



EDITORIAL

Rentenpaket II: Warum stehen die Jungen nicht auf?

2

AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG

Corporate Political Engagement ist gefordert

4

DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG

Deutschland kann das!

12

*Biedermeier oder
Wirtschaftsführer?*

Rentenpaket II: Warum stehen die Jungen nicht auf?



Manche Gesetzesvorhaben stehen von Anfang an unter einem „schlechten Stern“. Manchmal zu Recht, manchmal zu Unrecht.

Zu ihnen gehört ohne Zweifel das sogenannte Rentenpaket II. Und das zu Recht! Es wurde vom Bundesarbeitsminister verharmlosend-gutmütig präsentiert,

würde aber in den nächsten Jahrzehnten Kollateralschäden verursachen.

Was ist das Rentenpaket II?

Nach heutigem Rentenrecht würde das Rentenniveau bis 2035 auf 45,3 Prozent des durchschnittlichen Einkommens sinken. Vor allem SPD und Bündnis 90/Die Grünen streben eine Festschreibung bei 48 Prozent an und räumen ein, dass dann die Beiträge zur Rentenversicherung von heute 18,6 Prozent sukzessive auf 22,3 Prozent im Jahr 2035 erhöht werden müssen. Warum ist das so? Weil die Demografie „zuschlägt“: Anfang der 60er Jahre kamen sechs Erwerbstätige für einen Rentner auf, heute sind es nur noch zwei.

Die Kosten trägt die erwerbsfähige Generation

Das ifo-Institut hat berechnet: Alle Altersgruppen, die jünger als 26 Jahre sind, würden zu den Verlierern dieser Rentenreform gehören. Denn ihre zusätzlichen Beitragszahlungen übersteigen ihre zusätzlichen Rentenansprüche. Der bisherige Grundkonsens, dass sich Erwerbsfähige und Rentner die Kosten der Alterung teilen sollten, gebe die Bundesregierung zugunsten der Rentnergeneration auf und „bürde die Kosten allein der erwerbsfähigen Generation auf“, kritisieren die ifo-Forscher.

Kritik von allen Seiten

In der Bundestagsanhörung hagelte es Kritik:

- Der Bundesrechnungshof hat ungewohnt schwere Geschütze aufgeföhren: Das Rentenpaket II hat enorme Ausgabensteigerungen der Rentenversicherung zur Folge. Bis zum Jahr 2045 würden sich die zusätzlichen Ausgaben der Rentenversicherung auf 507 Milliarden Euro summieren. Darüber hinaus warnt der Bundesrechnungshof vor einer „Versteinerung des Bundeshaushalts“ mit negativen Folgen für die Infrastruktur etc.

- Wirtschaftswissenschaftler Axel Börsch-Supan: Die höheren Beitragslasten verbauten wirtschaftliche Prosperität und würden die Zukunftschancen der jüngeren Generation „abschneiden“.
- Wirtschaftsweiser Martin Werding kritisierte den Plan des Bundesarbeitsministers als „Aufkündigung des Generationenvertrages“.

Den von den Kritikern genannten Zahlen wird seitens der Bundesregierung nicht widersprochen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) sagt lediglich, dass ein Rentenniveau von 48 Prozent „eine Frage des Anstands“ sei.

Selbst die *Süddeutsche Zeitung* (Leitartikel vom 25. Oktober) geht mit dem Rentenpaket II hart ins Gericht: „Die Renten steigen künftig ungebremst parallel zu den Löhnen, bezahlen müssen diese Hunderte Milliarden Euro schwere Reform die jüngeren Beschäftigten. Sie haben höhere Sozialbeiträge zu stemmen und dürften später weniger Rente für ihre Beiträge herausbekommen als die Älteren.“

Wo bleibt der Aufschrei der Jungen?

Wenn aber ein Gesetzesvorhaben so eklatant den Interessen der jüngeren Generation widerspricht, warum stehen die Jüngeren dann nicht auf und wehren sich?

Bei der Bundestagswahl 2021 wählten jeweils 23 Prozent der Erstwähler FDP und Grüne, 15 Prozent die SPD, zusammen also 61 Prozent. Der ungewohnt hohe Zuspruch unter den Erstwählern war die Grundlage dafür, dass sich die Ampel überhaupt „finden“ konnte.

In allen drei Parteien wurden viele neue, junge Abgeordnete in den Bundestag gewählt. Warum artikulieren sie sich nicht in einer für ihre Generation so wichtigen Frage?

Ich weiß nicht, ob hier ein Zusammenhang besteht, muss aber nüchtern feststellen: Der beachtliche Zuspruch, den die drei Ampelparteien 2021 erfahren haben, ist Geschichte! Bei der Europawahl in diesem Jahr wählten nur noch 27 Prozent der 16- bis 24-Jährigen rot, grün oder gelb. Das ist ein Minus von 34 Prozent. In keiner anderen Altersklasse dürfte der Vertrauensverlust größer sein.

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

► ... der Vorstandsvorsitzende der Techniker Krankenkasse, Jens Baas, im Interview mit der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* gesagt hat, dass eine Bürgerversicherung „das Schlechteste für alle wäre“? Die Altersrückstellungen der privaten Krankenversicherungsunternehmen bezeichnete Baas als für die PKV „sakrosankt“. Er lobte die PKV für ihre Fähigkeit, Rückstellungen bilden zu können.

► ... die Generation der 18- bis 30-Jährigen in Deutschland der Demokratie und der Europäischen Union (EU) mehr Vertrauen entgegenbringt als im Durchschnitt anderer europäischer Länder? Das hat eine repräsentative Umfrage der Bertelsmann-Stiftung in zehn europäischen Ländern ergeben. 59 Prozent der in Deutschland befragten 18- bis 30-Jährigen gaben an, der Demokratie zu vertrauen, 62 Prozent sagten dies in Bezug auf die EU. Von den Befragten aus den anderen neun Ländern vertrauen im Durchschnitt nur 50 Prozent der Demokratie und 57 Prozent der EU. Auch interessant: In ihren persönlichen Prioritäten unterscheiden sich die 18- bis 30-Jährigen weniger von früheren Generationen, als dies oft angenommen wird. „Auch wenn viele junge Erwachsene durchaus idealistisch eingestellt sind, streben sie mehrheitlich nach klassischen Zielen“, so Regina von Görtz, Jugendexpertin der Bertelsmann-Stiftung. Gefragt danach, in welchen Lebensbereichen sie sich in den kommenden fünf Jahren positive Veränderungen wünschen, geben sie vor allem an: viele Besitztümer, gutes Aussehen, klare Ziele, eine erfolgreiche Karriere und ein Eigenheim.

► ... die Krankenstände in den USA, Kanada und Australien seit 2002 deutlich zurückgegangen, während sie in Deutschland signifikant gestiegen sind? Dies hat der Verband Forschender Arzneimittelhersteller e.V. (vfa) publiziert.

► ... in Griechenland die Sechs-Tage-Woche wieder eingeführt wird? Arbeitgeber in Griechenland können ihren Angestellten den Vorschlag unterbreiten, sechs anstatt bisher fünf Tage die Woche zu arbeiten. Das ist für die Be-



schäftigten lukrativ, denn am sechsten Arbeitstag erhalten sie qua Gesetz einen Aufschlag von 40 Prozent mehr Gehalt. Wenn es sich dabei um Sonn- und Feiertage handelt, gibt es sogar einen Aufschlag von 115 Prozent. Dabei leisten die Griechen heute schon die meisten Wochenarbeitsstunden in der ganzen EU.

► ... 36 Prozent der Männer und 19 Prozent der Frauen bei einer Umfrage zugegeben haben, bei einem Telefonat mit ihrem Arzt wegen einer telefonischen Krankschreibung schon einmal „geschummelt“ zu haben? Das ergab eine repräsentative Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov von Anfang Juli.

► ... der europäische Gesetzgeber in den vergangenen fünf Jahren im Bereich der Finanz- und Vertriebsregulierung mindestens 77 Rechtsakte mit insgesamt mehr als 10 000 Seiten Text auf den Weg gebracht hat? Das hat eine Analyse des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) ergeben. Hinzu kommen 55 untergesetzliche Regelungen der Europäischen Versicherungsaufsicht (Eiopa) mit weiteren insgesamt 900 Seiten sowie rund 2 000 Dokumente für die Hilfestellung bei Auslegungsfragen. Allgemeinere Regelungen, etwa zu Digitalisierungsthemen oder Künstlicher Intelligenz, sind in diesen Zahlen noch gar nicht enthalten.

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Rentenpaket II: Warum stehen die Jungen nicht auf? 2

Wussten Sie schon, dass ... ? 3

AGV-Personalvorstandstagung

Corporate Political Engagement ist gefordert 4

3 Fragen an ...

...den KI-Experten Josef Günthner 7

AGV-Hüttenfest 8

AGV - Kurz Nachgefragt

Warum Versicherung? 10

Deutscher Arbeitgebertag

Deutschland kann das! 12

Lobbying

Erst Wohlstand schaffen, dann verteilen 14

AGV Diversity Day

Hohes Commitment zu Diversity trotz knapper Budgets .. 15

NEU im AGV

„AGV-Familie“ wächst weiter 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

Corporate Political Engagement ist gefordert

Alle zwei Jahre treffen sich die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft im Anschluss an das Hüttenfest des AGV im September in München. Auch in diesem Jahr erwarteten sie drei inspirierende Vorträge.



Tagungsleiter Andreas Eurich



Markus Scholz

Das politische Engagement von Unternehmen

Professor Markus Scholz, Inhaber des Lehrstuhls Betriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Dresden, sprach über die Verantwortung, die Risiken und die Chancen:

Noch segele das HR-Management auf ruhiger See, aber es drohe der perfekte Sturm, der von den drei Trends ausgelöst werde: vom Personalmangel, der zunehmenden Polarisierung der Gesellschaft und von der politisierten Belegschaft. **Für die Polarisierung der Gesellschaft seien neben den gravierenden geopolitischen Umwälzungen, die zu Krieg und Migration führten, vor allem die deutlich angezogene Inflation und die immer stärker durch Regulierung eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit verantwortlich.** Dies alles sei klar vorhersehbar und löse Angst und Unsicherheit bei den Menschen aus - der perfekte Nährboden für Populismus und Extremismus. Es gehöre zu den großen Herausforderungen der Unternehmen, mit diesen veränderten Rahmenbedingungen umzugehen.

Ökonomischer Erfolg braucht die freie und offene Gesellschaft

Unternehmen profitierten von demokratischen Strukturen und politischer Sicherheit. **Die hier vorhandene Transparenz stärke die Reputation von Unternehmen und wecke das Vertrauen der Kunden. Sie fördere die Innovationskraft und Kreativität, ziehe Spitzenkräfte an und ermögliche den Zugang zu internationalen Handelsbeziehungen.**

Das alles sei unter der „Herrschaft“ von Populisten gefährdet, weil diese darauf aus seien, den gesamten Staat erst zu destabilisieren, dann zu vereinnahmen und schließlich so bald wie möglich Schlüsselfunktionen mit den treuesten Gefolgsleuten zu besetzen. Es folge die Einschränkung der Medienfreiheit, ein Vorgang, den man in Ungarn und Polen schon gut beobachten könne. Eine weitere Loyalitätsbeschaffung gelinge dann durch die selektive staatliche Unterstützung bestimmter Gruppen und Unternehmen, was letztlich den Wettbewerb ausschalte und zu Korruption führe.

Was sollen Wirtschaftsführer jetzt tun?

Unternehmen müssten die bisherige klare Aufgabenteilung zwischen Politik und Wirtschaft aufgeben und ihre neutrale Zone verlassen, denn Neutralität könne als Komplizenschaft verstanden werden. Eine Positionierung sei absolut notwendig. Scholz: **„Wirtschaftsführer sind zugleich - oder vor allem - Bürger eines republikanischen Staates. Bürger müssen den Mund aufmachen und sich äußern im Bewusstsein des großen Privilegs, in einer Demokratie zu leben.“**

Mit dem Erstarken der AfD hätte sich auch die überwältigende Mehrheit der Wirtschaftsvertreter bereits gegen

AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG

Populismus und für den Schutz der liberalen Demokratie ausgesprochen. **Zudem gebe es gute betriebswirtschaftliche Gründe für die Verteidigung der offenen und freien Gesellschaft.** So würde beispielsweise ein von der AfD angestrebter EU-Ausstieg Deutschlands nach Berechnung des Instituts der deutschen Wirtschaft zu einem Minuswachstum von etwa 10 Prozent im Laufe von zehn bis 15 Jahren führen.

Dennoch räumte Scholz ein, dass eine politische Positionierung zu bisher unbekanntem Gefahren in Bezug auf die Belegschaft und die Kunden führe, die zudem auch noch nicht ausreichend erforscht seien. Es gelte nun, in den nächsten Jahren diese empirische Lücke zu schließen.



Julia Shaw

Nostalgie überwinden – Zukunft erfinden

Julia Shaw, Bestsellerautorin und Gedächtnis-Expertin:

Sie hat in einer Studie nachgewiesen, dass es möglich ist, mittels kreativer Suggestion Menschen einzureden, sie hätten emotionale Dinge – sogar Straftaten – erlebt, die tatsächlich nie passiert sind.

Jede unserer Erinnerungen ist falsch. Die Frage ist nur: wie falsch?

Fast jeder habe eine Erinnerung aus der Kindheit, in die er sich vermeintlich zurückversetzen könne, die aber häufig so gar nicht stattgefunden habe. Das liege daran, dass Erinnerungen lediglich Assoziationen seien. Häufig unterliege der Mensch seinem trügerischen Gedächtnis.

Das Kurzzeitgedächtnis speichere eine kleine Menge an Informationen nur für einen sehr kurzen Zeitraum. So könne zum Beispiel eine Telefonnummer nicht länger als 30 Sekunden behalten werden.

Beim Langzeitgedächtnis seien zwei Typen zu unterscheiden: das semantische Gedächtnis, das Wissen über Fakten und generelle Aspekte der Welt erinnere, und das episodische Gedächtnis, das persönliche Erlebnisse als solche beinhalte. Ereignisse, die multi-



Christoph Bohn (ALH)



Frank Walthes (VKB), Ulrich Leitermann (SIGNAL IDUNA) und Patric Fedlmeier (Provinzial)

sensorisch gewesen seien und möglichst viele der fünf Sinne angesprochen hätten, würden besser erinnert werden. Denn das Gedächtnis organisiere sich um markante Ereignisse, die mit hoher Emotion verbunden gewesen seien. Dies könnten sowohl ein freudiges Ereignis als auch ein trauriger Vorfall gewesen sein. Die Aufmerksamkeit sei der Kleber zwischen der Realität und der Erinnerung.

Aber: Unser Gehirn könne die Realität nicht vollständig aufnehmen und abspeichern. Wenn unsere Erinnerung lückenhaft sei, erfänden wir unterbewusst Dinge „dazu“, um eine möglichst vollständige Erinnerung, ein schlüssiges Gesamtbild, zu entwickeln.

Erinnern ist wie ein Spiel

Um die Qualität von Erinnerungen zu optimieren, sei es hilfreich, sich das Erlebte als Teil einer bizarren Geschichte vorzustellen, die das Gedächtnis besser abspeichern könne. Aber auch wichtige Ereignisse könnten katastrophal falsch erinnert werden, obwohl man sich ganz sicher war, dass und wie etwas stattgefunden habe. Es gebe nur einen Weg, um Erlebtes für die Zukunft festzuhalten: **Man müsse es aufschreiben. Und zwar direkt nach dem Ereignis, denn eine spätere Aufzeichnung berge das Risiko der Fehlerhaftigkeit.**



Ulrike Zeiler (Allianz), Shiva Meyer (ARAG) und Lena Lindemann (ERGO)

Diese Problematik bestehe beispielsweise auch bei Zeugenbefragungen, die – je länger der fragliche Zeitpunkt zurückliege – immer ungenauer würden. Eine Möglichkeit sei es, Zeugen mit Hilfe der KI so schnell wie möglich nach dem Ereignis zu interviewen. Studien hätten gezeigt, dass die KI zu genaueren Aussagen komme als eine spätere persönliche Befragung.

Unser Gehirn gleicht einer Wikipedia-Seite – wir können es verändern ... aber andere können es auch.

Da unser Gehirn leicht manipulierbar und Erinnerungen häufig nicht wahr seien, sollten wir nicht zu sehr auf die Verlässlichkeit unseres Gedächtnisses vertrauen. →

AGV-PERSONALVORSTANDSTAGUNG



Katja Gloger

Vertrauenskrise und andere Verunsicherungen

Katja Gloger, Journalistin und Buchautorin, Sprecherin von Reporter ohne Grenzen:

Demokratie und freie Medien seien aufeinander angewiesen. **Wenn die Freiheit der Presse und damit das Menschenrecht auf Meinungsfreiheit bedroht sei, schwäche das die Demokratie.** China habe weltweit die meisten Journalisten in Gefängnissen, in Mexiko sei es für diese Berufsgruppe am gefährlichsten und in Russland gebe es bereits gar keine unabhängigen Journalisten mehr.

Desinformation ist Mittel zum Zweck



Wolfgang Reichel (LV von 1871)

Jede Form von Desinformation stelle eine Machtdemonstration dar, deren Ziel es sei, die Demokratie zu schwächen. Die meisten Desinformationen kämen aktuell aus Russland, Ziel sei die Schaffung einer neuen Weltordnung. Das Prinzip sei immer das gleiche: Um neue Realitäten zu schaffen, wür-

den Erinnerungen, Gefühle und Rituale genutzt, um Meinungen zu manipulieren und um Angst und Verunsicherung zu

erzeugen. **Damit würde dann den Populisten das Tor geöffnet, diese würden geschickt vorgeben, mit vermeintlich einfachen Lösungen wieder Sicherheit und Ordnung zu schaffen.**

Wie wehrt man sich dagegen?

Lüge und Skandal, Angst und Verunsicherung seien wirkmächtige Mittel, die leicht Aufmerksamkeit auf sich zögen. Wichtig sei, so schnell wie möglich mit Fakten und Aufklärung dagegenzuhalten. Hierbei müsse man auch die sozialen Netzwerke mehr in die Pflicht nehmen, auf ihren Plattformen dagegen vorzugehen. Ohnehin müssten diese Kanäle, über die sich vorrangig junge Leute informierten, mehr genutzt werden, anstatt diese den Propagandisten zu überlassen.

Die Verantwortung des Journalismus

Die Aufgabe unabhängigen Journalismus sei es, Zusammenhänge herzustellen, sich an prüfbaren Fakten zu orientieren, er sei der Wahrheit verpflichtet und trage Verantwortung für den guten Ton in der Debatte. Journalisten seien gesell-



Julia Merkel (R+V) und Gerrit Böhm (VOLKSWOHL BUND)



Matthias Salge (Grundeigentümer-Versicherung)

schaftliche Diskursanwälte und Kontrollorgan zwischen Volk und Regierung. **Ihre Aufgabe sei es nicht, die Dinge zu sehr zuzuspitzen, nur um mehr Likes zu bekommen.** Hier müsse der Journalismus wieder selbstkritischer werden, Evidenz sei wichtiger als Egoismus. ▽



...den KI-Experten Josef Günthner

Warum sollte jeder ein kleiner „Techi“ sein ?

Welche Tech-Kompetenzen bringen auf dem Arbeitsmarkt wirklich etwas?

Digitale Kompetenzen sind mittlerweile in so gut wie jeder Branche wichtig geworden. Zu den absoluten Basics gehört die Bedienung der Hard- und Software, die es zur Aufgabenerfüllung braucht. Diese variieren natürlich je nach Job und Unternehmen. **Darüber hinaus ist ein gewisses Bewusstsein in Sachen Cybersicherheit wichtig, denn die Cyberkriminalität hat mit der Digitalisierung rapide zugenommen. Hier sollten Methoden wie starke Passwörter, Mehrfaktor-Authentifizierung, VPNs, Verschlüsselungen und einige mehr beherrscht werden.**

Durch die rasante Verbreitung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Unternehmenskontext kann man außerdem punkten, wenn man in der Lage ist, KI-Modelle wie beispielsweise ChatGPT, Beautiful.ai oder Fireflies sinnvoll einzusetzen. Und: **Wer „einfache“ Programmiersprachen wie Python beherrscht, hat auch in Bereichen außerhalb der IT Vorteile, denn so können Aufgaben automatisiert und Daten verarbeitet werden.** Wer mit kleinen und großen Datensätzen hantieren kann, wird es auf dem Arbeitsmarkt einfacher haben, denn er kann Muster erkennen, Prozesse optimieren und Vorhersagen treffen.

Mit all dem verbunden ist natürlich Change Management. Die technologische Entwicklung schreitet rasend schnell voran. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen und ihre Mitarbeitenden resilient sind, flexibel reagieren und bereit sind, sich ständig weiterzuentwickeln.

Wie können sich Beschäftigte neue relevante Skills aneignen, um mit der sich verändernden Arbeitswelt Schritt zu halten?

Für Menschen mit einem starken technischen Grundverständnis ist Ausprobieren oft ein guter Weg. **Manche Programme sind selbsterklärend und können in Eigenregie erlernt werden.** Auch Online-Kurs-Anbieter wie Coursera, Udacity, edX und Khan Academy können beim selbstständigen Lernen unterstützen.



zen. Hier gibt es zahlreiche zertifizierte Kurse zu Betriebssystemen, Software, Programmiersprachen und Cybersicherheit.

Welche menschlichen Fähigkeiten werden an Bedeutung gewinnen, insbesondere im Management?

Hier landen wir automatisch wieder beim Thema Change Management, denn dieses wird den Umbruch in den kommenden Jahren weiter begleiten. **Eigenschaften wie Resilienz, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit spielen dabei eine entscheidende Rolle.** Wenn diese mit Problemlösungskompetenz und Entscheidungsfreude – auch in risikoreichen Situationen – kombiniert sind, dann sind schon mal wichtige Grundvoraussetzungen erfüllt. **Mit der zunehmenden Digitalisierung und Technologisierung rücken aber auch menschliche Aspekte verstärkt in den Fokus. Führungskräfte sollten deshalb emotional intelligent sein und gut kommunizieren können.** Und ja, all diese Fähigkeiten sind erlernbar und können mit der passenden Herangehensweise trainiert werden.

Josef Günthner ist Senior Partner und Board Member der CareerTeam Group und Geschäftsführer von PALTRON. 2015 gründete er die IT-Personalberatung aus der Motivation heraus, Verbindungen zwischen Tech-Expertise und digitalen Ideen zu schaffen. Für ihn ist klar: Die IT befindet sich in der Schlüsselposition des Enablers vieler Geschäftsmodelle, durch die Fortschritt gesichert und Innovation ermöglicht werden.

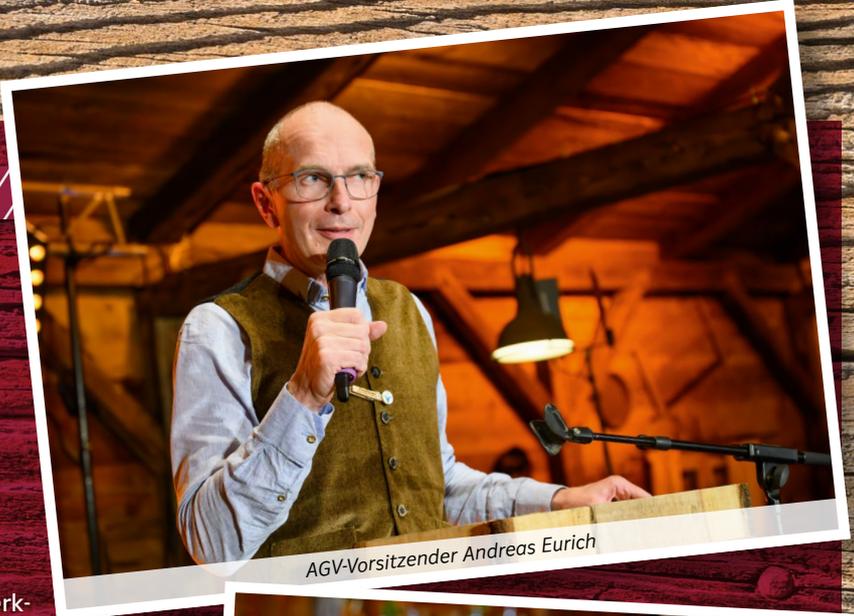
Bevor Josef Günthner zu PALTRON kam, war er für das globale Business Development von diversen Unternehmen der Rocket Internet SE verantwortlich. Er hat unter anderem in England (University of Cambridge), Deutschland (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) und Polen (Warsaw School of Economics) Betriebswirtschaftslehre studiert.

AGV-HÜTTENFEST



Alle zwei Jahre treffen sich zum AGV-Hüttenfest: die Personalvorstände der Versicherungswirtschaft, die Mitglieder der AGV-Gremien, Vertreter der Gewerkschaften ver.di und DBV, die Hauptgeschäftsführer „befeundeter“ Verbände, Personalberater, Professoren, auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwälte und viele andere mehr.

Eine klassische Netzwerkveranstaltung, die den Zusammenhalt im HR-Bereich unserer Branche ungemein stärkt.



AGV-Vorsitzender Andreas Eurich



Bettina Felk (Kienbaum), Gerrit Böhm (VOLKSWOHL BUND), Moritz Schumann (GDV), Rolf Wiswesser (Allianz), Harald Rosenberger (NÜRNBERGER)



Oliver Zander (Gesamtmetall), Michael Niebler (AGV), Andrea Belegante (Stanton Chase), Klaus-Peter Stiller (BAVC) und Holger Schwannecke (ZDH)





Andreas Eurich (BarmeniaGothaer) mit „Young Leaders“ des GDV



Andreas Eurich (BarmeniaGothaer), Michael Niebler (AGV) und Paul Stein (Debeka)



Bettina Felk (Kienbaum) und Betina Kirsch (AGV)



Deniz Kuyubasi (ver.di) und Lena Lindemann (ERGO)



Sebastian Reich und Amanda



Klaus-Peter Stiller (BAVC), Michael Niebler (AGV), Frank Weber (ver.di), Deniz Kuyubasi (ver.di) und Daniel-Christoph Schmidt (ver.di)



Michael Niebler (AGV) und Rainer Reitzler (Münchener Verein)



Inken Peters (nwp), Stefanie Schlick (SV Sachsen), Rolf Wiswesser (Allianz) und Frank Walthes (VKB)



Bertram Brossardt (vbw) und Angelika Niebler (WBU)



Julia Merkel (R+V) und Shiva Meyer (ARAG)



Peter Ahlers (HanseMerkur), Sebastian Hopfner (AGV) und Tobias Hohenadl (AGV)



Oliver Brüß (Gothaer), Andreas Eurich (BarmeniaGothaer) und Florian Reuther (PKV-Verband)

AGV – KURZ NACHGEFRAGT

Warum Versicherung?

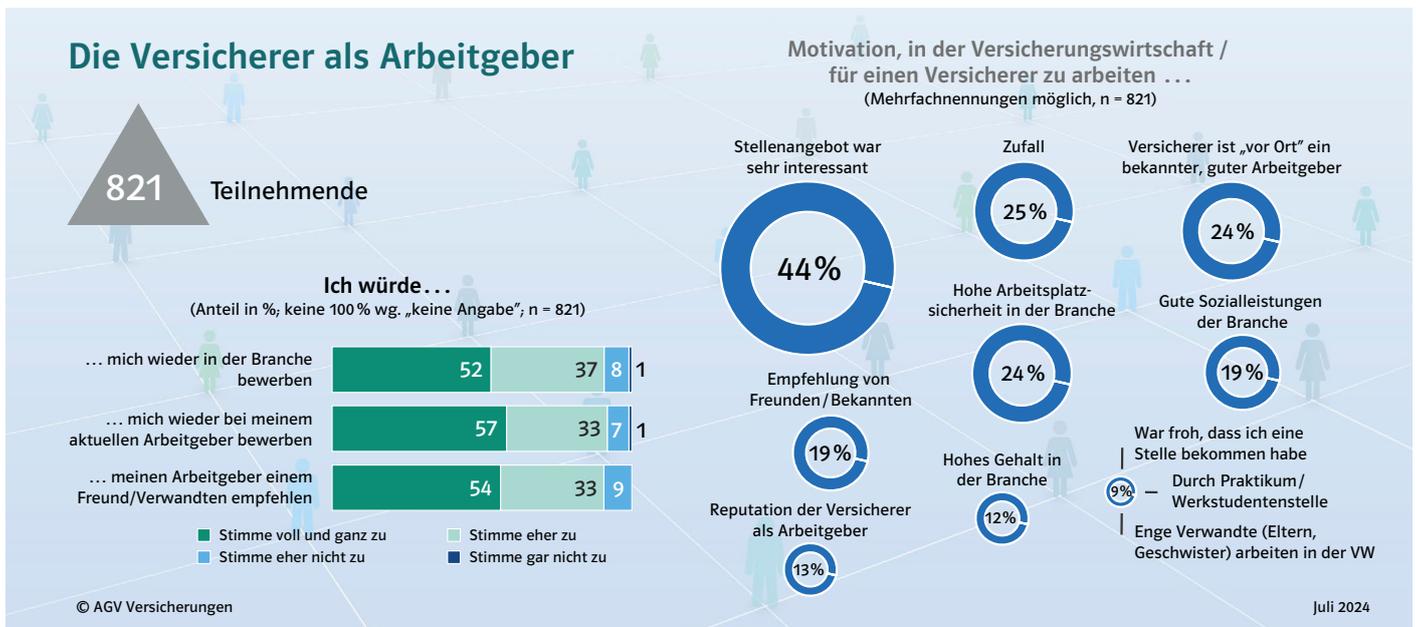
Mit der Erhebungsreihe „AGV – Kurz Nachgefragt“, werden regelmäßig die Meinungen und Erfahrungen der Versicherungsangestellten zu interessanten aktuellen Themen aus dem Personalbereich erfragt. Ergebnis ist ein Blitzlicht zu Personalthemen, über die die Arbeitgeber schon immer gerne mal mehr gewusst hätten.

Angeschrieben werden die „Kunden“ des AGV aus dem Tagesgeschäft, das heißt Personalleiter, Personalreferenten, Recruiter, Controller und Sachbearbeiter. Der Zeitaufwand für die Beantwortung der zwei bis drei Fragen liegt bei unter einer Minute. Neben der umfassenden, repräsentativen AGV-Beschäftigtenbefragung ist „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ eine

weitere wichtige Informationsquelle, die uns einen Perspektivwechsel ermöglicht – das heißt, befragt werden die Beschäftigten, nicht die Mitgliedsunternehmen.

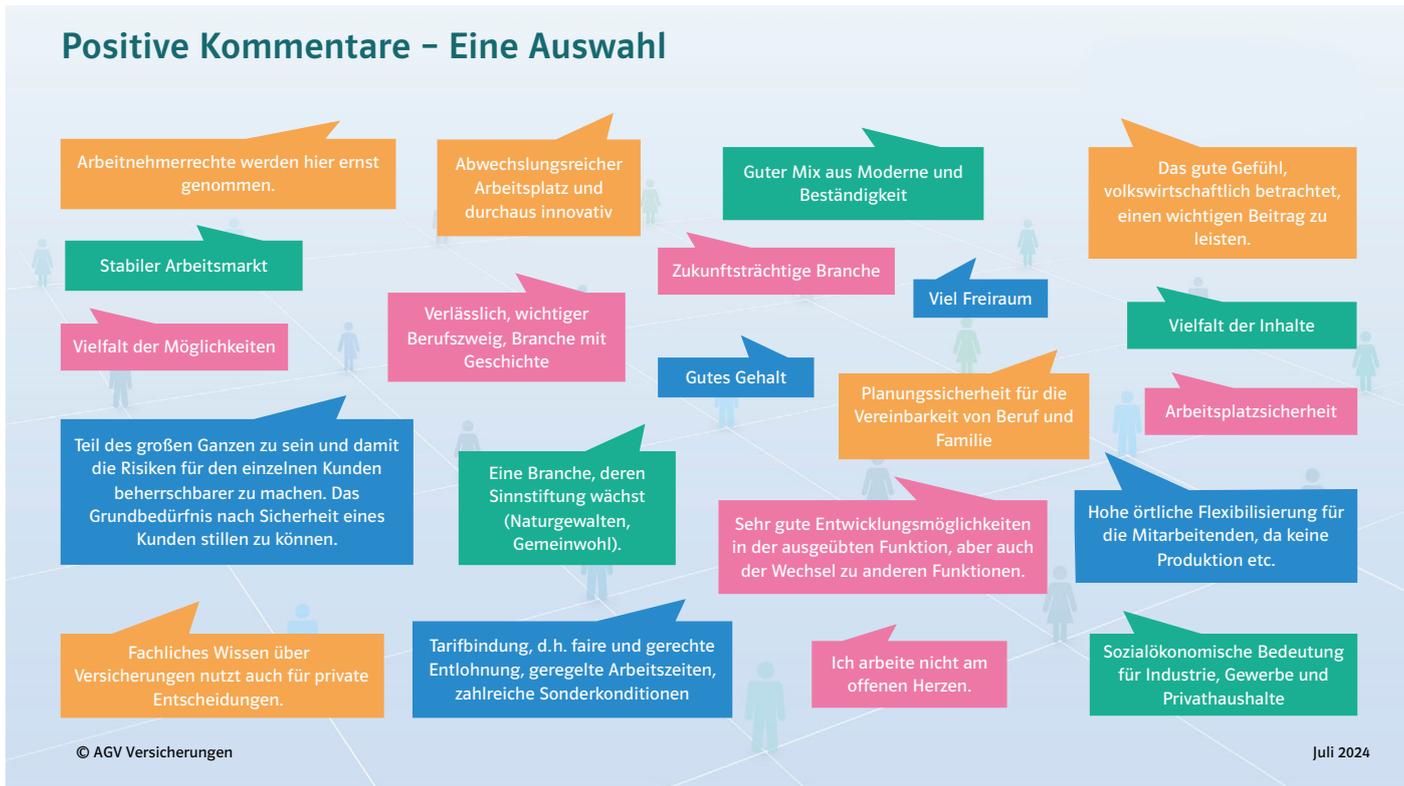
Bei den Versicherungsangestellten kommt das Format ausgesprochen gut an. **In der aktuellen Erhebungswelle haben sich über 800 Beschäftigte beteiligt.** Es ging darum, was die Kolleginnen und Kollegen motivierte, in der Versicherungswirtschaft zu arbeiten, ob sie sich wieder bewerben und ihren Arbeitgeber sogar Freunden und Verwandten weiterempfehlen würden. Insgesamt ist der Blick auf die Versicherer durchaus positiv. Die Versicherer sind und bleiben einfach **„Liebe auf den zweiten Blick!“**

Warum haben sich die Beschäftigten der Versicherungswirtschaft für „ihre“ Branche entschieden?

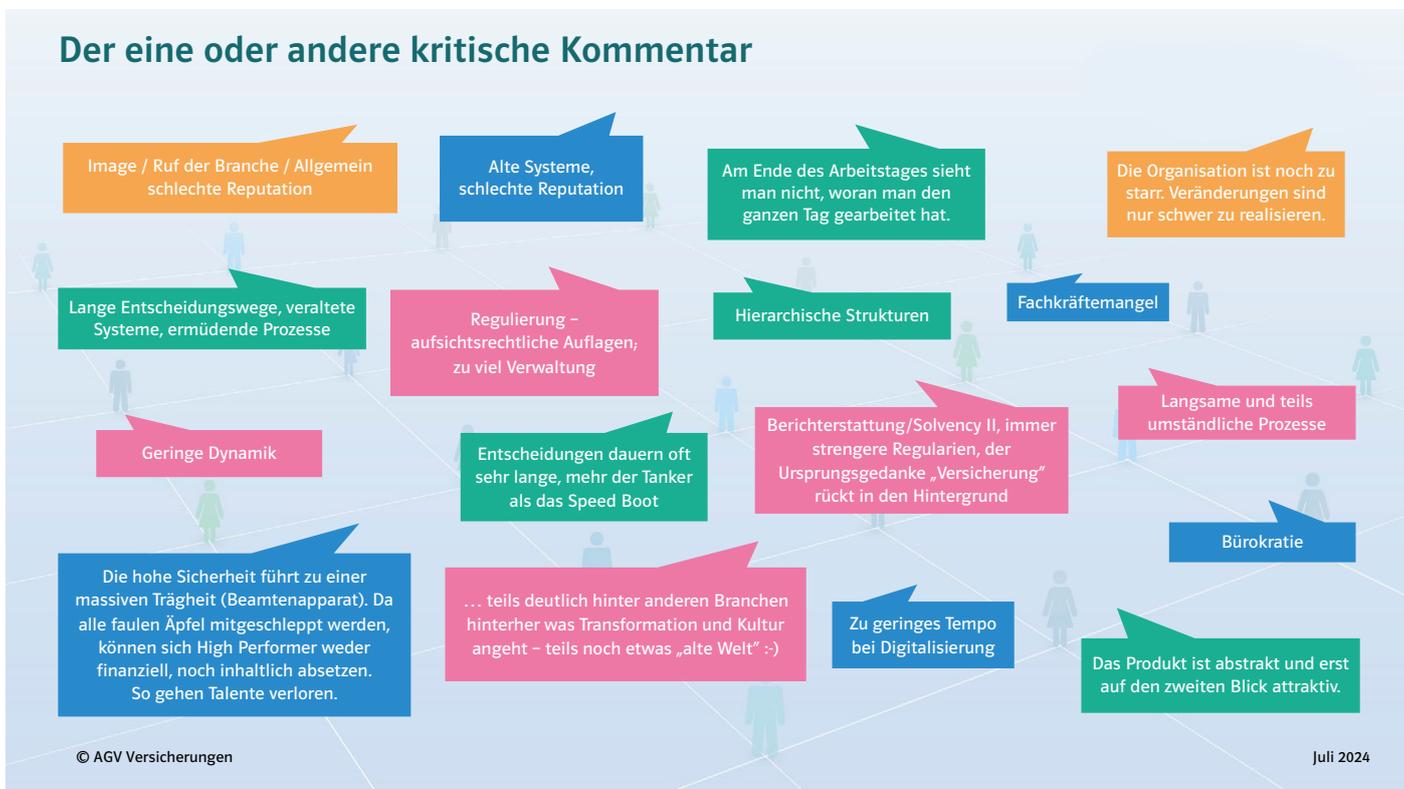


AGV – KURZ NACHGEFRAGT

Positive Kommentare – Eine Auswahl



Der eine oder andere kritische Kommentar



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. ▽

Deutschland kann das!



Olaf Scholz und Rainer Dulger

Quelle: BDA

In seiner Grundsatzrede beim Deutschen Arbeitgebertag 2024 benannte Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger in Anwesenheit des Bundeskanzlers, was geschehen müsse, damit Deutschland wieder ein starkes Land wird:

„Wir können vieles, wenn wir das wollen. Trotz aller Diskussionen sind wir ein starkes Land. Die Karten werden allerdings gerade weltweit neu gemischt, neue Märkte öffnen sich, neue Technologien verändern unser Leben. In diesem Wandel braucht auch ein starkes Land eine positive Geschichte, eine ehrgeizige Vision, damit wir uns wieder an die Spitze arbeiten können. **Wir brauchen in dieser Zeitenwende einen mutigen Wurf, mindestens eine Perspektive 2030, um wieder als Standort wettbewerbsfähig zu werden.**



Quelle: BDA

Warum macht ihr eure Wirtschaft kaputt?

Wie viele von Ihnen war ich dieses Jahr auch im Ausland unterwegs. Was mir häufig von meinen Gesprächspartnern gespiegelt wurde, war die Beobachtung, dass Deutschland zurückfällt. **Die Anerkennung, die Deutschland viele Jahre für seine Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit genossen hat, schwindet.** Manche haben sogar direkt gefragt: Warum macht ihr eure Wirtschaft kaputt? Die Menschen haben kein Verständnis dafür, warum Deutschland so handelt bzw. nicht handelt, wie es das gerade tut.

Der Standort Deutschland hat für Investoren an Attraktivität verloren. **Im Vergleich von 45 Industrie- und aufstrebenden Schwellenländern liegt Deutschland bei den Kosten inzwischen auf dem vorletzten Platz.** Aber ein Investitionsstandort muss umso besser sein, je teurer er ist. Das ist in Deutschland nicht mehr gegeben. Unsere Unternehmen sind noch wettbewerbsfähig, weil sie stark im Ausland investiert haben. Aber der Standort Deutschland ist es nicht mehr. Das einstige Premiumprodukt verliert an Qualität, und das zu einem immer höheren Preis. Ein schwacher Standort ist nicht attraktiv für Investitionen. Und eine schwache Investitionsperformance verringert den Wohlstand von morgen.

Leider haben wir aber nicht nur ein konjunkturelles, sondern vor allem ein strukturelles Problem in diesem Land. Richtig ist, manches ist vorangekommen: Fachkräftezuwanderung, Ansätze der Entbürokratisierung – aber wir brau-

DEUTSCHER ARBEITGEBERTAG

chen eine Politik, von der wir mehr sagen können, als dass die Richtung stimmt. **Wettbewerbsfähigkeit muss man sich erarbeiten. Das kann man nicht herbeisubventionieren!**

Vergeigte Bürgergeldreform, verkorkstes Rentenpaket II

Ich bin der Überzeugung, Deutschland kann das, wenn wir die vergeigte Bürgergeldreform korrigieren und Beschäftigung neu denken. **Die Bürgergeldreform bremsst mehr, als sie nützt.** Der Wert von Arbeit muss wieder über den Wert von Nicht-Arbeit gestellt werden. Ein Sozialstaat muss aktivieren und nicht alimentieren.

Ich bin der Überzeugung, Deutschland kann das, wenn wir den Generationenvertrag gerecht reformieren. **Das Rentenpaket II gehört ins Museum für verkorkste Reformen. Wie erklären Sie es den jungen Menschen, dass jeder, der jünger als 26 ist, künftig mehr in die Rentenversicherung einahlt als er jemals herausbekommt? So untergräbt man die Akzeptanz des gesamten Systems!** Wir müssen die Rente generationengerecht aufbauen. Das heißt auch: Wir müssen die Anreize für Frühverrentung abbauen. Arbeit muss auch über das Renteneintrittsalter hinaus attraktiv sein.

Ich bin der Überzeugung, Deutschland kann das, wenn wir eine erfolgreiche Mindestlohnkommission arbeiten lassen und die Politik sich raushält. **Wir alle wollen keinen politischen Mindestlohn.** Aber dann sollten wir uns auch alle an die Spielregeln halten. Lassen Sie uns unseren gesetzlichen Auftrag in der Kommission erfüllen.

50 Prozent Sozialbeiträge?

Ich bin der Überzeugung, Deutschland kann das, wenn wir mit Strukturreformen die Sozialabgaben begrenzen. **Wir rennen in großen Schritten auf die 50 Prozent Marke aller Sozialbeiträge zu.** Ich fordere die Politik zum Handeln auf. Sie sollte im Deutschen Bundestag einen jährlichen Bericht über den Zustand der Sozialversicherungszweige vorlegen. Daraus leitet sich dann der Handlungsbedarf ab.

Ich bin der Überzeugung, Deutschland kann das, wenn wir bereit sind, die Ärmel hochzukrempeln – auch, um mehr zu



Quelle: BDA

arbeiten. **Wir brauchen wieder Vorfahrt für mehr Leistung und mehr Arbeit. Mehrarbeit – auch die im Alter – darf nicht länger diskreditiert werden.**

Politik ist nicht nur Denksport, sondern Politik ist auch Handeln. Das hat ein Sozialdemokrat gesagt. Ich finde, wir sollten in diesem Sinne mehr **Helmut Schmidt** wagen. Lassen Sie uns gemeinsam die Ärmel hochkrempeln."

„Das kommt noch dieses Jahr weg!“

In seiner Replik verwies **Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD)** zunächst auf die Wachstumsinitiative der Bundesregierung, ein „sehr umfassendes Paket von Maßnahmen“, das nun sukzessive fast jede Woche durch Kabinettsbeschlüsse umgesetzt werde. Er reklamierte für seine Regierung, ein modernes Einwanderungsgesetz geschaffen zu haben. Er wolle für einen europäischen Kapitalmarkt werben, damit große Projekte aus Europa hinaus finanziert werden könnten. In Sachen Bürokratieabbau würdigte er die eigenen Anstrengungen der Bundesregierung und kritisierte Brüssel. **Die EU habe 1500 Berichtspflichten beim Thema Nachhaltigkeit vorgegeben. Scholz wörtlich: „Da sind irgendwem die Gäule durchgegangen.“**

Beim Bürgergeld kündigte er Korrekturen an: „Ich will mich nicht drücken, da kommen wir zusammen. **Für mich ist klar: Der Mensch ist zum Arbeiten geboren.** Dass wir arbeiten und uns anstrengen, gehört zu unserer Kultur dazu – und das sollte so auch bleiben.“

Zur sogenannten **Rente mit 63** und zum **Rentenpaket II** sagte der Kanzler nichts. Er wiederholte aber auch nicht seine Forderung, als Gesetzgeber den **Mindestlohn** auf 15 Euro festzusetzen.

In Bezug auf das sogenannte **Lieferkettengesetz** kündigte der Bundeskanzler an: „Das haben wir ja gesagt, das kommt weg. Dieses Jahr noch.“ Arbeitgeberpräsident Dulger konnte er damit noch nicht überzeugen: „Ich glaube Ihnen das, Herr Bundeskanzler, wenn die Tinte trocken ist und bei mir auf dem Lieferschein steht.“ ▽



Quelle: BDA

Erst Wohlstand schaffen, dann verteilen

In den letzten Wochen haben sich die CEOs der beiden führenden deutschen Versicherungskonzerne, **Oliver Bäte** (Allianz) und **Joachim Wenning** (Munich RE), sehr kritisch zum Standort Deutschland, insbesondere zum Arbeitsmarkt, zum Sozialversicherungssystem und zum Arbeitsrecht, geäußert. Sie vertraten dabei Positionen, die auf einer Linie mit der Grundsatzrede von Arbeitgeberpräsident **Rainer Dulger** beim Deutschen Arbeitbertag liegen.



Joachim Wenning

Quelle: © Munich RE

In einem Interview mit der *Süddeutschen Zeitung* und *Herbert Frommes Versicherungsmonitor* sagte Joachim Wenning unter anderem:

„Die Deutschen müssen wieder mehr arbeiten, weil uns die Demografie ansonsten noch mehr Wettbewerbsfähigkeit und Lebensstandard kostet. In der Vergangenheit haben wir uns Minderarbeit durch überlegene Technologie und höhere Produktivität verdient. Die Schlüsseltechnologie von heute ist die Datentechnologie. In dieser sind Deutschland und Europa den USA und China weit unterlegen. Deshalb müssen wir wieder mehr arbeiten und leisten. Sonst gehen die Produktionsstätten ins Ausland.

Bundesweit erforderlich ist, was wir auf Unternehmens-ebene Performancekultur nennen. Politisch heißt das Arbeits- und Leistungsanreize stärken. **Warum wird beispielsweise nicht die gesetzliche Höchstarbeitsdauer von täglich zehn Stunden für nicht Leitende gestrichen?**

Warum Rente mit 67?

Heute gehen viele von uns eher mit 60 als erst mit 67 in den Ruhestand, oft mit Altersteilzeitregeln. Die werden steuerlich so attraktiv gefördert, dass die Angestellten nahezu dasselbe Geld netto ohne Arbeit bekommen.

Solche Anreize für Nichtarbeit muss man reduzieren. Andererseits, wenn man dieses Instrument der Altersteilzeit aber nicht mehr hat, um sich elegant und lautlos von weniger gut oder produktiv arbeitenden Mitarbeitern vorzeitig zu trennen, dann müssen andere Instrumente geschaffen werden.

Warum Kündigungsschutz wie vor 50 Jahren?

Wofür brauchen wir eigentlich bei nicht vorhandener Arbeitslosigkeit noch den Kündigungsschutz von vor

50 Jahren? De facto zwingt er Unternehmen, Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, mit denen sie nicht weiterarbeiten möchten. Wie absurd ist das? In der Schweiz gibt es solche wettbewerbsbehindernden und den Status quo zementierenden Regeln nicht, und auf dem Arbeitsmarkt geht es sehr gesittet zu.

Deutschland ist im Moment im Abstieg begriffen. Das Wachstum geht zurück. Sie begegnen der maroden Infrastruktur tagtäglich an verschiedenen Stellen. Der Überschuss an Investitionen geht zurück. Wir brauchen eine Wende. Wir brauchen eine neue Agenda.“



Oliver Bäte

Quelle: www.allianz.com

Oliver Bäte sagte beim Bayerischen Finanzgipfel der *Süddeutschen Zeitung* in München:

„Um unseren Wohlstand zu sichern, müssen wir uns die Frage stellen, ob wir als Gesellschaft in der Lage sind, so viel und so produktiv zu arbeiten, wie es in anderen Industrieländern heute üblich ist, beispielsweise in Schweden und in der Schweiz, wo ein Vollzeitbeschäftigter im Schnitt 300 Stunden im Jahr mehr arbeitet als einer in Deutschland. Nur wer Wohlstand schafft, kann ihn auch verteilen. Nicht mehr die Schaffung von Wohlstand steht im Vordergrund, sondern die Verteilung davon.

Wenn in den Jahren bis 2036 die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, werden 20 Millionen Erwerbstätige aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und nur rund 13 Millionen Arbeitskräfte neu in den Markt eintreten. **Schon heute können wir rund 700 000 offene Stellen nicht besetzen. In diesem Umfeld müssen wir alle Potenziale für den Arbeitsmarkt nutzen, sonst drohen Wohlstandsverluste.**

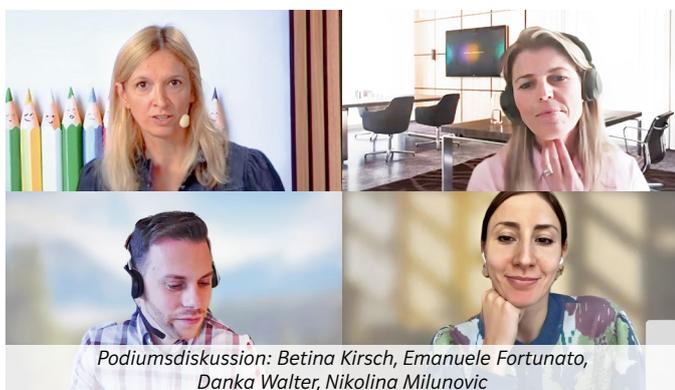
Der Fachkräftemangel ist zwar ein Problem, könnte aber mit den vorhandenen Arbeitskräften gelöst werden, wenn diese mehr arbeiten würden. Das liegt nicht daran, dass die Leute faul sind, sondern daran, dass das System nicht gut funktioniert. **Deutschland muss mehr Anreize für Menschen schaffen, die mehr arbeiten wollen.** Und die explodierenden Sozialabgaben vermiesen gerade den knappen Fachkräften, die im mittleren Einkommensbereich und damit unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegen, die Mehrarbeit.“ ▽

Hohes Commitment zu Diversity trotz knapper Budgets



Simone Rehbronn und Betina Kirsch (Moderatorinnen)

Neurodivergenz, Generationencamps, Tandemführung und gelebte DEI Kultur waren die Themen des zweiten virtuellen AGV Diversity Days am 9. Oktober mit rund 80 Teilnehmenden.



Podiumsdiskussion: Betina Kirsch, Emanuele Fortunato, Danka Walter, Nikolina Milunovic

In der Podiumsdiskussion sprachen **Danka Walter, Swiss Re, Emanuele Fortunato, R+V Versicherung** und **Nikolina Romana Milunovic, MutRepublik**, unter anderem über die weiterhin hohe Bedeutung von Diversity bei teilweise knappen Budgets, „low hanging fruits“ bei der Umsetzung von kulturellen Maßnahmen – zum Beispiel Mitarbeitenden-Netzwerke, die sich selbst etablieren – und auch über die Offenheit diverser Organisationen, „andere, konservative“ Meinungen nicht zu „canceln“, sondern als Bereicherung zu akzeptieren.

Etwa 15 Prozent der Gesellschaft sind neurodivergent! ADHS, Autismus, Legasthenie und Dyskalkulie sind die häufigsten Diagnosen und erschweren es neurodivergenten Menschen, in standardisierten Arbeitsabläufen zu „funktionieren“. Nikolina Romana Milunovic machte in ihrem Impulsvortrag deutlich, welche Kraft das „Masking“ betroffene Mitarbeiter

(oft auch Führungskräfte) koste und dass das Narrativ der „Superpower“, das den Blick auf die Stärken von neurodivergenten Menschen lenke, nicht über den Leidensdruck vieler Betroffener hinwegtäuschen solle.



Anastasia Vogt und Lara Müller

Sehr eindrucksvoll waren auch die von **Anastasia Vogt und Lara Müller, R+V Versicherung**, vorgestellten zweitägigen Generationencamps bei der R+V, die mithilfe von Speeddatings, Impulsvorträgen und Diskussionen helfen sollen, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den unterschiedlichen Altersgenerationen besser zu verstehen. In acht Generationencamps haben bisher über 600 Mitarbeitende teilgenommen.



Maya Link und Annemarie Welling

Maya Link und Annemarie Welling, Barmenia Versicherung, berichteten, wie sie als Abteilungsleiterinnen im Tandem einen Bereich mit 120 Mitarbeitenden und fünf Teamleitungen im Alltag organisieren. Themen wie Zuschnitt der Arbeitspakete, Findung als Tandem, gegenseitiges Updaten, Aufteilung der Mitarbeiterkapazitäten und Mehrwerte wurden gemeinsam mit dem virtuellen Publikum diskutiert. ▽

„AGV-Familie“ wächst weiter

In den letzten Wochen sind folgende Unternehmen neu zur „AGV-Familie“ gestoßen:

Die **Swiss Life AG**, Niederlassung für Deutschland, hat zum 1. September 2024 einen Teilbetriebsübergang in die **Swiss Life Lebensversicherung SE** (SL SE), Garching, vollzogen. Da

die Swiss Life großen Wert darauf legt, dass die tariflichen Regelungen auch für die SL SE gelten, hat sie beantragt, diese in den Arbeitgeberverband aufzunehmen. Zum 1. September ist der Beitritt wirksam geworden.

Die **Freeyou Insurance AG**, mit Sitz in Legden und Köln, ist eine Versicherungsgesellschaft, die sich zunächst auf Garantie- und Reparaturkostenversicherungen für private Endkunden und im gewerblichen Automobilhandel in Deutschland und Österreich

spezialisiert hatte. Seit 2016 bedient sie ausschließlich den Privatmarkt. Hier liegt der Schwerpunkt im Bereich „Annex- und Nischenprodukte“, im Schwerpunkt für die DEVK-Gruppe, die auch Anteilseignerin der Freeyou Insurance ist.

Die **WERTGARANTIE Group Solutions GmbH**, Hannover, koordiniert und übernimmt allgemeine Dienstleistungen für die **WERTGARANTIE®** WERTGARANTIE Group, die ca. 1000 Mitarbeitende in Deutschland beschäftigt.

Diverse Gesellschaften der WERTGARANTIE Group sind bereits Teil der „AGV-Familie“.

Die **Lupus Pension Obligation Experts (LPOE) GmbH**, Köln, berät und findet individuelle Lösungen zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen. Ziel ist es, durch die Auslagerung Unternehmen rechtlich und wirtschaftlich zu entlasten und gleichzeitig die betriebliche Altersvorsorge langfristig und verlässlich zu sichern. In diesem Zusammenhang erbringt die Gesellschaft Dienstleistungen insbesondere in den Bereichen Controlling, Corporate Finance, Rechnungswesen, Asset Management, Revision, Risikomanagement, Personal, Recht und IT-Management.

Die **GuideCom AG**, Münster, versteht sich als Dienstleistungspartner von mehr als 600 Unternehmen in Deutschland und als Wegbegleiter im Bereich der digitalen Transformation. Ziel ist es, durch den Einsatz von digitalen Lösungen die Chancen der Digitalisierung bestmöglich zu nutzen und Unternehmensprozesse optimal zu gestalten.

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: 28. Oktober 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

visavis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

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

Die **DUAL Deutschland GmbH** ist Teil der DUAL Group, London. Die DUAL Group ist bereits seit 1998 tätig und eine der weltweit größten internationalen Underwriting-Agenturen. Als Assekuradeur (Managing General Agent) arbeitet die DUAL Deutschland mit Versicherungsgesellschaften zusammen, in deren Namen Risiken bewertet, Prämien kalkuliert und Policen erstellt werden. Daneben führt die DUAL die Schadenregulierung und das Inkasso durch. 2005 mit Hauptsitz in Köln gegründet, war DUAL Deutschland zunächst in erster Linie als MGA für Financial Lines-Sparten mit Spezialgebiet D&O Versicherungen tätig. Mittlerweile ergänzen M&A-, Vertrauensschaden-, Cyber-, Gruppenunfall-, Vermögensschaden-Haftpflicht-, Fine Art- sowie Engineering & Construction-Versicherungen das stetig wachsende Produktportfolio des Unternehmens. An den Standorten Köln, Hamburg und Frankfurt werden die Versicherungsnehmer betreut. Kunden sind vornehmlich Banken und sonstige Finanzdienstleistungsinstitute aber auch mittelständische Unternehmen verschiedenster Branchen.

Die **1:1 Assekuranzservice AG**, Augsburg, ist ein Versicherungsmaklerpool und bietet rund 1900 Vertriebspartnern in mehreren Vertriebszweigen Produktlösungen aus dem Bereich Versicherungen an. So stellt sie Softwaretools für das digitale Büro von Versicherungsmaklern zur Verfügung und informiert diese laufend über Branchen- und Produktentwicklungen.

Die Lupus Pension Obligation Experts GmbH und die Swiss Life Lebensversicherung SE unterliegen der Tarifbindung, die übrigen Gesellschaften nicht. ▽



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 visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Der Druck dieser Broschüre erfolgte mit finanziellem Klimabeitrag.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.

