



EDITORIAL

Für welche privaten Lebensrisiken sollen die Arbeitgeber noch alles bezahlen müssen ?

2

DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG

Die Stimmung ist in der Breite der Wirtschaft gekippt

4

AGV HR LUNCHTALK

**Generation Z:
Verschreckt sie nicht !**

8

**Arbeitgeberpräsident
Rainer Dulger beim
Deutschen Arbeitgebertag
2023**

Für welche privaten Lebensrisiken sollen die Arbeitgeber noch alles bezahlen müssen?



Es mehren sich die Stimmen, die eine umfassende Reform des Sozialstaats für erforderlich halten. An dieser Debatte will ich mich mit diesem Editorial beteiligen und dabei ein besonders sensibles Thema ansprechen: die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die man getrost als eine „Heilige Kuh“ des deutschen Arbeitsrechts bezeichnen kann.

Alle Arbeitnehmer haben in den ersten sechs Wochen einer auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf vollen Lohnersatz. Danach gibt es Krankengeld von den Krankenkassen (paritätisch finanziert durch die Gemeinschaft der Arbeitgeber), oft aufgestockt durch Branchentarifverträge.

Empfehle ich, daran zu rütteln? Nein.

Nicht laut nachdenken, nur erinnern

Darf man darüber nachdenken, ob eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent ab dem ersten Krankheitstag alternativlos ist oder ob eine begrenzte Selbstbeteiligung den betroffenen Arbeitnehmern zumutbar wäre? Ich traue mich jedenfalls nicht, laut darüber nachzudenken. Aber ich traue mich, mich zu erinnern: Vor genau 30 Jahren hatte die von Helmut Kohl geführte Bundesregierung in den Deutschen Bundestag einen Gesetzentwurf mit folgendem Inhalt eingebracht: Keine Entgeltfortzahlung in den ersten beiden Tagen einer Erkrankung, aber die Möglichkeit, sich Urlaubstage anrechnen zu lassen, das Ganze begrenzt auf maximal sechs „entgeltfreie“ Arbeitstage je Kalenderjahr. Mutig, aber erfolglos: Der Widerstand war zu groß, das Gesetz wurde nach zwei Jahren wieder aufgehoben.

Ordnungspolitisch hinterfragen

Darf man darüber nachdenken, die Lohnfortzahlung nach Freizeitunfällen in Zweifel zu ziehen? Wer in seiner Freizeit beispielsweise Drachen fliegt, boxt oder Motorrad fährt, dabei einen Unfall erleidet und dadurch wochenlang ausfällt, kann der erwarten, dass sein Arbeitgeber sein Gehalt einfach klaglos weiterbezahlt? Rechtlich ist das in aller Regel so. Aber ordnungspolitisch kann man das hinterfragen, denn Freizeitunfälle haben mit dem Arbeitsverhältnis null Komma null zu tun.

Kinder zu bekommen, ist ein großes privates Glück. Gleichwohl liegt es im gesamtstaatlichen Interesse und auch im Interesse der Arbeitgeber, dass Arbeitnehmerinnen sich nicht deshalb gegen Kinder entscheiden, weil sie berufliche Nachteile fürchten. Deshalb gibt es Mutterschutz, Elternzeit und vieles mehr – auch Unterstützung für den Fall, dass ein Elternteil nicht arbeiten kann, weil er oder sie sich zu Hause um ein krankes Kind kümmern muss.

Dass er/sie dann grundsätzlich von der Arbeit freigestellt werden muss, ist kein Streitpunkt. Die Vergütung ist wie folgt gesetzlich geregelt: Bislang gibt es pro Jahr und arbeitendem Elternteil zehn vergütete Freistellungstage für die Pflege kranker Kinder (bis zum Alter von 12 Jahren) pro Kind, bei Alleinerziehenden sind es 20 Tage pro Kind. Als Vergütung werden von den Krankenkassen 90 Prozent des ausgefallenen individuellen Nettoarbeitsentgelts, gedeckelt auf 70 Prozent der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung, gezahlt. Die Gemeinschaft der Arbeitgeber finanziert diese Sozialleistungen über die Krankenversicherungsbeiträge zur Hälfte mit.

Bundesregierung und Bundestag wollen nun die Zahl der möglichen vergüteten Freistellungstage auf 15 bzw. 30 Tage pro Kind und Jahr erhöhen. Dies bringt mich zum Nachdenken, denn zwischen der Erkrankung von Kindern und dem Arbeitsverhältnis besteht kein innerer Zusammenhang.

Hier ist der Steuerzahler gefordert

Wenn der Staat Eltern und Kinder in einer bestimmten privaten Lebenssituation noch umfassender unterstützen will, widerspreche ich dem nicht, wenn er dies aus dem allgemeinen Steuertopf und nicht durch Beitragsmittel tut. Die Sozialversicherungsbeiträge liegen jetzt schon bei 40,8 Prozent und damit über der bis 2021 „gültigen“ 40-Prozent-Grenze (Vereinbarung der Großen Koalition). Der Faktor Arbeit darf nicht durch eine weitere Ausdehnung der von der Sozialversicherung zu erbringenden Sozialleistungen belastet werden, sonst wird dies auf Sicht in Stellenabbau ihren Niederschlag finden.

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

AGV UNTERWEGS

Im Käseladen

Immer Ende August – so auch 2023 – treffen sich die Hauptgeschäftsführer der drei Versicherungsverbände im Käseladen von Affineur **Fritz Lloyd Blomeyer** in Berlin-Charlottenburg, um die Entwicklung der Branche zu erörtern: **Michael Niebler** (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, links), **Jörg Asmussen** (Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft, 2.v.l.) und **Florian Reuther** (Direktor des Verbandes der Privaten Krankenversicherung, rechts); 2. von rechts: Fritz Lloyd Blomeyer.



Thomas Brahm und **Sebastian Hopfner** (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, r.). Die Haupt-Laudatio hielt **Peter Greisler**, Laues Vorgänger als Vorstandsvorsitzender und Aufsichtsratsvorsitzender. Sein „Jubiläumsgeschenk“: Das „Du“ nach 50 Jahren Zusammenarbeit.

Zum 50-jährigen Dienstjubiläum

Am 1. September 2023 stand der Aufsichtsratsvorsitzende der Debeka, **Uwe Laue**, genau 50 Jahre „in den Diensten“ seines Unternehmens. Die Hälfte dieser Zeit war er Mitglied des Vorstandes (davon 16 Jahre als Vorstandsvorsitzender) und Vorsitzender der Aufsichtsräte. Dieses äußerst seltene Jubiläum nahm die Debeka zum Anlass, Uwe Laue im Rahmen einer Feier zu würdigen. Mit dabei (s. Foto): **Michael Niebler** (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, l.), Uwe Laue, Debeka-Vorstandsvorsitzender



Mit diesem Foto bewarb sich Uwe Laue 1973 bei der Debeka in Stuttgart um einen Ausbildungsplatz.

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Für welche privaten Lebensrisiken sollen die Arbeitgeber noch alles bezahlen müssen? 2

AGV unterwegs 3

Deutscher Arbeitbertag

Die Stimmung ist in der Breite der Wirtschaft gekippt 4

AGV-Regionalausschüsse

Kirsten Granzer neue Vorsitzende in Rhein-Main, Hessen und Thüringen 6

Aus der Welt der Statistik

Elektromobilität wird von Versicherungs-Arbeitgebern massiv gefördert 6

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

Mindfulness: Wie werde ich die beste Version meiner Selbst? 7

AGV HR LunchTalk

Generation Z: Verschreckt sie nicht! 8

Im Brotzeitstüberl des AGV 9

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Forum Finanzdienstleister:
Zukunft der Arbeitswelt – was bringt KI? 10

Wussten Sie schon, dass ... ? 11

Werde #Insurancer

Jeder Vierte kennt den Begriff #Insurancer 11

3 Fragen an ...

... Hirnforscher Volker Busch 12

AGV unterwegs 13

Aus der Welt der Statistik

Auszubildende kommen, um zu bleiben 13

Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

Tradition trifft Zukunft: Arbeiten im „das max“ 14

3 Fragen an ...

... die Philosophin Rebekka Reinhard 15

Assekuranz HR News

Bislang Kollege, künftig Kollege 15

AGV Inside

Katja de la Viña im Präsidium der baden-württembergischen Wirtschaft 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

Die Stimmung ist in der Breite der Wirtschaft gekippt



Foto: Copyright ©BDA

Einmal im Jahr treffen sich die deutschen Arbeitgeber – insbesondere repräsentiert durch ihre Arbeitgeberverbände – in Berlin zum „Deutschen Arbeitgebertag“. Zugegeben: Die Stimmung war schon deutlich besser als beim diesjährigen Arbeitgebertag Mitte Oktober. **Einen Tag vor der Großveranstaltung kam eine Repräsentativstudie von Forsa zu dem Ergebnis, dass 88 Prozent der Unternehmen der Bundesregierung ein miserables Zeugnis ausstellen, nämlich glauben, dass die Bundesregierung „keine durchdachten Konzepte“ zur Bewältigung von Negativfolgen der aktuellen Krise habe.** Übersetzt in Schulnoten, bewerteten die Unternehmen die Arbeit der Ampelkoalition im Mittel nur mit der Note 4,6.

Der Vertrauensverlust in der Wirtschaft ist auch Bundeskanzler **Olaf Scholz** (SPD) nicht verborgen geblieben. Er kam deshalb zum Arbeitgebertag, auch wenn die Zeit dafür zwischen einem Treffen mit dem jordanischen König und seiner Abreise nach Israel äußerst knapp bemessen war.



Foto: Copyright ©BDA

Geprägt war der diesjährige Arbeitgebertag durch die Reden des Bundeskanzlers, von Arbeitgeberpräsident **Rainer Dulger** und von Oppositionsführer **Friedrich Merz** (CSU):



Foto: Copyright ©BDA

Rainer Dulger

„Die Lage in unseren Betrieben ist ernst. Die Stimmung ist in der Breite der Wirtschaft gekippt. Die Arbeitsproduktivität sinkt seit Jahren. Wir haben zwei Millionen offene Stellen, dadurch einen massiven Fach- und Arbeitskräftemangel. Jedes vierte Unternehmen mit mehr als 3 000 Beschäftigten erwägt eine Standortverlagerung ins Ausland. Selbst standorttreue Familienunternehmen überlegen Investitionen zu stoppen oder zu verlagern. Die Attraktivität des Standorts Deutschland hat massiv gelitten.“

„Wir müssen digitaler, unbürokratischer und schneller werden. Nur so können wir Talente aus aller Welt für Deutschland gewinnen. Zuwanderung bedarf einer breiten Akzeptanz in der Bevölkerung. Diese Zustimmung leidet durch eine irreguläre Migration. Unser Land braucht eine gesteuerte Zuwanderung in den Arbeitsmarkt und nicht in unser Sozialsystem.“

DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG

„Was ist mit dem Wert von Arbeit in unserem Land? Wir müssen aufpassen, dass die Politik beim Thema Bürgergeld keine falschen Anreize für Geringverdiener setzt. Es darf nicht für Demotivation bei denjenigen sorgen, die mit einem geringen Gehalt zur Arbeit gehen. **Am unteren Einkommensende verschwimmen immer mehr die Grenzen zwischen regulärer Arbeit und Bürgergeld.**“

„Deutschland hat bereits heute mit 1 349 Stunden die mit Abstand kürzeste Jahresarbeitszeit der Welt. Und wir diskutieren ernsthaft über die Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich, möglichst mit zwei Tagen Homeoffice zur verbesserten Work-Life-Balance? Wenn wir unseren Wohlstand halten wollen, dann habe ich folgende Botschaft: Wir werden uns das nicht leisten können. Und werden mehr, statt weniger arbeiten müssen. Auch Arbeitszeit ist ein Standortfaktor.“

„Alle großen Wirtschaftsforschungsinstitute, die OECD, der IWF – alle analysieren die Lage ähnlich. Die Standortbedingungen stimmen nicht mehr. Schönreden, ist keine Alternative zum Handeln!“

„Wir Unternehmer wollen wissen, mit welchen Rahmenbedingungen es zukünftig weitergeht. Daher brauchen wir eine Standortpolitik, die einen wachstums- und investitionsfreundlichen Rahmen schafft. Dazu gehört ein klares Bekenntnis zur Industrie in Deutschland. **Die Politik muss sich entscheiden: Wachstums- oder Wohlfühlpolitik.**“

„Arbeit neu denken. Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitsplätze grundlegend. Wir müssen dafür einen flexiblen Rahmen schaffen, neue Arbeitsformen ermöglichen und nicht kaputt regulieren. Das gilt auch für neue Formen der Selbstständigkeit. Handeln heißt: Verantwortliche Flexibilität absichern – von Arbeitszeit bis Arbeitsort. Also ein klares Ja zur Zukunft der Arbeit.“



Olaf Scholz

„Wir haben es in Sachen Bürokratie übertrieben, das ist meine feste Überzeugung. Deutschland-Tempo brauchen wir überall, wenn es um Entscheidungen des Staates, um Handlungen und Planungen geht. **Ich bin zuversichtlich, dass wir Anfang November ganz konkret viele der Vorschriften, die Sie lange stören, anpacken und verändern werden.**“

„Wer jetzt darauf setzt, dass es diese Menge an dann ja auch bezahlbarem und billigerem Strom in Deutschland geben wird ab 2030, der kann unternehmerisch darauf setzen, dass das klappt.“



Friedrich Merz

„Jede einzelne Sitzungswoche des Bundestages ist eine ernste Bedrohung für dieses Land, weil sie vor allem neue Bürokratie für die Wirtschaft bringt.“

„Wir haben die höchsten Arbeitskosten, wir haben die höchsten Bürokratiekosten, wir haben die höchsten Energiekosten und wir haben die höchsten Steuern aller Volkswirtschaften – das lässt sich auf die Dauer nicht durchhalten, das heißt, wir müssen auf der Kostenseite etwas tun.“

„Die Energiewende entwickelt sich zum kompletten Desaster.“

AGV-Vorsitzender erneut BDA-Vize

Vor dem Deutschen Arbeitgebertag wählte die Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ihre Führungsgremien für die nächsten beiden Jahre. **Rainer Dulger**, der seit November 2020 an der Spitze der BDA steht, wurde einstimmig als Präsident bestätigt.

Seit 2015 ist der Vorsitzende des AGV, **Andreas Eurich**, einer der Vizepräsidenten der BDA. Er erhielt bei seiner vierten Wiederwahl die Stimmen aller BDA-Mitgliedsverbände. ▽



Steffen Kampeter (Hauptgeschäftsführer der BDA), Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger, Andreas Eurich (Vorsitzender des AGV und Vizepräsident der BDA) und Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV)

AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

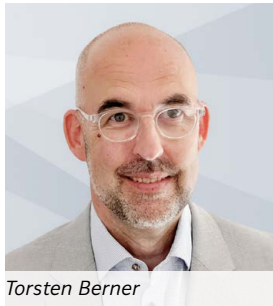


Kirsten Granzer

Kirsten Granzer neue Vorsitzende in Rhein-Main, Hessen und Thüringen

Die Regionalausschüsse bilden die ehrenamtliche Regionalstruktur des AGV und dienen der besseren örtlichen Vernetzung der Personalarbeit in der Versicherungswirtschaft. Ihre Vorsitzenden sind kraft Amtes Mitglied des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) des AGV.

Einstimmig wurde **Kirsten Granzer**, Helvetia Versicherungen, von den Mitgliedern des AGV-Regionalausschusses Rhein-Main, Hessen, Thüringen zur neuen Vorsitzenden gewählt. Sie tritt die Nachfolge von **Torsten Berner**, ehemals Chubb European Group SE Direktion für Deutschland, an; durch seinen Wechsel zu der nicht tarifgebundenen Corvus Underwriting GmbH konnte Berner das Amt des Ausschussvorsitzenden nicht weiter ausüben.



Torsten Berner

Kirsten Granzer ist nach ihren beiden juristischen Staatsexamina bereits seit 1992 für die damalige „Helvetia Schweizerische Versicherungsgesellschaft AG“ tätig und hat vielfältige Aufgaben im Personalbereich wahrgenommen: Personalreferentin für die Direktionen und im Personalstab, Abteilungsleiterin Personalstab und seit dem Jahr 2017 Hauptabteilungsleiterin Personal & Dienste. Außerdem ist sie Mitglied im Vorstand des BWV Rhein-Main und Aufsichtsrätin der Helvetia Pensionskasse.

Als Vorsitzende des ARA Rhein-Main, Hessen, Thüringen wird Granzer künftig „ihren“ Ausschuss auch im Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) vertreten, in dem die mitarbeiterstärksten Mitgliedsunternehmen des AGV und die ARA-Vorsitzenden wichtige tarifpolitische Fragen für den AGV-Vorstand vorbereiten.

Der AGV dankt **Torsten Berner** für seine langjährige Verbundenheit und freut sich auf die künftige Zusammenarbeit mit **Kirsten Granzer**. ▽

AUS DER WELT DER STATISTIK

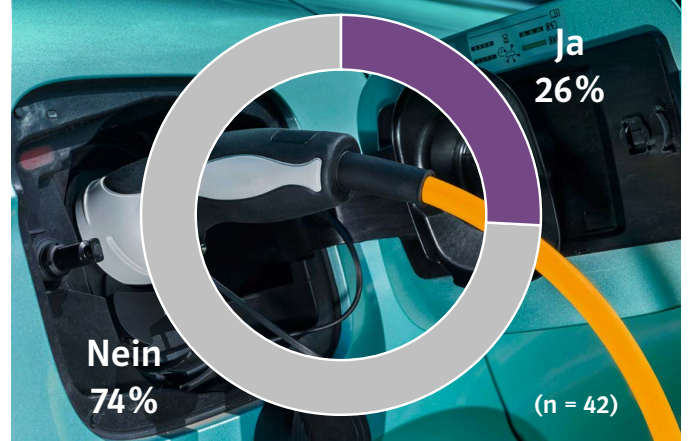
Elektromobilität wird von Versicherungs-Arbeitgebern massiv gefördert

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie überlegen viele Versicherungsunternehmen, die Dienstwagenflotte auf Elektro-Autos umzustellen. Der AGV hat dies zum Anlass genommen, eine Sonderumfrage zur Ausgestaltung, Finanzierung und Kostenübernahme der erforderlichen Ladeinfrastruktur durchzuführen. Das sind die Ergebnisse:

- **43 der 62 teilnehmenden Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern E-Dienstwagen zur Verfügung oder planen, dies zu tun.**
- In fast all diesen Häusern können die Mitarbeiter ihre E-Dienstwagen auch privat nutzen.
- **26 Prozent der Unternehmen bezuschussen eine Ladeinfrastruktur (zum Beispiel eine Wallbox zu Hause).** Davon übernehmen rund ein Drittel die Installations- und Montagekosten sowie auch die Reparaturkosten.
- **In 95 Prozent der Häuser können Mitarbeiter mit E-Dienstwagen an externen Ladestationen auf Kosten des Unternehmens laden.** Dafür stellen 74 Prozent der Häuser eine „Tankkarte“ von einem Anbieter zur Verfügung, 26 Prozent „Tankkarten“ von mehreren Anbietern.
- **Von den 43 befragten Unternehmen übernehmen rund 40 Prozent teilweise oder vollständig privat erzeugten Strom beispielsweise von einer privaten PV-Anlage.**

Eine weitere, im Frühjahr durchgeführte Befragung des AGV hat ergeben, dass rund zwei Drittel der Unternehmen Ladepunkte auf dem eigenen Betriebsgelände haben. In 90 Prozent dieser Unternehmen können Mitarbeiter mit E-Dienstwagen diese Ladepunkte unentgeltlich nutzen. ▽

Bezuschussung der Ladeinfrastruktur (zum Beispiel eine Wallbox zu Hause) durch das Unternehmen



Mindfulness: Wie werde ich die beste Version meiner Selbst?



Karolien Notebaert, Betina Kirsch und Julia Blank

INSURWOMEN@NETWORKS - Join in & share ist ein digitales Managerinnen-Netzwerk in der Versicherungswirtschaft, das AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Julia Blank, Referentin beim AGV, ins Leben gerufen haben. Es geht um den gemeinsamen Austausch zu Leadership-Themen, die persönlichen Mehrwert bringen und einen AHA-Effekt hinterlassen.

Einfach nur Ruhe im Kopf – ohne ständig kreisende Gedanken, was alles schief gehen könnte? Wie schön wäre das!

Unser Gehirn produziert laufend Unmengen von Gedanken. Es ist nie im Leerlauf, auch dann nicht, wenn wir eigentlich „entspannen“. Unsere Gedanken können uns blockieren oder auch helfen, das Beste aus uns herauszuholen. Beim vierten Netzwerk-Event erklärte **Karolien Notebaert**, Neurowissenschaftlerin, Spiegel-Bestsellerautorin und Gründerin der Science and Leadership Academy anhand ihrer Erkenntnisse aus mehr als zehn Jahren Hirnforschung, wie wir das Optimum aus unserem Gehirn herausholen und so die „beste“ Version von uns selbst kreieren können. Ihre neurowissenschaftlichen Erkenntnisse sind:

- Das Default Mode Network – eine Struktur im Gehirn – triggert unsere Gedanken. Das ist die innere Stimme, die auch „**Affe im Kopf**“ genannt wird.
- Leistung = Persönliches Potenzial minus innere Blockaden (zum Beispiel negative Gedanken)

- Die Amygdala ist wichtig für die Fight-/Flight-/Freeze-Reaktion bei Gefahr und wird „vom Affen“ angefeuert. **Heutzutage überinterpretiert sie oft unseren Alltag und wird aktiv, obwohl keine echte Gefahr herrscht.** Sie verursacht innere Interferenzen, die uns blockieren, wie beispielsweise Lampenfieber vor einem Vortrag.

Um die Amygdala zu beruhigen, brauchen wir den präfrontalen Kortex, der vor allem für die Erledigung von Aufgaben zuständig ist. Er funktioniert wie ein **mentaler Akku mit begrenzter Kapazität.**

- **Achtsamkeit** ist die kraftvolle Strategie, um die Amygdala-Aktivität zu reduzieren. Bei Achtsamkeitsübungen über unsere Sinne – Sehen, Hören, Riechen, Schmecken, Spüren – wird das Direct Experience Network aktiviert. Der „Affe im Kopf“ kann neurologisch nicht gleichzeitig aktiv sein.
- Optimal ist, **15 bis 20 Minuten Mindfulness Meditation pro Tag** zu praktizieren.
- Durch regelmäßige Achtsamkeitspraxis werden wir eine bessere Version unserer Selbst: Die Kapazität unseres mentalen Akkus steigt. Dadurch sind wir leistungsfähiger und treffen bessere Entscheidungen. Auf emotionaler Ebene finden wir zu mehr innerer Ruhe, Gelassenheit, positiven Gedanken und Selbstvertrauen. ▽

Feedback der Managerinnen, die an der virtuellen Veranstaltung teilgenommen haben:

Vielen Dank für den tollen Vortrag – ein gelungener Abschluss des gestrigen Arbeitstages mit vielen tollen Impulsen

Mit Thema und Vortrag für mich persönlich voll ins Schwarze getroffen. Dieser Impuls hatte einen absoluten Mehrwert für mich! Weiter so!

Der Beitrag war wirklich großartig und sehr inspirierend – es hat Spaß gemacht, zuzuhören. Das Buch von Karolien Notebaert liegt schon auf meinem Nachttisch.

Der Vortrag, die Referentin und das Thema waren hervorragend. Ich danke Ihnen, eine so hochgradige interessante Persönlichkeit für das Event gewonnen zu haben. Tolle Empfehlungen, das Thema für mich persönlich umzusetzen.

Das kurze Format von einer Stunde hat mir sehr gut gefallen. Auch die Dozentin war sehr gut, sie konnte das hochkomplexe Thema „adressatinnengerecht“ vermitteln. Eine gelungene Veranstaltung!

AGV HR LUNCHTALK

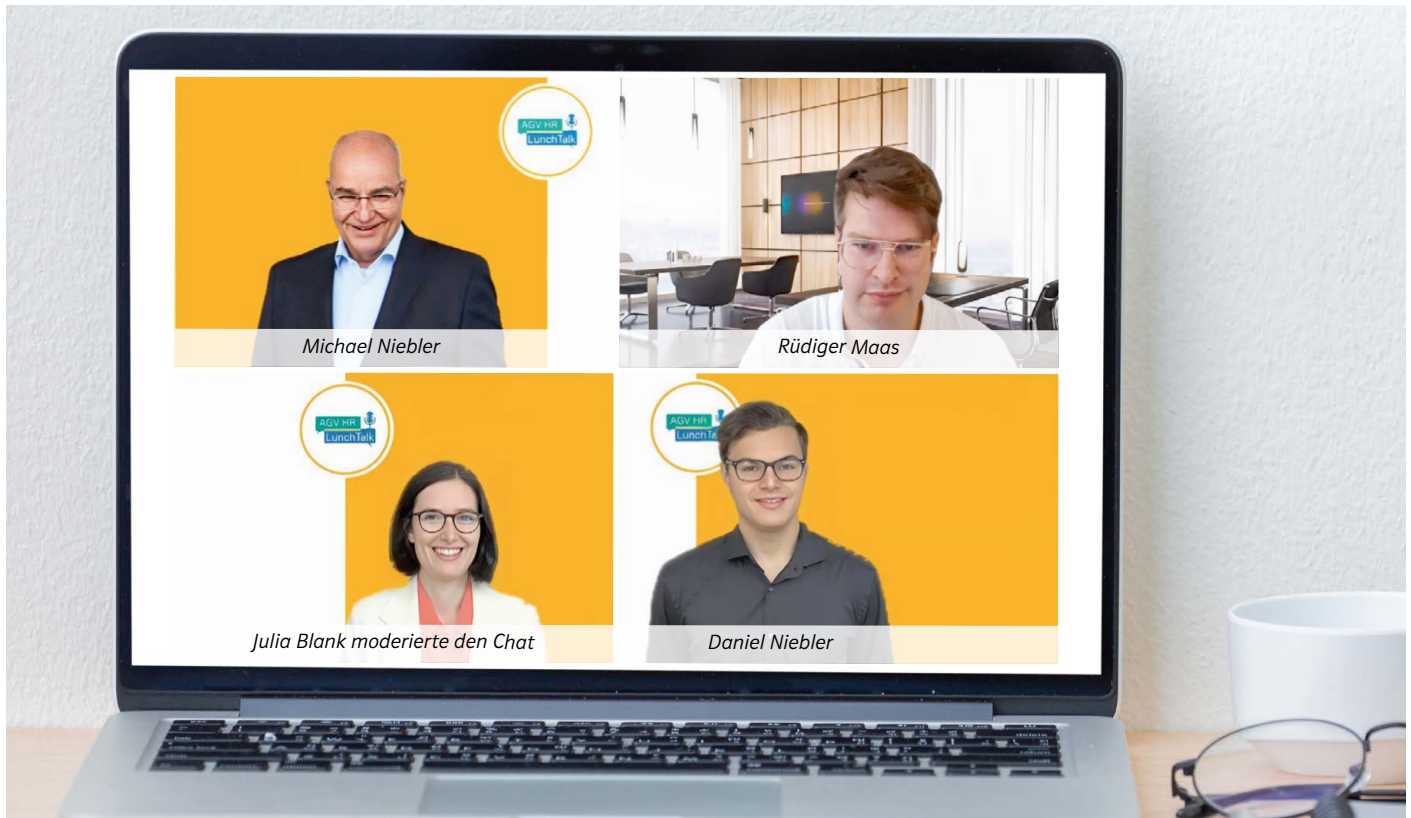


Foto: pamtian/Adobe Stock

Generation Z: Verschreckt sie nicht!

Am 5. Oktober fand die Premiere des AGV HR LunchTalks statt. In dem neuen, virtuellen AGV Format diskutiert **Michael Niebler**, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, Zukunftsthemen der Personalarbeit mit interessanten Talkgästen aus Forschung und Beratung. Das Publikum kann sich aktiv über den Chat an der Diskussion beteiligen.

Bei der Auftaktveranstaltung mit über 450 Interessierten aus der Branche war Generationenforscher **Rüdiger Maas** zu Gast. Michael Niebler ging gemeinsam mit seinem Diskussionspartner der Frage nach, wie die Generation Z - geboren zwischen 1995 und 2009 - erfolgreich in die Unternehmen geholt werden kann. Angesichts des Fachkräftemangels können sich Arbeitgeber nicht länger ihre Arbeitnehmer aussuchen, sondern oft haben Bewerber die Wahl zwischen mehreren Jobangeboten. Die Reaktion vieler Unternehmen: noch mehr Benefits. **Und das Interessante ist: Der Überbietungswettbewerb hilft nicht, Generation Z zu gewinnen.** Einige Gedanken von Maas darüber, wer die „jungen Unbekannten“ sind und wie sie erfolgreich rekrutiert werden:

„Das Unternehmen im Kern zu verändern, um attraktiver für Generation Z zu werden, ist der falsche Weg“, so Maas. Die bessere Strategie: Identität des Unternehmens erhalten und Brücken zur Generation Z bauen, um sie in die Unternehmenswirklichkeit zu integrieren. Beispiel: Führung ernst nehmen und für die jungen Menschen da sein. Ein Gespräch zwischen Führungskraft und Arbeitnehmer über die Wahrnehmung der Arbeitswoche - ohne Beurteilung - könne beispielsweise eine Annäherung ermöglichen.

Wie wird die junge Generation denn am besten angesprochen? „Über künstlich junge TikTok Videos erreichen wir sie nicht! Damit laufen wir eher Gefahr, uns lächerlich zu machen. Social Media ist für Generation Z privater Raum“, erläuterte Maas. **Erfolgversprechender sei die Kontaktaufnahme in der analogen Welt über einen Tag der offenen Tür, Praktika oder Ähnliches.**

Maas: „Die Wertvorstellungen mit Blick auf Arbeit haben sich verschoben. **Generation Z wünscht sich Work-Life-Separation, klare Trennung von Arbeit und Freizeit.** Da die junge Generation sich ihre Jobs aussuchen kann, ist der Stellenwert von Arbeit gesunken. **Freizeit und Arbeit haben für sie im Gegensatz zu Vorgängergenerationen den gleichen Stellenwert.** Das ist ein erwartbarer psychologischer Anpassungsprozess an die neue Arbeitswelt mit veränderten Machtverhältnissen. Von dem Gedanken, dass Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber ein Leben lang treu bleiben, müssen wir uns verabschieden.“ **88% der Generation Z träume, so Studienergebnisse von Maas, von einem angenehmen Arbeitsklima,** zum Beispiel von Vorgesetzten, mit denen über alles gesprochen werden kann und die die eigenen Stärken wahrnehmen. Wenngleich das nicht der originäre Kern von Arbeit sei, helfe es, die jungen Menschen an das Unternehmen zu binden.

Generation Z sei oft unsicher, weil sie ihren Platz in der Arbeitswelt erst finden müsse. Wenn Unsicherheit aufkomme, müsse seitens des Unternehmens bewusst Geschwindigkeit rausgenommen werden. Viele Dinge der analogen Welt - zum Beispiel Telefonieren mit Fremden -

AGV HR LUNCHTALK

seien für Generation Y, X und Babyboomer selbstverständlich, aber nicht für Generation Z. Maas betonte, „sie sollten die Chance bekommen, das zu trainieren.“ **Ihre Sozialisierung finde bei fünf Stunden Internetnutzung pro Tag parallel im digitalen Raum unter den Gesetzmäßigkeiten von Social Media statt, d.h. getrieben vom Algorithmus mit Steigerungspotential. Sie seien in der analogen Welt schlicht und einfach weniger geübt.** Älteren sei dies oft nicht bewusst. Sie machen sich dann mitunter sogar lustig über sie. Vertreter der Generation Z irritiere das, da sie ursprünglich vom Unternehmen mit offenen Armen begrüßt wurden.

Ausblick auf die nachfolgende Generation Alpha, geboren ab 2010: Diese Kohorte werde noch früher an digitale Geräte herangeführt. **Überbehütung der Eltern, die jedes Hindernis aus dem Weg räumen, könne zu steigender Unselbständig-**

Kommentare der Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

Die Jüngeren sind dankbar für ein gutes Coaching auf Augenhöhe.

Meine Beobachtung ist, dass auch die Generation Z nach anspruchsvollen, aber machbaren Aufgaben strebt.

Sicherheit ist wegen der vielen Krisen, die Generation Z erlebt hat, wichtig. Feedback, also ernst genommen werden, ist ebenfalls entscheidend.

Generation Z möchte im Bewerbungsprozess (und auch nach Einstellung) Kommunikation auf Augenhöhe, Transparenz und schnelle Rückmeldung.

Je länger der Zeitraum zwischen Zusage und erstem Arbeitstag, desto wichtiger ist es, regelmäßig in Kontakt zu bleiben.

Freiräume für Führung schaffen ist ein ganz zentrales, aber kein neues Thema.

keit führen. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt werde Generation Alpha vermutlich noch anspruchsvoller werden.

Daniel Niebler (17), ein Vertreter der Generation Z, stimmte dem Generationenforscher in der Einschätzung seiner Generation weitgehend zu. ▽

Feedback:

Interessantes Thema, sehr guter Talkgast, informativ, präzise und auf den Punkt, zudem sehr gut moderiert. Vielen Dank dafür, sehr gerne wieder!

Sehr gute komprimierte Darstellung und Beleuchtung des Themas, bewusst provokante Stellungnahmen des Referenten bieten Ansätze und Raum für weitere Diskussionen.

Tolles Format und sehr guter Zeitrahmen! Ausgezeichneter Referent. Der „Betroffenen-Check“ war eine gute Idee und überzeugend.

Einen erweiterten Blick auf die Herausforderungen in der Zusammenarbeit und bei der Gewinnung dieser Generation zu erhalten, war ausgesprochen hilfreich. Danke für die Initiative! Ich habe einige Impulse erhalten und werde mich weiter einlesen.

Prägnant, kompetenter Experte und lockere Moderation; viele Impulse, auch aus dem Chat.

Super-Format, auf den Punkt, kein Rumgeeiere bei den Fragen und Antworten, sehr kurzweilig und gleichzeitig intensiv, gerne mehr davon natürlich in Ergänzung der anderen AGV-Formate.

Hervorragendes Format. Gelungener Diskurs zu einem angespannten Thema, welchem wieder eine Form von Normalität zugebilligt wurde, ohne die Ernsthaftigkeit dabei zu vernachlässigen. Das war sehr erfrischend.

IM BROTZEITSTÜBERL DES AGV

**Wenn eine Dienstreise
Verbandspräsidenten
nach München führt ...**

... kommen sie gerne auch beim AGV vorbei.

Im Oktober trafen sich **Michael Niebler**, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, und **Michael Heinz**, Präsident des Bundesverbandes Deutscher Versicherungskaufleute (BVK), im Brotzeitstüberl des AGV auf eine Tasse Kaffee und ein Stück Kuchen. ▽



Forum Finanzdienstleister: Zukunft der Arbeitswelt – was bringt KI ?

Die Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in Büro- und Wissensarbeit“ ist ein Leuchtturmprojekt der Sozialpartner aus der Versicherungs- und Finanzbranche. Vor dem Hintergrund der Transformation der Arbeitswelt, getrieben von Digitalisierung und technischem Fortschritt, widmen sich AGV, Dienstleistungsgesellschaft ver.di, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) unter dem Dach der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), gemeinsam im konstruktiven Dialog, wichtigen Fragen der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Ziel der seit 2017 eng zusammenarbeitenden Initiative ist, basierend auf den neuesten Erkenntnissen aus der Wissenschaft, praxisnahe Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis bereitzustellen.



AGVBANKEN

Der Anspruch der Kooperation ist, Veränderungen in der Arbeitswelt präventiv und vorausschauend zu begleiten. Die Schwerpunktthemen der Initiative: agiles Arbeiten, Homeoffice und hybrides Arbeiten sowie indirekte Steuerung. Das auf unbegrenzte Zeit angelegte Projekt ist in dieser Form einmalig in der deutschen Wirtschaft.

Das jährlich stattfindende Forum Finanzdienstleister bietet Mitarbeitenden, Führungskräften sowie Betriebs- und Personalräten aus den Versicherungsunternehmen und Banken eine wichtige Plattform für den Austausch über die Zukunft der Arbeitswelt. **Am 23. November von 10.00 bis 17.00 Uhr lädt die VBG zum Forum Finanzdienstleister mit dem Fokusthema „Zukunft der Arbeitswelt – was bringt KI?“ in Berlin ein.**

Höhepunkt des Kongresses ist die Podiumsdiskussion „Zukunft der Arbeit mit KI – Perspektiven“ mit den Spitzen der Sozialpartner. Diskutieren werden der AGV-Vorsitzende **Andreas Eurich**, Vorstandsvorsitzender der Barmenia, **Thomas A. Lange**, Vorsitzender des AGV Banken und Vorstandsvorsitzender der National-Bank, **Lilian Tschan**, Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, **Christina Ramb**, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der



Foto: Ippoba/Adobe Stock

BDA, und **Christoph Schmitz**, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes.

Neben weiteren spannenden Programmpunkten wird die Tagung abgerundet mit einer Keynote von Professorin **Alena Buyx**, Direktorin des Institutes für Geschichte und Ethik der Medizin der Technischen Universität München: „Arbeit in Zeiten von ChatGPT“

Unter www.vbg.de/fdl finden Sie das Programm und die Möglichkeit, sich bis 2. November 2023 für den Fachkongress für präventive Arbeitsgestaltung anzumelden. ▽



Andreas Eurich



Thomas A. Lange



Lilian Tschan



Christina Ramb



Christoph Schmitz



Alena Buyx

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

- ▶ ... **Anfang der 60er Jahre unter den Spitzensteuersatz nur fiel, wer das 17-fache des Durchschnittseinkommens verdient hat?** Heute ist es das Anderthalbfache!
- ▶ ... **Mitarbeiter über 50 bei Unternehmen wieder hoch im Kurs stehen?** Das ergab eine Studie der Zeitarbeitsfirma ManpowerGroup Deutschland. Geschätzt werden die sogenannten „Silver Worker“ von Chefs vor allem ob ihrer Fähigkeiten, ihres Fachwissens, ihres Verantwortungsbewusstseins und ihrer Verlässlichkeit.
- ▶ ... **die Sorge, dass ein steigender Technologieinsatz im Berufsalltag zu Arbeitsplatzverlusten führen könnte, unbegründet sein dürfte?** Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW), die sich auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) stützt. Danach habe sich für die Jahre 2012 bis 2021 ergeben, dass stark von Digitalisierungstechnologien betroffene Berufssegmente sogar eine deutlich höhere Beschäftigungsstabilität und messbar seltenere Zugänge in Arbeitslosigkeit zeigten. IW-Studienautor Oliver Stettes: „Vier von fünf Personen, die 2012 sozialversicherungspflichtig beschäf-

tigt waren, blieben in den neun Folgejahren beim selben Arbeitgeber.“

- ▶ ... **mittlerweile in jedes vierte Büro Hunde mitgebracht werden können?** Das hat eine Civey-Befragung ergeben. Seit etwa zwei Jahren ist die Gruppe der regelmäßigen Bürogänger, die das gut finden, größer als die der Kritiker.

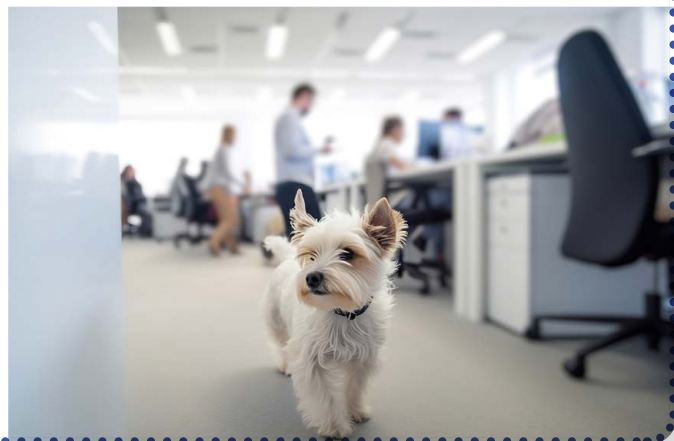


Foto: Firm/Adobe Stock

WERDE #INSURANCER

Jeder Vierte kennt den Begriff #Insurancer

Die Branchen-Initiative Werde #Insurancer setzt im mittlerweile vierten Jahr dauerhaft positive Akzente: Die Ergebnisse einer kürzlich durchgeführten qualitativen Befragung der relevanten Zielgruppe zeigen, dass die Kampagne bei jungen Berufseinsteigern zwischen 18 und 25 Jahren eine sehr gute Bekanntheit aufgebaut hat. 25 Prozent der Befragten kennen den Begriff #Insurancer. Bei jungen Menschen, die explizit (aber branchenunabhängig) Interesse an einer Karriere im Vertrieb zeigen, liegt der Bekanntheitswert sogar bei 41 Prozent!

Zusätzlich zeigt sich, dass der Begriff korrekt mit einer Karriere im Versicherungsvertrieb assoziiert und als modern/sympathisch empfunden wird. Die Kampagne zeigt performativ weiterhin sehr gute Werte. 2023 wurden bis Ende September bereits 20 Millionen Impressionen, 105 000 Klicks auf Werbemittel und 17 000 Klicks auf Stellenanzeigen der teilnehmenden Versicherer erzeugt. Damit wurden alle zentralen Leistungswerte im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nochmal deutlich gesteigert.

Unser Tipp: Nutzen Sie den Begriff Insurancer auch in Ihrer eigenen Kommunikation mit der Zielgruppe.

Mehr Informationen gibt es unter www.werde-insurancer.de.



... Hirnforscher Volker Busch

Warum sollen wir unser Gehirn mehr als unseren Körper pflegen ?

Was hat es mit der von Ihnen festgestellten „Verelendung der Konzentration“ in unserer digitalen Welt auf sich ?

Konzentration – die Fähigkeit, sich mit seinen Sinnen ganz auf eine Sache einzulassen – ist eher die Ausnahme als die Regel, auch im Job. Unsere Aufmerksamkeit wird ständig von außen beeinflusst, gelenkt und vielfach von virtuellen Nebensächlichkeiten, wie im Postfach einprasselnden E-Mails, absorbiert. **Aufgrund der zahlreichen Störungen und Ablenkungen im Arbeitsalltag wechseln wir ständig zwischen halb angefangenen Aufgaben hin und her und versinken geistig viel zu selten in einer Tätigkeit. Dadurch zerfällt unsere limitierte Aufmerksamkeit in schnipselartige Zuwendung, das sogenannte „Aufmerksamkeitskonfetti“.** Das führt zu Fehlern und sinkender Produktivität. Wir erleben unseren Arbeitsalltag als zerfahren, unterbrochen und hektisch. Wir fühlen uns stärker gestresst und sind unzufriedener, da wir am Ende eines Arbeitstages nicht das Gefühl haben, wirklich etwas erledigt zu haben. Dabei liegt es in der Natur des Menschen, Dinge gerne abzuschließen. Abends auf der Couch wird das mit Unbehagen und Unruhe durch die im Kopf kreisenden offenen Themen quittiert. **Anstatt immer wieder zu angefangenen Aufgaben zurückzukehren und Kraft in die erneute Einarbeitung zu investieren, ist es sinnvoll, die Themen nacheinander konzentriert abzuarbeiten.**

Warum empfinden wir Videokonferenzen oftmals als anstrengend und kräftezehrend ?

Mit den Videokonferenzen ereilt uns das gleiche Schicksal wie mit den E-Mails vor 30 Jahren: **Videokonferenzen vereinfachen die Kommunikation in effizienter Weise, aber sind unter dem Strich häufig nicht effektiv. Wird eine einzelne Videokonferenz betrachtet, bringt sie mehrere Personen einfacher zusammen als ein persönliches Treffen mit Anfahrt. Doch die Anzahl an Videokonferenzen hat so stark zugenommen, dass der zeitliche Vorteil längst verloren zu gehen droht.** Zudem verarbeitet unser Gehirn die Kommunikation über einen Bildschirm anders als ein persönliches Gespräch mit dem Gegenüber. Im Austausch in Präsenz stellen sich Menschen aufeinander ein, ihre Gehirnetzwerke beginnen in ähnlicher Frequenz zu schwingen, was zu tiefem Verständnis und Einigkeit führt. **Diese Synchronisierung der Nervenzellschwingungen findet nachweislich in Videokonferenzen nicht statt. Deshalb fehlt es an Empathie, Einfühlbarkeit und Verständnis.** Aus virtuellen Gesprächen gehen wir weniger zufrieden heraus, empfinden sie als weniger erfüllend und problemlösend, aber anstrengender. Letztendlich birgt das die Gefahr von negativen Auswirkungen auf Produktivität und Kreativität. Zukünftig wird es entschei-

dend sein, Form und Umfang der Kommunikation genau zu hinterfragen. **Wir müssen den Mut haben, die große Anzahl an Videokonferenzen drastisch auf das Notwendigste zu reduzieren, da andernfalls die Beschäftigten überfordert werden.** Geht es darum, gemeinsam im Team eine Lösung zu erarbeiten, sollte das persönliche Gespräch das Mittel der Wahl sein.

Was können wir tun, um unseren Arbeitsalltag gehirngerechter zu gestalten ?

Die gute Nachricht: Unser Gehirn ist fähig, mit unserem digitalen Alltag umzugehen. Ich empfehle, sich kleine Inseln für konzentriertes Arbeiten zu schaffen. **Eine sogenannte „tiefe Stunde“ pro Arbeitstag, d.h. 60 Minuten an der wichtigsten Aufgabe des Tages ungestört ohne Unterbrechung zu arbeiten, erhöht die Leistung und Zufriedenheit, da das Gehirn in einen tiefen Zustand der Konzentration verfällt und zur Ruhe kommt.** Studien zufolge sinkt dabei das Level an Stresshormonen im Blut. Wichtig ist, sämtliche potentielle Störfaktoren, wie das Telefon, auszuschalten. Sinnvoll ist, die Zeitkorridore für die „tiefe Stunde“ mit den Kollegen abzustimmen.

Volker Busch studierte Humanmedizin an der Universität Halle-Wittenberg. Als Facharzt für Neurologie sowie Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie an der Universität Regensburg beschäftigt er sich seit über 20 Jahren mit der Welt von Geist und Gehirn. Seine Leidenschaften sind die Prävention und die Leistungserhaltung in einer Welt, die geprägt ist von dauernder Reizüberflutung und digitalem Stress. Seit 2013 erforscht er als Leiter einer neurowissenschaftlichen Arbeitsgruppe an der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Universität Regensburg mit seinem Team die psychophysiologischen Zusammenhänge von Stress, Schmerz und Emotionen. 2020 erhielt er eine Professur. Ein Jahr später erschien sein Spiegel-Bestseller „Kopf frei – Wie Sie Klarheit, Konzentration und Kreativität gewinnen“.

Mehr humorvolle, spannende und persönliche Einblicke in die faszinierende Welt der Neurowissenschaft und Psychologie gibt es in seinem Podcast „Gehirn gehört“, der auf allen gängigen Streaming-Plattformen sowie unter <https://drvolkerbusch.de/podcast-gehirn-gehört/> kostenlos verfügbar ist.



AGV UNTERWEGS

Auf dem Großen Asitz

Trafen sich zum Meinungs austausch und zum Wandern im Salzburger Land: **Michael Niebler** (Geschäftsführer und Vorstandsmitglied des AGV, links), **Bertram Brossardt** (Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, 2. v.l.), **Steffen Kampeter** (Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2. v.r.) und **Holger Schwannecke** (Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, rechts) mit ihren Ehepartnerinnen. Unser Bild zeigt sie bei Erreichen des Gipfelkreuzes des Großen Asitzes auf 1914 Meter.



AUS DER WELT DER STATISTIK

Auszubildende kommen, um zu bleiben

Gute Auszubildende und Dual Studierende zu gewinnen, ist schwierig. Es bedarf eines Bündels an Rekrutierungsmaßnahmen: Am häufigsten nutzen die Versicherer hierfür die eigene Unternehmenswebseite, die persönliche Werbung durch Mitarbeitende und Online-Portale (jeweils über 90 Prozent). Social-Media-Kanäle (65 Prozent), die Berufsberatung der Agentur für Arbeit (63 Prozent) und Printmedien (43 Prozent) werden dagegen deutlich seltener eingesetzt.

Die „Azubi-Erfolgsquote“ der Versicherer ist nach wie vor sehr gut. Die „Richtigen“ werden unter Vertrag genommen, und deren Ausbildung ist fast immer erfolgreich: 99 Prozent bestehen die IHK-Abschlussprüfung. Dieses positive Ergeb-

nis ist auch Zeugnis für das hochqualifizierte Ausbildungspersonal der Branche.

Ein Hebel, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist, den eigenen Nachwuchs im Unternehmen zu halten. Im Vergleich zum Vorjahr wurden mehr Ausgebildete übernommen (76 Prozent), davon 67 Prozent sogar unbefristet weiterbeschäftigt.

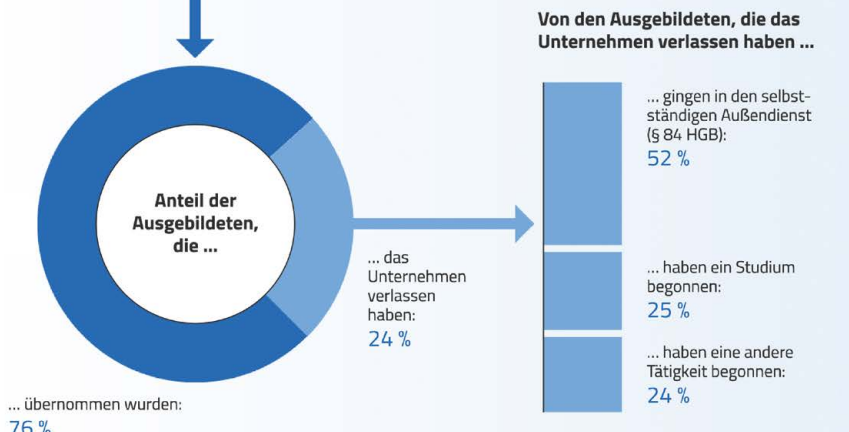
Mit der Ausbildungserhebung ist der erste Teil der jährlichen Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft erschienen. Sie finden ausgewählte Ergebnisse – grafisch veranschaulicht und in einem neuen Medienformat – unter www.agv-vers.de/ausbildungsumfrage. ▽

01 Ausbildung in Zahlen

Versicherungsunternehmen sichern sich die Mehrheit der Top-Ausgebildeten



IHK-Abschlussprüfung des Prüfungsturnus 2022



Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen ergeben.

MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE

Tradition trifft Zukunft: Arbeiten im „das max“



Anfang Mai 2023 hat die Münchener Verein Versicherungsgruppe ihr neues Bürogebäude „das max“ mit seiner markanten Sichtbetonfassade eröffnet. Der siebengeschossige zeitlose Neubau fügt sich harmonisch in sein historisches Umfeld, **das Münchener Wiesenviertel**, ein.



markanten Sichtbetonfassade eröffnet. Der siebengeschossige zeitlose Neubau fügt sich harmonisch in sein historisches Umfeld, **das Münchener Wiesenviertel**, ein.

Der Name „das max“ leitet sich von der Adresse des neuen Gebäudes - Pettenkofferstraße 18 - ab: Max Joseph von Pettenkoffer, nach dem die Straße benannt wurde, war im 19. Jahrhundert Hofbeamter und ein hoch angesehener Mediziner, Physiologe, Chemiker, Apotheker und Epidemiologe.

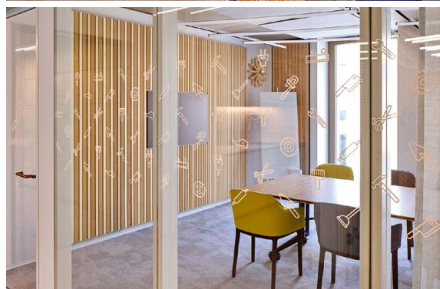
Die Innenarchitektur spiegelt das Handwerk, die Kernzielgruppe des Münchener Vereins, wider: in Möbeln, Materialien und deren Verarbeitung - angefangen bei den Namen der Besprechungsräume (etwa „Hammer“ oder „Amboss“) bis hin zu hochwertigen Schreinermöbeln und -ausbauten. Die Klimatisierung und das Raumluftsystem sind nachhaltig. Geheizt und gekühlt wird mithilfe der Betonkernaktivierung primär über die Gebäudehülle. Der bezogene Strom ist 100 Prozent Ökostrom, und die Fernwärme wird aus Geothermie gewonnen. Die Tiefgarage verfügt neben den (E-)Autostellplätzen über

rund 120 Fahrradstellplätze mit Lade- stationen für E-Bikes, Duschen und Umkleiden sowie gesonderte Rollerstell- plätze.

Das halboffene New-Work-Konzept bietet ein identitätsstiftendes Arbeits- umfeld für die Beschäftigten. In Fokus- boxen ist konzentriertes Arbeiten mög- lich, in großzügig gestalteten WeSpace- Bereichen mit voll ausgestatteten Einbauküchen, digitalen Whiteboards und großen Teamtischen aus Vollholz entsteht während eines spontanen Meetings oder in den Pausen ein ech- tes Wir-Gefühl.

Perfekt abgerundet wird das New-Work- Konzept mit dem neuen **Workingcafé „das moritz“** im Erdgeschoss, das mit kulinarischen Köstlichkeiten und Play- station-Ecke zum informellen Austausch einlädt. **Der Außenbereich des Cafés geht fließend in den begrünten Innen- hof über**, der ebenfalls mit optisch wie funktionell ansprechenden Sitzgelegen- heiten Lust zum Verweilen macht.

Die bedarfsorientierten, bewusst klein gehaltenen Working Areas in den Eta- gen grenzen sich unübersehbar von Großraumbüros alten Stils ab. „das max“ vereint alle Aspekte der modernen Ar- beitswelt und zeigt, dass der Münche- ner Verein ein hochattraktiver Arbeit- geber in der bayerischen Landeshaupt- stadt ist. ▽



FOTOS: KINZO

... die Philosophin Rebekka Reinhard

Macht uns die KI bald überflüssig?

Macht KI kognitives Arbeiten entbehrlich?

Es wird eine neue Form der Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine geben. Die generative KI wird einerseits immer mehr Menschen in White-Collar-Berufen datenintensive Tätigkeiten und Routineaufgaben abnehmen. Andererseits können wir KI-Tools zunehmend als Erweiterung unserer Fähigkeiten nutzen, um unsere Kompetenzen zu erweitern und effizienter zu arbeiten. Mehr noch: **In der Kollaboration mit KI werden menschliche Eigenschaften zentral, allen voran kritisches Urteilsvermögen, Empathie und eine feste ethische Haltung, auch und vor allem für Führungskräfte.** Werte wie Verantwortung, Fairness und Transparenz dürfen im KI-Zeitalter nicht verhandelbar sein.

Welche Risiken und Chancen gibt es?

Wenn die Politik sich mit Regulierung zu viel Zeit lässt, besteht die Gefahr, dass durch die hohe Entwicklungsgeschwindigkeit der Systeme Tatsachen geschaffen werden. Mit anderen Worten: **Anwendungen könnten auf den Markt kommen, die Effizienzgewinne ermöglichen, von denen nur eine kleine Elite profitiert.** Auch Fälschinformationen, Cyberangriffe und Deepfakes sind große Sicherheitsrisiken – nicht nur für die Wirtschaft, auch für die Demokratie. Auf der anderen Seite sehe ich in der KI große Chancen, was die **Möglichkeiten einer lebenswerten, intelligenten Zukunft für alle betrifft, etwa im medizinischen Bereich, in der Prävention von Naturkatastrophen oder im Bildungswesen.** Die Herausforderung besteht darin, diese Chancen **jetzt** gemeinsam wahrzunehmen – damit die Technologie dem Menschen dient (und nicht umgekehrt).

**Was können wir tun, um den Wandel aktiv mitzugestalten?**

Der Begriff Lebenslanges Lernen erhält durch die KI-Revolution eine neue Qualität. **Wir müssen selbst intelligenter werden, um mit KI intelligent zu arbeiten, besser zu führen, besser zu leben.** Damit meine ich nicht nur die kognitive, sondern auch die emotionale Intelligenz, das, was man altmodisch **Herzensbildung** nennt. Die Transformation aktiv zu gestalten, kann keine Sache nur von Tech-Spezialisten, Unternehmen oder politischen Institutionen sein. **Die generative KI ist eine soziotechnologische Herausforderung.** Das heißt: Wir müssen jenseits von fachspezifischen Privilegien transdisziplinär Entscheidungen treffen und Maßnahmen umsetzen, die Innovation und Regulierung, Wettbewerb und Demokratie ins richtige Verhältnis setzen.

Da ist Mut gefragt, nicht Defätismus.

Die Philosophin Rebekka Reinhard ist Gründerin und Chefredakteurin des neuen Magazins „human“, das über Mensch und KI berichtet. Sie ist Speakerin und unter anderem

bekannt durch ihren Podcast „Was sagen Sie dazu?“ für die Wissenschaftliche Buchgesellschaft wbg mit Gästen wie Mai Thi Nguyen Kim, Richard David Precht und Joe Kaeser. Als SPIEGEL-Bestsellerautorin veröffentlichte sie unter anderem die Bücher „Die Sinn-Diät“, „Wach denken“, „Die Zentrale der Zuständigkeiten“ und – aktuell – „Die Kunst, gut zu sein“.

ASSEKURANZ HR NEWS

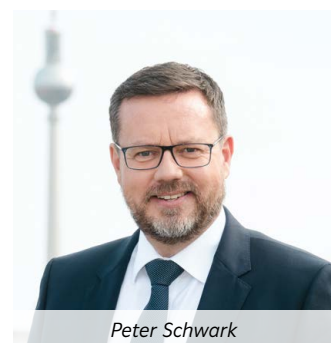
Bislang Kollege, künftig Kollege

Bis 30. September war **Peter Schwark** Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), zuständig unter anderem für den Bereich Sozialpolitik. In dieser Funktion hat er eng mit dem AGV zusammengearbeitet, insbesondere in Fragen der betrieblichen Altersversorgung.

Seit 1. November ist Peter Schwark nun Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes

der Sicherheitswirtschaft (BDSW) und der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste (BDGW). Er vertritt damit künftig die Interessen der privaten Sicherheitsdienstleister in Deutschland, auch in ihrer Funktion als Arbeitgeber.

Die Branche beschäftigt bundesweit rund 270 000 Mitarbeiter und generiert einen jährlichen Umsatz von rund 11 Milliarden Euro. ▽



Peter Schwark

Katja de la Viña im Präsidium der baden-württembergischen Wirtschaft



Foto: Allianz Deutschland

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

Eine dieser Landesvereinigungen ist „Unternehmer Baden-Württemberg“ (UBW). Dieser Verband entstand Anfang 2021 durch eine Fusion der Landesvereinigung Baden-Württembergische Arbeitgeberverbände und des Landesverbandes der Baden-Württembergischen Industrie. Er bündelt die wirtschafts- und sozialpolitischen Interessen von rund

70 Mitgliedsverbänden und rund 100 Einzelunternehmen. Präsident der UBW ist **Rainer Dulger**, Geschäftsführender Gesellschafter der ProMinent GmbH mit Sitz in Heidelberg und seit November 2020 auch Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

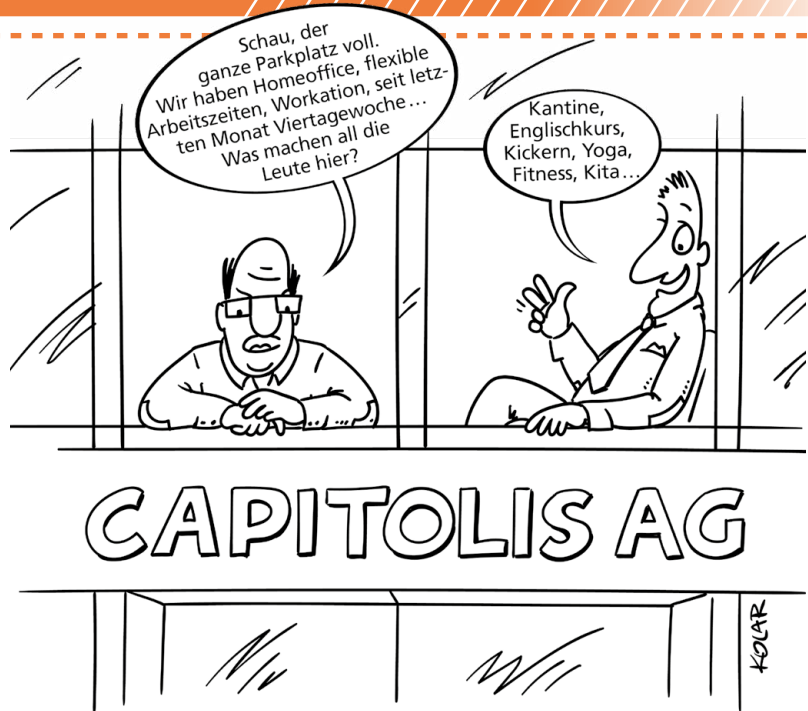
Bei der Mitgliederversammlung der UBW Ende Juli wurde auf Vorschlag des AGV **Katja de la Viña**, Vorsitzende des Vorstandes der Allianz Lebensversicherungs-AG, erneut in das 10-köpfige Präsidium des Verbandes gewählt. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„When you're dead, you don't know you're dead. The pain is felt by others. The same thing happens, when you're stupid.“

Zitiert nach
Ricky Gervais (* 25.06.1961),
brit. Autor, Moderator,
Produzent und Schauspieler

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: 29. Oktober 2023

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 | St.-Ottilien-Weg 5 | 85630 Grasbrunn | kay@kkkommunikation.com | **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.

Der Druck dieser Broschüre erfolgte mit finanziellem Klimabeitrag.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.

