



AGV-VORSTAND

Fast paritätisch 8

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

**Mutausbruch: Warum einige handeln
und andere noch zögern 10**

3 FRAGEN AN ...

Macht Persönlichkeit Karriere? .. 11

Wir sind schon cool (geworden) ...



Am 20. August las ich im *SPIEGEL* einen Artikel mit der Überschrift: „Ich habe immer gesagt: Wenn ich groß bin, wohne ich auf einem Boot“. Erzählt wird die Geschichte des Ehepaars Andrea und Ole Bemann, die mit ihrem zwei-jährigen Sohn seit sechs Jahren auf einem Schiff nahe Potsdam leben. 65 qm zum Wohnen und Arbeiten. Andrea Bemann

arbeitet in der Schadenabteilung einer deutschen Niederlassung eines internationalen Versicherungskonzerns. Sie ist maximal an zwei Tagen in der Woche im Büro, mindestens drei Tage arbeitet sie vom Boot aus. Die Technik sei kein Problem, mobile Internetverbindungen würden es einem ja sehr leicht machen, von überall aus zu arbeiten, sagte sie dem *SPIEGEL*.



Mal ehrlich: Wenn vor vier Jahren in diesem Konzern der Leiter der Schadenabteilung Frau Bemann hätte sprechen wollen und diese ihm gesagt hätte, sie sei heute und die nächsten beiden Tage auf ihrem Schiff im Brandenburgischen und arbeite von dort, hätte es wahrscheinlich noch einen Aufschrei der Entrüstung gegeben.

Heute ist das kein Aufreger mehr, heute ist das gelebte Realität. Die Corona-Pandemie hat einen Turnaround zu erstaunlich großer Flexibilität des Arbeitsorts geschafft. Die meisten Versicherungsunternehmen haben heute großzügige Homeoffice-Regelungen. Und sie kombinieren das in vielen Fällen mit einer fundamentalen Modernisierung des Arbeitsumfeldes im Betrieb.

Barista-Latte in Loungesseln

Das geht so weit, dass sich manche Journalisten schon wieder lustig darüber machen. Zum Beispiel Anna Schwartze, Chefin vom Dienst von *Herbert Frommes Versicherungsmonitor*: „Arbeitnehmer von morgen möchten mit Barista-Latte in Loungesseln lümmeln, in agilen Teams brainstormen und Ideen pitchten – so stellen sich viele Versicherungsvorstände das vor. Doch wer nur Büros aufpeppt und Labs einrichtet, übersieht wichtige Bedürfnisse der

Mitarbeiter. Kaminzimmer, Meetingräume mit Paletten-Tischen, Sprossenwände und Basketballkörbe sind optisch ein echter Hingucker und heben sicherlich die Stimmung der Belegschaft. Junge Talente lassen sich mit Design-Büros und Lifestyle-Annehmlichkeiten gerne locken – wobei für sie auch der Job stimmen muss: die Herausforderung, der Sinn der Arbeit und die Perspektive. Und sicherlich sprudeln frische Ideen im modernen Ambiente besser als im vergilbten Büro-Look der Neunzigerjahre, mit grauen Teppichböden und elektronischen Geräten, die heutige Berufseinsteiger noch nie bedient haben.“

Zoom-Fatigue

Obwohl ich mich über die Veränderungen in unserer Branche, die zu einer signifikanten Profilschärfung als Arbeitgeber geführt haben, freue, erlaube ich mir, im Rahmen des Editorials gelegentlich auch vor Übertreibungen zu warnen. So habe ich mit großem Interesse eine Studie der Stanford University aus dem letzten Jahr gelesen. Sie beschäftigt sich mit „Zoom-Fatigue“, einem Begriff, der vor Corona noch nicht existierte. Es geht um die Auswirkungen von Videokonferenzen, Zoom steht dabei stellvertretend für alle virtuellen Meetings, egal, ob sie per Teams, Webex, Zoom oder über einen anderen Anbieter stattfinden.

Man sieht ständig sich selbst und die anderen

Jeffrey Hancock, Professor für Kommunikationswissenschaft, und sein Team an der Stanford University haben 10 591 Personen, die nahezu täglich an Videokonferenzen teilnehmen, nach ihren Erfahrungen befragt. Ergebnis: Diejenigen, die häufig Videokonferenzen nutzen, empfinden diese als anstrengender als reale Besprechungen. Dieses Phänomen wurde „Zoom-Fatigue“ getauft. Was sind die Gründe für Zoom-Müdigkeit? Sie sind vielfältig. Vom Gefühl, physisch gefangen zu sein (die Mobilität ist auf einen engen Lichtkegel reduziert), über die „Spiegelangst“ (man sieht sich ständig selbst) und den „Hyperblick“ (ständig die Augen aller anderen Teilnehmer im Sichtfeld zu haben) bis hin zum bei Videokonferenzen erhöhten Aufwand, non-verbal zu kommunizieren.

Homeoffice und Videokonferenzen sind tolle Errungenschaften, aber die Stanford University hat aus meiner Sicht mit ihrem Rat, Videokonferenzen auf ein notwendiges Maß zu beschränken und zumindest an einem Tag in der Woche ganz auf sie zu verzichten, schon einen Punkt getroffen. Wir wollen ja auch cool bleiben ...

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Vorständinnen machen Lust auf Karriere



Im Rahmen des digitalen AGV-Mentorinnen-Talks „Inspiring Female Leadership – 20 minutes with ...“ geben Vorständinnen engagierten und interessierten Frauen von der Auszubildenden bis zur Führungskraft Tipps für die Karriere und berufliche Zukunft. In offener, ehrlicher Gesprächsatmosphäre erzählen die Vorständinnen, was sie mit auf den Karriereweg geben möchten.

Zu Gast waren bereits **Ursula Clara Deschka**, Mitglied des Vorstandes der ERGO Deutschland AG und neue Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership and Culture“, **Silke Sehm**, Mitglied des Vorstandes der Hannover Rück SE, und **Katharina Jessel**, Vorstandsmitglied im Konzern Versicherungskammer Bayern.

Am 21. September von 11.00 bis 11.30 Uhr wird **Monique Radisch**, NÜRNBERGER Versicherung, über ihre persönlichen Erfahrungen im Topmanagement berichten. Sie startet ihren Tag gerne mit einer Session Qigong. In ihrer Freizeit ist sie gern zu Fuß oder per Fahrrad in der Natur unterwegs.

Monique Radisch ist Mitglied des Vorstandes der NÜRNBERGER Beteiligungs-AG, NÜRNBERGER Lebensversicherung AG sowie



Monique Radisch, NÜRNBERGER Versicherung

Foto: NÜRNBERGER Versicherung

NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG. Sie verantwortet die Bereiche Kundenbeziehungsmanagement und Operations inklusive der Schadenbearbeitung sowie der betrieblichen Altersversorgung. Nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre hat sie an der RWTH Aachen promoviert. Vor ihrem Wechsel zur NÜRNBERGER war sie 19 Jahre in verschiedenen leitenden Funktionen der AachenMünchener, Generali Deutschland Holding AG und Generali Deutschland AG tätig.

**Termin: 21. September,
11.00 bis 11.20 Uhr**

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, melden Sie sich bitte unter www.agv-vers.de/ifl-anmeldung an. ▽



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Wir sind schon cool (geworden) ... 2

Inspiring Leadership

Vorständinnen machen Lust auf Karriere 3

AGV- & BWV-Mitgliederversammlung

Die Versicherungswirtschaft als „Fast-Nur-Zahler“
Digitalisierungsversprechen ernst nehmen!
Wichtige Zeichen für 5 000 Azubis 4

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Change of mindset – New Normal fängt im Kopf an 6

AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

Gender Equality in Führungspositionen und
Kulturwandel nur mit „Tone from the Top“ 7

AGV-Vorstand

Fast paritätisch 8

Werde #Insurancer

Erste Content-Creator-Kooperation ein voller Erfolg 9

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

Mutausbruch: Warum einige handeln
und andere noch zögern 10

3 Fragen an ...

... Headhunterin Stephanie Schorp 11

Für die Personalarbeit vor Ort

AGV bietet Praxisworkshop
„Gefährdungsbeurteilung Mobilarbeit“ an 11

NEU Im AGV

LV Bestandsservice GmbH, NÜRNBERGER Asset
Management GmbH, GARANTA Versicherungs-AG
und Guy Carpenter & Company GmbH 12

Gedacht ... Gesagt ... 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

AGV- & BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG



Die Versicherungswirtschaft als „Fast-Nur-Zahler“

Gastrednerin der diesjährigen Mitgliederversammlung von AGV und BWV war die – zum damaligen Zeitpunkt noch designierte, seit 1. August amtierende – Präsidentin der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles.

AGV-Vorsitzender Andreas Eurich zu Andrea Nahles:

„Die deutsche Versicherungswirtschaft ist Ihr bester Kunde. Wir haben eine Tarifbindung von deutlich über 90 Prozent. Wir sind nicht nur Nettozahler, sondern vermutlich sogar Fast-Nur-Zahler in die deutsche Arbeitslosenversicherung, denn es dürfte nach unseren Erhebungen nur ganz wenige Versicherungsangestellte geben, die sich nach dem Ausscheiden aus einem Versicherungsunternehmen arbeitslos melden. Und wir mussten die Kurzarbeit nicht nutzen. Deutschland hatte während der Pandemie in der Spitze sechs Millionen Kurzarbeiter. Aus der Versicherungswirtschaft war kein einziger dabei. Wir hatten Kurzarbeit Null Null.“

Andrea Nahles über den deutschen Arbeitsmarkt:

„Wir haben die höchste Erwerbstätigkeit Älterer seit 25 Jahren. 77 Prozent der älteren Arbeitnehmer sind heute in Arbeit, 2004 waren es nur 50 Prozent.“

Deutschland konnte den Spitzenplatz bei der Erwerbstätigkeit von Frauen erobern und die Skandinavier dort ablösen. Wermutstropfen: 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen sind nur in Teilzeit tätig.

50 Prozent des Beschäftigungsaufbaus in den letzten Jahren erfolgte durch Zuwanderung aus Südosteuropa.

Die Kurzarbeit hat sich als eine äußerst wertvolle Stütze des Arbeitsmarktes erwiesen. Die Betroffenen hatten innerhalb von zehn Tagen ihr Geld.

Corona hat die Langzeitarbeitslosigkeit um 5,2 Prozent gesteigert.“ ▽



Digitalisierungsversprechen ernst nehmen!

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV:

„Jedes Jahr erstatte ich der Mitgliederversammlung Bericht. Und jedes Jahr rege ich mich dabei über arbeitsrechtliche Regulierungen der jeweiligen Bundesregierung auf. Heute rege ich mich auf über die Neufassung des sogenannten Nachweisgesetzes.“

Im Koalitionsvertrag der Ampel steht:

Wir bringen eine umfassende Digitalisierung der Verwaltung voran. Wir wollen das Potenzial der Digitalisierung in Staat und Gesellschaft besser nutzen. Deutschland braucht einen umfassenden digitalen Aufbruch, Gesetze werden einem Digitalisierungsscheck unterzogen usw. usw.

Die Europäische Union hat ihren Mitgliedstaaten auferlegt, ab 1. August 2022 alle Arbeitgeber zu verpflichten, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Inhalte über ihr Arbeitsverhältnis als bislang mitzuteilen, z. B. die Dauer einer vereinbarten Probezeit, die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten etc.

Und dann hat die Europäische Union ausdrücklich geregelt, dass die erforderlichen Informationen nicht nur in Papierform, sondern auch in elektronischer Form übermittelt werden können.



AGV- & BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Was macht der deutsche Gesetzgeber? Diese Erleichterung schlicht negieren! Die Arbeitgeber in Deutschland kommen auch künftig ihren Pflichten nur nach, wenn der Nachweis auf Papier schriftlich niedergelegt, die Niederschrift handschriftlich unterzeichnet und den Arbeitnehmern im Original ausgehändigt wird. Nicht ausreichend ist, den Nachweis lediglich digital unterzeichnet zu übersenden. Auch die Übermittlung einer eingescannten Abschrift per E-Mail reicht nicht aus. Hier passen Anspruch und Wirklichkeit nicht zusammen.

Foto: Adone Stock/ BalanceFormCreative



Zum Schluss noch ein Rat: Wenn Sie sich in diesen herausfordernden Zeiten mit innovativen Ideen als guter Arbeitgeber profilieren wollen, machen Sie es bitte nicht so wie Lieferando. Lieferando hatte am 1. Juli zu einer Mitarbeiterfeier eingeladen, und zwar zu einer Poolparty in einen Club in Berlin-Friedrichshain. Eingeladen hat Lieferando aber nur die Büroangestellten, die Ausfahrer nicht. Folge: Die Ausfahrer haben vor dem Eingang des Clubs, in dem die Poolparty stattfand, lautstark demonstriert. Deshalb mein Rat: Wenn schon Poolparty, dann bitte alle einladen! ▽



Uwe Reuter bei seiner „Abschlussrede“ nach 19 Jahren Mitgliedschaft im AGV-Vorstand



Wichtige Zeichen für 5 000 Azubis

Frank Walthes, Vorsitzender des BWV:

„In Harvard gibt es vollständige Zertifikatskurse zu Finance und Accounting. Am Massachusetts Institute of Technology können Sie lernen, was Sie zum Chief Digital Officer brauchen. Jede renommierte Business School hat eine eigene Onlineakademie. Wozu, so fragt man sich, braucht es da noch Klassenraum-Trainings? Wozu eigene Trainer und Dozenten?“

Diese und weitreichendere Fragen diskutieren wir im Bildungsnetzwerk und mit der Branche. Ja, für manche Themen wollen wir noch Präsenztrainings, aber nicht mehr für alle. Wir haben die Erwartung, dass Kurse jederzeit starten und an allen Orten verfügbar sind. Die 28 regionalen Berufsbildungswerke und die deutsche Versicherungsakademie stellen sich auf die Anforderungen unserer Häuser ein.

Wir haben aktuell das modernste Berufsbild, gerade neu geordnet, das mit unseren Auszubildenden ab diesem Sommer an den Start geht. Hier spielen Digitalisierung und Nachhaltigkeit eine herausgehobene Rolle. Wir können die Chance nutzen, bei den rund 5 000 Azubis, die in diesem Sommer bei uns starten, von Beginn an wichtige Zeichen zu setzen. Wir brauchen kluge, engagierte und sich selbst steuernde erwachsene Mitarbeitende - Mitmenschen, die Verantwortung übernehmen, für sich selbst, für ihr Team und für ihr Umfeld. Lassen Sie uns um diese Jugend werben. Zeigen wir ihnen mit unseren modernen Arbeitsformen und mit attraktiven Lernangeboten, dass wir der richtige Partner für sie sind.“ ▽



Change of mindset – New Normal fängt im Kopf an

Nach nunmehr drei Jahren virtueller Tagungen, Teams-Konferenzen und Online-Meetings trafen sich die Personalverantwortlichen der Versicherungsbranche erstmals wieder „live und in Farbe“, und zwar in Frankfurt. Im Fokus der Tagung standen die Attraktivität der Versicherungsbranche gerade im Vergleich zu anderen Branchen sowie Strategien der Personalgewinnung und Personalbindung.

Die Teilnehmenden setzten sich zunächst kritisch mit dem Image und dem Eindruck, den die Versicherungswirtschaft bei potenziellen Nachwuchskräften hinterlässt, auseinander. Hierbei kam insbesondere die Frage auf, wieviel Innovation und Modernität tut einer eher konservativen Branche (noch) gut oder hat dies vielleicht auch Grenzen?



Thomas Bittner, Geschäftsführer der organomics GmbH, berichtete aus der Studie **„Talents for the Insurance“**. Arbeitsplatzsicherheit, Gehalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seien die Vorteile, die potenzielle

Bewerber an einem Arbeitsplatz in der Versicherungsbranche schätzten. Konservativer Führungsstil, verstaubtes Image und „Unehrllichkeit“ hielten jedoch auch viele potenzielle Nachwuchskräfte von einer Bewerbung ab.

In den anschließenden Workshops bestand die Möglichkeit, einmal in die Schuhe eines Schulabsolventen zu schlüpfen und auf diesem Weg zu erarbeiten, wie eine Stellenausschreibung beispielsweise den 17-jährigen Abiturienten „Chris“ überhaupt erreichen könnte bzw. wie er durch diesen ersten Eindruck von einer Bewerbung in einem Versicherungsunternehmen überzeugt werden könnte. Die Nutzung von Social-Media-Kanälen, aber auch flache Hierarchien, transparente Führung und verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten waren potenzielle Lösungsansätze.

Der zweite Tagungstag startete mit einem Vortrag der Sozialpsychologin **Hannah Schade**, die Teilnehmenden zu einem Perspektivwechsel einlud. Sie eröffnete den Personalleitern die Möglichkeit, offene Raumkonzepte sowie wieder-



eingeführte Präsenzquoten einmal aus dem Blickwinkel von Angestellten zu sehen. **„Wertschätzung“** sei hier wichtig. Die coronabedingte extrem kurzfristige Umstellung auf nahezu hundertprozentiges Homeoffice sei durch überdurchschnittliche Flexibilität und Leistungsbereitschaft von Arbeitgeber und von Arbeitnehmerseite geprägt. Vor diesem Hintergrund sei Vorsicht geboten, da durch eine harsche Rückholung in Präsenzquoten in Verbindung mit wenig bzw. intransparenter Kommunikation schnell der Eindruck von mangelnder Wertschätzung der Flexibilität und Arbeitsbereitschaft der letzten Jahre entstehen könnte.

Ein anderes Schlagwort sei **„Deep Working“**. Hannah Schade sensibilisierte die Führungskräfte dahingehend, dass ständige Erreichbarkeit und mangelndes Vertrauen einer tiefen Konzentrationsphase schnell entgegenstehen können.

Abgerundet wurde die Tagung mit dem Vortrag von **Jens Lauber**, Leiter Personal & Transformation Konzern Versicherungskammer Bayern. Dieser gab den Anwesenden einen umfassenden Einblick in das **„Smart Working Konzept“** der



VKB, das den Konzern zu höherer Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit führen soll. Insbesondere durch innovative Raumkonzepte, cross-funktionale Zusammenarbeit und ein vollkommen neues Führungsverständnis sollen Motivation der Beschäftigten und die Servicequalität gesteigert werden. ▽



Michael Niebler (rechts) verabschiedet Tagungsleiter Ulrich Schumacher (links) und SIGNAL-IDUNA-Personalleiter Thomas Kistenmacher, der seit 1998 an Personalleitertagungen Innendienst teilnimmt und nun in Ruhestand geht.

Gender Equality in Führungspositionen und Kulturwandel nur mit „Tone from the Top“

Seit 2013 verfolgt der AGV-Branchenbeirat das Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen zu begeistern. Seitdem hat sich viel bewegt, kulturell mehr als auf die blanken Zahlen geblickt. Mit Unternehmenskultur befasst sich der AGV-Branchenbeirat schon lange, denn sie ist bedeutend für das Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Seit Herbst 2022 heißt der Beirat deshalb „Women in Leadership & Culture“ und besteht aktuell aus 31 Mitgliedern. Vorsitzende ist Ursula Clara Deschka, Vorstandsmitglied der ERGO Deutschland AG.

Laura Gersch, CFO der Allianz Versicherungs-AG, präsentierte bei der Sommersitzung des Branchenbeirats beeindruckende Zahlen darüber, wie die Allianz in den vergangenen 13 Jahren den Frauenanteil in allen Führungsebenen und im Vorstand gesteigert hat. Lag der Anteil an Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 2021 im Branchendurchschnitt bei 18,8 Prozent, so könne die Allianz auf dieser Ebene einen Anteil von 31,3 Prozent vorweisen. Auf Vorstandsebene betrüge der Anteil an Frauen sogar 42,9 Prozent. Hinter diesem Erfolg stehe eine klare Strategie: **Diversität wird als Business Case betrachtet, nicht als „nice to have“**. Im Top-Management sei man überzeugt, dass – über alle Units betrachtet – diverse Teams im Schnitt bessere Ergebnisse erzielen als Monokulturen. Die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren seien: **Klare Key Performance Indicators, „Tone from the Top“ und „Walk the Talk“**. Ehrgeizige Ziele, die „von oben“ wie financials gemessen werden, ein vorausschauendes Talentmanagement, der Aufbau von Potenzialpools und eine gezielte Nachfolgeplanung hätten viel bewegt. Es sei beispielsweise bei der Allianz ein No Go, wenn auf Potenziallisten keine Frauen stünden. Auch weibliche Vorbilder hätten insoweit eine nicht zu unterschätzende Rolle: **Nach dem Prinzip „what you can see – you can be“ ziehen Frauen im Management automatisch andere Frauen nach**.

Passend zum neuen Namen des Beirats „Women in Leadership & Culture“ berichtete **Sirka Laudon**, Vorstandin People Expe-



Ursula Clara Deschka (ERGO), Sirka Laudon (AXA) und Laura Gersch (Allianz)

rience bei AXA, über Transformationsmythen, die sich hartnäckig halten, aber grundlegend falsch sind. Die Erwartungshaltung an die Veränderungsbereitschaft der Belegschaft werde überschätzt. **Es brauche Köpfe mit Offenheit für Change, die so viel Energie entfalten, dass die anderen mitgerissen werden**. Mit gezielten Nudges bekämen AXA-Mitarbeitende die Chance, ihre Komfortzone spielerisch zu verlassen, beispielsweise über Blind Date Lunches oder ein Improvisationstheater im Rahmen einer Managementkonferenz. Kultur allein ohne Strategie und dahinter geschaltete Prozesse werde für den Transformationsprozess überbewertet. **Empowerment der Mitarbeitenden sei nicht „laissez-faire“, sondern entstehe durch Selbstwirksamkeit im Team**. 87 Prozent der Mitarbeitenden bei AXA erlebten Befragungen zufolge, dass sie Entscheidungen selbst treffen können. Reverse Formate, in denen junge AXA-Talente den Vorstand challenge, hätten sich ebenso bewährt. Die kognitiv perfekt erklärte Changestory verspreche noch lange nicht, dass die Transformation funktioniere. Insgesamt würde es der Branche gut tun, den Changeprozess mit mehr Spaß und Kreativität zu treiben. Der wirksamste Hebel für erfolgreiche Transformation sei immer noch der Kopf an der Spitze – der **Changeleader**. ▽



Fast paritätisch



Foto: Adobe Stock/Anatoly Popov

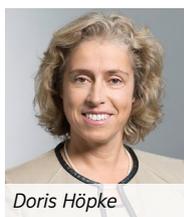
Keinem Vorstand eines Arbeitgeberverbands in Deutschland dürften mehr Frauen angehören als dem Vorstand des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV)! Das hätte man der oft als konservativ beschriebenen Versicherungswirtschaft eher nicht zugetraut ...

Der Vorstand des AGV besteht aktuell aus 16 gewählten Mitgliedern: aus neun Männern und sieben Frauen, er ist also zu 44 Prozent weiblich.

Dazu beigetragen haben jüngste Personalentscheidungen in den Unternehmen, die aber nicht etwa ausschließlich in eine Richtung – ein männlicher Personalvorstand wird durch einen weiblichen abgelöst – gehen, sondern mitunter auch in die andere Richtung.

Im Einzelnen:

Doris Höpke, Personalvorständin der Munich Re seit 2017 und in dieser Funktion auch Mitglied des AGV-Vorstandes, schied zum 30. April auf eigenen Wunsch aus dem Vorstand ihres Unternehmens – und damit auch aus dem Vorstand des AGV – aus. Ihr Nachfolger als Arbeitsdirektor der Munich Re und als Vorstandsmitglied des AGV ist **Achim Kassow**, der seit 2020 dem Vorstand der Munich Re angehört und dort auch weiterhin unter anderem für das Ressort Asia Pacific und Africa verantwortlich ist.



Doris Höpke

Quelle: Munich RE



Achim Kassow

Quelle: Munich RE

Ulf Mainzer, Personalvorstand der ERGO seit 2008 und in dieser Funktion auch Mitglied des AGV-Vorstandes, seit 2017 als einer der drei stellvertretenden Vorsitzenden, gab zum 30. Juni das HR-Ressort und sein Mandat im AGV-Vorstand ab, bleibt aber im Vorstand der ERGO Group AG, dort zuständig für Recht, Datenschutz, Compliance, Einkauf und Corporate Office. Seine



Ulf Mainzer

Quelle: ERGO

Nachfolgerin als Arbeitsdirektorin der ERGO und als Vorstandsmitglied des AGV ist **Lena Lindemann**. Die promovierte Juristin gehört dem ERGO-Konzern seit 2017 an und war bis zu ihrer Berufung in den Holdingvorstand als Bereichsleiterin HR Business Management der ERGO Group AG in Düsseldorf tätig. „Lena Lindemann wird die angestoßene Transformation des Personalbereichs konsequent fortsetzen, die Entwicklung der Arbeitgebermarke weiter voran treiben und das Unternehmen auf die weitere Digitalisierung der Arbeitswelt vorbereiten“, so ERGO-Vorstandsvorsitzender **Markus Rieß**.



Lena Lindemann

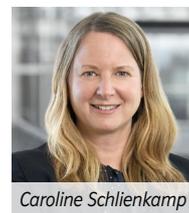
Quelle: ERGO

Ebenfalls zum 30. Juni gab der Vorstandsvorsitzende der Talanx, **Torsten Leue**, die Verantwortung für das HR-Ressort ab. In seiner Eigenschaft als Personalvorstand seines Unternehmens gehörte er seit 2017 dem AGV-Vorstand an. Seine Nachfolgerin als Arbeitsdirektorin der Talanx und Vorstandsmitglied des AGV ist **Caroline Schlienckamp**. Sie wurde bereits zum 1. Mai zum Mitglied des Vorstandes der Talanx AG bestellt und übernahm dort in einem neugeschaffenen Ressort zunächst die Bereiche Compliance, Recht, Datenschutz, Einkauf sowie Interne Dienste. Zum 1. Juli kam das HR-Ressort hinzu. Zusätzlich zu ihren Aufgaben übernahm Caroline Schlienckamp die mitarbeitführende Gesellschaft der Erstversicherungsgruppe der Talanx AG in Deutschland. Vor ihrer Berufung in den Holdingvorstand leitete sie in der Talanx AG die Funktionen Recht, Compliance und Datenschutz. „Mit der Schaffung des neuen Vorstandsressorts trägt die Talanx der Entwicklung Rechnung, dass die dort gebündelten Aufgaben von zentraler Bedeutung für internationale, wachstumsstarke Unternehmen sind“, so Talanx- Aufsichtsratschef **Herbert Haas**.



Torsten Leue

Quelle: Talanx



Caroline Schlienckamp

Quelle: HDI

AGV-VORSTAND

Neu zugewählt in den AGV-Vorstand wurden:

• **Christoph Bohn**, Vorstandsvorsitzender der ALH Gruppe, zu der die Alte Leipziger und die Hallesche Krankenversicherung gehören. Bohn trat 2007 in die Vorstände Alte Leipziger Leben und der Halleschen ein, seit 2010 ist er Mitglied des Holdingvorstandes. Die Funktion des Arbeitsdirektors der ALH Gruppe nimmt er seit 2014 wahr. Vor seinem Wechsel nach Oberursel arbeitete Bohn 18 Jahre für verschiedene Unternehmen des Gerling-Konzerns.

• **Thomas Voigt**, Vorstandsvorsitzender der VHV Holding AG, folgte in dieser Funktion – und auch im AGV-Vorstand –



Christoph Bohn

Quelle: Alte Leipziger



Thomas Voigt

Quelle: VHV

Uwe H. Reuter nach, der nach zwei Jahrzehnten in der Konzernführung in den Aufsichtsrat der VHV wechselte und dort den stellvertretenden Vorsitz sowie den Vorsitz des Personalausschusses übernahm. Voigt ist seit 2009 Vorstandssprecher der VHV Allgemeine Versicherung AG und seit 2003 Mitglied des Vorstandes der VHV Holding AG.

„Wir kennen Thomas Voigt als einen Vorstand, der auf Veränderungen im Markt schnell und mit entsprechend ziel-führenden Veränderungen auf Unternehmensseite reagieren kann. Diese Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit war und wird auch künftig unter Führung von Thomas Voigt eine der großen Stärken der VHV Gruppen sein“, so VHV-Aufsichtsratschef **Peter Lütke-Bornefeld**. ▽



Uwe H. Reuter

Quelle: VHV

WERDE #INSURANCER

GET REAL.

WERDE #INSURANCER
EINE INITIATIVE DEUTSCHER VERSICHERER
POWERED BY AGV & BWV

Erste Content-Creator-Kooperation ein voller Erfolg

Wie bereits in den letzten Ausgaben berichtet, läuft die Nachwuchsinitiative Werde #Insurancer auch in diesem Jahr erfolgreich weiter, finanziert von 14 Versicherern und koordiniert von AGV und BWV.

Die Zusammenarbeit in den sozialen Medien mit insgesamt vier Content Creatoren schafft zusätzliche Reichweite.

Mithilfe von Content Creator Marketing wird hier eine besonders glaubwürdige Form von Empfehlungsmarketing innerhalb der gewünschten Zielgruppe erreicht.

Dabei haben die Meinungsbildner_innen @femance_finanzen, @manicolress, @karriereguru und @versicherungenmitkopf auf ihren Instagram- und TikTok-Profilen mit authentischen, unterhaltsamen und informativen Kurzvideos ihre Abonnenten auf das vielfältige und spannende Berufsbild des Insurancers aufmerksam gemacht.

Über diese Kooperation konnten insgesamt rund 250.000 Impressionen und entsprechende gute Interaktionen und Klicks auf Stellenanzeigen erzielt werden.

Deshalb ist im Herbst eine zweite Kampagne mit Meinungsbildnern auf Instagram geplant.

Auch die Hauptkampagne, die für einen Job in der Versicherungsbranche mit Paid-Media-Assets wirbt, entwickelt sich weiterhin positiv: Bis Mitte August wurden im Jahr 2022 über 71 Millionen Impressionen erzielt, die dann über die Website und den JobAtlas auf die Stellenanzeigen der 14 teilnehmenden Versicherer geleitet wurden.

Sehen Sie hier den aktuellen **Casefilm**:
<https://www.youtube.com/watch?v=5prCWV9kuIA>
Oder besuchen Sie die **Kampagnen-Landingpage**:
<https://werde-insurancer.de> ▽

Mutausbruch: Warum einige handeln und andere noch zögern

INSURWOMEN@NETWORKS - Join in & share ist das neue digitale Netzwerk für Frauen in Verantwortung aus der Versicherungswirtschaft, das im März 2022 von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Julia Blank, Referentin beim AGV, initiiert wurde. Der Austausch unter den Kolleginnen soll neue



Impulse geben, das eigene Netzwerk erweitern und Frauen dazu inspirieren, weiter an ihrer Karriere zu arbeiten. Susanne Justen, Leiterin Konzernrevision bei der AXA, unterstützt **INSURWOMEN@NETWORKS** als Co-Moderatorin und Sparrings-Partnerin.

Was ist eigentlich Mut? Und treffe ich selbst mutige Entscheidungen? Das war das Thema des zweiten Netzwerk-Events Ende Juli. Fachärztin und Kitchen2Soul-Akademie-Gründerin Tatjana Reichhart fand klare Worte. „Mutig zu sein“ sei nicht „objektiv“ von außen definierbar, sondern nur durch Einblick in die persönlichen „Ängste“ und Werte der handelnden Person. Wer wenig Sicherheitsbedürfnis habe, handele nicht unbedingt „mutig“, wenn er den alten Job kündigt, ohne etwas Neues in der Tasche zu haben. Für jemanden, der Höhenangst habe, sei bereits der Sprung vom Zweimeterbrett eine Riesen-Challenge. **Letztlich gehe es beim „mutig sein“ darum, in einer riskanten Situation seine Angst zu überwinden und die Situation durchzustehen.** Neben gewissen Persönlichkeitseigenschaften wie Offenheit und Extrovertiertheit spielten Erziehung und Glaubenssätze eine erhebliche Rolle. „Everybody's Darling“ zu sein, habe zumindest früher in der Erziehung von Mädchen eine deutlich größere Rolle gespielt als bei Jungs. Das erkläre auch, weshalb Frauen in Karrierefragen oft zurückhaltender seien als Männer.

Um seinen eigenen „Mutmuskel“ zu trainieren, helfe es, gezielt Dinge außerhalb der Komfortzone zu machen, ohne sich darum zu kümmern, was andere denken. Einfach mal



Foto: Adobe Stock/hakase420



Julia Blank, Susanne Justen, Tatjana Reichhart und Betina Kirsch

sagen, was man denkt, ohne ständig zu reflektieren, oder an einem Improvisationstheater ohne Konzept zu agieren, könnten erste mutige Schritte sein. Auch worst-case-Szenarien durchzuspielen, könne den Mutausbruch triggern: Meist sei das Kopfkino schlimmer als die Realität. Wer seine eigenen Werte und Bedürfnisse kenne und lebe (leichter gesagt als getan) sowie auch die eigenen Grenzen realistisch einschätze, habe die besten Tools an der Hand, um „für sich selbst“ mutige und richtige Entscheidungen zu treffen. ▽

Wertvolle Mutausbruch-Erkenntnisse der Teilnehmerinnen aus den Breakout-Sessions:

Einfach machen und sehen, was passiert

Gegensätzliche Typen als Sparring suchen

Sich fragen, was würde ich bereuen

Auf das Bauchgefühl vertrauen

Sich selbst verdeutlichen, dass man in gewissen Situationen mutig ist

Die eigenen Werte leben

Role-Models nutzen

Überwindung feiern

Bloß nicht zu viel reflektieren und nachdenken



... Headhunterin Stephanie Schorp

Macht Persönlichkeit Karriere?

Wie definieren Sie Karriere?

Wir leben in einer Zeit, die von extremem Wandel geprägt ist, haben aber zum Teil noch ein sehr gestriges Karriereverständnis. Der Karriere-Begriff ist immer noch sehr von der Gesellschaft geprägt, nach dem Motto höher, schneller, weiter und nicht mit individuellem Erfolg und Glück verknüpft. Viele Menschen reflektieren zu wenig, wer sie sind, was sie gern tun und was sie gut können und vor allem **was sie wollen**. Dann wird es oft auch mit der individuellen und erfüllenden Karriere schwierig.

Warum ist der „perfect fit“ zwischen Job und Persönlichkeit so wichtig?

Wir verbringen so viel Zeit mit unserer Arbeit, daher sollte diese mehr den Charakter von Berufung statt von Broterwerb haben. Je mehr ich reflektiere, was mich ausmacht, woher ich komme, was mich geprägt hat, umso besser stehen die Chancen, einen Job zu finden, der mich erfüllt. Gerade als Führungskraft muss man hinter vielen Dingen stehen, um glaubwürdig zu sein. Bei Konzernkarrieren wird völlig unterschätzt, wie groß der Unterschied zwischen Mittel-Management und Top-Etage ist. Das ist eine ganz andere Liga. Da kann mir jemand gegenüber sitzen, der bislang in der zweiten Liga Spitzenleistungen bringt, dem ich aber nicht zutraue, eine ähnliche Leistung auch in der ersten Liga oder gar in der Champions League zu



schaffen. Und bevor Sie versuchen, sich hier auf Teufel komm raus anzupassen und zu verbiegen, seien Sie lieber Sie selbst und suchen nach dem Job, in dem Sie Erfolg haben.

Was heißt Ihr Ansatz für HR-Abteilungen?

Wir stellen heute noch viel zu wenig nach Potenzial ein. Niemand kommt als Vorstand oder Managerin auf die Welt. Wir müssen Menschen die Chance geben, ihr Potenzial zu entwickeln und die persönliche Eignung unter Beweis zu stellen. Viele Personalers in Deutschland möchten am liebsten Menschen auf einem Posten, die das gleiche schon irgendwo anders erfolgreich gemacht haben. Das kann schon der erste Fehler sein. Da fehlt es manchmal am Mut zu außergewöhnlichen Besetzungen, auch zu Crossover Besetzungen. Daher wäre es sehr hilfreich, den herkömmlichen Blick auf Werdegänge aufzubrechen.

Stephanie Schorp ist Geschäftsführerin der Personalberatung Comites perfect placements und arbeitet vor allem als Headhunterin. Seit über 20 Jahren ist die Diplom-Psychologin mit der Auswahl, Beurteilung und Entwicklung von Führungskräften beschäftigt. Erfahrungen sammelte sie sowohl im Großkonzern als auch in einer mittelständischen Versicherung und in der Beratung. Im März 2022 erschien ihr Buch „Persönlichkeit Macht Karriere – So stellen Sie die Weichen für Ihren eigenen beruflichen Weg“ im Campus-Verlag.

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

AGV bietet Praxisworkshop „Gefährdungsbeurteilung Mobilarbeit“ an

Mobilarbeit im Homeoffice wird – wie alle anderen Arbeitsformen auch – vom Arbeitsschutzgesetz erfasst. Somit ist für Mobilarbeit eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Viele Versicherungsunternehmen überarbeiten ihre aktuelle Gefährdungsbeurteilung mit Blick auf Mobilarbeit.

AGV-Geschäftsführer Michael Gold und Tobias Hohenadl, Referent beim AGV, bieten am 4. Oktober von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr einen virtuellen Praxisworkshop „Gefährdungsbeurteilung Mobilarbeit“ an. Henrike Strothmann, LVM, und Torben Thorn, R+V, geben Praxisberichte aus ihren Unternehmen.

Anmeldungen sind über die Homepage des AGV im Bereich Service – Tagungen und Veranstaltungen möglich. ▽

NEU IM AGV

LV Bestandsservice GmbH, NÜRNBERGER Asset Management GmbH, GARANTA Versicherungs-AG und Guy Carpenter & Company GmbH

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

Die **LV Bestandsservice GmbH** gehört zur Viridium Versicherungsgruppe, fungiert innerhalb dieser Gruppe als Servicegesellschaft und erbringt - im Auftrag von Scottish Widows - Bestandsführungs- und Serviceleistungen für den Clerical-Medical-Versichertenbestand in Deutschland und Österreich. Insgesamt betreuen die Viridium-Gesellschaften knapp 4 Millionen Versicherungsverträge mit einem Vermögen von mehr als 68 Milliarden Euro.



Die **NÜRNBERGER Asset Management GmbH** ist eine 100-prozentige Tochter der NÜRNBERGER Beteiligungs-AG und betreibt Anlageberatung, Anlagevermittlung, Abschlussvermittlung sowie Finanzportfolioverwaltung.



Die **GARANTA Versicherungs-AG** ist eine 100-prozentige Tochter der NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG und betreibt die Geschäftszweige Schaden- und Unfallversicherung.

Die **Guy Carpenter & Company GmbH** verantwortet das Geschäft von Guy

Carpenter, einem der weltweit führenden Rückversicherungsmakler, in



den deutschsprachigen Märkten und beschäftigt in Deutschland mehr als 60 Mitarbeiter. Die Geschäftspolitik von Guy Carpenter fußt auf drei Säulen: analytische und strategische Beratungsleistungen in den Bereichen Risiko- und Kapitalmanagement sowie daraus abgeleitet die Strukturierung und administrative Verwaltung von Rückversicherungsdeckungen.

Die vier Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Niemand urteilt schärfer als der Ungebildete. Er kennt weder Gründe noch Gegengründe und glaubt sich immer im Recht.“

Ludwig Feuerbach (1804–1872),
dt. Philosoph und Anthropologe

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

Redaktionsschluss/Druckbeginn: 29. August 2022

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

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.