

Das gibt es für die Versicherungsangestellten zusätzlich:

2 000 Euro Inflationsausgleichsprämie (netto!)

3,0 Prozent ab 1. September 2024



EDITORIAL

Die Verhöhnung der Arbeit 2

TARIFABSCHLUSS FÜR INNEN- UND AUSSENDIENST

**Nachschlag für die
Versicherungsangestellten** 8

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Gesellschaftliches Engagement
wird großgeschrieben** 10

Die Verhöhnung der Arbeit



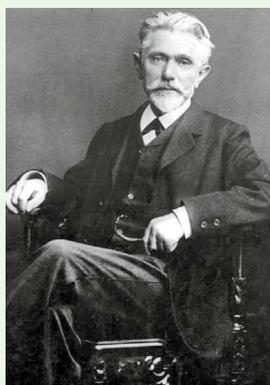
Diese Überschrift stammt nicht von mir. Sie stammt aus dem SPIEGEL vom 11. November.

Ich habe mich nie zu Hartz IV geäußert, weil ich der Meinung bin, dass alle, die auskömmlich verdienen, nicht Gefahr laufen sollten, sich über diejenigen, die das Leben härter getroffen

hat, zu erheben. Deshalb werde ich auch jetzt nicht die Erhöhung des Regelsatzes um 53 Euro auf Euro 502 kritisieren.

Die von der Ampelkoalition geplante Umstellung von Hartz IV auf Bürgergeld war aber geeignet, den Sozialstaat fundamental zu verändern, und zwar zu verschlechtern. Noch nie habe ich im SPIEGEL eine so harsche Kritik an einem sozialpolitischen Vorhaben einer Bundesregierung gelesen. SPIEGEL-Autor Alexander Neubacher nahm bei seiner Bewertung der Umstellung von Hartz IV auf Bürgergeld kein Blatt vor den Mund:

Wer nicht arbeiten will, soll auch nicht essen. So steht es in der Bibel, zweiter Brief des Apostels Paulus an die Thessalonicher, und nicht nur dort. August Bebel, Mitbegründer und Säulenheiliger der deutschen Sozialdemokratie, griff den Satz vor mehr als 140 Jahren in seiner Handlungsanweisung für eine gerechtere Gesellschaft auf. Auch der frühere SPD-Vorsitzende Franz Müntefering hat ihn gern zitiert.



August Bebel

Foto: Bundesarchiv/Karl Pinkau

*Es ist ein übertrieben harter Satz. Aber er macht klar, was die Bedingung für eine funktionierende Solidargemeinschaft ist: **Wer etwas von der Gemeinschaft erwartet, muss im Rahmen seiner Möglichkeiten bereit sein, selbst etwas zu tun.** Wer die Solidarität nur ausnutzt, hat sie nicht verdient. Es ist der Kern des Sozialstaats seit Bismarcks Zeiten, dass den Schwachen geholfen wird, aber niemand das Recht hat, sich von den anderen aushalten zu lassen. Dieser Grundsatz steckt auch im Hartz-IV-System, das wesentlich zum deutschen Beschäftigungswunder der letzten 17 Jahre beigetragen hat, zur Halbierung der Arbeitslosenquote trotz weltweiter Krisen.*

Insofern ist es ein Epochenbruch, was die Ampelkoalition, angeführt von Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD), nun plant. Das sogenannte Bürgergeld soll zum Jahreswechsel nicht nur dem Namen nach Hartz IV ablösen, sondern auch das Prinzip Fordern und Fördern aufweichen. Vom »Fordern« jedenfalls ist im Gesetzentwurf zum Bürgergeld kaum noch die Rede.

Stattdessen findet sich dort viel Sozialpädagogendeutsch über »Vertrauenszeit«, »Karenzzeiten« und »Vermögensfreistellung«. In Teilen wirkt der Gesetzentwurf wie eine Verhöhnung von Arbeit, Fleiß und Leistungsethos.

Anders als im Hartz-IV-System will der Staat beim Bürgergeld erst mal darauf verzichten, Langzeitarbeitslose zu zwingen, sich auf die Suche nach einem Job zu machen. In den ersten sechs Monaten fallen alle Sanktionen für unkooperatives Verhalten der Leistungsbezieher weg. Laut Ampelkoalition soll stattdessen ein »Vertrauensverhältnis« zwischen Behörde und Betroffenen entstehen, möglichst frei von Zwang und Druck. Warum es eine vertrauensbildende Maßnahme sein soll, wenn jemand ein halbes Jahr lang jedes Vermittlungsangebot des Jobcenters ablehnen kann, bleibt das Geheimnis des SPD-Arbeitsministers.

Die Koalition behauptet, die derzeitigen Sanktionen vergifteten die Stimmung. Dabei setze man sie in der Praxis nur selten ein, denn die allermeisten Arbeitslosen seien ja keine Drückeberger.

*Letzteres stimmt, doch tatsächlich wird umgekehrt ein Schuh daraus: **Dass die Jobcenter nur wenige Sanktionen verhängen, zeigt, wie wirksam die Drohung von Sanktionen ist. Es käme ja auch niemand auf die Idee, die Strafen für Autoraser abzuschaffen, nur weil die allermeisten Menschen die Geschwindigkeitsregeln einhalten.***

Das Bürgergeld sollen auch Leute bekommen, die es eigentlich nicht nötig hätten, weil sie selbst viel Geld haben. Die Ampelkoalition billigt jedem Langzeitarbeitslosen ein Schonvermögen zu, das weit über den heutigen Grenzen liegt. Ein kinderloses Paar etwa dürfte künftig bis zu 90 000 Euro auf dem Sparguthaben plus eine private Altersvorsorge plus eine selbst genutzte Eigentumswohnung plus zwei Autos. Das Jobcenter würde dennoch jeden Monat den vollen Betrag überweisen. Bis zu zwei Jahre lang. Finanziert von Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern, die womöglich viel weniger besitzen.

EDITORIAL

Ich bin froh, dass auf Druck des Vermittlungsausschusses nunmehr das Prinzip Fördern und Fordern doch erhalten bleibt und der Einstieg in ein bedingungsloses Grundeinkommen verhindert werden konnte:

- Die vorgesehene sechsmonatige Vertrauenszeit ohne jede Sanktion entfällt.
- Die Mitwirkung der Arbeitslosen ist von Beginn an zwingend. Wer sich verweigert oder Termine verstreichen lässt, muss umgehend mit finanziellen Einbußen rechnen: Es gibt gestaffelte Sanktionen bei Pflichtverletzungen: beim ersten Verstoß zehn Prozent für einen Monat, beim zweiten Verstoß 20 Prozent für zwei Monate und beim dritten Verstoß 30 Prozent für drei Monate.
- Das Schonvermögen für die erste Person sinkt deutlich von 60 000 Euro auf 40 000 Euro. Bei jeder weiteren Person im Haushalt wird es bei ursprünglich vorgesehenen 30 000 Euro auf 15 000 Euro halbiert. Eine vierköpfige Familie hat damit nicht mehr – wie ursprünglich vorgesehen – ein Schonvermögen von 150 000 Euro, sondern nur von 85 000 Euro.

- Die Zeit, in der das Vermögen nicht angetastet wird und die Wohnverhältnisse nicht überprüft werden, ist von zwei Jahren auf zwölf Monate halbiert worden.

Mit diesem Kompromiss können auch die Arbeitgeber zufrieden sein. „Wir brauchen eine einladende Arbeitsmarktpolitik in die Betriebe und keine verfehlte“, sagte Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger. Das hoch anerkannte Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hat schon 2018 festgestellt, dass Sanktionen eine „**im Schnitt beschleunigte Aufnahme der Erwerbstätigkeit**“ bewirken. Sie bleiben nun möglich. Das ist gut so, denn damit bleibt auch die Balance zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern gewahrt.

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Die Verhöhnung der Arbeit 2

AGV-Personalleitertagungen Außendienst

Vertrieb neu denken 4

Durch die Arbeitgeberbrille gesehen

Auf einem anderen Stern 6

Auszeichnung 7

AGV unterwegs 7

Tarifabschluss für Innen- und Außendienst

Nachschlag für die Versicherungsangestellten:
Zweimal 1000 Euro Inflationsausgleichsprämie
plus 3,0 Prozent ab 1. September 2024 8

AGV-Jahresauftaktveranstaltung

Alles zur Arbeitszeit 9

Für die Personalarbeit vor Ort

Von der Bringschuld zur Holschuld 9

Für die Personalarbeit vor Ort

Gesellschaftliches Engagement wird großgeschrieben .. 10

AGV-Gesundheitsforum

Gesund durch bewegte Zeiten 12

AGV-Branchenbeirat Women in Leadership & Culture

Im Baltikum sind neun von zehn
Versicherungsvermittlern Frauen 14

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Warum kein Vorrang für interne Meldungen? 15

Für die Personalarbeit vor Ort

Heizung runter – Der Kampf um den Thermostaten 16

AGV – Kurz nachgefragt

Neues AGV-Umfrage-Format mit unerwartet
hoher Resonanz 17

Inspiring Leadership

Über persönliche Werte, innere Unabhängigkeit
und Familie 18

AGV-Netzwerk

Der AGV hat das Vorschlagsrecht für eine Vielzahl von
– ehrenamtlichen – Funktionen. Hier eine Auswahl: 19

NEU im AGV

Reha Assist GmbH, WERTGARANTIE Bike GmbH,
WERTGARANTIE CE GmbH 20

Gedacht ... Gesagt 20

Ausgezeichnet 20

Impressum 20

Vertrieb neu denken



Ralf Berndt

Wie sich Versicherungsvertrieb und Nachhaltigkeit zusammendenken lassen und welche Strategien und Praxisvorschläge für die Ausschließlichkeit zur Verfügung stehen, wurde beim diesjährigen AGV-Treffen der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Stuttgart und Bremen heiß diskutiert. Geleitet wurden die Tagungen von Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter, und Peter Bochnia, Vertriebsvorstand der LVM Versicherungen.



Peter Bochnia

Nachhaltigkeit im Versicherungsvertrieb



Christoph Dühr und Lukas Härle,
Abteilung Grundsatzfragen Vertrieb der Barmenia

Schon sehr früh – im Jahr 2001 – hat die Barmenia begonnen ein Mindset zu schaffen, in dem Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zusammengedacht werden. Aber wie zeigt sich das konkret in der Praxis? **Im Bereich der Kapitalanlage werden die Grundsätze für nachhaltiges Investieren der Vereinten Nationen groß geschrieben.** Das erscheint auf den ersten Blick trivial, ist aber mit viel Arbeit verbunden. **Für alle Neuinvestitionen wurden Ausschlusskriterien für Staats- und Unternehmensanlagen definiert und transparent veröffentlicht.** Im Bereich „soziales Engagement“ wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit dem größten Netzwerk für Diversity Management in Deutschland angeschlossen. Durch zahlreiche Projekte wird die „Unterschrift“ auch tatsächlich mit Leben gefüllt. Beispiele sind die „Rest-Cent-Spende“ – hier spenden Mitarbeiter ihre Netto-Cent-Gehaltsbeträge hinter dem Komma – oder die „Chance! Wuppertal“, ein Azubi-Sozialprojekt.

Zunehmend wird dieses Mindset auch in den Alltag des Vertriebs übertragen. So werden neben der Hauptverwaltung auch die Außenstellen nur mit emissionsneutralem Ökostrom versorgt. Das papierarme Büro wird stetig weiterentwickelt. Der Einsatz lohnt sich: Bereits im Jahr 2008 wurde der Barmenia der Sonderpreis „Deutschlands nachhaltigster Vertrieb“ verliehen.

Innovationstransfer und Nachhaltigkeit im Vertrieb



Gunther Friedl, Inhaber des Lehrstuhls für Controlling an der Technischen Universität München

In einer aktuellen Verhaltensstudie wurden Nachhaltigkeitspräferenzen bei Versicherungsprodukten untersucht, um die Rolle der Beratung im Hinblick auf Information und Vertrauen besser einordnen zu können. Im Vordergrund stehen dabei die Fragen, ob und unter welchen Umständen Versicherungskunden nachhaltige Versicherungsprodukte wählen, und ob diese Wahl durch bestimmte Parameter wie Zusatzinformationen oder Beratung beeinflusst wird.

Tatsächlich zeigt sich, dass eine Bereitschaft besteht, für ökologische Produkte einen Aufpreis zu bezahlen. Besonders interessant ist: **Die Zahlungsbereitschaft könnte für nachhaltige Produkte sogar etwas höher liegen als bei den traditionellen Produkten. Vor allem die richtigen Informationen zu nachhaltigen Versicherungsprodukten beeinflussen die Kaufbereitschaft positiv.** Dabei wird die Nachhaltigkeitspräferenz insbesondere vom Alter, Geschlecht und Arbeitsstatus beeinflusst. Frauen waren beispielsweise häufiger als Männer dazu bereit, mehr für ein nachhaltiges Produkt zu zahlen.

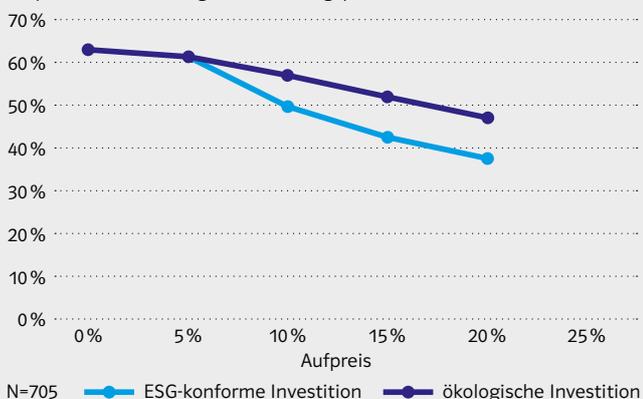
Die Ergebnisse sind insbesondere für die Aus- und Weiterbildung von Versicherungsvermittlern wichtig, damit diese auf den richtigen Umgang mit veränderten Kundenpräferenzen und regulatorischen Anforderungen angemessen vorbereitet sind.

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

Zahlungsbereitschaft der Kunden

Preiselastizitäten bei nachhaltigen Versicherungsprodukten

Anteil der Befragten, die bei dem jeweiligen prozentualen Aufpreis das nachhaltige Versicherungsprodukt wählen



Die Teilnehmer reagieren auf den Begriff „ökologisch-nachhaltige Investition“ stärker als auf den Begriff „ESG-konforme Investition“.

Umstrukturierung erfolgreich



Frank Kettner,
Vertriebsvorstand der Alte Leipziger-Hallesche Gruppe

Die Versicherungsvermittler werden von Jahr zu Jahr älter. In den nächsten zehn bis 15 Jahren wird ein Großteil der Vermittler altersbedingt aus dem Geschäft aussteigen. Der Generationenwechsel in der Ausschließlichkeit ist auch bei der Alten Leipziger eine große Herausforderung für den Vertrieb.

Die Ausgangslage bei der ALH-Gruppe war wie folgt: 90 Prozent des Privatkundengeschäfts wickelten Makler ab. Die verbliebene konzerneigene Ausschließlichkeitsorganisation drohte in den kommenden Jahren langsam in der Versenkung zu verschwinden. Es stellte sich deshalb die Frage, wie man die vorhandene Ausschließlichkeit interessenrecht reformieren kann. Nachdem die unterschiedlichsten Lösungsansätze diskutiert und geprüft wurden, wurde vereinbart, **die AO-Vertreter sukzessive in die Tätigkeit als Mehrfachagent oder Makler zu entlassen.** Seit dem wechseln etwa 30 Vertreter pro Quartal ihren Status und erhalten eine neue Servicierung, insbesondere für die Bestandsverwaltung. Nach anfänglichen Bedenken ist das Feedback der ehemaligen AO-Vertreter sehr gut.

Kettner erkennt in dem neuen Modell vor allem einen großen Vorteil: „Es wird deutlich unwahrscheinlicher, dass der Kunde wegen einer einzelnen unvorteilhaften Police für den bisherigen AO-Vertreter komplett verloren geht.“

Kundenzentrierung als Rettung für die Ausschließlichkeit



Oliver Thiel, Director Financial Services, Management Consulting Insurance der KPMG

Martin Zirkel, Partner der KPMG

Dynamische und disruptive Kräfte veranlassen die Versicherer dazu, maßgeschneiderte Agenturkonzepte zu erstellen und der Ausschließlichkeit, so gut es geht, unter die Arme zu greifen. Im Vordergrund können dabei Konzepte wie der „Customer Lifetime Value“ stehen.

Kundenzentrierung erfordert einerseits die genaue Kenntnis des Kunden und andererseits eine hohe operative Flexibilisierung zur bestmöglichen Bedürfnisbefriedigung. Obwohl dies seit vielen Jahren bekannt ist, besteht in der Praxis oftmals ein großes „Empathie Gap“ zwischen Kunden und Unternehmen. Um diese Lücke zu schließen, sollte ein geschlossener Feedback-Zyklus mit dem Kunden etabliert werden, der sogenannte Closed-Loop-Ansatz – „Listen“, „Analyse“ und „Act“.

Ist wertorientierte Kundenzentrierung in der Versicherungswirtschaft bereits angekommen?

97 Prozent verstehen Kundenzentrierung als Teil der Strategie oder planen einen entsprechenden Strategiewechsel.	Marketing soll zukünftig stärker datenbasiert, personalisiert sein und mit unterschiedlichen Systemen und Abteilungen vernetzt sein.	94 Prozent sehen eine personalisierte Ansprache von Kundinnen und Kunden als wichtig an.
Der persönliche Kundenkontakt wird auch zukünftig noch die bevorzugte Vertriebs- und Beratungsart sein, durch digitale Tools aber gestützt sein.	40 Prozent der Unternehmen wollen ihre kundenzentrischen Strategien 2022 ausgerollt haben.	Plattformökosysteme mit Drittanbietern werden bislang noch von der Minderheit als wichtig erachtet, um integrierte Produkte und Services anbieten zu können.

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

Kommunikation und Körpersprache mit Überzeugungskraft



Stefan Spies, einer der renommiertesten Kommunikationstrainer Deutschlands

Sind wir im Alltag nicht alle Schauspieler? Die einen bessere, die anderen schlechtere? Sollte das so sein, ist dies aber nichts Schlimmes ...

Vielmehr sollte ein jeder von uns seine innere Haltung in beruflichen Schlüsselsituationen überdenken, um das eigene Auftreten in den verschiedensten Konstellationen bewusst steuern zu können. Ein wichtiger Schlüssel dabei ist das sogenannte „ALS OB“, also die Art und Weise, wie



man sich die jeweilige berufliche Herausforderung vorstellt und auf sie reagiert. **Es gilt zu erkennen, ob es sinnvoller ist, dem Gegenüber Raum zu geben (Tiefstatus) oder Raum zu nehmen (Hochstatus). Während also der Hochstatus für einen starken Auftritt benötigt wird, ist der Tiefstatus bei Diplomatie gefragt.** Ein guter und überzeugender Vortrag ist deshalb nur aus dem Hochstatus möglich.

Die sichere und richtige Anwendung des jeweiligen Status kommt freilich nicht von heute auf morgen, sondern muss mittels verschiedener Sprech-, Atem- und Präsentationstechniken erlernt werden. Aber: Es zahlt sich aus! ▽

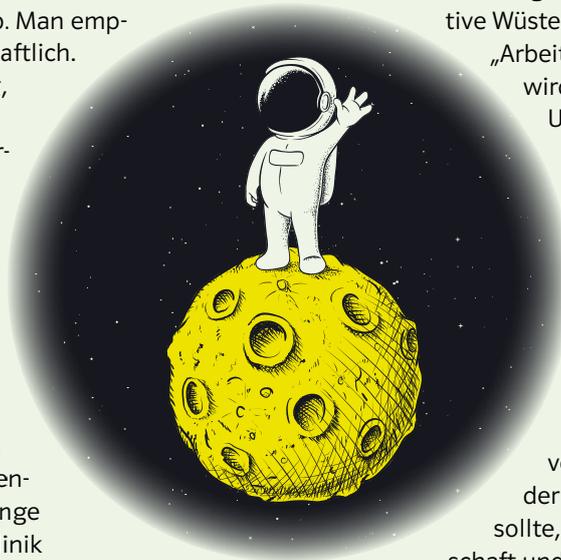
DURCH DIE ARBEITGEBERBRILLE GESEHEN

Auf einem anderen Stern



Ende Oktober begab ich mich in die „Höhle des Löwen“: zu der Veranstaltung „Mitbestimmung reloaded“ der Hans-Böckler-Stiftung in der ver.di-Bundeszentrale in Berlin. Als einziger Arbeitgebervertreter vor gewerkschaftlich organisiertem Publikum aufzutre-

ten, ist immer ein undankbarer Job. Man empfindet mich freundlich bis freundschaftlich. Der Organisator der Veranstaltung, ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Meister, langjähriger Verhandlungsführer von ver.di, kennt unsere Branche und weiß, dass wir es mit dem Begriff „Sozialpartnerschaft“ ernst meinen. Und so konnte ich die ver.di-Bundeszentrale nach drei interessanten Stunden auch wieder unversehrt verlassen. Ich machte die Erfahrung, dass bei ver.di noch echte Talente schlummern, die offenbar auch gehoben werden: Eine junge Betriebsrätin der Bochumer Uni-Klinik sprach dem Auditorium mit viel Herz und Praxisbezug aus der Seele. Das war erfrischend, wenngleich man in der Sache durchaus anderer Meinung sein kann.



Nicht erfrischend war dagegen die Podiumsdiskussion. Hier traf ich auf bockharte Gewerkschaftsideologie von Betriebsratstheoretikern der Stiftung. „Schwerpunktstaatsanwaltschaften bilden!“, „Mitbestimmung bei der Personalplanung!“, „Initiativrecht für gesellschaftspolitische Erziehung!“ usw. usw. Deutschland, das Land mit dem höchsten Mitbestimmungsniveau weltweit, wurde als partizipative Wüste dargestellt. Ausreden darf man als „Arbeitgeber-Mann“ eher nicht, gnadenlos wird man von Linksaußen unterbrochen. Und die Moderation gab gerne den Lautstarken das Wort.

Betrachtet man die Inhalte der Debatte, fühlt man sich auf einem anderen Stern: Deutschland ist eine Insel! Die Welt ist eine Scheibe! Gesetze schaffen Fachkräfte und „gute“ Arbeitgeber! Die Kunst der Simplifizierung als Konzept. Schade eigentlich. Denn von einer „Volkspartei“, die ver.di in der Gewerkschaftslandschaft darstellen sollte, dürfte man sich mehr Dialogbereitschaft und Praxisnähe erwarten. ▽

Sebastian Hopfner
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV

AUSZEICHNUNG



Sie freuten sich über die Auszeichnung: Dana Kolbert, Tobias Vögele, Jessica Storck und Dirk Doebis vom Personalwesen der SIGNAL IDUNA (v.l.n.r.)

Die **SIGNAL IDUNA** wurde beim **HR Inside Summit 2022** in Wien mit dem dritten Platz in der Kategorie „**Tools und Services**“ ausgezeichnet.

Im Rahmen des „HR Inside Summit“ werden jährlich in insgesamt acht Kategorien innovative und inspirierende Ideen, Projekte und Persönlichkeiten in der Personal-Branche der Dachregion prämiert. Die SIGNAL IDUNA bekam ihre Auszeichnung für den „PEWE kompakt“-Podcast, mit dem sie die Mitarbeiter zu interessanten Personalthemen informiert. ▽



Rechts: Stephan Tocholski, Personalleiter der VOLKSWOHL Bund Versicherungen

Die **VOLKSWOHL Bund Versicherungen** haben es bei der Auswertung „Europas beste Arbeitgeber“ des **Great Place to Work-Instituts** auf die Siegerliste 2022 geschafft. Um auf europäischer Ebene berücksichtigt zu werden, muss ein Unternehmen sich zunächst als herausragend im eigenen Land erweisen. Aus den nationalen Siegergruppen hat das Great Place to Work-Institut dann 150 Top-Unternehmen als „Europas beste Arbeitgeber“ identifiziert, darunter die VOLKSWOHL Bund Versicherungen. Die Auszeichnung steht „für eine Arbeitsplatzkultur, die in hohem Maße von Vertrauen, Stolz und Teamgeist geprägt ist“. ▽

AGV UNTERWEGS

Bei der Gedenkfeier der IDEAL-Gruppe für **Joachim Lemppenau** würdigten Rainer Jacobus (2. von rechts, Vorstandsvorsitzender der IDEAL-Gruppe), Wolfgang Eder (rechts im Bild, Aufsichtsratsvorsitzender der voestalpine), Hans Jäger (2. von links, ehemaliger Vorstand- und Aufsichtsratsvorsitzender der Volksfürsorge) und Michael Niebler (links im Bild, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV) den Verstorbenen.

Lemppenau war in seiner aktiven Zeit u.a. Vorstandsvorsitzender der Volksfürsorge, Aufsichtsratsvorsitzender der Voest Alpine und der IDEAL sowie Vorsitzender des AGV.

Niebler hob in seiner Ansprache u.a. hervor, wie schnörkellos Lemppenau gewesen sei: „Es gibt Managersprech und Branchensprech. Und beides hat er sich nicht zu



eigen gemacht. Er hat nicht darüber nachgedacht, was von ihm erwartet wird, was er sagt. Sondern er hat es so gesagt, wie er es für richtig hielt.“ Lemppenau sei ein unabhängiger Geist gewesen, nahbar, mit einem tiefen Verständnis für die Anliegen der Gewerkschaften und neugierig bis ins hohe Alter. ▽



Walter Bockshecker, Personalvorstand der Nürnberger seit 2004, geht zum 31. Dezember in den Ruhestand. Ende November wurde er im kleinen Kreis von persönlichen Weggefährten verabschiedet. Die Laudatio hielt Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV. Er beschrieb Bockshecker als „rheinische Frohnatur mit buddhistischer Ruhe“. Hinter der zurückhaltend-bedächtigen Fassade brodele ein Vulkan. Bockshecker habe auch schwierige Strukturmaßnahmen im engen Schulterschluss mit den Betriebsräten erfolgreich umgesetzt.

TARIFABSCHLUSS FÜR INNEN- UND AUSSENDIENST

Nachschlag für die Versicherungsangestellten: Zweimal 1 000 Euro Inflationsausgleichsprämie plus 3,0 Prozent ab 1. September 2024

Das Jahr 2022 wird als das Jahr in die Geschichte der Tarifpolitik der deutschen Versicherungswirtschaft eingehen, in dem zwei Gehaltstarifverträge für den Innendienst abgeschlossen worden sind. Das gab es zuvor noch nie!

Grund für den zweiten Tarifabschluss am 4. Dezember: die zuvor vom Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit, allen Arbeitnehmern bis 31. Dezember 2024 bis zu 3 000 Euro steuer- und beitragsfrei bezahlen zu können. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV) hatten den AGV nach Inkrafttreten des entsprechenden Gesetzes zu Gesprächen aufgefordert, zumal schon einige wichtige Tarifbereiche in Deutschland, vor allem die Chemische Industrie sowie die Metall- und Elektroindustrie, von der neuen Möglichkeit tarifvertraglich Gebrauch gemacht hatten.



Und das wurde am 2. April und am 4. Dezember zwischen AGV, ver.di und DBV vereinbart:

- **Für 2022:** 550 Euro Einmalzahlung im Mai 2022 plus 3,0 Prozent lineare Tarifierhöhung ab 1. September 2022.
- **Für 2023:** 1000 Euro Inflationsausgleichsprämie bis 31. März 2023, 500 Euro Einmalzahlung im Mai 2023 und 2,0 Prozent lineare Tarifierhöhung ab 1. September 2023.

- **Für 2024:** 1000 Euro Inflationsausgleichsprämie bis 31. März 2024 und 3,0 Prozent ab 1. September 2024.
- **Neu:** Erstmals wurden auch die Auszubildenden an den Einmalzahlungen (anteilig) und an der Inflationsausgleichsprämie (in voller Höhe) beteiligt.
- **Neu:** Die Angestellten des Werbeaufendienstes erhalten ebenfalls die Inflationsausgleichsprämie, sie wird nicht auf die verdienten Provisionen angerechnet.
- Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Versicherungsunternehmen, den durch den Gesetzgeber eingeräumten Rahmen des Paragraphen 3 Nr. 11c EStG im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auszuschöpfen, eine rechtliche Verpflichtung erwächst hieraus nicht.
- Ende des Tarifvertrages: Nach 38 Monaten (!) am 31. März 2025.

Die beiden Tarifabschlüsse führen zu folgenden Steigerungen der tariflichen Personalkosten:

2,9 Prozent in 2022 gegenüber 2021, 4,0 Prozent in 2023 gegenüber 2022 und 1,5 Prozent in 2024 gegenüber 2023

Im Übrigen wurde der Tarifvertrag für den Innendienst für die rund 31000 Außendienstangestellten „gespiegelt“: Anhebung der Mindesteinkommenssätze um drei Prozent in 2023, um zwei Prozent in 2024 und um drei Prozent in 2025. Dieser Teil des Tarifvertrages läuft bis Ende Februar 2026. ▽



Alles zur Arbeitszeit

2023 Jahresauftaktveranstaltung

Für das Jahr 2023 plant der AGV nach drei Jahren Corona endlich wieder eine ganztägige präsenste Tagung in Köln, wo die Teilnehmer die AGV-Referenten live hören und sich vor Ort mit Kollegen vernetzen können.

Präsenste Jahresauftaktveranstaltung

am 24. Januar 2023 von 10.00 Uhr bis 16.45 Uhr
im Hotel Hilton Cologne in Köln

Aufgrund des großen Zuspruchs wird es daneben aber auch eine halbtägige virtuelle Veranstaltung per Livestream geben. Hier können die Teilnehmer über den Chat mit den Referenten kommunizieren und Fragen stellen.

Virtuelle Jahresauftaktveranstaltung

am 26. Januar 2023 von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr
per Livestream aus dem ConferenceCenter
im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München

Ein Schwerpunkt auf der präsenten Tagung wird das Thema der **Arbeitszeit** sein, nämlich wie man sie künftig

misst, wie man sie auch während der Rente leisten kann und wie man Freizeit machen kann statt zu arbeiten.

Auch wird die Frage aufgeworfen und beantwortet, ob der **Urlaubsanspruch noch ein Verfallsdatum** hat (Einmal Urlaub, immer Urlaub?).

Ferner werden die neuen Regelungen nach dem **Nachweisgesetz**, der **Arbeitsschutz**, der nach den Corona-Erfahrungen einen ganz anderen Stellenwert auch für die Zukunft haben wird, sowie die Themen **Energie, Inflation, Inflationsausgleichsprämie und Mitarbeiterbindung** behandelt.

Aufgrund der reduzierten Zeit enthält die virtuelle Tagung nur einen Teil der Vortragsthemen.

Das genaue Programm beider Veranstaltungsformate ist auf der Homepage des AGV veröffentlicht.

Anmeldungen sind über die AGV-Homepage www.agv-vers.de möglich. ▽

Von der Bringschuld zur Holschuld

Zum 1. Januar 2023 kommt die **elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**, dann wird die Nachweispflicht zur Feststellungspflicht: Künftig müssten die Arbeitnehmer nicht mehr selbst eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachweisen, sondern nur noch die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt feststellen lassen. Dieser leitet die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse weiter, dort können die Arbeitgeber sie dann abrufen. AGV-Syndikusrechtsanwalt Benjamin Heider stellte das neue System im Rahmen eines „Triple A“ über 200 Branchenvertretern vor. **Bedauerlich sei, dass die Arbeitgeber künftig nicht einmal mehr den ausstellenden Arzt erkennen könnten.** Die Arbeitnehmer seien vom Gesetzgeber auch



nicht verpflichtet worden, im Störfall dem Arbeitgeber doch eine Bescheinigung auszuhändigen. Heider empfahl die Anpassung der Arbeitsverträge und präsentierte Formulierungsvorschläge. ▽

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Gesellschaftliches Engagement wird großgeschrieben

Die Versicherer und ihre Mitarbeiter setzen sich tatkräftig und intensiv für das Gemeinwohl und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft ein. Die Branche realisiert eine Vielzahl an sozialen Projekten und Umweltprojekten. Viele der Initiativen gehen auf Ideen der Beschäftigten zurück und werden von ihnen freiwillig und in ihrer Freizeit vorangetrieben. Der Strauß an Aktivitäten ist so bunt wie unsere Branche selbst und sehr beeindruckend. **Das Engagement für andere ist Teil der DNA der Versicherer.** Dies sind zentrale Ergebnisse einer AGV-Umfrage. Im Rahmen der Erhebung wurde großes Interesse an einem digitalen Austausch geäußert, der Mitte November stattfand.



Kristina Franke
Wettkampf gegen die Erderwärmung

Momentan habe jede Person auf der Erde einen durchschnittlichen CO₂-Fußabdruck von vier Tonnen pro Jahr, in Deutschland sogar von elf Tonnen. Um die Erderwärmung entsprechend des Pariser Klimaziels auf maximal 1,5 Grad zu begrenzen, müsse dieser Wert auf durchschnittlich zwei Tonnen reduziert werden. Allerdings wüssten viele Menschen gar nicht, wie sie ihren CO₂-Fußabdruck verringern könnten. Mit der App „NetZeroYou2 – do your best and remove the rest“ hilft die Swiss Re ihren Beschäftigten dabei, berichtete **Kristina Franke**, Market Head Nordics, NL & CIS. Mit Hilfe der App kann jeder seinen persönlichen CO₂-Fußabdruck durch eine Analyse seines Lebensstils ermitteln. **Die Mitarbeiterinnen**



und Mitarbeiter erhalten im Alltag leicht umsetzbare Empfehlungen für klimafreundliches Handeln, um nachhaltige Gewohnheiten in ihr Leben zu integrieren.



Franz Wagner
Soziale Tage Teil der Ausbildung

Die Versicherungskammer Bayern setzt soziales Engagement über ihre Stiftung auf den Ausbildungsplan, erläuterte **Franz Wagner**, Leiter Ausbildung Konzern. Für Auszubildende und dual Studierende ist die Wohltätigkeitsarbeit Hilfe zur Selbsthilfe. **Es sei wichtig, Belastbarkeit, Resilienz, Empathie und Adaptivität der jungen Generation zu stärken. Das werde durch „soziale Tage“ als fester Bestandteil der Ausbildung gefördert.** Die jungen Menschen helfen in sozialen Projekten, beispielsweise in einem Kinderhospiz oder Einrichtungen für Menschen mit Handicap. So erfahren sie, wie andere in zum Teil viel schwierigeren Situationen als sie es selbst sind ihr Leben meistern.



Kerstin Römelt
(Keine) arbeitsrechtlichen Hürden ?

Kerstin Römelt, Syndikusrechtsanwältin des AGV, referierte über den arbeitsrechtlichen Rahmen für das gesellschaftliche Engagement der Beschäftigten. Einen Freistellungsanspruch gebe es nur für öffentliche Ehrenämter, wie Freiwillige Feuerwehr oder Technisches Hilfswerk, entsprechend der Landesgesetzgebung. Ob eine Bezahlung während der Freistellung erfolgen müsse, sei dort ebenfalls geregelt. **Grundsätzlich habe der Arbeitgeber keine Verpflichtung, das gesellschaftliche Engagement seiner Beschäftigten zu fördern. Im Falle der Unterstützung entscheide der Arbeitgeber selbst über die Art und Weise der Förderung, zum Beispiel bezahlte oder unbezahlte Gewährung von Freizeit.** Bei kollektiver Regelung der Fördermaßnahmen sollte der Betriebsrat beteiligt werden. Eine Abklärung des Unfallversicherungsschutzes bei geförderten Einsätzen der Mitarbeiter sei empfehlenswert, so Römelt.

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



Lisa Janke
Hilfe in akuten
Krisensituationen

Lisa Janke, Senior Expertin Nachhaltigkeitsmanagement und Vorständin der Gothaer Stiftung, berichtete über die Krisenilfe der Gothaer. 2020 wurde die Initiative **GoForFamily** ins Leben gerufen. Hier konnten für die von der Pandemie besonders betroffenen Kolleginnen und Kollegen Arbeitszeitspenden geleistet werden. **Im Rahmen der Aktion wurden rund 7800 Gleitzeitstunden gespendet, die von der Gothaer verdoppelt wurden.** Nach der Flut in 2021 wurde eine digitale Hilfsbörse eingerichtet, über die viele Aktionen koordiniert wurden. Dort wurden Schlafplätze zur Verfügung gestellt, Sachspenden gesammelt und Mitfahrgelegenheiten für Helfer in das Flutgebiet organisiert. Für die Ukraine gab es eine große Welle der Solidarität der Beschäftigten, die sowohl Geld- als auch Sachspenden wie Schulranzen und Laptops erbrachten.



Die AGV-Moderatoren Kerstin Römelt, Michael Gold und Julia Blank



Jennifer Chmurczyk
und Heike Wolf
Von Herz zu Herz

Wie bei der AXA die soziale Nachhaltigkeit als Teil der Gesamtnachhaltigkeitsstrategie auf konkrete Maßnahmen heruntergebrochen wird, erläuterten **Jennifer Chmurczyk**, Spezialistin Soziale Nachhaltigkeit, und **Heike Wolf**, Geschäftsführerin des Vereins „AXA von Herz zu Herz“. **Mit nachhaltigem Personalmanagement wird der Grundstein für gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt.** Messlatte dafür sind **sechs Leitsätze**, die aus den Megatrends – Individualisierung, New Work, Digitalisierung, Gesundheit und demografische Entwicklung – abgeleitet wurden:

- Wir wachsen gemeinsam
- Wir ermöglichen eine ganzheitliche Lebensgestaltung
- Wir entwickeln uns und andere
- Wir sind flexibel und anpassungsfähig
- Die Teilhabe aller ist unsere DNA
- Gesundheit als Teil des Lebenszyklus

Eine erfolgreiche AXA-Initiative in diesem Zusammenhang ist der Coworking-Space für Flüchtlinge aus der Ukraine in der Mehrzweckhalle auf dem Campus in Köln. ▽

Echte Integration statt Einzelaktion
Co-Working Space für Geflüchtete

Neben einer groß angelegten Spendenaktion im April 2022 zusammen mit unserem gemeinnützigen Verein AXA von Herz zu Herz e.V. werden wir auch hier vor Ort aktiv. Seit Anfang Juli 2022 haben wir unsere Mehrzweckhalle kurzerhand zu einem Coworking-Space mit Computern, Wifi, Schreibtischen, Snacks und Kinderspielecke, umgebaut.



„Mega.....das ist eine tolle Aktion und bei solchen Aktionen kann man echt stolz auf seinen Arbeitgeber sein, dass er sich so engagiert.“

Feedback unserer Mitarbeitenden

„Kann gar nicht sagen, wie stolz mich unser (AXA) unermüdliches und vor allem ehrliches Engagement in dieser Sache macht! Danke!!“



So wollen wir den Geflüchteten nicht nur **Zugang zu ihrer Arbeit**, sondern auch **Kontaktmöglichkeiten** zu Freunden und Familie im Heimatland sowie zu weiteren Betroffenen hier vor Ort und zu AXA Mitarbeitenden ermöglichen und ihnen damit auch ein Stück weit **Normalität und Struktur** zurückgeben. Gemeinsame Aktivitäten fördern die Integration.

Gesund durch bewegte Zeiten

Das AGV-Gesundheitsforum ist eine Plattform für Betriebsärzte, Projektmanager des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sowie Personalleiter und -referenten, die das BGM im Unternehmen betreuen, um sich einmal im Jahr fachlich mit den Branchenexperten unternehmensübergreifend auszutauschen. Im November fand bereits das 7. AGV-Gesundheitsforum statt. Zum dritten Mal in Folge wurde rein virtuell getagt. Über 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer folgten der Einladung des AGV. Im Mittelpunkt stand in diesem Jahr das Thema psychische Gesundheit der Beschäftigten. Inspiration für die BGM-Arbeit im eigenen Haus boten die beiden Good-Practice-Beispiele:



Andrea Burchert
**Interessierte
Selbstgefährdung
und Entgrenzung**

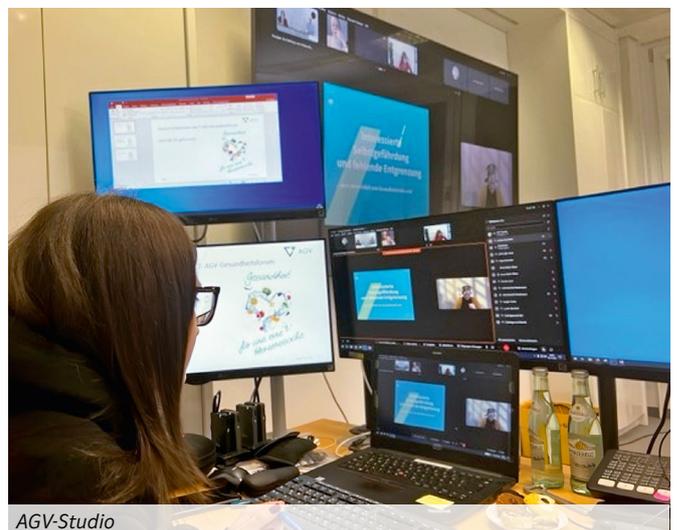
Manchmal sehen Beschäftigte aus Eigeninteresse am beruflichen Erfolg wissentlich dabei zu, wie ihr eigenes Arbeitsverhalten die persönliche Gesundheit gefährdet. Sie gehen freiwillig und oftmals unbewusst über ihre Belastungsgrenzen hinaus, da ihnen ihre Arbeit Spaß macht und sie extrem motiviert sind. Der damit verbundene zunächst als positiv empfundene Stress kann in einem schleichenden Prozess umschlagen. **Andrea Burchert** aus dem Bereich Health and Safety der AXA berichtete über betriebliche Maßnahmen, die ihr Haus in der Vergangenheit genutzt hat, um psychischer Fehlbelastung entgegenzusteuern. Dabei standen unternehmensweite, allgemeine Schulungen im Vordergrund. **Die Krux an diesem Vorgehen ist, dass die eigentliche Zielgruppe an solchen Schulungen nicht teilnimmt, weil sie sich dem Thema nicht bewusst ist, so Burchert.** Deshalb wurde spezielles Coaching mit Fokus auf psychische Fehlbelastung in bereits bestehende BGM-Angebote integriert. Das Intranet wurde beispielsweise um die Seite **#WieGehtsDir** erweitert, die Informationen, Tipps und Angebote rund um Resilienz bietet. Aktuell wird das **„AXA Lotsenkonzept“** aufgebaut: Die Lotsen sind „Ersthelfer“ für die Seele, die überall im Unternehmen platziert werden. Sie haben keine therapeutische Ausbildung, sondern identifizieren Betroffene, sprechen sie an, dienen als Ansprechpartner und vermitteln Hilfsangebote. Die „AXA-Lotsen“ werden intern ausgebildet. Die Betriebsärztin vermittelt den „AXA-Lotsen“ Wissen zu möglichen Symptomen der Krankheiten.



Julia Banzhaf-Strathmann
**Psychische Gefährdungs-
beurteilung**

Die Gesundheit in der Allianz-Belegschaft wird mittels diverser Indizes und KPIs ganzheitlich gemessen, berichtet **Julia Banzhaf-Strathmann**, Betriebsärztin der Allianz. Das BGM-Team beobachtet die Kennzahlen regelmäßig und leitet entsprechende Maßnahmen ab. **Für deren Übersetzung in die Belegschaft wurden deutschlandweit über 100 Gesundheitsbeauftragte auf Gruppenebene etabliert, die die Kollegen zum Thema Gesundheit sensibilisieren.** Das zentrale BGM-Team hat so Multiplikatoren vor Ort installiert, um die BGM-Angebote voranzutreiben.

In 2022 wurde die psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB) neu aufgebaut. Sie wurde in den jährlichen Zyklus der Mitarbeiterbefragung, den **Allianz Engagement Survey**, integriert. Das sei ein schlanker Prozess, weil er vollständig digital abläuft und umfangreiches Reporting möglich mache. Der klar definierte, transparente Prozess dieser PGB münde in verbindliche, vordefinierte Folgemaßnahmen: **Auffällige Einheiten durchlaufen verpflichtend eine vertiefte Analyse der Umfrageergebnisse, Ursachenbestimmung und individuelle Folgemaßnahmen mit externer Unterstützung und Coaching.** Die Maßnahmen finden eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten. Ein Vorteil der neuen PGB ist die Fokusverschiebung von Verhaltensprävention zu mehr Verhältnisprävention, die Arbeitsumgebung, -inhalte und -organisation berücksichtigt.



AGV-Studio

AGV-GESUNDHEITSFORUM



Julia Blank
Am Puls der Beschäftigten

Aus der Unternehmensperspektive lässt sich der Gesundheitszustand anhand der Fehlzeitenquote der Beschäftigten messen. In der Historie der Fehlzeiten sei seit über 20 Jahren ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten, der mit dem Ausbruch der Pandemie unterbrochen wurde, so **Julia Blank**, AGV-Volkswirtin. In den Pandemie Jahren 2020 und 2021 seien die Fehlzeiten im Vergleich zu den Vorjahren signifikant gesunken. Wie sich die Pandemie und die damit verbundene Transformation der Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt, zeigen die Ergebnisse der seit 2017 jährlich durchgeführten Befragung



Michael Gold
(AGV-Geschäftsführer und Moderator der Veranstaltung)

bei den Beschäftigten der Versicherungswirtschaft. **Laut Selbsteinschätzung der Mitarbeiter sei die Gesundheit auf einem sehr hohen Niveau. Die Bemühungen des Arbeitgebers zum Wohlergehen der Beschäftigten werden sehr positiv wahrgenommen.**

Das Vernetzen mit Kollegen und der persönliche Austausch stehen traditionell im Mittelpunkt des Forums. Im digitalen Format war das in virtuellen Kleingruppen möglich. Folgende Statements aus ihren Kleingruppen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Plenum geteilt:

Bewegte Pause virtuell bzw. hybrid durch Rückentrainer

Entspannungseinheit mit der VR-Brille

Erschöpfung ist individuell

Mental Health First Aiders als neues Unterstützungsangebot

Themenmonate, die durch umfangreiche Angebote mit Leben gefüllt werden

Annahme der BGM-Präsenzangebote ist stark zurückgegangen

Gespräche zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geben gute Orientierung hinsichtlich des „Erschöpfungszustandes“ der Belegschaft

Was ist Ihre Lieblingssportart



Im Baltikum sind neun von zehn Versicherungsvermittlern Frauen

„Frauen im Vertrieb“ und „Agile Transformation“ waren die zentralen Themen der virtuellen Sitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“.



Annelie Wolfertz, Abteilungsleitung Personal Vertrieb; Ursula Clara Deschka, Mitglied des Vorstands, beide ERGO Deutschland AG

Der Versicherungsvertrieb muss genauso divers sein wie die Kundinnen und Kunden. Allerdings ist dies zurzeit noch nicht der Fall, dies verdeutlichten **Ursula Clara Deschka und Annelie Wolfertz**, ERGO Deutschland AG, anhand von eindrucksvollen Branchenzahlen: Während **ERGO** bei den Innendienstmitarbeitern der Frauenanteil über 50 Prozent beträgt, liegt dieser im angestellten Außendienst bei lediglich rund einem Viertel. Viele Frauen hätten immer noch Vorbehalte, eine Karriere im Vertrieb zu starten. Dabei würden gerade im Vertrieb Kompetenzen gefordert, die insbesondere Frauen mitbrächten. 2019 habe die ERGO das Projekt „**Frauen im Vertrieb**“ gestartet - mit der übergreifenden Zielsetzung, den

Frauenanteil im ERGO-Vertrieb deutlich zu steigern. Das Projekt beinhaltet drei zentrale Säulen: Die erste ist das Thema Selbstständigkeit. Dabei geht es vorrangig um Rekrutierung. Die zweite Säule ist die tägliche Arbeit. Gibt es die Möglichkeit für Teilzeit oder Jobsharing? Wie flexibel kann ich arbeiten? Wie sieht das Karrieremodell aus? Und die dritte Säule ist das Thema Kultur und Reputation. Ursula Clara Deschka betonte, dass es vor allem auf das Mindset ankomme. Im Baltikum beispielsweise sei der Beruf des Versicherungsvermittlers weiblich dominiert - der Frauenanteil bei der ERGO betrage dort rund 90 Prozent!

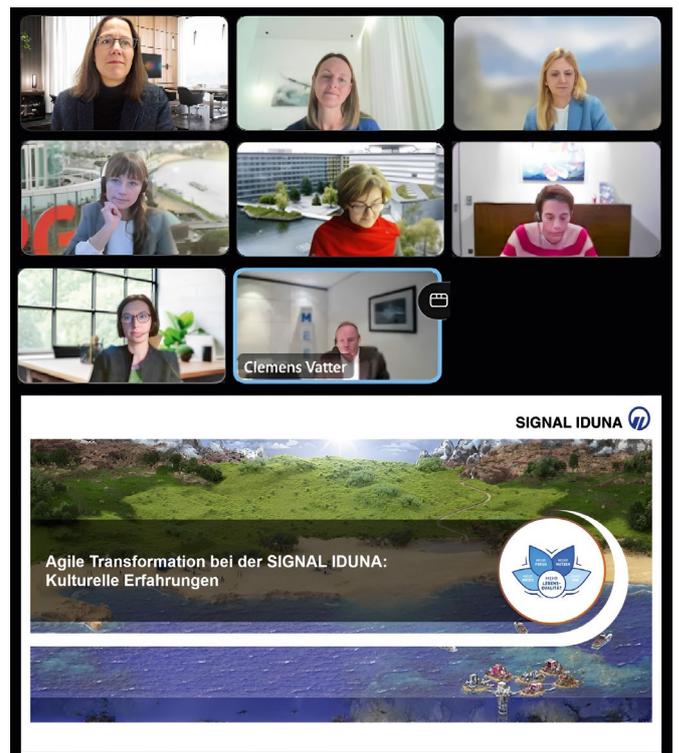
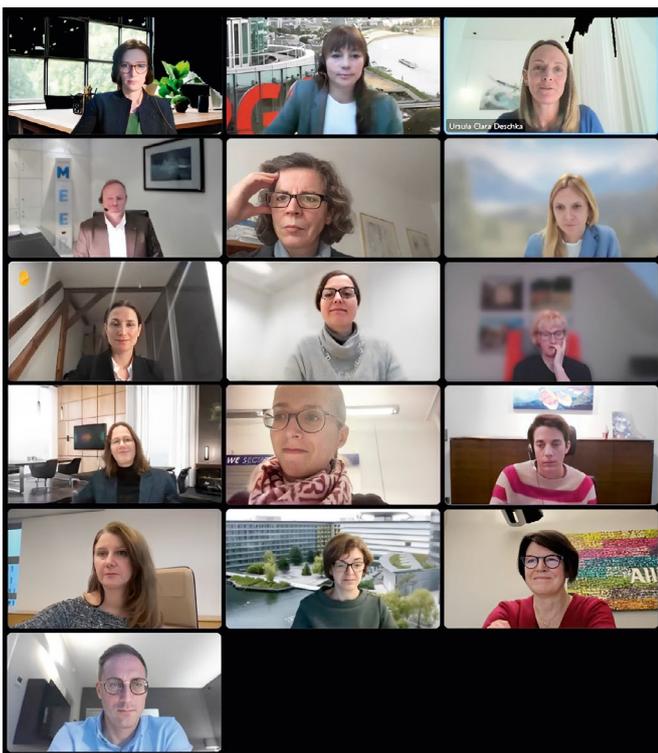


Clemens Vatter, Mitglied des Vorstands, SIGNAL IDUNA Gruppe

Von den kulturellen Erfahrungen bei der „**Agilen Transformation bei SIGNAL IDUNA**“ berichtete **Clemens Vatter**.

In den vergangenen Jahren habe die SIGNAL IDUNA anhand des Strategieplans „**Vision 2023**“ verschiedene Bereiche auf agile Arbeitsabläufe umgestellt.

SIGNAL IDUNA Zunächst wurden rund 250 Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens aus ihren bisherigen Aufgaben herausgenommen, am Ende wirkten rund 1000 Mitarbei-



AGV-BRANCHENBEIRAT WOMEN IN LEADERSHIP & CULTURE

tende in sog. **Delivery Units**, bestehend aus Squads, Tribes und Chapters, mit. Statt Projekte bis ins Detail von oben vorzugeben und durchzuplanen, sollen kleine Teams, besetzt mit unterschiedlichen Experten, in kleinen Schritten, dafür aber kreativer und schneller zum Ziel kommen – wie Mini-Start-ups. Clemens Vatter brachte folgende **Learnings**:

- Große Sogwirkung durch die agile Transformation sowohl auf interne als auch auf externe Talente.
- Externe Talente, für die das Unternehmen zuvor nicht attraktiv gewesen wäre, haben sich nach der Agilisierung beworben.
- Alte Silos wurden aufgebrochen, es drohen sich jedoch neue Silos zu bilden.
- Insgesamt gibt es jetzt mehr Dus und weniger Krawatten.



Ursula Clara Deschka übergab den Vorsitz des Branchenbeirats an Ulrike Zeiler

Ursula Clara Deschka übergab am Ende der Sitzung den Vorsitz des Branchenbeirats an **Ulrike Zeiler**, Mitglied des Vorstandes der Allianz Versicherungs-AG, da sie ins Baltikum wechselt und Chief Executive Officer der dortigen ERGO-Gesellschaften wird. ▽

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG



Foto: Adobe Stock/Shawn Hempel

Warum kein Vorrang für interne Meldungen ?

Kurz vor Weihnachten hat der Deutsche Bundestag das sogenannte **Hinweisgeberschutzgesetz** verabschiedet. Eigentlich eine gute Sache: Wenn Mitarbeiter von Gesetzesverstößen im Betrieb erfahren (z. B. von Korruption oder von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz), dann sollen sie das offenbaren können, ohne arbeitsrechtlich sanktioniert zu werden. Nicht zu beanstanden ist auch, dass sowohl ein betriebsinterner als auch ein externer „Meldeweg“ angeboten werden. Allerdings hat die Europäische Union den Mitgliedstaaten auferlegt, gesetzliche Anreize für eine vorrangig interne Meldung vorzusehen. Das hat der deutsche Gesetzgeber nicht umgesetzt. Vielmehr hat er ein Wahlrecht geschaffen: **Der Hinweisgeber kann entscheiden, ob**

er einen verdächtigen Sachverhalt zuerst intern an eine betriebliche Stelle meldet oder ob er sich sofort an die Behörden wendet. Die Arbeitgeber werden verpflichtet, ihrerseits Anreize für Beschäftigte zu schaffen, zuerst die internen Meldeverfahren zu nutzen. Das bedeutet: Die Zuständigkeit, sinnvolle Verfahren zu etablieren, wird auf die Unternehmen abgewälzt. Das schafft zusätzlichen Aufwand und fördert nicht die Rechtssicherheit.

Die deutschen Arbeitgeberverbände kritisieren auch die Pflicht, anonyme Meldungen entgegenzunehmen zu müssen. **Die Möglichkeit, sich anonym melden zu können, ist richtig, die Pflicht hierzu kann allerdings den Betriebsfrieden stören.** ▽

Heizung runter - Der Kampf um den Thermostaten

Wir alle kennen diese Situation, ob im Büro oder zu Hause: Wird es im Winter kälter, beginnt auch der Kampf um die Raumtemperatur. Der eine sitzt im Rollkragenpulli und mit Decke auf der Couch, die andere schwitzt im T-Shirt. Jeder hat seine individuelle Wohlfühltemperatur - diese liegt laut des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte meist irgendwo zwischen 21 und 22 Grad. Nun hat die Bundesregierung beschlossen, die Höchsttemperatur im Büro in einigen Fällen auf 19 Grad zu senken.

„EnSikuMaV“ lautet die Abkürzung für ein deutsches Wort- ungetüm - nämlich für die „Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen“. Darin ist unter anderem geregelt, dass - befristet bis zum 28. Februar 2023 - in öffentlichen Gebäuden die Höchsttemperatur maximal 19 Grad erreichen darf. Private Unternehmen müssen diese Verordnung nicht zwingend umsetzen, doch auch sie werden aufgefordert, ihren Beitrag zum Energiesparen zu leisten.

Tatsächlich zeigt eine aktuelle AGV-Umfrage zu den Auswirkungen der Energiekrise auf die Branche, dass **80 Prozent der Versicherungsunternehmen bereits Energiesparmaßnahmen umgesetzt haben**. Dabei ist die am häufigsten genannte Maßnahme die **Absenkung der Raumtemperatur**

(77 Prozent), gefolgt von der **Begrenzung der Außenbeleuchtung** (69 Prozent) und der **Reduktion von Warmwasser fürs Händewaschen** (69 Prozent). **Bei der angestrebten Raumtemperatur wird von der Mehrzahl der Häuser 19 bis 20 Grad genannt (78 Prozent)**.

Für viele Arbeitnehmer macht eine Absenkung der Temperatur um ein bis zwei Grad sicherlich keinen großen Unterschied. Dennoch haben einige Unternehmen zurückgemeldet, dass sich Mitarbeiter über die verringerte Raumtemperatur beschwerten.

Der AGV hat 650 Versicherungsangestellte zu diesem Thema befragt. Dabei hat sich ergeben, dass bei rund einem Drittel der Mitarbeiter die Temperatur im Büro zentral gesteuert wird. **Von diesen Mitarbeitern befürworten rund 60 Prozent die Begrenzung der Raumtemperatur zur Energieeinsparung, gleichzeitig geben jedoch auch rund 60 Prozent an, dass ihnen die aktuelle Raumtemperatur zu niedrig sei.**

Einige Unternehmen haben sich daher entschieden, das Konfliktthema „Temperatur am Arbeitsplatz“ nicht aufzugreifen. Stattdessen wird Energie an anderer Stelle, bspw. bei der Beleuchtung oder durch Schließung von Gebäudeteilen, eingespart. ▽



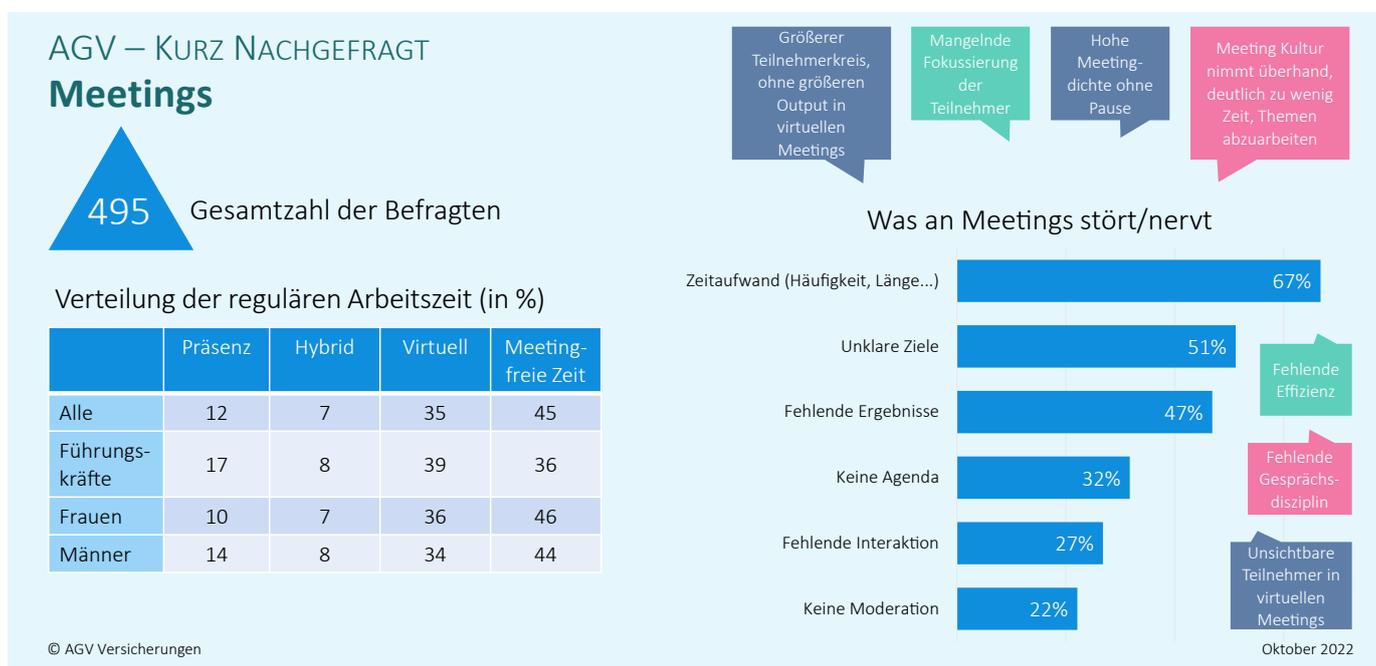
AGV – KURZ NACHGEFRAGT

Neues AGV-Umfrage-Format mit unerwartet hoher Resonanz

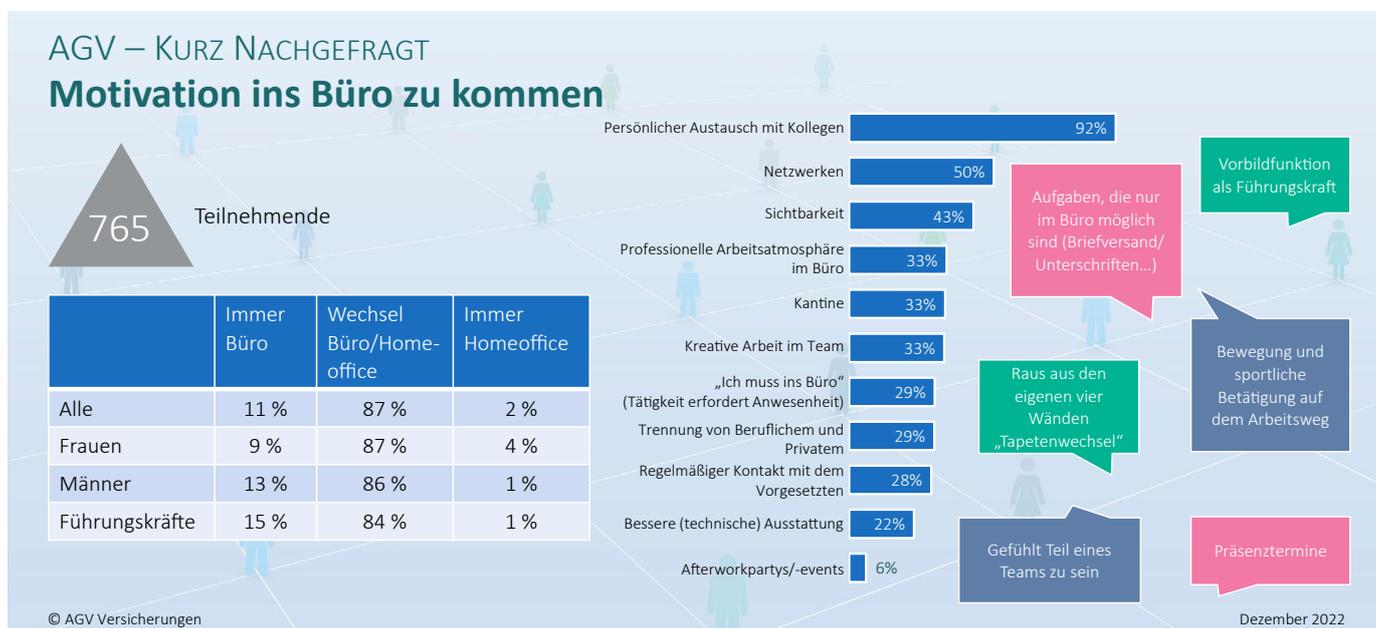
Im Oktober 2022 startete der AGV das neue Umfrage-Format „AGV – Kurz nachgefragt“, das mit jeder Runde mehr Zuspruch erfährt. Ziel der Kurzerhebung ist, regelmäßig die persönliche Einschätzung der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft zu aktuellen Themen einzuholen. Im Zentrum steht der Perspektivwechsel, das heißt nicht die Mitgliedsunternehmen sind gefragt, sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Name ist Programm. Mit nur zwei Fragen werden die wichtigsten Eckpunkte rund um

die Themen abgefragt. Der Zeitaufwand für die Beantwortung liegt bei einer Minute. Angeschrieben werden die „Kunden“ des AGV aus dem Tagesgeschäft, d.h. Personalleiter, Personalreferenten, Recruiter, Controller bis hin zum Sachbearbeiter. Wer sich zukünftig an „AGV – Kurz nachgefragt“ beteiligen möchte, kann sich unter www.agv-vers.de/kurznachgefragt anmelden. Die Ergebnisse werden dem Teilnehmerkreis zur Verfügung gestellt und in visavis veröffentlicht.

Bei der ersten Umfrage im Oktober ging es um Meetings im beruflichen Alltag:



Im November wurde die Motivation, ins Büro zu kommen, erfragt:



INSPIRING LEADERSHIP

Über persönliche Werte, innere Unabhängigkeit und Familie

Im Mentorinnen-Talk „Inspiring Female Leadership – 20 minutes with ...“ geben Vorständinnen aus der Branche wertvolle Karrieretipps. Kurz vor Weihnachten zu Gast: **Susanne Pauser**, zuletzt Personalvorständin bei der Württembergischen Versicherung, davor lange im Personalbereich der HUK-COBURG tätig. Als Vorsitzende des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen des AGV war sie hochgeschätzt. Im Februar 2023 wechselt Pauser in den Vorstand des Deutschen Caritasverbandes. Sie gestaltet in ihrer neuen Funktion zentrale Rahmenbedingungen für knapp 700 000 Beschäftigte und 46 000 Azubis.

Innere Grundhaltung

„Ich habe Dich damals in einem noch rein männlich dominierten Leitungskreis als durchsetzungsstarke, authentische und menschliche Führungspersönlichkeit erlebt“, so AGV-Geschäftsführerin **Betina Kirsch**. „Den Anspruch, die Erwartungen aller anderen zu erfüllen, hatte ich nie“, erläuterte Susanne Pauser. **Sie habe versucht, sich immer eine innere Unabhängigkeit von ihrer Position, sowohl emotional als auch finanziell, und damit Freiheit zu bewahren. Daraus könne Stärke und Kraft zur Veränderung entstehen.** Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gab sie den Tipp, nicht zu viel zu zerreden und zu „zerdenken“, sondern einfach ins Doing zu kommen. „Wenn ich etwas nicht weiß, hole ich mir Unterstützung. Eine gute Lösung ist, das im kleineren Kreis offen zu kommunizieren und zu lernen“, sagte sie.

Breites Netzwerk und Leistungsbereitschaft

Um beruflich voranzukommen, seien ein weitläufiges Netzwerk und Mentoring wichtig. Susanne Pauser setzt auf das Prinzip von Geben und Nehmen, d.h. auf Unterstützung vertrauen, aber auch selbst hilfsbereit agieren. Sie habe ihr Netzwerk nicht nur innerhalb der Branche aufgespannt, sondern sich beispielsweise auch ehrenamtlich im kirchlichen Bereich engagiert. Die Korrektur des eigenen Blicks über Milieus hinweg habe ihr sehr geholfen. Um Karriere zu machen, seien allerdings immer noch hohe Leistungsbereitschaft und Flexibilität die Grundvoraussetzungen: **„Wer viel verändern will, muss präsent sein, auch wenn es Zeit und Energie kostet.“**

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Für Frauen mit dem Ziel, Karriere und Kinder unter einen Hut zu bringen, sei die Partnerwahl und das Aushandeln der passenden Lösung für die Kinderbetreuung entscheidend. In ihrem Familienmodell sei ihr Mann der „Hauptkümmerer“ für die Kinder gewesen. Für sie selbst habe ihre Karriere natürlich auch Verzicht auf bestimmte Dinge bedeutet. **„Zeit für mich hieß bei mir stets Zeit für Familie, was völlig in Ordnung war“**, so Pauser. Mit einer gewissen Gelassenheit sagen zu können, mehr gehe jetzt gerade nicht, helfe ihr. Familie und Beruf seien für sie gegenseitig befruchtend. Beispielsweise habe sie aus dem Job mitgenommen, auch in der Familie Grenzen zu setzen und Klarheit zu schaffen. Die Familie wiederum gebe ihr mentale Stärke.

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



Susanne Pauser, Betina Kirsch und AGV-Referentin Julia Blank

AGV-NETZWERK

Der AGV hat das Vorschlagsrecht für eine Vielzahl von – ehrenamtlichen – Funktionen. Hier eine Auswahl:



Andreas Eurich (Barmenia)
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Vizepräsident



Claudia Andersch (R+V)
Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände
Mitglied des Vorstandes



Klaus-Peter Röhler (Allianz)
Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft
Vizepräsident



Eberhard Sautter (HanseMerkur)
Vereinigung der Unternehmerverbände Hamburg und Schleswig-Holstein
Mitglied des Vorstandes



Markus Rieß (Munich Re)
Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft
Vizepräsident



Rainer Reitzler (Münchener Verein)
Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft
Mitglied des Vorstandes



Katja de la Viña (Allianz)
Unternehmer Baden-Württemberg
Mitglied des Präsidiums



Wolfgang Reichel (LV von 1871)
Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft
Mitglied des Vorstandes



Oliver Schoeller (Gothaer)
unternehmer nrw
Mitglied des Vorstandes



Knud Maywald (Öffentliche Versicherungen Braunschweig)
Unternehmerverbände Niedersachsen
Mitglied des Vorstandes



Ulrich Knemeyer (VGH Versicherungen)
Unternehmerverbände Niedersachsen
Mitglied des Präsidiums



Michael Niebler (AGV)
Bundesarbeitsgericht
Ehrenamtlicher Richter



Gerhard Müller (Sparkassen-Versicherungen Sachsen)
Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft
Mitglied des Präsidiums



Sebastian Hopfner (AGV)
Bundesarbeitsgericht
Ehrenamtlicher Richter



Dirk Christian Hermann (Saarland Versicherungen)
Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände – Mitglied des Präsidiums



Jörg von Fürstenwerth
Deutsche Rentenversicherung Bund
Stellvertretendes Mitglied des Vorstandes



Robert Wehn (Generali)
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied des Vorstandes



Volker Leienbach
Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
Mitglied des Vorstandes



Thomas Brahm (Debeka)
Landesvereinigung der Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz
Mitglied des Vorstandes



Michael Gold (AGV)
Mitglied des European Statistical Advisory Committee

NEU IM AGV

Reha Assist GmbH, WERTGARANTIE Bike GmbH, WERTGARANTIE CE GmbH

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

Die **Reha Assist GmbH**, die mehrheitlich der Sparkassenfinanzgruppe gehört (zu 45 Prozent der ÖRAG und zu 26 Prozent der Deutschen Rück), unterstützt mit über 100 Mitarbeitern Menschen nach einem Unfall oder nach einer überstandenen Krankheit bei der Rückkehr ins Leben. Angeboten wird Hilfe bei der Steuerung der medizinischen Rehabilitation und die Organisation der Wiedereingliederung in das Berufsleben. Dabei stehen die Beibehaltung der Mobilität und die Optimierung der individuellen Lebenssituation des Einzelnen im Mittelpunkt. Die Betroffenen werden von den Beratern der Reha Assist GmbH persönlich und frühzeitig aufgesucht. Diese intensive Vor-Ort-Betreuung und ein flächendeckendes Expertennetzwerk ermöglichen eine Planung der besten Behandlungs- und Therapiemaßnahmen. Kunden und Partner der Reha Assist GmbH sind die Versicherungswirtschaft, die Anwaltschaft und die gesetzliche Unfallversicherung.

reha
assist

Die WERTGARANTIE Group ist ein seit 1963 gewachsener Konzern für Versicherungen und Garantiedienstleistungen mit Hauptsitz in Hannover. Spezialversicherer und Garantie-Experten versichern neben Haushalts- und Konsumelektronik, Fahrrädern, Elektrokleinstfahrzeugen, E-Bikes und Haustieren auch Smart-Home-Anlagen und Hausleitungen. Mit rund 1000 Mitarbeitern im In- und Ausland erzielt die WERTGARANTIE Beitragseinnahmen von knapp 400 Millionen Euro und verfügt über einen Bestand von fast 4,6 Millionen Verträgen.

Die **WERTGARANTIE Bike GmbH** und die **WERTGARANTIE CE GmbH** – beide neu im AGV – sind Dienstleistungsgesellschaften der WERTGARANTIE Group: Die CE GmbH entwickelt die Marktaktivitäten für den Geschäftsbereich Consumer Electronics der WERTGARANTIE SE, die Bike GmbH koordiniert und entwickelt die Marktaktivitäten für den Geschäftsbereich Fahrrad der WERTGARANTIE SE.

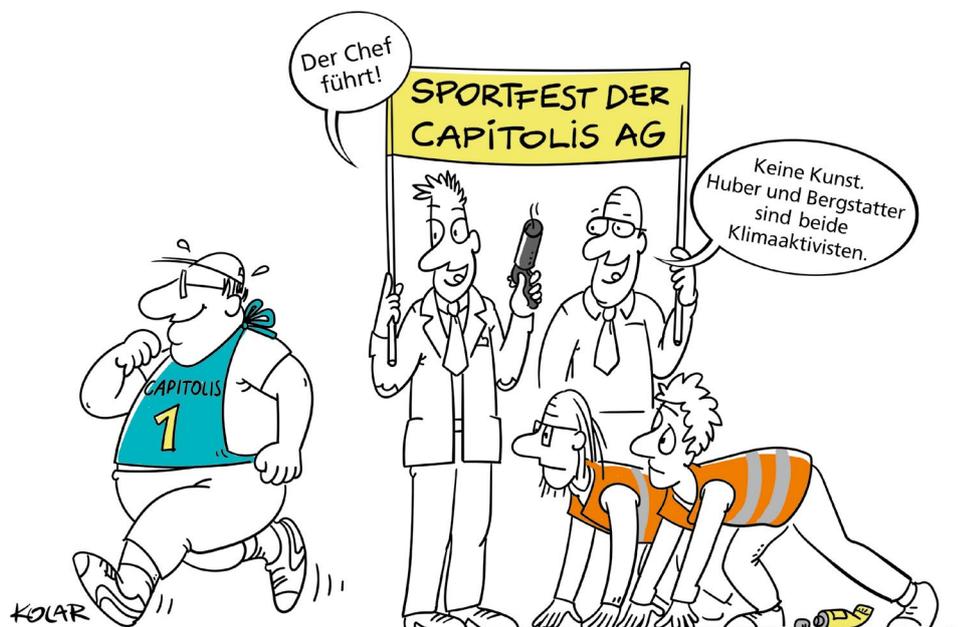
Die drei Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

*„Wir sind nur so stark,
wie wir vereint sind,
und so schwach, wie
wir getrennt sind.“*

Harry Potter,
Absolvent des britischen
Magie-Internats Hogwarts

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: 23. Dezember 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.