



EDITORIAL

Die 12 Euro sind nicht das Problem ... 2

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

Die schöne neue Arbeitswelt ... 4

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

ver.di strebt Reallohnzuwachs an ... 8

Die 12 Euro sind nicht das Problem ...



... die Denke, die dahinter steht, ist das Problem!

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will den bundesweit einheitlichen, branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Oktober auf 12 Euro pro Arbeitsstunde erhöhen.

Die Versicherungswirtschaft ist davon faktisch nicht betroffen. Unsere Tarifgehälter liegen im Branchenvergleich in Deutschland mit an der Spitze. Damit könnte in unserer Branche das Thema abgehakt werden.

Das fällt mir aber schwer, weil jenseits des konkreten Betrages, den ich nicht kritisiere, der von der Regierung herbeigeführte Systembruch Kollateralschäden auslösen kann.

Der Mindestlohn wurde zum 1. Januar 2015 eingeführt, damals betrug er 8,50 Euro. Die Mindestlohnkommission hatte den Auftrag, ihn nachlaufend vor allem in Einklang mit der Erhöhung der Tariflöhne anzupassen. Diesen Auftrag hat sie erfüllt: Der Mindestlohn wird zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro steigen, somit um 22,9 Prozent in sieben-einhalb Jahren.

Satte 22 Prozent

Nun soll er aber binnen drei Monaten um 14,8 Prozent bzw. um 22,2 Prozent in diesem Jahr erhöht werden und ist damit mit keiner tarifvertraglichen Lohnerhöhung auch nur annähernd vergleichbar.

Allein dies zeigt, dass es nicht um eine Spiegelung der Tarifentwicklung geht, sondern um eine aus politischen Gründen erzwungene Lohnerhöhung für die Arbeitnehmer am unteren Ende der Lohnskala.

Ein echter Systemwechsel

Sozialpolitisch mag dies vertretbar sein, staatspolitisch und ordnungspolitisch ist es das nicht:

- Die damalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) sagte bei Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015: „**Die zukünftige Festlegung des Mindestlohns werden wir nicht der Politik, sondern, wie es in unserem Land gute Tradition ist, den Tarifpartnern überlassen.**“ Von dieser Festlegung verabschiedeten sich nun SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP.
- 2015 begründete die Bundesregierung die Einführung des Mindestlohns ordnungspolitisch noch in nachvoll-

ziehbarer Weise: Der Mindestlohn ziele im Unterschied zum Tarifvertrag nicht darauf ab, einen umfassenden Schutz der Arbeitnehmer sicherzustellen; er könne nur den Zweck einer absoluten Untergrenze haben, um Lohnniveaus zu verhindern, die allgemein als unangemessen bewertet würden. Der amtierende Bundesarbeitsminister vollzieht insoweit jetzt einen Systemwechsel und führt Bedürftigkeitserwägungen ins Feld: Der Mindestlohn solle nun „**zur angemessenen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben befähigen**“ und es ermöglichen, „über das bloße Existenzminimum hinaus am sozialen und kulturellen Leben teilzuhaben“ sowie „für unvorhergesehene Ereignisse vorzusorgen“. So steht es sogar in der förmlichen Begründung.

Ich meine: Diese Teilhabe ist eine wichtige Aufgabe – Aufgabe des Staates, nicht der Privatwirtschaft! **Die Tarifvertragsparteien orientieren sich bei der Lohnfindung nicht an Bedürftigkeit.** Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger hat völlig recht, wenn er sagt: „Die Politik muss sich entscheiden: Respektiert sie die Tarifautonomie und die Entscheidung der unabhängigen Mindestlohnkommission auf Grundlage der Tarifabschlüsse oder will sie Staatslöhne etablieren.“

- Darüber hinaus greift die überproportionale Anhebung des Mindestlohns in zweifacher Weise tief in das bewährte Tarifsysteem ein: **Es gibt zum einen über 400 tarifliche Vergütungsgruppen unter 12 Euro und über 150 Tarifverträge mit mindestens einer Vergütungsgruppe unter 12 Euro.** Nehmen wir beispielsweise das Gebäudereinigerhandwerk mit seinen knapp 700 000 Beschäftigten: Dort ist der tarifliche Branchenmindestlohn für die Lohngruppe 1 erst im Januar von 11,11 Euro auf 11,55 Euro brutto pro Stunde angehoben worden. Betroffen sind auch Tariflöhne, die das Bundesarbeitsministerium selbst für allgemeinverbindlich erklärt hat, wie die des regionalen Friseurhandwerks und des Wach- und Sicherheitsgewerbes. **Zum anderen wird die Erhöhung des Mindestlohns Folgewirkungen auch für höhere Gehaltsgruppen haben.** Wer heute 12 Euro in der Stunde verdient, wird morgen den Anspruch stellen, wie bisher mehr als den Mindestlohn zu bekommen.

Mindestlohnkommission auf dem Prüfstand

Was wird eigentlich aus der Mindestlohnkommission? DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell sagte: „Nach der Mindestloohnerhöhung soll die Mindestlohnkommission weiter arbeiten und sich im geübten Verfahren über die nächsten Erhöhungsschritte einigen.“ Da macht es

EDITORIAL

sich der DGB ein bisschen einfach. Einer der führenden deutschen Arbeitsrechtler, Gregor Thüsing, bezeichnet es als „Sündenfall“, bei der Anhebung auf 12 Euro die Mindestlohnkommission zu umgehen. Aus gutem Grund würden in den großen Nachbarländern Deutschlands unabhängige Kommissionen darüber entscheiden, ob und wie die Lohnuntergrenze angepasst werde. Lars Feld, der ehemalige Chef der Wirtschaftsweisen und neuer persönlicher Berater des Bundesfinanzministers, äußert zu Recht die Sorge, dass die Mindestlohnkommission zum „Pausencdown“ zu werden droht – mit Auftritten zwischen den Bundestagswahlen.

Vier Wünsche

Sollte die Mindestlohnerhöhung trotz all dieser Bedenken kommen, was ich befürchte, habe ich vier Wünsche:

- Wenn die Politik unbedingt eine politische Lohnuntergrenze festsetzen will, dann sollte sie **zumindest Tarifverträge privilegieren**, indem sie Tariflöhne davon ausnimmt. Andernfalls würde sie ja auch den Gewerkschaften vorwerfen, nicht für auskömmliche Löhne zu sorgen. Das machen aber die Gewerkschaften, sie nehmen nur – vernünftigerweise – auf branchenspezifische Probleme Rücksicht.
- Die Wissenschaft sollte sich genau anschauen, **welche Auswirkungen diese Mindestlohnerhöhung auf die Beschäftigung hat**. Was bedeutet sie für wenig qualifizierte Personen und Personen mit sozialen Defiziten? Werden diese aus dem Arbeitsleben verdrängt? Ist die Mindestlohnerhöhung ein Konjunkturprogramm für Schwarzarbeit?
- Ferner sollte die Wissenschaft untersuchen, **ob der höhere Mindestlohn und seine Auswirkungen auf die mindestlohnnahen Tariflöhne eine noch höhere Inflation bewirken**.
- Wenn es schon dem Gesetzgeber darum geht, Bedürftigkeit nachhaltig zu vermeiden, so sollte darüber nachgedacht werden, **ob nicht 50 Cent der 12 Euro pro Stunde in Form von betrieblicher Altersversorgung gewährt werden können**. Kombiniert mit dem staatlichen Förderbetrag für Geringverdiener könnte dies eine sehr interessante Option sein.

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Die 12 Euro sind nicht das Problem ... 2

AGV-Jahresauftaktveranstaltung

Die schöne neue Arbeitswelt ... 4

AGV-Mitgliederversammlung

In Präsenz an einem interessanten Ort ... 7

Tarifverhandlungen Innendienst

ver.di strebt Reallohnzuwachs an ... 8

Wussten Sie schon, dass ...?

... 10

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

LinkedIn für Führungskräfte: nice oder must have?! ... 10

AGV-Vorstand

Ulrike Zeiler vertritt Allianz im AGV ... 11

Werde #Insurancer

So geht echte Karriere ... 11

Neu im AGV

Zurich Vorsorge-Beratungs- und Vertriebs GmbH ... 12

+++ Corona-Ticker +++

... 12

Gedacht ... Gesagt ...

... 12

Ausgezeichnet

... 12

Impressum ... 12



Die schöne neue Arbeitswelt



Zum 22. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu einer Jahresauftaktveranstaltung eingeladen. Mehr als 300 Personen nahmen teil. **Sebastian Hopfner**, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, moderierte das auf dreieinhalb Stunden komprimierte Event, das pandemiebedingt zum zweiten Mal virtuell stattfand. Die Referentinnen und Referenten des Arbeitgeberverbands sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten vor allem die Entwicklung der Mobilarbeit und den Einzug der Digitalisierung in HR-Prozesse.

Tobias Hohenadl

„Zwei Jahre auf Entdeckungsreise“
Arbeitsrecht während Corona



Seit fast zwei Jahren kämpfen sich die Personalabteilungen durch den Regelungsdschungel der einzelnen Infektionsschutzgesetze. Mitte Januar des neuen Jahres kam es schon wieder zu einer weiteren spontanen Änderung der Rechtslage, um der laufenden Omikron-Entwicklung Herr zu werden. So wurde der Genesenenstatus von sechs Monaten auf 90 Tage reduziert und beim Vakzin von Johnson&Johnson wurde eine zusätzliche zweite Impfdosis nötig, um den vollständigen Impfstatus zu erhalten. **Für die Frage, ob ein gültiger Impfstatus vorliegt, sollte künftig auch die Anzahl der Boosterimpfungen sowie die Einhaltung der vorgeschriebenen Intervallzeiten entscheidend sein.** Konkrete Vorgaben sollte das RKI und das PEI auf seiner Internetseite veröffentlichen. Gesche-

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

hen ist das aber bis heute nicht. Vielmehr gibt es jetzt die Rolle rückwärts. Nach heftiger Kritik am Vorgehen des RKI wurde beschlossen, die Kriterien für die Gültigkeit des Impf- und Genseenstatus künftig wieder im Verordnungsweg festzulegen.

Für Arbeitgeber hat das ständige Hin und Her erhebliche Folgen bei der Umsetzung der 3G-Kontrollen im Betrieb. **Denn von heute auf morgen mussten sämtliche bereits hinterlegten Nachweise überprüft werden.** Auf eine Übergangsregelung oder gar Vertrauensschutz hinsichtlich von Altfällen konnten die Arbeitgeber leider nicht bauen. Alle Mitarbeiter sind darüber zu informieren, dass diejenigen, deren G-Status wegen der obigen Änderungen entfällt, diesen erneut nachweisen müssen, nötigenfalls über eine tägliche Testung.

Kerstin Römelt

„Digital - ganz normal?“

Möglichkeiten und Grenzen der Digitalisierung von HR-Prozessen



Die Digitalität der Personalabteilungen bestimmt sich nach den technischen Möglichkeiten und den rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Digitalisierung im HR-Bereich. Angesichts des zivilrechtlichen Grundsatzes der Privatautonomie und des damit einhergehenden Grundsatzes der Formfreiheit von Verträgen ist die Digitalisierung der Unterschriftenprozesse gerade im arbeitsrechtlichen Zusammenhang in der überwiegenden Zahl der Anwendungen bereits möglich. Erklärungen können in digitaler Form durch Verwendung der technisch wenig auf-

wändigen einfachen elektronischen Signatur abgegeben werden. **Soweit das deutsche Recht die Schriftform verlangt, kann diese in der Regel durch die qualifizierte elektronische Signatur ersetzt werden.** Während für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag ausdrücklich die strenge Schriftform vorausgesetzt wird, ist die Rechtslage für die schriftlich zu vereinbarende Befristungsabrede bei Zeitverträgen noch immer ungeklärt. Angesichts der gesetzlichen Fiktion eines unbefristeten Vertrages bei einer unwirksamen Befristung sollte aber bis zu einer höchstrichterlichen Klärung der Frage bei der Befristungsabrede auf eine Ersetzung der Schriftform durch ihr digitales Pendant weiterhin verzichtet werden.

Benjamin Heider

„Der schöne Schein“

Praxisfragen zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



Der „gelbe Schein“, die gute alte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, ist bald Geschichte, weil er seit diesem Jahr durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ersetzt wird. Die damit verbundenen Rechtsfragen sind gerade in Zeiten der Digitalisierung aktuell wie nie. Zu beachten sind die Sonderregeln des Gemeinsamen Bundesausschusses zu telefonischer Krankschreibung und Videosprechstunde. **Zum Beweiswert der AUB sind zahlreiche Urteile ergangen, zum Beispiel die erst jüngst vom Bundesarbeitsgericht (BAG) zurückgewiesene Klage auf Entgeltfortzahlung in der** →



AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

Fallkonstellation, in der der Zeitraum der Eigenkündigungsfrist der Klägerin und der AUB auf den Tag identisch waren.

Bei einem konkreten Verdacht auf betrügerisches Erschleichen von Entgeltfortzahlung darf der Arbeitgeber einen Detektiv einschalten, der Datenschutz steht nicht entgegen, der Arbeitgeber kann sogar Kostenerstattung verlangen. Ohne ausreichende Verdachtsmomente drohen allerdings ein Verwertungsverbot und Schadensersatz wegen Verletzung von Persönlichkeitsrechten.

Betina Kirsch und Julia Blank

„Was sagt das Arbeitsrecht? Was macht die Praxis?“

FAQ Mobiles Arbeiten



Zum 19. März endet voraussichtlich das „Dauer-Homeoffice“ nach Infektionsschutzgesetz. Wie wird dann das New Normal in der Versicherungsbranche aussehen? Dazu wurden die Personalleiter der Branche im Januar 2022 im Rahmen einer Erhebung befragt:

Fast alle Unternehmen erlauben ihren Mitarbeitern zwei oder mehr Tage Mobilarbeit pro Woche. **Bei knapp 50 Prozent der Häuser kann mehr mobil als im Office gearbeitet werden, d. h. die Mobilarbeitsquote ist höher als 50 Prozent.** Bei 14 Prozent der Häuser kann sogar mobil aus dem Ausland gearbeitet werden – vorwiegend aus der Europäischen Union. Knapp 10 Prozent wollen nachziehen. Der gute Wille ist bei allen Häusern da – wäre da bloß nicht das komplexe Steuerrecht, das eine Umsetzung von mobiler Arbeit im Ausland so schwierig macht.

75 Prozent der Unternehmen praktizieren vor dem Hintergrund der Zunahme mobiler Arbeit Desksharing. 80 Prozent dieser Unternehmen nutzen sogenannte Homebases, d. h. Teams, Abteilungen oder Projektgruppen werden einem bestimmten Bereich fest zugeordnet. Neben den Standardflächen – wie Meetingräume oder Räume für Projektarbeit – beinhalten die Raumkonzepte der Häuser regelmäßig moderne, funktionale Bereiche wie Telefonboxen, Ruheräume, Coffee-Corners sowie Kreativräume.

Wie arbeitet man künftig in einer hybriden Organisation mit den anderen Beschäftigten zusammen? Diese Frage

beschäftigt die Praktiker. Werden Präsenzmeetings, hybride Meetings oder rein digitale Meetings dominieren? **Teammeetings und Abteilungsbesprechungen werden bei 40 Prozent der Unternehmen grundsätzlich in hybridem Format stattfinden, bei jeweils 30 Prozent der Häuser überwiegend in Präsenz beziehungsweise virtuell.** Führungskräftemeetings sollen bei der Hälfte der Unternehmen vor allem in Präsenz durchgeführt werden.

Michael Gold

„Safety first – Gefährdungsbeurteilung bei Mobilarbeit“

FAQ Mobiles Arbeiten



Mobilarbeit findet aktuell häufig im Homeoffice statt. Darüber hinaus kann in der Bahn, im Flugzeug oder im Hotel mobil gearbeitet werden. Ein besonderes Augenmerk bei der Gefährdungsbeurteilung Mobilarbeit liegt auf den technisch-organisatorischen Voraussetzungen. Die Ausstattung mit geeigneter Hard- und Software hängt dabei von der Arbeitsaufgabe und den daraus resultierenden Anforderungen ab. Beispielsweise kann eine kurze Mail via Smartphone beantwortet werden, während eine umfangreiche Schadenregulierung am Smartphone nicht sinnvoll erscheint. Hinweise und Tipps finden sich in der VBG-Info „Mobil arbeiten mit Notebook & Co“. **Bei der Beurteilung der räumlich-organisatorischen Voraussetzungen sind Häufigkeit und Dauer der Mobilarbeit entscheidend.** Gelegentliche bzw. regelmäßige Mobilarbeit im Homeoffice bedeuten unterschiedliche Anforderungen an Mobiliar (Tisch, Stuhl etc.) und Arbeitsumgebung (Klima, Beleuchtung, Lärm etc) – alles Beurteilungsaspekte, die es auch bei der Arbeit im Büro zu beachten gilt.

Wie wird die Gefährdungsbeurteilung in der Praxis durchgeführt? **Fragebögen und Checklisten sind praxisnahe Lösungen, die mit einer Fotodokumentation ergänzt werden können.** In Ausnahmefällen kann eine Begehung des Homeoffice als letzte Option angezeigt sein. **Vertrauen und Selbstverantwortung spielen bei Mobilarbeit aufgrund der räumlichen Distanz eine besondere Rolle.** Ungeachtet dessen können Wirksamkeitskontrollen beispielsweise durch routinemäßige Stichproben oder anlassbezogene Überprüfungen nötig sein. ▽

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG



12. – 13. Juli 2022

In Präsenz an einem interessanten Ort

Die Geschäftsführungen von AGV und BWV sind zuversichtlich, ihre gemeinsame Mitgliederversammlung in diesem Jahr – nach zwei Jahren, in denen pandemiebedingt ein virtuelles Format gewählt werden musste – wieder in Präsenz durchführen zu können. Termin: **Dienstag, 12. Juli, abends, und Mittwoch, 13. Juli, vormittags.**

Die Mitgliederversammlung und alle begleitenden Sitzungen (Vorstandssitzung des BWV, Beiratssitzung der DVA, Vorstandssitzung des AGV und Sitzung des Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“) finden an einem besonderen Ort in München statt, nämlich in der neuen Motorworld am Ausbesserungswerk.

Dinnerspeaker beim Abendessen am Vorabend der Mitgliederversammlung ist Ernst Rauch, Head Climate Change Solution und Chief Climate and Geo Scientist der Munich Re.



Ernst Rauch

Foto: Oliver Soulas/Munich Re



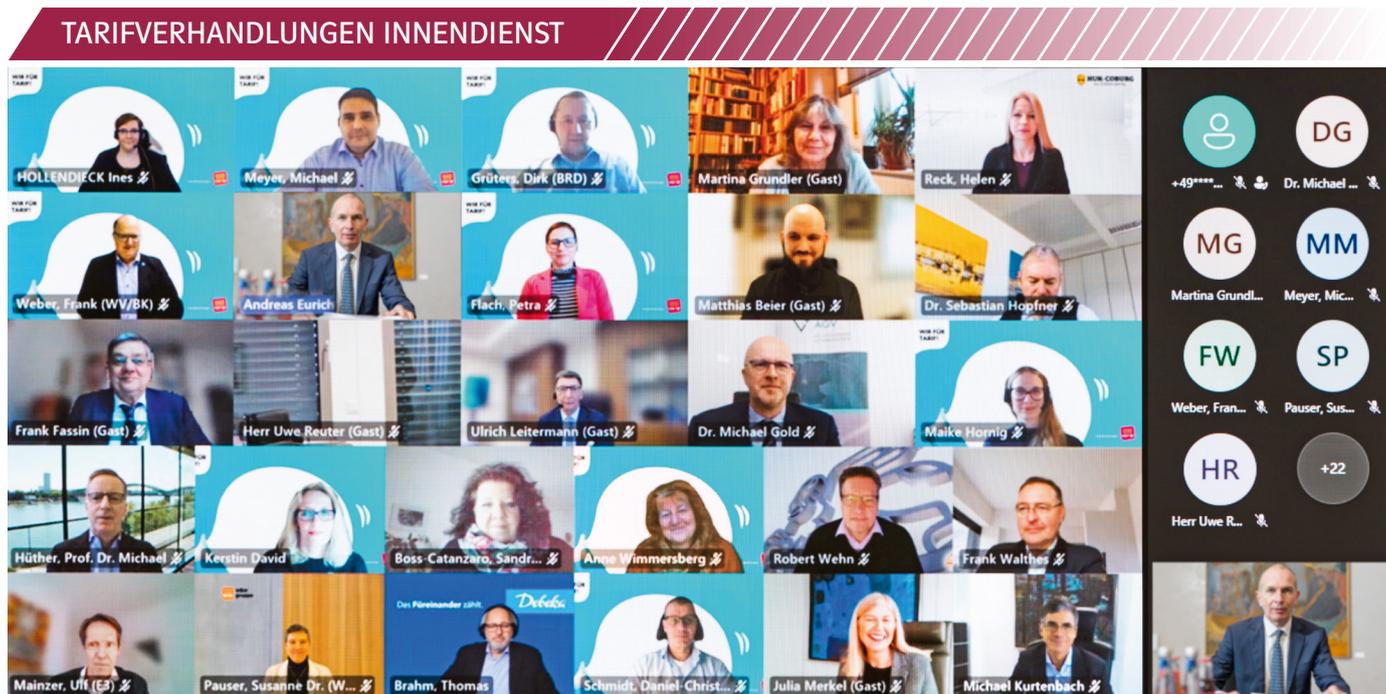
Andrea Nahles

Foto: Janine Schmitz/photobeknet

Als Gastrednerin für die Mitgliederversammlung am Mittwochvormittag hat Bundesministerin a. D. Andrea Nahles, die neue Präsidentin der Bundesagentur für Arbeit, zugesagt. ▽



Foto: MOTORWORLD Group



ver.di strebt Reallohnzuwachs an

Am 19. Januar starteten die Tarifverhandlungen für die rund 172 000 Innendienst-Angestellten der deutschen Versicherungswirtschaft. Pandemiebedingt fand die erste Runde rein virtuell statt - erstmals in der 72-jährigen Geschichte der Tarifverhandlungen in der Assekuranz.



Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes wurde von Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV und Vorstandsvorsitzender Barmenia Versicherungen, geleitet. Verhandelt wurde mit den Gewerkschaften ver.di und DBV.

Im Mittelpunkt der ersten Verhandlungsrunde stand der Meinungsaustausch über die volkswirtschaftlichen Rahmendaten und die Entwicklung der einzelnen Sparten der Versicherungswirtschaft.

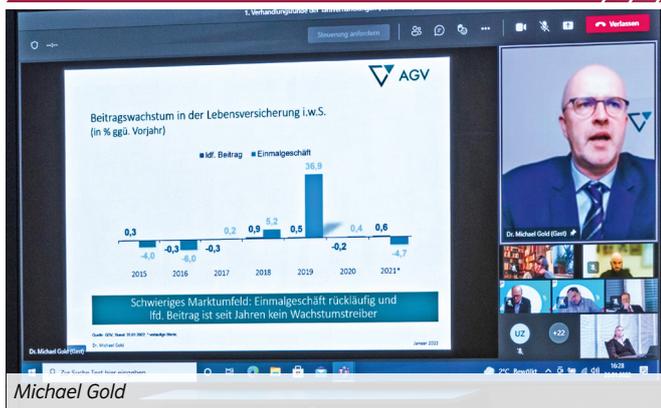
Für den AGV analysierte Prof. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), die aktuelle volks-



wirtschaftliche Lage in Deutschland. Er zeigte sich davon überzeugt, dass sich die nachhaltige Inflation im Laufe des Jahres 2022 abschwächen werde; für 2023 rechne er nur noch mit einem **Anstieg der Verbraucherpreise um rund 1,9 Prozent**, die Inflation werde sich also im 2-Prozent-Zielkorridor der Europäischen Zentralbank einpendeln. Hüther warnte vor einer Preis-Lohn-Preis-Spirale. Es sei Aufgabe des Gesetzgebers, die politisch gewollte „Grüne Inflation“ mittels der Steuergesetzgebung auszugleichen, Tarifpolitik sei keine Sozialpolitik.

AGV-Geschäftsführer Michael Gold wies darauf hin, dass die Beitragsentwicklung in der Lebensversicherung seit Jahren nahezu stagniere. **Das Einmalgeschäft im Bereich Leben sei rückläufig, der laufende Beitrag sei kein Wachstumstreiber.** In der privaten Krankenversicherung seien die Beiträge zwar

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST



Michael Gold

im letzten Jahr um 5,0 Prozent gestiegen. Dahinter stehe aber nur in geringem Umfang echtes Neugeschäft; vielmehr sei das Prämienwachstum den gestiegenen Zuführungen zu den Alterungsrückstellungen, die notwendig werden, und den erhöhten Leistungsausgaben geschuldet.



Martina Grundler

ver.di-Verhandlungsführerin Martina Grundler begründete die Lohnforderung ihrer Gewerkschaft vor allem mit der „**immens hohen Inflationsrate**“. Sie verteuere das Leben der Beschäftigten in nahezu allen Bereichen, nicht nur bei Strom und Heizung, sondern zum Beispiel auch bei Miete und Erwerb von Wohneigentum.

Das fordert ver.di:

- Erhöhung der Gehälter um 5 Prozent
- Zusätzliche Einmalzahlung von 600 Euro
- Erhöhung der Auszubildendenvergütungen um 60 Euro pro Ausbildungsjahr
- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 12 Monate
- 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

Die Verhandlungen fanden in einem guten Klima statt. So dankte ver.di den Arbeitgebern ausdrücklich für die große Kraftanstrengung während der Pandemie. Der Umgang mit dem Thema Homeoffice und das hohe Engagement beim Impfen sei – auch im Vergleich mit anderen Branchen – außergewöhnlich gewesen.

Vorsorglich wurde der Tarifvertrag Kurzarbeit bis zum 31. März 2023 verlängert. Die Tarifvertragsparteien gehen jedoch davon aus, dass er nicht „benötigt“ wird.

Vorübergehend verlängert wurde auch die Übernahmeverpflichtung für Ausgebildete mit guten Leistungen. Der entsprechende Tarifvertrag wäre eigentlich elf Tage nach Beginn der Tarifverhandlungen, nämlich am 31. Januar 2022, ausgelaufen. Nun wurde er bis zum 30. Juni 2022 verlängert. Ob die Arbeitgeber zu einer weiteren Verlängerung bereit sind, hängt vom Verlauf der Tarifverhandlungen ab. ▽

Frank Fassin, Leiter des ver.di-Landesfachbereichs Finanzdienstleistungen in NRW:
„Die Inflation treibt die Erwartungshaltung.“

Kerstin David, ver.di/Provinzial: **„Die Inflation macht den Beschäftigten zu schaffen, sie erwarten Wertschätzung für ihre Leistung.“**

Frank Walthes, Vorstandsvorsitzender der Versicherungskammer Bayern: **„Noch nie haben die Versicherten mehr für Schäden durch Naturkatastrophen ausgeben müssen als 2021. Die nächsten drei bis fünf Jahre werden anspruchsvoll.“**

Robert Wehn, Personalvorstand der Generali: **„Wir haben uns während der Pandemie größte Mühe gegeben, den individuellen Wünschen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, wo immer es geht. Wir haben massiv in die Gesundheit unserer Mitarbeiter investiert.“**

Susanne Pauser, Personalvorständin der Württembergischen: **„Die Branche steht vor erheblichen Investitionen. Zum Teil werden sie 15 Prozent des Kostenblocks ausmachen.“**

Frank Weber, ver.di/W&W: **„Die Unternehmen sind gut durch die Corona-Krise gekommen. Investitionskosten können nicht gegen Lohnerhöhungen aufgerechnet werden.“**

Maike Hornig, ver.di/Provinzial: **„Die Auszubildenden brauchen eine faire Vergütung und eine gute Perspektive.“**

Ulrich Leitermann, Vorstandsvorsitzender der SIGNAL IDUNA: **„Wir stehen gerade in der Pflegeversicherung vor enormen Problemen. Außerdem ist mit steigenden Rückversicherungsbeiträgen zu rechnen.“**

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

- ... die SIGNAL IDUNA überlegt, ihren Mitarbeitern **Arbeiten am Samstag zu ermöglichen?** „Wir würden gerne den Mitarbeitenden die Flexibilität an die Hand geben, auch am Samstag zu arbeiten“, sagte Vorstandsvorsitzender Ulrich Leitermann bei einem digitalen Pressegespräch Mitte Februar. Es gehe nicht darum, eine Tür zur allgemeinen Samstagsarbeit oder eine 6-Tage-Woche aufzustoßen. Arbeiten am Samstag solle vielmehr freiwillig, ohne Zuschläge, nur in Form des mobilen Arbeitens und im Rahmen einer 5-Tage-Woche möglich werden.
- ... bis 2035 die Zahl der Menschen, die mindestens 67 Jahre alt sind, in Deutschland um 22 Prozent steigen wird? Das schätzt das Statistische Bundesamt. Der Altersschnitt ist seit 1990 um fünf Jahre auf 44,6 Jahre gestiegen. Die Zahl der sogenannten Hochaltrigen (der über 80-Jährigen) hat sich seit 1990 fast verdoppelt.
- ... in Deutschland nicht vor allem Ingenieure gesucht werden? Das Berufstätigen-Netzwerk LinkedIn hat die Aufsteigerberufe des Jahres 2022 ermittelt. Die Top 5 sind: Berater für den öffentlichen Sektor, Produktanalyst, Mitarbeiter Geschäftsentwicklung, Nachhaltigkeitsmanager, Cyber-Security Spezialist.
- ... die Private Krankenversicherung mit 41,9 Milliarden Euro zur Bruttowertschöpfung in Deutschland beigetragen hat? Die sogenannten Mehrumsätze, die im Vergleich zu gesetzlich Versicherten erzielt werden, belaufen sich nach Daten des Verbandes der Privaten Krankenversicherung auf 14,9 Milliarden Euro. Dadurch werden mehr als 325 000 Arbeitsplätze im Gesundheitswesen finanziert. Damit stellen Privatversicherte eine wichtige Finanzierungsquelle für die Ausstattung der Praxen und Krankenhäuser und damit für die medizinische Versorgung insgesamt dar.
- ... die Altersrückstellungen in der Privaten Krankenversicherung, die sogenannte Nachhaltigkeitsreserve, 2021 um 4,7 Prozent auf 301,5 Milliarden Euro zugenommen hat? Dies hat der Verband der Privaten Krankenversicherung ermittelt. „Mit diesen gut 300 Milliarden Euro kann die PKV die absehbar höheren medizinischen Leistungen im Alter für alle privat Versicherten bis zum Lebensende ausfinanzieren“, so der PKV-Verbandsdirektor Florian Reuther.
- ... im letzten Jahr 145 700 Personen von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung gewechselt sind? Den umgekehrten Weg gingen 123 000 Menschen. Dies ergibt einen positiven Wechselsaldo von 22 700 Menschen zugunsten der PKV. „Dass jedes Jahr fast 300 000 Versicherte zwischen den beiden Systemen wechseln, belegt einen funktionierenden Wettbewerb“, sagte PKV-Verbandsdirektor Florian Reuther bei Veröffentlichung dieser Zahl.

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

LinkedIn für Führungskräfte: nice oder must have?!

Am 9. März ist Premiere für ein neues - virtuelles - Format des AGV: Über sein neues Business-Netzwerk **INSURWOMEN@NETWORKS** möchte der AGV engagierte Managerinnen aus der Branche zusammenbringen und Themen diskutieren, die sie im Business persönlich und fachlich bewegen.



Neben allgemein interessierenden Keynotes werden auch spezielle Fachthemen aufgerufen. „Im Sinne unseres Mottos *Join in & share!* finden unsere digitalen Events in Form von Paneldiskussionen, Breakout-Sessions, Mentimeterabfragen und Vorträgen aus dem Teilnehmerinnenkreis statt“, so AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und AGV-Referentin Julia Blank, die beiden Initiatorinnen des Projekts.

Zu Gast beim digitalen Kick-off am 9. März von 17 Uhr bis 18 Uhr (via Webex Meeting) ist die **Personal Branding Strategin Christina Richter**. Betina Kirsch und Susanne Justen, Leiterin Konzernrevision bei der AXA, die „INSURWOMEN@NETWORKS“ von Anfang an mitbegleitet hat, sprechen mit ihr darüber, **wie wichtig es für heutige Führungskräfte ist, in den sozialen Medien, insbesondere in LinkedIn**



Christina Richter

als größtem Business-Netzwerk, präsent zu sein. Reicht es, nur auffindbar zu sein? Wie wichtig ist es zu posten? Was soll man posten? Müssen es persönliche Stories sein? Oder tummeln sich dort nur Selbstdarsteller? Was soll man liken? Es verspricht, eine spannende Stunde zu werden, an der sich die Teilnehmerinnen über Mentimeter sowie den Chat beteiligen können.

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, melden Sie sich bitte unter <https://agv-vers.de/insurwomen-anmeldung> an. ▽



AGV-VORSTAND

Ulrike Zeiler vertritt Allianz im AGV

Seit Januar wird die Allianz im Vorstand des AGV durch **Ulrike Zeiler**, Personalvorständin der Allianz Versicherungs-AG sowie Geschäftsführerin der Allianz ONE - Business Solutions GmbH vertreten.

Zuvor hatte **Renate Wagner** die Allianz in diesem Gremium vertreten. Wagner hatte am 1. Juli 2020 zusätzlich zu ihrer Position als Mitglied des Vorstandes für Human Resources, Mergers & Acquisitions, Legal, Compliance and Data Protection der Allianz SE auch die Funktion der Personalvorständin der Allianz Deutschland AG übernommen. Einer langen Tradition folgend wurde sie zeitgleich mit ihrem „Dienstantritt“ im Vorstand der Allianz Deutschland AG auch in den AGV-Vorstand gewählt.

Nun stellt sich die Allianz in Deutschland neu auf: Die Allianz Deutschland AG wird 2022 in eine Finanzholding ohne eigene Mitarbeitende umgewandelt. Damit wurde das Vorstandsmandat der Allianz Deutschland AG im AGV auf Ulrike Zeiler als Personalvorständin der mitarbeiterstärksten und direkt tarifgebundenen Allianz-Gesellschaft in Deutschland, der Allianz

Versicherungs-AG, übertragen. Die Allianz Versicherungs-AG ist der deutsche Schaden- und Unfallversicherer der Allianz.

Renate Wagner ist mit unverändertem Verantwortungsbereich weiterhin Vorstandsmitglied der Allianz SE, der Dachgesellschaft der weltweit tätigen Allianz-Gruppe.

Ulrike Zeiler ist seit 33 Jahren bei der Allianz in unterschiedlichen Funktionen und Führungsaufgaben tätig. Seit Januar 2021 ist sie Mitglied des Vorstands der Allianz Versicherungs-AG in der Rolle des Chief HR Officers. Im November 2021 übernahm sie zusätzlich die Funktion als Geschäftsführerin der Allianz ONE - Business Solutions GmbH.

Zuvor leitete sie insgesamt sechs Jahre den Ressortbereich Personal in der Allianz Deutschland AG. Von 2011 bis 2016 war Ulrike Zeiler Mitglied der Geschäftsleitung Schaden. ▽



Ulrike Zeiler

WERDE #INSURANCER



So geht echte Karriere

Die Nachwuchsinitiative „Werde #Insurancer“, die 2020 vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) erfolgreich initiiert und zwei Jahre finanziert wurde, geht 2022 in die dritte Runde. **In diesem Jahr übernehmen 13 Versicherer die Finanzierung, der AGV hat gemeinsam mit dem BWV die Koordination des Projekts und die inhaltliche Leitung übernommen. Ziel der Initiative ist und bleibt, unsere Branche „kreativ, augenzwinkernd und innovativ als Arbeitgeber ins Blickfeld junger Leute zu rücken“, so Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV.**

In den letzten zwei Jahren wurde eine Plattform aufgebaut, die junge Leute vom Erstkontakt mit dem Berufsbild über spie-

lerische Interaktion hin zur Jobsuche und Bewerbung führt. Mit der Einführung des sogenannten **Jobatlas**, einer branchenspezifischen Job-Suchmaschine, wurde 2021 ein weiterer wichtiger Baustein hinzugefügt. Die Kampagne begleitet jetzt lückenlos die komplette „**User Journey**“ junger Berufseinsteiger und verlinkt direkt auf die Stellenanzeigen der beteiligten Versicherer.

Die 13 Versicherer, die die Kampagne 2022 fortführen und finanzieren, arbeiten im Team mit den Verbänden und der betreuenden Agentur Hello aus München an der Weiterentwicklung

der erfolgreichen Plattform. Katharina Höhn, Geschäftsführerin des Vorstandsmitglied des BWV: „Zunächst konzentrieren wir uns darauf, möglichst viele Bewerbungen für das neue Ausbildungsjahr zu sammeln. Im Jahresverlauf werden wir dann in verschiedenen Pilotprojekten innovative neue Wege testen, die Zielgruppe für einen Berufseinstieg im Versicherungsvertrieb zu begeistern.“ **Die Kampagne läuft auf Kanälen wie Instagram, TikTok, Google, Snapchat und wendet sich an Azubis, duale Studenten und Berufseinsteiger.**

Sehen Sie auch den aktuellen **Casefilm** (www.youtube.com/watch?v=5prCWV9kula) an und besuchen Sie die **Landingpage** (werde-insurancer.de) der Kampagne. ▽

NEU IM AGV

Zurich Vorsorge-Beratungs- und Vertriebs GmbH

Die **Zurich Vorsorge-Beratungs- und Vertriebs GmbH (Deutschland)** ist zum 1. Januar 2022 neu zur „AGV-Familie“ gestoßen.

Die langjährige Kooperation zwischen der Deutschen Bank und der Zurich Gruppe Deutschland, bei der **ZURICH** die Deutsche Bank als exklusiver Vertriebspartner der Zurich Gruppe Deutschland fungiert, wurde insbesondere für die Vorsorge-Produkte der Zurich verlängert und grundlegend neu konzipiert.

Zur weiteren Vertiefung dieser Partnerschaft haben Deutsche Bank und Zurich die Umsetzung eines integrierten Vertriebsansatzes vereinbart, in dessen Rahmen Zurich-Vorsorge-Experten Vorsorgeprodukte der Zurich Gruppe Deutschland über Deutsche-Bank-Filialen vertreiben sollen. In Umsetzung dieses Konzepts hat die Zurich Beteiligung-AG (Deutschland) die Zurich Vorsorge-Beratungs- und Vertriebs GmbH (Deutschland) als exklusive Gesellschaft für diese erweiterte Form des Vertriebs im Bankenkanal gegründet.

Das Unternehmen unterliegt der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

Die Henne ist das klügste der Geschöpfe, sie gackert erst, nachdem das Ei gelegt ist.

Abraham Lincoln
(16. US Präsident, * 1809, † 1865)

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

+++ „Zoom-Erschöpfung“

Videokonferenzen im oftmals eng getakteten Homeoffice-Arbeitsalltag können sehr erschöpfend sein. Gegen die sogenannte „Zoom-Erschöpfung“, die selbstverständlich auch bei der Nutzung aller anderen Plattformen für Videoanrufe auftritt, kann aber etwas getan werden, so der Stanford-Psychologe **Jeremy Bailenson**: Anstrengend für das menschliche Gehirn sei, dass die Teilnehmer von Videokonferenzen ihr Gegenüber auf der Kachelwand ständig mit Augenkontakt und unnatürlich groß sehen. In Besprechungen im Präsenzformat schweift der Blick auch einmal ab.

Tipp des Experten: Fenster mit der Videosystemanwendung verkleinern. Außerdem sei es unnatürlich, sich ständig selbst in einem kleinen Fenster zu sehen, wie in einem Spiegel.

Tipp des Experten: Eigenes Spiegelbild ausblenden. Dies reduziere den Stress, da wir selbstkritischer seien,

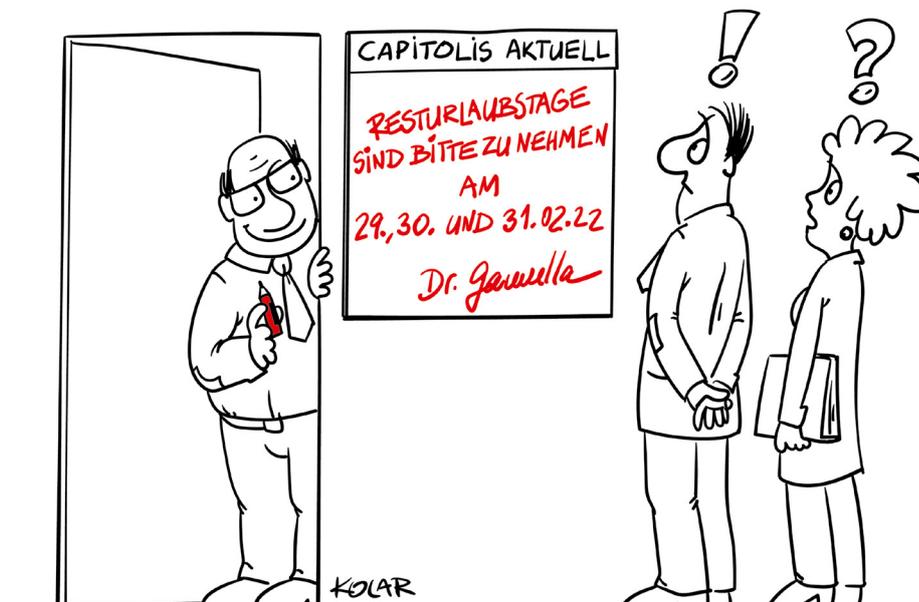
wenn wir mit unserem Spiegelbild konfrontiert sind. In digitalen Meetings ist die Position auf dem Stuhl wesentlich statischer, die gewöhnliche Bewegungsfreiheit fehle.

Tipp des Experten: Kamera weiter weg vom Bildschirm positionieren.

+++ Weniger Dienstreisen

In den meisten deutschen Unternehmen finden seit Beginn der Coronapandemie deutlich weniger Dienstreisen statt als vorher. Alleine in 2020 wurden dadurch insgesamt **11 Milliarden Euro eingespart**, so eine Studie des **Instituts der deutschen Wirtschaft**. Herausgerechnet wurden ausgefallene Dienstreisen, die als „business critical“ bewertet werden, d. h. entscheidend für den Unternehmenserfolg sind. Es wurden also nur Dienstreisen berücksichtigt, die entfallen können, weil die Meetings auch in virtuellem Format funktionieren.

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.