



EDITORIAL

**Können wir noch Büro? ..... 2**

TARIFABSCHLUSS INNENDIENST

**Planungssicherheit bis  
einschließlich Q1/24 ..... 4**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Versicherungsangestellte  
helfen Ukrainern ..... 6**

**Martina Grundler (ver.di) und Andreas Eurich (AGV)  
bei der Unterzeichnung des neuen Tarifvertrages  
nach 12-stündigem Verhandlungsmarathon**

## Können wir noch Büro?



Im Forderungskatalog der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für die Tarifrunde 2022 stand: „Rechtsanspruch auf Homeoffice/Mobiles Arbeiten“. Man tritt der Gewerkschaft nicht zu nahe, wenn man sagt, dass diese Forderung bei den zurückliegenden Tarifverhandlungen keine zentrale Rolle gespielt hat. Es wurde am

Ende hierzu auch nichts vereinbart. Warum? Weil auch die Gewerkschaft weiß, dass eine Revitalisierung der Bürokultur wichtig für den Zusammenhalt der Belegschaften ist.

Damit ich nicht falsch verstanden werde: Ich weiß selbstverständlich, dass die Mehrzahl der deutschen Versicherungsunternehmen ihren Arbeitnehmern Homeoffice an bis zu drei Tagen in der Woche ermöglichen will. Kein Einwand dagegen. Homeoffice wird zu einem beträchtlichen Anteil betriebliche Realität in unserer Branche bleiben. Darum muss sich keiner Sorgen machen.

Sorge mache ich mir allerdings um die andere Seite der Medaille: Das „back to the new normal“ ist alles andere als ein Selbstläufer. Zu Recht sagt Utz Niklas Walter vom Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG): „Für viele wird das eine Umstellung“.

Viele von uns sind mit sich selbst im Homeoffice gut klargekommen. Es war – je nach häuslicher Umgebung – richtig kuschelig. Und unbestritten bietet das Homeoffice mehr persönliche Freiheiten. Oder wie es Utz Niklas Walter formuliert: „Im Homeoffice war es möglich, dass die Eulen eher Eulen sein durften und die Lerchen eher Lerchen.“ Anders ausgedrückt: Sowohl die Frühaufsteher als auch die „Spätzünder“ konnten sich im Homeoffice individuell gut entfalten.

Die Rückkehr ins Büro dagegen wird für viele fordernd werden. Das beginnt schon damit, dass der Weg zum Büro und wieder nach Hause Zeit und – bei Benutzung des Privat-PKW – deutlich mehr Geld als früher kostet.

„Ich habe den Eindruck, alle freuen sich, nun wieder zusammenzukommen“, meint Jutta Rump, Direktorin am Institut für Beschäftigung und Employability (Ibe). Na ja. Da bin ich mir noch nicht sicher. Ich erwarte einen holprigen Start bei der verstärkten Rückkehr ins Büro: Wie begrüßt man sich eigentlich in einer Zeit, in der die Pandemie noch da ist? Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit Kollegen, die man noch gar nicht oder nicht mehr so richtig kennt?

Das wird eine echte Aufgabe für HR werden. Idealerweise darf die Rückkehr ins Büro nicht nur angeordnet werden, sie muss auch angereichert werden. Die technische Ausstattung sollte besser als zuhause sein. Die Mitarbeiter müssen spüren, dass Teamspirit und Kreativität am besten in Präsenz vor Ort erreichbar sind. Sie müssen es wertschätzen, wieder in Gemeinschaft arbeiten und Berufs- und Privatleben wieder besser voneinander trennen zu können. Die Zurich beispielsweise erwartet, dass „eine berufliche Heimat im Sinne einer Betriebsstätte, die regelmäßig aufgesucht wird, ein entscheidender Faktor für ein langfristig erfolgreiches Unternehmen ist“. Ich teile diese Auffassung. Hybrid ist die Zukunft, bitte keine Monokultur.

Jutta Rump plädiert dafür, „einen guten Mix zu gestalten“. So lasse sich das Beste aus zwei Welten zusammenführen. Lasst es uns beherzt versuchen.

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



## WERDE #INSURANCER



# Große Reichweite

In der letzten Ausgabe von *vis a vis* haben wir darüber berichtet, dass 13 Versicherungsunternehmen – koordiniert von AGV und BWV – die Nachwuchsinitiative „Werde #Insurancer“, die 2020 vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) erfolgreich initiiert und zwei Jahre finanziert wurde, im Jahr 2022 fortgeführt haben.

Nach dem ersten Quartal kann erfreulicherweise festgestellt werden, dass durch die Kampagne neben der Imagebildung auch tatsächlich messbare Interaktionen stattfinden: So wurden seit Januar 2022 die Videos der Kampagne über 22 Millionen Mal „gesehen“ und von 90 000 Menschen angeklickt.

Sehen Sie auch den aktuellen **Casefilm** ([www.youtube.com/watch?v=5prCVV9kulA](http://www.youtube.com/watch?v=5prCVV9kulA)) oder besuchen Sie die **Landingpage** ([werde-insurancer.de](http://werde-insurancer.de)) der Kampagne. ▽



## THEMEN DIESER AUSGABE

**Editorial**

Können wir noch Büro? ..... 2

**Werde #Insurancer**

Große Reichweite ..... 3

**Tarifabschluss Innendienst**

Planungssicherheit bis einschließlich Q1/24 ..... 4

**Für die Personalarbeit vor Ort**

Versicherungsangestellte helfen Ukrainern ..... 6

**Zum Schmunzeln**

Homeoffice taugt auch zum Aprilscherz ..... 8

**AGV-Personalleitertagungen Innendienst**

Change of Mindset – „New Normal“ fängt im Kopf an ..... 9

**AGV-Branchenbeirat Women in Leadership & Culture**

fit for LEADERSHIP ..... 10

**#Ukrainer für Versicherer**

Hilfe für Ukrainer ..... 10

**Wussten Sie schon, dass ..?**

..... 11

**AGV-Gesundheitsforum**

Betriebliches Eingliederungsmanagement wird immer wichtiger ..... 11

**Aus der Welt der Statistik**

Neue virtuelle Veranstaltungsreihe:  
AGV-Statistiktalk – Zahlen, Fakten, Stories ..... 12

**Gedacht ... Gesagt ...**

..... 12

**Ausgezeichnet** ..... 12

**Impressum** ..... 12

## Planungssicherheit bis einschließlich Q1/24

Volle zwölf Stunden – von 14.00 Uhr nachmittags bis 2.30 Uhr nachts – haben die Tarifvertragsparteien der deutschen Versicherungswirtschaft am 1. und 2. April miteinander gerungen, bevor der neue Tarifvertrag unter Dach und Fach war. Er gilt rückwirkend zum 1. Februar für die rund 172 000 Innendienstangestellten, darunter 10 500 Auszubildende.

Das sind die wichtigsten Eckpunkte des Abschlusses:

- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: **26 Monate** (vom 1. Februar 2022 bis 31. März 2024).
- In den ersten sieben Monaten – von Februar bis einschließlich August 2022 – gilt der Tarifvertrag vom 30. November 2019 unverändert fort.
- Alle Angestellten erhalten mit dem Mai-Gehalt 2022 eine einmalige zusätzliche Zahlung in Höhe von **550 Euro** und mit dem Mai-Gehalt 2023 eine einmalige zusätzliche Zahlung in Höhe von **500 Euro**. Teilzeitbeschäftigte und Angestellte, deren Arbeitsverhältnisse in Altersteilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt worden sind, erhalten die Einmalzahlungen anteilig.
- Die Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) werden ab 1. September 2022 um **3,0 Prozent** und ab 1. September 2023 um weitere **2,0 Prozent** linear erhöht.
- Überdurchschnittliche Anhebung der Vergütungen für Auszubildende:
  - im ersten Ausbildungsjahr von aktuell 1070 Euro um 50 Euro (= 4,7 Prozent) auf 1120 Euro ab 1. September 2022 und um weitere 50 Euro (= 4,5 Prozent) auf 1170 Euro ab 1. September 2023
  - im zweiten Ausbildungsjahr von aktuell 1145 Euro um 50 Euro (= 4,4 Prozent) auf 1195 Euro ab 1. September 2022 und um weitere 50 Euro (= 4,2 Prozent) auf 1245 Euro ab 1. September 2023
  - im dritten Ausbildungsjahr von aktuell 1230 Euro um 50 Euro (= 4,1 Prozent) auf 1280 Euro ab 1. September 2022 und um weitere 50 Euro (= 3,9 Prozent) auf 1330 Euro ab 1. September 2023
- Ferner erhalten die Auszubildenden mit der Mai-Vergütung 2022 eine einmalige zusätzliche Zahlung in Höhe von **300 Euro** und mit der Mai-Vergütung 2023 eine einmalige zusätzliche Zahlung in Höhe von **250 Euro**.
- Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes war zu einer solch überdurchschnittlichen Anhebung bereit, um die Attraktivität der Branche als Anbieterin hochwertiger Ausbildung zu unterstreichen.
- Anspruch für Ausgebildete mit guten Leistungen nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein für zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis, allerdings künftig mit der Maßgabe, dass das ausbildende Unternehmen den Ausgebildeten ein Arbeitsverhältnis auch mit einem Partnerbetrieb anbieten kann. Dies gilt nur bis 31. Dezember 2024. Das ausbildende Unternehmen kann von der Übernahme absehen, sofern die betrieblichen Leistungen und/oder Gründe in der Person oder dem Verhalten des Auszubildenden einer Übernahme widersprechen.
- Die Schichtzulage wird beim Zweischichtbetrieb ab 1. September 2022 von aktuell 200 Euro auf 206 Euro und ab 1. September 2023 von 206 Euro auf 210 Euro sowie beim Dreischichtbetrieb ab 1. September 2022 von aktuell 380 Euro auf 391 Euro und ab 1. September 2023 auf 399 Euro erhöht.
- Verlängerung der Altersteilzeitabkommen für den Innendienst und für den organisierenden Werbeaufwendendienst zu unveränderten Bedingungen – d. h. ohne Rechtsanspruch – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2024.
- Verlängerung des sog. tariflichen Arbeitszeitkorridors zu unveränderten Bedingungen um zwei Jahre und drei Monate bis 31. Dezember 2024.
- Verlängerung des Tarifvertrages zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei externer Arbeitnehmerüberlassung (von 18 auf 48 Monate) um zweieinhalb Jahre bis 31. Dezember 2024.
- **Gewährung des Mehrarbeitszuschlages für Teilzeitkräfte bei Überschreiten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit** (und nicht erst bei Überschreiten der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit von 38 Wochenstunden) ab 1. Oktober 2022.



Martina Grundler (ver.di) und Andreas Eurich (AGV)

## TARIFABSCHLUSS INNENDIENST

## Ein dickes Plus für die Auszubildenden

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat dafür gekämpft, dass – nach 2019 – die Vergütungen für die Auszubildenden erneut überproportional angehoben werden. Der AGV stimmte dieser Forderung zu, nicht nur um einen Tarifabschluss in der dritten Runde zu ermöglichen, sondern auch um ein positives Signal auf dem Ausbildungsmarkt zu senden.

Mit der überdurchschnittlichen Anhebung der Auszubildendenvergütungen, mit der erstmaligen Beteiligung der Auszubildenden an den Einmalzahlungen in Höhe von insgesamt 550 Euro und mit der Fortschreibung der Übernahmegarantie (Anspruch, grundsätzlich in ein zwölf Monate befristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden) will die Branche ihre Attraktivität als Anbieterin hochwertiger Ausbildungs- und Arbeitsplätze unterstreichen.

## Reaktionen

**Der Verhandlungsführer der Arbeitgeber und Vorsitzende des AGV, Andreas Eurich,** sagte zu dem Abschluss: „Die Beschäftigten erhalten durch diesen Abschluss in einer


Zeit galoppierend steigender Preise signifikant mehr Geld. In den gegenwärtig äußerst schwierigen Zeiten des Ukraine-Krieges wird mit dem

Abschluss für Beschäftigte und Unternehmen Planungssicherheit geschaffen.“

ver.di sprach von „intensiven und kraftzehrenden Verhandlungen“. Das Ergebnis sei ein Abschluss im Rahmen der gewerkschaftlichen Möglichkeiten in diesen schwierigen Zeiten. **ver.di-Verhandlungsführerin**



**Martina Grundler:** „Die Geschäftsergebnisse hätten ein wertschätzenderes Ergebnis zugelassen!“ Ausdrücklich lobte sie den finanziellen Ausgleich von Überstunden für

Teilzeitbeschäftigte, der in der deutschen Tariflandschaft Alleinstellungscharakter habe. Diese Regelung sei ein wichtiger Schritt zu mehr Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten in der Branche.

Der **Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV)**, Gewerkschaft der Finanzdienstleister, schrieb an seine Mitglieder: „Das Tarifpaket kann zwar nicht alle Wünsche erfüllen, gibt aber einen spürbaren Halt in einer unsicheren Zeit. Beschäftigte und Auszubildende des Versicherungs-Innendienstes haben nun für die kommenden 26 Monate kalkulierbare Stationen des Gehaltszuwachses.“ **DBV-Verhandlungsführerin Ute Beese** ergänzte: „Der Abschluss ist zwar

kein vollwertiger Ausgleich für die aktuelle, hohe Inflationsrate. Doch er ist eine Anerkennung der Leistung und der Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten. Es war nach unserer Bewertung entscheidend, jetzt abzuschließen – denn das Tarifpaket hilft, die erhebliche Unsicherheit über das Kommende zu mildern.“



Foto: Georg Wendt / ver.di

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

# Versicherungsangestellte helfen Ukrainern



Quelle: Chris Meizer

Flüchtlinge an der polnisch-ukrainischen Grenze

Die Schreckensbilder des Krieges aus der Ukraine machen uns alle fassungslos. Sie zeigen auf schmerzhaft Weise, dass demokratische Grundrechte und Frieden keine Selbstverständlichkeit sind. Die Welle an Solidarität und Hilfsbereitschaft gegenüber den Ukrainern ist überwältigend. Hunderttausende Menschen gehen für Frieden auf die Straße, Menschen nehmen Flüchtlinge privat auf oder spenden. Auch die Assekuranz und ihre Mitarbeiter helfen, wo sie können. Viele Häuser schnüren Hilfspakete über ihre Stiftungen. Die Spendensumme, aufgebracht von Versicherern und – durch Sammelaktionen – von ihren Mitarbeitern, lag Mitte April bereits im zweistelligen Millionenbereich. Beschäftigte bringen sich in diversen Aktionen der Häuser aktiv ein, nutzen die Hilfeleistung ihres Arbeitgebers, um eigene Projekte in die Praxis umzusetzen, oder helfen in privater Initiative. Die Liste der Hilfsprojekte wird immer länger. Hier eine kleine Auswahl:

## Württembergische

Mitarbeiter, die sich bei einer anerkannten Hilfsorganisation für die Ukraine-Hilfe engagieren, werden unbürokratisch freigestellt. Die Wüstenrot Immobilien GmbH engagiert sich bei der Aktion „Warmes Bett“, die **Angebote von privaten Schlafmöglichkeiten für Flüchtlinge** koordiniert.



Barbara Esch-Rauth und Torben Thorn vom Arbeitsmedizinischen Dienst der R+V mit medizinischen Sachspenden

## R+V

Die R+V-Mitarbeiter des Arbeitsmedizinischen Dienstes haben **Spritzen, Kanülen, Tupfer, Verbandtücher, Schutzkleidung, Pflaster und weiteres Notfallmaterial** zusammengepackt und auf die Reise in die Ukraine gebracht – insgesamt zwei Paletten voll. R+V-Beschäftigte haben Geflüchtete bei sich daheim aufgenommen, helfen ihnen bei **Behördengängen** oder organisieren, dass Familienmitglieder aus der Ukraine nachkommen können.

## HUK

Die HUK-COBURG stellt der Stadt ihre **Sporthalle** für die Unterbringung von Flüchtlingen zur Verfügung. Ein Mitarbeiterteam organisiert die Unterstützung vor Ort. Außerdem werden **Verbandskästen** für die Ukraine gesammelt.

## AXA

Die AXA-Tochter Alteos organisierte eine **Sachspenden-Aktion** unter den Beschäftigten. In weniger als zwei Tagen kamen über **30 Kubikmeter Hilfsgüter** zusammen, die in Berlin an Geflüchtete verteilt oder in die Ukraine transportiert wurden.



Sachspenden von AXA-Mitarbeitern

## FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

### Versicherungskammer Bayern

Die VKB und ihre Mitarbeiter unterstützen den Landesfeuerwehrverband Bayern. Anfang April brachte ein Konvoi **49 Tonnen Ausrüstung** - unter anderem 1000 Feuerwehr-Schutzjacken und neun von der VKB mitfinanzierte Wärmebildkameras - in die Ukraine. Ferner wurden **zehn aufbereitete Beatmungsgeräte** zur Verfügung gestellt. An einem Spendenlauf des Olympiastützpunkts Berlin, den die Feuersozietät Berlin Brandenburg als Teil des VKB-Konzerns unterstützt, nahmen diverse Mitarbeiter teil.



Quelle: LFV Bayern

*Im Rahmen der Hilfsaktion des Landesfeuerwehrverbands Bayern gespendetes Equipment*

### VHV

Seit Mitte März wohnen 68 geflüchtete Mütter mit ihren Kindern in einem von der VHV dafür angemieteten **Appartementhaus**. Mitarbeiter der VHV vermitteln ihnen beispielsweise Kontakte zu Schulen und Sportvereinen, damit sie am sozialen Leben in Deutschland teilnehmen können.



*Uwe Reuter, Vorstandsvorsitzender der VHV Holding AG, bei der Begrüßung der Flüchtlinge aus der Ukraine*

### Debeka

Der Koblenzer Versicherer stellt seine Mitarbeiter, die sich für Geflüchtete aus der Ukraine engagieren, bezahlt frei. Viele helfen bei ehrenamtlichen Organisationen oder als Dolmetscher. Außerdem wurden der Stadt Koblenz **leerstehende Büro-Container und mehrere Wohnungen** für Geflüchtete zur Verfügung gestellt.

### Allianz

Viele Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich und können sich dafür bis zu fünf Arbeitstage freistellen lassen. Besondere Unterstützung erhalten Kollegen, die privat Geflüchtete bei sich aufgenommen haben. Die Allianz stellt unter anderem **Universalübersetzer, Rechtsberatung, Mittagessen und virtuelle Kinderbetreuung in ukrainischer Sprache** kostenlos zur Verfügung. Bei der Aktion „**Kochen für Ukraine-Geflüchtete**“ wirkten Allianzler tatkräftig mit.



*Gemeinsames Kochen für Geflüchtete bei der Allianz*

### HDI

Die HDI-Mitarbeiter in Hamburg, Hannover, Hilden und Köln sammelten **über eine Tonne Lebensmittel und etwa 200 Umzugskartons mit Medikamenten, Hygieneartikeln und**



*Spendenaktion von HDI-Beschäftigten*

## FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



Persönliche Nachricht von HDI-Mitarbeitern im Hilfspaket

**Kleinelektronik.** Mitarbeiter, die im Freundes-, Verwandten- und Bekanntenkreis helfen, werden durch eine flexible Urlaubszeitregelung unterstützt. Das polnische Tochterunternehmen Warta bietet ukrainischen Flüchtlingen in Polen eine Beschäftigung an.

### Signal Iduna

Einige Beschäftigte haben Familien aus der Ukraine bei sich aufgenommen. Die Signal Iduna baute eine „Austauschbörse“ im Intranet auf, um Geflüchtete und Helfer untereinander zu vernetzen sowie Angebot und Nachfrage von Unterkünften, Möbeln, Kleidung oder Übersetzungshilfe schnell zusammenzubringen.

### Gemeinsame Hilfsaktion

Die Initiative „Sternfahrer“ ist ein Gemeinschaftsprojekt der Versicherungs- und Finanzwirtschaft. In sieben Städten sammelten Mitarbeiter Sachspenden für den Transport nach Polen und in die Ukraine. An der Initiative beteiligten sich unter anderem die Bayerische, IDEAL, Swiss Life, Zurich, Nürnberger und Verti. Die Fahrtroute ging sternförmig durch sieben Städte nach Berlin. Anschließend ging es nach Krakau, wo die Spenden an das polnische Rote Kreuz übergeben wurden. ▽

## ZUM SCHMUNZELN

## Homeoffice taugt auch zum Aprilscherz

Am 1. April um 7.55 Uhr veröffentlichte Herbert Frommes Versicherungsmonitor folgende Meldung:

### Die Gothaer baut radikal ab

Die Mitarbeitenden wollen nicht wieder ins Büro zurück, zumindest nicht in Vollzeit. Die Gothaer reagiert auf diesen Trend mit einem radikalen Schritt und schafft das Büro komplett ab. Sie stellt auf 100 Prozent Homeoffice um.

Das Haus am Arnoldiplatz 1 in Köln ist markant und verkörpert nicht nur aufgrund der Adresse seit Jahren den Versicherer Gothaer. Doch nun gibt die Gesellschaft ihr ikonisches Gebäude auf. Die Gothaer zieht aus, das Haus wird vermietet. Ein neues Bürogebäude wird es nicht geben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen künftig zu 100 Prozent von Zuhause arbeiten.

Für physische Meetings wie Vorstandssitzungen, Projektbesprechungen und Mitarbeiterschulungen will der Versicherer je nach Bedarf Räume anmieten. Für die Sommermonate kann er sich auch Outdoor-Sitzungen in zahlreichen Kölner Parks vorstellen. Genügend Klappstühle sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.



Gothaer-Hauptverwaltung in Köln

Foto: Gothaer

Für soziale Treffen will das Unternehmen in zwei Kölner Brauhäusern und einem Café Räume für feste Zeiten mieten.

**Die Versicherungsbranche horchte auf! Unruhe entstand. Aber nur bis 14.38 Uhr. Dann verbreitete Herbert Frommes Versicherungsmonitor folgende Meldung:** Die Gothaer wird nicht das Büro abschaffen und ins Homeoffice umziehen. Es handelt sich um einen Aprilscherz des Versicherungsmonitors. ▽

## AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST



## Termine:

- in Präsenz am 30./31. Mai in Frankfurt am Main
- virtuell am 23. Juni

Quelle: maxattana / iStock

## Change of Mindset – „New Normal“ fängt im Kopf an

Zwei Jahre Pandemie haben auch die Arbeitswelt nachhaltig verändert: Wo einst Gehalt, gesicherte Strukturen und berechenbare Aufstiegschancen ein „must have“ der Unternehmen waren, sind heute Flexibilität und Freiheit die neue Priorität der Mitarbeiter und Bewerber.



Wie kann eine Produktivitätssteigerung oder ein „Mehr an Commitment“ erreicht werden? **Wie führe ich meine Mitarbeiter „aus der Distanz“?** Wie kann trotz hoher „Homeoffice-Rate“ eine Identifikation mit dem Unternehmen sichergestellt werden? Wie fördere

ich den informellen, aber sehr effizienten Austausch meiner Mitarbeiter auch ohne regelmäßige Anwesenheiten? Diese Fragen und mehr wird **Hannah Schade**, Sozialpsychologin am Leibniz-Institut für Arbeitsforschung, im Rahmen ihres Vortrages aufgreifen.

Aber nicht nur die Erwartungen und Prioritäten im laufenden Arbeitsverhältnis haben sich verändert. Bereits im Bewerbungs-



verfahren zeichnet sich ab, dass der potenzielle künftige Mitarbeiter andere Prioritäten und Wünsche bei seinem künftigen Arbeitgeber platziert als noch vor ein paar Jahren. **Thomas Bittner**, Geschäftsführer der organomics GmbH, wird den Teilnehmern

erste Einblicke in die aktuelle Studie „**Talents for Insurance**“ geben. Hier wurden diverse Zielgruppen (Schüler, Studenten/Absolventen, junge und erfahrene Akademiker sowie Berufstätige ohne Studium im Alter von 16 bis 45 Jahren) gefragt, wie sie Versicherer allgemein als Arbeitgeber wahrnehmen,

was sie vom idealen Arbeitgeber erwarten und was die Versicherer tun können, um attraktiver für Talente zu werden. Anschließend haben die Tagungsteilnehmer die Möglichkeit, sich im Rahmen von begleiteten, individuellen Workshops interaktiv über die gewonnenen Erkenntnisse auszutauschen.

**Jens Lauber**, Leiter Personal & Transformation des Konzerns Versicherungskammer Bayern, wird über den Entstehungsprozess und die Implementierung von „**Smart Working**“ bei der Versicherungskammer berichten. Als einer der ersten öffentlichen Versicherer hat die VKB bereits einen „Smart Working“-Prozess implementiert. „Smart Working“ steht für eine Transformation in der Arbeitskultur und ist an den vier Konzerndimensionen Effizienz, Ertragskraft sowie der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit ausgerichtet. „Smart Working“, d. h. mit kundenzentrierten Arbeits- und Führungsmodellen, soll den Anforderungen einer zunehmend komplexer werdenden Arbeitswelt gerecht werden.



Aufgrund der immer noch andauernden Pandemiesituation in Deutschland hat der AGV das Format seiner Tagungen aus dem letzten Jahr beibehalten und bietet auch in diesem Jahr eine Präsenzveranstaltung und eine virtuelle Veranstaltung an. Diese finden in Präsenz am **30./31. Mai in Frankfurt am Main** und virtuell am **23. Juni** statt.

Auf unserer **Homepage** ([www.agv-vers.de/service/veranstaltungen.html](http://www.agv-vers.de/service/veranstaltungen.html)) finden Sie alle weiteren Details zum Programm der Tagungen sowie zum Anmeldeprozess. ▽

## AGV-BRANCHENBEIRAT WOMEN IN LEADERSHIP & CULTURE



### fit for LEADERSHIP

Wie zahlreiche Studien belegen, ist die Übernahme der ersten Führungsposition eine große Herausforderung – sowohl für Männer als auch für Frauen. Der AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“ hat daher das Projekt „fit for LEADERSHIP“ ins Leben gerufen. Durch ein

zweitägiges **Führungs-Coaching** werden Frauen, die gerade ihre erste Führungsposition übernommen haben oder kurz davor stehen, auf ihre neue Aufgabe noch besser vorbereitet. Das Coaching wird in Kooperation mit der **Deutschen Versicherungsakademie (DVA)** und **Bossert Associates**, die jahrelange Erfahrung bei der Entwicklung von Führungskräften haben, durchgeführt. Ziel des Coachings ist, das eigene Selbstverständnis als Führungskraft zu schärfen und Strategien aufzuzeigen, um mit Situationen der Unsicherheit konstruktiv umgehen zu können.

#### Termine:

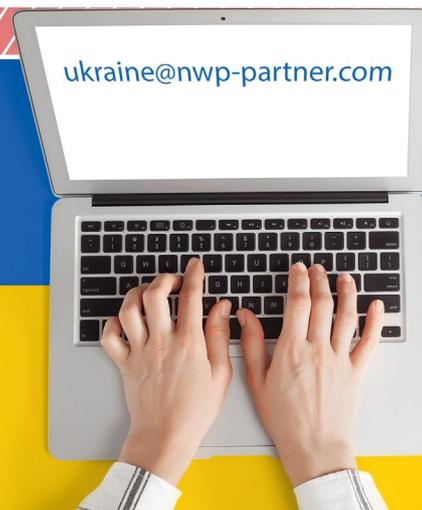
18. - 19. Mai in Hohenkammer und  
22. - 23. November in Bonn.

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, melden Sie sich bitte unter <https://www.versicherungsakademie.de/fit-for-leadership-v794/> an. ▽



## #UKRAINER FÜR VERSICHERER

### Hilfe für Ukrainer



Die Münchner Personalberatung nwp (Netta Wagner Peters GmbH) hat eine ehrenamtliche Initiative zur Unterstützung von Flüchtlingen aus der Ukraine ins Leben gerufen: **#Ukrainer für Versicherer.**

**Ziel der Initiative ist es, geflüchteten Fach- und Führungskräften aus der ukrainischen Versicherungs- und IT-Branche möglichst schnell und unkompliziert zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse in der deutschen Versicherungswirtschaft zu vermitteln.**

nwp ist eine auf Führungskräfte spezialisierte Personalberatung mit Branchenschwerpunkt Versicherungen, die über langjährig bewährte persönliche Kontakte in die Branche verfügt.

Und so soll es laufen: Aus der Ukraine Geflüchtete, gleich welcher Nationalität, die Deutsch oder Englisch sprechen und über eine Qualifikation in den Kernbereichen der Versicherungswirtschaft (Digitalisierung/Transformation, IT, Finanzen) verfügen, können sich unter der Mail-Adresse [ukraine@nwp-partner.com](mailto:ukraine@nwp-partner.com) oder auf LinkedIn unter Netta Wagner Peters GmbH formlos

bewerben. Ein kurzer Lebenslauf und eine Beschreibung ihrer Qualifikation genügen. nwp sichtet diese Bewerbungen, bereitet sie auf und leitet sie an ausgewählte Versicherer in der Nähe des jeweiligen Aufenthaltsorts des Flüchtlings weiter.

Christoph Netta, Gründer und Partner von nwp: „Die Idee zu dieser Initiative entstand, nachdem uns erste Lebensläufe von ukrainischen Flüchtlingen übermittelt wurden. Viele unserer Geschäftspartner engagieren sich in unterschiedlicher Weise im Kontext der Flüchtlingshilfe. Diese haben uns im Namen der Flüchtlinge die ersten CVs zukommen lassen.“

Das war für die Gründungsgesellschafter von nwp der Impuls, diese Idee zu professionalisieren und über diverse Medien den Bekanntheitsgrad der Initiative zu erhöhen. Wir möchten Flüchtlinge und ihre Unterstützer ermuntern, uns ihre Lebensläufe unkompliziert und unbürokratisch zu senden.“

Der AGV begrüßt diese Initiative und wird in visavis darüber berichten, inwieweit sie Erfolg hat. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

► ... Currywurst und Schnitzel in der Betriebskantine immer noch die beliebtesten Essen sind – zumindest bei der R+V? Die R+V hat neun Betriebsrestaurants, davon drei am Hauptstandort Wiesbaden. Vor Corona wurden dort täglich rund 4 500 Mitarbeiter gepflegt, während der Pandemie haben sich die Betriebsrestaurants neu aufgestellt und z. B. Essen zum Mitnehmen angeboten. Das beliebteste Essen sei aber immer noch „Currywurst, Schnitzel und Co.“, so Chefbetreiber Thomas Walter. Aber schon vor Ausbruch der Pandemie hätten 50 Prozent der Mitarbeiter in den Betriebsrestaurants vegetarische und/oder vegane Gerichte bestellt.



Foto: Exquisite / Adobe Stock

AGV-GESUNDHEITSFORUM

## Betriebliches Eingliederungsmanagement wird immer wichtiger

Der AGV engagiert sich seit Jahren sehr für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Ein Teilaspekt hiervon ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM) als Instrument zur Gesundheitsprävention. Es wirft in der Praxis immer wieder Fragen auf. Insbesondere vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Pandemie (Stichwort: Long-Covid) und der Tatsache, dass im Koalitionsvertrag eine Stärkung des bEM angekündigt ist, lädt der AGV für **Donnerstag, den 5. Mai, 10.00 Uhr bis 12.30 Uhr**, zu einem digitalen Praxis-Workshop ein. Vier Experten aus der Branche werden über die Vor- und Nachteile der internen und externen Durchführung von bEM-Verfahren berichten:

- Philip Dewey und Stefanie Kell, SIGNAL IDUNA: „Aufbruch im Umbruch – die Ausrichtung des bEM im Zeichen der Neustruktur“
- Nils Fuhrmann, HUK-COBURG: „bEM als integraler Bestandteil der Personalarbeit in der HUK-COBURG“
- Annette Elzenheimer, Basler: „Mehrwert aus der Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister beim bEM“

Gesundheit



für uns eine Herzenssache

Digitaler Praxis-Workshop  
Donnerstag, den 5. Mai,  
10.00 Uhr bis 12.30 Uhr

Thema: Vor- und Nachteile  
der internen und externen  
Durchführung von bEM-Verfahren

Ferner stellen Simone Rehbronn und Ylva Zimmermann, Referentinnen beim AGV, die Ergebnisse der AGV-Umfrage zum bEM vor. Die Teilnehmer können sich in Breakout-Sessions und in einer offenen Diskussion über die verschiedenen Praxis-Fragen rund um das bEM austauschen. Moderiert wird der digitale Workshop von Michael Gold, Geschäftsführer des AGV.

Die Veranstaltung richtet sich an Führungskräfte, die fachlich zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilungen und bEM-Manager.

Der digitale Workshop wird via Webex durchgeführt. Das Programm und die Möglichkeit sich anzumelden finden Sie unter <https://www.agv-vers.de/service/veranstaltungen.html> ▾

## AUS DER WELT DER STATISTIK

## Neue virtuelle Veranstaltungsreihe: AGV-Statistiktalk – Zahlen, Fakten, Stories



Ende März startete der AGV eine neue virtuelle Veranstaltungsreihe: „AGV-Statistiktalk – Zahlen, Fakten, Stories“. Ziel des Statistiktalks ist es, ausgewählte Ergebnisse der AGV-Befragungen einem größeren Kreis zugänglich zu machen. Über die Chatfunktion und auch per Mikro sind die Teilnehmer eingeladen, sich aktiv an der Diskussion zu beteiligen.

Bei der Auftaktveranstaltung diskutierten AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Simone Rehbronn, Referentin beim AGV, mit den rund 50 Teilnehmern die Ergebnisse der Diversity-Umfrage 2022. Die Umfrage gibt spannende Einblicke in das Diversity-Management in der Versicherungsbranche und bietet zahlreiche Benchmarks. Ein Schwerpunkt der Befragung stellte die gendergerechte Sprache dar.

### Teilnehmerstimmen:

„Sehr schöne Kombination aus Zahlen und Impulsen aus der Praxis.“

„Sie haben prägnant und fokussiert präsentiert und die Kommentare gut aufgegriffen.“

### Ausgewählte Ergebnisse der AGV-Diversity-Umfrage 2022:

- Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigt sich seit mehr als drei Jahren mit dem Thema Diversity.
- Als Grund werden am häufigsten die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, die zunehmend heterogene Gesellschaft bzw. Belegschaft sowie der Fachkräftemangel angegeben.
- Konkrete Maßnahmen haben die Häuser vor allem in den Bereichen gender diversity, Generationengerechtigkeit sowie körperliche/geistige Einschränkungen umgesetzt.
- 35 Prozent der Unternehmen haben eine Richtlinie oder eine Empfehlung zur Nutzung von gendergerechter Sprache. Die Hälfte der Häuser befindet sich noch in der Planungsphase. ▽

## GEDACHT ... GESAGT ...

„Wenn man der Klügste in einem Raum ist, sollte man erwägen, den Raum zu wechseln.“

Prof. Dr. Karl Lauterbach,  
Bundesgesundheitsminister

## 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.