

4

2024



EDITORIAL

**Homeoffice ist gekommen,
um zu bleiben**

2

AGV- & BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

**Mit HR-Beratung und
Bildungsangeboten ganz
nah an den Unternehmen**

4

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

**Keep Calling - wie kluges
Netzwerken geht**

10

Das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) feierte im Rahmen der Mitgliederversammlung sein 75jähriges Bestehen mit einer großen Torte. Frank Walthes, Vorsitzender des BWV, und Katharina Höhn, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV, schneiden sie an.

Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben



Während und auch unmittelbar nach der Corona-Pandemie zog die „Große Freiheit“ in die deutschen Büros ein. Nicht, dass jeder kommen und gehen durfte, wann er wollte. Aber fast. Der Lockdown hat Homeoffice auch in Bereichen „gesellschaftsfähig“ gemacht, in denen es vorher als undenkbar galt, schrieb die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einmal zu Recht.

Die Rufe nach einer Rolle rückwärts werden lauter

Im Sommer 2024 mehren sich die Stimmen, die das massiv zurückdrehen wollen. Man spürt den Wunsch nach mehr Kontrolle und Präsenz: Amazon, Google, Springer („Office first“), Volkswagen, SAP (drei Tage Präsenzpflicht), Deutsche Bank (Managing Directors müssen an vier Tagen pro Woche ins Büro kommen).



Trigema-Chef Wolfgang Grupp: „Wenn einer zu Hause arbeiten kann, ist er unwichtig.“ Nike-CEO John Donahoe: „In

Zoom-Meetings lassen sich nun mal keine innovativen Schuhe entwickeln.“ Beraterlegende Herbert Henzler: „Homeoffice ist ein Symptom mangelnder Leistungsbereitschaft.“



Kommt es zu einer Trendumkehr, die vielleicht sogar die Versicherungswirtschaft erfasst? Kommt es zu einem Comeback

des Büros? Stirbt das Homeoffice wieder aus? Diese Frage titelte sogar die *Süddeutsche Zeitung* einmal.

Mitarbeiterzufriedenheit setzt sich durch

Ich bin der festen Überzeugung, dass dies nicht der Fall sein wird, weil die Beschäftigten das nicht mitmachen würden. Eine Langzeitstudie der Universität Konstanz ergab: Nur neun Prozent der Beschäftigten wollen, Stand 2024, ausschließlich im Büro arbeiten, die Mehrheit (73 Prozent) wünscht sich eine Mischform. Und der aktuell möglicher-



weise renommierteste Homeoffice-Forscher, Nicholas Bloom (Stanford), hat festgestellt: Die Kündigungsrate bei denjenigen, die die Möglichkeit hatten, hybrid zu arbeiten, liegt exakt ein Drittel niedriger als bei den anderen Teilnehmern der immerhin 1600 Personen umfassenden Studie. Heißt: Hybrides Arbeiten fördert die Mitarbeiterbindung. Welches vernünftige Unternehmen will sich dieser Erkenntnis in Zeiten des Fachkräftemangels entzie-

hen? Zumal Bloom auch festgestellt hat, dass die Produktivität bei Homeoffice nicht sinkt, weil zum Beispiel die Vermeidung lästigen Pendelns eine positive Wirkung hat.

Wird deshalb alles so bleiben, wie es ist? Nein. Es wird zu Anpassungen der heutigen betrieblichen Regelungen kommen. Und wahrscheinlich auch zu einer Anpassung der Bürokonzepte. Wenn in einer Studie des Industrieverbandes Büro und Arbeitswelt nur 40 Prozent der Befragten angeben, sie können sich für Videokonferenzen und Telefonate im Betrieb in eigens dafür eingerichtete Räume zurückziehen, dann ist das ein Weckruf.

Ich erwarte, dass sich die Unternehmen permanent innovativ darüber Gedanken machen, wie sie die Arbeit im Büro noch attraktiver gestalten können, nach dem Motto „Anreize statt Zwang“. Denn zwingt man die Leute zurück, steigt deren Erschöpfungslevel, hat die Universität Konstanz festgestellt.

Wann braucht man Präsenz?

Und ich erwarte, dass die Unternehmen stärker darauf schauen werden, wann ihre Mitarbeitenden ins Büro kommen. Stanford-Ökonom Nicholas Bloom: „Es macht keinen Sinn, den Mitarbeitern zu sagen, sie sollen die Hälfte der Arbeitszeit ins Büro kommen, ohne feste Tage dafür festzulegen.“ Welche Wochentage sich für die Arbeit zu Hause anbieten, ist nach Auffassung von Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig, noch zu wenig erforscht: „Montag und Freitag sind es aber in der Regel nicht. Sie geben das Gefühl eines verlängerten Wochenendes, für die Arbeit ist das aber nicht motivierend.“



Mehr Präsenz als heute kann ich mir tendenziell schon vorstellen. Schon unter dem Gesichtspunkt der Stärkung der Unternehmenskultur. „Ein Stamm zu sein, das geht nicht auf Distanz“, so Jitske Kramer, niederländische Expertin für Organisationskultur, und wegen eines effektiven Onboardings. Denn gerade junge und neue Mitarbeiter suchen erfahrungsgemäß das persönliche Miteinander.

Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben, aber anders als noch während Corona.

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Gemeinsam für gesunde Unternehmen

Das 9. AGV-Gesundheitsforum findet am 29. Oktober auf dem im letzten Jahr eingeweihten neuen Campus der Wüstenrot & Württembergische AG in Kornwestheim statt. Traditionell kommen Betriebsärzte, Experten und Projektmanager des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sowie die Personalleiter und -referenten, die das BGM in den Unternehmen betreuen, auf Einladung des AGV zusammen. Gemeinsames Ziel ist, sich über Best Practice im BGM auszutauschen, voneinander zu lernen sowie vertrauensvoll zu netzwerken. In der BGM-Community kennt man sich und unterstützt sich gerne, wie beispielsweise bei den Corona-Impfungen während der Pandemie.

Die Themen am 29. Oktober sind:

- Antje Dehnert, Fachleiterin Konzernpersonal Grundsatz, und Daniela Walter, Fachexpertin Konzernpersonal Grundsatz, Gesundheitsmanagerin, beide Wüstenrot & Württembergische AG, berichten, wie **Altersvielfalt** erfolgreich in die Gesundheitsstrategie eines Unternehmens integriert werden kann.
- Petra Rodenbücher, Leitende Betriebsärztin der AXA Konzern AG, spricht über **BGM für Frauen in der Menopause**.
- Julia Banzhaf-Strathmann, Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement des Allianz Deutschland Verbundes, wird über **Resilienz und die Stärkung von Mitarbeitenden in Zeiten von Veränderungen** berichten.
- Meinolf Krome, Gesundheitsmanager der Ecclesia Holding GmbH, stellt vor, wie sein Unternehmen **neue Mitarbeitende in das BGM integriert**.

Die Speaker aus unserer BGM-Community:



**Termin: 29. Oktober,
10.00 Uhr bis 16.30 Uhr**

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



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben 2

AGV-Gesundheitsforum

Gemeinsam für gesunde Unternehmen 3

AGV- & BWV-Mitgliederversammlung

Mit HR-Beratung und Bildungsangeboten ganz nah an den Unternehmen 4

AGV-Vorstand

100 Prozent Zustimmung 6

Triple A – AGV ARBEITSRECHT AKTUELL und AGV-Praxisworkshop

Wenn Maschinen Gesetze befolgen sollen 7

AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

Self-care und Staff-care sind wichtige Führungsaufgaben 8

BILD Talk – Es gilt das gesprochene Wort!

Karriere und Ehrenamt ergänzen sich gut 9

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

Keep Calling – wie kluges Netzwerken geht 10

Aus der Welt der Statistik

Mobilarbeit, KI und Nachhaltigkeit sind in der Ausbildung angekommen 11

AGV unterwegs

..... 12

Gedacht ... Gesagt ...

..... 12

Ausgezeichnet

..... 12

Impressum

..... 12

Mit HR-Beratung und Bildungsangeboten ganz nah an den Unternehmen



Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV:

„Ich blicke mit Sorge auf die konjunkturelle Entwicklung und den Anstieg der Arbeitskosten in Deutschland. In diesen Bereichen ist Deutschland das Schlusslicht in Europa, Arbeitsplätze werden zunehmend ins Ausland verlagert. Es ist sehr bedauerlich, dass das politische Commitment, die Lohnnebenkosten unter der 40-Prozent-Grenze zu halten, in 2023 erstmals aufgekündigt worden ist. Der indirekten Forderung aus der Politik, dass die Arbeitgeber die Löhne deutlich erhöhen müssen, um so den Konsum anzukurbeln, erteile ich eine klare Absage, weil dies ein kritischer Eingriff in die Tarifautonomie ist.“

Die Tarifvertragsparteien der Versicherungswirtschaft haben im letzten Tarifabschluss vom Dezember 2022 empfohlen, auf betrieblicher Ebene eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1 000 Euro zu bezahlen. Ich werbe dafür, diese Empfehlung soweit wie möglich umzusetzen, und freue mich darüber, dass nach den Erhebungen des AGV die Mehrzahl der Unternehmen sie bereits bezahlt bzw. zugesagt hat.“



Frank Walthes, Vorsitzender des BWV:

„Die berufliche Bildung hat nicht nur eine wirtschaftliche Dimension. Sie spielt auch eine nicht zu unterschätzende Rolle, wenn es darum geht, die demokratischen Kräfte in unserer Gesellschaft zu stärken. Gut ausgebildete Menschen sind besser in der Lage, informierte Entscheidungen zu treffen, kritisch zu denken und aktiv an der Gestaltung unserer Demokratie teilzunehmen. In einer Zeit, in der Populismus

und Desinformation zunehmen, ist es unerlässlich, dass wir als Versicherungswirtschaft unseren Beitrag zur Bildung und Aufklärung leisten.“

Die Versicherungswirtschaft hat immer eine Vorreiterrolle übernommen, wenn es darum ging, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Im Vorfeld der Europawahl Anfang Juni haben wir uns seitens des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft und begleitet von vielen Versicherungsgesellschaften und -verbänden unter dem Hashtag *#Demokratie versichert* versammelt und zur Teilnahme an der Europawahl aufgerufen. In einem Gastbeitrag habe ich geschrieben, dass wir als Unternehmenslenker uns klar zu Demokratie und Weltoffenheit positionieren – auch gegenüber unseren Kunden und unseren Mitarbeitenden.“



Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV:

„Das Renteneintrittsalter in unserer Branche liegt im Durchschnitt bei rund 64 Jahren. In den nächsten zehn Jahren werden uns 30 Prozent der Beschäftigten altersbedingt verlassen. Ein Drittel davon sind Kaufmänner und Kauffrauen für Versicherungen und Finanzanlagen. Das ist ein gewaltiger Aderlass, den die Unternehmen HR-mäßig managen müssen.“

Die EU-Lohntransparenzrichtlinie muss bis 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden. Dann müssen alle Arbeitgeber bereits in der Stellenausschreibung die konkrete



AGV- & BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Gehaltsspanne nennen. Das machen derzeit nicht einmal fünf Prozent unserer Unternehmen. Und es gibt neue umfassend geregelte Berichtspflichten, etwa über das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei gleichen und gleichwertigen Tätigkeiten. Die klare Zuordnung der Tätigkeiten nach Gleichwertigkeit ist insbesondere im ÜT-Bereich alles andere als trivial. Wir können nur empfehlen und helfen als AGV dabei, dass die Unternehmen ihre eigenen Prozesse rechtzeitig auf diese Neuregelungen umstellen. Damit dürfen sie nicht erst 2026 beginnen.“



Katharina Höhn, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV:

„Ihre Azubis verbringen weite Strecken ihrer Ausbildung in der staatlichen Berufsschule. Wir als BWV wollen, dass sie dort auf Lehrkräfte treffen, die wissen, wovon sie reden. Es gibt bundesweit 72 Berufsschulen mit Versicherungsfachklassen. Darin unterrichten 467 Berufsschullehrer. Wir kennen jeden einzelnen von ihnen. Jedes Jahr erreichen wir – im Rotationsverfahren – etwa 100 Lehrkräfte mit unseren Lehrerseminaren.“



Zuletzt haben wir 2022 eine neue Ausbildungsverordnung eingeführt. Die von uns gewünschten Zukunftskompetenzen werden nur dann vermittelt, wenn alle Ausbilder in Ihren Häusern die neuen Inhalte umsetzen, ebenso die Versicherungsfachlehrer. Wenn wir es als Branche nicht organisieren, dass weit über 1000 Menschen intensiv erreicht und geschult werden, wenn wir ihnen nicht hilfreiches Material an die Hand geben, dann bewirkt die neue Verordnung nichts.“



Dinner Speaker Professor Carlo Masala, Sicherheitspolitischer Experte, Universität der Bundeswehr München:

„Wenn europäisches NATO-Gebiet angegriffen würde, müssten die in Europa stationierten Truppen die Front rund 80 Tage halten, bis 180 000 amerikanische Soldaten nach Europa übergesetzt sind. Das jedenfalls ist das sicherheitspolitische Konzept.“



Gastredner Professor Karl-Rudolf Korte, Parteienforscher, Universität Duisburg-Essen:

„Die deutschen Wähler sind nach wie vor Mitte-Wähler. Sie belohnen Pragmatismus und bestrafen Ideologie. Sie gelten als extrem sicherheitsorientiert, ja als Stabilitätsfanatiker. Verunsicherte Wähler wählen keine unsicheren Politiker. Problemlösungskompetenz ist gefragt. Die deutschen Wähler empfinden eine Wahl nicht als Erntedankfest, sondern als Zukunftsinvestition.“ ▽



100 Prozent Zustimmung

Vorstandswahlen bei Verbänden finden oftmals in offener Abstimmung statt – ebenso oft mit dem Ergebnis, dass der Wahlvorschlag des amtierenden Vorstandes 100 Prozent Zustimmung findet. Gegenstimmen oder Enthaltungen sind bei Verbänden die Ausnahme, wenn offen abgestimmt wird.

Der AGV geht seit seiner Gründung im Jahr 1950 einen anderen Weg. Er hat in

der Satzung festgeschrieben, dass die Wahl des Vorstandes „mittels verdeckter Stimmzettel“, also geheim, zu erfolgen hat.

Bei der Mitgliederversammlung am 17. Juli in München waren 200 der insgesamt 225 Mitgliedsunternehmen vertreten. Demzufolge wurden 200 Stimmzettel abgegeben (ein Stimmzettel war ungültig, es gab zwei Enthaltungen, 197

Stimmzettel waren somit gültig). In den 197 gültigen Stimmzetteln wurde dem Wahlvorschlag des Vorstandes als Ganzes zugestimmt.

Und so setzt sich der AGV-Vorstand nach dem Votum der Mitgliederversammlung zusammen:



Foto: iStock/Eugene Walter

Vorsitzender

Andreas Eurich
Barmenia Versicherungen

Stellvertretende Vorsitzende

Frank Walthes
Versicherungskammer Bayern

Ulrich Leitermann
SIGNAL IDUNA Gruppe

Ulrike Zeiler
Allianz Versicherungs-AG

Weitere Vorstandsmitglieder

Christoph Bohn
ALH Gruppe

Thomas Brahm
Debeka Versicherungsgruppe

Patric Fedlmeier
Provinzial Holding AG

Achim Kassow
Munich Re

Sirka Laudon
AXA Konzern AG

Lena Lindemann
ERGO Group AG

Julia Merkel
R+V Versicherung AG

Michael Niebler
AGV

Helen Reck
HUK-COBURG Versicherungsgruppe

Carsten Schildknecht
Zürich Beteiligungs-AG (Deutschland) Holding

Caroline Schlienkamp
Talanx AG

Jean-Pierre Schmid
Generali Deutschland AG

Thomas Voigt
VHV Gruppe

Gerrit Böhm
VOLKSWOHL BUND Versicherungen

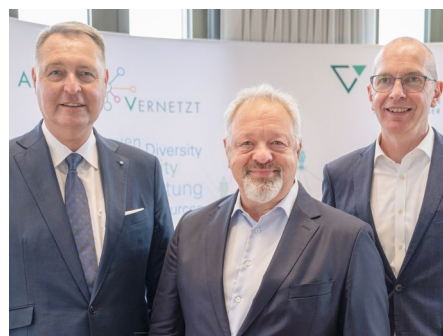


Michael Kurtenbach

Michael Kurtenbach, Mitglied des Holding-Vorstandes des Gothaer Konzerns von 2003 bis 30. Juni 2024, dort insbesondere zuständig für Leben und für Personal, schied aus. Er gehörte von 2012 bis 2014 und von 2020 bis zur Mitgliederversammlung 2024 dem AGV-Vorstand an.

Patric Fedlmeier (hier im Bild mit den Vorsitzenden von BWV und AGV, Frank Walthes und Andreas Eurich), stellvertretender Vorstandsvorsitzender

und Personalvorstand des Provinzial Konzerns, ist neu im Vorstand. Er „kennt“ den AGV bereits seit 2007, als er Bereichsleiter Personal der Provinzial Rheinland wurde. 2009 wurde Fedlmeier Vorstandsmitglied der Provinzial Rheinland, von 2018 bis zur Fusion mit dem Provinzial NordWest Konzern 2020 leitete er sie als Vorstandsvorsitzender.



Patric Fedlmeier (Mitte) mit Frank Walthes und Andreas Eurich



Gerrit Böhm

Der neue AGV-Vorstand berief **Gerrit Böhm**, Vorstandsvorsitzender der VOLKSWOHL BUND Versicherungen seit Mai 2024, als Gastmitglied in den Vorstand. Er trat 2007 in den VOLKSWOHL BUND ein, zehn Jahre später erfolgte die Berufung in den Vorstand, dort verantwortet er Rechnungswesen, Controlling, IT und Betriebsorganisation. ▽

Wenn Maschinen Gesetze befolgen sollen



Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, und Tobias Hohenadl, Syndikusrechtsanwalt beim AGV

Im Triple A „Die KI-Verordnung unter der Lupe von HR“ informierte AGV-Referent Tobias Hohenadl 240 Teilnehmer über die kommende Rechtslage, noch bevor die KI-Verordnung betriebliche Realität wird. Denn: Die neuen Spielregeln für den Einsatz von KI werden auch die HR-Bereiche nicht verschonen.

Die KI-Verordnung nimmt eine risikobasierte Einteilung von KI-Systemen vor. **So wird unterschieden zwischen Systemen mit unannehmbarem, hohem, begrenztem und geringem Risiko.** Für den Personalbereich sind insbesondere die Hochrisiko-KI-Systeme von Relevanz. **Diese können vor allem im Rahmen des Recruiting-Prozesses, bei der Leistungsbewertung und bei der Zuweisung von Arbeitsaufgaben vorliegen.** Die Folgen sind strenge Anforderungen an Transparenz, menschliche Aufsicht und Informationspflichten.

Außerdem hängen die Pflichten des Arbeitgebers davon ab, in welche Rolle er schlüpft – ist er **Anbieter oder Betreiber?** Bei Letzterem steht weniger im Pflichtenheft. Die gute Nachricht ist: Wird KI im Personalbereich eingesetzt, tritt der Arbeitgeber in aller Regel als Betreiber auf. Doch auch in diesem Fall fordert die Verordnung ein menschliches Gegengewicht zur KI-basierten Entscheidungsvorlage.

Müsste man die KI-Verordnung auf einen Kerngedanken herunterbrechen, könnte dieser lauten: **Sofern KI Personal-**

entscheidungen nicht ersetzt, sondern unterstützt, steht einer Einführung nichts im Weg.

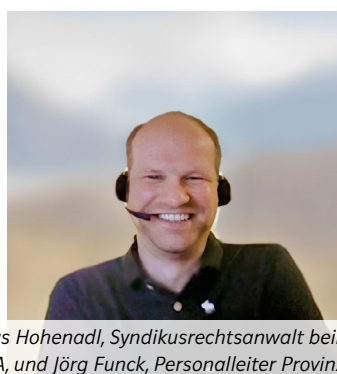
In einem ergänzenden Workshop ging es um die „Übersetzung“ der KI-Verordnung in die Praxis. Denn: Für den Arbeitgeber empfiehlt sich, kritische Umsetzungsfragen gemeinsam mit dem Betriebsrat zu regeln. Deshalb haben Julian Stinauer (AXA) und Jörg Funck (Provincial) ihre bereits **abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen** dem Teilnehmerkreis vorgestellt und standen zu wichtigen Fragen Rede und Antwort:

- Wie wird die menschliche Überprüfung von KI-Entscheidungen sichergestellt?
- Gelten Haftungserleichterungen bei der Verwendung von KI-erzeugten Ergebnissen?
- Wurden die Betriebsparteien von speziellen Sachverständigen beraten?
- Wie wird eine Risikoklassifizierung von KI-Systemen vorgenommen?

Als Fazit bleibt: Beide Unternehmensbeispiele zeigen, dass sich eine – auf den ersten Blick komplexe Rechtsmaterie – gemeinsam mit den Betriebsräten gut einfangen lässt. ▽



Michael Gold, Geschäftsführer des AGV, Tobias Hohenadl, Syndikusrechtsanwalt beim AGV, Julian Stinauer, Syndikusrechtsanwalt AXA, und Jörg Funck, Personalleiter Provincial



Self-care und Staff-care sind wichtige Führungsaufgaben

Im Fokus der diesjährigen Präsenzsitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership and Culture“ am 17. Juli in München unter Vorsitz von Ulrike Zeiler (Allianz) standen die Themen „HR-Strategien in Zeiten von Polykrisen“ und „Mental Health“.

Einen Einblick in die „People & Culture-Strategie der HDI-Gruppe in Zeiten von Fachkräftemangel und Polykrisen“ gab



Caroline Schlienkamp

Caroline Schlienkamp, Mitglied des Vorstandes der Talanx AG. Vor dem Hintergrund eines sich ständig verändernden volatilen Umfelds geprägt durch Klimawandel, Veränderungen durch KI, die demografische Entwicklung sowie die veränderten Ansprü-

che der Mitarbeiter hat sich die HDI entschieden, eine dezidierte **Personalstrategie HDI X** zu entwickeln. **Diese besteht aus den vier Säulen Hire, Develop, Inspire und Xperience.**

Für Schlienkamp steht eine gute Unternehmenskultur im Mittelpunkt der Strategie. Voraussetzung dafür sind flache Hierarchien, eine gute Fehler- und Feedbackkultur, psychologische Sicherheit und ein Growth Mindset. Die HDI hat verschiedene Formate zur Verankerung der Kultur eingeführt, dazu gehören beispielsweise Culture Days, an denen Mitarbeiter weltweit an der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur arbeiten. Erste Erfolge von **HDI X** zeigen sich bereits: **Im Vergleich zu 2021 gingen 50 Prozent mehr**

Bewerbungen ein und der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in den letzten Jahren stetig angestiegen.

Kerstin Wundsam, Ärztin, Psychotherapeutin und Coach, betonte: Psychische Probleme sind immer ein Zusammenspiel aus verschiedenen Faktoren, dazu gehören die individuelle Disposition, das private und berufliche Umfeld und die individuellen Erfahrungen (z. B. Traumata). **Der Arbeitskontext ist daher nie die alleinige Ursache für das Auftreten von Problemen.**



Kerstin Wundsam

Dennoch kommt heute kein Unternehmen mehr um das Thema der psychischen Gesundheit seiner Mitarbeiter herum, schon allein, weil Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Belastungen mittlerweile zu den häufigsten Ursachen für Fehltag gehört. Was können also Unternehmen tun, um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern?

Für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu sorgen, haben nur wenige Topmanager gelernt. Wundsam empfiehlt einen **Top-down-Approach – Self-care muss von der Unternehmensführung vorgelebt werden.** Die Führungskräfte wirken als Vorbild. Daher empfiehlt Wundsam **Psychoedukation und Führungskräftebildungen.** Darüber hinaus muss Gesundheit als Wert im Unternehmen fest verankert werden. ▽



BILD TALK – ES GILT DAS GESPROCHENE WORT!



Foto: picture alliance / firo Sportphoto | Ralf Ibing

Karriere und Ehrenamt ergänzen sich gut

In Deutschland engagieren sich etwa 29 Millionen Menschen freiwillig und unentgeltlich für die Gemeinschaft. Ehrenamtliches Engagement ist eine tragende Säule der Gesellschaft, ohne die vieles nicht funktionieren würde. Ehrenamtliche Arbeit stärkt den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Jeden Einzelnen bringt sie auf persönlicher Ebene weiter.



BILD-Reporterin Christin Martens, Lena Lindemann und Patrizia Schmidt

Lena Lindemann, Personalvorständin der ERGO, war einst selbst Volunteer bei der Fußball-Weltmeisterschaft 2006 in Deutschland. Bei der Europa-Fußballmeisterschaft 2024 stand sie als Patin an der Spitze von 16 000 Freiwilligen, da die ERGO das Volunteer-Programm unterstützte. Im Interview mit *BILD* berichtet sie gemeinsam mit der

Studentin **Patrizia Schmidt**, die als Freiwillige mitgeholfen hat, über ihre persönlichen Erfahrungen. **Das Gefühl, etwas geben zu können, ohne einen monetären Gegenwert zu erwarten, erde.** Beide hätten während ihrer Zeit als Volunteer spannende Menschen kennengelernt. Die einzigartige Stimmung und Vielfalt der unterschiedlichen Kulturen bei einem solchen internationalen Sportevent mitzuerleben sowie selbst Teil des Großen und Ganzen zu sein, begeisterte Lindemann und Schmidt.

Zu einigen damaligen Volunteers habe sie immer noch Kontakt, so auch zu einer brasilianischen Freundin, erzählte Lindemann. Das persönliche Netzwerk zu pflegen, habe sie auch in ihrer beruflichen Karriere weitergebracht. **„Kontakte allein sind kein Netzwerk. Es geht um verlässliche Beziehungen, die man immer wieder kontaktieren kann. Viele LinkedIn-Kontakte zu haben, macht kein Netzwerk. Ein gutes Netzwerk aufzubauen, braucht Zeit, aber dann trägt es sich auch.“** Dabei helfe eine strategische Herangehensweise und sich darüber Gedanken zu machen, in welchen Bereichen der Austausch bereichern könne. Erfolgreiches Netzwerken sei kein Zufall.

Eine erfolgreiche Karriere sollte gut vorbereitet werden. Es sei nicht von Anfang an ihr Ziel gewesen, Vorständin zu werden, so etwas plane man nicht. **Sie habe an jedem Punkt ihrer Karriere geschaut, was ihr nächster Schritt sein könnte, und habe dabei vor allem die nächsten beiden Jahre im Blick gehabt.** Intuition, Bauchgefühl und an manchen Stellen auch Glück seien entscheidend. Vieles ergebe sich, aber Chancen müssten ergriffen werden. Doch das Allerwichtigste sei, zu reflektieren, wofür man brenne und ob man auf dem richtigen Weg sei. **Leichtigkeit und Humor helfen, weil sie einen selbst und das Umfeld positiv stimmen.** Ihre persönliche Erfahrung sei, dass nahezu jeder Mensch Wirkung erzielen wolle, sich einbringen möchte und motiviert sei. **Und auch Leisten-Wollen sei entscheidend, denn es müsse sich keiner für Leistung schämen.**

Heute stecken in ihrem Vorstandsposten mehr Eigenschaften eines Volunteers als vermutet: Leidenschaft, Offenheit, intrinsische Motivation zur Gestaltung und sich kümmern, dass das alles funktioniert. Im Ehrenamt sei Teamgeist gefordert. Diesen brauche man als Vorständin, denn keiner könne ein Unternehmen allein führen. **Die Vielfalt unterschiedlicher Perspektiven bewirke ein gutes Team.** ▽

Keep Calling – wie kluges Netzwerken geht



Betina Kirsch, Eva-Miriam Böttcher, Julia Blank und Simone Kauffeld



INSURWOMEN@NETWORKS – Join in & share, das digitale Netzwerk für Managerinnen der Versicherungswirtschaft, wurde von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Julia Blank, Volkswirtin beim AGV, vor zweieinhalb Jahren gegründet. Es geht um den gemeinsamen Austausch mit Kolleginnen über Leadership-Themen und den Blick über den eigenen Tellerrand, um neue Perspektiven im herausfordernden Berufsalltag als Führungskraft zu gewinnen.

Gezielt ins obere Management netzwerken

Darum drehte sich unter anderem das fünfte Netzwerk-Event „Keep calling – wie kluges Netzwerken geht“.

Simone Kauffeld, Professorin für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig, machte deutlich, **dass gute Business-Kontakte unmittelbaren Einfluss auf hochkarätige Jobs, mehr Gehalt und Beförderungen haben. Wichtige Erkenntnisse:**

- **Frauen haben im Gegensatz zu Männern seltener „mächtige“ Kontakte in ihrem beruflichen Netzwerk.** Sie sind hingegen auf Kollegenebene sehr gut vernetzt.
- **Frauen sind auch (mehr als Männer) bedacht, nicht mehr Vorteil aus Netzwerken herauszuziehen als sie im Gegenzug einbringen können.** Sie unterschätzen oft den Wert ihres eigenen Beitrags für ein Netzwerk.
- Für Frauen, die in männerdominierte Führungsebenen vordringen und Strukturen ändern wollen, lohnt es

sich, **männliche Allies zu finden**, da Frauen, allein auf sich gestellt, gerne als „überreagierend“ wahrgenommen werden.

Eva-Miriam Böttcher, Leiterin Konzernpersonal bei der Wüstenrot & Württembergische AG und Business Coach, teilte ihre persönlichen Erfahrungen. Sie hat mehrere Leitungspositionen in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen durchlaufen und war daher naturgemäß immer eine effiziente Netzwerkerin: „Es ist wichtig, **in alle Richtungen zu netzwerken – horizontal, vertikal und crossfunktional und vor allem ehrlich.** Trainees von heute können der CEO von morgen sein.“ Sie empfahl, authentisch zu sein, ernsthaftes Interesse am Gegenüber zu zeigen und mutig unbekanntes Terrain zu erobern. Denn jede Person habe etwas Besonderes, das sie für Kollegen interessant mache. Das müsse nicht

Tipps für kluges Netzwerken aus unserer Community

Ich „verkupple“ ganz bewusst Kollegen und Sorge so für spannende Netzwerke

Nach einem ersten Kennenlernen mit internen Kollegen direkt einen Lunch einstellen

Nicht aufgeben :-)

Netzwerken ist wichtig, damit wir nicht übersehen werden!

Auch mal auf Veranstaltungen gehen, die nicht direkt mit dem eigenen Job zu tun haben

Jede Woche bewusst Zeit nehmen, um Kontakte zu pflegen

Üben, üben, üben

Oftmals kann man über LinkedIn einfach Kontakte knüpfen – leichter als innerhalb des Unternehmens

Präsent bleiben und auch beim Gang durch die Kantine kurz Smalltalk machen :-)

Mutig sein und dran bleiben. Kleines Buch mit Notizen zu den Personen, die man kennenlernt :-)

Auch andere Frauen ermutigen zu netzwerken. In einem Netzwerk kann man sich gegenseitig strahlen lassen.

Netzwerken hilft, über den eigenen Tellerrand hinaus zu gucken und kann auch viel Spaß machen

„Erfolg ist das Ergebnis davon, dass man zur richtigen Zeit die richtigen Leute kennt“

Mir hat geholfen, Bücher zu role models zu lesen, also über erfolgreiche, unabhängige Frauen. Das bildet in jeder Hinsicht weiter und gibt auch für Smalltalk nennenswerten Input, um interessant ins Gespräch zu kommen

Auch wenn man in einer hohen Position ist, immer weiter an sich arbeiten

Auch mal bei Kongressen oder in beruflichen Netzwerke Inputs geben oder Vorträge halten (außerhalb)

AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

immer im beruflichen Kontext liegen. **Tragfähige Netzwerke entstehen und gedeihen in „Win-Win“-Situationen.** Je höher man komme, desto mehr Zeit nehme auch das Netzwerken ein. 30 Prozent sei da keine unrealistische Größe. Gutes Netzwerken falle nicht vom Himmel, sei neben Spaß oft auch richtig Arbeit und erfordere eine strikte Priorisierung, wenn man zum Beispiel in Teilzeit arbeite oder sogar führe. Dabei sprach sie als „Working Mum“ mit zwei Töchtern aus persönlicher Erfahrung.

Auch bei wenig Zeit sei es immer ratsam, sich bewusst und gezielt auf

wenige Formate zu konzentrieren, sei es das regelmäßige Mittagessen mit unterschiedlichen Kontakten oder bestimmte Fachevents. **Aktives Netzwerken sei auch geprägt von „Serendipity“, denn durch Spürsinn und Zufall könne oft branchenübergreifend etwas unerwartetes Neues entstehen.**

Weitere spannende Facts aus der AGV-Umfrage, die den Standpunkt der Teilnehmerinnen mit Blick auf Netzwerken eingefangen hat:

- 35 Prozent bezeichnen sich als gute Business-Netzwerkerinnen, 56 Prozent würden gerne aktiver sein und knapp 10 Prozent mögen Netzwerken nicht.

- Das hohe Zeitinvest ist der Hauptgrund für mangelndes Netzwerken.
- Die Hälfte ist gut ins obere Management vernetzt.
- 22 Prozent Netzwerken strategisch und bereiten Netzwerkveranstaltungen gezielt vor. 60 Prozent sind eher ohne Agenda unterwegs.
- Knapp 60 Prozent würden wohl eine wichtige Netzwerkveranstaltung absagen, wenn spontan am nächsten Tag eine wichtige Präsentation zu halten ist. ▽

AUS DER WELT DER STATISTIK

Mobilarbeit, KI und Nachhaltigkeit sind in der Ausbildung angekommen



Auch im letzten Jahr haben fast alle Auszubildenden ihre Ausbildung in der Versicherungswirtschaft erfolgreich abgeschlossen (99 Prozent). Exakt drei Viertel von ihnen wurden von den Häusern übernommen. Dabei ist die Übernahme in die unbefristete Weiterbeschäftigung gestiegen. Dies verdeutlicht die aktuelle AGV-/BWV-Ausbildungsumfrage, an der sich 65 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen beteiligt haben.

Sehr erfreulich: Die Ausbildungspraxis der Branche ist zukunftsorientiert. So ermöglichen beispielsweise 85 Prozent der befragten Unternehmen ihren Auszubildenden, mobil zu arbeiten. Die Versicherer zeigen sich gegenüber dem Einsatz von KI-Tools nicht nur aufgeschlossen, sondern erproben bereits deren Nutzung in der Ausbildung, beispielsweise zur Entwicklung von Projektideen (33 Prozent), zur Erstellung von Lernmaterialien (24 Prozent)

oder für Lernerfolgskontrollen (19 Prozent). Auch Aspekte der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit haben eine hohe Bedeutung in der Ausbildung und im Dualen Studium (jeweils über 90 Prozent).

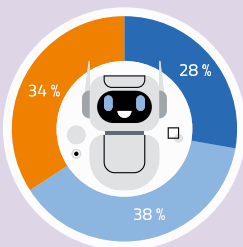
Mit der Ausbildungserhebung ist der erste Teil der jährlichen Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft erschienen. Sie finden ausgewählte Ergebnisse - grafisch veranschaulicht und in einem neuen Medienformat - unter www.agv-vers.de/ausbildungsumfrage ▽

03 Nutzung von KI in der Ausbildung

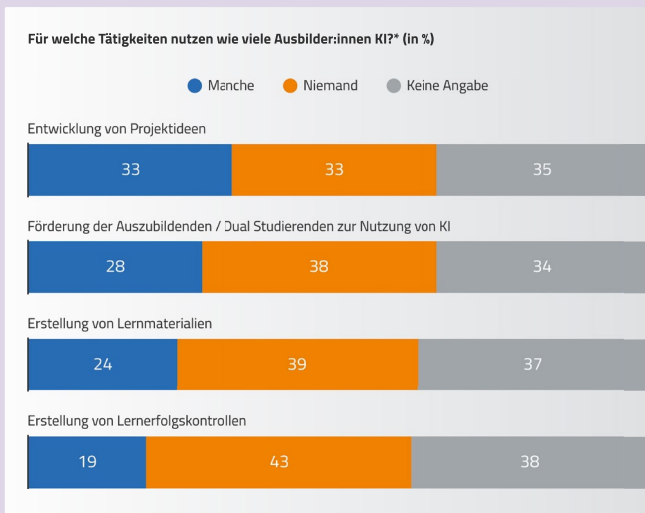
Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz durch das Ausbildungspersonal schreitet voran

Nutzung von KI für Ausbilder:innen grundsätzlich erwünscht

● Ja ● In Planung ● Nein



* heute und in Planung. Die Auswahl „Alle“ hat kein Unternehmen angegeben. Die Zahlen beziehen sich auf Auszubildende des Berufsbilds Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen und Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen und Dual Studierendenden mit versicherungsfachlichem Studiengang.



AGV UNTERWEGS

Ein Flaggschiff des Vertriebes hat angelegt

32 Jahre war Gerhard Müller Vorstandsvorsitzender der Sparkassen-Versicherung Sachsen, die letzten 12 Jahre auch Personalvorstand seines Unternehmens. Am 31. Juli ging er in Ruhestand und beendete eine beeindruckende, ja man kann sagen, einzigartige Karriere in der Branche.

Müller war nicht nur Repräsentant der öffentlichen Versicherer und engagierter „Botschafter“ seiner Wahlheimat Sachsen, er kümmerte sich auch über 22 Jahre insbesondere um vertriebliche Anliegen der gesamten Versicherungswirtschaft, als Vorsitzender des Vertriebsausschusses und als Präsidiumsmitglied des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Zudem war Gerhard Müller Vorstandsmitglied des BWV seit 2016. ▽



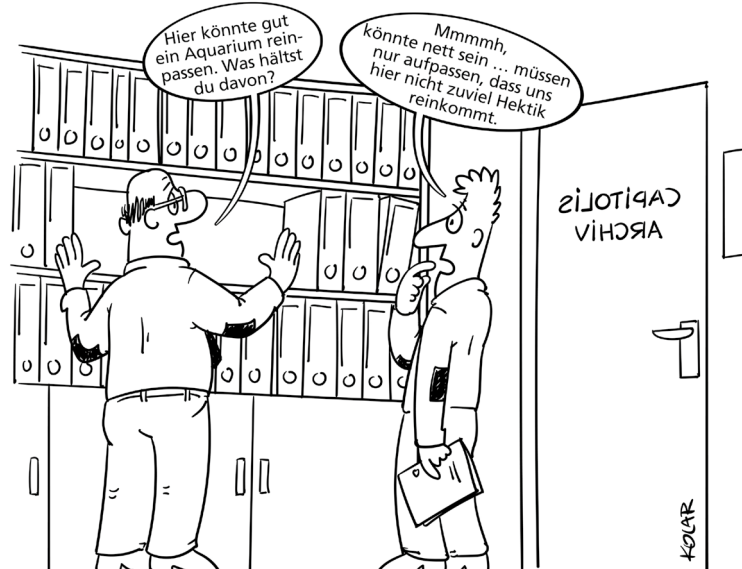
Bei seiner Verabschiedung, im Rahmen eines Sommerfestes Ende Juli in Dresden, dabei: Michael Niebler (links), Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, Sebastian Hopfner (rechts), Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, der die Sparkassen-Versicherung Sachsen bei ihren Haustarifverhandlungen mit ver.di beraten hat. 2. von links: Stefanie Schlick, Nachfolgerin von Gerhard Müller an der Spitze der Sparkassen-Versicherung, 2. von rechts: der Jubilar.

GEDACHT ... GESAGT ...

Man hat mir mal gesagt: „Wenn man sich mag, dann duzt man sich.“ Ich finde, Sie sollten das wissen.

Klaus Kinski (1926 – 1991)
dt. Schauspieler, Regisseur,
Autor und enfant terrible

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: 26. August 2024

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

vis a vis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen vis a vis auch per Mail.

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland vertritt auf Bundesebene und im internationalen Bereich die Interessen aller der Unternehmen, die im privaten Versicherungsgewerbe in Deutschland Arbeit anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen zusammen aktuell rund 204 000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift vis a vis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Der Druck dieser Broschüre erfolgte mit finanziellem Klimabeitrag.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.

