



EDITORIAL

**Anreize statt Allgemein-
verbindlichkeitserklärung 2**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Große Hilfsbereitschaft der
Versicherungsangestellten
nach der Flut 4**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Betriebsärzte auf der Zielgeraden ... 6

EDITORIAL

Anreize statt Allgemeinverbindlichkeitserklärung



Vor kurzem wurde mir von einem regelmäßigen Leser der *visavis* „vorgehalten“, ich hätte in meinem Editorial noch nie etwas Positives über die sozialpolitischen Positionen von Bündnis 90/Die Grünen geschrieben.

Stimmt!

Deshalb möchte ich mich heute gleich doppelt positiv zu Vorschlägen der Grünen äußern.

Offenlegung der Tarifbindung

Die Grünen fordern in ihrem Wahlprogramm „Wir wollen Betriebe verpflichten zu veröffentlichen, ob sie Tarifvertragspartei sind.“ Inhaltlich bestehen keine Einwände meinerseits, allerdings darf ich darauf hinweisen, dass die meisten tarifgebundenen Betriebe nicht selbst Tarifvertragspartei sind (Ausnahme zum Beispiel Volkswagen), sondern Mitglied einer Tarifvertragspartei, nämlich eines Arbeitgeberverbandes.

In der Versicherungswirtschaft ist das, was die Grünen fordern, schon seit Jahren umgesetzt: Auf der Homepage des AGV sind alle tarifgebundenen Unternehmen als solche genannt, und zwar tagaktuell und abschließend! Für mich ist kein Grund erkennbar, warum ein Unternehmen, das sich für die Tarifbindung entschieden hat, dies nicht klar kommunizieren sollte. Dieses Bekenntnis kann nur stärken, nicht schaden.

Bessere Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen

Ferner haben die Grünen vorgeschlagen, Gewerkschaftsbeiträge besser steuerlich absetzbar zu gestalten. Schon heute können Beiträge für eine Gewerkschaft vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgesetzt werden. Angesichts der Werbungskostenpauschale von 1000 Euro pro Jahr werden diese Beiträge jedoch in sehr vielen Fällen „aufgesogen“ und wirken sich daher de facto nicht steuermindernd aus. Nach Auffassung der Grünen sollten die Gewerkschaftsbeiträge aus der Werbungskostenpauschale herausgelöst und steuerlich gesondert absetzbar geregelt werden.

Eine auf diesem Weg verbesserte steuerliche Absetzbarkeit halte ich für interessant und überlegenswert. Warum? Derzeit sind alle politischen Parteien – ich betone: alle – unterwegs, die Tarifbindung durch „Zwang“ zu erhöhen. Nur in der Radikalität ihrer Vorschläge unterscheiden sie sich. Im Zentrum steht dabei das Instrument der „Allgemein-

verbindlichkeitserklärung“. Dieses lehne ich ab. Deutlich sympathischer sind mir alle Vorschläge, die auf „Anreize“ für mehr Tarifbindung setzen.

Durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung wird ein Tarifvertrag einer bestimmten Branche auf alle Unternehmen, also auch auf die tarifungebundenen, erstreckt. Dies hat mindestens zwei gravierende Nachteile:

- Warum soll sich ein Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft engagieren und Beiträge hierfür bezahlen, wenn er ohnehin in den Genuss der einschlägigen tariflichen Leistungen kommt?
- Warum soll ein Arbeitgeber nicht mehr frei entscheiden können, ob er einem Arbeitgeberverband beiträgt und dessen Tarifverträge anwendet oder ob er sein eigenes Regelwerk kreiert?

Was Tarifbindung aussagt ... und was nicht

Ein Unternehmen, das nicht tarifgebunden ist, ist nicht per se ein „schlechter Arbeitgeber“. Vielmehr ist hier eine Einzelbetrachtung notwendig. Aber umgekehrt wird ein „Schuh“ daraus: Überall dort, wo eins zu eins ein Tarifvertrag angewandt wird, darf man davon ausgehen, dass die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten auskömmlich und angemessen sind, da anderenfalls die Gewerkschaften den Tarifvertrag nicht unterschrieben hätten (und ein vernünftiger Arbeitgeberverband ihnen dies im Übrigen auch nicht zugemutet hätte). Insofern kann der Gesetzgeber durchaus überlegen, ob er einen Anreiz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schafft, Flächentarifverträge anzuwenden. Hier sind steuerliche Mittel eine Möglichkeit. Aber ich warne vor Versuchen, die Koalitionsfreiheit zu schleifen.

Was ist der Hauptgrund dafür, dass sich die Politik über mangelnde Tarifbindung beklagt? Der Hauptgrund besteht darin, dass die Gewerkschaften in den letzten 20 Jahren in Scharen ihre Arbeitgeberverbände verlassen haben. Im Gegensatz dazu kann ich nicht feststellen, dass Unternehmen in Scharen ihre Arbeitgeberverbände verlassen haben. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände müssen durch eigene Anstrengungen mehr Bindungskraft in ihrer eigenen Klientel entfalten, durch staatlichen Zwang wird dies nicht gelingen.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

TARIFVERHANDLUNGEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Und dann waren es nur noch zwei ...

Seit Jahrzehnten schließt der AGV mit drei Gewerkschaften Tarifverträge: mit der **Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**, die aus einem Zusammenschluss der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und der DGB-Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (hbv) hervorgegangen ist, mit der **DHV – Die Berufsgewerkschaft** und – seit 2002 – mit dem **Deutschen Bankangestellten-Verband**, der auch in der Versicherungswirtschaft organisiert ist.



Die DHV wurde nunmehr aus dem Spiel genommen – Ende Juni vom Bundesarbeitsgericht (BAG). Da entschied das höchste deutsche Arbeitsgericht, dass die DHV tarifunfähig ist, für ihre Mitglieder also keine Tarifverträge mehr abschließen darf. Damit ist die Folge verbunden, dass alle von der DHV seit 2015 abgeschlossenen Tarifverträge (auch solche mit dem AGV) nichtig sind.

Die DHV wurde 1893 als Deutscher Handlungsgehilfenverband gegründet und versteht sich als branchenübergreifende Vertretung für kaufmännische Berufe und Verwaltungsberufe. Sie gehört zum **Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB)** und hat rund 67 000 Mitglieder. Damit fehlt es ihr nach Auffassung des BAG an „Mächtigkeit“, das heißt, sie verfügt nicht „über die notwendige mitgliedervermittelte Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den sozialen Gegenspielern“. Den rund 67 000 Mitgliedern stehen in den Tarifbereichen, für die sich die DHV „zuständig“ fühlt, rund 6,3 Millionen Beschäftigte gegenüber.



Foto: Wolfgang Zwanzger/Adobe Stock

Das sind nur rund 1,1 Prozent und nach Auffassung des BAG „zu wenig“.

Geklagt hatten die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, das Land Berlin und weitere Einzelgewerkschaften des DGB. Der erbitterte Rechtsstreit dauerte acht Jahre.

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV: „Die Verhandlungen mit der DHV waren schon insofern eine Bereicherung für die Tarifarbeit, als deren Vertreter uns nicht selten neue und auch durchaus schlüssige Aspekte aus der Arbeitnehmerperspektive aufzeigen konnten. Allerdings können und wollen wir Tarifverträge nur mit Arbeitnehmerorganisationen abschließen, die rechtlich tariffähig sind. Was daraus im Verhältnis zur DHV im Detail folgt, entscheidet der Vorstand des AGV bei seiner Sitzung am 15. September. Nach jahrzehntelanger Tarifpartnerschaft wird es aber sicher eine Art Dialog auch weiterhin mit der DHV geben können.“ ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Anreize statt Allgemeinverbindlichkeitserklärung 2

Tarifverhandlungen in der Versicherungswirtschaft

Und dann waren es nur noch zwei 3

Für die Personalarbeit vor Ort

Große Hilfsbereitschaft der Versicherungsangestellten nach der Flut 4

Für die Personalarbeit vor Ort

Betriebsärzte auf der Zielgeraden 6

Inspiring Leadership

Spaß an der Arbeit, das beste Ergebnis als Ziel und ein inspirierendes Umfeld als wichtigste Erfolgskomponenten 8

AGV-Veranstaltungen im Herbst und Winter

Wenn die Delta-Variante nicht wäre 9

Eine Branche macht Bildung

Neuer Studiengang für Nachhaltigkeit im Vertrieb 10

AGV inside

Andreas Wimmer im Präsidium der baden-württembergischen Wirtschaft 10

Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell

Wenn ein Sozialgericht Verwirrung stiftet 11

Aus der Welt der Statistik

Nur noch 8,2 Prozent fehlen den Versicherungs-Azubis bis zur Spitze 12

NEU Im AGV

NÜRNBERGER AutoMobil Versicherungsdienst GmbH 12

Gedacht ... Gesagt 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



Foto: DEVPeter Joester

Große Hilfsbereitschaft der Versicherungsangestellten nach der Flut

Das Sturmtief „Bernd“ verursachte in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen Mitte Juli eine verheerende Unwetterkatastrophe. Tagelange starke Regenfälle hatten kleinere Flüsse über die Ufer treten lassen und zu verheerenden Überschwemmungen geführt, die Häuser, Straßen und Brücken zerstörten. Das Unwetter kostete über 180 Menschen das Leben, Zehntausende verloren zum Teil ihr gesamtes Hab und Gut.

Auf bis zu 5,5 Milliarden Euro wird der versicherte Gesamtschaden geschätzt. Damit ist das Jahr 2021 auf dem Weg, ein Rekordjahr der Unwetterschäden zu werden. Die Versicherer arbeiten in den betroffenen Gebieten mit Hochdruck an der Regulierung dieser Schäden.

Neben den Kunden sind etliche Mitarbeiter der Versicherer, die in den betroffenen Regionen leben, persönlich betroffen. Die Hilfsbereitschaft und Solidarität mit den Flutopfern ist bei den Versicherungsangestellten, wie auch in der Bevölkerung insgesamt, sehr groß. Viele Versicherer brachten innerhalb kürzester Zeit unterschiedlichste Maßnahmen auf den Weg. In diversen Aktionen bringen sich die Mitarbeiter persönlich ein:

Psychologische Betreuung für Mitarbeiter und Führungskräfte

Viele Häuser unterstützen Kollegen und Vertriebspartner, die im direkten Kontakt mit vom Hochwasser betroffenen Kunden stehen, und persönlich betroffene Mitarbeiter mit psychologi-

schen Betreuungsangeboten. So wurden Telefonhotlines mit psychologischer Beratung oder Supervision mit geschulten Fachkräften in Kleingruppen initiiert.

Spenden an Hilfsorganisationen

Sowohl kleine als auch große Versicherer spendeten Beträge zwischen 50 000 Euro und einer Million Euro an Hilfsprojekte.



Von den Spendengeldern der Gothaer wurde ein Foodtruck nach Iversheim, einem Vorort von Bad Münstereifel in Nordrhein-Westfalen, geschickt. Dieser versorgte die Anwohner und Helfer kostenlos mit warmen Speisen.

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Auch die Mitarbeiter beteiligen sich an innerbetrieblich initiierten Spendenaktionen, wobei so manches Haus die Hilfsbeiträge verdoppelt. 60 000 Euro sammelten die DEVK-Mitarbeiter für die „Aktion Deutschland hilft e.V.“ bereits bis Anfang August, ihr Arbeitgeber verdoppelte die Beträge. Die AXA und die Zurich verdoppeln ebenfalls die Spenden ihrer Belegschaft. Die Mitarbeiter der Debeka, der ERGO, der Swiss Life und der Generali sammeln ebenfalls Geld für Hilfsprojekte. Außerdem können Zurich-Mitarbeiter intern direkt für Kollegen spenden.

Arbeitszeitspenden für Kollegen und großzügige Regelungen der Arbeitgeber

Einige Häuser stellen betroffene Mitarbeiter und/oder Helfer frei, andere Unternehmen ermöglichen eine flexible Nutzung und großzügige Gewährung von Urlaub und Gleitzeit. Woanders können Mitarbeiter ihre Überstunden und teilweise sogar Urlaubstage an Kollegen „spenden“, die kurzfristig Zeit zur Beseitigung der Schäden durch die Überschwemmungen benötigen. Solche Initiativen gibt es unter anderem bei der AXA, DEVK, Debeka, ERGO und Gothaer. Über 1000 Mitarbeiter der ERGO haben bis Anfang August mehr als 3 000 Arbeitsstunden „gespendet“. Zudem werden ehrenamtliche Helfer im Zivil- und Katastrophenschutz (z. B. THW und Feuerwehr) vielerorts bezahlt freigestellt.

Insgesamt 65 Debekaner haben zum Teil existenzbedrohende Schäden erlitten. Innerhalb kurzer Zeit gingen Geld- und Zeitspenden (Arbeitsstunden und Urlaubstage) ein, sodass insgesamt über 400 000 Euro für die Kollegen zusammenkamen. Über 150 Mitarbeiter engagier(t)en sich – bezahlt vom Dienst freigestellt – als Helfer.



Christoph Gasch von der Debeka im Einsatz für das THW

Koordination privater Hilfe aus der Belegschaft

Viele Debekaner bieten betroffenen Kollegen über die Mitarbeiter-App ihre private Hilfe an. Die AXA hat im Firmen-Intranet eine Plattform eingerichtet, auf der Mitarbeiter ihre Angebote und Gesuche in unterschiedlichen Kategorien einstellen können. So werden beispielsweise Sachspenden, Übernachtungsmöglichkeiten oder tatkräftige Hilfe vor Ort koordiniert. Die DEVK organisiert dies im Intranet über einen „Zusammenarbeitsraum“. Auch die Online-Börse der Gothaer vermittelt Hilfsangebote und Übernachtungsmöglichkeiten für Kollegen. Bei der Zurich übernimmt die HR-Taskforce „Wasser“ die Koordination diverser privater Aktionen.

Notunterkünfte, Assistance und Darlehen

Mitarbeiter der DEVK und Debeka können in unternehmens-eigenen Appartements wohnen, falls deren Zuhause unbe-



Mitanpacken in den Hochwassergebieten: Zurich-Mitarbeiter unterstützen mit der Aktion „Helfende Hände“ bei den Aufräumarbeiten.

wohnt. AXA-Mitarbeiter, die vom Hochwasser betroffen sind, können bestimmte Assistance-Leistungen des Partnerunternehmens ROLAND – beispielsweise Unterkunftssuche, Abschleppen von Fahrzeugen, Notfallbargeld oder eine rechtliche Erstberatung – kostenlos in Anspruch nehmen. Die Debeka bietet ihren geschädigten Mitarbeitern Darlehen zu vergünstigten Konditionen.

„Helfende Hände“

Im Rahmen der Aktion „Helfende Hände“ sind viele Mitarbeiter in die Hochwassergebiete in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz gefahren, um beim Schlammkippen und Freiräumen der Keller zu helfen.

Sortieren von Sachspenden



Kollegen der Canada Life für die Initiative „Eifel für Eifel“

Die Mitarbeiter der Canada Life haben unter anderem die Initiative „Eifel für Eifel“ unterstützt. In einem Zentrallager vom Deutschen Roten Kreuz Nordrhein in Zülrich wurden eingehende Sachspenden sortiert und für den Versand in die Krisengebiete vorbereitet. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Betriebsärzte auf der Zielgeraden

Die betrieblichen Impfangebote der Versicherungsunternehmen sind bei den Beschäftigten in allen Häusern sehr gut angekommen. Es gab großes Lob von den Mitarbeitern für das große Engagement der Betriebsärzte.

Zum Impfstart in den Unternehmen im Juni war allerdings ein Teil der Beschäftigten – in Impfzentren oder Arztpraxen – bereits geimpft. Die Betriebsärzte der Branche wären bereit gewesen, früher loszulegen, mussten jedoch auf die Einbindung in die nationale Impfkampagne warten. Sobald genügend Impfstoff verfügbar war, wurden in vielen Häusern auch Angehörige der Mitarbeiter mitgeimpft. Mitte August schlossen die meisten Häuser die Impfungen ab. So konnten viele Beschäftigte mit vollem Impfschutz in den Sommerurlaub starten.



Quelle: Generali Deutschland AG

Hier Rückmeldungen aus einigen Häusern:

ALH Gruppe – Alte Leipziger-Hallesche

Rund 35 Prozent der Belegschaft der Halleschen (275 Beschäftigte) nahmen das Impfangebot an, berichtete Rainer Hakimi, Betriebsarzt der ALH Gruppe. Mitte August waren die betrieblichen Impfungen für Mitarbeiter und deren Angehörige abgeschlossen. Die Resonanz der Beschäftigten war sehr gut, allerdings gab es auch Beschäftigte, die mit der Impfung „noch warten wollten“.



Rainer Hakimi, Betriebsarzt der ALH Gruppe

Allianz

Von Anfang Juni bis Ende August wurden bei der Allianz mehr als 17 000 Impfungen bei Mitarbeitern und deren Familienangehörigen an 15 Standorten durchgeführt. Kurzfristig hat die Allianz in Einzelfällen nicht benötigte bzw. in absehbarer Zeit verfallende Impfstoffdosen anderen Leistungserbringern und Impfzentren in räumlicher Nähe zur Verfügung gestellt.



Mehr als 17 000 Impfungen bei der Allianz

AXA

Aufgrund der besseren Impfstoff-Verfügbarkeit konnte die AXA ihre Impfaktion in der zweiten Runde nochmals erweitern und auch Angehörigen sowie Externen eine Corona-Schutzimpfung anbieten. Die Health & Safety-Abteilung hat die betrieblichen Impfungen Mitte August beendet und erhielt viele positive und dankbare Rückmeldungen.



Gothaer

Bei der Gothaer wurden in den ersten fünf Wochen 1 699 Beschäftigte und diverse Angehörige geimpft: 88 Pro-



FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

zent von einem Dienstleister in der eigenen Impfstraße und zwölf Prozent über kooperierende Hausärzte. Auch die Gothaer schloss die Impfkation Mitte August ab.

LV 1871

Die LV 1871 impfte im Juli rund 100 Mitarbeiter, inklusive 10 Angehörige. Insgesamt wurden etwa 20 Prozent der Mitarbeiter über betriebliche Strukturen geimpft. Die LV 1871 arbeitete bei der Impfkation mit Verbänden und der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft zusammen.

Barmenia

Seit dem Impfstart bis zum 3. August verimpfte der Betriebsarzt der Barmenia, Thomas Wöhler, 854 Einzel-



dosen: 384 Erstimpfungen, 417 Zweitimpfungen, 53 Einmalimpfungen. Die Impfungen erfolgten jeweils an zwei Tagen pro Woche, im Abstand von 14 Tagen. Anfang August führte die Barmenia die letzten Impfungen bei Beschäftigten und Angehörigen durch.

Die Belegschaft begrüßte das Engagement ihres Arbeitgebers. Die ersten Impftermine waren binnen kürzester Zeit – wie in den anderen Häusern auch – ausgebucht.

Württembergische

Sechs Tage wurden Erstimpfungen im Rahmen der W&W-Impfstraße auf dem Campus in Kornwestheim (südlich von Ludwigsburg) durchgeführt. Ergänzend wurde im kleinen Rahmen an zwei Tagen in der Betriebsarztpraxis geimpft. Im Zeitraum von 10. Juni bis 22. Juli wurden 1128 Personen (19 Prozent der Beschäftigten) geimpft. Zusätzlich wurden auch Angehörige und Beschäftigte verschiedener Dienstleister, die bei der Württembergischen vor Ort arbeiten, geimpft. Die Zweitimpfungen erfolgten Mitte August. Weitere Impfungen werden seitdem bei Bedarf über den betriebsärztlichen Dienst angeboten.



(v.l.n.r.): Susanne Pauser (Personalvorständin Württembergische Versicherungen), Michael Vögele (langjähriger Arbeitsschützer W&W Gruppe) und Haleh Sabet (Betriebsärztin)

Generali

Die Generali in Deutschland impfte innerhalb von vier Wochen mehr als 2100 Beschäftigte sowie Familienangehörige, Freunde und Partner-NGOs von „The Human Safety Net“, dem globalen Community-Unterstützungspro-



Quelle: Generali Deutschland AG

gramm der internationalen Generali Group. Die Zweitimpfungen wurden Ende Juli abgeschlossen.

„Mit jeder einzelnen Impfung kommen wir bei der Generali in Deutschland, aber auch in unserer Gesellschaft, einem New Normal immer näher“, so die Generali.

Continentale

Die Continentale impfte insgesamt 900 Personen. Neben eigenen Mitarbeitern wurden auch Impfangebote für Vertriebspartner, Angehörige sowie Dienstleister der Continentale (nach Verfügbarkeit der Impfdosen) unterbreitet. Die Impfkation wurde Anfang August abgeschlossen.



Hanse Merkur

Bis Ende Juni 2021 wurden 472 Beschäftigte (rund ein Drittel der Belegschaft) in der Hauptverwaltung geimpft. Durch eine Kooperation mit der Itzehoeer war es möglich, rund 200 Familienangehörige zu impfen. Die Zweitimpfungen werden voraussichtlich Ende August abgeschlossen sein.



ERGO

Die ERGO hat an ihren sieben Verwaltungsstandorten insgesamt 4 500 Erstimpfungen vorgenommen. Viele der Beschäftigten hatten sich schon vorher in den Impfzentren oder bei ihren Haus- oder Fachärzten impfen lassen. In erster Linie wurden Beschäftigte und Vertriebspartner geimpft, aber auch Haushaltsangehörige und Mitarbeiter von Fremdfirmen, die überwiegend täglich vor Ort sind. Die Aktion „ERGO impft“ wurde Mitte August abgeschlossen. Die Resonanz in Form von zahlreichen Anmeldungen, „Likes“ im Intranet, Berichten über die Aktion, persönlichen Mails und Feedbacks in Gesprächen war sehr positiv.



Signal Iduna

Vom 12. Juni bis 26. Juni wurden in Dortmund und Hamburg alle zu diesem Zeitpunkt noch an einer Impfung interessierten Beschäftigten – rund 1100 Personen (ca. 20 Prozent der Belegschaft) – geimpft. Noch im März waren laut einer Umfrage 90 Prozent der Beschäftigten am Impfangebot interessiert. Nachdem feststand, dass an bestimmten Impftagen noch freie Kapazitäten zur Verfügung standen, wurden auch rund 270 Angehörige geimpft. Mitte August wurde die Aktion abgeschlossen. ▽



INSPIRING LEADERSHIP



Betina Kirsch und Julia Blank

Silke Sehm

Spaß an der Arbeit, das beste Ergebnis als Ziel und ein inspirierendes Umfeld als wichtigste Erfolgskomponenten

Ende März startete der AGV ein neues digitales Format, den Mentorinnen-Talk „Inspiring Female Leadership – 20 minutes with ...“. **Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, und Julia Blank, Referentin beim AGV**, sprechen bei dieser neuen Veranstaltungsreihe mit erfolgreichen Vorständinnen aus der Branche über ihren Karriereweg, über „lessons learnt“, Resilienzstrategien und was sie bei einer Reise in die Vergangenheit ihrem „jüngeren Ich“ raten würden. Ziel ist es, die Teilnehmerinnen zu inspirieren und zu motivieren, ihre nächsten Schritte auf der Karriereleiter zu gehen.

Erste Interviewpartnerin war Ende März Ursula Clara Deschka, Mitglied des Vorstandes der ERGO Deutschland AG, und neue Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“.

Ende Juni stellte sich **Silke Sehm, Mitglied des Vorstandes der Hannover Rück SE**, als zweite Top-Managerin den Fragen von Betina Kirsch und Julia Blank. Knapp 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfolgten das offene Gespräch und stellten im Chat zahlreiche Fragen.

Die Hannover-Rück-Vorständin ist studierte Mathematikerin und verantwortet die Schaden-Rückversicherung in weiten Teilen Kontinentaleuropas und Afrikas. Darüber hinaus ist sie weltweit für die Geschäftsbereiche Advanced Solutions, Digital & Innovation, Insurance-Linked Securities, das Naturkatastrophengeschäft sowie Retrozessionen zuständig.

Eine herzliche Chefin, die ihr Team fordert und fördert

Silke Sehm, die ganz nach dem eigenen Unternehmensslogan „somewhat different“ ist, begeisterte durch ihre Herzlichkeit

und Authentizität. Sie hat hohe Ansprüche an sich selbst und auch an ihr Team. Wertschätzendes Feedback in alle Richtungen sei ihr als Führungskraft sehr wichtig. Feedback sei eine Möglichkeit zur Weiterentwicklung und etwas rundum Positives.

Transparentes Arbeiten und Knowledge-Sharing

„Ich kann und will nicht politisch arbeiten“, so Sehm. Sie sei gerne offen, transparent und teile ihr Wissen. So habe sie schon immer gearbeitet und das mit großem Erfolg. Das Miteinander sei ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur der Hannover Rück. Ihre Maxime sei immer, im Team gemeinsam das bestmögliche Ergebnis zu erarbeiten. Transparentes Arbeiten mit umfassendem Knowledge-Sharing sei für sie essentiell, anderenfalls könne man auch keine high performance von seinem Team erwarten. Seit sie im Vorstand ist, habe sie ein Komitee eingeführt, das sich schwerpunktmäßig mit Knowledge-Sharing beschäftige.

Das Thema Politik im Unternehmen war auch im Chat sehr präsent. So merkte eine Teilnehmerin an: „Je weniger Politik, desto erfolgreicher ist das Unternehmen. Silos fallen weg, es steht das Unternehmenswohl im Vordergrund. Da muss die Reise hingehen!“

Die Aufzeichnung des Talks finden Sie auf der Homepage des AGV unter <https://www.agv-vers.de/ifl>. ▽



AGV-VERANSTALTUNGEN IM HERBST UND WINTER

Wenn die Delta-Variante nicht wäre ...

Corona macht einen Strich durch die AGV-Mitgliederversammlung in Präsenz und das AGV-Hüttenfest. Im Juni war die Geschäftsführung noch zuversichtlich, die diesjährige Mitgliederversammlung Mitte September in Präsenz durchführen zu können. Auch das Hüttenfest in der Almhütte auf der Trabrennbahn in München-Daglfing stand noch auf dem Programm.

Nun musste der Verband seine Pläne aber doch ändern und hat sich für eine virtuelle Durchführung entschieden. Grund hierfür ist die ungewisse Entwicklung der sogenannten

Delta-Variante. **Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV:** „Wir können heute noch nicht abschätzen, wie sich die Pandemie-Lage Mitte September – nach der vollständigen Rückkehr aus dem Sommerurlaub – darstellt und welche rechtlichen Anforderungen dann an Veranstaltungen wie unsere Mitgliederversammlung und unser Hüttenfest gestellt werden. Ich weiß, dass viele Vorstände und Personalchefs fest eingeplant hatten, am 15. und 16. September zu uns nach München zu kommen. Bedauerlich, dass dies nicht geht, aber unumgänglich.“

Das Veranstaltungsprogramm des AGV im Herbst und Winter 2021 stellt sich aktuell wie folgt dar:

Mittwoch, 15. September, 19.30 Uhr	
Vorabendveranstaltung	virtuell
Donnerstag, 16. September, 9.30 Uhr	
Gemeinsame Mitgliederversammlung von AGV und BWV	virtuell
Donnerstag, 16. September, 14.30 Uhr	
Jahrestagung der Personalvorstände	virtuell
Donnerstag, 16. September, 19.30 Uhr	
Hüttenfest	entfällt
Freitag, 17. September, 10.00 Uhr	
Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen	virtuell

Mittwoch, 22. September, 13.00 Uhr	
Branchenbeirat Frauen in Führung	virtuell
Mittwoch/Donnerstag, 10./11. November	
Personalleitertagung Außendienst	in Hamburg in Präsenz
Donnerstag/Freitag, 18./19. November	
Personalleitertagung Innendienst	in München in Präsenz
Dienstag/Mittwoch, 23./24. November	
Personalleitertagung Außendienst	in Frankfurt am Main in Präsenz
Mittwoch, 1. Dezember	
Personalleitertagung Innendienst	virtuell

Und sie sprechen bei den AGV-Veranstaltungen 2021:



© Andree Heddergatt/TUM

Alena Buyx
Vorsitzende
Deutscher Ethikrat
bei der Mitgliederversammlung



© Volkswohl Bund

Dietmar Bläsing
Vorstandssprecher
VOLKSWOHL BUND
bei der Personalvorstandstagung



© Concordia

Stefan Hanekopf
Vorstandsvorsitzender
Concordia
bei der Personalvorstandstagung

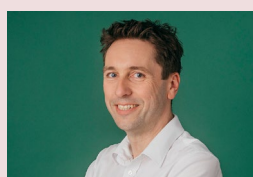


Cristián Gálvez
Persönlichkeitstrainer
bei den Personalleitertagungen Außendienst in Hamburg und Frankfurt am Main



© SIGNAL IDUNA

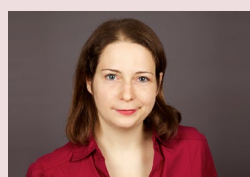
Torsten Uhlig
Vertriebsvorstand
SIGNAL IDUNA Gruppe
bei den Personalleitertagungen Außendienst in Hamburg und Frankfurt am Main



Michael Fleischmann
Mutmacher, Changemanager
und Agiler Coach
bei den Personalleitertagungen Innendienst



Kathrin Falkenstein
Personalentwicklerin
LV von 1871
bei den Personalleitertagungen Innendienst



Hannah Schade
Sozialpsychologin
bei der Personalleitertagung Innendienst in München



Dietmar Kottmann
Partner bei Oliver Wyman
bei den Personalleitertagungen Außendienst in Hamburg und Frankfurt am Main



Zeliha Hanning
Vorstandsvorsitzende
Württembergische
Versicherung AG
bei der Personalleitertagung Außendienst in Frankfurt am Main

Neuer Studiengang für Nachhaltigkeit im Vertrieb

Die deutschen Versicherer haben sich mit ihrer Nachhaltigkeitspositionierung im Januar 2021 klar zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und des Pariser Klimaabkommens bekannt. Die ESG-Kriterien – Umwelt (Environment), Soziales wie Gesundheitsschutz und Diversity (Social) sowie nachhaltige Unternehmensführung (Governance) – rücken vor dem Hintergrund höherer Erwartungen der Kunden sowie vielfältiger politisch-regulatorischer Initiativen – beispielsweise der neuen Sustainable Finance Strategie der EU-Kommission – zunehmend in den Fokus der Versicherer.

Hier setzt der neugestaltete **Bachelorstudiengang Insurance Management mit dem Schwerpunkt Vertrieb und Nachhaltigkeit**, der am 10. September in Berlin startet, an. Der Studiengang richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die den Wandel in Versicherungs- und Vermittlungsunternehmen aktiv mitgestalten möchten. Das Bachelor-Studium vermittelt, wie ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit im Versicherungsbetrieb erfolgreich umgesetzt werden kann. In zahlreichen Modulen werden Lösungsansätze für nachhaltige Entwicklung und Positionierung entwickelt, darunter:

- Sustainable Insurance
- Nachhaltigkeitsmanagement
- Sustainable Brand Positioning
- Sustainable Finance
- Diversity Management

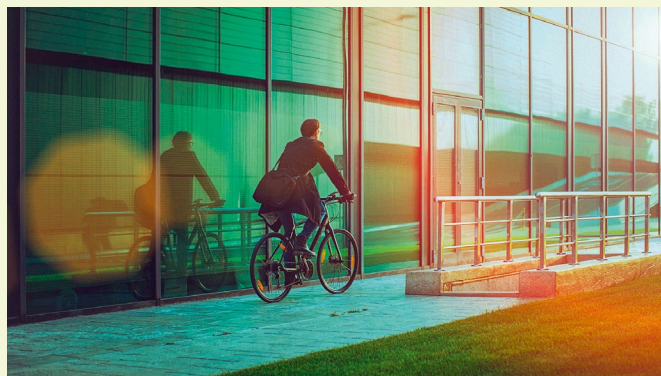


Foto: grutza/stock

Das **hybride Lehrkonzept** am Studienstandort Berlin mit nur einem Präsenzblock pro Monat macht berufsbegleitendes Studieren aus allen Teilen des Bundesgebietes möglich.

Der Einstieg in das Studium steht allen Absolventen mit einem IHK-Fachwirtsabschluss (oder Vergleichbarem) offen und startet daher mit dem 4. Fachsemester.

Weitere Informationen zum Studiengang finden Sie unter:

<https://www.versicherungsakademie.de/ueber-uns/news/news/nachhaltigkeit-im-fokus-des-bachelor-insurance-management-mit-schwerpunkt-vertrieb-in-berlin-zum-stu/> ▽



AGV INSIDE

Andreas Wimmer im Präsidium der baden-württembergischen Wirtschaft

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) besteht aus 49 Bundesfachverbänden – darunter dem AGV – und 14 Landesvereinigungen.

Eine dieser Landesvereinigungen ist „Unternehmer Baden-Württemberg“ (UBW), ein neuer Verband, der Anfang 2021 durch eine Fusion der Landesvereinigung Baden-Württembergische Arbeitgeberverbände und des Landesverbandes der



Baden-Württembergischen Industrie entstanden ist. Mit der Bündelung ihrer

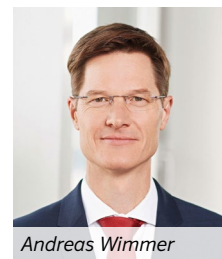
Interessen in einem Verband will die baden-württembergische Wirtschaft ihren Anliegen noch mehr Gehör verschaffen.

Präsident der UBW ist Rainer Dulger, Geschäftsführender Gesellschafter der ProMinent GmbH mit Sitz in Heidelberg und seit November 2020 auch Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Bei der virtuellen Mitgliederversammlung der UBW Ende Juni wurde auf Vorschlag des AGV **Andreas Wimmer**, Vorsitzender des Vorstandes der Allianz Lebensversicherungs-AG und Mitglied des Vorstandes der Allianz Deutschland AG, in Präsidium und Vorstand des neuen Verbandes gewählt. Bislang war die Versicherungswirtschaft in den Führungsgremien der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände nicht vertreten.

Im Leitbild der „neuen“ UBW heißt es: „Wir setzen uns ein für ein starkes Baden-Württemberg in Deutschland, Europa und der Welt. In einem immer globaleren Wettbewerb und Wirtschaftskreislauf sollen unsere Unternehmen ihre führende Rolle behalten und weiter ausbauen.“

Am 30. September will sich die UBW bei einer großen Veranstaltung der breiten Öffentlichkeit vorstellen; Ministerpräsident Winfried Kretschmann (Bündnis 90/Die Grünen) hat sein Kommen zugesagt. ▽



Andreas Wimmer

TRIPLE A – AGV ARBEITSRECHT AKTUELL



Benjamin Heider und Sebastian Hopfner

Wenn ein Sozialgericht Verwirrung stiftet

Mitte Januar startete der AGV ein neues Online-Format. Unter dem Label „Triple A“ werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen vorgestellt und digital mit Personalleitern und Personalreferenten der Branche diskutiert, moderiert von Sebastian Hopfner, dem Stellvertretenden Hauptgeschäftsführer des AGV. Über die Chatfunktion klinken sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Dialog ein.

Ende Juli wurde im Rahmen dieses Formats das Thema **„Scheinselbstständigkeit“** erörtert. Auslöser war eine Entscheidung des Sozialgerichts Frankfurt vom März (Aktenzeichen: S 18 BA 93/18):

Eine deutsche Großbank arbeitete mit **selbstständigen Finanzberatern** im Rahmen von Handelsvertreterverträgen zusammen. Diese konnten ihre Tätigkeit selbst gestalten und ihre Arbeitszeit frei bestimmen, sollten Produkte der Bank vermitteln und den Kunden dabei offenbaren, dass sie vertraglich gebundene Vermittler sind. Bei der Aufklärung und Beratung der Kunden mussten sie Richtlinien der Bank einhalten. Die Finanzberater durften eigene Büro- und Hilfskräfte beschäftigen und hatten ein festgelegtes räumliches Arbeitsgebiet **ohne Gebiets- und Kundenschutz**. Sie bekamen für die Produktvermittlung eine Provision, deren Satz einseitig durch die Bank abänderbar war.

Einer dieser Finanzberater beantragte bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) die **Feststellung der abhängigen Beschäftigung für seinen Sozialversicherungsstatus** und begründete dies vor allem damit, dass er alle in einer Bankfiliale anfallenden Arbeiten abwickle, insbesondere die Öffnungszeiten gewährleiste. Er habe zu konkreten Zeiten in der Filiale erscheinen und die Hard- und Software der Bank nutzen müssen. Das Beratungsgespräch sei inhaltlich und formal vorgegeben gewesen. Er sei komplett in die Organisation eingebunden gewesen, habe täglich reporten und einmal im Monat ein Mitarbeitergespräch führen müssen.

Die DRV stellte Versicherungspflicht für Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung fest. Die Bank erhob Klage zum Sozialgericht Frankfurt am Main. Ohne Erfolg!

Das Sozialgericht wies die Klage ab. Es prüfte die herkömmlichen Kriterien der Rechtsprechung für eine abhängige Beschäftigung im Sozialrecht und bestätigte Sozialversicherungspflicht. Entscheidend sei das tatsächlich gelebte Rechtsverhältnis und nicht die getroffenen Vereinbarungen. Der Vertreter sei in den Betrieb der Bank im Sinne einer **„funktionsgerecht dienenden Teilhabe“** eingegliedert gewesen. Es bestehe eine **„Berichts- und Rechenschaftskaskade“**. Die Bank habe über Gebiets- und Agenturleiter **„Vertriebsdruck“** auf die Vertreter ausüben können. Auch habe kein Kunden- oder Gebietsschutz bestanden. Das habe unter anderem dazu geführt, dass die Vertreter in der Agentur anwesend sein mussten, um überhaupt Geschäftschancen erleben zu können. **Faktisch seien die Vertreter für die Kunden wie Vertreter der Bank „am Schalter“ erschienen.**

Wie ist dieses Urteil zuzuordnen?

Sebastian Hopfner und Benjamin Heider, Referent beim AGV, stellten im Triple A, an dem über 70 Mitarbeiter von Versicherungsunternehmen teilnahmen, klar, dass es sich um eine – nicht rechtskräftige – **Einzelfallentscheidung** eines Sozialgerichts handelt. Die Entscheidung enthalte **keine neuen Aussagen in rechtlicher Hinsicht**. Die Kriterien zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen seien hinlänglich bekannt: Entscheidend seien die Aspekte **„Weisungsgebundenheit“** und **„Eingliederung in den Betrieb“**. Diese Voraussetzungen waren nach den Feststellungen des Sozialgerichts im entschiedenen Einzelfall gegeben.

Das Urteil habe auch keine generalisierende Wirkung auf andere Rechtsverhältnisse, sondern leite sich aus der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ab. Heider empfahl aber nicht zuletzt vor dem Hintergrund von Compliance-Risiken, **die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien für die Selbstständigkeit von Vermittlern regelmäßig auf ihre Einhaltung zu überprüfen**. Insbesondere der Begriff **„funktionsgerecht dienende Teilhabe“** sollte dabei sensibel berücksichtigt werden. ▽

AUS DER WELT DER STATISTIK

Nur noch 8,2 Prozent fehlen den Versicherungs-Azubis bis zur Spitze

Die Auszubildenden der Versicherungswirtschaft erhalten mit 1070 Euro die zweithöchste monatliche Ausbildungsvergütung in ganz Deutschland!

Hans Böckler Stiftung Das ergab eine aktuelle Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung (WSI).

Besser als die Auszubildenden in der Versicherungswirtschaft werden aktuell nur die Auszubildenden bezahlt, die den Pflegeberuf erlernen. Für sie wurden im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst **1166 Euro** (Bund und Gemeinden) bzw. **1161 Euro** (Länder) vereinbart. Allerdings gelten diese Ausbildungsvergütungen verbindlich nur für öffentliche Einrichtungen, die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (für Bund und

Gemeinden) oder den Tarifvertrag der Länder fallen.

Lediglich in sieben der vom WSI untersuchten Tarifbranchen existieren bundesweit einheitliche Ausbildungsvergütungen, darunter ist das Versicherungsgewerbe.

Die geringsten Ausbildungsvergütungen werden im Bäckerhandwerk (645 Euro), in der Floristik (634 Euro in West- und 425 Euro in Ostdeutschland) und im Friseurhandwerk (575 Euro in Nordrhein-Westfalen und 325 Euro in Thüringen) gezahlt.

„Die großen Unterschiede haben vor allem etwas mit der unterschiedlichen Verhandlungsposition der Gewerkschaften zu tun“, sagte der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Professor Thorsten Schulte. Demnach kann sich die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di über ihre Verhandlungsposition in der Versicherungswirtschaft nicht beklagen. ▽

NEU IM AGV

NÜRNBERGER AutoMobil Versicherungsdienst GmbH

Die **NÜRNBERGER AutoMobil Versicherungsdienst GmbH** (NAU) ist zum 1. Juni neu zur „AGV-Familie“ gestoßen.

NÜRNBERGER
AutoMobil
Versicherungsdienst GmbH

Das Unternehmen vermittelt, betreut und verwaltet Versicherungs-

verträge und Finanzdienstleistungsprodukte in allen Versicherungszweigen im In- und Ausland. Sein Schwerpunkt liegt auf dem Vertrieb von Versicherungs- und Finanzdienstleistungsprodukten an Kunden von Autohausbetrieben.

Die NAU ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der NÜRNBERGER und beschäftigt an zwölf Außenstandorten deutschlandweit rund 380 Mitarbeiter.

Das Unternehmen unterliegt nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Das Durchschnittliche gibt der Welt ihren Bestand, das Außergewöhnliche ihren Wert.“

Oscar Wilde, irischer Schriftsteller
(1854–1900)

AUSGEZEICHNET



IMPRESSUM

Herausgeber: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland | Arabellastraße 29 | 81925 München | Tel. 089-92 20 01-0 | visavis@agv-vers.de | www.agv-vers.de

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Julia Blank, Kerstin Römelt und Sabine Freund

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089-97 89 55 04 | Gestaltung: Herbert Schmid | Vierkirchener Str. 2 | 85256 Giebing | Tel. 0 81 37-38 83

visavis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen visavis auch per Mail.

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland vertritt auf Bundesebene und im internationalen Bereich die Interessen aller Unternehmen, die im privaten Versicherungsgewerbe in Deutschland Arbeit anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen zusammen aktuell rund 203.000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.