



EDITORIAL

**Mehr Fortschritt wagen.
Bitte wagt ihn! 2**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Versicherer boostern
seit Dezember 4**

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

Versprochen und gehalten 10

Mehr Fortschritt wagen. Bitte wagt ihn !



Die deutsche Wirtschaft gibt der neuen Ampelkoalition einen **Vertrauensvorschuss**. Der Koalitionsvertrag beschreibt die Aufgaben, die sich in den nächsten vier Jahren stellen, durchaus zutreffend und bietet die Chance für eine umfassende Modernisierung.

Der frühere Chef der Wirtschaftsweisen, Lars Feld, sagte dem

Handelsblatt: „**Der Koalitionsvertrag beruhigt mich**. Die befürchtete ausufernde Finanzpolitik wird nicht kommen.“ Diese Einschätzung von Lars Feld wiederum beruhigt mich.

Aus Sicht der deutschen Versicherungswirtschaft muss der Koalitionsvertrag aus zwei Blickwinkeln betrachtet werden: aus der Sicht als Anbieter von Versicherungsschutz und als Kapitalanleger sowie aus der Sicht als Arbeitgeber von rund 200 000 Menschen.

Aus Branchensicht hat der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) ein **differenziert-positives Fazit** des Koalitionsvertrages gezogen, die angekündigte Stärkung der betrieblichen Altersversorgung begrüßt und die angekündigte Reform der geförderten privaten Altersvorsorge unterstützt.

Diesem Urteil schließe ich mich gerne an und füge hinzu: Die Ampel will für die private Altersvorsorge die Einrichtung eines „**öffentlich verantworteten Fonds**“ prüfen. Dieser Prüfung hätte es nach meinem ordnungspolitischen Verständnis nicht bedurft, weil ich die zweite und dritte Säule der Altersvorsorge ausschließlich der Sphäre der Privatwirtschaft zuordne. Warum soll der Staat selbst als Kapitalanleger auftreten? Was kann er besser als diejenigen, deren Beruf es ist, das Vermögen ihrer Kunden zu mehren? Wenn der Staat im Bereich der privaten Altersvorsorge mehr Standardisierung und Digitalisierung wünscht, kann er das auch der Privatwirtschaft ermöglichen und überlassen.

Auch die Versicherer als Arbeitgeber können mit dem Koalitionsvertrag zufrieden sein. Es steht nichts drin, was uns wirklich wehtut.

Ich freue mich, dass ...

- **keine Einschränkung** des wichtigen Rechtsinstituts **der sachgrundlosen Befristung** für die Privatwirtschaft angekündigt worden ist.
- **Zeitarbeit, Werkverträge und Minijobs bleiben**, obwohl in dem Wahlprogramm von SPD und Grünen gänzlich andere Forderungen enthalten waren.
- die **Flexibilität am Arbeitsmarkt** offenbar **nicht eingeschränkt** werden soll.

- die **Bedeutung der Selbstständigen ausdrücklich betont** wird; dabei ist die angekündigte Beschleunigung des Statusfeststellungsverfahrens zu begrüßen, weil das Rechtssicherheit schafft.
- eine **Digitalisierung der A1-Bescheinigung** und die Einschränkung der Notwendigkeit, diese einzuholen, erfolgen soll; das hat das Potential, Betriebe zu entlasten.

Sorgen bereitet mir insbesondere, dass ...

- die Koalitionsparteien bei dem Thema **Arbeitszeitflexibilisierung** der Mut verlassen hat. Die angekündigten Experimentierklauseln erscheinen mir zu kompliziert. Notwendig ist, die tägliche Höchstarbeitszeit ganz zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden in allen Bereichen und Branchen ohne Einschränkungen und auch für Unternehmen ohne Tarifbindung abzuschaffen; die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht dies.
- bei der Hartz-IV-Reform ein Paradigmenwechsel erfolgen könnte und der bewährte Grundsatz „**Fördern und Fordern**“ Makulatur wird.
- die **Deckelung der Sozialversicherungsbeiträge auf 40 Prozent** aufgegeben wird. Stattdessen ist die moderate Anhebung des Beitrags zur Pflegeversicherung sogar Bestandteil des Koalitionsvertrages. Zum Krankenversicherungsbeitrag und zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag werden keine Aussagen getroffen. Für die Rentenversicherung enthält der Koalitionsvertrag die Zielsetzung, dass der Beitragssatz (derzeit: 18,6 Prozent) nicht über 20 Prozent steigen soll. Die Sozialversicherungsbeiträge sind für die Arbeitgeber eine signifikante Kostenbelastung. So kostet zum Beispiel ein Prozent Beitragssatz Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung die deutschen Versicherer in Summe 100 Millionen Euro im Jahr.

Papier ist geduldig. Deshalb ist entscheidend, wie der Koalitionsvertrag „umgesetzt“, wie er „gelebt“ wird. Oder, um es mit dem Chef der IG-Metall, Jörg Hofmann, zu sagen: „**Auf die Konkretisierung durch Regierungsrealität sind wir gespannt.**“

Der Koalitionsvertrag trägt die Überschrift „Mehr Fortschritt wagen“. Ich rufe den drei Koalitionsparteien zu: Bitte wagt ihn! Und glaubt nicht, die Wirtschaft politisch steuern zu können.

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Virtuell und in Farbe – melden Sie sich an!

2022 Jahresauftaktveranstaltung

Bereits im Januar 2021 hatte der AGV wegen Corona statt der drei üblichen Jahresauftaktveranstaltungen in Präsenz in München, Köln und Hamburg eine virtuelle Jahresauftaktveranstaltung angeboten. Diese war mit fast 400 Teilnehmern sehr gut besucht.

Für das Jahr 2022 plant der AGV erneut eine virtuelle Veranstaltung, nachdem aktuell Präsenzveranstaltungen kaum möglich sind:

Virtuelle Jahresauftaktveranstaltung 2022

aus dem ConferenceCenter
im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München

per Livestream
am 19. Januar 2022
von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr

Unter der Überschrift „Schöne neue Arbeitswelt“ werden Themen zusammengefasst, die sich mit der zunehmenden

Digitalisierung der Arbeitswelt und ihren Auswirkungen befassen. Zu Beginn gibt es einen Rückblick auf zwei Jahre **arbeitsrechtliche Entdeckungsreise** unter Einwirkung der Corona-Pandemie. Anschließend werden die Möglichkeiten und Grenzen der **Digitalisierung von HR-Prozessen** sowie der Umgang mit **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**, sei es elektronisch oder per Whatsapp, erörtert. Zum Abschluss werden in einer gemeinsamen Vortragsrunde arbeitsrechtliche Fragen rund um die **Mobilarbeit** geklärt und mit einem Blick in die Praxis der Versicherungsunternehmen verknüpft. Ein besonderes Augenmerk wird hierbei auf die – notwendige (!) – **Gefährdungsbeurteilung** bei Mobilarbeit gelegt.

Die Teilnehmer können über den Chat mit den Referenten kommunizieren und Fragen stellen.

Das ausführliche Programm der Veranstaltung ist auf der Homepage des AGV veröffentlicht. Anmeldungen sind ebenfalls über die AGV-Homepage www.agv-vers.de möglich. ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Mehr Fortschritt wagen. Bitte wagt ihn! 2

AGV-Jahresauftaktveranstaltung

Virtuell und in Farbe – melden Sie sich an! 3

Für die Personalarbeit vor Ort

Versicherer boostern seit Dezember 4

Tarifverhandlungen Innendienst

Stattliche ver.di-Forderungen 6

Aus der Welt der Statistik

Weiterbildungsumfrage 2021: Umstellung auf digitale Lernformen in Rekordzeit 7

+++ Corona-Ticker +++

..... 7

AGV-Personalleitertagung Innendienst

Agiles Führen im New Normal – ein Drahtseilakt für Führungskräfte? 8

BDA-Mitgliederversammlung

Großer Rückhalt für Dulger, Eurich als Vizepräsident wiedergewählt 10

Tarifverhandlungen Innendienst

Versprochen und gehalten 10

Inspiring Leadership

Über Vertrauen in die eigenen Skills und die Fähigkeit, Menschen zuzuhören 11

AGV-Personalleitertagung Außendienst

Innovationstransfer und Nachhaltigkeit im Vertrieb – Zweiklang im Einklang 12

AGV-Gesundheitsforum

Gesundheit – eine Herzenssache 14

Neu im AGV

Newline Europe Versicherung AG und SHB Allgemeine Versicherung VVaG 16

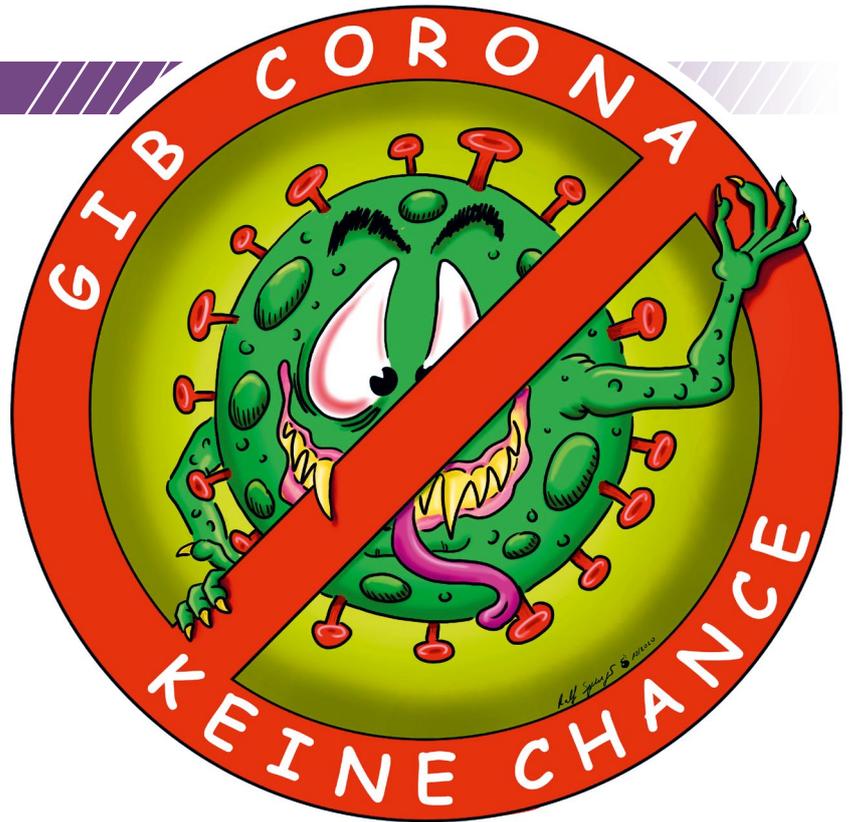
Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Versicherer boostern seit Dezember



Cartoon: Zürich

Als Arbeitgeber ist es den Versicherern ein Anliegen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und deren Angehöriger zu schützen, sich an der Pandemiebekämpfung zu beteiligen und damit gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Fast alle Versicherer fahren ihre Impfkapazitäten für die Boosterimpfungen wieder hoch. Das niedrighschwellige, arbeitsplatznahe Impfangebot können auch die wenigen ungeimpften Mitarbeiter für eine Erstimpfung nutzen. Die Resonanz der Beschäftigten ist in allen Häusern erneut sehr positiv.



„Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu schützen und sie so sicher wie möglich durch die Pandemie zu begleiten, haben wir uns für diese erneute Impfkation entschieden. Denn nur umfassendes Impfen kann uns aus dieser Krise herausbringen.“

Jens Warkentin,
Personalvorstand der HDI Group

„Der VOLKSWOHLBUND bietet seinen Mitarbeitern ein „Rundum-Sorglos-Paket“ an. Diese Unterstützung durch den Arbeitgeber wissen unsere Mitarbeiter zu schätzen.“

Stephan Tocholski,
Hauptabteilungsleiter HR des VOLKSWOHLBUND



„Wie auch im Sommer 2021 organisieren wir unser Impfangebot komplett intern mit dem Sanitätszug, Ersthelfern und dem betriebsärztlichen Dienst, denn das schafft Vertrauen und stiftet Identität.“ **Susanne Pauser**,
W&W-Personalvorständin



„Unsere Corona-Taskforce hat ein super Feedback bekommen. Gelobt wurden unser schnelles Angebot zum Boostern, die gute Organisation vor Ort und unsere unkomplizierten Impfmöglichkeiten – auch für Angehörige – an unseren Standorten.“

Uwe Schöpe, Head of HR der Zurich Gruppe Deutschland. Um auf humorvolle Weise ein wenig Leichtigkeit in diese schweren Zeiten zu bringen, wurde die Kommunikation rund um die Impfungen mit kreativen Cartoons des Zurich Kollegen Ralf Sprenger ergänzt.

„Für uns als Krankenversicherung ist es wichtig – insbesondere vor dem Hintergrund unserer Ausrichtung als Gesundheitsspezialist – einen gesamtgesellschaftlichen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie zu leisten. Laut einer freiwilligen Kurzumfrage liegt unsere durchschnittliche Impfquote der Mitarbeitenden bei 90 Prozent.“ **Ralf Kantak**, Vorstandsvorsitzender der SDK



FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



„Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, weitere Infektionswellen zu verhindern. Die Impfung ist hierfür der zentrale Schlüssel, daher unterstützen wir die Impfkampagne mit voller Überzeugung.“

Petra Rodenbücher,
Leiterin Health&Safety der AXA

„Wir freuen uns über die sehr positive Resonanz, die wir als Betriebsärztinnen und Betriebsärzte seit Beginn der Pandemie erhalten. Aber auch wir merken, dass wir inzwischen an unsere Belastungsgrenzen kommen. Es wird Zeit, dass wir die Pandemie hinter uns lassen – und dafür hilft hauptsächlich das Impfen!“

Berthold Schröder,
Leitender Betriebsarzt der Allianz



R+V Du **impfst** nicht allein.

#ZusammenGegenCorona

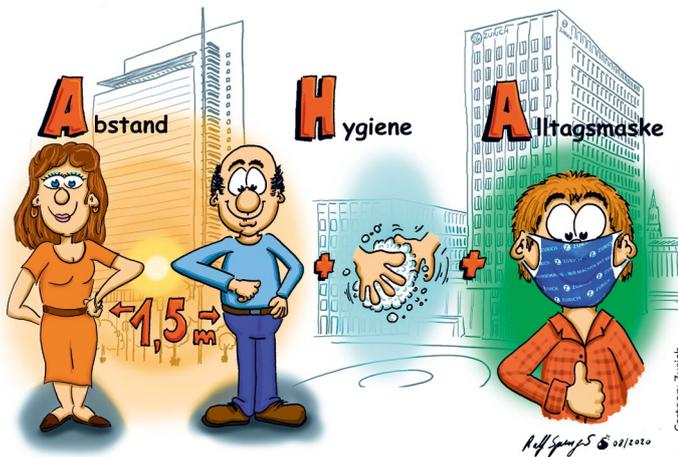
„Eine Impfung ist gelebte Solidarität mit den Mitmenschen – das ist der genossenschaftliche Gedanke, auf dem unser Unternehmen fußt.“

Julia Merkel,
Vorständin Personal und Konzern-
dienstleistungen der R+V

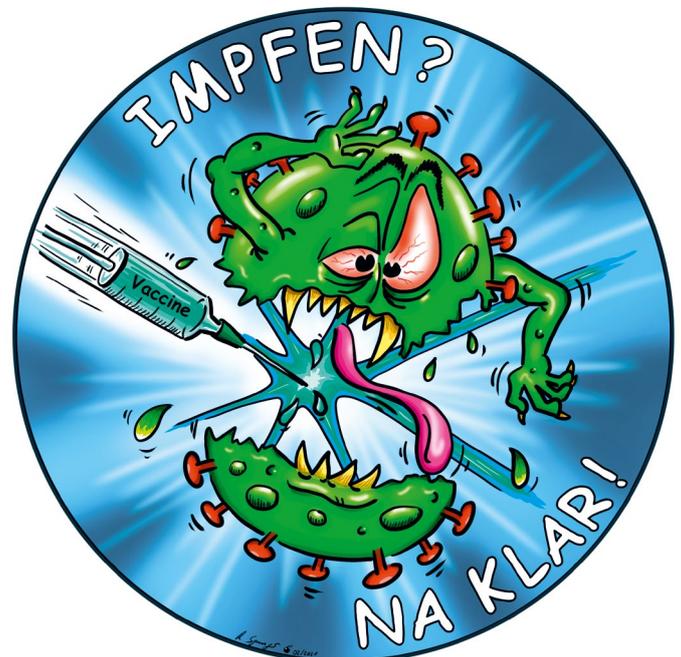


„Die Versicherungskammer boostert, da sie sich dem gesellschaftlichen Auftrag verpflichtet fühlt, ihren Beitrag zu einer möglichst hohen Impfquote in der Bevölkerung zu leisten und diesem mit großem Engagement nachkommt. Die Mitarbeiter äußern Dankbarkeit über die von uns rasch organisierten Auffrischimpfungen und die Möglichkeit, sich wieder unkompliziert im Betrieb impfen lassen zu können.“ **Christina Schäffler**, Betriebsärztin der VKB

„Wie viele Unternehmen haben auch wir unseren Unternehmensclaim geändert, um gemeinsam als Wirtschaft für die Impfkampagne zu werben. Aus „Zukunft.InBestenHänden“ wurde #Impfen.InBestenHänden.“ **René Neumann**, Fachbereichsleiter Personal + Partner des Münchner Vereins



„Das Interesse an Auffrischimpfungen ist sehr groß. Wir planen deshalb bis zum Jahresende 2000 Boosterimpfungen, je nach Bedarf können wir im Januar weitere 2.000 anbieten.“ **Anke Holste**, Leiterin Gesundheitsmanagement und Sozialberatung des LVM



TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST



Foto: Hootiez710/Canstock

Stattliche ver.di-Forderungen



Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat ihre Forderungen für die Tarifrunde 2022 im Innendienst des privaten Versicherungsgewerbes veröffentlicht:

- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 5,0 Prozent
- Zusätzliche Einmalzahlung von 600 Euro
- Erhöhung der Auszubildendenvergütung um 60 Euro (= Erhöhung zwischen 4,8 und 5,6 Prozent, je nach Ausbildungsjahr)
- Laufzeit: 12 Monate, also vom 1. Februar 2022 bis 31. Januar 2023
- Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte
- Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit für die Beschäftigten, die nicht unter die gesetzliche Brückenteilzeit fallen
- Rechtsanspruch auf Homeoffice/Mobiles Arbeiten
- Verlängerung der Tarifvereinbarung zur Übernahme der Auszubildenden
- Verlängerung und inhaltliche Weiterentwicklung des Tarifvertrages Qualifizierung

Hauptargument für diese hohen ver.di-Forderungen: **der deutliche Anstieg der Verbraucherpreise und die hohe Arbeitsbelastung infolge der Pandemie und der Flutkatastrophe in NRW.**

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV: „Ich verstehe den Grundansatz der Gewerkschaft, für ihre Mitglieder eine Reallohnsicherung, also einen Inflationsausgleich, zu erreichen. **Aber das setzt natürlich eine Inflationsentwicklung im Bereich des Üblichen voraus.** Wenn jedoch die Preise infolge international gestörter Lieferketten und wegen Sondereffekten im Bereich der Energiekosten überproportional zu den letzten 30 Jahren steigen, verstärkt durch die Untätigkeit der Europäischen Zentralbank, dann ist das tarifpolitisch schlicht nicht mehr zu kompensieren.“

Die Verhandlungen beginnen am **26. Januar** und werden am **3. Februar** fortgesetzt. Die dritte Verhandlungsrunde, in der in der Vergangenheit oft ein Tarifabschluss erzielt werden konnte, ist für den **1. April** geplant.

Am 29. November einigte sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (ohne Hessen) mit einer Reihe von Gewerkschaften, unter anderem mit ver.di, auf einen Tarifabschluss für die über **eine Million Tarifbeschäftigten im Öffentlichen Dienst der Länder**. Er sieht bei einer Laufzeit von 24 Monaten im Kern vor, dass nach 14 „Leer-Monaten“ (!) die Tarifgehälter um 2,8 Prozent erhöht werden. Zusätzlich wird – einmalig – eine „Corona-Prämie“ in Höhe von Euro 1300 steuer- und abgabenfrei gezahlt. ▽

Weiterbildungsumfrage 2021: Umstellung auf digitale Lernformen in Rekordzeit



Weiterbildung ist schon lange ein „großes“ Thema in den deutschen Versicherungsunternehmen.

Die bereits in den Vorjahren begonnene Umstellung auf digitale Lernformen wurde im Jahr 2020 in Rekordzeit umgesetzt. Dies zeigt die diesjährige Weiterbildungsumfrage von AGV und BWV. So konnten die Versicherer trotz Pandemie den Großteil der geplanten Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. In Summe ist die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte auf aktuell 76 Prozent gestiegen.

Wichtigstes Rüstzeug war eine Kombination aus einem starken Mindset aller Weiterbildungsbeteiligten (Bereitschaft und Flexibilität) und der notwendigen IT-Ausstattung (Kompetenzen und Lerninfrastruktur). **Bei den neuen Lernformen setzte sich das gesteuerte E-Learning durch, mit 54 Prozent hat sich**

der Anteil fast verfünffacht. Bei der Frage, wie die Weiterbildung nach der Corona-Pandemie aussehen wird, sind sich die Bildungsexperten in ihrer Einschätzung insbesondere in drei Punkten einig: Weiterbildung wird zukünftig stark selbstgesteuert verlaufen, E-Learning wird sich als tragende Säule bei den Lernformen (rund 40 Prozent) etablieren und das klassische Präsenzlernen im Seminarraum wird ein nur kleineres Comeback feiern können (vorher 60 Prozent, während der Pandemie 13 Prozent, nach der Pandemie wahrscheinlich 40 Prozent).

Alle wesentlichen Ergebnisse der Erhebung stehen auf der Website www.bildungsumfragen-versicherung.de zur Verfügung. Diese basieren auf den Rückmeldungen von 38 Versicherern, die 73 Prozent der Versicherungsangestellten im Innendienst repräsentieren. ▽

+++ CORONA-TICKER +++ CORONA-TICKER +++ CORONA-TICKER +++ CORONA-TICKER +++

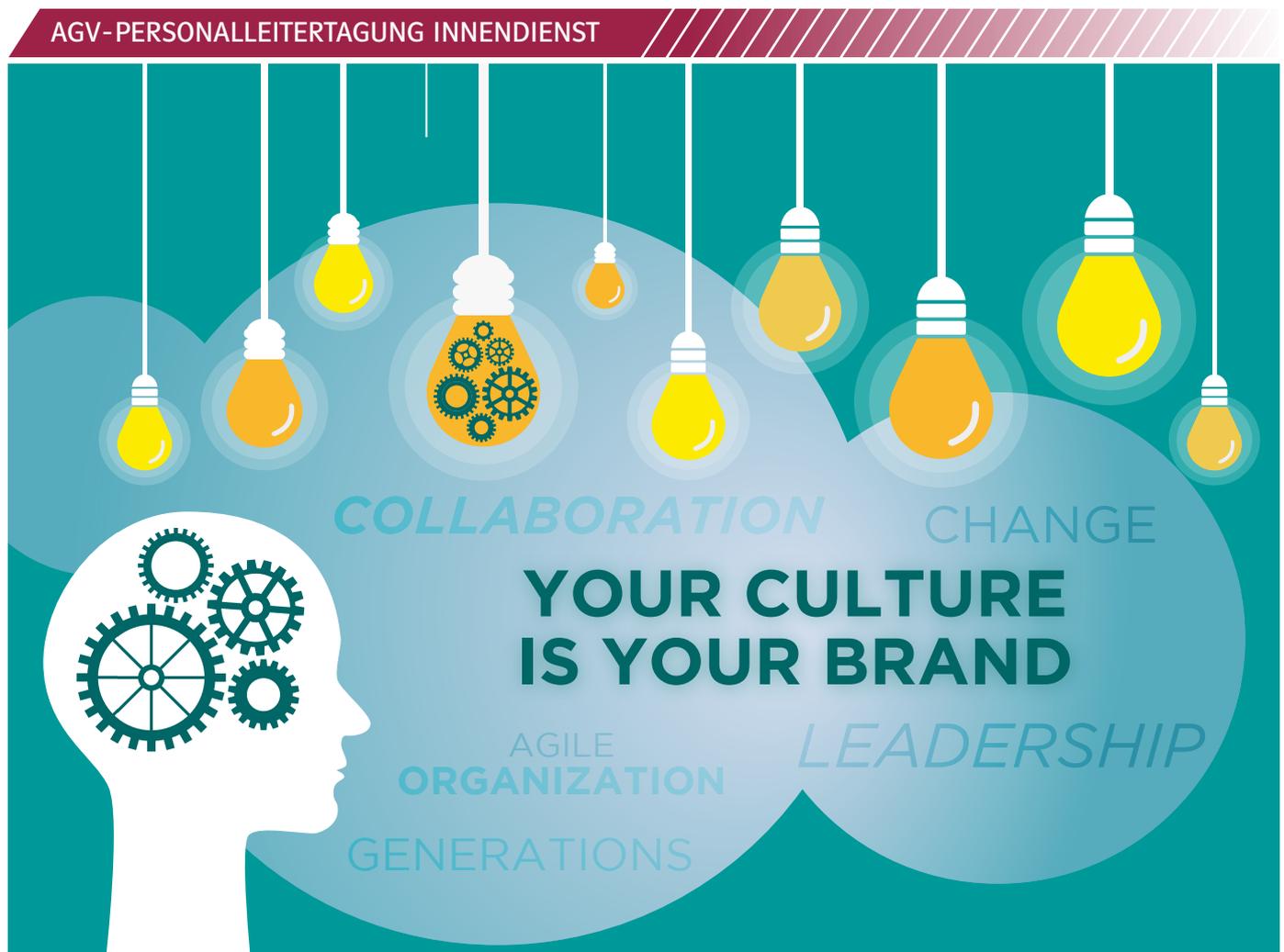
+++ Microsoft hatte im März 2020 Homeoffice angeordnet und zugleich eine Studie über die Auswirkungen dieser Maßnahme in Auftrag gegeben. Analysiert wurden dabei Daten und Kommunikation von fast 61.000 Mitarbeitern im Zeitraum von Dezember 2019 bis Juni 2020. Ergebnis: Im Homeoffice wurde zwar mehr gearbeitet, die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen hatte aber gelitten, weil die Mitarbeiter weniger direkte Einzelgespräche geführt, sondern sich stattdessen mehr Mails geschrieben hatten.

+++ Hannes Zacher, Arbeits- und Organisationspsychologe an der Universität Leipzig, hatte Ende 2019 begonnen, knapp 1.000 Erwerbstätige zu ihrer physischen und psychischen Gesundheit zu befragen. Noch bis Ende des Jahres werden die Teilnehmer monatlich befragt. Ein Zwischenergebnis hat

Zacher bereits publiziert: „Vor der Pandemie waren extrovertierte Menschen im Vergleich zu introvertierten diejenigen mit dem höheren Wohlbefinden. Das hat sich umgekehrt. Extrovertierte werden eher gestresst von der Situation, während introvertierte damit besser zurechtkamen.“ Gerade zurückhaltende Menschen hätten Formate wie Videokonferenzen sogar als angenehmer empfunden.

Homeoffice

+++ In einer Umfrage der Jobbörse **StepStone** gaben 83 Prozent der befragten Firmen an, Homeoffice auch nach der Pandemie anbieten zu wollen. In Stellenanzeigen wirbt aber nur knapp jedes zehnte Unternehmen damit.



Agiles Führen im New Normal – ein Drahtseilakt für Führungskräfte ?

2021 fand die AGV-Personalleitertagung Innendienst in einem vollkommen neuen Format statt: 75 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen virtuell zusammen, um sich über die Veränderungen der Arbeitswelt und der Führungsstrukturen im „New Normal“ auszutauschen.

Raus aus der Komfortzone, rein in die Barcamps

Ebenfalls eine Premiere war der interaktive Teil der Tagung: die virtuellen Barcamps, moderiert und begleitet von Kathrin Falkenstein (LV von 1871). Hier hatten die Teilnehmer erstmals die Möglichkeit, inhaltlich Einfluss auf die Tagung zu nehmen. Charakteristisch für Barcamps ist, dass sich aus dem Teilnehmerkreis spontan Themen finden, die dann anhand der Teilnehmerinteressen in spontan gebildeten Kleingruppen diskutiert werden. Auf diese Weise haben die Teilnehmer die Möglichkeit, die Prozesse oder Fragen, die sie tagesaktuell „auf dem Tisch haben“, einzubringen und mit anderen Personalleitern zu diskutieren.

Die Barcamps wurden zu den folgenden Themen gebildet:

Changeland extended

Moderation: Michael Fleischmann, metafinanz

Digitale Kommunikation im HR-Bereich

Kathrin Schaffner, NÜRNBERGER Versicherung

Agile Zusammenarbeit und Mitbestimmung

Miriam Stein/Verena Richter, R+V

Mobiles Arbeiten im Homeoffice – Chance oder Risiko

Tobias Vögele/Thomas Kistenmacher, SIGNAL IDUNA Gruppe

Hybride Zusammenarbeit

Thomas Krüer, LV von 1871

AGV-PERSONALLEITERTAGUNG INNENDIENST

Bei der Auswahl der Barcamps durch die Teilnehmer wurde schnell klar, dass das Thema „**Hybride Zusammenarbeit**“ die Branche derzeit sehr beschäftigt. Es wurde deutlich, dass es für die hybride Zusammenarbeit sehr auf die technische Ausstattung und die Zahl der Teilnehmer ankommt und dass die Qualität eines virtuellen Meetings oftmals von der Moderation abhängt.

Changeland metafinanz - Machen ist wie Wollen, nur krasser

Neben den Barcamps berichtete Michael Fleischmann, ehemalige Führungskraft der metafinanz, von seinen ganz persönlichen Erfahrungen mit der „Modernisierung“ von Unternehmensstrukturen. Die metafinanz sei früher eine streng hierarchisch strukturierte Organisation gewesen. Heute sei sie ein Paradebeispiel für ein agiles und modernes Unternehmen. „Ein solcher Wandel funktioniert jedoch nur mit tabula rasa“, so Fleischmann. **Bei der metafinanz seien ganze Führungsebenen „entmachtet“, sämtliche hierarchische Strukturen aufgebrochen und neu sortiert worden.** Dabei sei eine Struktur herausgekommen, in der sämtliche Geschäftsfelder der metafinanz durch agile Teams betreut werden, die hierarchisch praktisch alle auf einer Ebene stehen. Führungskräfte gebe es fast nur noch für disziplinarische Fragen und Compliance.

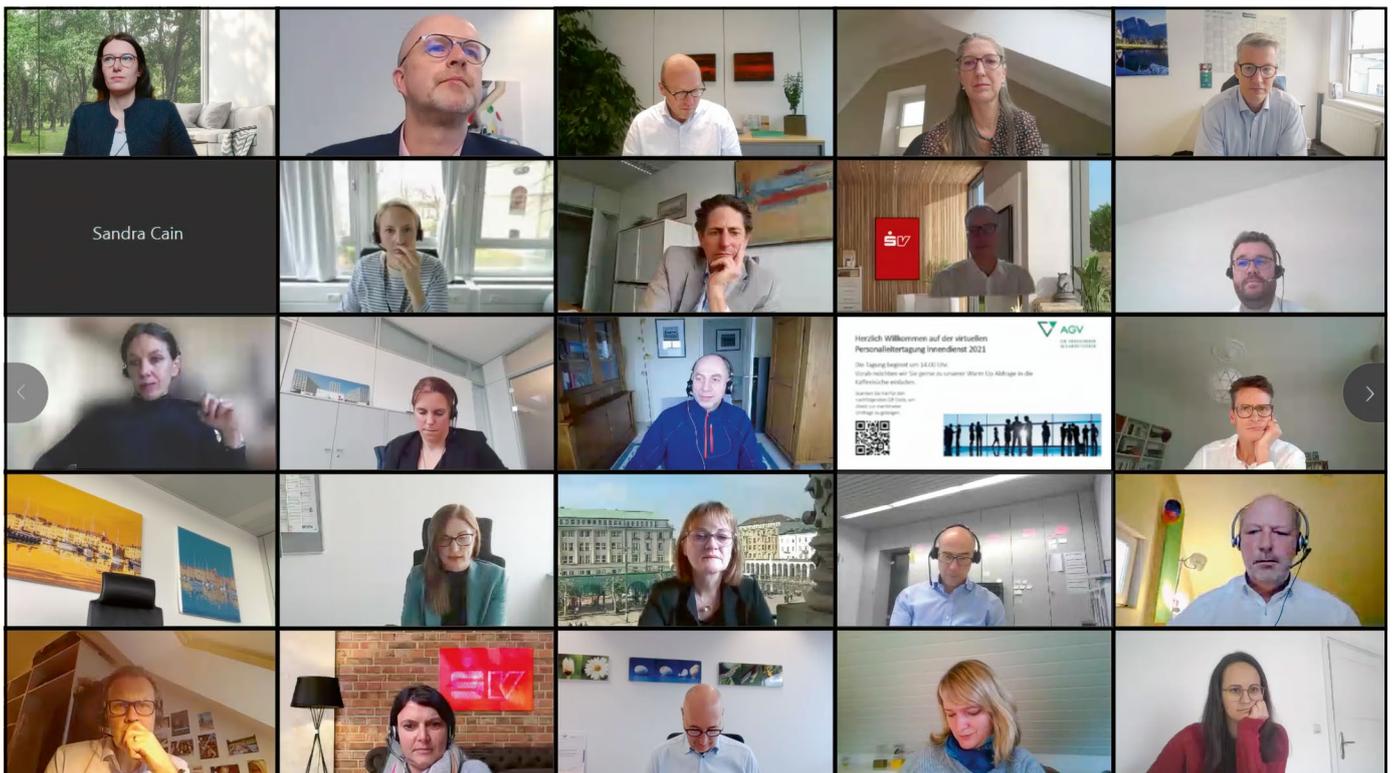
Auch für Fleischmann selbst war dieser Prozess zunächst befremdlich. Heute steht er jedoch vollkommen hinter der neuen Struktur seines Unternehmers.



Tagungsleiter Walter Bockshecker (NÜRNBERGER)

Und zum Abschluss ein Glas Wein ...

Den kulinarischen Ausklang fand die Tagung im Rahmen einer **virtuellen Weinprobe**. Zu diesem Zwecke wurde den Teilnehmern vorab ein Paket zugeschickt, das drei verschiedene Weine aus Franken enthielt. Diese wurden dann in der Weinprobe gemeinsam verkostigt. Neben vielen interessanten Fakten zu den einzelnen Weinen nahmen Artur Steinmann, der Präsident des Fränkischen Weinbauverbandes, und die amtierende fränkische Weinkönigin Carolin Meyer die Teilnehmer mit auf eine kleine virtuelle „Reise“ durch die verschiedenen fränkischen Weinsorten und Anbauggebiete. ▽



BDA-MITGLIEDERVERSAMMLUNG



BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter und BDA-Präsident Rainer Dulger

Foto: BDA/Barmenia

Großer Rückhalt für Dulger, Eurich als Vizepräsident wiedergewählt

Über einen großen Vertrauensbeweis konnte sich Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger freuen: Bei der virtuellen Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Ende November votierten in geheimer Abstimmung alle Vertreter der Mitgliedsverbände für seine Wiederwahl als Präsident. Er vertritt damit weiterhin die Interessen von einer Million Unternehmen mit über 30 Millionen Beschäftigten aus allen Branchen: Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistungen. „Diese Breite ist unsere Stärke“, sagte Dulger.

Dulger erwartet von der neuen Bundesregierung Klarheit und Entschlossenheit

Von der neuen Bundesregierung erwartet Dulger Klarheit und Entschlossenheit. „Die Ankündigungen von Aufbruch und einer Zukunftscoalition dürfen nicht nur Floskeln sein. Aufbruch bedeutet wirtschaftliche Dynamik mit Vertrauen in die

Kreativität der Menschen in den Betrieben vor Ort. Und Aufbruch geht nur mit Respekt auch vor Eigentum, unternehmerischer Leistung, Gründergeist, Selbstständigkeit, Risikoübernahme und der Verantwortung für Arbeitsplätze.“

Dulger kündigte an, sich dafür einsetzen zu wollen, dass wieder mehr über das Berufsziel Unternehmer gesprochen werde. Beschäftigung und Wohlstand in Deutschland würden entscheidend davon abhängen, dass sich auch künftig ausreichend Männer und Frauen finden, die das Risiko eingehen, ein Unternehmen zu gründen und hierfür auch mit Teilen des Privatvermögens zu haften.

Der Vorsitzende des AGV, Andreas Eurich, Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen, wurde bei der virtuellen Mitgliederversammlung einstimmig als Vizepräsident der BDA bestätigt. ▽

AGV-Vorsitzender
Andreas Eurich

Foto: BDA/Barmenia

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

Versprochen und gehalten

ver.di Mit Tarifabschluss 2019 hatte sich der AGV verpflichtet, ein Hauptanliegen von ver.di, nämlich die Schaffung eines „unbedingten“ Rechtsanspruchs auf Umwandlung der Tarifierhöhungen in Freizeit, „zwischen den Runden“ mit dem ernsthaften Willen einer Einigung zu verhandeln. Nur unter dieser Prämisse war ver.di Ende November 2019 bereit, den Tarifabschluss mitzutragen.



Solche Verhandlungsverpflichtungen haben ihre Tücken und setzen ein gewisses Vertrauen in die jeweils andere Seite voraus. Dieses Vertrauen hat der AGV gerechtfertigt: Am

18. November wurde mit ver.di (und auch mit der Gewerkschaft DBV) ein Tarifvertrag zur sogenannten „Umwandlungsoption“ abgeschlossen. Mit dieser erhalten die Angestellten der Branche ab 2022 **das Recht, einen Teil des tariflichen Urlaubsgeldes, nämlich 23,5 Prozent eines Bruttomonatsgehältes, in fünf zusätzliche Freizeittage umzuwandeln.** Die Unternehmen können Umwandlungsanträge aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnen. Durch Betriebsvereinbarung kann die Tarifregelung mit den betrieblichen Systemen harmonisiert werden.

Die Regelung wurde bis 2025 befristet. Es gilt, zunächst Erfahrungen über die Auswirkung einer solchen Tarifnorm zu sammeln. ▽

INSPIRING LEADERSHIP

Über Vertrauen in die eigenen Skills und die Fähigkeit, Menschen zuzuhören

Im Mentorinnen-Talk „Inspiring Leadership – 20 minutes with...“ sprechen Vorständinnen aus der Branche offen über ihren beruflichen Weg, um engagierte Frauen zu motivieren, ihre eigene Karriere in die Hand zu nehmen.

Zu Gast in der dritten virtuellen Talkrunde war **Katharina Jessel**. Sie verantwortet seit Januar 2021 als Vorstandsmitglied den Vertrieb der Kranken- und Reiseversicherung im Konzern Versicherungskammer. Ihre Karriere ist für Vorständinnen der Versicherungswirtschaft eher ungewöhnlich: Die studierte Kommunikationswirtin hat im Schnitt alle vier bis fünf Jahre den Arbeitgeber gewechselt, dabei zum Teil auch die Branche und die Stadt. Vor ihrem Sprung in den Vorstand leitete sie den Bankenvertrieb der Allianz in allen drei Sparten (Leben-, Sach- und Krankenversicherungsgeschäft). Vertriebserfahrung sammelte die Sales-Expertin auch bei Telefónica und Bertelsmann.

Innerer Dialog vor beruflichen Veränderungen

In Sachen Jobwechsel, ob extern oder intern, gab Katharina Jessel den über 400 Teilnehmern mit auf den Weg, keine Angst vor Neuem zu haben. Sie habe sich immer gefragt, ob die Veränderung zu ihrer Entwicklung passe, sie weiterbringe und was das Worst-Case-Szenario in der neuen Position wäre. **„Die Skills im eigenen Rucksack sind ein Fundament, auf das immer gezählt werden kann“**, ist sie sich sicher. Im Falle einer Fehlentscheidung könne ein neuer Weg eingeschlagen werden.

Dos and Don'ts für die ersten sechs Monate in einer neuen Führungsrolle

„Listen don't judge – das ist einer meiner wichtigsten Leitsätze, der mich durch meine Karriere in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen begleitet hat“,



INSPIRING LEADERSHIP
20 minutes with ...

so Katharina Jessel. In den ersten sechs Wochen Kante und Profil zu zeigen, wie es die alte Managementschule empfiehlt, liege ihr sehr fern. Es gehe in einer neuen Rolle erst einmal darum, zuzuhören, ein Verständnis für das Geschäft aufzubauen und nicht gleich in Schlussfolgerungen zu springen. Dabei seien zwei Punkte sehr wichtig: aktiv das Gespräch zu suchen und sich ganz genau mit den wichtigsten Zahlen auseinanderzusetzen. Parallel knüpfe sie von Beginn an ein Netzwerk im neuen Haus: **„Ich habe gleich am Anfang die wichtigsten Keyplayer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, um sie kennenzulernen, aber auch deren Einblicke wahrzunehmen. Das hilft mir, auch meine Vision zu entwickeln.“** Dann gehe es darum, einfach loszuschwimmen. Mit den ersten Veränderungen komme sie erst nach sechs bis acht Monaten um die Ecke.

Wie Privatleben und eine so herausgehobene Position unter einen Hut gehen

Katharina Jessel macht neben ihrem Job mehrmals in der Woche Sport, hat zwei

kleine Töchter und einen Mann, der als Start-up-Gründer beruflich eingespannt ist. Wie ist das zu schaffen als Paar? Die Vorständin gab offen zu, dass ihr Weg fordernd sei und sie oft Grenzbereiche der eigenen Kraft erreiche. Ihre Lebenssituation habe sich aus ihren beruflichen und privaten Zielen ergeben. Früh sei für sie klar gewesen, sie wolle beruflich viel mitgestalten und für ihre Kinder wirklich da sein. Daraus leite sich ihre Lebenssituation ab. Sie habe keine Kinderbetreuung, um bis 21 Uhr arbeiten zu können, sondern mache in der Regel um 17 Uhr eine Pause und setze sich später wieder an die Arbeit. Neben dem eigenen Willen, dem richtigen Partner und einer guten Portion Resilienz seien effektives Zeitmanagement und -disziplin die Schlüsselfaktoren.

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



Innovationstransfer und Nachhaltigkeit im Vertrieb – Zweiklang im Einklang

Die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind in der gesellschaftlichen Debatte omnipräsent. Europa fordert von Versicherungsunternehmen in diesem Zusammenhang, die sogenannten „**ESG-Kriterien**“ – **E**nvironmental, **S**ocial und **G**overnance – bei **Investmentsentscheidungen** zu berücksichtigen.

Wie der Versicherungsvertrieb das Thema Nachhaltigkeit praktisch leben kann und ob es sich dabei um einen unumkehrbaren Megatrend handelt, wurde beim diesjährigen AGV-Treffen der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Hamburg diskutiert. Geleitet wurde die Tagung von Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter.

Innovationstransfer und Nachhaltigkeit im Vertrieb

Talkrunde mit Martin Pieper, Vertrauensmann der Itzehoer, Andreas Wietholz, Geschäftsführer frantid Finanz- und Versicherungsmakler GmbH und Torsten Uhlig, Vertriebsvorstand der SIGNAL IDUNA



Martin Pieper, Andreas Wietholz, Torsten Uhlig und Tagungsleiter Ralf Berndt (Stuttgarter)

Die Talkrunde war sich einig: Aus dem Markt heraus wird immer deutlicher, dass Kunden beim Abschluss einer Versicherung immer stärker auf Nachhaltigkeit achten. Der rein renditeorientierte Anleger ist eine aussterbende Spezies. Für Vermittler wird also immer entscheidender, mit glaubwürdigen und authentischen Angeboten überzeugen zu können. Wichtig: Der Greenwashing-Verdacht darf nicht befeuert werden. Ein grüner Farbtupfer auf einem Produktangebot oder das Retten des Amazonas für einen Euro kauft die gut informierte Klimageneration nicht ab. Kunden, die ihr Versicherungsportfolio und ihre Zukunftsvorsorge auf nachhaltige Beine stellen wollen, verlangen maximale Transparenz und aufrichtiges Storytelling.

Ein gutes Beispiel in der Praxis ist das Projekt „bessergrün“ von Inter, Itzehoer und NV. Mit dem Abschluss einer Kfz-Ver-

sicherung kann man einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Jeder Kfz-Vertrag mit bessergrün-Option trägt zu einer wirklich nachhaltigen Aufforstung in Schleswig-Holstein bei. Das Ergebnis ist für jeden Kunden sichtbar.



Quelle: bessergruen.de

Insgesamt wurden in der Nähe von Aukrug bisher nicht nur 46 000 Bäume gepflanzt, sondern auch nachhaltig gepflegt!

Innovationstransfer und Nachhaltigkeit Im Vertrieb

Torsten Uhlig, Vertriebsvorstand der SIGNAL IDUNA



2016 startete die SIGNAL IDUNA das Transformationsprogramm „Vision 2023“. Ziel war die absolute „Service-Exzellenz“ gegenüber dem Kunden sowie eine neue Unternehmenskultur durch agile Arbeitsmethoden. Etwa 250 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Abteilungen wurden von ihren bisherigen Aufgaben entbunden. Am Ende fanden sich rund tausend Kollegen in tausend neuen Aufgaben. Sie denken seither in Squads, Tribes und Chapters.

Der einst ausgerufenen Strategieplan zeigt inzwischen auch wirtschaftliche Erfolge: Die Beitragseinnahmen sind 2020 – trotz Corona – erstmals in der Unternehmensgeschichte auf über sechs Milliarden Euro gestiegen.

AGV-PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

Versicherung 2030: Vorwärts bei Gegenwind**Dietmar Kottman, Partner von Oliver Wyman**

Die Rahmenbedingungen werden sich in der Versicherungswirtschaft bis 2030 grundlegend ändern, und zwar weit über die aktuell diskutierten Themen hinaus. Das zeigt die Studie „Versicherungen 2030“. Drei Aufgaben werden dabei die größte Rolle spielen:

- die unterschätzte Wucht der Demografiewelle
- die neuen Regeln der Plattformökonomie
- die ungewisse Zukunft der Vorsorgesysteme

Der Versicherungsvertrieb muss vor allem im Blick behalten, dass bis 2030 Plattformen über 60 Prozent des gesamten Neugeschäfts im ungebundenen Vertrieb kontrollieren. Wo Anbieter anderer Branchen Versicherungen als eigenen Service anbieten, könnten Versicherungsunternehmen aus einzelnen Produktfeldern verdrängt und zum reinen Anbieter von Versicherungstechnik reduziert werden. Die Versicherer befinden sich damit in einem Wettlauf um die Position als bester Partner und Produkthanbieter.

Erfolgreich Kurs Richtung 2030 zu nehmen, heißt: Transformationen mit allen organisatorischen und kulturellen Veränderungen aktiv gestalten.

Versicherungsvertrieb – Ein attraktiver Job für Frauen?

Julia Palte (Strategy and Distribution Insurance Expert), Annabel Janascheck (Trainee VGH Versicherungen), Kathrin Lohmanns (Hauptvertreterin Allianz) und Katharina Höhn (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied BWV) im Gespräch mit Cristián Gálvez

Die Notwendigkeit, mehr Frauen für den Versicherungsvertrieb zu gewinnen, ist mittlerweile allen Unternehmen bewusst. Die Vorteile diverser Vertriebseinheiten spiegeln sich

auch in den Vertriebsergebnissen positiv wider. Dennoch besteht weiterhin akuter Handlungsbedarf. Warum ist das so?

- Jahr um Jahr rangiert das „Berufsfernfeld“ des Versicherungsvermittlers unter den unbeliebtesten in Deutschland.
- Für viele Frauen sind Vertriebsveranstaltungen tendenziell abschreckend.
- Veraltete Rollenbilder und Vorurteile – Stichwort: Risikoaffinität von Frauen – existieren weiter.

Die Talkrunde betrieb aber nicht nur Ursachenforschung, sondern entwickelte vielschichtige Lösungsansätze. So muss es künftig gelingen, die Ausbildung im Außendienst individueller und flexibler zu gestalten. Versicherungsvertrieb im digitalen Zeitalter heißt: Selbstbestimmtes Arbeiten, ohne auf Familienplanung zu verzichten. Das gilt es herauszustellen! Und: Weibliche Role Models – vor allem in der Ausschließlichkeit – gehören ins Rampenlicht!

Mut zur Haltung

Cristián Gálvez, einer von Deutschlands führenden Persönlichkeitstrainern

Wie findet die Versicherungsbranche in Zeiten permanenten Wandels den Mut für wirklich neue Wege? Überraschende Antworten liefern Mythen vergangener Tage und Hollywood-Blockbuster. Denn Heldengeschichten sind Transformationsgeschichten, Helden zeigen Mut zur Haltung. Hinter den Erfolgsgeschichten verbergen sich die immer gleichen psychologischen Muster für Aufbruch, Motivation und Veränderung.



Mut für neue Wege braucht eben sehr viel mehr als nur Wissenstransfer und ein paar neue Skills. So zeigen neurowissenschaftliche Erkenntnisse, wie das menschliche Bedürfnis nach Sicherheit, Selbstwert und Bindung für die Motivation in Zeiten der Veränderung genutzt werden kann. Nicht zu vernachlässigen ist die Fähigkeit zum Humor, der vor allem in disruptiven Zeiten eine gewisse Leichtigkeit erhält. Nur mit Haltung in der Führung wird der Mutmuskel für Neues gestärkt.



Sigmund Freud

Für Sigmund Freud ist Humor eine „seelische Grundhaltung, die in den Missständen des Lebens menschliche Unzulänglichkeiten erkennt und lachend verzeiht“. ▽



Gesundheit – eine Herzenssache

Das AGV-Gesundheitsforum bringt die Betriebsärzte, die Projektmanager des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sowie die Personalleiter und -referenten, die das BGM im Unternehmen betreuen, zusammen. Neben Fachvorträgen rund um das BGM stehen traditionell der Austausch, das Vernetzen und das Lernen voneinander im Mittelpunkt. Ein persönliches Treffen war corona-bedingt in diesem Jahr erneut nicht möglich, die Tagung fand zum zweiten Mal virtuell statt.

Die interaktiven Programmpunkte boten dennoch einen Rahmen für einen fruchtbaren Austausch. Bei einem gemeinsamen Frühstück starteten die Teilnehmer in lockerer Runde in den Tag. Hierfür verschickte der AGV vorab ein „Welcome-Coffee-Package“. Als kleine Erinnerung an das Forum erhielten die Teilnehmer einen „AGV-Müslibecher to go“.



Um das Netzwerken und Knüpfen von neuen Kontakten auch beim virtuellen Treffen zu ermöglichen, wurden in diesem Jahr zufällig zusammengewürfelte Breakout-Sessions angeboten. Hier konnten die Teilnehmer im persönlichen Gespräch ihre Erfahrungen aus der Praxis in Fünfergruppen teilen.

Die 120 Teilnehmer am AGV-Gesundheitsforum 2021 wurden mit folgenden Erfahrungen aus der Praxis konfrontiert:

Typische Fehler im BGM

„Häufige Fehler in Sachen BGM waren viele Strategie- und Themenwechsel sowie eine fehlende Konzentration auf die Zielgruppe“, so **Rüdiger Schmiers**, Leiter Gesundheit und CarePoint der Zurich. Eine klare Strategie heiße, oft „Nein!“ zu sagen, denn Angebote von externen Dienstleistern überschwemmen die Unternehmen regelrecht. Jetzt habe die Zurich eine auf die nächsten fünf Jahre ausgelegte BGM-Strategie mit nur zwei Themen: „Bewegung“ und „Konzentration während der Arbeitszeit“. Zielgruppe sind vor allem Beschäftigte in der goldenen Mitte zwischen gesundheitsbewussten Mitarbeitern und solchen, die nicht von der Couch hochkommen. Aktuell läuft eine Aktion mit individuellem Bewegungcoaching.



Ganzheitliche Gesundheitsförderung

Über den Weg der Munich RE in den letzten fünf Jahren von einem analogen Bewegungskonzept zu einem hybriden ganzheitlichen Gesundheitsförderungskonzept berichteten **Frank Drees**, leitender Betriebsarzt, **Carsten Dannenberg**, Sicherheitsingenieur, und **Christoph von Oldershausen**, Geschäftsführer von Movement 24. 2020 rückte corona-bedingt „Go Digital“ ins Zentrum. 2021 stand „Wellbeing @ Munich RE“ mit den vier Säulen Stoffwechsel, Herzkreislauf, Bewegungsapparat und Entschleunigung auf der Agenda. Beispielsweise wird seit diesem Sommer in Zusammenarbeit mit dem Caterer „Brainfood“ in der Kantine serviert. Alle Maßnahmen wurden einem kontinuierlichen Qualitätscheck mit sehr guten Ergebnissen unterzogen.

Empirie trifft BGM-Praxis

Die W&W ergänzte während der Pandemie ihre BGM-Angebote: mit einer wöchentlichen virtuellen bewegten Pause, einem Schritt-Wettbewerb, einem Adventskalender mit Spaßfaktor wie Weihnachtsrätsel, Maultaschen to go und einem Buchtipps der Personalchefin. Darüber berichteten **Antje Dehnert** und **Daniela Ruf** aus dem Konzernpersonal Grundsatz.

2. Was hat die W&W-Gruppe in der Pandemie gemacht?

W&W-Schrittwettbewerb

Ich hab' 1900m hoch und runter in 100m. Müde für mich, aber das ist morgen. Morgen kann ich wahrscheinlich keinen Schritt machen.

Da derzeit keine bewegte Pause live stattfindet - wer mag, kann hiermit zwischen durch "Schritte" sammeln. Liegt bei mir im Büro 😊

Mein Beitrag von heute ist auch "wasserfestig". Allerdings habe ich noch nichts gefunden, was die an Kalorien adäquat abbaut... Fahrrad fahren war die reinste Erholung dagegen...

Auf geht's! Bis morgen zählt es noch 😊

fast geschafft... 🚶

Fast 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in 50 Teams

W&W gruppe

Konkernpersonal Grundsatz, Antje Dehnert und Daniela Ruf, 22.11.2021 Seite 1

AGV-GESUNDHEITSFORUM

2021 fragte die W&W in einer Online-Befragung ihre Beschäftigten, was das Homeoffice eigentlich mit ihnen „gemacht“ habe. Ergebnis: Weniger Bewegung, weniger Pausen, mehr Einsamkeit. Hier setzt das BGM der W&W an, in der Zukunft wird es virtuelle, hybride und vor Ort Maßnahmen geben. So soll es Lachyoga in hybriden Meetings geben. Schulungen vor allem zu sensiblen Themen und mit Vernetzungsgedanken sowie Gesundheitskurse sollen wieder vor Ort stattfinden.



Lachyoga



20-minütige Einheit Lachyoga. Beeindruckend war der positive Effekt der gemeinsamen Lachübungen auf die Laune und den Körper.

In der interaktiven Pause wurde gemeinsam gelacht. **Susanne Klaus** von der Stuttgarter Lachschiule führte durch eine

den Unternehmenszielen und Kulturarbeit. Wichtige Maßnahmen der Allianz für eine gesunde Kultur:

- Klares Commitment der Geschäftsleitung
- Regelmäßiges Messen des Fortschrittes der Gesundheitsstrategie mit einem eigens entwickelten Gesundheits- und Kulturindex und ggf. Nachsteuern
- Anreize für gesundes Verhalten der Beschäftigten
- Angebote zu Gesundheit sowie Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben über eine Plattform im Intranet (beispielsweise Sozialberatung, Online-Coaching, Meetingetikette) ▽

Gefährdungsbeurteilung

Christoph Stein von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) stellte die Software GEDOKU vor. Das Online-Tool unterstützt Unternehmen bei der digitalen Erstellung und Dokumentation von passgenauen Gefährdungsbeurteilungen. Alle bisher erschienenen Gefährdungskataloge der VBG mit entsprechenden Schutzmaßnahmen sind in GEDOKU enthalten. Eine Lücke in GEDOKU, die zukünftig geschlossen werden soll, ist das Mobile Arbeiten.

Evidenzbasiertes BGM mit echtem Management

„Die Gesundheitsstrategie muss in die DNA eines Unternehmens übergehen“, so **Berthold Schröder**, Leitender Betriebsarzt der Allianz. Das funktioniert mit einer strategischen Verankerung in

Feedback zum 6. AGV-Gesundheitsforum



NEU IM AGV

Newline Europe Versicherung AG und SHB Allgemeine Versicherung WVaG

Zwei Unternehmen sind neu zur „AGV-Familie“ gestoßen:

Die Newline Group ist ein Spezialversicherer mit Hauptsitz in London und gehört zur Odyssey Group. Die Gruppe betreibt internationales Industrieversicherungsgeschäft in mehr als 80 Ländern. Seit 2017 ist die Newline auch in Deutschland am Standort Köln ansässig, zunächst als Niederlassung für Deutsch-

land, seit April 2019 als deutsche AG:

Newline Europe Versicherung AG. Von



NEWLINE GROUP®

Köln auszeichnet die Newline vor allem Geschäft im Bereich Haftpflicht, Vermögensschaden und D&O.

Die **SHB Allgemeine Versicherung WVaG** mit Sitz in Königswinter wurde vor exakt 100 Jahren von Bäckereibetrieben



Allgemeine Versicherung WVaG

gegründet und vertreibt ihre Produkte (Haftpflicht, Hausrat, Unfall, Cyber-Risiken, Gebäude, Kfz etc.) insbesondere in Bereichen des Bäckerei- und Lebensmittelhandwerks.

Beide Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Geschenke sind die einzige Form von Rache, die kultivierten Menschen erlaubt ist“

Sir Peter Ustinov, englischer Schauspieler, Schriftsteller & Aphoristiker (1921-2004)

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 der 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.