



AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

**CDU-Generalsekretärin
fordert mehr Tempo** 3

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

**Auf dem Weg zu einem Tarifvertrag
Mobiles Arbeiten** 4

AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

**Personalnot im Versicherungsvertrieb -
Wie der Kampf um Nachwuchs
gewonnen werden kann** 9

**CDU-Generalsekretärin
Annegret Kramp-Karrenbauer
bei der AGV-Mitgliederversammlung**

Internes Talentmanagement darf nicht vernachlässigt werden



Der in der Versicherungswirtschaft gut vernetzte Headhunter Christoph Netta schrieb kürzlich, dass in unserer Branche für die Ebene 1 unterhalb des Vorstandes wieder verstärkt extern gesucht werde. Zum Beispiel der Leiter Kraft Betrieb, der Verantwortliche Aktuar, der Manager Pricing, der Leiter IT

Betrieb, der Produktmanager Sach, aber auch Vertriebler mit neuem Profil.

Netta nennt auch den Grund für diese Entwicklung: der interne Mangel an Nachwuchs. Seine Analyse: „Durch die Streichung von Hierarchieebenen, die Zusammenlegung von organisatorischen Einheiten und durch den Einstellungsstopp in vielen Unternehmen wird der Führungsnachwuchs knapp. Der von McKinsey Anfang des Jahrtausends beschriebene War for Talents scheint bittere Realität zu werden. Waren es früher die Investmentbanken und die Unternehmensberatungen, die in einem geordneten Verfahren über Absolventenmessen die Hochschulabgänger ansprachen und einstellten, so sind es heute Apple, Google und Amazon, die schneller und schlauer um die Absolventen werben.“

Ich teile seine Analyse. Sie deckt sich mit meinen Beobachtungen. Ich glaube, dass viele Versicherungsunternehmen das interne Talentmanagement in den letzten Jahren etwas vernachlässigt haben. Deshalb mein Plädoyer: **Investiert mehr in die eigenen Leute!**

Ist Ihr Talentmanagement erfolgreich ?

Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche sind ein wichtiger Faktor, um die Talente dabei zu unterstützen, sich zu entwickeln, und um als Führungskraft zu erfahren, wo die Stärken und Schwächen der Talente liegen.

Ein weiterer Faktor für ein erfolgreiches Management ist die Art, wie Talente identifiziert werden. Es sollte dabei ausnahmslos darum gehen, ob er oder sie das Richtige kann, und nicht darum, ob er oder sie den Richtigen kennt.

Strategisches Talentmanagement ist im Grunde nichts anderes als Risikomanagement: Ziel ist es, bei den wirklich wichtigen Stellen im Unternehmen das Risiko von Fehlbesetzungen zu minimieren. Denn solche Fehlbesetzungen können am Ende sehr teuer sein.

Von „Top Employer“ lernen

Die „Top Employer“ entwickeln ihre Talente in den eigenen Reihen. Das ergab eine Umfrage des Top Employers Institute, an der weltweit 600 als „Top Employer“ zertifizierte Unternehmen mit jeweils mehr als 3 000 Mitarbeitern teilnahmen. Schon bei der Einstellung von Trainees und Auszubildenden suchen sie gezielt nach persönlichen Merkmalen, die einen Bewerber für höhere Aufgaben qualifizieren. Dazu zählen Selbstbewusstsein, Neugier und Individualität. Und: Die Nachwuchsprogramme der „Top Employer“ stehen allen Mitarbeitern offen. Jeder, der sich ernsthaft um eine Aufnahme bemüht, hat eine Chance.

Positive Signalwirkung

Ich bin überzeugt: Wenn bei der Nachfolgeplanung Bewerbern aus dem eigenen Haus Vorrang eingeräumt und dies auch klar kommuniziert wird, stärkt das Mitarbeitermotivation und Arbeitgeberattraktivität. Denn: Dadurch wird demonstriert, dass sich Engagement und Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen lohnen.

Bis zum Jahr 2025 werden etwa 6,5 Millionen Fachkräfte in Deutschland ihren Arbeitsplatz verlassen. Und zwei Drittel der offenen Stellen sind, so das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW), schwer zu besetzen. Zwar entschieden sich im letzten Jahr 40 Prozent der Studienanfänger für ein MINT-Fach, doch nach Einschätzung des Vereins Deutscher Ingenieure ist selbst diese erfreuliche Entwicklung immer noch nicht ausreichend, um den Fachkräftemangel in diesem Bereich zu beheben. Der Nachwuchs wird knapp. Er muss gepflegt werden!

Der Anspruch der Versicherungsindustrie war und ist: Wir wollen beim Wettbewerb um die besten Köpfe mitmischen, auch wenn wir kein so schickes industrielles Produkt wie einen Sportwagen (auch wenn dessen Hersteller schon einmal bessere Tage gesehen haben) anbieten. High Potentials sind ein knappes Gut geworden. Die Unternehmen werden sich deshalb den Wünschen des eigenen Nachwuchses und der Bewerber stärker anpassen müssen.

Ihr

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

CDU-Generalsekretärin fordert mehr Tempo

Arbeitgeber-Positionen, Sozialpolitik und die ökonomische Lage der Versicherungswirtschaft stehen im Zentrum jeder AGV-Mitgliederversammlung. Und an ihrem Ende steht traditionell ein Gastvortrag, der über diese drei Themen hinausgreift. In diesem Jahr zu Gast in München: Annegret Kramp-Karrenbauer, Generalsekretärin der CDU Deutschlands, vormals Ministerpräsidentin des Saarlandes.

Estland und Österreich als Vorbilder

Obwohl es zu ihren Hauptaufgaben gehört, das Regierungshandeln ihrer Partei zu verteidigen, fand sie erstaunlich mahnende Worte. So bedauerte sie die zähe Regierungsbildung und legte der Bundesregierung nahe, nach der Sommerpause „in einen anderen Modus“ zu kommen. In Sachen Digitalisierung beispielsweise sei Deutschland alles andere als eine führende Nation, hier könne man von einem kleinen Land wie Estland noch viel lernen. Auf diesem Politikfeld sei die Union in besonderer Weise gefordert, weil alle Digitalisierungs-Ressorts von CDU- oder CSU-Ministern besetzt seien.

Kramp-Karrenbauer warb dafür, die Digitalisierung nicht als Bedrohung für die Menschen, sondern als Erleichterung im täglichen Leben darzustellen. In Österreich erhalte jedes neugeborene Kind eine Steuernummer – und die Eltern anschließend „automatisch“ Elterngeld. „Lassen Sie uns in der Digitalisierungsdebatte öfter einmal den konkreten Nutzen für die Bevölkerung aufzeigen“, sagte die CDU-Generalsekretärin.

Bei ihrer „Zuhör-Tour“ durch die Kreisverbände der CDU habe sie viel über die Sorgen der CDU-Mitglieder erfahren. Dazu zähle etwa die Sorge, dass durch die Nullzinspolitik ein Teil der

Finanzplanung für den Ruhestand obsolet geworden sei, was eine tiefsitzende Frustration ausgelöst habe.

Dazu zähle aber beispielsweise auch die Sorge vieler Leistungsträger, dass sie nicht mehr im Fokus der Politik stünden, weshalb Themen wie die Abschaffung des Solidaritätszuschlags und der Abbau der kalten Progression nicht vernachlässigt werden dürften.



Annegret Kramp-Karrenbauer

Und viele Kleinunternehmen stöhnten unter der Bürokratie und hätten den Eindruck, Großunternehmen könnten Regulierungsfragen viel leichter stemmen, als sie dazu in der Lage seien. Das wolle sie, Kramp-Karrenbauer, aufgreifen. ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Internes Talentmanagement darf nicht vernachlässigt werden .. 2

AGV-Mitgliederversammlung

CDU-Generalsekretärin fordert mehr Tempo 3

Auf dem Weg zu einem Tarifvertrag Mobiles Arbeiten 4

Einstimmiger Vertrauensbeweis 4

Konzentration auf das Positive im Koalitionsvertrag 5

AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“

Teilzeit ist immer noch Karrierekiller 6

AGV-Top-Managerinnen-Konferenz

Agiler Kulturchange und Digitalisierung fest im Blick 7

AGV inside

Karsten Eichmann und Eberhard Sautter in Führungsgremien der Arbeitgeber-Landesvereinigungen ... 7

Aus den Mühlen der Gesetzgebung

Überarbeitung der Nachweisrichtlinie:
Kein EU-einheitlicher Arbeitnehmerbegriff 8

Für die Personalarbeit vor Ort

„Wir würden ihn wieder nehmen“ 8

AGV-Personalleitertagungen Außendienst

Personalnot im Versicherungsvertrieb – Wie der Kampf um Nachwuchs gewonnen werden kann 9

AGV-Gesundheitsforum

Schlaf als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements .. 10

Wussten Sie schon, dass ...? 11

Neu im AGV

Monuta Versicherung, ADAC SE und Gemeinnützige Haftpflichtversicherungsanstalt Darmstadt 12

Gedacht ... Gesagt 12

Ausgezeichnet 12

Impressum 12

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Auf dem Weg zu einem Tarifvertrag Mobiles Arbeiten

Seit Beginn des Jahres laufen Manteltarifverhandlungen zwischen dem AGV und den Gewerkschaften über eine Anpassung der tariflichen Arbeitsbedingungen. AGV-Vorsitzender **Andreas Eurich** berichtete der AGV-Mitgliederversammlung über den aktuellen Verhandlungsstand. Er zeigte sich zuversichtlich, im ersten Halbjahr 2019 zu einem Ergebnis zu kommen.

ver.di dränge auf einen Tarifvertrag zum Mobilten Arbeiten. Hier zeichne sich, so Eurich, Einigungsfähigkeit ab, weil auch die Gewerkschaften den Vorrang betrieblicher Regelungen anerkennen würden. Dem AGV liege vor allem am Herzen:

- die Verkürzung der täglichen Mindest-Ruhezeit von elf Stunden
- die Herausnahme der ÜT-Angestellten aus dem Manteltarifvertrag
- die Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer bei externer Arbeitnehmerüberlassung



Der ehemalige AGV-Vorsitzende Josef Beutelmann und GDV-Präsident Wolfgang Weiler



AGV-Vorsitzender Andreas Eurich

Eurich lobte die konstruktive Gesprächsatmosphäre und dankte den AGV-Vorstandsmitgliedern, die die Manteltarifverhandlungen für den Verband führen: Susanne Pauser als Verhandlungsführerin, Ana-Cristina Grohnert und Sarah Rössler.

Der aktuelle Tarifvertrag läuft am 31. August 2019 aus. Zuvor – am 1. Dezember 2018 – werden die Tarifgehälter ein weiteres Mal erhöht, um 1,7 Prozent. Der AGV-Vorsitzende gab in seiner Rede vor der Mitgliederversammlung auch einen Ausblick auf die nächsten Gehaltstarifverhandlungen. Er rechne mit harten Verhandlungen im nächsten Jahr, weil die Versicherungswirtschaft nach wie vor nicht auf der „Sonnenseite“ der deutschen Volkswirtschaft stehe. Vor allem die Niedrigzinsphase sorge für einen anhaltenden Kostendruck. Gleichwohl werde sich der AGV bemühen, die Gehaltstarifverhandlungen im vierten Quartal 2019 zu einem Konsens zu führen. ▽

Einstimmiger Vertrauensbeweis

Seit 2002 war **Uwe Laue** Vorstandsvorsitzender der größten deutschen privaten Krankenversicherung, der Debeka, und seit 2005 auch Mitglied des Vorstandes des AGV. Beide Funktionen gab er Ende Juni auf und wechselte an die Spitze der Aufsichtsräte seines Unternehmens. Sein Nachfolger: **Thomas**



Thomas Brahm und Uwe Laue

Brahm, der wie sein Vorgänger und sein Vor-Vorgänger seine Karriere bei der Debeka als Lehrling begann.

Beim traditionellen Abendessen am Vorabend der Mitgliederversammlung wurde Uwe Laue aus dem

AGV-Vorstand verabschiedet. AGV-Vorsitzender Andreas Eurich dankte Laue besonders für seine aktive Teilnahme an allen Tarifverhandlungen seit April 2005. Die Debeka sei mit rund 16.000 Angestellten, davon 1.600 Auszubildenden, einer der

wichtigsten Arbeitgeber der Branche. Kein Versicherungsunternehmen bilde mehr junge Menschen aus. Deshalb verfüge der Vorstandsvorsitzende der Debeka über hohe Reputation auch in den Reihen der Gewerkschaften. Das Engagement der Debeka im AGV stärke die Sozialpartnerschaft.

Thomas Brahm ist das einzig neue Mitglied im Vorstand des AGV. Bei der Mitgliederversammlung Mitte Juli wurden nämlich alle übrigen AGV-Vorstandsmitglieder wiedergewählt:

- **Andreas Eurich** (Vorstandsvorsitzender Barmenia Versicherungen) als Vorsitzender
- **Uwe H. Reuter** (Vorstandsvorsitzender der VHV Gruppe), **Frank Walthes** (Vorstandsvorsitzender der Versicherungskammer Bayern) und **Ulf Mainzer** (Vorstandsmitglied der ERGO Group AG) als stellvertretende Vorsitzende
- die Vorstandsvorsitzenden **Karsten Eichmann** (Gothaer), **Heiner Feldhaus** (Concordia), **Ulrich Leitermann** (SIGNAL)

AGV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

IDUNA) und **Torsten Leue** (Talanx) sowie die Personalvorstände **Ana-Cristina Grohnert** (Allianz), **Doris Höpke** (Munich Re), **Wiebke Köhler** (AXA), **Julia Merkel** (R+V), **Sarah Rössler** (HUK-COBURG) und **Robert Wehn** (Generali) als weitere Mitglieder

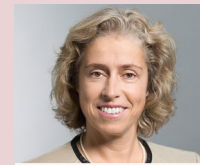
Sehr erfreulich für den Verband: Der Vorstand genießt in seiner Zusammensetzung bei den Mitgliedsunternehmen das größtmögliche Vertrauen. In geheimer Wahl erhielt jedes Vorstandsmitglied die Stimme jeder anwesenden bzw. vertretenen Gesellschaft - 190 an der Zahl. Es gab keine einzige Nein-Stimme und keine einzige Enthaltung.

Der neue Vorstand berief die Vorsitzende des AGV-Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata), **Susanne Pauser** (Wüstenrot & Württembergische), als Gastmitglied in den Vorstand. ▽

Dem neuen AGV-Vorstand gehören sechs Frauen an - mehr als je zuvor!



Ana-Cristina Grohnert



Doris Höpke



Wiebke Köhler



Julia Merkel



Sarah Rössler



Susanne Pauser

Konzentration auf das Positive im Koalitionsvertrag



Erstmals fanden die Mitgliederversammlungen von AGV und BWV gemeinsam statt: **Michael Niebler** (AGV), **Andreas Eurich** (AGV), **Frank Walthes** (BWV) und **Katharina Höhn** (BWV)

In seinem Bericht bei der diesjährigen AGV-Mitgliederversammlung warb **Michael Niebler**, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Verbandes, dafür, im Dialog mit der Bundesregierung darauf zu drängen, dass nicht nur die von der SPD in den Koalitionsvertrag eingebrachten Elemente in Gesetzesform gegossen würden, sondern auch die Teile des Koalitionsvertrages, die für die Arbeitgeber wichtig seien. Beispielhaft nannte er die Schaffung eines Rahmens, in dem Unternehmen, Beschäftigte und Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können. Die Koalitionsparteien wollen - erfreulicherweise - mobiles Arbeiten fördern und erleichtern. Der Koalitionsvertrag spreche ausdrücklich davon, über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen. Darauf müsse man nun mit Nachdruck pochen.

Michael Niebler ist - soweit bekannt - der einzige Hauptgeschäftsführer eines Verbandes in Deutschland, der seinen Bericht bei der Mitgliederversammlung traditionell nicht fachlich, sondern humorvoll beschließt. Diesmal zog er eine Parallele zwischen dem britischen Königshaus, der Champions League und der katholischen Kirche:

1978

- Die Ehe von Prinzessin Margaret von England wurde aufgelöst.
- Liverpool stand im Finale der Champions League.
- Papst Johannes Paul I. stirbt mit 75 Jahren.

1981

- Prinz Charles heiratet Lady Diana.
- Liverpool stand im Finale der Champions League.
- Auf Papst Johannes Paul II. wurde ein Attentat verübt.

2005

- Prinz Charles heiratet Camilla Parker-Bowles.
- Liverpool stand im Finale der Champions League.
- Papst Johannes Paul II. stirbt mit 84 Jahren.

2018

- Prinz Harry heiratet Meghan Markle.
- Liverpool stand im Finale der Champions-League.
- Man muss Papst Franziskus sagen, dass er in diesem Jahr besonders gut auf sich aufpassen möge ...

Fotos: Shutterstock.com



AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“



Der AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“ – an der Kopfseite (von links nach rechts): Andreas Eurich, Sarah Rössler und Betina Kirsch

Teilzeit ist immer noch Karrierekiller

Der im Jahr 2013 ins Leben gerufene AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“ unter Vorsitz von Sarah Rössler (HUK-COBURG) fördert die Erhöhung des Frauenanteils im Management der Versicherungsbranche.

Zu Beginn der diesjährigen Zusammenkunft stellte AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch die aktuellen Branchenzahlen vor: Obwohl Gender-Diversity seit langem im Scheinwerferlicht von Presse und Politik stehe, habe sich in der Versicherungswirtschaft der Frauenanteil in Führung in den letzten fünf Jahren gerade einmal von 24,5 Prozent auf 27,3 Prozent erhöht. Die hohe Teilzeitquote von Frauen sei wohl einer der Hauptkarrierekiller für Frauen. 42 Prozent aller Frauen im Innendienst arbeiten im Schnitt Teilzeit (drei Tage pro Woche). „Führen in Teilzeit“ sei mit einer Inanspruchnahmequote von 4,9 Prozent weiterhin eine Randerscheinung in der Branche.

Versicherer setzen sich ambitionierte Managerinnen-Zielquoten

Die von den Unternehmen nun aufgrund gesetzlicher Verpflichtung festzulegenden Zielgrößen in den Lageberichten lassen jedoch hoffen:

Die Generali will ihren Frauenanteil im Vorstand bis 30. Juni 2022 auf 30 Prozent erhöhen. Die Allianz Deutschland AG hat sich bereits bis 31. Dezember 2018 auf der Führungsebene unterhalb des Vorstandes die Zielmarke 33 Prozent gesetzt. Auf der zweiten Führungsebene verfolgt die AXA mit 35 Prozent das ambitionierteste Ziel.



Nahmen erstmals an einer Beiratssitzung teil: Ursula Clara Deschka (ERGO Direkt) und Clemens Vatter (SIGNAL IDUNA)

Munich Re stellt ihr Gender-Diversity-Konzept vor

Tanja Steidle, Head of HR Consulting der Munich Re, stellte der Runde die „Roadmap Gender Diversity 2018“ ihres Unternehmens vor. Die interessantesten Erkenntnisse bzw. Ziele:

- Der Teilzeitwunsch ist bei Frauen besonders ausgeprägt, auch dann, wenn sie keine Kinder haben. 46 Prozent der weiblichen Mitarbeiter der Munich Re arbeiten in Teilzeit (bei Männern: nur sechs Prozent).
- Immer noch gebe es die Tendenz „einmal Teilzeit, immer Teilzeit“, vor allem bei Mitarbeitern mit Teilzeitgraden unter 70 Prozent. Deshalb sind Maßnahmen wichtig, die Frauen im Rahmen von Eltern- und Teilzeit in ihrer individuellen Karriereentwicklung gezielt unterstützen – hierfür hat die Munich Re in 2018 ein neues Angebot eingeführt: „Individuelles Coaching vor Auszeiten – so kann ein erfolgreicher Wiedereinstieg gelingen.“
- Führung in Teilzeit ist möglich, allerdings ist dauerhafte Führung bei Teilzeit von unter 80 Prozent bei „Executive-Funktionen“ nur schwer umsetzbar.
- Weiterhin sind nur 25 Prozent der Bewerbungen auf Führungsfunktionen weiblich. Deshalb hat sich die Munich Re das Ziel gesetzt, dass in jedem Auswahlverfahren mindestens eine Frau beteiligt sein müsse, ggf. auch durch aktive Ansprache. Ferner müssen Auswahlgremien divers besetzt sein.
- Frauen bewerben sich bevorzugt dorthin, wo es bereits „mehr Frauen“ gibt. Vorbilder schaffen Nachahmung.
- Der Erfolg aktiver Frauenförderung hängt entscheidend vom „Wahrnehmbarkeitslevel“ des Themas und Commitment des Top-Managements ab. Regelmäßige und fokussierte Kommunikation verbunden mit konkreten Maßnahmen entfalten die größte Wirkung. Ziel: Bis 2020 sollen 25 Prozent der Führungsfunktionen von Munich Re in Deutschland mit Frauen besetzt sein. ▽

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Agiler Kulturchange und Digitalisierung fest im Blick

Am 13./14. November ist es wieder so weit: Alle zwei Jahre treffen sich die Top-Managerinnen der Versicherungswirtschaft in Köln, um über Zukunftsthemen der Branche zu sprechen. Allianz, AXA und die Versicherungskammer Bayern werden ihre individuellen Ansätze zum agilen Versicherer vorstellen. Neurobiologe Bernd Hufnagel wird aufzeigen, ob und wie unser Gehirn mit der Digitalisierung fertig wird. Ferner spricht Katrin Suder, Staatssekretärin a.D. im Bundesministerium der Verteidigung und davor lange Jahre Partnerin bei McKinsey. Sie wird über die von ihr verantworteten Projekte Digitalisierung und Diversity bei der Bundeswehr berichten.

Die Konferenz bietet zudem viel Gelegenheit für persönliches und fachliches Netzwerken. Es liegen schon über 100 Anmeldungen vor.



Die AGV-Top-Managerinnen-Konferenz wird über die Personalleiter der AGV-Mitgliedsunternehmen beworben.

Bei Interesse sprechen Sie gerne Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, betina.kirsch@agv-vers.de, Telefonnummer (089) 922001-47, an. ▽

AGV INSIDE

Karsten Eichmann und Eberhard Sautter in Führungsgremien der Arbeitgeber-Landesvereinigungen

Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) besteht aus 49 Bundesfachverbänden – darunter dem AGV – und 14 Landesvereinigungen. Auf Vorschlag des AGV wurden zwei Vorstandsvorsitzende deutscher Versicherungsgesellschaften in das Führungsgremium der Landesvereinigung gewählt, die für ihr Unternehmen „zuständig“ ist:

Karsten Eichmann, Vorstandsvorsitzender des Gothaer Konzerns (4,4 Milliarden Euro jährliche Beitragseinnahmen, 30 Milliarden Kapitalanlagen, über 6 000 Mitarbeiter) und Vorstandsmitglied des AGV, gehört nun dem Vorstand der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen (unternehmer nrw) an. Sie ist die Spitzenorganisation der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen mit 129 Mitgliedsverbänden in über 80 000 Betrieben, die über drei Millionen Arbeitnehmer beschäftigen. Präsident von unternehmer nrw ist Arndt G. Kirchhoff, Geschäftsführender Gesellschafter der Kirchhoff Gruppe, die mit über 12 000 Beschäftigten schwerpunktmäßig im Bereich der Automobilzulieferung und -umrüstung tätig ist.



Karsten Eichmann

Foto: Gothaer



Eberhard Sautter

Foto: Michaela Kühn

Eberhard Sautter, Vorstandsvorsitzender der HanseMercur Versicherungsgruppe (zwei Milliarden Euro jährliche Beitragseinnahmen, knapp sieben Milliarden Euro Kapitalanlagen, über 2 000 Mitarbeiter), ist neues Mitglied des Vorstandes der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein (UVNord). In ihr sind 92 Mitgliedsverbände aus allen Bereichen der Wirtschaft mit über 45 000 angeschlossenen Unternehmen, die ihrerseits 1,6 Millionen Menschen beschäftigen, organisiert. Präsident der UVNord ist Uli Wachholtz, Geschäftsführender Gesellschafter des Familienunternehmens Karl Wachholtz Verlag GmbH & Co. KG, das an diversen Unternehmen – insbesondere aus der Medienbranche – beteiligt ist. ▽

AUS DEN MÜHLEN DER GESETZGEBUNG

Überarbeitung der Nachweisrichtlinie: Kein EU-einheitlicher Arbeitnehmerbegriff

Bereits seit 1991 (!) gibt es in der Europäischen Union eine „Richtlinie über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen“. Diese Richtlinie will die Europäische Kommission nun überarbeiten. Bislang plante sie in diesem Zusammenhang für die Arbeitgeber unannehmbare Verschärfungen. So wurde von der Kommission beispielsweise die Schaffung eines EU-weiten einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs vorgeschlagen, der auch über Plattformen beschäftigte Dienstleister und Zeitarbeiter erfassen sollte. Ferner sollten die Informationen über das Arbeitsverhältnis (Probezeit, Arbeitszeit etc.) bereits am ersten Arbeitstag erteilt werden müssen (bisher nach deutschem Recht: erst nach einem Monat).

Nicht zuletzt auf Druck der europäischen Arbeitgeberverbände haben einige Mitgliedstaaten große Bedenken gegen den Kommissionsvorschlag angemeldet. Aus diesem Grund wurden sämtliche neue Definitionen von Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Beschäftigungsverhältnis gestrichen. Das nationale Verständnis von Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis soll weiterhin als alleiniger Anknüpfungspunkt für die Anwendbarkeit der Richtlinie dienen. Dies ist sehr erfreulich.

Der Anwendungsbereich der überarbeiteten Richtlinie soll auf Arbeitnehmer, die in vier Wochen durchschnittlich mindestens fünf Stunden pro Woche arbeiten, beschränkt werden. Ferner soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach dem ersten Arbeitstag die zentralen erforderlichen Informationen über das Arbeitsverhältnis vorlegen müssen, die restlichen Informationen können innerhalb eines Monats nachfolgen.

Gleichwohl sehen die Arbeitgeber die Überarbeitung der Nachweisrichtlinie nach wie vor kritisch. Einige der größten Sorgen wurden ihnen aber mittlerweile genommen. ▽



FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



„Wir würden ihn wieder nehmen“

Das sagt die Ausbildungsleiterin der LV 1871, Magdalena Ljuna, über den Flüchtling, der seit Herbst 2017 bei der Gesellschaft eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung macht. Der junge Mann aus Afghanistan ist seit Dezember 2015 in Deutschland. Im Juli letzten Jahres hatte er zunächst ein sechswöchiges Praktikum im IT-Bereich bei der LV 1871 absolviert und fragte anschließend nach einem Ausbildungsplatz. Da der 24-jährige über eine gute afghanische Schulbildung verfügte, ordentlich Deutsch sprach und sich als zuverlässig und pünktlich erwiesen hatte, war die LV 1871 bereit, mit ihm einen Ausbildungsvertrag abzuschließen.

Mit Erfolg! So ist Haroon mittlerweile voll in die zehnköpfige Ausbildungsgruppe integriert und wohnt mit einem anderen Auszubildenden zusammen in einer Wohngemeinschaft. Von Anfang an wurden ihm zwei Mentoren zur Seite gestellt, die ihn bei seiner Ausbildung unterstützen. Problemlos war es, die für die Ausbildung notwendigen Genehmigungen beim Ausländeramt und bei der Bundesagentur zu erhalten. Die Übersetzung vorhandener Zeugnisse zur Vorlage bei der Berufsschule erwies sich allerdings als sehr aufwendig. Und auch die Erlangung der Genehmigung für den Wechsel von der Gemeinschaftsunterkunft in die Wohngemeinschaft glich einem „Hindernislauf“.

Dennoch lohnt sich nach Auffassung von Magdalena Ljuna der Aufwand, und auch die anderen Auszubildenden der LV 1871 sehen das so. Die Sorge, dass die Aufnahme eines Flüchtlings in die Gruppe der Auszubildenden bei den Mitarbeitern zu Ressentiments führen könnte, hat sich zum Glück gar nicht bestätigt.

Sandra Kreft, Referentin beim AGV, berät die Mitgliedsunternehmen des AGV gerne in allen rechtlichen Fragen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen (sandra.kreft@agv-vers.de). ▽

Personalnot im Versicherungsvertrieb – Wie der Kampf um Nachwuchs gewonnen werden kann

Die Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung treffen sich einmal jährlich auf Einladung des AGV zu den Personalleitertagungen Außendienst, die in diesem Jahr – inhaltsgleich – vom 19. bis 20. September in Hohenkammer (bei München) sowie vom 6. bis 7. November in Köln stattfinden.

Es scheint eine verkehrte Welt zu sein: Obwohl die Zahl der eingetragenen Vermittler weiter sinkt, ist der Bedarf an Nachfolgern und Neueinsteigern im Versicherungsvertrieb ungebrochen hoch. Allerdings erschweren das schwierige Marktumfeld, steigende Qualifikationsanforderungen, sinkendes Provisionsvolumen, nicht zu unterschätzende Imageprobleme sowie der demografische Wandel die Rekrutierung und das Nachfolgemangement. Es stellen sich zahlreiche Fragen: Welche Motivation treibt den Agenturinhaber, der „übergeben“ will? Was braucht es für eine erfolgreiche Suche nach geeignetem Vertriebspersonal seitens des Versicherers? Wo und wie wird der Wunschkandidat gefunden?

„Die Gründung ist nicht das Problem, die Probleme kommen erst, wenn es läuft.“

Stefan Knoll, Gründer der DFV

Der AGV versucht, im Rahmen seiner Personalleitertagungen Antworten auf diese Fragen zu finden, und präsentiert interessante Vorträge hierzu:

So werden Rainer Schönsee, Abteilungsleiter Personalentwicklung Konzern der Itzehoer Versicherungen, Franz-Gereon Schwarte, Abteilungsleiter Außenorganisation der LVM Versicherungen, und Reto Spescha, Senior Manager Business Development der XING E-Recruiting GmbH & Co. KG, beleuchten, **wie der Generationenwechsel im Versicherungsvertrieb gelingen und wann im Recruitingprozess sinnvoll auf digitale Technologien zurückgegriffen werden kann.**

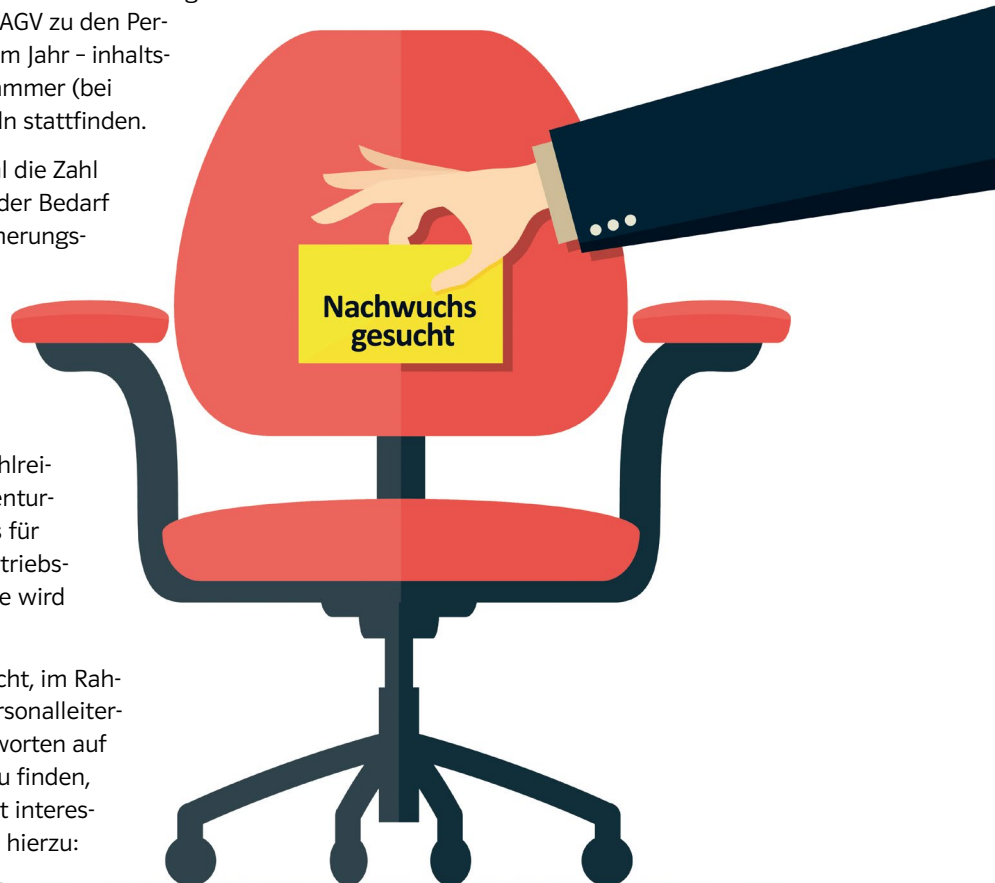
Die neue **Versicherungsvermittlungsverordnung** steht vor der



Stefan Knoll

Tür. Elisabeth Stiller und Ralf Bolle, Abteilungsleiterin und Referent in der Abteilung Vertrieb des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), geben Tipps zu ihrer Umsetzung.

Stefan Knoll, Gründer und Vorstandsvorsitzender der DFV Deutsche Familienversicherung AG, ist ein Pionier, wenn es um den Einsatz von digitalen Sprachassistenten



und modernen Bezahlmethoden geht. Als erster Versicherer Deutschlands bietet die DFV eine Beratung über Alexa an. In einem sicher kurzweiligen Vortrag wird er aufzeigen, **wie bei Versicherungsunternehmen die digitale Transformation funktioniert und welchen Einfluss neue „Player“ auf die Versicherungsbranche haben.**

Als ausgewiesener Spezialist für berufliche Kommunikation, Präsentation und Rhetorik erklärt René Borbonus, **wie**



René Borbonus

die freie Rede auf mehr abzielen kann als auf die Vermittlung bloßer Information. Er zeigt, dass überzeugende Rhetorik durchaus Freude bereiten kann – frei nach dem Motto: „Das Passwort zum Leben ist Kommunikation“.

Die Anmeldung zu den Personalleitertagungen Außendienst kann auch online auf der Homepage des AGV erfolgen. ▽

Schlaf als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Eine zentrale Säule guter Personalarbeit ist das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). 86 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft arbeiten in Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter ein BGM eingeführt haben. Ein gutes BGM hat in vielen Häusern einen hohen Stellenwert. Um es kontinuierlich zu verbessern, ist es hilfreich, von anderen zu lernen und sich untereinander zu vernetzen. Dazu dient das Gesundheitsforum des AGV.

Mit dem 3. AGV-Gesundheitsforum bietet der Verband erneut eine Plattform, auf der sich BGM-Experten, BGM-Projektmanager sowie Personalleiter und -referenten, die das BGM im eigenen Haus betreuen, zu ausgewählten Fachthemen austauschen.

Sabine Winterstein von der DAK spricht über das „**Präventionsgesetz in der betrieblichen Praxis**“ und zeigt anhand von Praxisbeispielen aus der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Krankenkassen auf, wie beide Seiten von diesem Gesetz profitieren können. Einen neuen Ansatz im BGM präsentiert Martin Reckenthäler, Generali: „**Vitality for You – Die Gesundheits+Karte für Mitarbeiter**“. Uwe Nickel

und Rebecca Haas vom ADAC stellen das Projekt „**Einstellung zum Digital Leadership**“ vor und zeigen, wie ein Lernvideo für Führungskräfte zum mobilen Arbeiten gestaltet werden kann.

Im anschließenden „World-Café“ können die Teilnehmer die Impulsvorträge „**Schlaf – Einstieg in ein produktivitätsorientiertes Gesundheitsmanagement**“ von Nicole Hooge und Thorsten Pilgrim (CareLutions) und „**Resilienz – als Antwort auf die VUCA-Welt**“ von Sabine Winterstein vertiefend diskutieren. Das letztgenannte Thema zielt dabei nicht nur auf die innere Widerstandskraft der Mitarbeiter in Konflikten, bei Misserfolgen oder Niederlagen selbst ab, sondern erweitert den Fokus auf die Resilienz von Organisationen.

Das 3. AGV-Gesundheitsforum findet am 23. Oktober 2018 im Haus der SCOR Rückversicherung in Köln statt. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos, die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Anmeldungen sind direkt über die Homepage des AGV im Bereich Veranstaltungen (www.agv-vers.de/veranstaltungen) möglich. ▽



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...

- ▶ **... sich Männer für schlauer halten als gleich schlaue Frauen?** Eine Studie der Arizona State University zeigt, dass oft schon jungen Studentinnen das Selbstbewusstsein fehlt, über das ihre männlichen Kollegen offenbar verfügen. Frauen stufen ihre eigene Intelligenz nämlich im Durchschnitt niedriger ein als Männer, selbst wenn es zwischen den Befragten objektiv überhaupt keinen Unterschied gab.
- ▶ **... 88 Prozent der Beschäftigten in Deutschland insgesamt mit ihrer Arbeit zufrieden sind?** Das zeigt eine Auswertung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Unter denjenigen, die in ihrem Beruf mit Computern und Digitalisierung zu tun haben, ist die allgemeine Arbeitszufriedenheit sogar noch etwas höher – sie erreicht Werte von knapp über 90 Prozent.
- ▶ **... seit der Einführung der „Rente mit 63“ im Juli 2014 bereits über eine Million Menschen davon Gebrauch gemacht haben?** Das geht aus Angaben der Deutschen Rentenversicherung Bund hervor. Allerdings wird diese Altersgrenze seit Juli 2014 um zwei Monate pro Jahr angehoben, so dass die Jahrgänge ab 1964 erst mit 65 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand gehen können – vorausgesetzt, sie haben mindestens 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt.
- ▶ **... jeder vierte Flüchtling in Deutschland inzwischen Arbeit gefunden hat?** Jeder fünfte ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das teilte das Institut für Arbeits-



markt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit mit. Aus den wichtigsten acht Herkunftsstaaten (Syrien, Irak, Iran, Afghanistan, Pakistan, Somalia, Eritrea und Nigeria) gingen im März rund 260 000 Männer und Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit nach – 60 Prozent mehr als im Vorjahr.

- ▶ **... nur etwa sieben Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland glauben, dass sie in den nächsten fünf Jahren durch Roboter oder künstliche Intelligenz ihren Arbeitsplatz verlieren könnten?** Damit zeigten sie sich deutlich



zuversichtlicher als ihre Kollegen in Frankreich und Großbritannien, dort sind es nämlich 17 bzw. 13 Prozent. „Insbesondere im hoch technisierten Deutschland ist Automatisierung für Arbeitnehmer kein Schreckensszenario“, so das Beratungsunternehmen Gallup, das die Studie erstellt hat.

- ▶ **... die Hälfte der männlichen und 40 Prozent der weiblichen Beschäftigten gerne eine um mindestens 2,5 Wochenstunden verkürzte Arbeitszeit hätten?** Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hervor. Besonders stark sei dieser Wunsch bei Beschäftigten mit höheren Bildungsabschlüssen und großer beruflicher Selbstständigkeit ausgeprägt. Umgekehrt würden gerne 17 Prozent der weiblichen Beschäftigten mindestens 2,5 Stunden länger arbeiten, allerdings scheiterte dies oft an fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
- ▶ **... erstmals seit 2012 im vergangenen Jahr wieder mehr junge Menschen eine Ausbildung in Deutschland begonnen haben?** Das teilte das Statistische Bundesamt mit. 514 900 junge Menschen haben 2017 einen neuen Lehrvertrag abgeschlossen.

- ▶ **... Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, in der darauffolgenden Arbeitswoche nachgeholt werden sollen, wenn es nach der Bundstagsfraktion der Linken geht?** Betroffen wären die fünf bundesweiten Feiertage, die immer auf ein bestimmtes Datum fallen.



NEU IM AGV

Monuta Versicherung, ADAC SE und Gemeinnützige Haftpflichtversicherungsanstalt Darmstadt

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

Das 1923 gegründete niederländische Versicherungsunternehmen Monuta Verzekeringen N.V. unterhält seit 2007 eine Zweigniederlassung in Deutschland.



Kernpunkt des Geschäfts ist die Monuta Trauerfall-Vorsorge (Sterbegeldversicherung und Bestattungsvorsorge).

Die **Monuta Versicherung, Zweigniederlassung Deutschland**, unterhält ein Büro in Düsseldorf und beschäftigt rund 50 Mitarbeiter.

Die **ADAC SE** erbringt Dienstleistungen für den ADAC e.V. und ihre 37 Beteiligungs- und Tochterunternehmen, darunter die ADAC-Rechtsschutz Versicherungs-AG und die ADAC-Schutzbrief Versicherungs-AG, die bereits seit vielen Jahren im AGV mitwirken. Als Teil der ADAC-Gruppe versteht



sich die ADAC SE als Anbieter von mobilitätsorientierten Produkten und Dienstleistungen. Ihr Anspruch ist es, eine führende Rolle in der Prozessdigitalisierung einzunehmen. Die ADAC SE hat ihren Sitz in München und beschäftigt über 500 Mitarbeiter.



Die **Gemeinnützige Haftpflichtversicherungsanstalt Darmstadt (GHV DARMSTADT)** wurde 1907 gegründet und bietet allgemeine Haftpflicht-, Kfz-Haftpflicht-, Kfz-Kasko-, Tier- und Unfallversicherungen an. Aus ihrer Historie ergibt sich eine enge Beziehung zur Land- und Forstwirtschaft. Rund 50 Arbeitnehmer sind für die GHV DARMSTADT tätig.

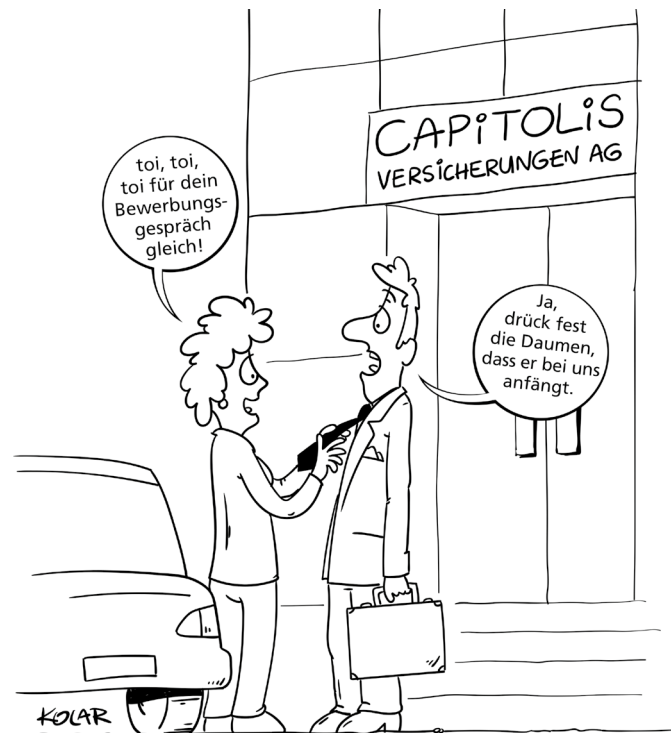
Die Unternehmen unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

GEDACHT ... GESAGT ...

„Light travels faster than sound. This is why some People appear bright until they speak“.

NNR Neuroscience News & Research,
erfolgreiches Internet-Viral,
Juli 2018

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

Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Michael Niebler | Redaktion: Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Kerstin Römelt und Sabine Freund

Konzeption: Kay Krüger Kommunikation | c/o BRmedia | Hopfenstr. 4 | 80335 München | Tel. 089-97 89 55 04 | Gestaltung: Herbert Schmid | Vierkirchener Str. 2 | 85256 Giebing | Tel. 0 81 37-38 83

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 Unternehmen, die im privaten Versicherungsgewerbe in Deutschland Arbeit anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen zusammen aktuell rund 205.000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des Herausgebers.