

6

2023

Beim AGV-Gesundheitsforum 2023 hat sich gezeigt: Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein Asset der Versicherer als Arbeitgeber



EDITORIAL

Homeoffice ist in Bewegung

2

AGV-GESUNDHEITSFORUM

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist dynamisch-innovativ

8

DKM

„Jetzt weiß es nur noch der liebe Gott ...“

17

Homeoffice ist in Bewegung



Vor Corona fristete Homeoffice in der deutschen Arbeitswelt ein stiefmütterliches Dasein, während Corona war Homeoffice unumgänglich, nach Corona hat sich Homeoffice fest etabliert und entwickelt sich dynamisch weiter. Die Versicherungswirtschaft steht exemplarisch für diese Entwicklung: Früher legten die Ver-

sicherungsunternehmen großen Wert auf Präsenz im Büro, heute wissen sie, dass sie ohne große Flexibilität beim Arbeitsort am Bewerbermarkt nicht bestehen können.

Wir marschieren in Sachen Homeoffice an der Spitze des Fortschritts! Das Hamburger Marktforschungsinstitut SWI hat im November seine im Auftrag des *Handelsblatts* erstellte Studie „Beste Arbeitgeber 2023“ vorgestellt.

SWI Knapp 2 400 Unternehmen unterschiedlicher Größe wurden analysiert und verglichen. Unternehmen, die auf Homeoffice setzen, berichten von einem erfolgreicherem Recruiting. **52 Unternehmen wurden vom SWI im Rahmen dieser Studie ausgezeichnet, darunter sieben mit mehr als 1000 Beschäftigten. Unter diesen sieben „Besten“ waren vier (!) Versicherer.**

In dem „Working From Home Research Project“ der US-Universitäten Chicago, Stanford und MIT wurden 42 000 Arbeitnehmer in 34 Ländern befragt. Ergebnis: In keinem Land der Europäischen Union ist die Heimarbeitsquote höher als in Deutschland.

Homeoffice ist eine echte win-win-Situation: Es spart Arbeitnehmern viel lästige Pendelei und erlaubt ihnen, in erschwinglicheren Wohngebieten „auf dem Land“ statt in den teureren Städten zu wohnen, Arbeitgeber können durch Homeoffice Spezialisten „aus der Provinz“ gewinnen, die sonst nie zu ihnen gekommen wären, und Bürofläche signifikant reduzieren, um nur einige Vorteile zu nennen.



Foto: Shutterstock/SP-Photo

Betrachtet man allerdings die Branchentrends genauer, so stellt man überwiegend einen **zunehmenden Wunsch nach mehr Präsenz fest:**

- Laut einer KPMG-Umfrage aus Oktober gehen 68 Prozent der CEOs davon aus, dass ihre Angestellten **KPMG** innerhalb der nächsten drei Jahre wieder Vollzeit ins Büro zurückkehren werden. Drei von vier können sich sogar vorstellen, Mitarbeiter zu befördern oder ihnen mehr Gehalt zu bezahlen, wenn sie häufiger ins Büro kommen.
- Die SAP SE hatte im Sommer 2021 alle Präsenzvorgaben aufgehoben und ihren 110 000 Beschäftigten komplett freigestellt, wo sie arbeiten wollen. Im Mai **SAP** 2023 korrigierte der Softwarekonzern sich, startete die Initiative „I'm in“ und rief seine Beschäftigten dazu auf, mit persönlicher Präsenz „stärkere Beziehungen im Unternehmen zu fördern“ und „Möglichkeiten für persönlichen Kontakt zu schaffen“. Als „gute Praxis“ sieht SAP nun eine Kombination aus Homeoffice und zwei bis drei Tagen im Büro an.
- Geradezu „rabiät“ ging Berenberg, die älteste Privatbank Deutschlands, vor. Sie schaffte Homeoffice im Sommer 2022 ganz ab. Ihr persönlich haftender **BERENBERG** Gesellschafter, Hendrik Riehmer, fand deutliche Worte: „Wir brauchen die volle Aufmerksamkeit fürs Geschäft, jeden Tag. Es geht nicht darum, sich selbst zu verwirklichen. Es geht darum, für die Kunden da zu sein.“

Ich glaube nicht, dass sich der CEO eines Versicherungsunternehmens ähnlich drastisch wie der Chef von Berenberg äußern würde. **Unsere Branche verfügt mittlerweile über eine gefestigte Homeoffice-Kultur. Die Mehrzahl der Unternehmen erlaubt drei Tage Mobilarbeit pro Woche. Allerdings ist diese Entwicklung nicht statisch.** Fast alle Unternehmen prüfen, wie sie mit ihren aktuellen Homeoffice-Regelungen zurecht kommen. Arbeitszufriedenheit auf der einen Seite und Arbeitsproduktivität auf der anderen Seite spielen dabei eine wichtige Rolle. **Ich schließe nicht aus, dass wir hier im Jahr 2024 auch in unserer Branche die eine oder andere Überraschung erleben werden.**

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Ein Must für Personaler

2024 Jahresauftaktveranstaltungen

Seit 2000 lädt der AGV im Januar zu Jahresauftaktveranstaltungen in München und Köln ein. Corona erzwang eine virtuelle Durchführung. In diesem Jahr wurden eine Präsenztagung in Köln und zusätzlich eine virtuelle Veranstaltung angeboten.

2024 kehrt der AGV zu dem Präsenzformat zurück, um den Personalleitern und Personalreferenten die Möglichkeit zu eröffnen, sich mit ihren Kollegen aus anderen Unternehmen zu vernetzen.

Das sind die Termine:

**Dienstag, 16. Januar 2024 von 10.00 Uhr bis 16.45 Uhr
im Hotel Sofitel in München**

**Donnerstag, 18. Januar 2024 von 10.00 Uhr bis 16.45 Uhr
im Hotel Marriott in Köln**

Inhaltlich wird eine breite Palette an interessanten Vorträgen mit unterschiedlichen Themen, die allesamt für die Personalarbeit im Jahr 2024 sehr wichtig sein werden, geboten.

Hierzu gehören:

- Mobilarbeit im Ausland
- Beschäftigung von Rentnern
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und seine geplante Reform
- Equal Pay
- Beschäftigtendatenschutz
- Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung

Daneben wird über das Diversity Management in der Branche, die Zukunftstauglichkeit der 4-Tage-Woche und über den Umgang mit den unterschiedlichen Bedürfnissen der jüngeren und älteren Belegschaft gesprochen. Gleich zwei Vorträge werden sich mit den neuen Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung befassen.

Das ausführliche Programm ist auf der Homepage des AGV veröffentlicht, über <https://www.agv-vers.de/service/veranstaltungen.html> kann auch die Anmeldung erfolgen.

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Homeoffice ist in Bewegung 2

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

Ein Must für Personaler 3

AGV-Personalleitertagung Außendienst

Das Aufkommen superintelligenter KI wäre entweder das Beste oder das Schlimmste, was der Menschheit passieren kann 4

AGV-Kurz nachgefragt

Die Meinung der Beschäftigten: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Fahrtweg zum Betrieb 6

AGV-Gesundheitsforum

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist dynamisch-innovativ 8

AGV unterwegs

Für die Personalarbeit vor Ort
Krankschreibung wird qualitativ entwertet 11

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

Zukünftig kaum noch Jobs ohne künstliche Intelligenz? ... 12

Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

Neue Heimat für die W&W-Gruppe 14

DKM

Young DKM: Neues Forum für den Vertriebsnachwuchs .. 16

DKM

Femsurance – Frauenpower in der Versicherungsbranche .. 16

DKM

„Jetzt weiß es nur noch der liebe Gott ...“ 17

Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

Brücke in eine neue Zeit 18

Eine Branche macht Bildung

Ehrenamtspreis für die Optimierung der Sachkundeprüfung 19

Eine Branche macht Bildung

Versicherungs-Azubi ist Jahrgangsbester in ganz Deutschland 20

Gedacht ... Gesagt 20

Ausgezeichnet 20

Impressum 20

Das Aufkommen superintelligenter KI wäre entweder das Beste oder das Schlimmste, was der Menschheit passieren kann



Peter Bochnia

Das war die Auffassung von Stephen Hawking. Die Begeisterung rund um die KI-Software ChatGPT wird von Tag zu Tag größer – auch in der Versicherungswirtschaft. Dass die Technologie mit gravierenden Risiken, etwa dem Szenario einer Zunahme von Betrugsfällen, einhergehen kann, wird selten thematisiert. Die meisten Unternehmen glauben an die Chancen. Doch wie soll oder kann die Technologie dem Vertrieb helfen?

Wie sich Versicherungsvertrieb und Generative KI zusammendenken lassen und welche Strategien und Praxisvorschläge zur Verfügung stehen, wurde beim diesjährigen AGV-Treffen der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Köln heiß diskutiert. Geleitet wurde die Tagung von **Peter Bochnia**, Vertriebsvorstand der LVM Versicherungen.

Foto: @eyecatchme



Michael Zimmer, Head of Artificial Intelligence der Zurich

Foto: @eyecatchme



Foto: @eyecatchme

Was bedeutet ChatGPT für die Versicherer ?

Das Bild von KI in den Medien und Beratungshäusern gleicht oft der Serie „Star Trek“. Das hat mit der Realität aber nur bedingt etwas zu tun. Zwar ist es mittlerweile tatsächlich so, dass Maschinen Maschinen programmieren und eine starke KI in einzelnen Gebieten die menschliche Intelligenz übersteigt. Allerdings sind die Potenziale im Unternehmenskontext endlich.

Es gibt nicht nur bei ChatGPT unterschiedliche operative Risiken, die von sehr gut aussehendem, aber falschem Content bis zu Urheberrechts- und Datenschutzrisiken reichen.

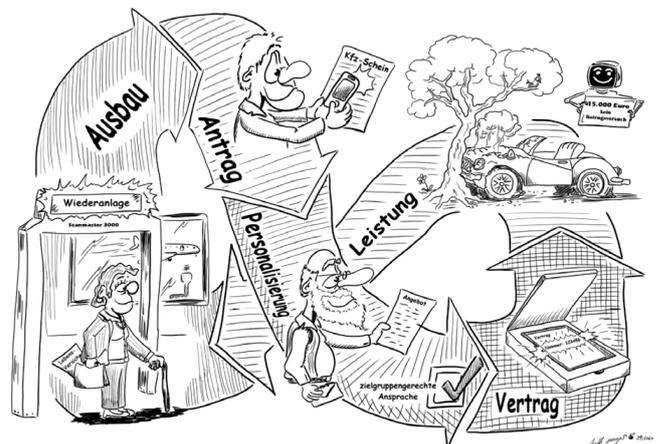


Foto: @eyecatchme

Nicht zu unterschätzen ist auch die Frage, wie mit einer unbekanntenen Herkunft von Trainingsdaten umgegangen werden soll.

Um im KI-Umfeld erfolgreich zu sein, müssen die Chancen gesehen, die Risiken bewertet und vor allem die Mitarbeiter aufgeklärt werden.

Zimmer rät zur Nutzung von ChatGPT im Privaten, aber (noch) nicht im Unternehmenskontext.



KI in der Customer Journey einer Versicherung

AGV-PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST



Moritz Delbrück, CEO Flexperto

Foto: ©eyecatchme

Anbieter muss man zusammenarbeiten? Entsteht ein Markt für branchenübergreifende LLMs oder baut jedes Unternehmen sein eigenes Modell? Wo ist der USP für den Kunden, wenn alle auf die gleiche KI zurückgreifen?



Foto: ©eyecatchme

Digitale Tools im Vertrieb: AI or die

Die sogenannten LLMs (Large Language Models) gibt es seit 60 Jahren, aber erst seit November 2022 werden sie der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Mit dem Launch ihres berühmtesten Vertreters „ChatGPT“ haben Chatbots eine neue Stufe der intelligenten Kommunikation erreicht und damit für einiges Aufsehen gesorgt. Nutzer haben hier erstmals den Eindruck, tatsächlich mit einer intelligenten Maschine zu kommunizieren.

Delbrück ist sich der Risiken des Einsatzes von KI bewusst, mahnt aber, auch die Chancen im Blick zu behalten. Denn: Es geht schon lange nicht mehr nur noch um reine Spracherkennungsmodelle. **Generative KI erstellt selbstständig die gewünschte Unternehmenswebsite, individualisiert zunehmend**



Wichtig: Die Maschine versteht keinen Inhalt, sondern „halluziniert“. Sie stellt immer einen statistischen Konsens dar, weshalb es weiter einer kritischen Reflexion bedarf.

Es bleiben aber weiterhin Fragen offen: Wo werden die größten Werte für Versicherer entstehen? Mit welchem

Generative KI ist keine Show, sondern aufgrund der stark gefallenen Kosten ein sinnvoller Kundenverstärker. **Generative KI erstellt selbstständig die gewünschte Unternehmenswebsite, individualisiert zunehmend die Bildererkennung und fertigt eine fehlerlose Power-Point-Präsentation an. Diese Dienste werden künftig alle miteinander verknüpft, so dass sich im Handumdrehen ein ganzer Businessplan erstellen lässt.** Generative KI ist keine Show, sondern aufgrund der stark gefallenen Kosten ein sinnvoller Kundenverstärker.



Thomas Haukje, Präsident des Bundesverbands Deutscher Versicherungsmakler (BDVM)

Stefan Schelcher, Syndikusrechtsanwalt, Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute (BVK)

Foto: ©eyecatchme

Die Zukunft des Makler- und Ausschließungsvertriebs

Der Vertriebsweg „Makler“ gewinnt beim Neugeschäft zunehmend an Bedeutung und sorgt für eine Entlastung der Versicherer. Damit das so bleibt, ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels die Stärkung des Berufsbildes für den BDVM ein besonderer Schwerpunkt. **Indem mehr Kunden durch weniger Personal betreut werden, ist ein personeller Abrieb im Maklervertrieb zu verkraften.**

In Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Versicherungsunternehmen hat Haukje **ambitionierte Erwartungen: schlanke Prozesse, konstante Ansprechpartner, einheitlicher Datenaustausch über die Gesellschaften hinweg, risikogerechtes Underwriting, proaktive Kommunikation bei Änderungen und vieles mehr.**

Ähnliche Sorgen begleiten die Ausschließlichkeit. Dabei besteht in der gesamten Branche Einigkeit, dass jungen Vermittlern eine Perspektive geboten werden muss. Aber worauf sollte der Fokus liegen? **Aus Sicht des BVK stellt eine Nachfolgeregelung durch bereits in der Agentur tätige Angestellte oder Untervermittler eine win-win-Situation dar: Der ehemalige Vermittler arbeitet den Nachfolger in den Bestand ein und weiß „seine“ Kunden in guten Händen. In der Folge kommt es kaum zu Bestandsabrieb, Konkurrenzfähigkeit des ehemaligen Vermittlers bleibt aus.**



Foto: ©eyecatchme

AGV-PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST



Karolin Notebaert, Neurowissenschaftlerin

Foto: ©eyecatchne

Mindfulness Praxis

Wie lange ?

- Woche 1: 5 - 10 Minuten/Tag
- Woche 2: 10 - 15 Minuten/Tag
- Woche 3 und weiter: 15 - 20 Minuten/Tag

Wann ?

- morgens, abends, in den Pausen, ... deine Entscheidung!

Wie ?

- Liegend, sitzend, stehend, ... deine Entscheidung!

App ?

- Insight Timer (**Achtung: suche auf Mindfulness/Achtsamkeit**)
- Calm
- HeadSpace

Hack your Brain: Unlock your Potenzial

Digitalisierung und eine zunehmende Informationsflut im täglichen Leben führen dazu, dass die Welt sich immer schneller ändert und gleichzeitig komplexer wird. Unser Gehirn ruht also nie. Vor allem das Standardmodus-Netzwerk in unseren Gehirnen ist dominant aktiv, der sogenannte „Affe im Kopf“. Er dient dazu, sämtliche Informationen und Reize von innen und außen zu filtern. Das passiert in einer bestimmten Hirnregion, der **Amygdala**. Sie ist im Allgemeinen sehr wichtig für unser Überleben, aber wenn sie zu aktiv ist, blockiert sie unser Potenzial (Leistung = Individuelles Potenzial - interne Störung).

Aber wie kann man sein volles Potenzial entfalten und die beste Version von sich selbst werden? Es gibt gute Nachrichten:

ten: **Durch spezielles Achtsamkeits- oder „Mindfulness“-Training lassen sich Belastungen wie vermehrte Erreichbarkeit oder ständiges Multitasking mit erhöhter Resilienz begegnen.** Denn die Kraft der Achtsamkeit ist, dass das Standardmodus-Netzwerk und das Netzwerk der direkten Erfahrung nicht gleichzeitig aktiviert werden können. Die Amygdala lässt sich also gezielt herunterfahren. ▽

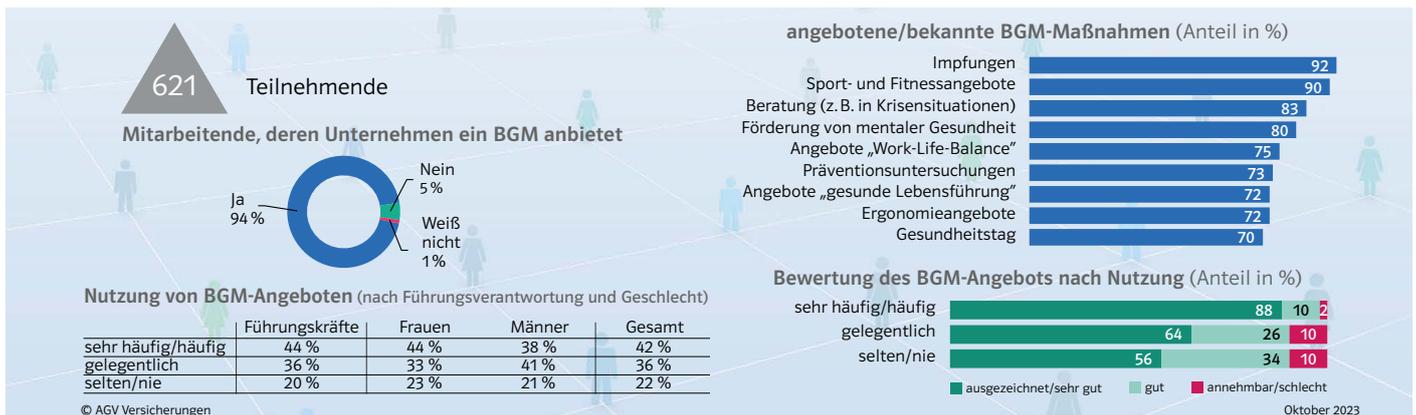
AGV - KURZ NACHGEFRAGT

Die Meinung der Beschäftigten: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Fahrtweg zum Betrieb

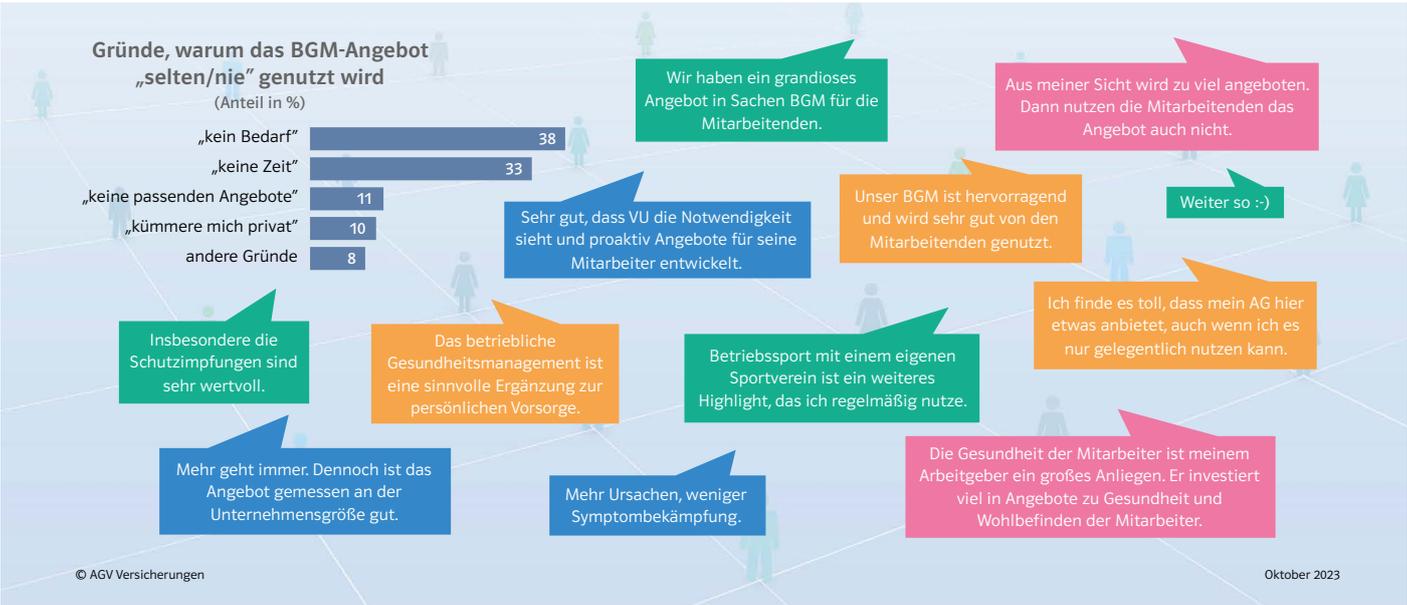
Mit der Erhebungsreihe „AGV - KURZ NACHGEFRAGT“ werden die AGV-Ansprechpartner aus den Versicherungsunternehmen regelmäßig nach ihrer persönlichen Einschätzung zu aktuellen Themen rund um die Arbeitswelt gefragt. Anhand von zwei bis drei prägnanten Fragen wird das Stimmungsbild der Beschäftigten aus der Versicherungswirtschaft erfasst. In den letzten beiden Erhebungen ging es um das betriebliche Gesundheitsmanagement und den

Fahrtweg zum Betrieb/Büro. Weitere Themen in 2023: Lob, Gendern, Duzen, Social Media. Der Rücklauf von mehreren hundert Antworten ist sehr hoch und spiegelt das nach wie vor ausgesprochen große Interesse wider. Sollte Interesse an einer Teilnahme an den Umfragen bestehen, bitte unter www.agv-vers.de/kurznachgefragt anmelden. Die Befragten erhalten die Ergebnisse. Außerdem werden in vis a vis einzelne Befragungen veröffentlicht. ▽

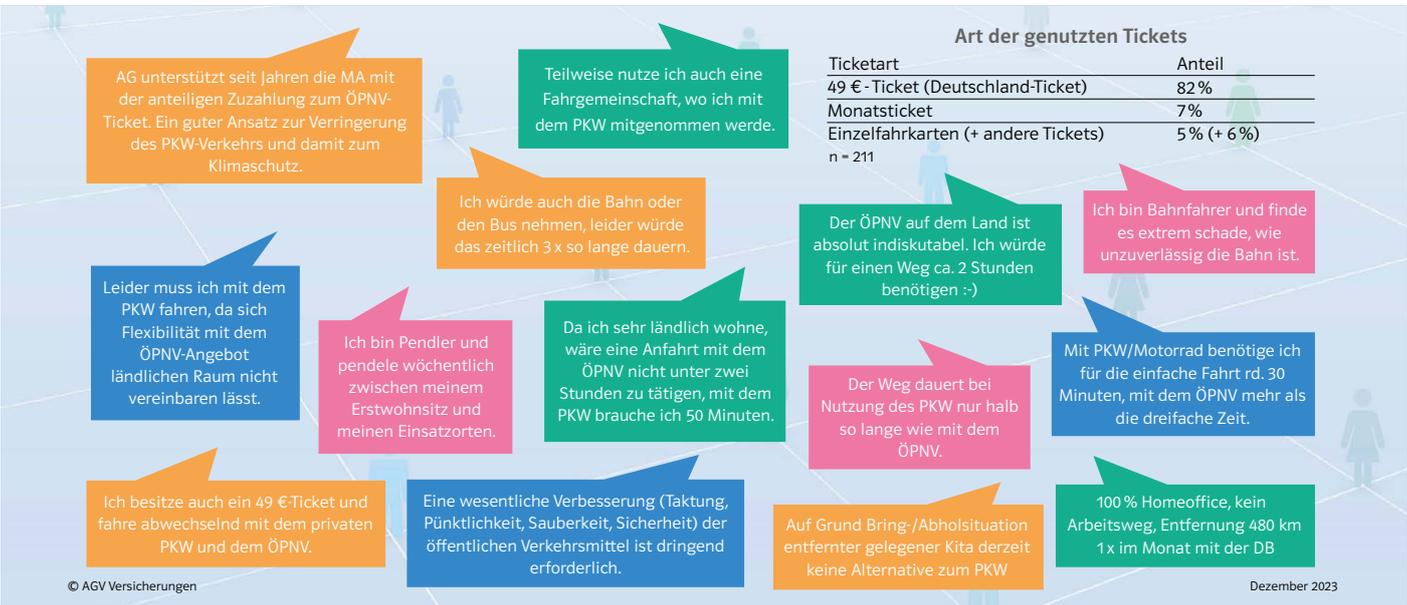
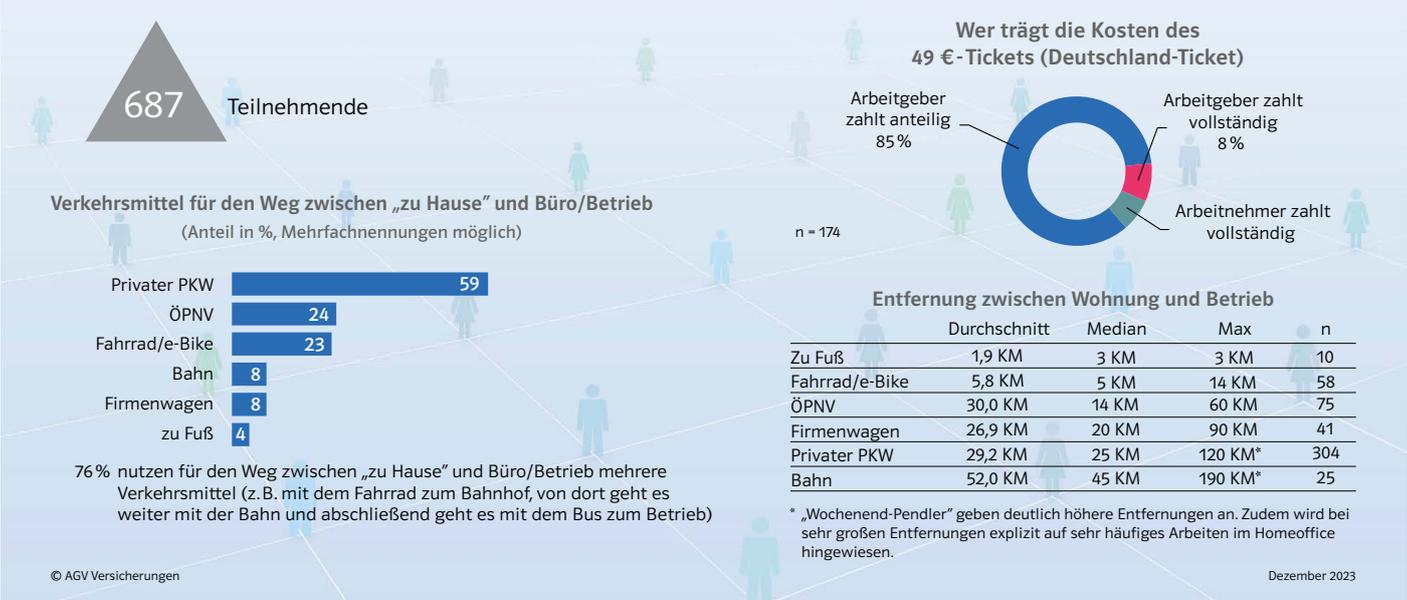
Im Oktober ging es um das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM):



AGV – KURZ NACHGEFRAGT



Im Dezember wurde nach dem Fahrtweg von zu Hause ins Büro/Betrieb gefragt:



Betriebliches Gesundheitsmanagement ist dynamisch-innovativ



Sirka Laudon, AXA-Personalvorständin und Mitglied des AGV-Vorstandes, begrüßte die Gäste



Jennifer Chmurczyk, Senior Spezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement, AXA Konzern AG

Fotos: ©eyecat/mme

Beim AGV-Gesundheitsforum treffen sich einmal im Jahr **Betriebsärzte, Experten für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und Personalleiter und -referenten, die das BGM im Unternehmen betreuen.** Nach drei virtuellen Veranstaltungen war die Euphorie der BGM-Community groß, sich endlich wieder live zu treffen. In diesem Jahr war die AXA in Köln Gastgeberin. Der moderne Tagungsbereich mit inspirierendem Ambiente harmonierte sehr mit dem Austauschgedanken des Forums. Für das leibliche Wohl sorgte das Küchenteam mit vegetarischen und veganen Gerichten der Aktion „AXA is(s)t grün“. **Herzstück des AGV-Gesundheitsforums sind die Good-Practice-Beispiele aus den Häusern:**



Jennifer Chmurczyk

„Die Rendite eines guten BGM“

Warum sich ein Investment in die Gesundheit immer lohnt

Globale Krisen, Digitalisierung, Klimawandel, hoher Altersdurchschnitt der Belegschaft, unterschiedliche Auffassungen von Arbeitsmodellen, Spezialisierung der Aufgabenfelder und mentale Gesundheit fordern die Unternehmen. „Old ways won't work, open new doors“ ist die Antwort der AXA darauf. „Wir verfolgen eine ganzheitliche Gesundheitsstrategie mit dem Ansatz *Kenne deine Mitarbeitenden*“, berichtete **Jennifer Chmurczyk**, Senior Spezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement der AXA. Zielgruppenspezifische und passgenaue Gesundheitsangebote drehen sich aktuell rund um die Themen Klimawandel und Gesundheit, Blutdruck (Messwoche und App zur Unterstützung im Selbstmanagement), Mental Health (kleine Wissenshäppchen in Meet-ups) und Wechseljahre.



Fotos: ©eyecat/mme

AGV-GESUNDHEITSFORUM



Marcus Loebe-Keuter, Spezialist Gesundheitsförderung, LVM Versicherung

Foto: ©eyecatshme

Marcus Loebe-Keuter

„Psychisch krank. Na und?“

Mental Health First Aid-Programm als wirksamer Bestandteil eines nachhaltigen BGM

„Psychische Gesundheit muss entstigmatisiert werden und Prävention mehr in den Vordergrund rücken“, so **Marcus Loebe-Keuter**, Spezialist Gesundheitsförderung beim LVM. Im Rahmen des zwölfstündigen Ersthelfenden-Kurses lernen Mitarbeitende und Führungskräfte, wie sie Betroffene mit psychischen Gesundheitsproblemen ansprechen und in professionelle Hilfe im Unternehmen vermitteln. Das Ziel: Erste Hilfe für psychische Gesundheit soll so selbstverständlich wie Erste Hilfe für körperliche Gesundheit werden. Mental Health First Aid ist eine globale Initiative, die bereits über vier Millionen Ersthelfende geschult hat.



Markus Bär, Abteilungsleiter Personal, Debeka Versicherungen

Foto: ©eyecatshme

Markus Bär

„Das juckt mich nicht“

Wie kann der Arbeitgeber die Widerstandsfähigkeit seiner Beschäftigten stärken?

„Fehlende Personalkapazitäten führen zu steigender Arbeitsbelastung für Mitarbeitende. Das kann zu einem Teufelskreis von steigenden Arbeitsunfähigkeitstagen und Fluktuation sowie sinkender Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit führen“, betonte **Markus Bär**, Abteilungsleiter Personal der Debeka. Die Resilienz von Menschen, die Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen wie Krisen ohne dauerhafte Beeinträchtigung zu meistern, könne positiv beeinflusst werden. Die Debeka bietet ihrer Belegschaft ein umfassendes Angebot an Workshops zu den Themen Resilienz, positive Psychologie,

Achtsamkeit sowie Stressmanagement und Beratung an. Für 2024 ist eine erneute Sensibilisierung aller Leitenden geplant.



Paulina Lürken, Referentin Change Management, ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG

Foto: ©eyecatshme

Paulina Lürken

„Bewusstsein für mentale Gesundheit schaffen“

Von der Awarenesskampagne hin zu Mindful Minutes

Paulina Lürken, Referentin Change Management bei ROLAND Rechtsschutz, berichtete über die unternehmensinterne Reise der letzten eineinhalb Jahre mit dem Ziel, Bewusstsein für mentale Gesundheit zu schaffen. Eine von vielen Maßnahmen war eine Mental Health Podcast Tour im Betrieb mit Berichten von Betroffenen über psychische Krankheiten und die damit verbundenen Einschränkungen. „Entscheidend ist, die Angebote kontinuierlich an den Bedarf der Mitarbeitenden anzupassen. Das haben wir in einem agilen Setting mit Feedbackschleifen im Dreimonats-Rhythmus sichergestellt,“ so Lürken.



Pascal Rettke, Gesundheitscoach, Concordia Versicherungen

Foto: ©eyecatshme

Pascal Rettke

„Von der Kegelbahn zum Fitness-Center“

Betriebliches Gesundheitsmanagement neu gedacht

Um den Gesundheitsgedanken auch im Rahmen der Tagung zu leben, aktivierte der Gesundheitscoach **Pascal Rettke** von der Concordia die Teilnehmenden nach dem Mittagessen zu nächst mit einer Auswahl aus seinen Übungen zur bewegten Pause. Anschließend skizzierte er die Entwicklung des Gesundheitsmanagements der Concordia von einem BGM mit Fokus auf organisatorische Themen hin zu einer engen BGM-Betreuung der Beschäftigten, durch ihn als Fitnesscoach, und einem neuen Fitnessstudio – ehemals Kegelbahn.

→

AGV-GESUNDHEITSFORUM



Björn Krämer, Leiter Personal & Organisation, Barmenia Versicherungen

Foto: ©eyesatchme

Björn Krämer

„Abwarten oder aktiv werden?“

Steigende Fehlzeiten nach Corona treffen auf Fachkräftemangel

Der Anstieg der Fehlzeitenquote bei hoher Anzahl von unbesetzten Stellen ist eine Herausforderung für viele Häuser. **Björn Krämer**, Leiter Personal & Organisation der Barmenia: „Wir erkannten, dass einzelne Abteilungen deutlich resilienter gegen den Trend der steigenden Fehlzeiten waren. Mittels eines umfassenden Fehlzeitenanalyseprojektes tauchten wir tief in das Thema ein. In Fokusgruppenworkshops wurden Belastungen identifiziert und daraufhin Gegenmaßnahmen initiiert, zum Beispiel Verbesserung des Onboardings, optimierter Wechsel zwischen Telefonie und Fallbearbeitung, bessere Dunkelverarbeitung.“



Julia Banzhaf-Strathmann, Head of Health, Allianz

Foto: ©eyesatchme

Julia Banzhaf-Strathmann

„BGM intelligent steuern“

Kennzahlenbasiertes Controlling im BGM

„Der Vorstand hat sich mit einer Unternehmenserklärung „Allianz für Gesundheit“ zum Ziel gesetzt, betriebliches Gesundheitsmanagement fest in die Unternehmenskultur zu verankern“, so Julia **Banzhaf-Strathmann**, Head of Health der Allianz. Sie stellte die ganzheitliche Kennzahlenbetrachtung zur Gesundheit vor. Diverse Mess-Indikatoren zu Gesundheit, psychischer Belastung, Krankheitslast und Gesundheitsleistungen werden detailliert ausgewertet und zur Ableitung spezifischer Maßnahmen in den Bereichen Verhältnisprävention, Verhaltensprävention und Führungskräfte genutzt. Um die BGM-Angebote besser in das Unternehmen zu tragen, wurde ein Gesundheitsbeauftragter pro Abteilung installiert.



Antje Dehnert, Fachleiterin Konzernpersonal Grundsatz, Wüstenrot & Württembergische AG



Daniela Walter, Fachreferentin Konzernpersonal Grundsatz, Gesundheitsmanagerin, Wüstenrot & Württembergische AG

Foto: ©eyesatchme

Antje Dehnert und Daniela Walter

„New Work, New Campus, New BGM“

Über die Neuausrichtung des Gesundheitsmanagements

Im Jahr 2023 ist die W&W auf ihren hochmodernen Firmensitz in Kornwestheim mit gesundheitsförderlichem Arbeitsumfeld umgezogen. **Antje Dehnert** und **Daniela Walter**, Konzernpersonal Grundsatz, berichteten über die BGM-Angebote auf dem neuen Campus: „Neue Sportflächen, Entspannung im Silent Room, mobile Massage, bewegte Pausen, zahlreiche Vorsorgeuntersuchungen in der Betriebsarztpraxis. Ein Highlight waren zwei Gesundheitstage mit Aktionsständen über die W&W-Gesundheitsangebote, spannenden Vorträgen, Mitmachaktionen bis hin zu kostenlosen Screening-Angeboten. Diese haben geholfen, den Campus mit Leben zu füllen und die Beschäftigten dafür zu begeistern“.



Jeanette Wilbrand, Spezialistin HR Personalinstrumente, NÜRNBERGER Versicherung

Foto: ©eyesatchme

Jeanette Wilbrand

„Gießkanne ist out!“

Individuelles Gesundheitsmanagement in der neuen Arbeitswelt

Jeanette Wilbrand, Spezialistin HR bei der NÜRNBERGER, stellte die Toolbox „Gesunde Führung“ vor, die der Führungsetage umfassendes Wissen und Maßnahmen rund um die Gesundheit der Mitarbeitenden an die Hand gibt. Zusätzlich wurden rund 45 Gesundheitsbotschafter und -botschafterinnen zur Unterstützung der Führungskräfte etabliert. Mit dem Projekt Gesund bleib:N* (N* steht für NÜRNBERGER) wurde mit messbarem Erfolg ein achtwöchiges Trainingsprogramm in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung mit individuellen Checks und Betreuung initiiert. Das Besondere: Die Zielgruppe waren Beschäftigte, die ihren „inneren Schweinehund“ oftmals nicht auf Eigeninitiative überwinden. ▽

AGV UNTERWEGS

Wie Versicherer künftig arbeiten

Zu Gast bei der **Vorstandsklausur des Continentale Versicherungsverbundes** (ca. 4,5 Milliarden Beitragseinnahmen pro Jahr, ca. 4 000 Mitarbeiter) in Düsseldorf war Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV. Zentrales Thema des Meinungsaustausches: Wie entwickelt sich in der Branche das Verhältnis zwischen Mobilarbeit und Präsenz im Büro? Was muss ein Versicherungsunternehmen tun, um den Präsenzanteil zu steigern? Anlass war die Überprüfung der Betriebsvereinbarung der Conti zum mobilen Arbeiten aus dem Jahr 2021.



Trafen sich im Industrie-Club Düsseldorf: Marcus Kremer, Gerhard Schmitz, Conti-Vorstandsvorsitzender Christoph Helmich, Michael Niebler, Helmut Hofmeier, Jürgen Wörner, Thomas Niemöller und Alf N. Schlegel (von links nach rechts)

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Krankschreibung wird qualitativ entwertet

Während der Corona-Krise war es Beschäftigten erlaubt, sich telefonisch von einem Arzt krankschreiben zu lassen, bis zu längstens sieben Tage, ohne dass die Patienten in der Praxis bekannt sein mussten. Diese Sonderregelung wurde während der Corona-Krise mehrfach verlängert, im Frühjahr 2023 lief sie aus.

Im Sommer wurde der Gemeinsame Bundesausschuss des Gesundheitswesens von der Bundesregierung beauftragt, Regelungen zur künftigen telefonischen Krankschreibung festzulegen. Der Bundesausschuss entschloss sich zu einer Verlängerung der Sonderregelung, wenn auch unter zwei einschränkenden Bedingungen: **Zum einen müssen die Arbeitnehmer, die sich telefonisch krankschreiben wollen, in der betreffenden Arztpraxis bekannt sein, zum anderen dürfen sie keine schweren Symptome haben. Auch darf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für längstens fünf Tage ausgestellt werden.**



Steffen Kampeter (BDA)

Die Arbeitgeber sehen darin eine „**Fehlleistung der Gesundheitspolitik**“. „Damit wird eine Krankschreibung **qualitativ entwertet**, obwohl sie Grundlage für eine Lohnfortzahlung ist. Dies wird auch negativen Einfluss auf den **Betriebsfrieden** haben, da eine Untersuchung in der Praxis bislang stets

Grundlage für eine gesicherte Diagnosestellung war“, so Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Der Bundesvorsitzende des Deutschen Hausärzteverbands, Markus Beier, hält dagegen: „Wir versorgen die Patienten oftmals seit vielen Jahren, kennen ihre Krankheitsgeschichte und können daher in der Regel sehr gut einschätzen, wann

ein persönlicher Termin notwendig ist, um beispielsweise eine schwerwiegende Erkrankung auszuschließen oder die Medikation anzupassen. **Gleichzeitig führt diese persönliche Beziehung dazu, dass das Missbrauchsrisiko, das ja insbesondere von Arbeitgeberseite immer wieder angeführt wird, gering ist.**“

Dieses Argument überzeugt Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), nicht: „Für die ersten drei Tage der Arbeitsunfähigkeit benötigt der Arbeitnehmer ohnehin keine Bescheinigung. Die Möglichkeit zur Krankschreibung nach telefonischer Anamnese war zu Corona-Zeiten aus Gründen des Infektionsschutzes richtig und wichtig. **Für eine Verstetigung der ursprünglichen Sonderregelung gibt es aber keinen Grund. Es muss die Regel bleiben, dass eine ordnungsgemäß festgestellte Arbeitsunfähigkeit auf Grundlage einer persönlichen ärztlichen Untersuchung erfolgt. Zudem soll künftig die Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung nicht mehr auf Atemwegserkrankungen beschränkt sein, sondern für alle Krankheitsbilder gelten, die erwartbar keinen schweren Verlauf nehmen.** Diese Ausweitung führt zu Spielräumen für eine missbräuchliche Nutzung, auch wenn die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern in der Breite hier großes Vertrauen entgegenbringen.“



Bertram Brossardt (vbw)

Brossardt verweist darauf, dass **schon heute die Option bestehe, eine Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Videosprechstunde festzustellen**, ein persönlicher Besuch der Sprechstunde sei nicht zwingend erforderlich: „Auch wenn die Überlastung der Hausarztpraxen unbestritten ist, kann die Lösung nicht darin bestehen, dass Arbeitsunfähigkeit pauschal bescheinigt werden kann.“ ▽



Moderatorin Anke Harnack, Ana Dujić, Thomas A. Lange, Christina Ramb, Christoph Schmitz und Andreas Eurich

Zukünftig kaum noch Jobs ohne künstliche Intelligenz ?

„Zukunft der Arbeitswelt – was bringt künstliche Intelligenz?“:

Das war das Thema des **7. Forums Finanzdienstleister** in Berlin. Der von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ausgerichtete Fachkongress für präventive Arbeitsgestaltung geht zurück auf die Initiative **„Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in Büro- und Wissensarbeit“** von AGV, Dienstleistungsgesellschaft ver.di, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) unter dem Dach der VBG.



AGVBANKEN



Ziel der Initiative „Mitdenken 4.0“ ist, Veränderungen in der Arbeitswelt vorausschauend und präventiv im Sinne von Beschäftigten und Arbeitgebern zu begleiten. Im Rahmen des Forums tauschen sich einmal im Jahr Personalverantwortliche, Betriebsräte und Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz im konstruktiven Dialog über aktuelle Themen rund um die Transformation der Arbeitswelt aus. In diesem Jahr stand das Thema **Künstliche Intelligenz (KI)** im Mittelpunkt: Wie können wir mit KI in der Arbeitswelt einen Mehrwert schaffen? Welche Chancen und Risiken gibt es bei der Anwendung von KI? Wo liegen die Herausforderungen in der Schnittstelle Mensch und KI? Wie wird gute Prävention gestaltet?

Mit der Veröffentlichung von ChatGPT nahm die Dynamik der öffentlichen Diskussion über KI rasant zu. Mit neuen Technologien kommt meist die Befürchtung der Beschäftigten, irrelevant für die Arbeitswelt zu werden, auf. So auch in den 1960er Jahren, als der Fotokopierer Einzug in die Büros hielt. Jetzt erreicht KI den Arbeitsplatz und hat das Potenzial, nicht nur Routineaufgaben, sondern auch anspruchsvollere Tätigkeiten zu übernehmen – ebenfalls innerhalb von Berufsgruppen, die sich in der Vergangenheit mit Blick auf den Arbeitsmarkt in Sicherheit wiegten, zum Beispiel Programmierer. KI mit ihren Chancen und Risiken wird die Arbeitswelt grundlegend verändern. Wohin die Entwicklung gehen wird, diskutierten im Rahmen der hochrangig besetzten **Podiumsdiskussion „Zukunft der Arbeit mit KI – Perspektiven“** führende Repräsentanten aus Politik, Arbeitgeberverbänden und ver.di.



AGV-Vorsitzender und Barmenia-CEO **Andreas Eurich**: „Im großen Datenvolumen der Versicherer liegen viele Chancen. Wir brauchen Rahmenbedingungen für die KI-Anwendung, die es uns ermöglichen, das Potenzial von

KI voll auszuschöpfen. **Als Arbeitgeber ist es in der heutigen Zeit mit extrem hoher Veränderungsgeschwindigkeit**

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT / ARBEITEN 4.0

entscheidend, unsere Beschäftigten mit transparenter Kommunikation mitzunehmen und sie in einem Prozess des lebenslangen Lernens fit für die Zukunft zu machen – das fordert uns als Arbeitgeber, da wir sehr schnell sein müssen. Das ist eine Aufgabe, die wir als Unternehmer aus Eigenantrieb angehen müssen. Ein Unternehmen kann nur mit den Menschen erfolgreich sein.“



„KI wird die Arbeitswelt sehr schnell und umfassend verändern. **Bis 2035 wird es keinen Job mehr ohne KI geben.** Viele Berufsbilder werden sich in den nächsten fünf Jahren stark ändern, wenn gleich uns die Arbeit nicht

ausgehen wird. KI-Anwendungen werden als ‚Assistenz‘ – je nach Job in unterschiedlicher Abstufung – unterstützen“, betonte **Ana Dujic**, Leiterin der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.



„Regulierung mit Augenmaß ist nötig. **Die öffentliche Verwaltung neigt zu Überregulierung und geht oftmals in das kleinste Detail. Im Fall von KI würde das bedeuten, vieles im Sinne der Menschen nicht nutzen**

zu können. Hier brauchen wir mehr Pragmatismus“, verlangte **Christina Ramb**, Mitglied der BDA-Hauptgeschäftsführung.



Thomas A. Lange, Vorstandsvorsitzender AGV Banken und CEO der NATIONAL-BANK: „Wir brauchen Regulierung für den Umgang mit KI.

Trotzdem glaube ich nicht, dass der Staat hier der bessere Moderator ist. Die

Unternehmen sind hier gefragt, passgenaue Lösungen zu finden.“



Christoph Schmitz, Mitglied des Bundesvorstandes von ver.di: „Geschäftsmodelle und nahezu alle Arbeitsplätze werden sich durch KI verändern. Damit Beschäftigte sich in ihrem Arbeitsumfeld weiterhin geborgen

fühlen, müssen die Veränderungsprozesse mit den Beschäftigten gemeinsam angegangen werden. **Der Sinn der Nutzung von KI-Anwendungen muss verständlich sein. Die Entlastung der Mitarbeitenden durch den Wegfall von Routinetätigkeiten ist eine große Chance.** Klar ist: Die Kompetenz der Menschen wird weiter gebraucht.“

Zwei Good Practice-Beispiele von KI-Anwendung in der Finanzdienstleistungsbranche:



Julia Klüh, fachliche Produktverantwortliche der KI-Betrugshinweisgebersoftware „fraudula“ (von engl. fraud: Betrug) bei der SIGNAL IDUNA, stellte vor, wie mit der eigens entwickelten KI-Anwendung auffällige Komposit Schäden identifiziert werden.

Von der KI ausgesteuerte Schäden werden dann von Betrugsspezialisten bearbeitet. Die Einführung der KI-Anwendung habe zu einer deutlichen Verbesserung der Aussteuerung geführt. Dies entlaste die Beschäftigten, da falsch-positiv identifizierte Schäden Zeit schlucken.



Christof Schuhmann, Deutsche Bank, berichtete über die Einsatzmöglichkeiten von KI zur Umfeldsicherung von Bankautomaten im Kontext der Sprengungen durch kriminelle Banden. Mit KI-gestützter intelligenter Bild- und Mustererkennung im Filialbereich von Banken werde die Annäherung

von potenziellen Tätern erkannt. Damit werde Reaktionszeit gewonnen, die nötig ist, um Präventionsmaßnahmen, wie die Vernebelung der Räume oder Einfärbung der Banknoten, einzuleiten.



Mit ihrer Keynote „Arbeiten in Zeiten von ChatGPT“ stellte **Alena Buyx**, Direktorin des Institutes für Geschichte und Ethik der Medizin an der Technischen Universität München, klar: „Die Verantwortung für Entscheidungen muss beim Menschen

bleiben, denn nur der Mensch hat Vernunft und kann moralisch handeln. **KI ist eine Dual-Use-Technologie. Der Algorithmus, der Krebsmedikamente entwickeln kann, ist auch fähig, Biowaffen herzustellen.** Wir dürfen uns nicht einfach zurücklehnen, sondern müssen die Hand auf der machtvollen Technologie haben, um sie einzuhegen. Wir sollten uns als Gesellschaft auf die riesigen Gestaltungsspielräume fokussieren, die uns KI eröffnet.“



Andreas Dengel, Geschäftsführender Direktor des Deutschen Forschungszentrum für KI, betonte in seiner Einordnung von KI zwischen „Science and Fiction“: „Das Potenzial von KI liegt nicht darin, menschenähnliche Maschinen zu entwickeln,

sondern in ihrer Fähigkeit als intellektuelle Leistungsverstärkerin im Sinne einer digitalen Partnerin, die unseren Verstand erweitert, zu agieren.“ ▽

MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE



Neue Heimat für die W&W-Gruppe

Die Wüstenrot & Württembergische-Gruppe (W&W) hat 2023 ihren neuen Firmensitz in Kornwestheim vollständig bezogen. Der W&W-Campus bietet rund 4 000 Büroarbeitsplätze sowie bis zu 2 000 weitere Arbeitsmöglichkeiten in einer hochmodernen Bürolandschaft, die flexibles und hybrides Arbeiten erlaubt.

Zum ersten Mal in der Firmengeschichte der W&W-Gruppe werden alle Unternehmen an einem Ort gebündelt. Der Campus bietet dabei zukunftsstarke Arbeitswelten mit räumlicher und organisatorischer Flexibilität, attraktive Arbeitsplätze mit neuester Medientechnik und einem breiten Angebot an Gastronomie- und Gesundheitseinrichtungen. Der Campus steht für den Aufbruch des Unternehmens in die digitale Zukunft. Er ist das neue Zuhause und die Zukunft der W&W-Gruppe.

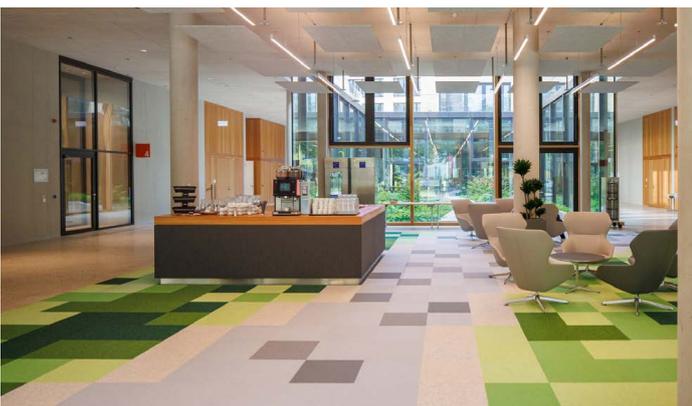
Die W&W hat in den neuen Campus insgesamt rund **500 Millionen Euro** investiert. Die Neubauten, aufgeteilt auf **14 Häuser**, bieten rund **4 000 Schreibtischarbeitsplätze**. Durch Desksharing und mobiles Arbeiten sowie weitere Arbeitsmöglichkeiten, etwa Think Tanks, speziell ausgerüstete Kreativräume und Flächen in der alle Häuser verbindenden Passage, gibt es im Campus Platz für rund **6 000 Innendienst-**

Mitarbeiter. Ortsunabhängiges Arbeiten steht im Fokus. In den Büros wird dies über Desksharing sowie die einheitliche technische Ausstattung an allen Arbeitsplätzen und eine Reservierungssoftware umgesetzt.

Weitere wichtige Aspekte der neuen Arbeitswelt im W&W-Campus sind Austausch und Vernetzung. Über die Möglichkeiten in Teambüros und Besprechungsräumen hinaus wird dies in den Cafebars, Passagenbereichen und in den Außenanlagen möglich - und aktiv gelebt.

Architektonisches Konzept

Die Konzeption des Campus geht auf den Entwurf des Berliner Architekturbüros Ortner & Ortner Baukunst zurück. Die Bürogebäude des W&W-Campus sind mit filigranen Strukturen gestaltet, ähnlich einer Wohnbebauung, passend zur Herkunft des Unternehmens aus der privaten Baufinanzierung. Die Fassaden aus Stein und die Innengestaltung mit viel Holz wirken warm, hochwertig und bodenständig. Die einzelnen Häuser des Campus stehen locker inmitten von Grün, gruppiert um eine terrassierte Straße, der zentralen Campus-Passage. Sie ist Wegeverbindung sowie Ort zum Verweilen und bietet Raum sowohl für Begegnungen als auch zum Arbeiten.



MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE



Das architektonische Konzept erlaubt auch **AfterWork-Veranstaltungen** und **große Events wie die Opening Party** mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Mobilität, Nachhaltigkeit und Gesundheit

Insgesamt stehen den W&W-Mitarbeitern rund **2 200 PKW-** und rund **500 Fahrrad-Stellplätze** zur Verfügung. Ladestationen für E-Bikes und E-Autos sind ebenfalls vorhanden.



Daneben gibt es für ÖPNV-Nutzer eine neue, zentrale Bushaltestelle direkt am Campus. „Zudem bieten wir E-Bike-Leasing über JobRad und eine neu etablierte RegioRad-Station am Campus an. Letztere ermöglicht sogar eine kostenfreie Nutzung der Räder für die kurze Strecke zum Bahnhof. Diese

Angebote runden unsere nachhaltige Mobilitätsstrategie ab, die uns als Arbeitgeber auszeichnet“, so **Eva-Miriam Böttcher**, Personalchefin der W&W-Gruppe.

Die Gebäude auf dem Campus-Areal entsprechen hohen Energiestandards. Hierfür werden unterschiedliche Maßnahmen eingesetzt – mit einem effizienten Klimatisierungskonzept über eine vollflächige LED-Beleuchtung bis hin zur Photovoltaikanlage. Die ersten vier Häuser auf dem Gelände, die bereits Ende 2017 in Betrieb gingen, wurden von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert und haben das **DGNB-Zertifikat in Gold** erhalten. Zertifiziert wurde auch das neue Betriebsrestaurant im Bereich Nachhaltigkeit mit dem Siegel „GreenCanteen“.

Im Campus stehen zudem Flächen für Gesundheitskurse, Betriebssport im Innen- und Außenbereich, mobile Massagen, die „Bewegte Pause“ und eine Betriebsarztpraxis zur Verfügung. Das Angebot wird rege genutzt und ergänzt die weiteren Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wie etwa Silent Room mit Massagesessel, elektrisch höhenverstellbare Tische, kostenfreies Wasser und ein vielfältiges und gesundes Angebot im Betriebsrestaurant. Eva-Miriam Böttcher: „Mit diesen weitgefächerten Möglichkeiten und Angeboten haben wir sehr viel zu bieten und können so die Attraktivität der W&W-Gruppe als Top-Arbeitgeber weiter steigern.“ ▽



Young DKM: Neues Forum für den Vertriebsnachwuchs

In diesem Jahr feierte die **Young DKM** mit eigenem Bühnenprogramm ihre Premiere. Ziel des neuen Angebotes der DKM ist, junge Menschen für den Vertrieb zu begeistern. Das Publikum mit vielen Studentinnen und Studenten versicherungsnaher Studiengänge erfuhr, wie die Versicherungsbranche „tickt“. In diversen Meet-ups und Diskussionen forderten sie die Branchenexperten mit ihren Ideen und Fragen heraus. Im Rahmen der **Podiumsdiskussion „Quo Vadis, Versicherung?“** ging es um die Zukunft der Versicherung in 2030.

Frank Kettner, Vertriebsvorstand der ALH Gruppe: „Wir werden in 2030 vielleicht elektrische Zahnbürsten haben, die von allein erkennen, ob man Karies hat und die Infos an Zahnarzt und Versicherung schicken, die weitere Schritte in die Wege leiten. Die entscheidende Frage: Wie schaffen wir es, dass unsere Kundinnen und Kunden sich mit ihrer Entscheidung für Versicherungsprodukte wohlfühlen? Der Schlüssel dafür ist die persönliche, ganzheitliche Betreuung. **Unsere Vertriebler werden sich von der ‚Verkäuferrolle‘ hin zum ‚Coach‘ der Kunden weiterentwickeln.“**

Julia Blank, AGV-Volkswirtin: „Der Fachkräftemangel in unserer Branche wird sich weiter zuspitzen. Der Altersdurchschnitt der Belegschaft liegt aktuell bei rund 45 Jahren. Wenn sich an unserer Verrentungspraxis mit im Schnitt 64 Jahren nichts ändert, wird die Branche in den nächsten zehn Jahren über 30 Prozent der Beschäftigten altersbedingt verlieren. Die Schlussfolgerung für junge Menschen, die Lust haben, sich beruflich zu engagieren: **Das Potenzial und die Möglichkeiten, sich einzubringen und persönliche berufliche Ziele in die Tat umzusetzen, sind bei den Versicherern und insbesondere im Vertrieb sehr groß.“**

Marco Seuffert, BVK-Vizepräsident: „Vor dem Hintergrund neuer Technologien, wie Digitalisierung und künstliche Intelligenz, ist es zentral, die Ausbildungsinhalte für Versicherungskaufleute up-to-date zu halten und kontinuierlich an neue Entwicklungen anzupassen. **In Zukunft wird der Stellenwert von lebenslangem Lernen weiter zunehmen.“**

Kai Buczinski, Gründer der Finanzwache, hat sich bereits während seiner Ausbildung zum Polizisten für finanzielle Themen interessiert. Heute ist er als Finanzberater für seine ehemalige Berufsgruppe tätig: **„Vertrieb macht einfach Spaß! Die finanzielle Absicherung von Menschen ist eine sinnstiftende Aufgabe.“** Ich sehe großen Bedarf an passgenauer und umfassender Beratung junger Polizistinnen und Polizisten, die sich ein Gesamtkonzept für die eigenen Finanzen wünschen. Dieser Trend wird sich weiter durchsetzen.“ ▽



Marco Seuffert, Frank Kettner, Kai Buczinski und Julia Blank

Femsurance - Frauenpower in der Versicherungsbranche

Erstmalig bot die diesjährige DKM eine eigene Plattform zur Vernetzung von Frauen in der Versicherungsbranche an. **Betina Kirsch**, Geschäftsführerin des AGV, sprach über den Megatrend „Female Shift“ sowie die zunehmende Erwartungshaltung unserer Gesellschaft für mehr Diversity im



Betina Kirsch

Management. **Mal ganz davon abgesehen, dass gemischte Führungsteams laut vieler Studien besser performen, und Frauen Männer mittlerweile auch bei Hochschulabschlüssen überholt haben, täten sich Unternehmen mit rein männlichen Führungsriege schwer, weibliche Talente für das eigene Unternehmen zu gewinnen.** Zudem müsse man heute als Unternehmen mit Shitstorms rechnen, wenn man auf Social Media Führungsevents poste, auf denen es kaum Frauen im Publikum oder Podium gebe.

Betina Kirsch ging auch auf die Besonderheiten im Außendienst ein: Anders als im Innendienst sei das Verhältnis von Männern und Frauen im Außendienst nicht pari. Lediglich 24 Prozent Frauen seien im angestellten Außendienst tätig. Der weibliche Führungsanteil liege dort bei knapp 14 Prozent. Immer noch tue sich der Außendienst schwer, Frauen zu gewinnen. ▽

„Jetzt weiß es nur noch der liebe Gott ...“

25 Jahre
AssCompact

Ende Oktober trafen sich die ungebundenen Versicherungsvermittler und die Versicherten in Dortmund auf der Maklermesse DKM. Ihr Gründer Dieter Knörrer hat vor 25 Jahren auch AssCompact, das Fachmagazin

für Risiko- und Kapitalmanagement, ins Leben gerufen. Das 25-jährige Jubiläum dieses Fachmagazins wurde in der Speakers' Corner auf der DKM gefeiert. Glückwünsche überbrachten: Jürgen A. Junker (Vorstandsvorsitzender der W&W Gruppe), Thomas Haukje (Präsident des Bundesverbandes Deutscher Versicherungsmakler) und Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV).

Niebler beschrieb auf humorvolle Weise die vier Sprossen auf der Karriereleiter eines Vertriebsvorstandes in der deutschen Versicherungswirtschaft:

1. Sprosse: In der Vertriebsmannschaft auf sich aufmerksam machen

Hier muss man Eigenschaften entwickeln, die herausstechen und Profil verschaffen, z.B. durch Schlagfertigkeit. Wenn ein junger Vertriebler eine Präsentation halten muss und den Faden verliert, also einen Blackout hat, dann empfehle ich ihm zu sagen: „Vor ein paar Minuten wussten nur der liebe Gott und ich, worüber ich reden wollte, jetzt weiß es nur noch der liebe Gott.“

Das bleibt hängen. Das schafft Profil. Da sagen die Kollegen später: „Das ist der, der mit dem lieben Gott seine Präsentation macht.“

2. Sprosse: Zum Vertriebsvorstand berufen werden

Wie wird man das? Meine Empfehlung ist: mit Bedacht. Timing ist wichtig. Erst zum richtigen Moment aus der Deckung kommen, nicht zu früh sein Pulver verschießen. Es gibt ja im Vertrieb jede Menge Aktionen und Projekte und Wettbewerbe. Die haben im Wesentlichen alle fünf Phasen: Euphorie, Ernüchterung, Suche nach den Schuldigen, Bestrafung der Unschuldigen und schließlich Auszeichnung der Unbeteiligten. Der gute Vertriebler hält sich bei den Phasen eins bis vier im Hintergrund. Aber bei der Phase fünf steht er auf der Matte.

3. Sprosse: Vertriebsvorstand bleiben

Das ist offenbar nicht so leicht! Bei der jährlichen Konferenz der Vertriebsvorstände werden die neuen Orga-Chefs persönlich vorgestellt. Auf Edgar Jannott (Victoria/ERGO) geht die Empfehlung zurück: Man muss sich die Namen der Neuen nicht sofort merken, sondern erst, wenn sie das zweite Mal da sind. Das schaffen nicht alle.

4. Sprosse: Auf das Titelbild von AssCompact kommen

Erst dann gehörst Du als Vertriebsvorstand wirklich zu den ganz Großen. Denn AssCompact ist für jeden Vertriebler in der Versicherungswirtschaft eine absolute Pflichtlektüre. ▽



Jürgen A. Junker, Thomas Haukje, Brigitte Horn (Chefredakteurin von AssCompact), Michael Niebler, Dieter Knörrer (von rechts nach links)

Brücke in eine neue Zeit



Direkt am südlichen Moselufer in Koblenz befindet sich seit dem Jahr 1980 die Hauptverwaltung der Debeke Versicherungsgruppe. Seinerzeit dachte man schon groß, aber eben nicht groß genug: Die Debeke wuchs und wuchs. Sie beschäftigt heute deutschlandweit rund 16 000 Angestellte und ist der mit Abstand größte Ausbilder der Branche. Zwei Dutzend Gebäude mussten im Koblenzer Stadtgebiet sukzessive angemietet werden, allein um die Innendienstfunktionen unterzubringen.

Damit ist jetzt Schluss! Als man das unmittelbare Anliegergrundstück kaufen konnte, griff der Debeke-Vorstand 2016 sofort zu. Beherzt trieb man das Projekt Neubau voran. Am 25. November wurde nun der 14-geschossige Bau eingeweiht. Das neue Hochhaus wird **1 350 Arbeitsplätze** bieten.

Mit dem Konzept Desk-Sharing sollen rund **1 700 Mitarbeiter** in dem neuen Gebäude Platz finden.

Der Neubau ist in einer Z-Form gestaltet worden. Über die Ferdinand-Sauerbruch-Straße hinweg gibt es einen eingeschossigen Übergang, der das bestehende Gebäude mit dem Erweiterungsbau verbindet. „Diese Brücke symbolisiert unsere Gemeinschaft. Sie steht dafür, alt und neu miteinander zu verbinden“, erläuterte Debeke-Finanzvorstand **Ralf Degenhart**.

Damit stellt sich der gesamte Komplex als zusammenhängendes Ensemble dar – den sogenannten Debeke-Campus. Die Verbindung ist auch architektonisch gelungen. „Wir haben entsprechend



MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE

unserer Philosophie gebaut: nicht protzig, aber repräsentativ, hochfunktional und dem Menschen dienend. Wir haben das Gebäude nicht für Investoren gebaut, sondern für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in diesen Räumen täglich für die Interessen unserer Kunden arbeiten. Die Debeka rückt in Koblenz wieder näher zusammen. Das stärkt nicht nur das Gemeinschaftsgefühl, sondern vereinfacht auch organisatorische Abläufe“, so Debeka-CEO **Thomas Brahm** bei der Einweihungsfeier, an der auch die Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz, **Malu Dreyer**, teilnahm.

Auf Nachhaltigkeit beim Bau wurde geachtet. Das Gebäude besitzt eine vollständig wärmegeämmte Fassade mit zwei Drittel Glasanteil, was dazu führt, dass viel Tageslicht ins Gebäude gelangt und weniger Energie für die Beleuchtung benötigt wird. Die Debeka strebt eine Zertifizierung für Energieeffizienz nach einem Jahr Betriebsdauer an.

Der Betriebsrat war von Beginn an mit im Boot. „Praktisch jede verbaute Fliese wurde von uns mitbestimmt!“, so



Sebastian Hopfner (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV), Ministerpräsidentin Malu Dreyer und Debeka-Vorstandsvorsitzender Thomas Brahm

Betriebsratsvertreter Martin Pleitgen vor den rund 500 Gästen der Einweihungsfeier.

Die 130 Jahre alte Debeka geht gut gerüstet in eine neue Zeit! ▽

EINE BRANCHE MACHT BILDUNG



Ehrenamtspreis für die Optimierung der Sachkundeprüfung

Am 5. Dezember, dem Tag des Ehrenamts, würdigte das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) herausragende Leistungen ehrenamtlicher Bildungsexperten der Versicherungswirtschaft. In diesem Jahr geht der Jahrespreis an eine Arbeitsgruppe des BWV, die sich für die Weiterentwicklung der Qualität in der Sachkundeprüfung Versicherungsvermittlung engagiert und die Beratungskompetenz für den praktischen Teil der Sachkundeprüfung geschärft hat.

Frank Walthes, Vorstandsvorsitzender der Versicherungskammer Bayern und Vorsitzender des BWV, ehrte in diesem Zusammenhang die Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Achim Dohmen (ERGO Group)
Stefanie Frank (SV SparkassenVersicherung)
Martin Kriegel (SIGNAL IDUNA GRUPPE)
Jörg Lemberg (INTER Versicherungsgruppe)
Sonja Rostek (HanseMercur Krankenversicherung AG)
Martin Schellert (LVM Versicherung)
Hans-Joachim Budde (IHK für München und Oberbayern).

Der BWV-Jahrespreis wird seit 1974 verliehen und ist eine Anerkennung für die bedeutende ehrenamtliche Arbeit im Bereich der Aus- und Weiterbildung in der Versicherungswirtschaft. ▽



Die Preisträger des BWV-Jahrespreises mit BWV-Vorsitzendem Frank Walthes und Katharina Höhn, Geschäftsführerin des BWV (beide in der Bildmitte)

Versicherungs-Azubi ist Jahrgangsbester in ganz Deutschland

Mitte Dezember zeichnete Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) in Berlin 219 junge Männer und Frauen aus, die ihre Ausbildung in einem der rund 100 IHK-Ausbildungsberufe mit bundesweiten Bestnoten im Jahre 2023 beendet haben.

Bester Absolvent der Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen unter rund 2 300 Absolventen dieses Ausbildungsberufs ist **Jonathan Steinhauser**, Generali Deutschland AG. Steinhauser, der aktuell eine dreimonatige Hospitation im Headquarter der Generali Group in Mailand absolviert, plant bereits seinen nächsten Ausbildungsschritt: „Nach Abschluss der Ausbildung Kaufmann für Versicherungen und Finanzen sowie des Bachelorstudiums in Wirtschafts- und



Swaantje Creusen (Vorsitzende des DIHK-Bildungsausschusses) und Jonathan Steinhauser

Organisationswissenschaften beginnt für mich im Januar 2024 ein Masterstudium an der Universität der Bundeswehr München und damit der dritte Abschluss im Rahmen des Ausbildungsintegrierten Studiums.“

Ausbilder **Gerrit Meyer** ist stolz auf „seinen“ Absolventen: „Jonathan besitzt die Fähigkeit, in sehr unterschiedlichen Themenfeldern gleichermaßen gut zu performen. Eine so konstante Leistung ist – auch mit Blick auf die zurückliegende Corona-Zeit – wirklich beeindruckend.“

In der Versicherungsbranche haben in diesem Jahr 2 298 junge Menschen ihre Ausbildung zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau für Versicherungen und Finanzen erfolgreich beendet. Mit einer Bestehensquote von über 95 Prozent nimmt die Versicherungsbranche im bundesweiten Vergleich einen Spitzenplatz ein. ▽

Copyright: DIHK/Schäfer/Plambeck

GEDACHT ... GESAGT ...

„Mitten im tiefsten Winter wurde mir bewusst, dass in mir ein unbesiegbarer Sommer wohnt.“

Albert Camus,
französischer Schriftsteller,
Literatur-Nobelpreisträger
und Philosoph (1913 – 1960)

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: 18. Dezember 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.

