



EDITORIAL

Eine Siesta gefällig?

2

Vizekanzler a. D.
Sigmar Gabriel bei
der AGV-Mitglieder-
versammlung

AGV- & BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

**Vom geopolitischen Vegetarier
zum Flexitarier**

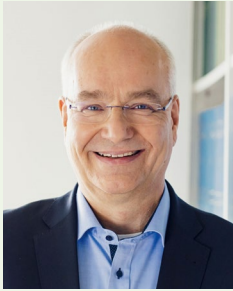
6

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

**Von ChatGPT über Omnikanalvertrieb
bis hin zu „Hack your Brain“**

9

Eine Siesta gefällig?



Für das Editorial in der letzten Ausgabe von *vis a vis* wählte ich bewusst eine zugespitzte Überschrift: „Der Ruf nach einer 4-Tage-Woche ist respektlos“. Da *vis a vis* immerhin an 5 980 Personen versandt wird (davon 3 380 gedruckt und 2 600 online), erwartete ich Widerspruch aus Teilen der Leserschaft. Zu meiner

Überraschung blieb er aus, mich erreichte nur Zustimmung.

Dies bestärkt mich, in dieser Ausgabe ein weiteres Arbeitszeit-Thema aufzugreifen und den Bogen weiter zu spannen.

Der Vorsitzende des Bundesverbandes der Ärztinnen und Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes, Johannes Nießen, trat im Juli mit folgender Äußerung eine öffentliche Debatte los: **„Wir sollten uns bei Hitze an den Arbeitsweisen südlicher Länder orientieren: Früh aufstehen, morgens produktiv arbeiten und mittags Siesta machen ist ein Konzept, das wir in den Sommermonaten übernehmen sollten.“**

Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) signalisierte Unterstützung („Siesta in der Hitze ist sicherlich kein schlechter Vorschlag“), meinte aber, dass „Arbeitgeber und Arbeitnehmer das selbst aushandeln sollten“. Es ist zwar erfreulich, dass er nicht den Gesetzgeber gefordert sieht, aber einen Regelungsbedarf auf betrieblicher Ebene sieht er wohl schon, oder? Die Gewerkschaften waren erfreut und forderten eine **„Nachbesserung des Arbeitsschutzgesetzes“**. Fehlen nur noch Stimmen, die für einen Rechtsanspruch auf Hitzefrei eintreten ...

Ich warne zunächst vor einer Verklärung der Siesta: Es ist bei weitem nicht so, dass im Süden Europas im Sommer zwischen 14.00 Uhr und 17.00 Uhr überall die Arbeit ruht und die meisten Spanier, Portugiesen, Griechen und Südtaliener sich in dieser Zeit dem Mittagsschlaf hingeben. **Das ist ein Mythos.** Eine aktuelle Studie ergab, dass

58 Prozent der Spanier nie ein Nickerchen nach dem Essen machen, ein Drittel nur ab und zu einmal und nur 18 Prozent regelmäßig. Und Einigkeit dürfte auch darin bestehen, dass ein Mittagsschlaf und das Nachholen der Arbeit am Abend das Familienleben nicht gerade fördern.

Wünschen würde ich mir, dass eine öffentliche Debatte zu einem Thema einsetzt, das der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), Michael Hüther, ebenfalls im Juli in einem Interview mit der *Rheinischen Post* anstoßen wollte: **„Wir müssen wieder mehr arbeiten – so wie es die Schweiz vormacht.** Dort, aber auch in Schweden, arbeitet eine Vollzeitkraft fast 300 Stunden mehr im Jahr als bei uns. Wir brauchen eine Ausweitung der individuellen Arbeitszeit im Jahr. Das kann über die Wochenarbeitszeit oder andere Urlaubsregelungen gehen, in Zeiten höherer Arbeitszeit- und Arbeitsort-souveränität durchaus vermittelbar. Jedenfalls müssen wir uns dieser Debatte stellen. Ohne die Arbeitszeitverlängerung wären in den nächsten Jahren bestenfalls noch Wachstumsraten von 0,5 bis 0,75 Prozent möglich“.

Ich halte das für eine schlüssige Argumentation. Sie bewirkte aber – anders als der etwas skurrile Vorschlag, eine Siesta einzuführen – keine mediale Breitenwirkung.

Übrigens: Die Amtsärzte haben sich ferner für **„leichtere Kleidung, auch wenn die Kleiderordnung im Büro das nicht erlaubt“** ausgesprochen. Damit haben die deutschen Versicherungsunternehmen kein Problem! Bei uns gibt es keine Kleiderordnung, die leichtere Kleidung im Sommer verbietet. Ich bin mir sogar nicht sicher, ob in unserer Branche überhaupt noch echte Kleiderordnungen existieren ...

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



AGV UNTERWEGS



Vom Gastronomieversicherer zum erfolgreichen Mittelständler

Ihr **125-jähriges Bestehen** feierte die **Haftpflichtkasse** mit allen Mitarbeitern und vielen „Freunden“ Ende Juni im Stadion des Bundesliga-Aufstiegers SV Darmstadt. Das Unternehmen nahm 1889 seine Geschäftstätigkeit als Gastronomieversicherer auf und hat heute 1,7 Millionen Kunden mit 2,4 Millionen Verträgen. Für den AGV gratulierten: Vorsitzender Andreas Eurich (rechts im Bild) und Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Michael Niebler (links im Bild). In der Bildmitte: Roland Roeder, Vorstandsvorsitzender der Haftpflichtkasse.

„Ein Eis für umme?“

Mit diesen Worten lud der **Vorsitzende des Konzernbetriebsrates der W&W, Frank Weber**, die beiden AGV-Geschäftsführer Sebastian Hopfner und Michael Gold **spontan zum Eis** ein. Man traf sich zufällig im neuen Foyer des W&W-Konzerns in Kornwestheim. Hopfner und Gold besuchten dort eine Sitzung des AGV-Regionalausschusses SüdWest.

So stellt man sich gelebte Tarifpartnerschaft vor: Man kennt sich seit vielen Jahren aus der Auseinandersetzung in den oft bis spät in die Nacht geführten Tarifverhandlungen. Frank Weber ist einer der führenden Köpfe der ver.di-Tarifkommission. Obwohl man sich gut kennt und schätzt, schenken sich AGV und ver.di am Verhandlungstisch traditionell nichts.

Ob Gold und Hopfner als Gegenleistung für das Eis am ver.di-Stand auch Mitglieder für die Gewerkschaft warben, ist unwahrscheinlich. Schließlich war das Eis für „umme“ und das bedeutet übersetzt ins Hochdeutsche „umsonst“ ...



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Eine Siesta gefällig? 2

AGV unterwegs 3

AGV Inside

Klaus-Peter Röhler und Markus Rieß erneut Vizepräsidenten der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft 4

Im Brotzeitstüberl des AGV 4

AGV-Vorstand

Jean-Pierre Schmid folgt auf Robert Wehn 4

Wussten Sie schon, dass ... ? 5

Für die Personalarbeit vor Ort

Wegfall der Hinzuverdienstgrenze:
Update der AGV-Praxishinweise 5

AGV- & BWV-Mitgliederversammlung

- Vom geopolitischen Vegetarier zum Flexitarier
- Lohn-Preis-Spirale ist besorgniserregend
- Vertrauensarbeitszeit ist in Gefahr
- Wir brauchen Street-Fighter-Qualitäten
- Neues Berufsbild zieht
- Vertrauen, Vertrauen, Vertrauen
- Raus aus dem Versteck im Homeoffice 6

AGV-Personalleitertagungen Außendienst

Von ChatGPT über Omnikanalvertrieb
bis hin zu „Hack your Brain“ 9

AGV unterwegs 9

AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

Lohntransparenz erhöht Erfolg von Stellenanzeigen 10

Assekuranz HR News

Polterer und Diplomat 11

Aus der Welt der Statistik

Schlummerndes Arbeitskräftepotential
bei Teilzeitkräften 11

AGV HR LunchTalk

Premiere für den AGV HR LunchTalk 12

Eine Branche macht Bildung

Einer der Besten unter 10 000 12

Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

Der Karriere-Campus Hannover:
Modern, intelligent und flexibel 13

AGV-Kurz nachgefragt

Social Media und Gendern: Differenzierte Meinung
der Versicherungsangestellten 14

Forum Finanzdienstleister der VBG

Bedeutung der KI in der Arbeitswelt 15

Neu im AGV

„AGV-Familie“ wächst weiter 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

AGV INSIDE

Klaus-Peter Röhler und Markus Rieß erneut Vizepräsidenten der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) besteht aus 49 Bundesfachverbänden – darunter dem AGV – und 14 Landesvereinigungen.

Auf Vorschlag des AGV wurden **Klaus-Peter Röhler**, für Deutschland zuständiges Vorstandsmitglied der Allianz SE, und **Markus Rieß**, Vorstandsvorsitzender der ERGO Group AG und Mitglied des Vorstandes der Munich Re, als Vizepräsidenten der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) wiedergewählt. Das Votum der vbw-Mitgliederversammlung erfolgte einstimmig.

Als Präsident der vbw bestätigt wurde ebenso einstimmig **Wolfram Hatz**, Vorsitzender des Beirats und Gesellschafter der Motorenfabrik Hatz GmbH & Co. KG. Die vbw vertritt 155 Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände (darunter AGV, GDV und PKV-Verband), die ihrerseits 4,8 Mio. Erwerbstätige in Bayern repräsentieren. ▽



Klaus-Peter Röhler

Quelle: Allianz Deutschland AG



Markus Rieß

Quelle: ERGO Group



Wolfram Hatz

Quelle: vbw

IM BROTZEITSTÜBERL DES AGV

Wenn eine Dienstreise
Verbandsgeschäftsführer
nach München führt ...

... kommen sie gerne auch beim AGV vorbei.

Im Juli traf sich Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, mit Volker Müller, Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbände Niedersachsen (UVN), im Brotzeitstüberl des AGV. Hannover ist eine „Versicherer-Metropole“. Zwei Vorstandschefs von Versicherungsunternehmen sind als Vizepräsident bzw. als Mitglied des Vorstandes (Ulrich Knemeyer, VGH, Öffentliche Versicherungen Braunschweig) in der UVN aktiv. ▽



AGV-VORSTAND

Jean-Pierre Schmid folgt auf Robert Wehn

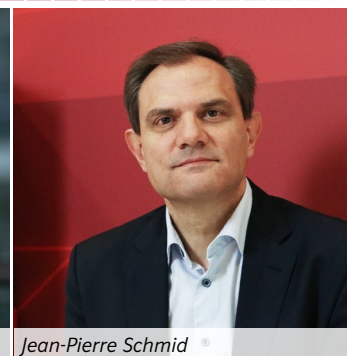
Fünfeinhalb Jahre vertrat **Robert Wehn**, Chief Human Resources and Organization Officer der Generali Deutschland AG, die Generali Group im AGV-Vorstand. Bereits im November 2022 übernahm er zusätzlich die Funktion des Chief IT, Digital and Operations Officer in DACH und in Deutschland. Zum 1. Januar folgte er ihm als Personalvorstand nach: **Jean-Pierre Schmid** (59), Chief Human Resources and Organization Officer für DACH. Diese Funktion behielt er bei, das HR-Ressort in Deutschland übernahm er zusätzlich.

Der „gelernte“ Rechtsanwalt war seit 2002 in diversen Funktionen für die Generali in der Schweiz tätig, zuletzt als Chief Human Resources and Organization Officer.



Robert Wehn

Foto: Stefan Heigl



Jean-Pierre Schmid

Infolge dieser Umstrukturierung schied Robert Wehn aus dem AGV-Vorstand aus, Jean-Pierre Schmid wurde in das Gremium zugewählt.

Der AGV dankt Robert Wehn für die engagierte Mitarbeit und freut sich auf die Zusammenarbeit mit Jean-Pierre Schmid. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ▶ ... die Deutschen bei der Homeoffice-Nutzung im europäischen Vergleich den zweiten Platz belegen? In einer vom Münchner Ifo-Institut veröffentlichten Studie kommt Deutschland mit im Schnitt 1,0 Tagen Homeoffice pro Woche auf den zweiten Platz unter 17 europäischen Ländern. Auf Platz 1 liegt das Vereinigte Königreich mit 1,5 Tagen.
- ▶ ... die Pandemie nicht zu einer verbreiteten Flucht der „Großstädter“ aufs Land geführt hat und den Trend der Suburbanisierung weiter verstärkt hat? Großstadtbe- wohner, die sich seit Ausbruch der Pandemie räumlich verändert haben, sind vor allem in Vororte im Speck- gürtel (38 Prozent), kleine Großstädte (30 Prozent) und Mittel- oder Kleinstädte (27 Prozent) gezogen. Wenn- gleich viele Stadtbewohner während der Pandemie vom Umzug ins Grüne träumten, zogen nur die wenigsten aufs Land (5 Prozent). Beschäftigte mit der Möglich- keit, zumindest teilweise im Homeoffice zu arbeiten und der damit verbundenen höheren Flexibilität mit Blick auf den Arbeitsort, haben mit einer höheren Wahr- scheinlichkeit einen „grundlegenden“ Wohnortwechsel getätigt. Das ergab eine bevölkerungsrepräsentative Umfrage von ifo Institut und dem Immobilienportal immowelt.

Foto: AdobeStock/mmpphoto



- ▶ ... ein durchschnittlicher Arbeitnehmer für ein Magnum-Eis in diesem Jahr durchschnittlich 13 Sekunden länger arbeiten muss als in 2022? Für den Eis-Klassiker müssen im Mittel sieben Minuten und 27 Sekunden gearbeitet werden. Das hat das Institut der deutschen Wirtschaft festgestellt. Grund für den Verlust an Kaufkraft pro Arbeitsminute ist vor allem die Inflation. Der Zuckerpreis stieg etwa im Vergleich zum Vorjahr um 71 Prozent.

Wie lange muss ich für ein Eis arbeiten?

Benötigte Arbeitszeit (in Minuten und Sekunden); Rechnung basierend auf Nettostundenlöhnen (für 2023 geschätzt) und Preisen der ausgewiesenen Jahre

Magnum



Quelle: IW Köln

- ▶ ... Durch-den-Raum-Blicken die Produktivität in physischen Besprechungen erhöht? Beschäftigte, die von Angesicht zu Angesicht miteinander diskutieren, sind um 15 Prozent kreativer und entwickeln 15 Prozent mehr Ideen als Personen, die über eine Videokonferenz zusammenkommen. Bei virtuellen Meetings liegt der Fokus auf dem Bildschirm. Damit ist es schwerer, über den Tellerrand hinaus zu schauen, was in kreativen Prozessen zentral ist, so die Ergebnisse einer Studie der amerikanischen Marketingexperten Melanie Brucks und Jonathan Levav.

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Wegfall der Hinzuverdienstgrenze: Update der AGV-Praxishinweise

Zum 1. Januar 2023 ist die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten komplett weggefallen. Zu den rechtlichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat der AGV im Februar Praxishinweise veröffentlicht. Diese Hinweise wurden nun aktualisiert und um den Punkt „Angestellte in Altersteilzeit“ ergänzt. Wichtig: Bei Angestellten in Altersteilzeit führt ein vorzeitiger Altersrentenbezug – auch in Form einer Teilrente – zum Entfallen der sozial- und steuerrechtlichen Vorteile der Altersteilzeit, da nach Ansicht des GKV-Spitzenverbandes damit der Eintritt in den Ruhestand erfolgt und somit Altersteilzeit ausgeschlossen ist. ▽



Foto: AdobeStock/Jürgen Hüls

AGV- & BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Gastredner der diesjährigen Mitgliederversammlung von AGV und BWV war der Vorsitzende der Atlantik-Brücke, Vizekanzler und Bundesminister a. D. Sigmar Gabriel



Vom geopolitischen Vegetarier zum Flexitarier

„Bis vor ein paar Jahren war der Begriff Geopolitik in Deutschland ein Unwort. Das war kurz vor Imperialismus, und in meiner Zeit im Amt in der Bundesregierung gab es den Begriff nicht. Wir waren zum geopolitischen Abstinenzler geworden. Das liegt daran, dass wir vorher Trinker waren, und wenn man vorher alkoholsüchtig ist, dann ist die einzige Möglichkeit, davon wegzukommen, das nie wieder anzufassen. Die **geopolitische Abstinenz** war mit einem Schlag zu Ende, nachdem Russland mitten in Europa einen Angriffskrieg begonnen hat.

Ich glaube, dass wir ein Stück weit wieder lernen müssen, dass Staaten keine Freunde, sondern nur Interessen haben. Ich bin nicht dafür, dass wir vom **geopolitischen Vegetarier** gleich zum **Fleischfresser** werden. Aber **Flexitarier** werden wir in Europa wohl werden müssen.“ ▽



AGV-Vorsitzender Andreas Eurich:

Lohn-Preis-Spirale ist besorgniserregend

„Ich bin besorgt über die einsetzende Lohn-Preis-Spirale. Die Präsidentin der Europäischen Zentralbank, Christine Lagarde, hat vor wenigen Tagen gesagt, steigende Löhne würden eine wichtige Rolle für die Inflation spielen, sie erwarte, dass sich der Lohndruck über mehrere Jahre fortsetzen werde, daher müsse die Geldpolitik wachsam bleiben. Ich empfinde die Lohnforderungen mancher Gewerk-



schaften im Bereich der Daseinsvorsorge als unverschämte hoch. Eine Lohn-Preis-Spirale ist nicht im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil sie dann das, was sie an Lohn mehr bekommen würden, an der Ladentheke wieder abliefern müssten. Ein Lichtblick in diesem Zusammenhang ist der Beschluss der Mindestlohnkommission. Sie hat mit zwei Steigerungen um nur jeweils 41 Cent (zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025) ein klares Zeichen gesetzt. Der Mindestlohn ist seit seiner Einführung bereits um über 40 Prozent gestiegen und damit etwa doppelt so stark wie die Tarifverdienste. Wer das als zu wenig brandmarkt, der heizt wirklich die Preise an. **Es gibt keinen inflationsindexierten Mindestlohn und es gibt in diesen besonderen Zeiten auch keine inflationsindexierten Tarifgehälter.**“



Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV:

Vertrauensarbeitszeit ist in Gefahr

„Die Vertrauensarbeitszeit, jedenfalls in der Form, wie sie in der Versicherungswirtschaft gelebt wird, könnte abgeschafft werden. Nach einem Referentenentwurf des Bundesministeriums wäre es zwar möglich, dass die Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten selbst aufzeichnen. Die Arbeitgeber blieben aber mit Kontrollpflichten, Aufbewahrungspflichten und einer Warnpflicht, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin länger als acht Stunden am Tag arbeitet, belastet. Ich rate dem



AGV- & BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Gesetzgeber sehr, die Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie auszuschöpfen und im deutschen Arbeitszeitgesetz statt einer täglichen Höchstarbeitszeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vorzusehen.“



BWV-Vorsitzender Frank Walthes:

Wir brauchen Street-Fighter-Qualitäten

„Für unser aller Geschäftsmodell ist es enorm wichtig, weiterhin in genügender Anzahl Menschen zu finden, denen wir die Aufgaben in unseren Unternehmen anvertrauen können. Die Alterung der Gesellschaft und der Fachkräftemangel fordern den Wirtschaftsstandort Deutschland im Allgemeinen und auch die Versicherungswirtschaft heraus und bedrohen den Geschäftserfolg. **Die Belegschaften der Versicherungswirtschaft haben einen Altersdurchschnitt von 44,2 Jahren. Innerhalb der nächsten sieben Jahre könnten 30 Prozent der Mitarbeiter in Ruhestand gehen, davon viele Führungskräfte und gute Vertriebler.**



Um gegenzusteuern, empfehle ich:

- Wir müssen darauf setzen, in Zukunft weniger Personal durch digitalisierte Prozesse zu brauchen.
- Wir müssen mehr tun, um gute Menschen an unsere Branche zu binden. Dies betrifft neben der Gehaltsfrage auch Kultur und Führung.
- Wir müssen unsere Beschäftigten beruflich weiterqualifizieren und persönlich weiterentwickeln.
- Wir müssen junge Menschen gewinnen und selbst ausbilden, selbst wenn dies immer mehr Anstrengung bedeutet, zum Beispiel durch „Active Sourcing“, also nicht mehr nur eine Anzeige rauschicken und auf Bewerbungen warten, sondern Scouts auf die Straße zu schicken. Wir brauchen Street-Fighter-Qualitäten.

Lassen Sie uns als Branche zeigen, dass wir auch in dieser Marktsituation hervorragende Arbeitgeber und wichtige gesellschaftspolitische Player für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind.“



Katharina Höhn, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV:

Neues Berufsbild zieht

„Ich freue mich, dass im letzten Jahr 4 000 Schülerinnen und Schüler eine Berufsausbildung in der deutschen Versicherungswirtschaft begonnen haben, 80 Prozent davon im gänzlich modernisierten Beruf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen. Mit dem neuen Berufs-



bild ist ein ganz neuer Drive in die Ausbildungsabteilungen und Berufsschulen gekommen. Das neue Berufsbild sieht zwingend vor, dass Auszubildende moderne Projekt- und Arbeitsmethoden erlernen. Ich höre aus den Mitgliedsunternehmen, dass die Azubis mit dem Rückenwind des neuen Berufsbilds schon intensiv in agilen Projekten eingesetzt werden. **Die Beschäftigung der Fachausbilder mit den neuen Lernzielen hat zu einem regelrechten Kreativitätsschub geführt.** Auch das Thema Nachhaltigkeit ist im neuen Berufsbild verpflichtend und prüfungsrelevant verankert.“



Philipp Kristian Diekhöner, Human Futurist:

Vertrauen, Vertrauen, Vertrauen

„Jedes Unternehmen braucht eine Vertrauensstrategie, um im digitalen Zeitalter zu überleben. Vertrauen ist in Zeiten von zunehmend digitaler Wertschöpfung auf Netzwerkebene – via Amazon und Co. – ein zentraler Erfolgsfaktor.“

AGV- & BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Für die Versicherer ist entscheidend, weiter in Vertrauen innerhalb des Unternehmens und auf Kundenseite zu investieren. Um dieses Vertrauen zu erreichen, steht an erster Stelle das **Mir-Vertrauen** – das Vertrauen in sich selbst und die eigenen Fähigkeiten. Dann folgt das **Dir-Vertrauen**, das Vertrauen in die Kolleginnen und Kollegen. Die Königsdisziplin ist das **Uns-Vertrauen** in die Abteilung und das Unternehmen.“



Fotos: ©2022 Jeong Koch, München

Zum Abschluss seiner Rede zitierte Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, aus einem Namensartikel des Wirtschaftskorrespondenten Mark Fehr in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* vom 28. Juni:

Raus aus dem Versteck im Homeoffice

Die zahlreichen Krisen da draußen lassen sich nicht vom Sofa oder Küchentisch aus bekämpfen

Die überraschend guten Erfahrungen von Unternehmen mit dem Homeoffice haben Skeptikern bewiesen, dass nicht jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter an jedem Tag den Bürostuhl drücken muss, damit der Laden läuft.

Trotzdem wird es nun Zeit, dass Arbeitnehmer in größerer Zahl in die Büros zurückkehren als bisher.

Sie sollten froh sein, dass kein Stubenarrest mehr nötig ist.

Auf den Märkten haben sich die Machtverhältnisse verschoben, ganz zu schweigen von der Zeitenwende in der Weltpolitik, die den Homeoffice-Schlaf unsanft gestört hat.

Doch ziehen manche Arbeitnehmer weiterhin die Bettdecke über den Kopf und protestieren gegen mehr Anwesenheit am Arbeitsplatz wie Teenager, die montags nicht geweckt werden möchten.

Was also tun? Manche Arbeitgeber locken mit Zuckerbrot und servieren Smoothies am Schreibtisch, andere schwingen die Peitsche und handeln Betriebsvereinbarungen mit mehr Anwesenheitspflicht aus.

Die zahlreichen Krisen und Probleme von Wirtschaft und Gesellschaft lassen sich nicht allein vom Sofa oder Küchentisch aus bekämpfen und lösen.

Zugegeben: In den eigenen vier Wänden lassen sich Routineaufgaben oft effizienter abarbeiten, weil der Weg zum Kühlschrank kürzer ist als zur Kantine und weil kein Kollege zum Plausch vorbeikommt.

Schwere Entscheidungen im Ringen um ein neues Produkt oder eine neue Organisationsstruktur brauchen einen Showdown mit einer klaren Ansage der Letztverantwortlichen.

Niebler: „So negativ, wie Fehr sich über Homeoffice geäußert hat, darf dies kein Arbeitgeber tun, der nicht einem Shitstorm ausgesetzt sein will.“ ▽

Von ChatGPT über Omnikanalvertrieb bis hin zu „Hack your Brain“

Es ist wieder soweit: Die Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung treffen sich am **7. und 8. November in Köln** und am **23. und 24. November in Dresden**.

Bereits vor der COVID-19-Krise konnten die Versicherer feststellen, dass die traditionelle Beraterstruktur unter Druck stand und neu definiert werden musste. Der Omnichannel-Ansatz, der alle möglichen Berührungspunkte – digital, fern und menschlich – umfasst, ist in den letzten Jahren zum Ziel vieler Häuser geworden. Eine der größten Herausforderungen war und ist, Vermittler und Verbraucher auf dieser „Reise“ mitzunehmen. Viele Experten sind der Auffassung, dass die Ausrichtung auf einen Omnichannel-Ansatz unausweichlich ist. Die Kernfragen der diesjährigen Personalleitertagungen Außendienst lauten

daher: Inwieweit muss die „Customer Journey“ zukünftig im Fokus stehen? Verschiebt sich tatsächlich – wie schon lange prognostiziert – das Neugeschäft in Richtung Makler oder gar zum reinen Direktvertrieb?

Zum Abschluss der Tagung wartet ein weiteres echtes Highlight: Es geht um unsere Informationsverarbeitung im Gehirn in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Ziel ist das Erlernen einer non-kognitiven Selbstregulationsstrategie, die die innere Stabilität und mentale Leistung signifikant verbessert.

Die Anmeldeunterlagen finden Sie auf unserer Homepage, die Anmeldung selbst erfolgt direkt über die Deutsche Versicherungsakademie (DVA). Ansprechpartnerin ist Michelle Louise Scheerer, michelle.scheerer@versicherungsakademie.de.

Unsere Tagungsleiter:

Unsere Referenten:



Ralf Berndt
Vertriebsvorstand
Stuttgarter



Peter Bochnia
Vertriebsvorstand
LVM



John-Paul Pieper
Vertriebsvorstand ERGO
Beratung und Vertrieb
AG und ERGO Direkt AG



Michael H. Heinz
Präsident BVK



Jawed Barna
Mitglied des
Vertriebsausschusses
des GDV



Karolien Notebaert
Neurowissenschaftlerin,
Autorin und Keynote-
speakerin

AGV UNTERWEGS



Mal ein ganz anderes Podium

Bei der **IDEAL-Hauptstadtkonferenz** in Berlin treffen sich insbesondere Versicherungsmakler. In diesem Jahr fanden sie eine für die Branche eher unübliche Kulisse vor: **Fünf Vorständinnen** aus der Versicherungswirtschaft (von links nach rechts: Evi Popp, Vorständin neue Leben, Julia Wiens, Vorständin Baloise, Antje Mündörfer, Vorständin IDEAL, Julia Palte, Vorständin Concordia, Stefanie Schlick, ab 1. September Vorständin Sparkassen-Versicherung Sachsen) und AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch (ganz rechts) diskutierten **vor einem überwiegend männlichen Publikum** von

mehr als 160 Vertriebsleuten, wie der Aufbruch in eine neue Unternehmenskultur mit mehr weiblicher Führung gelingen kann. Moderiert wurde die Konferenz von Marc Surminski, Chefredakteur der Zeitschrift für Versicherungswesen.

Lohntransparenz erhöht Erfolg von Stellenanzeigen

Lohntransparenz, Equal Pay und inklusive Unternehmenskulturen standen im Vordergrund der Sondersitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“, moderiert von **Ulrike Zeiler** (Mitglied des Vorstandes der Allianz Versicherungs-AG).

Einen spannenden Einblick in die „Inclusion First DEI strategy“ bei der Swiss Re gab **Danka Walter**, Head of HR Germany. Interessant war, wie man einen solchen Prozess global aufstellt – zumal jedes Land eigene „Culture-Themen“ hat und sie unterschiedlich interpretiert. Als Beispiel nannte Walter die Einführung eines „**Global Parental Leave**“. Demnach erhält bei der Swiss Re weltweit die primäre Bezugsperson 16 Wochen und der Partner/die Partnerin vier Wochen bezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes. In einigen Ländern führt dieses Programm zu einer deutlichen Erleichterung für „neue“ Eltern, in anderen existieren bereits großzügige staatliche Unterstützungsprogramme. Bemerkenswert fanden die Beiratsmitglieder, dass die **Swiss Re nun alle Führungsstellen auch auf 80 Prozent Teilzeitbasis ausschreibt und global einen bereinigten gender pay gap von nur 1,7 Prozent errechnet hat.**

Kathrin Janicke, Executive Projektleiterin Personal der Allianz Versicherungs-AG, berichtete über den intensiven Prozess der Edge Zertifizierung, einem weltweit führenden

Zertifizierungsstandard im Bereich Geschlechtergerechtigkeit. **Neben fairer Bezahlung werden auch die Gleichberechtigung der Geschlechter im Recruiting- und Beförderungsprozess, bei Entwicklungsprogrammen und Arbeitszeitmodellen sowie die Unternehmenskultur untersucht.** Auch wenn der Prozess aufwändig gewesen sei, hätten die im Prozess gewonnenen Ergebnisse (unter anderem aus Mitarbeiterbefragungen, statistischen Analysen und Fragebögen) neue Erkenntnisse gebracht, die auch im Vorstand auf großes Interesse gestoßen seien.

Laut Indeed legen ein Fünftel der Unternehmen, die dort ihre Stellen schalten, die Gehaltsbänder offen. In einer Befragung von StepStone sagen gut 80 Prozent der Befragten: **„Ich bewerbe mich mit höherer Wahrscheinlichkeit auf eine Stellenanzeige, wenn dort konkrete Angaben zum Gehaltsrahmen gemacht werden“.** Auch die Klickzahlen auf solche transparenten Anzeigen seien nachweislich höher, berichtete **Betina Kirsch**, Geschäftsführerin des AGV. In der Versicherungsbranche ist eine solche Lohntransparenz im Bewerbungsprozess bisher eher selten. In naher Zukunft dürfte sich die bisherige „stumme Praxis“ jedoch ändern. In der EU-Lohntransparenzrichtlinie, die bis Frühjahr 2026 der Umsetzung in deutsches Recht bedarf, ist eine solche „Offenlegung“ in Stellenanzeigen verpflichtend vorgegeben. ▽





Polterer und Diplomat

Im Alter von erst 60 Jahren legte der Vorstandsvorsitzende der IDEAL, **Rainer M. Jacobus**, nach 20-jähriger Amtszeit die Führung der Berliner Versicherungsgruppe, zu der auch Deutschlands größtes Bestattungsunternehmen, die Ahorn AG, gehört, in jüngere Hände, nämlich in die von Maximilian Beck. Einer von drei Laudatoren bei der Abschiedsfeier im Humboldt Carré war Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV. Er bezeichnete Jacobus als „**einen Mann der ausgeprägten Gegensätze, zwischen denen er in Sekundenschnelle wechseln kann**“.

Als Beispiel nannte er:

- Berliner Provinz und Weltbürger
- Polterer und Diplomat
- Harsche Kritik an der eigenen Branche und bedingungslose Loyalität zu ihr
- Kauzig und stinknormal
- Eingeschriebener Liberaler und überzeugter Wertkonservativer
- Bekennender Fleischesser, aber kein Arbeitsbeginn am Morgen ohne grünen Apfel und Ananas
- Kalter Weißwein und heißes Ingwerwasser

Zum Abschluss sagte Niebler: „Die deutsche Versicherungswirtschaft ist wie ein großes Gewässer. Auf ihm sind Schiffe aller Größenordnung unterwegs, die Palette reicht von schweren Tankern bis zu schnellen Fregatten. Du warst 19 Jahre Kapitän einer solchen schnellen Fregatte und hast dafür gesorgt, dass auf dem großen Gewässer Versicherungswirtschaft eine produktive Vielfalt herrscht. Und gäbe es eine Liste der Kapitäne, die unverwechselbar sind, die ein Unikat sind, die es wirklich nur einmal auf dem ganzen Gewässer gibt, lieber Rainer, Du würdest diese Liste anführen.“ ▽

Schlummerndes Arbeitskräftepotential bei Teilzeitkräften

Der Fachkräftemangel in Deutschland spitzt sich aufgrund der alternden Bevölkerung weiter zu. Die Zahl der Erwerbspersonen wird in den nächsten zehn Jahren laut Statistischem Bundesamt deutlich sinken. Auch die Versicherungsunternehmen bekommen den Fachkräftemangel zunehmend zu spüren. In vielen Bereichen, zum Beispiel in der IT und im Aktuariat, aber auch bei Verkaufsaufleuten wird es immer schwerer, ausreichend Fachkräfte zu rekrutieren.

Ein kleines Puzzleteil im Kampf gegen den Fachkräftemangel in der Versicherungsbranche könnte die Arbeitszeiterweiterung bei Teilzeitkräften sein. **So arbeiten in der Versicherungswirtschaft 27 Prozent der Angestellten in Teilzeit, davon sind 84 Prozent Frauen. 41 Prozent der Teilzeitkräfte können sich grundsätzlich eine Arbeitszeiterhöhung vorstellen**, gut die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit sind nicht bereit, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Sechs Prozent der Befragten berichten, die externe Kinderbetreuung sei nicht bezahlbar, 2 Prozent äußern dies über die externe Betreuung von Pflegebedürftigen. Das ergab eine repräsentative Beschäftigtenbefragung im Auftrag des AGV. ▽



AGV HR LUNCHTALK

Premiere für den AGV HR LunchTalk

Am **4. Oktober um 11 Uhr** findet die Premiere des **AGV HR LunchTalks** statt. Im Rahmen des neuen digitalen AGV-Formates diskutiert Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, mit Forschern, Beratern und HR-Machern über Personalarbeit. Das Ziel: eine inspirierende Mittagspause mit Klartext zu wichtigen Personalthemen.

Erster Interviewgast ist Rüdiger Maas, Pionier der Generationenforschung, Spiegel-Bestsellerautor, Psychologe und Unternehmensberater.



Michael Niebler



AGV HR
LunchTalk



Rüdiger Maas

Unser Thema: Wie wir Gen Z ins Unternehmen holen
Michael Niebler im Gespräch mit Generationenforscher Rüdiger Maas

Er beschäftigt sich vor allem mit der heutigen Jugend. Sie tickt völlig anders als alle Generationen vor ihr. Wie können wir die Gen Z ins Unternehmen holen? Das ist die Frage, um die es am 4. Oktober geht.

Das Publikum ist herzlich eingeladen, über den Chat mitzudiskutieren.

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



EINE BRANCHE MACHT BILDUNG



Einer der Besten unter 10 000

Die 181 besten Absolventen in 70 IHK-Fortbildungsprüfungen haben in einer Feierstunde der IHK für München und Oberbayern den Meisterpreis der Bayerischen Staatsregierung erhalten. Unter ihnen: Manuel Suder, nunmehr geprüfter Fachwirt für Versicherungen und Finanzen (IHK), vorbereitet auf die Prüfung von der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) und zwar ausschließlich online.

Im abgelaufenen Prüfungsjahr 2022 hatten von den rund 10 000 Prüfungsteilnehmern in Oberbayern über 6 000 ihre Fortbildung zum Meister, Fachwirt, Fachkaufmann/-frau oder Betriebswirt erfolgreich vor der IHK abgeschlossen.

Manuel Suder ist seit zehn Jahren selbstständiger Versicherungsmakler. Für ihn war die Möglichkeit, ortsunabhängig zu 100 Prozent online zu lernen, entscheidend für die Wahl des DVA-Studienlehrgangs.

Immer mehr junge Menschen, die in der Versicherungswirtschaft tätig sind, entscheiden sich bei Lehrgängen für reine Online-Angebote. Darauf hat die DVA reagiert und bietet seit drei Jahren die Ausbildung zum Fachwirt online an, in zwei Varianten: mit 12 oder 18 Monaten Schulungszeit. Die Kurse starten jeweils im Herbst und Frühjahr. ▽



Bayerns Ministerpräsident Markus Söder (links), Manuel Suder (Mitte) und Manfred Göbl, Hauptgeschäftsführer der IHK für München und Oberbayern (rechts)

Foto: IHK München und Oberbayern

Der Karriere-Campus Hannover: Modern, intelligent und flexibel

Die **Swiss Life Deutschland** wächst am Standort Hannover! Im September 2022 wurde der **Karriere-Campus Hannover** feierlich eröffnet. Das moderne und hochflexible Tagungs- und Schulungszentrum bietet Räumlichkeiten für unterschiedlichste Veranstaltungsformate mit einer Teilnehmereinzahl von **bis zu 650 Personen**. Die über 30 Schulungs- und Tagungsräume sowie ein **über 600 Quadratmeter großer Veranstaltungssaal** stehen auch für externe Gäste zur



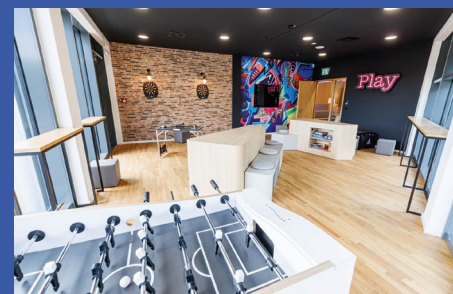
Verfügung. Die technische Ausstattung ermöglicht analoges, digitales oder hybrides Arbeiten in allen Räumen. Der Neubau erfüllt zudem die Zertifizierungskriterien der deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB),

ist in allen Bereichen barrierefrei und bietet Lademöglichkeiten für Elektroautos und Elektrofahrräder.

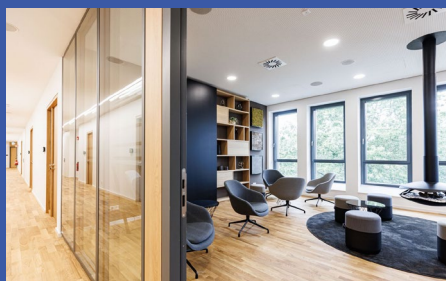
Eine gesamte Etage des neuen Gebäudes bietet Platz für rund 100 neue Arbeitsplätze der etwa 900 Mitarbeitenden von Swiss Life am Standort Hannover. Die Räumlichkeiten sind im modernen Co-Working-Stil gestaltet und bieten Platz für kreatives, offenes Arbeiten im Team und ausreichend Rückzugsmöglichkeiten.

„Heute ist es wichtiger denn je, einen bedürfnisorientierten, vielseitigen Arbeitsplatz für unsere Mitarbeitenden zu schaffen“, so Dirk von der Crone, zuständiges Mitglied der Geschäftsleitung von Swiss Life Deutschland. „Mit dem Bau des Karriere-Campus konnten wir unsere Ansprüche an einen solchen Ort optimal verwirklichen.“ **So bieten vier agile Workshopräume mit unterschiedlichen Themenwelten und eine Gaming Zone Gelegenheit für einen echten Perspektivwechsel.** Für vertrauliche Gespräche in diskretem Rahmen bietet der exklusi-

ve Board Room die ideale Kulisse. Das Kaminzimmer mit direktem Zugang zur 300 Quadratmeter großen Außenterrasse ist hingegen der Ort für einen lockeren Austausch oder ein After-Work-Meeting.



Der **über 7000 Quadratmeter** große Karriere-Campus Hannover ist künftig auch das deutschlandweit zentrale Seminar- und Tagungszentrum für die Aus- und Weiterbildung der Swiss Life-Finanzberatungsunternehmen Swiss Life Select, tectis, HORBACH und ProVentus. Hier finden Fortbildungen, Trainings, Coachings sowie Events für die derzeit über 5900 lizenzierten Finanzberaterinnen und -berater sowie die Auszubildenden und Trainees statt. www.karriere-campus.de ▽



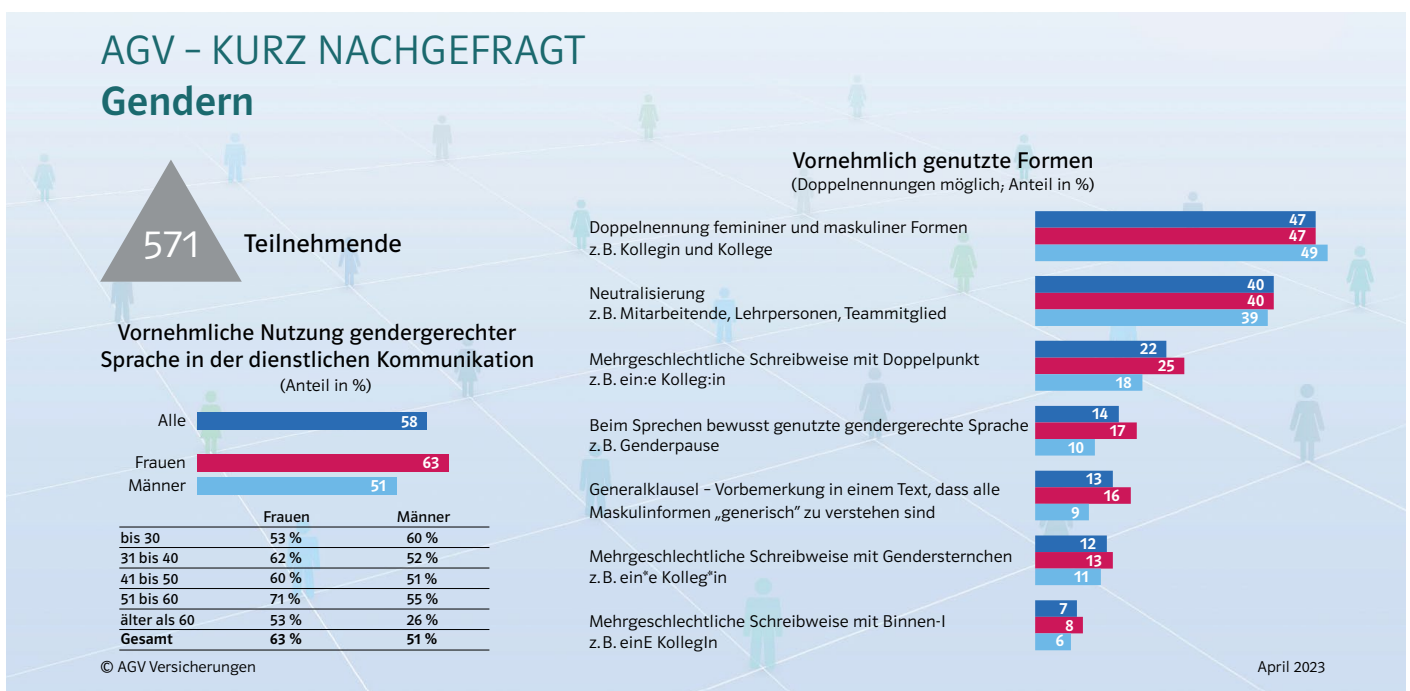
AGV – KURZ NACHGEFRAGT

Social Media und Gendern: Differenzierte Meinung der Versicherungsangestellten

Im Rahmen von „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ werden unsere Ansprechpartner aus den Versicherungsunternehmen regelmäßig nach ihrer persönlichen Einschätzung zu aktuellen Themen rund um die Arbeitswelt gefragt. Mit wenigen Fragen wird das Stimmungsbild der Beschäftigten erfasst. Die Beteiligung an „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ ist ausge-

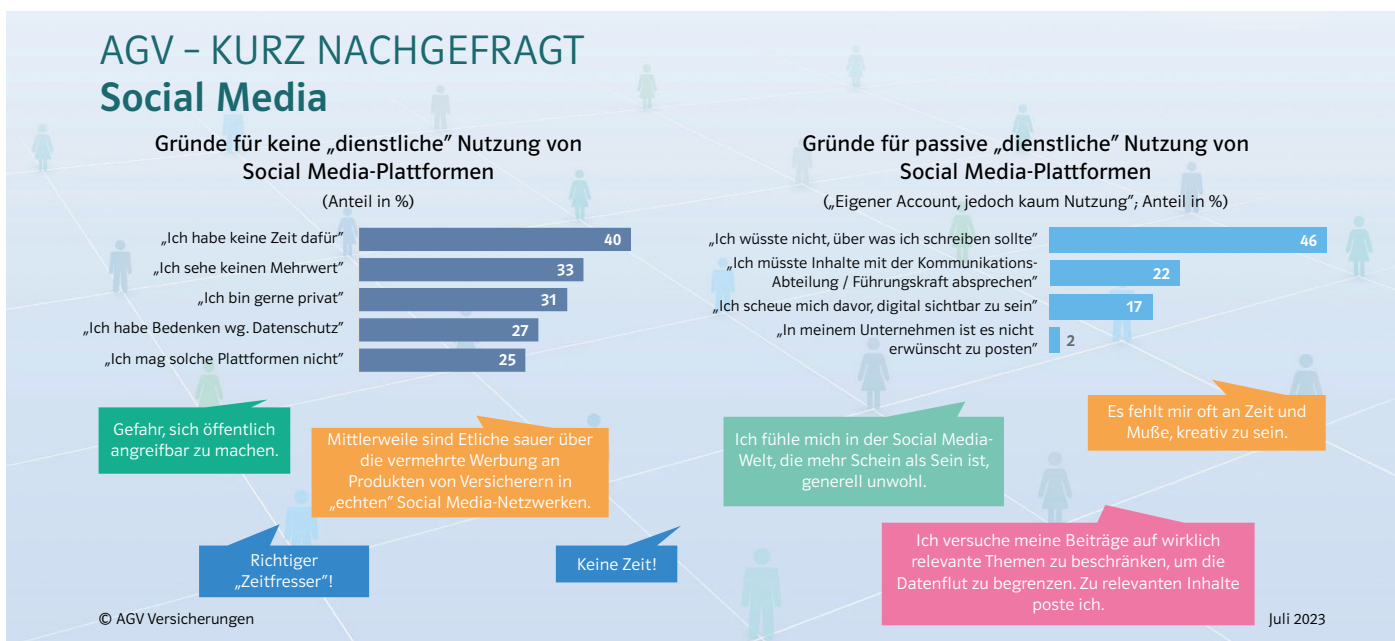
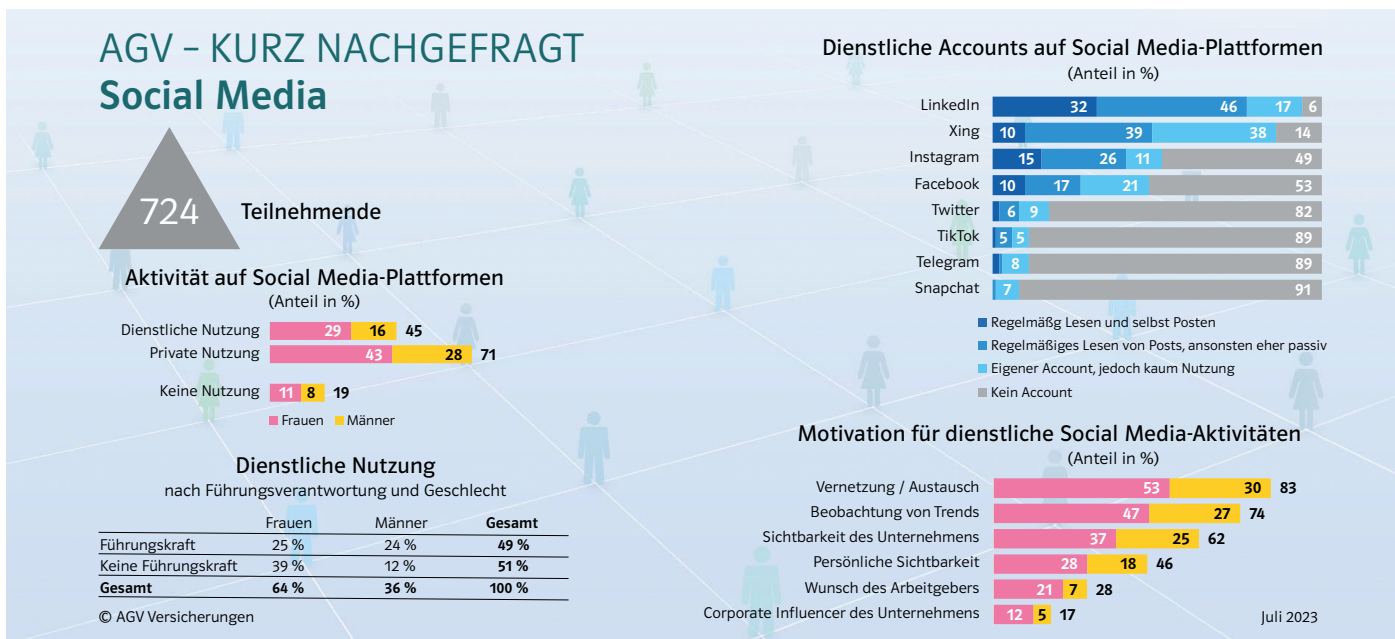
sprochen hoch. Wer sich zukünftig beteiligen möchte, kann sich unter www.agv-vers.de/kurznachgefragt anmelden. In der noch laufenden Runde geht es um das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den Versicherungsunternehmen. Die Ergebnisse werden dem Teilnehmerkreis zur Verfügung gestellt und in vis a vis veröffentlicht ▽

Im April ging es um Gendern in der Arbeitswelt:



AGV – KURZ NACHGEFRAGT

Im Juli wurde nach „dienstlichen“ Social-Media-Aktivitäten gefragt:



FORUM FINANZDIENSTLEISTER DER VBG

Bedeutung der KI in der Arbeitswelt

Das Forum Finanzdienstleister der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, zu deren Initiatoren auch der AGV und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di gehören, beleuchtet bei einem Fachkongress am 23. November in Berlin die Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf die Arbeitswelt. Eingeladen sind Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte und leitende Mitarbeitervertretungen. Folgende Themen sollen diskutiert werden:

- Chancen und Potentiale bei der Anwendung von KI
- Möglichkeiten beim Einsatz von KI in der Gefahrenabwehr
- Herausforderungen in der Schnittstelle Mensch – KI

Ende Oktober werden wir in vis a vis das finale Tagesprogramm vorstellen. Veranstaltungsort ist das AXICA Kongress- und Tagungszentrum in Berlin.

Weitere Informationen finden Sie unter vbg.de (www.vbg.de)
→ Termine → Veranstaltungskalender
→ Forum Finanzdienstleister bzw. www.vbg.de/fdl). ▽



NEU IM AGV

„AGV-Familie“ wächst weiter

In den letzten Monaten sind sechs Unternehmen neu zur „AGV-Familie“ gestoßen:

Corvus Insurance (**Corvus Underwriting GmbH**) ist ein marktführendes Unternehmen für digitale Versicherungsprodukte und -tools, mit denen die Resilienz von Versicherungsnehmern gestärkt wird und das Risiko, Opfer von Cyber-Angriffen zu werden, reduziert werden kann.



Das US-amerikanische Unternehmen, das 2017 gegründet wurde, hat seinen Hauptsitz in Boston, Massachusetts, mit weiteren Niederlassungen in Großbritannien und Deutschland und beschäftigt über 250 Mitarbeitende weltweit.

Die **Careproof GmbH**, der Prüfdienst der PKV, ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen des Verbandes der Privaten Krankenversicherung.



Seit 2010 führt der Prüfdienst der PKV bundesweit Qualitätsprüfungen in vollstationären, teilstationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen durch, um die Weiterentwicklung und Verbesserung der pflegerischen Versorgungsqualität zu verfolgen.

Die **SIGNAL IDUNA Leben Dienstleistungs- und Servicegesellschaft mbH** und die **SIGNAL IDUNA Kranken Dienstleistungs- und Servicegesellschaft mbH** betreiben Arbeitnehmerüberlassung

innerhalb des SIGNAL-IDUNA-Konzerns und erbringen bedarfsabhängig Dienstleistungen für die Versicherungsunternehmen des Konzerns.



Die **Allianz Pension Partners GmbH** (APP) ist eine 100-prozentige Tochter-

gesellschaft der Allianz Lebensversicherungs-AG. APP betreut über 4 000 Arbeitgeber im Bereich der betrieblichen Vorsorge, insbesondere zur betrieblichen Altersversorgung. Im Schwerpunkt sind dies vor allem mittlere und größere Unternehmen aus dem Bereich der Metall- und Elektroindustrie. Aktuell arbeiten rund 80 Mitarbeiter für die Gesellschaft.



Die **bbg Betriebsberatungs GmbH** bietet unabhängigen Versicherungsvermittlern eine Plattform für Austausch und Information. Sie veranstaltet unter anderem die Leitmesse DKM und gibt das Fachmagazin AssCompact heraus. Derzeit arbeiten rund 30 Mitarbeiter für die Gesellschaft.



Alle Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer das, was er schon ist.“

Henry Ford (1863 - 1947),
US-amerikanischer Erfinder und
Gründer der Ford Motor Company

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: August 2023

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | **Redaktion:** Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Julia Blank, Kerstin Römel 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.

