



EDITORIAL

**Der Ruf nach einer 4-Tage-Woche
ist respektlos**

2

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

**Ausprobieren. Entscheiden.
Aufs Ganze gehen.**

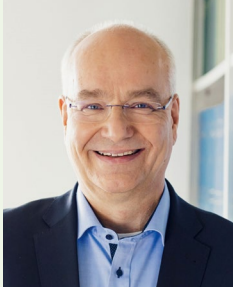
4

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

**100 Prozent Frauenpower
am Rhein**

6

Der Ruf nach einer 4-Tage-Woche ist respektlos



Pünktlich zum Tag der Arbeit wurde er laut: der Ruf nach einer 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich. Ganz vorne dabei: IG-Metall-Vorsitzender Jörg Hofmann, SPD-Vorsitzende Saskia Esken und Linken-Chefin Janine Wissler. Begründung und Ausgestaltung dieser Forderung differieren allerdings.

So ist für Jörg Hofmann die 4-Tage-Woche ein Beitrag dazu, „den Familienalltag leichter und partnerschaftlicher zu organisieren“. Die Produktivität würde steigen, die Mitarbeiter seien weniger krank. Und: Frauen seien eher bereit, nach der Familienphase in Vollzeit ins Berufsleben zurückzukehren, wenn Vollzeit nur 32 Stunden bedeuten würde. Saskia Esken beruft sich auf ungenannte Studien, die ergeben hätten, dass Mitarbeiter in einer 4-Tage-Woche effektiver arbeiten würden, weil sie eine höhere Arbeitszufriedenheit infolge von mehr Privatleben hätten.

Und wer alles soll in den Genuss einer 4-Tage-Woche kommen? Hier überrascht Hofmann. Denn nach seiner Meinung bräuchten wir „zuallererst“ die 4-Tage-Woche für Berufe, in denen kein Homeoffice möglich ist, wie auf Baustellen und für Schichtarbeit. Sofort habe ich daran gedacht, wer zum Beispiel die ganzen Wärmepumpen einbauen soll, die die Bundesregierung so nachdrücklich „pusht“. Viele Heizungsinstallateure gehen schon jetzt nachmittags nicht mehr ans Telefon, weil sie bereits bis Mitte 2024 ausgebucht sind.



Foto: Adobe Stock/oleksk

Ich habe keinen Zweifel daran, dass eine 4-Tage-Woche ohne Lohneinbuße für die Mehrheit der Erwerbstätigen in Deutschland verlockend ist. Verlockend für die individuelle Lebensplanung. Aber wer den Wohlstand in diesem Lande erhalten will, muss schon an das große Ganze denken. „Wenn unsere erste Priorität ist, bei vollem Lohnausgleich weniger zu arbeiten, gewinnen wir international kein Spiel

mehr“, sagte Mercedes-Chef Ola Källenius zu Recht. Schon 2023 werden wir in Deutschland mehr Über-60-Jährige als Unter-20-Jährige im Erwerbsleben haben. Wenn wir jetzt den Jüngeren noch Hoffnung machen, dass sie künftig weniger arbeiten können, um ein auskömmliches Einkommen zu erzielen, dann schüren wir eine gefährliche Illusion.

Statt über eine pauschale 4-Tage-Woche zu philosophieren, sollte man über mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung nachdenken:

- Mehr arbeiten zu Beginn des Erwerbslebens, weniger in der Familienphase.
- Mehr arbeiten nach der Familienphase, weniger vielleicht in Rentennähe.
- 4-Tage-Woche (bei gleichem Arbeitszeitvolumen wie bisher) dort, wo es Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam so organisieren wollen.
- Abschaffung des 8-Stunden-Tages im deutschen Arbeitszeitgesetz, Übergang zur Wochenbetrachtung im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie.

Den Ruf nach einer 4-Tage-Woche für alle empfinde ich als respektlos gegenüber denjenigen, für die das nicht in Betracht kommt, weil sie in einem absoluten Mangelberuf arbeiten. Nehmen wir beispielsweise den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers: Die Träger von Kindertagesstätten haben größte Probleme, die gebuchten Betreuungszeiten tatsächlich anbieten zu können. Den Erziehern vorzugaukeln, das System könnte mit weniger Arbeit bei gleichem Lohn aufrechterhalten werden, ist nicht fair, weil es unrealistisch ist.

Es fallen mir noch viele Berufsgruppen ein, für die eine 4-Tage-Woche aus unterschiedlichen Gründen ausgeschlossen ist: von der Bäckereifachverkäuferin bis zum Müllwerker. Sie müssen die Diskussion um die 4-Tage-Woche als verstörend empfinden. Es wird letztlich einer Spaltung des Arbeitsmarktes das Wort geredet: hier diejenigen, denen man ein 3-Tage-Wochenende ermöglichen will, dort diejenigen, die zum Beispiel im Brotverkauf, der an sieben Tage in der Woche erfolgt, arbeiten. Oder erwägt jemand, den 1996 erlaubten Verkauf von Brot an Sonntagen wieder zurückzunehmen?

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

AGV UNTERWEGS



Foto: Frank Eppler

Den AGV vertraten bei der Feier Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied, links) und Sebastian Hopfner (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer, rechts).

Großer Bahnhof in Stuttgart

Peer-Michael Dick (2. von links), Hauptgeschäftsführer von Südwestmetall seit 2008 und vom Dachverband Unternehmer Baden-Württemberg (UBW) seit dessen Gründung 2021, wurde von der Wirtschaft „im Ländle“ mit einer großen Feier in Stuttgart in den Ruhestand verabschiedet. Zugleich wurde sein Nachfolger Oliver Barta (2. von rechts) in sein neues Amt eingeführt. Zu den Laudatoren gehörten Dieter Hundt, Ehrenpräsident von Südwestmetall, und Stefan Wolf, Präsident von Gesamtmetall. Beide würdigten in ihren Reden die großen Verdienste von Peer-Michael Dick für die Verbände und den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg.

Großer Bahnhof in Berlin

Zum 60. Geburtstag ihres Hauptgeschäftsführers Steffen Kampeter (in der Mitte des Bildes) lud die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nach Berlin ins Humboldt Forum. Es kamen – neben zahlreichen Vertretern der Wirtschaft – Politiker aus vier Parteien und führende Vertreter der Gewerkschaften. Eine Laudation hielt BDA-Präsident Rainer Dulger (2. von links): „Steffen Kampeter erscheint wie ein Gesamtkunstwerk, er ist ein wahrer Vernetzungskünstler, ein Anpacker, der immer in Bewegung ist, einfach ein Energiebündel. Manche nennen ihn einen barocken Feingeist mit emotionalem Kern.“ Für die Versicherungswirtschaft gratulierten: Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV (links), Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV und Vizepräsident der BDA (2. von rechts), und Jörg Asmussen, Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (rechts).



Quelle: BDA

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Der Ruf nach einer 4-Tage-Woche ist respektlos 2

AGV unterwegs 3

AGV-Personalleitertagungen Innendienst

Ausprobieren. Entscheiden. Auf's Ganze gehen. 4

AGV-Top-Managerinnen-Konferenz

100 Prozent Frauenpower am Rhein 6

Wussten Sie schon, dass ... ? 9

Für die Personalarbeit vor Ort

Good Practice AXA:
15 Tage Workation aus dem EU-Ausland 9

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

Wie gewinne ich andere für meine Ideen? 10

ADIEU

Christoph Netta
Ein großer Branchenkenner wird fehlen 11

Im Brotzeitstüberl des AGV 12

Gedacht ... Gesagt 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST



Foto © offenblende.de

Ausprobieren. Entscheiden. Aufs Ganze gehen.



Foto © offenblende.de

Inspirierend, witzig und kurzweilig führten **Shiva Meyer**, Vorstandsmitglied der ARAG SE, und **Jürgen Schmitz**, Personalleiter und ab 1. Juli Vorstandsmitglied der BGV, durch das Programm der diesjährigen Jahrestagungen für die Innendienst-Personalleiter der deutschen Versicherungswirtschaft. Sie fanden sowohl in Präsenz (in Weimar) als auch virtuell statt.



Foto © offenblende.de



Foto © offenblende.de

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST



Peter Seemann (Munich Re)



Stephan Tocholski (Volkswahl Bund)



Anne Hümmer (Öffentliche Versicherungen Braunschweig)

Fotos © offenblende.de



Foto © offenblende.de

Empowering Leadership – Warum veränderte Führung ein zentraler Erfolgsfaktor im Wettbewerb um Talente ist. Dies zeigte **Nina Weigel**, Leiterin People Experience Partner der AXA Konzern AG, den Teilnehmern auf. Empowerment ist das globale Vertrauen in die eigene Kraft,

mit unterschiedlichen Herausforderungen fertig zu werden. Warum ist sie besonders gefordert? Weil die Veränderungszyklen schneller werden, die Art der Zusammenarbeit sich ändert (hierarchische Organisationen haben ausgedient) und Remote- und Hybridworking das neue „New Normal“ sind. Empowerment darf aber, so Nina Weigel, nicht mit laissez-faire oder autoritärer Führung verwechselt werden. Es geht vielmehr um Eigenverantwortung, die letztlich zu mehr Innovation, Anpassungsfähigkeit und Geschwindigkeit führt.



Foto © offenblende.de

Wieviel man aus der Körpersprache seines Gegenübers „herauslesen“ kann, führte **Thorsten Havener**, Experte für Körpersprache und Gedankenlesen, den Teilnehmern auf verblüffende und zugleich witzige Art vor Augen. Mit Hilfe von kleinen Vorführungen und Beispielen zeigte er,

wie leicht sich das Unterbewusstsein „manipulieren“ lässt und wie sehr sich dies auf unser Handeln auswirken kann.

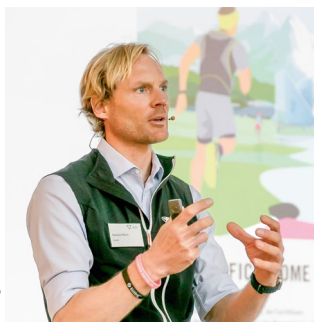


Foto © offenblende.de

Eine ganz neue Perspektive eröffnete **Benedikt Böhm**, CEO des Skitourenausrüsters Dynafit und Speedbergsteiger, den Teilnehmenden. Er besteigt 8000 Meter hohe Berge nicht nur ohne Sauerstoff und ohne fremde Hilfe, sondern auch noch extrem schnell (im sogenannten „Speed-Stil“). Seine Botschaften: Im richtigen Moment die richtige Entscheidung treffen. „Aufgeben“ nicht als Niederlage werten. Klare Ziele, gerne wenige, diese aber „besessen“ verfolgen. Von der Ausgewogenheit ins Extreme: Ausprobieren. Entscheiden. Auf's Ganze gehen.

Viele Unternehmen werben um neue Mitarbeiter mit interessanten Homeoffice-Angeboten. Dynafit auch. Aber auf besondere Weise. Das neue Headquarter von Dynafit liegt in Kiefersfelden am nördlichen Eingangstor der Alpen und besticht durch eine beeindruckende Architektur. ▽



© JAMES FRIMPTON/REUTERS/GETTY IMAGES

NEUES OFFICE-HOME GEFÄLLIG?

Für alle Athlet:innen, die den Willen haben.
Für die Besessenen, die Gipfelstürmenden, die Furchtlosen.
Für die Besten ihrer Disziplin. Für die, die den Bergsport neu erfinden wollen.



Findet euer Basecamp – mitten in den Bergen.*

dynafit.com/jobs



Office-Home statt Home-Office – das neue Dynafit-Gebäude

Quelle: Architekturbüro Barozzi Veiga

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ



©EYECATCHME Photography

100 Prozent Frauenpower am Rhein

Die weiblichen Führungskräfte der Branche haben sich am 23./24. Mai 2023 zur sechsten Top-Managerinnen-Konferenz in Köln getroffen – in diesem Jahr endlich wieder „live“. Wie auch in den Vorjahren war die Veranstaltung mit rund 150 Teilnehmerinnen restlos ausgebucht. **Betina Kirsch**, Geschäftsführerin des AGV, moderierte sie.

Networking-Dinner mit spannenden Einblicken



Ulrike Zeiler

©EYECATCHME Photography

Am Vorabend kamen die Teilnehmerinnen in zwangloser Atmosphäre zu einem Networking-Dinner in der Monkey Bar zusammen. Mit ihrer herzlichen Begrüßung legte **Ulrike Zeiler**, Mitglied des Vorstandes der Allianz Versicherungs-AG und Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats Women in Leadership & Culture, die Grundlage für ein schönes „Community-Gefühl“. Das Du untereinander machte schnell die Runde und führte zu noch intensiveren Gesprächen. **Shahrazad Eden Osterer**, Journalistin, Autorin und Moderatorin, sprach in ihrer Dinner Speech über die aktuelle Lage im Iran.

Osterer wurde 1984 in Teheran geboren, entschied sich mit 19, ihre Heimat zu verlassen, und ist eine der Exil-Iranerinnen, die gerade als Sprachrohr der Menschen im Iran fungieren. Sie gab den Teilnehmerinnen eine überaus sachkundige Einordnung der Protestbewegung.



©EYECATCHME Photography

Betina Kirsch führte durch die Veranstaltung

„Go REAL green“

Wie nachhaltig ist die Versicherungswirtschaft? Diese Frage diskutierten zum Auftakt des Konferenztages **Michaela Willert**, Koordinierungsstelle Nachhaltigkeit des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft, **Kristina Stiefel**, Partnerin bei PwC, und **Svetlana Thaller-Honold**, Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement der Gothaer Versicherungen, in drei Impulsvorträgen zum Status quo, Regulatorik und Good Practice.

Willert: „Die Versicherungswirtschaft hat mehrere starke Hebel, Klimaneutralität zu fördern: durch Kapitalanlagen, Produktgestaltung sowie die Entscheidung, welche Technologien wie versichert werden.“

Stiefel: „Die Europäische Union ist gerade im Bereich Regulatorik sehr ambitioniert und weltweit führend. Auch wenn dieser Weg wichtig ist und wir alle dahinterstehen, stellt doch die Geschwindigkeit, mit der diese Maßnahmen umgesetzt werden sollen, viele vor Probleme.“

Thaller-Honold: „Wenn ein Unternehmen glaubhaft zeigen möchte, dass es nachhaltig arbeitet, ist es wichtig, Dinge zu messen und zu veröffentlichen. Wir alle sind gerade auf dem Weg und können voneinander lernen.“

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Metaverse, Web3, Generative AI – welche Trends unsere Branche nachhaltig ändern werden

Metaverse, Web3 und Generative AI sind Trendthemen, die zurzeit in aller Munde sind. **Hanbing Ma**, Head of Innovation & Digital Transformation der ERGO, stellte in ihrem Beitrag dar, welche Möglichkeiten neue Technologien den Versicherern bieten. Dabei konzentrierte sie sich vor allem auf ChatGPT, das innerhalb von fünf Tagen die Schwelle von einer Million Nutzer erreicht hat. ChatGPT ist ein sogenannter Chatbot, der mithilfe von künstlicher Intelligenz die unterschiedlichsten Anfragen beantworten kann – und zwar in einer bislang unbekanntem Qualität. Ma betonte allerdings auch die Grenzen dieser Anwendung, insbesondere in einer Branche wie die der Versicherung.

Interaktive Talkrunde „People Culture: Von Topsharing, hybriden Führungsherausforderungen und der neuen Macht der Mitarbeitenden“



Interaktive Talkrunde (von links: Betina Kirsch, Isabel Martorell Naßl, Sarah Schmidt, Stephanie Dickes, Eva Grenz)

Den Intro-Impuls „Von Mitarbeitenden zu Fans – Good Practice SAP“ übernahm **Sarah Schmidt**, Head of Insurance der SAP Deutschland. Ihr Haus ist aufgrund des Fachkräftemangels im IT-Bereich schon früh aktiv geworden. Für SAP steht der Mitarbeiter an erster Stelle, denn erst wenn dieser zufrieden ist, ist er bereit, die „extra Meile“ zu gehen. Dafür bietet SAP zahlreiche Maßnahmen von Jobsharing und

Sabbaticals über Mobilarbeit und Aktienprogramme bis hin zu E-Bikes oder Mittagessen for free. Der Erfolg dieser Strategie schlägt sich in zahlreichen Auszeichnungen und einer hohen Mitarbeiterbindung nieder.

Die Talkrunde diskutierte die neuen Anforderungen an Führung angesichts eines extremen Bewerbermarktes und der damit verbundenen Verschiebung der „Machtverhältnisse“:

Isabel Martorell Naßl, Mitglied des Vorstandes der Versicherungskammer Bayern: „Bei uns entscheiden die Mitarbeiter gemeinsam mit dem Team, wie viel und wann Homeoffice möglich ist. Einen Einbruch der Produktivität haben wir dabei nicht beobachtet.“

Eva Grenz, Head of People Management im Topsharing der Allianz Beratungs- und Vertriebs- AG: „2030 werden wir in Deutschland fünf Millionen unbesetzte Stellen haben. Diese Herausforderung können wir nicht nur mit Obstkörben und Fitness-Gutscheinen lösen. Wir müssen den Mitarbeitenden vor allem einen Purpose bieten.“

Stephanie Dickes, Head of People Management im Topsharing der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG: „Um Jobsharing im Unternehmen zu etablieren, braucht man Treiber auf höchster Ebene, die das Projekt unterstützen. Unser 120-Prozent-Modell ermöglicht Abstimmung an einem gemeinsamen Tag. Eine Herausforderung dabei ist es, in 60 Prozent der Zeit in allen komplexen Themen sprachfähig zu sein.“

Keynote: Warum es so schwer ist, ein guter Mensch zu sein

Oft möchten wir das Gute tun, setzen es dann aber in unserem Alltag nicht um. Wir sind viel weniger gut, als wir denken. **Professor Armin Falk**, führender Verhaltensökonom und Direktor des briq-Instituts für Verhalten und Ungleichheit, verdeutlichte in seiner Keynote, was uns daran hindert, uns jeden Tag anständig zu verhalten: mehr Geld zu spenden, weniger Fleisch zu essen und das Klima zu schützen. Anhand vieler konkreter Beispiele zeigte Falk, unter welchen Umständen sich Menschen moralisch verhalten und wie es gelingen kann, unser Verhalten zu ändern.

Ergebnisse der Kurzumfrage im Vorfeld der TMK

Im Vorfeld der Tagung wurde eine Kurzumfrage durchgeführt, an der **123** Managerinnen teilnahmen:

Im Durchschnitt gaben sich die Teilnehmerinnen eine Schulnote von **3,1** im Hinblick auf eine nachhaltige Lebensweise.

Mehr als die Hälfte der Managerinnen können sich einen Vorstandsposten vorstellen.

Rund **60 Prozent** bewerteten das Modell „Führen im Tandem“ als realistische Option für sich. Als Grund gegen dieses Modell wurden vor allem finanzielle und kulturelle Gründe (wird im Unternehmen nicht anerkannt) genannt.

36 Prozent gaben an, dass es im Unternehmen eine flächendeckende Duz-Kultur gibt.

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Meet-ups ergänzten das Programm

Sechs interaktive Meet-ups luden zum themenorientierten Erfahrungsaustausch und Netzwerken ein:

Die Führungskraft als Corporate Influencer

(Christina Richter, Gründerin & Geschäftsführerin des Personal Branding Instituts)

Nachhaltigkeit in der Versicherungswirtschaft – mehr als nur ein grüner Klecks!

(Svetlana Thaller-Honold, Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement der Gothaer Versicherungen)

AI, Big Data & Co – welche Tech-Trends verändern unsere Branche?

(Lea Bötticher, Head of Innovation Lab der ERGO Digital Ventures AG)

Hybride Führung: Austausch zu den wichtigsten Learnings aus „allen Welten“

(Nelli Schieke, Bereichsleiterin Personal der Swiss Life Deutschland)

Identität & Identifizierung – wie schaffen wir es im New Normal, die Identität der Organisation und die Identifizierung mit der Organisation zu sichern?

(Nina Duft, Mitglied des Vorstands der Janitos Versicherung AG)

Vertrieb neu denken

(Elisabeth Stiller, Leiterin Vertrieb des Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. und Katrin M. Heigl, Leitung Maklervertrieb Süd, Leitung Konzept- & Digitalgeschäft der Allianz Versicherungs-AG)

Stimmen zu den Meet-ups:

„Tolle Referentin und sehr spannend mehr zu ChatGPT & Co zu erfahren.“

„Durch die kleine Gruppengröße waren eine Diskussion und guter Austausch möglich.“

„Super vorbereitet – großartige Diskussionen.“



©EYE/CATCHME Photography

Zitate von Teilnehmerinnen aus der Feedback-Umfrage:

„Lebendige, sich weiter entwickelnde Veranstaltungsreihe. Danke für die professionelle Vorbereitung und gelungene Durchführung!“

„Vielen Dank, ich fand das Präsenzformat ganz wunderbar und fand es klasse, viele Kolleginnen wieder zu treffen. Auch die Dinner Speech der Journalistin zur Situation im Iran fand ich gut und wichtig, es hat mich nachdenklich gemacht.“

„Die Veranstaltung war sehr gut organisiert und neben den hervorragenden Themen fand ich den Austausch mit den Kolleginnen sehr wertvoll.“

„Vielen Dank Betina Kirsch und Team – Ihr habt uns eine ganz tolle bereichernde Veranstaltung geboten mit tollen Speakerinnen und Themen. Ich werde gerne wiederkommen.“

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

► ... eine breite Mehrheit der in Deutschland tätigen Unternehmen für Änderungen des Arbeitszeitgesetzes sind?

Das ergab eine Umfrage des Digitalverbandes Bitkom. „Nicht nur die geplante tagesaktuelle Erfassungspflicht, auch das Beharren auf einer täglichen Höchstarbeitszeit sind absolut kontraproduktiv“, so Bitkom-Präsident Achim Berg. In der Umfrage äußerten 78 Prozent der Unternehmen den Wunsch, dass bei der gesetzlichen Neuregelung des Arbeitszeitrechts die tägliche durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzt wird. Sechs von zehn Unternehmen halten eine genaue Arbeitszeiterfassung in der Praxis für nur schwer umsetzbar. Genauso viele sind laut der Bitkom-Umfrage davon überzeugt, dass durch die Erfassungspflicht die Flexibilität von Vertrauensarbeitszeit verloren ginge.



► ... nach der Corona-Pandemie etwa ein Viertel der Beschäftigten zumindest teilweise von zu Hause aus arbeitet? Das ergab eine Umfrage des Münchener ifo-Instituts. „Vor Corona“ waren es nur zehn Prozent gewesen.

► ... das Silicon Valley mittlerweile im Volksmund auch „Death Valley“ genannt wird? Grund: Nach dem Corona-Lockdown soll die Büro-Auslastung im Silicon Valley bei nur noch ungefähr 30 Prozent liegen. Google hat nun die Notbremse gezogen: Homeoffice soll wieder Ausnahme statt Regel werden. Mit Hilfe von Kartenlesegeräten soll

die Anwesenheit strenger überprüft werden. Wer dem Arbeitsplatz zu oft fernbleibt, muss sich auf eine schlechte Performance-Bewertung einstellen, berichtete die Tageszeitung *Die Welt*.

► ... 42 Prozent der Beschäftigten in Deutschland unter Stress leiden? Das ergab eine aktuelle Umfrage des Beratungsunternehmens Gallup. Für den Bericht „State of the Global Workplace 2023“ wurden mehr als 120 000 Mitarbeiter in 145 Ländern unter anderem zu den Themen Arbeitsmarkt, emotionale Mitarbeiterbindung sowie Stress und Wut im Job befragt. Was sind die Ursachen für den Stress am Arbeitsplatz? „Hier macht vor allem die Qualität der erlebten Führung den Unterschied. Beschäftigte, die von guter Führung berichten, fühlen sich weniger gestresst und mehr gebunden als Beschäftigte, deren emotionale Bedürfnisse am Arbeitsplatz übersehen oder ignoriert werden“, so Gallup-Forschungsleiter Marco Nink.

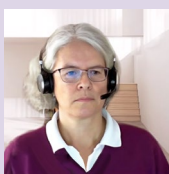
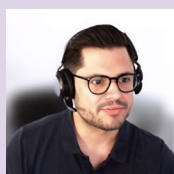


Foto: Shutterstock/Krankenimages.com

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Good Practice AXA: 15 Tage Workation aus dem EU-Ausland

Torsten Schmidt, Leiter Payroll, Compensation & Benefits bei AXA, sowie **Simone Danzeglocke**, Spezialistin Data & Analytics bei AXA, berichteten im März 2023 in einem virtuellen AGV-Workshop



vor mehr als 200 Teilnehmern, wie die AXA Deutschland mobiles Arbeiten im Ausland umgesetzt hat. Moderiert wurde die Webkonferenz von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Syndikusrechtsanwältin Katharina Hausberger.

Die AXA ermöglicht ihren Mitarbeitern 15 Tage mobiles Arbeiten aus dem EU-Ausland. Von 1. November 2022 bis 31. Dezember 2023 sei erstmal eine Testphase vorgesehen. Danach werde nachjustiert. Die AXA habe sich bewusst nur für solche EU-Länder entschieden, in denen sie eine Niederlassung hat. Bei steuerlichen Themen hätte man so vor Ort die notwendige Expertise, um diese zu lösen.

Der gesamte Antragsprozess wurde in das SAP-Portal einprogrammiert, sodass Mitarbeiter den Antrag über den Employee Self Service stellen können. Die steuerrecht-

liche Logik bezogen auf die einzelnen EU-Länder und die relevanten Doppelbesteuerungsabkommen wurde extern von einer internationalen Steuerberatung geprüft und in das System implementiert. **Eine Genehmigung des Antrags erfolgt in der Regel dann, wenn nach Prüfung durch das System die Einkommensteuerpflicht in Deutschland verbleibt und kein Betriebsstättenrisiko im Ausland begründet wird.** Führungskräfte können einen Antrag des Mitarbeiters nur aus klar definierten Gründen ablehnen, zum Beispiel wenn der Mitarbeiter vor Ort gebraucht wird. Die A1-Bescheinigung wird automatisch aus dem System heraus beantragt.

Die hausinterne Umsetzung habe etwa ein dreiviertel Jahr gedauert. Rückblickend, so Torsten Schmidt, würde er Häusern, die noch dabei sind, den Prozess umzusetzen, empfehlen, Führungskräfte früher mit ins Boot zu holen. Diese hätten die Komplexität der Materie unterschätzt.

Spanien, Niederlande und Österreich sind derzeit die beliebtesten Workation-Orte. Auch wenn mobiles Arbeiten aus dem Ausland aktuell nur vereinzelt in Anspruch genommen werde, zählt es zu den AXA-Top-Benefits aus Mitarbeitersicht. ▽

Wie gewinne ich andere für meine Ideen ?



Barbara Bock-Walenta

INSURWOMEN@NETWORKS ist ein vom AGV organisiertes digitales Netzwerk für engagierte Frauen in Verantwortung, die sich mit Kolleginnen aus der Versicherungsbranche zu spannenden Leadership-Themen austauschen möchten.



Beim dritten Netzwerk-Event im

Februar ging es darum, wie die emotionale Komponente in Verhandlungssituationen zum Erfolg führen kann. Von außen betrachtet wirken Verhandlungssituationen manchmal simpel. **In der Praxis ist es als Verhandlungsführer mit guten, rationalen Argumenten und einem klaren Ziel vor Augen**

trotzdem oft schwierig, das Gegenüber mittels Vernunft zu überzeugen. Im Rahmen eines interaktiven Workshops gab **Barbara Bock-Walenta**, Executive Coach & Trainerin bei Bossert Associates, der „INSURWOMEN@NETWORKS“-Community wirkungsvolle Techniken an die Hand, wie die **Abwehrhaltung des Verhandlungspartners aufgelöst und das eigene Ziel in einem echten „win-win“ für alle realisiert werden können:**



Foto: Adobe Stock/tomertu

Aktiv zuhören:

- Spiegeln: Wiederholen von wörtlichen Begriffen des Gegenübers zeigt das Verständnis für dessen Welt
- Labeln: Benennen von Emotionen des Gegenübers kreiert eine authentische Verbindung zum Verhandlungspartner, zum Beispiel „Du hörst dich an als ...“

Eine Abwehrhaltung auflösen:

- Mit einer Frage eröffnen, die auf ein „Nein“ abzielt, um den „Kaufzwang“ aus dem Gespräch zu nehmen, zum Beispiel „Ist es total verrückt anzunehmen, dass das klappen könnte?“
- Transferieren: Den Verhandlungspartner einladen, das Problem zu lösen, um ihn auf die eigene Seite zu ziehen, zum Beispiel „Was würdest denn du an meiner Stelle machen?“ ▽



Betina Kirsch

Spannende Erkenntnisse der Teilnehmerinnen aus den Breakout-Sessions:

„Nein“ kann der Weg zum „Ja“ sein !

Schritt für Schritt – in der ersten Verhandlung nicht alles wollen

Zuhören und den anderen zum Reden bringen

Hilfe suchen öffnet Horizonte

Mit einem „NEIN“ beginnen für ein „JA“ am Ende

Mut, Ideen zu teilen

(Emotionales) Andocken

Ein „Nein“ durch Begeisterung in ein „Ja“ transferieren

Mit Optimismus mein Ziel erreichen !

Wer nicht losgeht, kommt nicht an !

Bereite dich gründlich vor und lass dich nicht hetzen

Loslassen kann Gewinnen heißen

Mit Optimismus Lösungen einholen

Gemeinsame Wege öffnen Horizonte

Christoph Netta

Ein großer Branchenkenner wird fehlen

Als ich im Januar 2009 die Hauptgeschäftsführung des AGV übernahm, hatte ich mir vorgenommen, mit allen Personalberatern, die sich auf die Versicherungswirtschaft konzentrieren, in einen lockeren Austausch zu kommen. Dies gelang hervorragend, alle von mir angesprochenen Personalberater zeigten sich interessiert.

Diese zwanglosen Gespräche waren und sind immer ertragreich, ich habe dabei noch viel über die eigene Branche gelernt. Auch bei der Besetzung von – ehrenamtlichen – Verbandspositionen holte ich häufig den Rat von Personalberatern ein, nie war ein schlechter dabei.

Besonders inspirierende Gespräche habe ich in den letzten 14 Jahren mit Christoph Netta geführt – am Flughafen, in der Bibliothek des AGV, am Rande des SZ-Versicherungstags, beim AGV-Hüttenfest und bei vielen anderen Gelegenheiten. Er kannte die Versicherungswirtschaft, in der er selbst seine berufliche Laufbahn begonnen hatte (bei der Allianz, im Vertrieb, unter anderem als Assistent von Henning Schulte-Noelle), wie seine Westentasche. Seine Einschätzungen von Unternehmen und Managern waren stets fundiert, prägnant, schnörkellos, unbestechlich und unbeirrbar. Nie gehässig, nie nachtragend.

Er hörte „das Gras wachsen“, spürte frühzeitig, wo es „im Getriebe“ knirscht. SZ-Versicherungskorrespondent Herbert Fromme beschrieb Christoph Netta in seinem Nachruf sehr treffend: „Viele Trends in der Branche sah er sehr früh, auch, welche Spitzenkräfte dafür gebraucht werden. Es war die Kombination aus Menschenkenntnis, Kommunikationsfähigkeit und Neugier, die ihn zu so einem



Christoph Netta bei der AGV-Frauen-FührungskräfteTagung 2012



Christoph Netta beim AGV-Hüttenfest 2016 (im Hintergrund: Karsten Eichmann, damals Vorstandsvorsitzender der Gothaer)



Christoph Netta und Inken Peters beim AGV-Hüttenfest 2016

höchst interessanten Gesprächspartner machte.“

Ein guter Personalberater wie er kannte nicht nur Führungskräfte und Anforderungsprofile, er kannte die „Philosophie“ der Unternehmen, nicht nur das veröffentlichte Leitbild, sondern die praktizierte Firmenkultur, die Stärken und Schwächen in Organisation, Prozessen und Vertrieb. Deshalb gelangen ihm viele erfolgreiche Besetzungen mit langer „Verweildauer“.

Für drei Headhunter war Christoph Netta in führender Funktion tätig: für Heidrick & Struggles, für Heads! und für die von ihm selbst mit Ingo Wagner und Inken Peters gegründete *nwp* (Netta Wagner Peters). Sein Lebenswerk wird fortgeführt.

Für jeden, der in der deutschen Versicherungswirtschaft ein Vorstandsmandat hat, noch Karriere machen will oder etwas mit HR zu tun hat, gibt es eine Pflichtlektüre: die alle drei Monate erscheinenden „Senior Executive Moves“ von *nwp*. Für die am 21. April erschienene Ausgabe schrieb Christoph Netta – wie fast immer, seit es diesen Newsletter gibt – das Vorwort: „Ich selbst hatte altersbedingt mein berufliches Ausscheiden in den nächsten Jahren geplant. Eine Krankheit hat mir diese Entscheidung abgenommen. Mehr als 30 Jahre durfte ich als Headhunter tätig sein und meiner Berufung nachgehen. Ein Leben ohne diese vielen täglichen Kontakte kann ich mir noch gar nicht vorstellen.“ Christoph Netta hat die Aussendung dieser „Senior Executive Moves“ nicht mehr erlebt, er starb einen Tag vorher im Alter von 64 Jahren.

Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

IM BROTZEITSTÜBERL DES AGV

Wenn eine Dienstreise
Versicherungsvorstände
oder Verbandsgeschäfts-
führer nach München
führt ...

... kommen sie gerne gelegentlich
beim AGV vorbei.

In den vergangenen Wochen traf sich Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, mit Jawed Barna, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Zurich Gruppe Deutschland, und mit Florian Reuther, Verbandsdirektor des Verbandes der Privaten Krankenversicherung, im Brotzeitstüberl des AGV. ▽



GEDACHT ... GESAGT ...

„Eine wirklich gute
Idee erkennt man
daran, dass ihre
Verwirklichung von
vornherein ausge-
schlossen erschien.“

Albert Einstein
(Physiker und Nobelpreisträger,
1879 - 1955)

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: Juni 2023

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | **Redaktion:** Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Julia Blank, Kerstin Römelts und Sabine Freund

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089 - 97 89 55 04 | **Gestaltung:** Herbert Schmid

vis a vis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen vis a vis 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 vis a vis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Für den Druck dieser Ausgabe leistet der AGV in Kooperation mit ClimatePartner einen CO₂-kompensatorischen Beitrag für mehr Klimaneutralität.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.

