



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

The background of the lower half of the page is an abstract architectural image. It shows a perspective view of a tunnel or a series of overlapping, curved, white structural elements that create a sense of depth and movement. The walls are composed of many thin, parallel lines, and the overall color palette is dominated by blue and white.

GESCHÄFTSBERICHT 2014/2015

Im Mittelpunkt der Verbandsarbeit standen im Berichtszeitraum die Tarifverhandlungen für den angestellten Außendienst im Herbst 2014 und die für den Innendienst in 2015. Sowohl für den angestellten Außendienst als auch für den Innendienst wurden lange Laufzeiten vereinbart, die bis Ende 2016 bzw. ins Jahr 2017 Planungssicherheit gewährleisten.

Nach mehrjährigen Diskussionen unterzeichneten AGV und ver.di Ende 2014 eine auf den Sektoralen Sozialen Dialog zurückgehende gemeinsame Erklärung zum Thema Demografie für die nationale Ebene. Außerdem verständigten sich unter Federführung des AGV Anfang 2015 die Sozialpartner des Sektoralen Sozialen Dialogs auf eine Erklärung zur Telearbeit auf europäischer Ebene.

Weitere Schwerpunkte des AGV waren die Projekte „Frauen in Führung“ und „Gesundheitsmanagement“ mit der zweiten Frauen-Führungskräftetagung im Herbst 2014 und der im Sommer 2014 veröffentlichten Broschüre zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Versicherungsbranche als Leuchttürme. Mit Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und weitreichenden Informationen hoffen wir, die strategischen Ziele unserer Mitgliedsunternehmen zu unterstützen.

Im Juli 2014 erschien zudem zum ersten Mal das Verbandsmagazin vis a vis – der HR-Newsletter für die Versicherungswirtschaft. Alle zwei Monate erhalten seitdem die „Kunden“ des Verbandes – vom Gehaltsabrechner bis zum Vorstandsvorsitzenden – dieses Printprodukt. Mit der Publikation

wollen wir ein Forum für diejenigen schaffen, die in der Versicherungswirtschaft „Personal machen“, und Themen aufgreifen, die für die konkrete Personalarbeit hilfreich sind.

Die deutsche Wirtschaft zeigte eine robuste Entwicklung, im Wesentlichen getragen vom privaten Konsum. Im Jahr 2014 stieg das reale Bruttoinlandsprodukt um 1,6 %, nach 0,1 % in 2013. Für das Jahr 2015 sind die Wirtschaftsinstitute bedingt durch den Ölpreisverfall und der Euroabwertung weiter verhalten optimistisch. Die Versicherungswirtschaft steht ungeachtet dessen vor großen Herausforderungen. Allein die Niedrigzinsphase, Solvency II und das Lebensversicherungs-Reformgesetz (LVRG) verlangen den Unternehmen und ihren Beschäftigten viel ab.

Beide Tarifabschlüsse berücksichtigen diese Rahmenbedingungen. Auch zukünftig strebt der AGV an, seine besonnene Tarifpolitik fortzusetzen.

Im Folgenden erfahren Sie mehr über die zahlreichen Aktivitäten des AGV im Berichtszeitraum 2014/2015. Der Verband dankt allen Mitgliedern für ihr Vertrauen in seine Arbeit und die gute Zusammenarbeit ganz herzlich.

München, Juni 2015



Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

VORWORT		3
TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN	Tarifabschluss für den angestellten Außendienst der Versicherungswirtschaft	8
	Tarifabschluss 2015/2016/2017 für den Innendienst	9
	Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen 2014/2015	10
EUROPA	AGV-Bericht aus Brüssel	18
	Telearbeit: Gemeinsame Erklärung der Europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft	24
SOZIALSTATISTISCHE DATEN	Entwicklung der Zahl der angestellten Mitarbeiter	34
	Mitarbeiterstruktur	35
	Regionale Verteilung	38
	Fluktuation und Fehlzeiten	39
	Aus- und Weiterbildung	40
	Gehaltsentwicklung	42
	Personalzusatzleistungen	44
VERANSTALTUNGEN	Veranstaltungskalender 2014/2015	48
	Jahrestagung 2014 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	49
	Mitgliederversammlung 2014	55
	2. AGV-Frauen-Führungskräfte tagung	58
	Personalleitertagungen Außendienst 2014	62
	Jahresauftaktveranstaltungen 2015	66
	Personalleitertagungen Innendienst 2015	73
	Seminare der Deutschen Versicherungsakademie (DVA)	80
PUBLIKATIONEN	Publikationen des AGV	84
	Services der AGV-Homepage	90
VERBANDSORGANISATION	Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	94
	Mitgliederverzeichnis	95
	Vorstand	106
	Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	107
	Geschäftsführung	108
	Ausschüsse und Kommissionen	110
	Regionalausschüsse (ARA)	116
	Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	126
	Gewerkschaften	130
	Satzung	134



TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

TARIFABSCHLUSS FÜR DEN ANGESTELLTEN AUSSENDIENST DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Am 29. September 2014 verständigten sich die Tarifvertragsparteien bereits in der ersten Verhandlungsrunde auf einen Abschluss für 2 1/4 Jahre, der das dritte Quartal 2014, das ganze Jahr 2015 und das ganze Jahr 2016 abdeckt.

Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender des Aufsichtsrates der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, leitete die Verhandlungen mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

1 Null-Monat im Oktober 2014.

Anhebung der Mindesteinkommenssätze des § 3 Ziff. 1 GTV in zwei Stufen ab 1. November 2014 für 14 Monate und ab 1. Januar 2016 für zwölf Monate:

Die Stufe 1, die nur für Angestellte des Werbeaußendienstes in den ersten beiden Jahren ihrer Unternehmenszugehörigkeit gilt, wird überproportional um 2,9 % ab 1. November 2014 und um 2,3 % ab 1. Januar 2016 angehoben.

Die Stufe 2 (für Angestellte des Werbeaußendienstes ab dem dritten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit) wird unterproportional um 1,6 % ab 1. November 2014 und um 1,5 % ab 1. Januar 2016 angehoben.

Mit dieser „Spreizung“ verfolgen die Tarifvertragsparteien das Ziel, dass die Stufe 1 ein höheres Niveau als die Stufe 2 erhält, weil ein Außendienstmitarbeiter zu Beginn seiner Tätigkeit, in der er erfahrungsgemäß noch nicht so viel Geschäft akquirieren kann, über eine höhere Mindestabsicherung als ein Mitarbeiter, der schon länger als zwei Jahre im Außendienst tätig ist, verfügen soll.

Anhebung des Mindesteinkommens für die Mitarbeiter des organisierenden Außendienstes gem. § 3 Ziff. 2 GTV um 1,9 % ab 1. November 2014 und um 1,7 % ab 1. Januar 2016.

Anhebung des unverrechenbaren Mindesteinkommensanteils für den organisierenden Außendienst nach § 19 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV um 1,0 % ab 1. November 2014 und um 1,0 % ab 1. Januar 2016.

Anhebung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sonderzahlungen gem. §§ 19 Ziff. 5 und 22 Ziff. 3 MTV um 2,4 % ab 1. November 2014 und um 1,7 % ab 1. Januar 2016; die Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sozialzulage gem. § 19 Ziff. 2 MTV wird nicht angehoben.

Anhebung der Höchstbeträge der Sonderzahlung gem. § 19 Ziff. 5 MTV um 2,5 % (Stufe 1 und Stufe 2) bzw. 2,6 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2014 und um 1,8 % (Stufe 2 und organisierender Werbeaußendienst) bzw. 2,2 % (Stufe 1) ab 1. Januar 2016.

Anhebung der Höchstbeträge der Sonderzahlung gem. § 22 Ziff. 3 MTV um 2,5 % (Stufe 2) bzw. 2,6 % (organisierender Werbeaußendienst) bzw. 2,7 % (Stufe 1) ab 1. November 2014 und um 1,7 % (Stufe 1 und Stufe 2) bzw. 1,9 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. Januar 2016.

Anhebung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Krankenzulage und Krankenbeihilfe gem. § 21 Ziff. 2 b und c MTV um 2,3 % ab 1. November 2014 und 1,6 % ab 1. Januar 2016.

Anhebung des Höchstbetrages des Provisionsausgleichs für Eigengeschäfte pro tariflichem Urlaubstag gem. § 22 Ziff. 2 Abs. 2 MTV um 5 € (= 1,6 %) ab 1. November 2014 und um 5 € (= 1,6 %) ab 1. Januar 2016.

Laufzeit des neuen Tarifvertrages vom 1. Oktober 2014 bis 31. Dezember 2016 (27 Monate).

In den Tarifverhandlungen am 22./23. Mai konnte in der dritten Runde zwischen dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) und den Gewerkschaften ein Tarifabschluss für die rd. 174.000 Innendienstangestellten (inkl. Auszubildende) erzielt werden.

Unter der Leitung von Dr. Josef Beutelmann, Aufsichtsratsvorsitzender der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, verständigte sich die

Verhandlungskommission des AGV mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV auf einen neuen Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Der Tarifvertrag vom 7. Juni 2013 besteht unverändert bis 31. August 2015 fort.

Einmalzahlung in Höhe von 100 € für die Mitarbeiter der Lohngruppen A und B, zahlbar jeweils zum 1. September 2015 und 1. Oktober 2016.

Lineare Anhebung der Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) um 2,4 % ab 1. September 2015.

Weitere lineare Anhebung der Tarifgehälter um 2,1 % ab 1. Oktober 2016.

Anhebung der Vergütung für Auszubildende um jeweils 25 € ab 1. September 2015 und ab 1. Oktober 2016.

Verlängerung der Altersteilzeitabkommen für den Innendienst und den organisierenden Werbeaußendienst zu unveränderten Bedingungen – d.h. ohne Rechtsanspruch – bis 31. Dezember 2017.

Verlängerung des tariflichen Arbeitszeitkorridors zu unveränderten Bedingungen bis 31. Dezember 2017.

Appell zur Übernahme von Ausgebildeten.

Laufzeit des Tarifvertrages vom 1. April 2015 bis 31. März 2017 (24 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten beträgt **2,44 %**. Nach Westrick umgerechnet auf 12 Monate sind dies **1,62 %**. Die tariflichen Personalkosten steigen 2015 um **2,44 %** ggü. dem Vorjahr; 2016 um **2,13 %** ggü. 2015. In diesen Zahlen sind die Personalzusatzkosten (betriebliche Sonderzahlungen usw.) definitionsgemäß nicht enthalten.

Die Tarifverhandlungen der zweiten Jahreshälfte 2014 für den angestellten Außendienst und insbesondere die für den Innendienst 2015/2016 fanden vor dem Hintergrund mehrheitlich aufhellender Konjunkturprognosen für Deutschland statt. Ferner spielten die niedrigen Zinsen und die daraus resultierenden Herausforderungen für die Assekuranz eine zentrale Rolle.

Die branchenspezifischen Forderungen lagen im Vergleich zu vielen anderen Tarifbereichen am oberen Rand: Alle drei Verhandlungspartner, ver.di, DHV sowie DBV, forderten jeweils eine Anhebung der Gehälter um 5,5 % und mehr.

Während im Berichtszeitraum die Industriebranchen Tarifabschlüsse mit vergleichsweise kurzen Laufzeiten vereinbart haben, geht der Trend im Dienstleistungsgewerbe (und im Öffentlichen Dienst) weiterhin in Richtung langer Laufzeiten von 22 und mehr Monaten. Eine Ausnahme bildet die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, die mit 26 Monaten eine der längsten Vertragslaufzeiten festgelegt hat. In der Metall- und Elektroindustrie einigte man sich auf eine Laufzeit von 15 Monaten, in der Chemischen Industrie und der Stahlindustrie auf 17 Monate.

Die Laufzeiten der Dienstleistungsbranche waren hingegen weitaus länger, sie lagen zwischen 22 und 26 Monaten. Diese Entwicklung spiegelt sich im aktuellen Abschluss der Branche wider, der den Mitgliedsunternehmen somit die erforderliche Planungssicherheit ermöglicht.

Die Gesamtbelastungen der Tarifabschlüsse liegen in diesem Berichtszeitraum zwischen 2,6 % bei der Chemischen Industrie und jeweils 3,4 % bei der Postbank sowie der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie – und damit deutlich unter den Werten der vorangegangenen Berichtsperiode. Die Belastung auf 12 Monate, umgerechnet nach Westrick, liegt mehrheitlich bei 2,0 % und höher, lediglich der Öffentliche Dienst bleibt mit einer Belastung von 1,9 % unter der 2-Prozentmarke.

TARIFGESCHEHEN 2014/2015

Abschluss am	Branche	Durchschnittsbelastung in %	Belastung für 12 Monate ¹ in %	Laufzeit in Monaten
08.07.2014	Stahlindustrie	2,8	2,1	17
30.06.2014	Privates Bankgewerbe	3,3	2,2	24
17.07.2014	Postbank	3,4	2,3	22
29.10.2014	Genossenschaftsbanken ²	3,2	2,0	26
31.10.2014	Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	3,4	2,1	26
24.02.2015	Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg)	3,0	2,5	15
27.03.2015	Chemische Industrie ²	2,6	2,0	17
28.03.2015	Öffentlicher Dienst ³	2,9	1,9	24

¹Umgerechnet nach Westrick

²Durchschnittsbelastung ohne Verschiebung der linearen Tarifierhöhung

³Ohne Berücksichtigung der Mindesterhöhung

ABSCHLÜSSE IN 2014

STAHLINDUSTRIE

Am 8. Juli 2014 einigte sich der Arbeitgeberverband Stahl mit der IG Metall für die rd. 75.000 Beschäftigten in der nord-westdeutschen Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen) auf folgenden Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

1 Null-Monat im Juni 2014.

Lineare Tarifierhöhung um 2,3 % ab 1. Juli 2014.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,7 % ab 1. Mai 2015.

Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 36 € ab 1. Juli 2014.

Abschluss eines Tarifvertrages über den Einsatz von Werkverträgen.

Verlängerung des Tarifvertrages über Altersteilzeit mit Anpassung an die Rente mit 63.

Verlängerung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung bis 31. Januar 2018.

Laufzeit vom 1. Juni 2014 bis 31. Oktober 2015 (17 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 17 Monaten beträgt **2,8 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,1 %**.

PRIVATES BANKGEWERBE

Am 30. Juni 2014 einigten sich der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und die Tarifgemeinschaft Öffentliche Banken mit den Gewerkschaften ver.di, DBV und DHV für die rd. 210.000 Beschäftigten der privaten Banken und Bausparkassen sowie der öffentlichen Banken auf folgenden Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

2 Null-Monate im Mai und Juni 2014.

Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 150 € (Auszubildende 50 €) zahlbar im Januar 2015.

Lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. Juli 2014.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,1 % ab 1. Juli 2015.

Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 25 € ab 1. Juli 2014 und um weitere 25 € ab 1. Juli 2015.

Laufzeit vom 1. Mai 2014 bis 30. April 2016 (24 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten beträgt **3,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,2 %**.

POSTBANK

Am 17. Juli 2014 einigte sich der Postbank Konzern mit ver.di für die rd. 3.800 Beschäftigten der Deutschen Postbank AG, der BCB AG, der PB Firmenkunden AG, der PB Direkt GmbH und der Postbank Service GmbH auf folgenden Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. Juli 2014.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,1 % ab 1. Juli 2015.

Überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung um jeweils 25 € ab 1. Juli 2014 und 1. Juli 2015.

Regelungen zu den arbeitstäglichen Minusbuchungen von 10 Minuten entfallen zum 1. September 2014.

Laufzeit vom 1. Juli 2014 bis 30. April 2016 (22 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 22 Monaten beträgt **3,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,3 %**.

GENOSSENSCHAFTSBANKEN

Am 29. Oktober 2014 einigten sich der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (AVR) und die Gewerkschaften DBV – Deutscher Bankangestellten-Verband und DHV – Die Berufsgewerkschaft für die rd. 168.000 Beschäftigten der Volks- und Raiffeisenbanken auf folgenden Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

5 Null-Monate von September 2014 bis Januar 2015.

Einmalzahlung in Höhe von 10 % eines tariflichen Monatsgehaltes, maximal 455 € für alle Mitarbeiter (auch Azubis).

Lineare Tarifierhöhung um 3,0 % ab 1. Februar 2015.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,2 % ab 1. Februar 2016.

Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 30 € ab 1. Februar 2015 für alle drei Lehrjahre, weitere Erhöhung ab dem 1. Februar 2016 um 38 € (1. Lehrjahr), 21 € (2. Lehrjahr) und 18 € (3. Lehrjahr).

Verlängerung der Tarifverträge zur Altersteilzeit und zu den Langzeitkonten bis Ende 2016.

Abschluss eines Demografie-Tarifvertrages: Neben dem bestehenden Tag für gesundheitliche Prävention umfasst der Demografie-Tarifvertrag nun einen neuen Rechtsanspruch für rentennahe Mitarbeiter. Dieser sieht eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um einen halben Tag mit hälftigem Lohnausgleich durch den Arbeitgeber vor.

Laufzeit vom 1. September 2014 bis 31. Oktober 2016 (26 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 26 Monaten beträgt **3,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,0 %**.

PAPIER, PAPPE UND KUNSTSTOFFE VERARBEITENDE INDUSTRIE

In der Nacht zum 31. Oktober 2014 haben sich die Tarifparteien der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie – der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) und ver.di – auf einen Tarifabschluss für die rd. 100.000 Beschäftigten geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von September bis November 2014.

Lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. Dezember 2014.

Weitere Erhöhung der Tarifgehälter um 2,6 % ab 1. November 2015.

Laufzeit vom 1. September 2014 bis 31. Oktober 2016 (26 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 26 Monaten liegt bei **3,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,1 %**.

ABSCHLÜSSE IN 2015

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE (BADEN-WÜRTTEMBERG)

In der 4. Tarifverhandlung am 24. Februar 2015 einigten sich die Tarifparteien Südwestmetall und IG Metall auf einen Tarifabschluss für die rd. 500.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von Januar bis März 2015.

Einmalzahlung in Höhe von 150 € im März 2015; Auszubildende erhalten einen Einmalbetrag in Höhe von 55 €.

Lineare Tarifierhöhung um 3,4 % ab 1. April 2015.

Laufzeit vom 1. Januar 2015 bis 31. März 2016 (15 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 15 Monaten liegt bei **3,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,5 %**.

Darüber hinaus wurden Regelungen zur Altersteilzeit und zur Weiterbildung getroffen.

Während die Regelungen des Pilotabschlusses zum Entgelt und zur Altersteilzeit auch den anderen Tarifgebieten in Deutschland zur Übernahme empfohlen werden, gelten die Ergebnisse zur Weiterbildung nur für die Tarifgebiete in Baden-Württemberg.

CHEMISCHE INDUSTRIE

Am 27. März 2015 haben sich die Tarifparteien der Chemischen Industrie – der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) – für die rd. 550.000 Beschäftigten der Branche auf folgenden Tarifabschluss geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

1 Null-Monat.

Lineare Tarifierhöhung um 2,8 % ab dem 2. Monat.

Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten können die Entgelterhöhung um zwei Monate zusätzlich verschieben.

Ausbildungsvergütungen werden um 40 € je Monat erhöht.

Der Demografiebetrag wird für 2016 pro Beschäftigten auf 550 € und ab 2017 auf 750 € erhöht. Der Demografiebetrag ist aus wirtschaftlichen Gründen durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu 350 € absenkbar.

Laufzeit: 17 Monate (Beginn regional unterschiedlich).

In den Tarifbezirken Nordrhein, Rheinland-Pfalz und Hessen wird die Entgeltsteigerung zum 1. April 2015 wirksam, in Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg, Niedersachsen/Bremen, Schleswig-Holstein/Hamburg und Berlin (West) zum 1. Mai 2015 und im Saarland und Tarifbezirk Ost zum 1. Juni 2015.

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 17 Monaten liegt bei **2,6 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,0 %**.

Verschiebt ein Unternehmen die lineare Tarifierhöhung um zwei Monate, liegt die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 17 Monaten bei **2,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,8 %**.

ÖFFENTLICHER DIENST

Am 28. März 2015 haben sich die Arbeitgeber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion für die rd. 800.000 Angestellten des Öffentlichen Dienstes der Länder (ohne Hessen) auf einen neuen Tarifabschluss geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

2 Null-Monate im Januar und Februar 2015.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter rückwirkend ab 1. März 2015 um 2,1 %.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,3 % ab 1. März 2016, mindestens 75 €.

Erhöhung der Auszubildendenvergütung um monatlich 30 € je Ausbildungsjahr ab 1. März 2015 und um weitere 30 € ab 1. März 2016.

Einigung zum Thema Zusatzversorgung VBL: Beschäftigte müssen stufenweise steigende Beiträge leisten.

Laufzeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2016 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich beträgt – ohne Berücksichtigung der Mindesterhöhung von 75 € – für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten **2,9 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate entspricht dies **1,9 %**.





EUROPA

Das alle fünf Jahre gewählte Europäische Parlament – die zweitgrößte Volksvertretung der Welt – wurde im Berichtszeitraum deutlich konservativer und europaskeptischer aber auch bunter. Zum achten Mal fand vom 22. bis 25. Mai 2014 die Wahl zum Parlament statt. Rund 400 Millionen Bürgerinnen und Bürger aus 28 EU-Mitgliedstaaten waren aufgerufen, an der Europawahl teilzunehmen. Die Wahlbeteiligung lag in Deutschland bei 48,1 % (2009: 43,3), europaweit nur bei 43,09 % (2009: 43). Gleichzeitig legten überall in Europa rechtsorientierte und populistische Parteien zu. Auf sozialpolitischer Ebene wechseln sich Licht und Schatten ab. So wurde nach jahrelangem Hin und Her erfreulicherweise die Rücknahme der sog. Mutterschutzrichtlinie angekündigt. Bedauerlicherweise wurde aber die sog. Richtlinie zur Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen verabschiedet.

Das Pokern um den Posten des Kommissionspräsidenten wurde erst auf dem EU-Gipfel am 27. Juni 2014 in Brüssel beendet. Eigentlich war alles klar: Die Konservativen der Europäische Volkspartei (EVP) mit Spitzenkandidat Jean-Claude Juncker waren aus der Europawahl in 28 Ländern als stärkste Kraft hervorgegangen. Ihr Vorsprung auf die Sozialdemokraten, die im Parlament Martin Schulz unterstützen wollten, schrumpfte allerdings. Die Verträge besagen zwar, dass das EU-Parlament den Kommissionspräsidenten bestätigen beziehungsweise wählen muss. Aber die Verträge verlangen ebenso eindeutig, dass der Vorschlag hierfür vom Europäischen Rat, also den Regierungschefs, mit qualifizierter Mehrheit getroffen wird. Die Regierungschefs sollen dabei die Ergebnisse der Europawahl „berücksichtigen“. Somit musste Jean-Claude Juncker auch die nötige Mehrheit der 28 Staats- und Regierungschefs hinter sich bekommen. Am Ende stimmten nur Großbritannien und Ungarn gegen ihn. Am 15. Juli 2014 wurde Juncker schließlich im ersten Wahlgang vom Europaparlament zum neuen EU-Kommissionspräsidenten gewählt. Juncker erhielt die

Stimmen von 422 der 729 anwesenden Abgeordneten, 250 stimmten gegen den früheren Ministerpräsidenten von Luxemburg.

Die neue EU-Kommission hat ihr Amt offiziell am 1. November 2014 angetreten. Die Kommission besteht aus 14 konservativen EVP-Politikern, acht sozialistischen SPE-Politikern, fünf liberalen ALDE-Politikern und dem europaskeptischen AECP-Kommissar Großbritanniens. Besonders relevant für die Versicherungsbranche sind dabei die folgenden Kommissare: Valdis Dombrovskis (EVP) aus Lettland, Vizepräsident, zuständig für den Euro und den Sozialen Dialog; Marianne Thyssen (EVP) aus Belgien, Vizepräsidentin, zuständig für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten, Qualifikation und Mobilität der Arbeitnehmer sowie Věra Jourová (ALDE) aus Tschechien, Vizepräsidentin, zuständig für Justiz, Verbraucherschutz und Geschlechtergleichheit.

Der Spitzenkandidat der Sozialdemokraten, Martin Schulz, wurde bei der konstituierenden Sitzung des Europaparlaments am 1. Juli 2014 erneut zu dessen Präsidenten gewählt. Er erhielt 409 von 612 abgegebenen gültigen Stimmen bei der Wahl. Nach Absprache mit den Christdemokraten soll der Vorsitz in zweieinhalb Jahren an die Christdemokraten übergehen.

Die wohl einschneidendste Initiative der neuen Kommission war das am 13. Januar 2015 vorgestellte Investitionspaket in Höhe von 315 Mrd. €, über das sich Rat und Europäisches Parlament bis Ende Juni 2015 einigen sollen. Im Zentrum des Pakets steht die Errichtung des Europäischen Fonds für strategische Investitionen (EFSI), für den die Kommission nunmehr einen Verordnungsvorschlag vorgelegt hat. Der Fonds wird innerhalb der Europäischen Investitionsbank (EIB) errichtet und soll zur Förderung strategischer Investitionen, z. B. in Energie- und Breitbandnetze sowie von Unternehmen mit weniger als 3.000 Beschäftigten eingesetzt werden. Die EU stellt dafür 16 Mrd. € in Form von Garantien aus dem EU-Haushalt zur Verfügung, weitere 5 Mrd. € kommen von der EIB. Der Fonds könnte bereits Mitte 2015 einsatzbereit sein. Die Mitgliedstaaten können sich ebenfalls am Fonds beteiligen, ebenso nationale Förderbanken und der private Sektor in und außerhalb der EU. Unterstützend dazu werden eine Europäische Plattform für Investitionsberatung als Anlaufstelle, ein Investitionsprojektverzeichnis über laufende und potenzielle künftige Projekte sowie ein EU-Garantiefonds gegen mögliche Verluste eingerichtet.

Auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung blieb der EU-Gesetzgeber nicht untätig: Nachdem die seit Ende 2013 laufenden Verhandlungen zum EU-Mobilitätsrichtlinienvorschlag (früher „Portabilitäts-RL“) mit einem Kompromisstext beendet werden konnten, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 16. April 2015 der Dachorganisation der deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), einen Referentenentwurf zur Umsetzung in deutsches Recht vorgelegt. Der Entwurf sieht eine Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen ausgeschiedener Arbeitnehmer von derzeit fünf auf drei Jahre ab 1.1.2018 vor. Das Mindestalter wird von 25 Jahren auf 21 Jahre gesenkt. Beides wird steuerlich flankiert. Die Abfindung von Kleinstantwarschaften bedarf bei Umzug des Arbeitnehmers innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in ein anderes Mitgliedsland der EU dessen Zustimmung.

So wie es auch schon beim Kompromisstext AGV/BDA gelungen ist, weitere Verschlechterungen im Bereich der bAV zu verhindern, welche die EU-Administration unter dem Deckmantel der Arbeitnehmerfreizügigkeit geplant hatte, wird der AGV im Rahmen der Umsetzung in nationales Recht die Interessen der Versicherer als Arbeitgeber wahren.

Aus dem Bereich der Sozialpolitik ist hingegen nur wenig Spektakuläres zu berichten. Der vormalige Sozialkommissar László Andor hatte praktisch keine wesentlichen Initiativen mehr angestoßen. Das ist an sich auch gut so. Denn von Andor hätte sich die Arbeitgeberseite keine positiven Impulse erhoffen dürfen.

Die neue Kommission will sich verstärkt dem gravierenden Problem der Jugendarbeitslosigkeit widmen. Ob den warmen Worten aus Brüssel jedoch auch Taten folgen, darf bezweifelt werden. Zwar hat sich mittlerweile die Erkenntnis durchgesetzt, dass man die Schaffung von Arbeitsplätzen nicht anordnen kann und stattdessen ein unternehmensfreundliches Klima schaffen muss. Dessen ungeachtet überzieht man jedoch die Arbeitgeberseite weiter mit neuen Regulierungen.

Immerhin konnte im Bereich des Mutterschutzes dank der intensiven Überzeugungsarbeit der Arbeitgeber, auch des AGV, das Regulierungsvorhaben der Europäischen Kommission zur Mutterschutzrichtlinie erfolgreich abgewendet werden. Bis dahin hatte sich die EU-Kommission geweigert, den Revisionsvorschlag der Mutterschutzrichtlinie zurückzuziehen. Der seit dem Jahr 2008 in Diskussion stehende Vorschlag sah u. a. vor, die Mutterschutzfrist auf 18 bzw. 20 Wochen auszuweiten. Bei voller Bezahlung hätte dies eine erhebliche finanzielle Belastung für Arbeitgeber und öffentliche Haushalte bedeutet.

Erfreulicherweise hat die EU-Kommission in der Mitteilung zum aktuellen Stand der Umsetzung des Programms „Regulatorische Eignung der EU-Vorschriften (REFIT)“ vom 18. Juni 2014 die Rücknahme des Revisionsvorschlages zur Mutterschutzrichtlinie angeregt. Dank der intensiven, auch vom AGV getragenen, Überzeugungsarbeit ist es gelungen, die mit der Umsetzung des Revisionsvorschlages einhergehenden finanziellen Mehrbelastungen für die Unternehmen zu vermeiden.

Zwar hat die Progressive Allianz der Sozialdemokraten (S&D) unter Federführung der neuen Berichterstatterin für das Mutterschutzdossier, Marie Arena, im Frühjahr 2015 einen Versuch unternommen, die Verhandlungen zwischen Rat und Europäischem Parlament wiederzubeleben. Der Vorschlag, eine neue Arbeitsgruppe einzurichten, hat jedoch offenbar kaum Chancen vom Rat aufgegriffen zu werden. Neben Deutschland, Großbritannien und Frankreich scheinen weitere Staaten die Rücknahme des Revisionsvorschlages vorantreiben zu wollen. Wird bis Mai 2015 keine Einigung im Rat erreicht, so wird die Kommission ihren Vorschlag zurückziehen.

Ein Musterbeispiel der europäischen Regulierung – die sog. Richtlinie zur Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen – hingegen ist mittlerweile leider verabschiedet worden. Der Rat für Allgemeine Angelegenheiten hat die Richtlinie am 29. September 2014 ohne Aussprache und ohne Änderungen verabschiedet. Die Richtlinie ist Ende 2014 in Kraft getreten. Sie ist bis zum 6. Dezember 2016 in nationales Recht umzusetzen.

Entsprechend der Richtlinie müssen „Unternehmen von öffentlichem Interesse“ mit einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von über 500 Mitarbeitern während des Geschäftsjahres eine nichtfinanzielle Erklärung in ihren Lagebericht aufnehmen. Unter die Definition der „Unternehmen von öffentlichem Interesse“ fallen:

- I Unternehmen, deren übertragbare Wertpapiere zum Handeln an einem geregelten Markt eines Mitgliedstaates zugelassen sind,
- I Kreditinstitute,
- I **Versicherungsunternehmen** und
- I Unternehmen, die von den Mitgliedstaaten als Unternehmen von öffentlichem Interesse bezeichnet werden.

Damit werden alle Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst.

Die nichtfinanzielle Erklärung im Lagebericht – oder in einem separaten (Nachhaltigkeits-) Bericht – hat diejenigen Angaben, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Unternehmens und der Auswirkungen seiner Tätigkeit erforderlich sind, zu enthalten. Diese nichtfinanziellen Angaben müssen sich mindestens beziehen auf:

- Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange,
- Achtung der Menschenrechte und
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Im Einzelnen müssen folgende Punkte angegeben werden:

- Eine kurze Beschreibung des Geschäftsmodells des Unternehmens,
- eine Beschreibung der vom Unternehmen in Bezug auf diese Belange verfolgten Strategie, einschließlich der zur Wahrung der Sorgfaltspflicht durchgeführten Verfahren,
- die Ergebnisse dieser Strategien,
- die wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit diesen Belangen, die mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens – einschließlich, wenn relevant und verhältnismäßig, seiner Geschäftsbeziehungen, seiner Erzeugnisse oder seiner Dienstleistungen – verknüpft sind und negative Auswirkungen auf diese Bereiche haben können sowie des Managements dieser Risiken durch das Unternehmen,
- die wichtigsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die betreffende Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind.

Wird in Bezug auf einen der obigen Belange keine Strategie verfolgt, so muss die nichtfinanzielle Erklärung eine klare und ausführliche Begründung hierfür enthalten.

Erstellt ein Unternehmen einen gesonderten Bericht, können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass das Unternehmen von der Pflicht zur Abgabe zusätzlicher nichtfinanzieller Informationen im Lagebericht befreit ist, wenn der gesonderte Bericht innerhalb von sechs Monaten nach dem Bilanzstichtag auf der Website des Unternehmens, die im Lagebericht angegeben wird, öffentlich zugänglich gemacht wird. Die Offenlegung von Informationen nichtfinanzieller Art kann im Lagebericht auf Konzernebene erfolgen und muss dann nicht von dem zugehörigen Tochterunternehmen geleistet werden.

Unternehmen, deren übertragbare Wertpapiere zum Handeln an einem geregelten Markt eines Mitgliedstaates zugelassen sind, müssen Informationen bzgl. ihrer Diversitätsstrategie ausweisen. Vom Anwendungsbereich erfasst werden damit **nur börsennotierte Unternehmen**.

Die Erklärung zur Unternehmensführung im Lagebericht börsennotierter Unternehmen wird erweitert um

- eine Beschreibung der Diversitätsstrategie für deren Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund,
- die Ziele dieser Diversitätsstrategie sowie
- die Art und Weise der Umsetzung dieser Strategie und der Ergebnisse dieser Umsetzung.

Verfolgt ein Unternehmen keine derartige Strategie, muss es erläutern, warum dies der Fall ist.

Die Regelungen werden nach einjähriger Umsetzungsfrist – also frühestens Ende 2017 – für die Unternehmen gelten und damit voraussichtlich erstmals den Geschäftsbericht für das Jahr 2018 betreffen. Der AGV wird auch diesen Umsetzungsprozess konstruktiv begleiten.

Mit Inkrafttreten der Solvency II-Richtlinie am 1. Januar 2016 werden sich auf europäischer Ebene auch die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme in den Versicherungsunternehmen ändern.

Zur näheren Ausgestaltung der künftigen Vergütungspolitik als einen der in der Richtlinie aufgeführten Governance-Prozesse hat die Europäische Kommission in einer Durchführungsverordnung zur Solvency II-Richtlinie Detailregelungen erlassen. Nachdem die in dieser Delegierten Verordnung 2015/35 (EU-Verordnung) in Artikel 275 geregelten Vorgaben, die seit dem 18. Januar 2015 in Kraft sind, bis zum Inkrafttreten der Solvency II-Richtlinie umzusetzen sind, werden in den Versicherungsunternehmen zahlreiche Vergütungssysteme erneut überarbeitet werden müssen.

Neben der Vergütungsregulierung auf europäischer Ebene werden die seit dem 6. Oktober 2010 in der Versicherungsvergütungsverordnung (VersVergV) auf nationaler Ebene geltenden aufsichtsrechtlichen Vergütungsvorgaben bestehen bleiben.

Bislang sind die beiden Regelwerke nicht aufeinander abgestimmt. Im Vergleich zu der nationalen VersVergV enthält die EU-Verordnung zahlreiche materielle Verschärfungen. Zum einen wird der von der Vergütungsregulierung erfasste Personenkreis deutlich erweitert, zum anderen sind für diesen Personenkreis spezifische Vergütungsvereinbarungen vorgesehen. Besonders bedauerlich ist, dass die EU-Verordnung – im Gegensatz zu den Banken – keine Bereichsausnahme für Tarifverträge und die auf Basis eines Tarifvertrages in Betriebsvereinbarungen geregelten Vergütungen vorsieht, obgleich § 1 Abs. 3 VersVergV sowie § 64 b Abs. 6 VAG den Vorrang des Tarifvertrages statuiert und somit in Tarifverträgen geregelte Vergütungsbestandteile vom Geltungsbereich der VersVergV ausnimmt.



Gemäß Art. 153 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), hat der europäische Gesetzgeber keine Befugnis, auf das durch Tarifvertrag geregelte Arbeitsentgelt Einfluss zu nehmen. Es wird daher von einer Unbedenklichkeit solcher Entgeltbestandteile ausgegangen, die durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind, selbst wenn diese mit der EU-Verordnung kollidieren sollten.

Von Dezember 2014 bis Mitte März 2015 hat die EU-Kommission eine öffentliche Online-Konsultation zur Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie durchgeführt. Die Beiträge zur Online-Konsultation sollen in die laufende Überprüfung und Folgenabschätzung zur Zukunft der Arbeitszeitrichtlinie einfließen. Vor dem Hintergrund der gescheiterten Versuche zu einer umfassenden Richtlinienüberarbeitung in den Jahren 2004 bis 2009 ist nur eine streng begrenzte Überarbeitung sinnvoll. Diese ist aber auch erforderlich, um die durch die EuGH-Rechtsprechung zum Bereitschaftsdienst und Urlaub entstandene Rechtsunsicherheit und Praxisprobleme zu beseitigen. Auch sollte die Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung erhöht werden, vor allem in Bezug auf die von der Richtlinie vorgegebenen Bezugszeiträume, Höchstarbeitszeit, Ausgleichs- und Ruhezeiten.

Zu kritisieren ist – wie bereits in vergangenen Konsultationen – dass der Online-Konsultationsfragebogen der EU-Kommission keine Möglichkeit zur detaillierten Stellungnahme bot. Zudem erfolgt im Wege der Online-Konsultation keine angemessene Gewichtung der Teilnehmer, die sich in ihrer Repräsentativität (Einzelmeinungen versus Beitrag repräsentativer Großorganisationen wie Sozialpartner) erheblich unterscheiden. Der

AGV wird die Entwicklungen zur Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie weiter verfolgen und begleiten.

Im Bereich des Datenschutzes schreitet die Ausarbeitung der Datenschutzgrundverordnung weiter voran. Nachdem sich das Europäische Parlament und die EU-Kommission bereits positioniert haben, hat nun auch der Rat für Justiz und Inneres eine partielle allgemeine Ausrichtung zum Beschäftigtendatenschutz im Rahmen der Datenschutzgrundverordnung erzielt und somit einen politischen Konsens in diesem Bereich herbeigeführt. Aus Sicht des AGV ist die partielle allgemeine Ausrichtung des Rates nur teilweise ein Schritt in die richtige Richtung. Zu begrüßen ist, dass der Rat – wie auch das Europäische Parlament – Kollektivvereinbarungen als Ermächtigungsgrundlagen im Beschäftigtendatenschutz vorsieht. Auf eine Harmonisierung des Beschäftigtendatenschutzes wird allerdings weiterhin vergeblich gewartet. Vielmehr trägt der Rat für Justiz und Inneres die Grundausrichtung mit, die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz grundsätzlich bei den Mitgliedstaaten zu verankern. So können personenbezogene Daten zwar auf Grundlage einer Einwilligung verarbeitet werden, anders als nach dem Vorschlag des Europäischen Parlaments, liegt es aber im Verantwortungsbereich der Mitgliedstaaten unter welchen Voraussetzungen eine Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis erteilt werden kann. Es wird erwartet, dass die Trilog-Verhandlungen zwischen Parlament, Kommission und dem europäischen Rat noch vor der Sommerpause beginnen werden.

Am 10. Februar 2015 haben sich die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft – auf Seiten der Arbeitgeber der Dachverband der Versicherungswirtschaft Insurance Europe, AMICE und BIPAR, sowie auf Seiten der Arbeitnehmer die transnationale Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa – auf eine Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit für die europäische Versicherungswirtschaft geeinigt. Der Einigung gingen intensive, über zweijährige Verhandlungen unter der Moderation der Europäischen Kommission voraus.



▲ Dr. Sebastian Hopfner,
Elke Maes,
Gregor Pozniak,
Didier Pisssoort

Der sogenannte Soziale Dialog ist im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union fest verankert. Danach ist die Europäische Kommission verpflichtet, die europäischen Sozialpartner vor jeder sozialpolitischen Initiative anzuhören sowie sie – ggf. differenziert nach Sektoren – regelmäßig mit dem Ziel an einen Tisch zu bringen, Gemeinsame Erklärungen, Stellungnahmen und Empfehlungen zu sozialpolitischen Themen zu verabreden.

Im Dezember 2012 beschlossen die Sozialpartner zum Zwecke der Intensivierung des Dialogs auf Branchenebene, eine Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit zu erarbeiten. Ziel der Gemeinsamen Erklärung ist die Beschreibung eines allgemeinen Rahmens für die Arbeitsbedingungen der Telearbeitnehmer in der Versicherungsbranche. Gleichzeitig soll die Gemeinsame Erklärung den Sozialpartnern als praktische Handlungsempfehlung dienen und maßgebliche Faktoren aufzeigen, wie Telearbeit in individuellen oder kollektiven Vereinbarungen auf nationaler Ebene oder auf Unternehmensebene umgesetzt werden kann.

Die europäischen Sozialpartner haben dieses Projekt in Brüssel am 10. Februar 2015 erfolgreich zum Abschluss gebracht. Nach über zweijährigen Verhandlungen unter der Moderation der Europäischen Kommission haben sie sich auf eine Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit geeinigt. Dabei handelt es sich – nach der Gemeinsamen Erklärung zum Umgang mit den demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor aus dem Jahre 2010 – um das zweite konkrete Ergebnis des Sektoralen Sozialen Dialogs für die Branche. Die Verhandlungsdelegation von Insurance Europe wurde vom AGV angeführt.



▲ Helena Winiarska,
Edgardo Iozia,
Dr. Sebastian Hopfner

Dem erzielten Ergebnis gingen mitunter schwierige Verhandlungen voraus. So war beispielsweise die Rechtsnatur der Gemeinsamen Erklärung lange umstritten. Die Gewerkschaften sprachen sich vehement für eine die Sozialpartner bindende Erklärung aus. Da dies jedoch nicht mit den Zielen des europäischen Dachverbandes Insurance Europe in Einklang zu bringen war, einigte man sich schließlich auf einen nicht bindenden Charakter der Erklärung. Auf Arbeitnehmerseite befürchtete man zudem, dass flexible Arbeitszeitformen wie die der Telearbeit für eine Ausweitung der Arbeitszeit ausgenutzt werden könnten. Die Arbeitgeberseite betonte hingegen, dass Telearbeit ein hohes Maß an Eigenverantwortung von den Mitarbeitern erfordere und dadurch nicht für jeden Mitarbeiter gleichermaßen geeignet sei.

Die Gemeinsame Erklärung basiert auf der Rahmenvereinbarung über Telearbeit, die von den europäischen Sozialpartnern am 16. Juli 2002 unterzeichnet wurde. Sie bietet den Sozialpartnern konkrete Vorschläge, wie man Telearbeit in individuellen oder kollektiven Vereinbarungen auf nationaler Ebene oder auf Unternehmensebene implementieren kann. Kernelemente der Gemeinsamen Erklärung sind der freiwillige Charakter der Erklärung, die Beschreibung der einzelnen Beschäftigungsbedingungen, der Unfallversicherungsschutz und die Geltung der kollektiven Rechte für die Telearbeitnehmer.

Die Gemeinsame Erklärung wird derzeit in die verschiedenen Sprachen der Mitgliedstaaten übersetzt. Zudem wollen die Sozialpartner die Verbreitung der Gemeinsamen Erklärung fördern und die Umsetzung der Gemeinsamen Erklärung beobachten. Ferner ist die Veröffentlichung weiterer Best-Practice-Beispiele zur Telearbeit in der aktualisierten Ausgabe der Broschüre „Die demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor“ geplant. Bereits im Rahmen der Verhandlungen haben sich die europäischen Sozialpartner intensiv mit zahlreichen Unternehmensansätzen zur Telearbeit befasst.

Den Originalwortlaut der Gemeinsamen Erklärung der Europäischen Sozialpartner finden Sie auf den folgenden Seiten.



JOINT DECLARATION ON TELEWORK

by the European social partners in the insurance sector

I. INTRODUCTION

More than ten years after the European social partners concluded the Framework Agreement on Telework on 16 July 2002, telework in the insurance sector is a tool that is even more considered nowadays. Today, information and communication technology provides a wide range of opportunities for how work can be organised in a more mobile and flexible way. Telework offers advantages for both employers and employees.

Employers can benefit from satisfied and better motivated employees, whereas the advantages for employees include greater flexibility in working hours and savings in time, money and stress due to reduced commutes.

Telework may create logistical advantages on both sides. Telework may also have a positive impact on the environment and the public community: it may help reduce pollution due to the reduction in transport and commuting of employees between home and the office, benefiting the society as a whole. Telework requires a high level of self-responsibility of the employee.

As is shown in the joint declaration on demography, the European social partners in the insurance sector recognise the importance of ensuring a good work-life balance. For this reason they encourage employers and employees of the insurance industry to consider using telework as a tool that can be of common interest. It covers the interest of employees to have a good work-life balance on the one hand, and the interest of employers to have a motivated and flexible workforce on the other.

The European social partners consider this new way of working as one of the key levers to a better quality of life at the work place and to improve companies' performance.

In this joint declaration, the social partners would like to address telework and to show relevant factors to be considered in individual or collective telework agreements at national or company level.

This joint declaration falls into the category of Declarations, as described in Annex 2: *Typology of the results of European social dialogue*, of the European Commission's communication on *Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue* of 12 August 2004 (COM(2004) 557 final).

According to the Framework Agreement of 16 July 2002, the European social partners in the insurance sector understand telework as a form of organising and/or performing work, using information technology in the context of an employment contract, where work, which is usually performed at the employer's premises, is carried out away from those premises on a regular basis. In other words, telework is a flexible work arrangement under which an employee performs her/his activities from an approved worksite other than the location from which the employee would normally work.

This joint declaration covers:

- I In-house employees who work at distance on a regular basis.
- I Mobile sales workers and loss adjusters in jurisdictions where working conditions arranged by social partners do not distinguish between mobile sales workers and loss adjusters on the one hand, and other employees on the other hand.

In any case, the applicable national regulations must be respected.

This joint declaration is based on and in full accordance with the Framework Agreement on Telework, signed by the European Social Partners on 16 July 2002.

The European insurance social partners call upon their members, as well as interested parties in the insurance sector, to consider their own practices in light of the following joint declaration.

FOLLOW-UP AND NEXT STEPS

Promotion of the joint declaration

The social partners commit to informing, through all available means, trade unions, associations and employers in the insurance sector and beyond about this joint declaration.

They will encourage the relevant social partners at national level to promote and address this joint declaration together. This could, for instance, take the form of holding joint meetings on its contents, making joint presentations to national governments and other relevant players, undertaking joint studies or research activities.

Where possible, the joint declaration will also be translated into other official EU languages.

Monitoring of the joint declaration

The monitoring of the joint declaration could be done, for instance, by sending questionnaires to the members of the European social partners or to players in the insurance sector.

Publication of good practice approaches

The social partners intend to follow up the adoption of the joint declaration by highlighting good practice examples on telework by different players in the insurance sector and EU member states in the updated version of its booklet "Combatting the demographic challenge in the insurance sector".

II. RELEVANT FACTORS OF TELEWORK

1. Voluntary Character

Telework is voluntary for the employee and the employer concerned. Telework may be required as part of a worker's initial job description or it may be engaged in as a voluntary arrangement subsequently. Certain types of job profiles do not allow for telework.

If telework is not part of the original employment contract and the employer offers the possibility of telework, the employee can either accept or refuse the offer.

However, any employee indicating her/his desire to engage in telework shall justify her/his request. The employer can then either agree or refuse as it is up to the employer's discretion to evaluate the need for telework and whether the job can be performed through telework.

The conditions on which employees can work at distance could usefully be discussed beforehand.

2. Employment Conditions

The employer has to monitor the teleworkers in order to support them in this process.

However, in order to take into account the particularities of telework the social partners invite their members to consider concluding, before starting telework, a specific complementary collective agreement and/or individual-agreements, addressing the following issues a) – i):

a) Frequency

Within the framework of applicable legislation, collective agreements, company rules and individual agreements, the teleworker manages the organisation of her/his working time under the limits and conditions established within the employer's direction. This requires a self-responsibility of the teleworker that is above the average.

The (individual) written agreement contains the frequency of telework, where required the days on which telework will be performed, the days and/or hours of attendance in the employer's premises and the times or the periods during which the teleworkers must be reachable and via which means.

It is important for the employee not to be isolated from the rest of the working community in the company. This could be achieved, for instance, by giving her/him the opportunity to meet with colleagues on a regular basis and give her/him access to company information.

Attention should be paid to addressing the topics of availability, considering the importance of ensuring a good work-life balance, and of monitoring working hours in relation to telework. The conditions of working time have to comply with company rules, collective agreements, national and European law.

b) Health and Safety

The employer is responsible for the protection of the occupational health and safety of the teleworker in accordance with Directive 89/391 and all relevant directives, national legislation and collective agreements. However, given the specific circumstances of telework the employer needs the on-going support of the teleworker to fulfil these duties.

The employer informs the teleworker of the company's occupational health and safety policies, in particular requirements on visual display units. The employer needs to give the necessary means and instructions to the teleworker. The teleworker applies these safety policies correctly.

Accidents and near misses involving teleworkers whilst at work need to be reported in the same way as for office based staff.

It is important for teleworkers to have the facility to summon help in a work-related emergency situation.

c) Data Protection

The employer is responsible for taking the appropriate measures, notably with regard to software, to ensure the protection of data used and processed by the teleworker for professional purposes.

The employer informs the teleworker of all relevant legislation and company rules concerning data protection. It is the teleworker's responsibility to comply with these rules.

d) Right of access to the workplace

In order to verify that the health and safety and data protection provisions are correctly applied, the employer, workers' representatives and/or relevant authorities have access to the telework place within the limits of national legislation and collective agreements. If the teleworker is working at home, such access is subject to prior notification and her/his agreement.

e) Equipment

As a general rule the employer is responsible for providing, installing and maintaining the equipment necessary for regular telework, for instance, when telework is compulsory, unless the teleworker uses her/his own equipment. In the latter case, the employer would not be responsible for this equipment when the teleworker uses her/his own equipment. Where the equipment is provided by the employer, the teleworker has to protect this equipment. In return, the employer provides the teleworker with an appropriate technical support facility.

If telework is performed on a regular basis, the employer compensates or pays (for instance in the form of a lump sum) for work-related costs, in particular those related to communication. This may, however, not be the case where telework is introduced on the initiative of the employee.

It is therefore important that the employer and the employee mutually agree on these elements.

The employer provides the teleworker with an appropriate technical support facility.

The employer has the liability, in accordance with national legislation and collective agreements, regarding costs for loss and damage to the equipment and data used by the teleworker.

The teleworker takes good care of the equipment provided to her/him and does not collect or distribute illegal material via the internet.

f) Breakdown

In the case of breakdown of the equipment or in the case of an Act of God, as a consequence of which the teleworker cannot perform her/his job, he/she should immediately inform the employer.

If the teleworker is not able to continue her/his work because of such an event it is useful to clarify beforehand if and when she/he can be obliged to work at the employer's premises.

g) Reversibility

If telework is not part of the initial job description, the decision to change to telework is reversible by individual and/or collective agreement. The reversibility can imply returning to work at the employer's premises at the worker's or at the employer's request. The modalities of this reversibility are established by individual and/or collective agreement.

h) Training

Teleworkers have the same access to training and career development opportunities as comparable workers at the employer's premises and are subject to the same appraisal policies as these other workers.

Teleworkers receive appropriate training targeted at the technical equipment at their disposal and at the characteristics of this form of work organisation. The teleworker's supervisor and her/his direct colleagues may also need training for this form of work and its management.

i) Terms and conditions

Regarding employment conditions, teleworkers benefit from the same rights, guaranteed by applicable legislation and collective agreements, as comparable workers at the employer's premises. And on the other hand teleworkers have the same duties as comparable workers.

The workload and performance standards of the teleworker are equivalent to those of comparable office based employees.

Human resources services have to be involved in the process in order to monitor the teleworkers and provide them with the same career opportunities as for other employees.

3. Accident insurance coverage

The social partners recognise the risk of employees not being covered by accident insurance in the event of accidents happening in their telework place. National social security systems in the EU member states offer different levels of protection, but it could sometimes be difficult for an employee to prove a workplace accident happened at home. For this reason the social partners in the insurance sector recommend that their members consider the suitable steps to be taken in this field, such as considering whether additional insurance in the case of accidents at a telework place is necessary taking into account the national situation.

4. Collective rights issues

Teleworkers have the same collective rights as workers at the employer's premises. No obstacles are put in the way of the teleworker communicating with employees' representatives.

The same conditions for participating in and standing for elections to employees' representative bodies or providing worker representation apply to them. Teleworkers are included in calculations for determining thresholds for employees' representative bodies in accordance with European and national law, collective agreements or practices. The establishment to which the teleworker will be attached for the purpose of exercising her/his collective rights is specified from the outset.

Employees' representative bodies are informed and consulted on the introduction of telework where European and national legislations or, collective agreements provide for it.

Brussels, 10 February 2015



Sebastian Hopfner
Chairman of the Social Dialogue Platform,
Insurance Europe



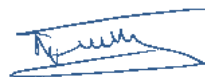
Edgardo Iozia,
President, UNI Europa Finance



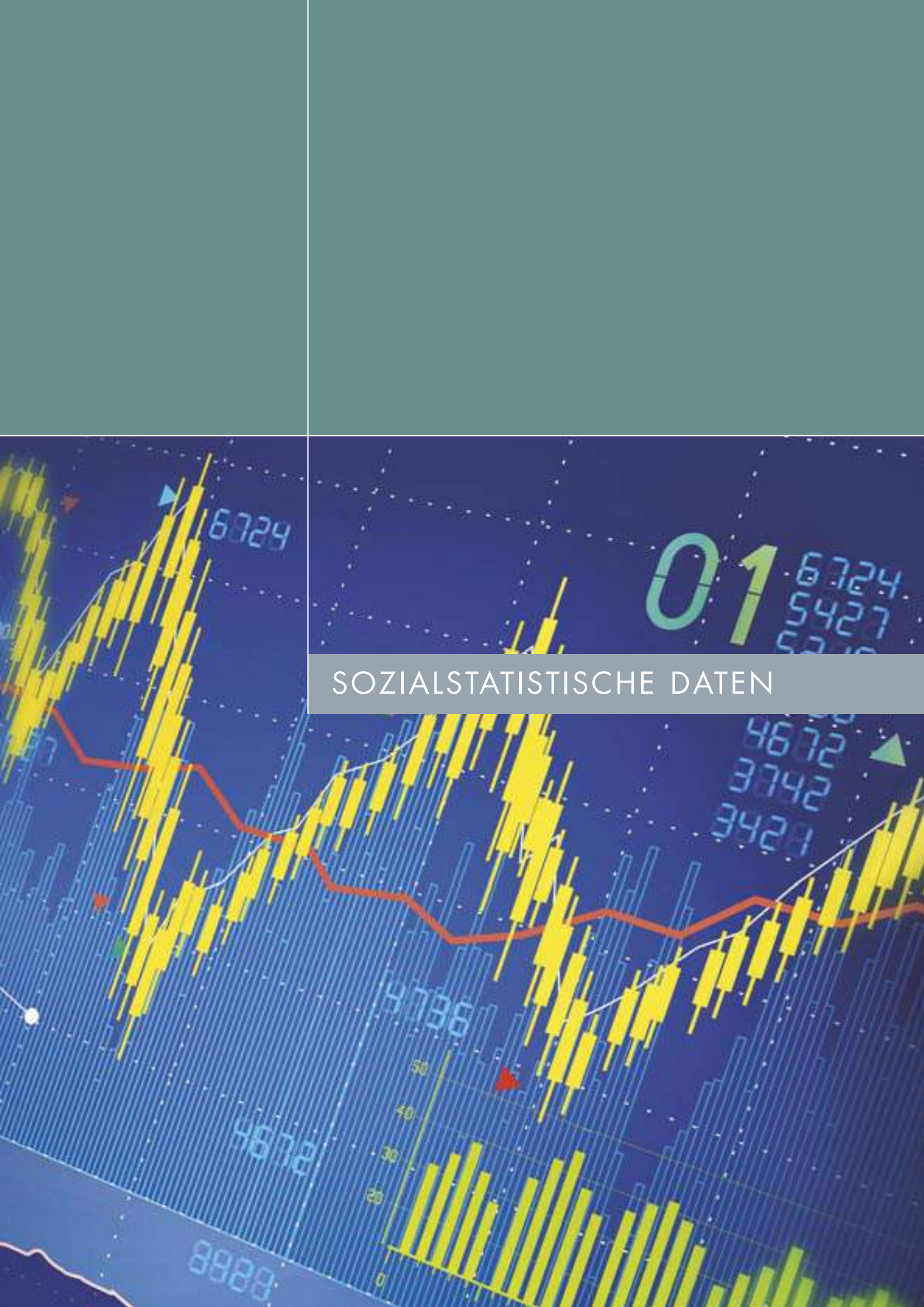
Gregor Pozniak,
Secretary General, AMICE



Elke Maes,
Social Dialogue Insurance Coordinator,
UNI Europa Finance



Didier Pissoort,
Chairman of the Social Affairs Committee,
BIPAR



SOZIALSTATISTISCHE DATEN

ENTWICKLUNG DER ZAHL DER ANGESTELLTEN MITARBEITER

Die Zahl der Angestellten der Individualversicherung (Angestellte des Innen- und Außendienstes sowie Auszubildende von Versicherungsunternehmen) entwickelte sich seit 1950 wie folgt:

Stand jeweils
zum Jahresende

Jahr	Mitarbeiter
1950	54.200
1955	79.900
1956	88.100
1957	94.200
1958	101.400
1959	109.900
1960	116.200
1961	125.700
1962	134.500
1963	141.000
1964	148.100
1965	155.600
1966	167.500
1967	179.300
1968	180.800
1969	184.400
1970	189.500
1971	197.300
1972	204.600
1973	208.100
1974	209.300

Jahr	Mitarbeiter
1975	203.400
1976	199.900
1977	198.700
1978	200.300
1979	202.300
1980	202.300
1981	202.900
1982	203.100
1983	200.100
1984	198.100
1985	197.300
1986	200.300
1987	202.900
1988	206.600
1989	211.100
1990	233.200 ¹
1991	251.900
1992	259.000
1993	255.900
1994	250.000
1995	245.600

Jahr	Mitarbeiter
1996	241.700
1997	239.300
1998	238.800
1999	239.600
2000	240.200
2001	245.400
2002	248.100
2003	244.300
2004	240.800
2005	233.300
2006	225.700
2007	218.900
2008	216.300
2009	216.500
2010	216.400
2011	215.500
2012	214.100
2013	212.700
2014	211.100

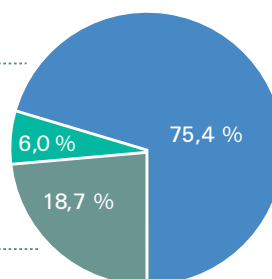
¹Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Mitarbeiterzahl

GLIEDERUNG NACH DER ART DER BESCHÄFTIGUNG

Stichtag: 31.12.2013
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

Innendienstangestellte	160.300 Angestellte davon 54,1 % Frauen
Auszubildende	12.700 Angestellte davon 45,9 % Frauen
Außendienstangestellte	39.700 Angestellte davon 22,3 % Frauen



Zu den aktiv Beschäftigten kommen außerdem rd. 5.710 Angestellte in passiver Altersteilzeit sowie rd. 2.840 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze hinzu. Damit ergibt sich für die Versicherungswirtschaft zum 31. Dezember 2013 eine Ausbildungsquote von 7,2 %.

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Arbeitnehmer; Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.1, 1.2 und 1.22

GLIEDERUNG NACH DEM VERGÜTUNGSSTATUS IM UNTERNEHMEN

Stichtag: 31.12.2013
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

Mitarbeiter	in %
Leitende Angestellte	3,4
Nichtleitende Angestellte ¹	31,4
Tarifliche Eingruppierung	57,9
Auszubildende	5,5
Sonstige ²	1,2
Werkstudenten, Aushilfen	0,6

¹Ohne tarifliche Eingruppierung

²Z. B. Haustarifvertrag

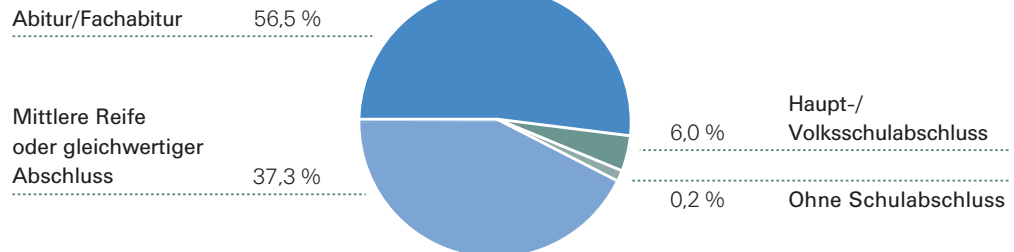
Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.3

Der Trend zur Höhergruppierung der Mitarbeiter setzt sich seit Jahren fort. Waren im Jahr 2003 in den Tarifgruppen VII und VIII 22,1 % der Mitarbeiter eingruppiert, waren es im Jahr 2013 bereits 26,8 %. Die Tarifgruppen I bis III dünnen dagegen aus. 2003 waren in diesen Tarifgruppen 10,4 % beschäftigt, im Jahr 2013 waren es nur noch 7,4 %.

Seit Einführung der Tarifgruppen A und B im Jahr 2008 wurden hier in 2013 0,62 % der Mitarbeiter (Neueinstellungen) eingruppiert.

QUALIFIKATIONSSTRUKTUR IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stichtag: 31.12.2013
aktive Kopfzahl

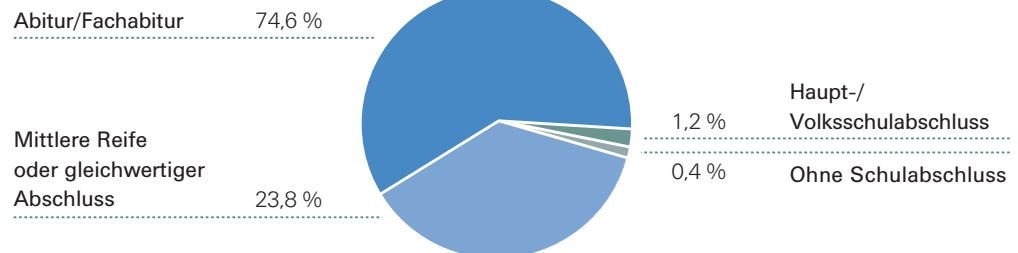


Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.15

Ende 2013 waren in der deutschen Versicherungswirtschaft 49.500 Hochschulabsolventen (Uni und FH) tätig, 2003 waren es noch 37.300. Von diesen 49.500 Akademikern waren 17.400 Wirtschaftswissenschaftler, 8.000 Juristen, 5.800 Mathematiker, 3.000 Ingenieure, 3.700 Informatiker und 11.600 sonstige Hochschulabsolventen.

QUALIFIKATIONSSTRUKTUR DER AUSZUBILDENDEN

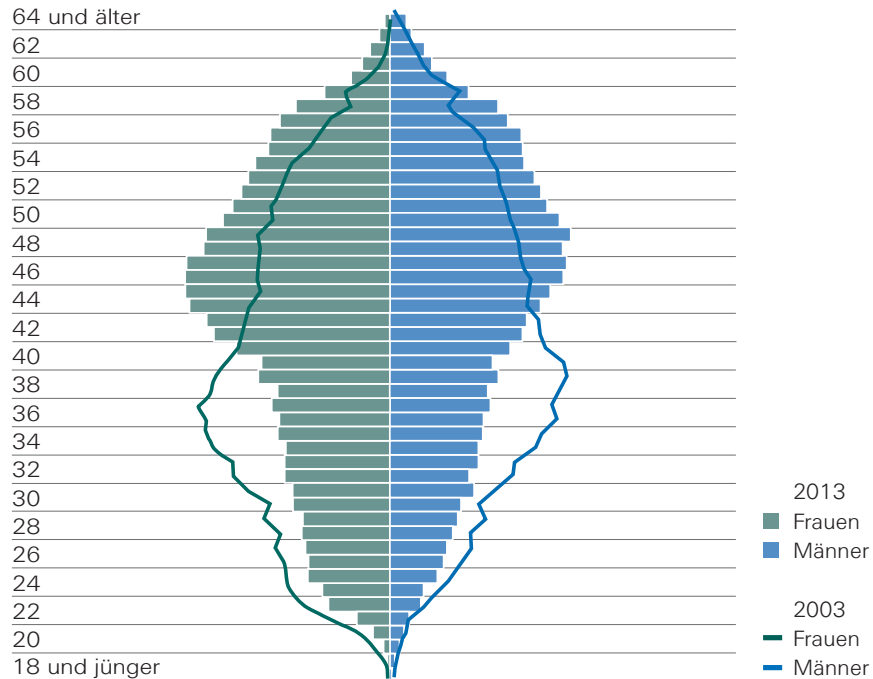
Stichtag: 31.12.2013
aktive Kopfzahl



Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.15

ALTERSGLIEDERUNG UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stand jeweils
zum Jahresende



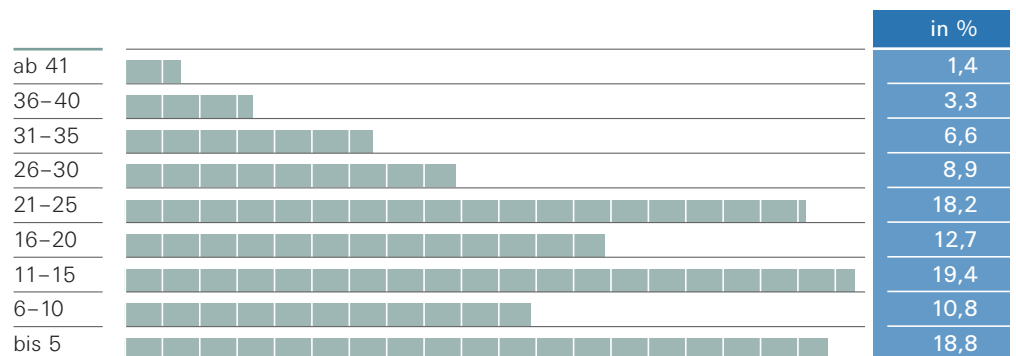
Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.6

2013 lag das Durchschnittsalter der Belegschaft im Innendienst bei 43,6 und im Außendienst bei 43,4 Jahren. Zehn Jahre zuvor waren es noch 40,5 Jahre im Innendienst und 40,4 Jahre im Außendienst.

Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit nimmt kontinuierlich zu. Diese stieg zwischen 2003 und 2013 von 14,0 auf nunmehr 16,7 Jahre im Innendienst und von 8,4 auf 11,8 Jahre im Außendienst.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stand 31.12.2013



Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.8

VERTEILUNG AUF DIE BUNDESLÄNDER¹

Stichtag: 30.6.2014

	absolut	in %
Baden-Württemberg	33.620	11,5
Bayern	62.760	21,4
Berlin	10.820	3,7
Brandenburg	2.800	1,0
Bremen	3.130	1,1
Hamburg	21.040	7,2
Hessen	27.970	9,5
Mecklenburg-Vorpommern	2.410	0,8
Niedersachsen	23.390	8,0
Nordrhein-Westfalen	76.490	26,1
Rheinland-Pfalz	5.130	1,7
Saarland	3.760	1,3
Sachsen	8.610	2,9
Sachsen-Anhalt	3.090	1,1
Schleswig-Holstein	5.420	1,8
Thüringen	3.070	1,0
Deutschland	293.510	100,0

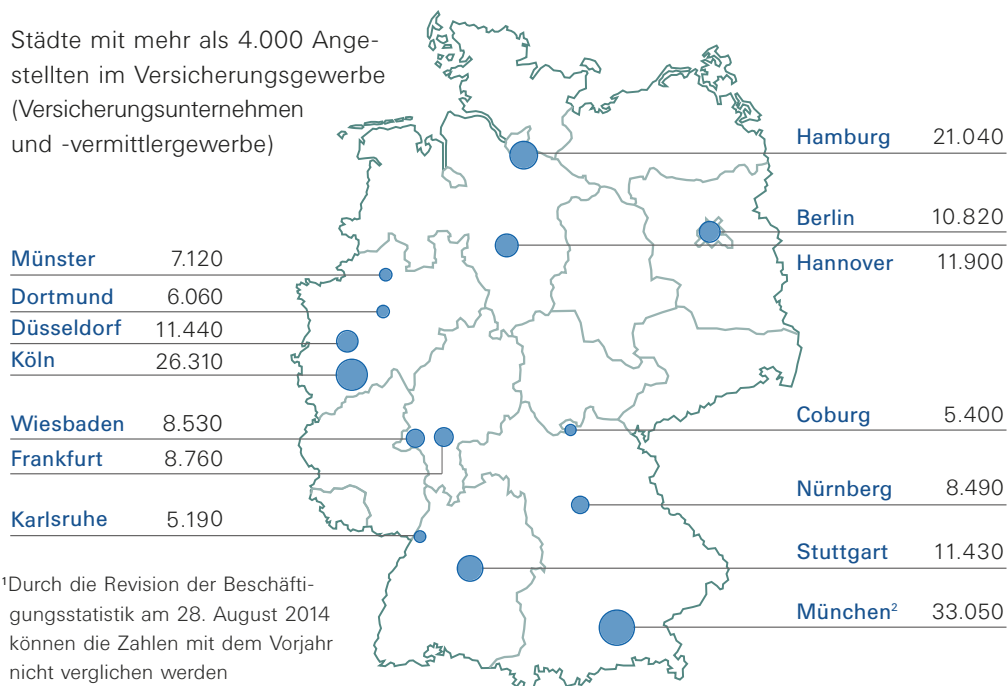
Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Angestellten im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe)

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV

VERSICHERUNGSPLÄTZE¹

Stichtag: 30.6.2014

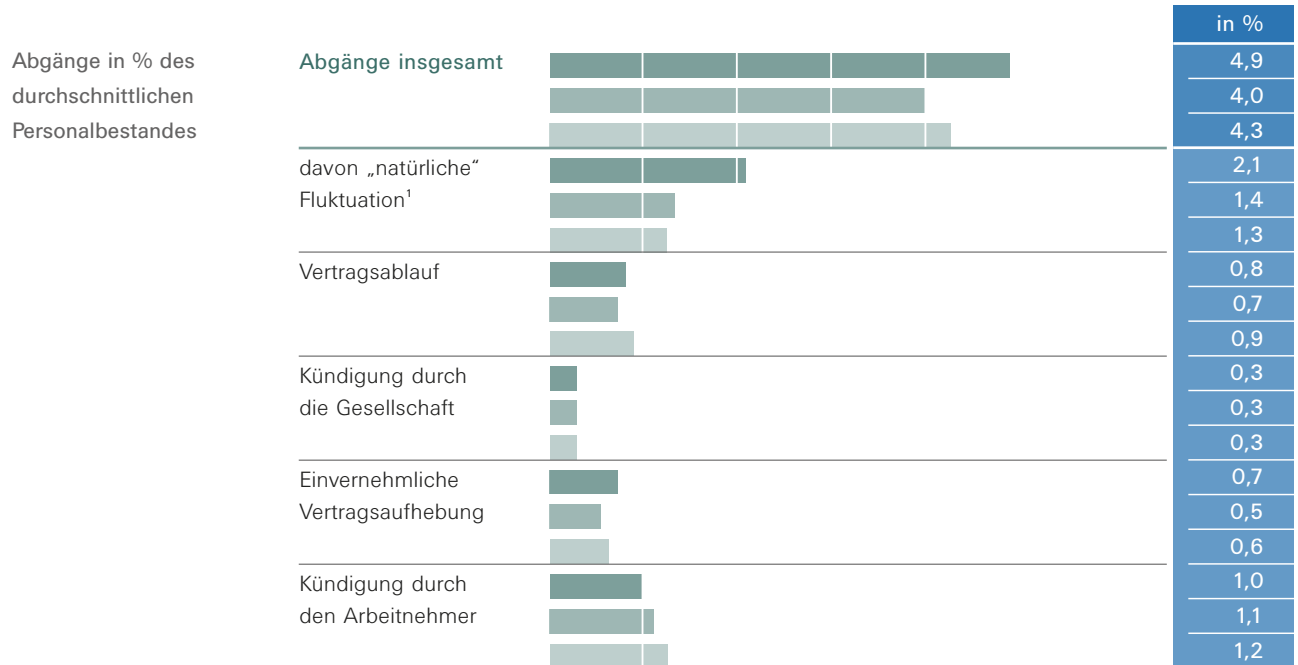
Städte mit mehr als 4.000 Angestellten im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe)



¹Durch die Revision der Beschäftigungsstatistik am 28. August 2014 können die Zahlen mit dem Vorjahr nicht verglichen werden

²Inkl. Unterföhring bei München
Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV

FLUKTUATIONSKENNZIFFERN DES INNENDIENSTES



Im Jahr 2014 ist die Fluktuation der Angestellten in der Versicherungsbranche gestiegen. Knapp 42 % der Fluktuation ist „natürliche“ Fluktuation. Beim Vertragsablauf und der Kündigung durch die Gesellschaften ist im Vergleich zum Vorjahr eine weitgehende Konstanz auf niedrigem Niveau festzustellen.

■ 2014
■ 2013
■ 2012

¹Pensionierung, Vorruhestand, Tod, Ausscheiden nach passiver Altersteilzeit
Quelle: Fluktuationserhebung des AGV

FEHLTAGE IM INNENDIENST WEGEN KRANKHEIT

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Männer fehlten 2014 wegen Krankheit durchschnittlich 11,5 Tage, Frauen 17,1 Tage. Im Schnitt hatten im Jahr 2014 die Versicherungsangestellten 14,4 krankheitsbedingte Fehltag.

Jahr	Fehltag in % der Soll-Arbeitstage Frauen und Männer gesamt
2012	5,5
2013	5,8
2014	5,8

Quelle: Fehlzeitenerhebung des AGV

Jahr	Auszubildende zum Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen ¹	Absolventen der Abschlussprüfung Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen	Absolventen der Prüfungen Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen	Absolventen des Studiums zum Bachelor of Insurance Management (B.A.) ²
1970	10.617	3.594	–	–
1975	7.971	3.863	416	–
1980	9.540	3.042	510	37
1985	12.063	4.341	741	62
1990	13.847	5.104	1.275	64
1991	15.217	5.296	1.238	95
1992	16.120	5.405	1.260	58
1993	15.714	5.752	1.509	163
1994	14.123	6.278	1.368	88
1995	12.563	6.084	1.306	208
1996	11.733	5.398	1.559	129
1997	12.055	4.577	1.727	236
1998	13.462	4.008	1.662	111
1999	14.359	4.116	1.664	193
2000	14.900	4.436	1.425	176
2001	15.194	4.951	1.613	202
2002	15.346	4.893	1.472	167
2003	15.032	5.168	1.286	219
2004	14.583	5.245	1.257	121
2005	14.126	5.188	1.211	218
2006	13.450	4.808	1.431	106
2007	13.086	5.004	1.393	189
2008	13.550	4.599	1.239	100
2009	14.774	4.091	1.054	170
2010	15.300	4.442	1.083	97
2011	15.488	4.809	1.098	161
2012	15.324	5.103	1.004	74
2013	14.807	5.088	1.087	58
2014	14.234	5.107	1.189	44

¹Bis 2007 Versicherungskaufmann/-frau

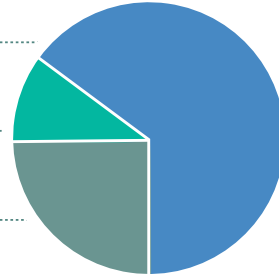
²Bis 2011 Versicherungsbetriebswirt/-in (DVA), ab 2012 Versicherungsbetriebswirt/-in (DVA) und Bachelor of Insurance Management (B.A.)

Quelle: DIHK; Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV); Deutsche Versicherungsakademie (DVA)

AUSBILDUNGSSITUATION IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Ausbildungs-
wege 2013

Im Unternehmen	64,7 %
Vom Unternehmen finanziert in Agenturen	21,5 %
Studenten der Berufsakademien	13,8 %

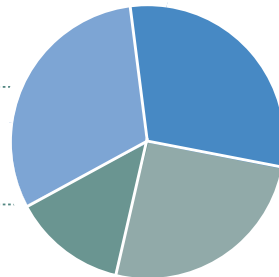


Quelle: Ausbildungserhebung (AGV, BWV) 2014

Der überwiegende Anteil der Auszubildenden in der Versicherungswirtschaft, rd. 92 %, lässt sich zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen ausbilden, wobei ein deutlicher Schwerpunkt auf der Fachrichtung Versicherung liegt.

Weiterbeschäftigung
von übernommenen
Ausgebildeten in 2013

Innendienst befristet	29,8 %
Innendienst unbefristet	31,3 %
Außendienst befristet	13,2 %
Außendienst unbefristet	25,7 %



Quelle: Ausbildungserhebung (AGV, BWV) 2014

Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung 2013 bestanden haben (99,2 %), wurden in 71,1 % der Fälle vom Unternehmen übernommen. Von den Auszubildenden, die die Unternehmen nach bestandener Prüfung verlassen haben, gingen 18,5 % in den selbständigen Außendienst (§ 84 HGB), während 22,9 % ein Studium aufnahmen.

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – STICHTAGSINDICES

Bei der Berechnung der Entwicklung der Gehaltstarifindices werden auch strukturelle Änderungen des Gehaltsgefüges berücksichtigt.

Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehalts- index ¹	Lebens- haltungs- index ²	Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehalts- index ¹	Lebens- haltungs- index ²
01.01.51	10,0	110,0	101,8	01.04.80	7,5	873,5	249,4
01.01.52	10,0	121,0	111,7	01.04.81	5,2	918,9	264,6
01.01.53	7,5	130,1	109,4	01.04.82	4,2	957,5	277,1
01.01.54	6,0	137,9	107,5	01.04.83	3,2	988,1	288,4
01.01.55	7,5	148,2	109,4	01.04.84	3,5	1.022,7	296,4
01.01.56	7,0	158,6	110,9	01.04.85	3,6	1.059,5	303,2
01.01.57	6,0	168,1	113,9	01.04.86	3,2	1.093,4	303,2
01.01.58	6,0	178,2	117,3	01.04.87	3,0	1.126,2	302,8
01.07.59	4,5	186,2	119,2	01.04.88	3,5	1.165,6	305,5
01.07.60	7,0	199,2	120,8	01.04.89	3,9	1.211,1	314,9
01.10.61	10,8	220,7	123,8	01.10.90	6,0	1.283,8	327,0
01.10.62	7,0	236,1	126,9	01.10.91	6,7	1.369,8	339,5
01.10.63	5,0	247,9	130,6	01.11.92	4,2	1.427,3	352,8
01.10.64	3,0	255,3	134,0	01.02.94	2,0	1.455,8	369,8
01.02.65	5,0	268,1	136,3	01.05.95	3,8	1.511,1	378,5
01.01.66	4,0	278,8	141,6	01.05.96	1,9	1.539,8	383,0
01.07.66	7,1	298,6	143,8	01.12.97	2,0	1.570,6	391,7
01.07.67	2,75	306,8	145,7	01.04.99	3,2	1.620,9	395,9
01.07.68	5,0	322,1	146,9	01.05.00	2,5	1.661,4	399,9
01.04.69	6,8	344,0	149,5	01.06.01	2,8	1.707,9	411,6
01.12.69	6,2	365,3	151,4	01.07.02	3,5	1.767,7	416,8
01.04.70	10,1	402,2	154,4	01.01.04	1,8	1.799,5	422,5
01.04.71	7,7	433,2	161,2	01.01.05	1,3	1.822,9	425,6
01.04.72	7,5	465,7	169,6	01.04.06	2,0	1.859,4	436,7
01.11.72	1,5	472,7	175,6	01.04.07	1,0	1.878,0	445,9
01.04.73	11,6	527,5	181,3	01.01.08	3,0	1.934,3	453,0
01.04.74	11,4	587,6	193,8	01.01.09	1,6	1.965,2	457,1
01.07.74	1,3	595,2	196,4	01.04.10	2,5	2.014,3	464,0
01.10.74	0,9	600,6	198,0	01.09.11	3,0	2.074,7	475,6
01.04.75	6,5	639,6	205,5	01.10.12	2,2	2.120,3	485,3
01.04.76	6,0	678,0	216,5	01.08.13	3,2	2.188,1	492,3
01.04.77	8,1	732,9	223,7	01.10.14	2,2	2.236,2	495,1
01.04.78	5,5	773,2	229,8	01.09.15	2,4	2.289,9	–
01.04.79	5,1	812,6	236,6	01.10.16	2,1	2.338,0	–

¹Stichtagsindex der Tarifgehälter; Basis: 1950 = 100

²Bis Ende 1999 wird der Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Arbeitnehmer-Haushalten mit mittlerem Einkommen jeweils im Monat der Tarifgehaltserhöhung verwendet; berechnet nach der Verbraucherstruktur von 1995. Danach wird der Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI) verwendet. Bedingt durch die Umstellung auf das neue Basisjahr (2010 = 100) wurde der Index ab 1.1.2010 neu berechnet.
Quelle: Statistisches Bundesamt und AGV

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – JAHRESINDICES

Auf Jahresbasis
gerechnet entwickelte
sich der vom AGV
ermittelte Tarifgehalts-
index seit 1980 wie
folgt:

Jahr	Gehaltsindex	Erhöhung gegen- über Vorjahr in %	Lebens- haltungsindex ¹	Erhöhung gegen- über Vorjahr in %
1980	100,0	–	100,0	–
1981	105,8	5,8	106,5	6,5
1982	110,6	4,5	112,1	5,3
1983	114,4	3,5	115,7	3,2
1984	118,3	3,4	118,6	2,5
1985	122,6	3,6	121,1	2,1
1986	126,6	3,3	120,9	– 0,2
1987	130,6	3,1	121,2	0,3
1988	135,0	3,4	122,7	1,2
1989	140,1	3,8	126,3	2,9
1990	143,6	2,5	129,7	2,7
1991	152,5	6,2	134,5	3,7
1992	161,2	5,7	139,8	4,0
1993	166,9	3,5	144,7	3,5
1994	169,9	1,8	148,6	2,7
1995	174,5	2,7	151,0	1,6
1996	178,8	2,5	153,3	1,5
1997	180,2	0,8	156,2	1,9
1998	183,5	1,8	157,6	0,9
1999	187,9	2,4	158,5	0,6
2000	192,6	2,5	160,8	1,4
2001	197,4	2,5	163,8	1,9
2002	203,1	2,9	166,3	1,5
2003	206,8	1,8	167,9	1,0
2004	210,5	1,8	170,8	1,7
2005	213,2	1,3	173,4	1,5
2006	216,4	1,5	176,1	1,6
2007	219,3	1,3	180,2	2,3
2008	225,8	3,0	184,9	2,6
2009	229,5	1,6	185,6	0,4
2010	233,8	1,9	187,7	1,1
2011	237,5	1,6	191,6	2,1
2012	243,7	2,6	195,4	2,0
2013	250,0	2,6	198,3	1,5
2014	256,0	2,4	200,1	0,9
2015	261,9	2,3	–	–
2016	267,4	2,1	–	–

¹Für die Jahre 1980 bis 1995 liegt die Entwicklung des Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte im Bundesgebiet der Bundesrepublik Deutschland (West) zugrunde. Seit 1996 wird die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Gesamtdeutschland unterstellt.

Quelle: Statistisches Bundesamt und AGV

ERHEBUNGSERGEBNISSE DES AGV

Der AGV ermittelt bei seinen Mitglieds- gesellschaften die gesamten Personal- aufwendungen pro Angestellten mit Arbeitsvertrag, also die Gesamtsumme aller Leistungen, die den Angestellten vom Unternehmen direkt oder indirekt zufließen. Der AGV unterscheidet – wie das Statistische Bundesamt – zwischen

Entgelt für geleistete Arbeit und Personal- zusatzleistungen. Entgelte für geleistete Arbeit sind im Wesentlichen die Brutto- monatsgehälter abzüglich der Entgelte für Sonderzahlungen und Ausfallzeiten, z.B. Urlaub und Krankheit. Letztere werden als Personalzusatzleistungen erfasst.

Personalkosten in der Versicherungswirt- schaft pro angestellten Mitarbeiter in 2012

	€	in %
1. Entgelt für geleistete Arbeit	39.443	100,0
2. Personalzusatzleistungen	42.583	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit		108,0
davon		
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		24,3
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage		7,0
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit		6,1
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen ¹		1,1
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub		16,6
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u. Ä.)		22,6
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		16,9
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen		1,3
2.9 Sonstige Personalzusatzleistungen ²		10,2
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		1,8
Personalkosten gesamt (1. + 2.)	82.026	208,0

¹ Z. B. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

² Z. B. Ausbildungsvergütungen, zusätzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilfen im Krankheitsfall, Wohnungsfürsorge, Familienunterstützung, Sach- und Fremdkosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Verpflegungszuschüsse

Quelle: Personalzusatzkostenerhebung des AGV

Jahr	Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit	in %
1966		63,5
1970		68,6
1974		86,4
1978		85,6
1982		89,0
1984		95,9
1986		101,8 ¹
1988		98,1
1990		98,0
1992		97,5
1994		99,2
1996		105,7 ²
1998		106,5
2000		108,3
2002		108,4
2004		100,5
2006		107,1
2008		107,8
2010		109,7
2012		108,0

¹Die Zahl ist wegen der in dem Jahr der Erhebung notwendig gewordenen Rückstellungen und des damals in Kraft getretenen tariflichen Vorruhestandsabkommens besonders hoch.

²Der starke Anstieg ist in erster Linie auf notwendige zusätzliche Rückstellungen für die betriebliche Altersversorgung zurückzuführen.

Quelle: Personalzusatzkostenerhebung des AGV

Die gesamten Personalzusatzleistungen betrugen 2012 in der Versicherungswirtschaft 108,0 % des Entgelts für geleistete Arbeit oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber noch einmal 1,08 € an Personalzusatzleistungen. Im Vergleich zum Jahr 2010 sind die absoluten Personalzusatzkosten gestiegen. Dies lag vor allem am Anstieg für bezahlte Feiertage und Gehaltsfortzahlungen bei Krankheit.

Die Spitzenstellung der Versicherungswirtschaft bei den Personalzusatzleistungen ist insbesondere auf die hohen Sonderzahlungen, die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung sowie für die Bildung und Fördermaßnahmen zurückzuführen. Nach der Personalkostenerhebung des AGV leisteten die Versicherungsunternehmen im Jahr 2012 pro Angestellten durchschnittlich 2.880 € für Bildung und Fördermaßnahmen, 9.030 € für Sonderzahlungen und 6.830 € für die betriebliche Altersversorgung.





VERANSTALTUNGEN



Auch im Berichtszeitraum 2014/2015 erwartete die Mitgliedsunternehmen des AGV ein abwechslungsreiches Veranstaltungsprogramm mit hochkarätigen Referenten und der Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch. Im Mai 2014 lud der AGV zur Jahrestagung der Personalvorstände nach Bergisch-Gladbach ein. Anschließend folgte im Juli die Mitgliederversammlung am Sitz des Verbandes in München. Im Herbst letzten Jahres fanden in Düsseldorf und Augsburg die Personalleitertagungen Außendienst statt. Das Veranstaltungsjahr 2015 startete wie gewohnt mit den inhaltsgleichen Jahresauftaktveranstaltungen in München, Hamburg und Köln. Den Abschluss des Berichtszeitraumes bildeten die Personalleitertagungen des Innendienstes im April in Berlin und im Mai am Chiemsee. Zusätzlich zum traditionellen Veranstaltungskanon richtete der AGV die zweite Frauen-Führungskräfte-tagung der Assekuranz im Oktober 2014 in Köln aus.

	April	
	Mai	
Jahrestagung 2014 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz Bergisch-Gladbach	Juni	Mitglieder- versammlung 2014 München
	Juli	
Personalleitertagung Außendienst 2014 Düsseldorf	August	2. Frauen-Führungskräfte- tagung der deutschen Assekuranz
Augsburg	September	Köln
	Oktober	
	November	
	Dezember	
	Januar	
Personalleitertagung Innendienst 2015 Berlin	Februar	Jahresauftaktveranstaltung 2015 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz
Prien am Chiemsee	März	München
	April	Hamburg
	Mai	Köln
	Juni	
Jahrestagung 2015 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz Baden-Baden	Juli	
	August	Mitglieder- versammlung 2015 München
	September	

Am 20. Mai 2014 fand in Bergisch-Gladbach zum elften Mal die Jahrestagung der Personalvorstände der deutschen Assekuranz statt. Die Veranstaltung stand unter der Leitung von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender des Aufsichtsrates der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV. Mit den Vorträgen über die „Auswirkungen von Macht auf Entscheidungsträger“ sowie der „Menschenführung durch Charisma“ bildete die Führungskraft als Persönlichkeit einen Schwerpunkt der Tagung. Zudem wurden die Themen „lebensorientierte Personalpolitik“ und „die Sicherheit von Unternehmensdaten“ näher beleuchtet.



Claudia Klug

„MENSCHEN WOLLEN ARBEIT, SO WIE SIE ARBEITEN WOLLEN“

Claudia Klug, Generalbevollmächtigte der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und Vorstandsmitglied der Schwäbisch Hall Kreditservice AG, berichtete im Einführungsvortrag über die lebensphasenorientierte Personalpolitik in ihrem Unternehmen. Eingangs erörterte sie die Megatrends für das Personalmanagement. Hierzu gehörten der demografische Wandel, die Globalisierung, neue Informations- und Kommunikationstechnologien, die zunehmende Diversität in der Gesellschaft sowie der anhaltende Wertewandel.

Im weiteren Verlauf ihres Vortrags ging sie auf die Themen Personalentwicklung, Gesundheitsförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall ein. Einer der Schwerpunkte der Personalpolitik im Unternehmen sei die berufliche Weiterentwicklung. Ein Unternehmensziel sei in diesem Zusammenhang bspw. eine durchschnittliche Anzahl von mindestens vier Weiterbildungstagen pro Mitarbeiter und Jahr. Ferner sollen möglichst viele Führungskräfte aus den eigenen Reihen rekrutiert werden. Zuletzt stellte Klug die zukünftigen Herausforderungen für das Unternehmen heraus und ging in diesem Zusammenhang u. a. auf die Probleme der Mitarbeitergewinnung aufgrund des Standortnachteils des Konzerns ein.

*„Wie, wo und wann
wollen Kolleginnen
und Kollegen
zukünftig arbeiten?“*

„Wir sind gesünder geworden“

*„Demografischer Wandel
ist ein riesiges Thema“*

„Wissenstransfer: Damit Wissen nicht in Rente geht“





Michael Schmitz

„MACHT VERSTÄRKT DIE SICHT AUF SICH SELBST“

Der ehemalige ZDF-Chefreporter Professor Michael Schmitz ging in seinem Vortrag der Frage nach „Was Macht mit Menschen macht“. Macht verändere Menschen, wenngleich auf unterschiedliche Weise. Daher sollte Macht reflektiert werden, um negative Effekte zu vermeiden.

Zu den negativen Auswirkungen von Macht zähle, dass sie die Sicht auf sich selbst verstärke, sie egozentrisch mache, die Selbstsucht fördere. So zähle die eigene Meinung mehr als die der anderen. Macht mache immun gegen Kritik und den Rat anderer. In besonderer Weise neigten Machtmenschen dazu, den eigenen Anteil an Leistungen überzubewerten. Für manche sei Macht eine Art Droge, die als erhebendes Gefühl wahrgenommen werde.

Ein besonderes Augenmerk legte Schmitz auf dominante Führungskräfte, die die Unterordnung von Mitarbeitern förderten. Durch ihr Handeln bestätigten diese Mitarbeiter ihrerseits wiederum das Dominanzverhalten ihrer Führungskräfte. Hingegen fühlten sich Mitarbeiter, die sich durch eigene Ideen und Initiativen einzubringen suchten, nicht anerkannt, so der Professor für Psychologie und Management der Wiener Lauder Business School. Obwohl im Allgemeinen eigenverantwortliche Mitarbeiter erwünscht seien, sei die Botschaft durch ein solches Verhalten der Führungskräfte allerdings eine andere. Schmitz betonte, dass es keine „Führungskonklave“, sondern kollektiven Sachverstand und die Möglichkeit zum Diskurs erfordere, um komplexe Entscheidungen zu fällen.

„Macht ist eine Droge. Macht berauscht“

„Macht verändert Menschen“

„Macht Macht korrupt?“

*„Machtmenschen lügen lässiger,
ohne inneren Konflikt“*





Tom Schmitt

„CHARISMA KANN MAN LERNEN“

Im Anschluss beleuchtete der Schauspieler und Diplom-Sozialpädagoge Tom Schmitt die Psychologie der Menschenführung und zeigte auf, was charismatisches Verhalten ausmacht.

Charisma speise sich aus verschiedenen Quellen, die implizit vorhanden seien. So verfügten charismatische Persönlichkeiten über ein hohes Maß an Entspannung, Selbstvertrauen und Emotionalität, aber auch Entschiedenheit und damit Glaubwürdigkeit. Eine besondere Eigenschaft von Charismatikern sei die Statusintelligenz, also die Fähigkeit, mit dem bestehenden Rollenverhältnis zu spielen. Der Status beschreibe hierbei das Machtverhältnis aufgrund der Persönlichkeit.

Das Interaktionsmodell gehe davon aus, dass Menschen mit höherem Status sich zwar durchsetzen können, aber als unsympathisch wahrgenommen werden. Menschen mit tiefem Status hingegen wirkten sympathisch, allerdings auch weitaus nachgiebiger und damit weniger durchsetzungsfähig. Der Charismatiker, erklärte Schmitt, besitze die Fähigkeit, sich durchzusetzen und sei zugleich sympathisch. Macht gehe beim Charismatiker mit Akzeptanz seitens der Mitarbeiter einher, er nehme mit ihrer Zustimmung Einfluss. Schmitt erläuterte, dass Beziehungen dann interessant seien, wenn der Status ein wenig über oder unter dem des Anderen ist. Zum Schluss stellte er die These auf, dass Statusspiele zwischen Führungskraft und Mitarbeiter Teamergebnisse steigern können.

*„Charisma ist etwas, was man
von anderen verliehen bekommt“*

„Status ist alles andere als statisch“

*„Alleine auf einer einsamen Insel hört
auch der größte Boss auf, Boss zu sein“*

*„Es ist immer der am längeren Hebel,
der weniger vom anderen will“*



Michael George

„DATEN SIND DAS GOLD UNSERER ZEIT“

Im Schlussvortrag erläuterte der Verfassungsschutzexperte Michael George, wie sicher Unternehmensdaten sind und wer sich hinter den Angreifern auf diese verbirgt. Zudem zeigte er anschaulich einige der Sicherheitslücken auf, die häufig in Unternehmen bestünden.

Datendiebstahl erfolge meist von Innentätern: Zwei Drittel der Angreifer arbeiteten im betroffenen Unternehmen. Der interne Durchschnittsspion ist zudem männlich, zwischen 38 und 53 Jahre alt und arbeitet seit mehr als drei Jahren im Unternehmen, so der Spionageexperte.

Die Interessen, die hinter einem Datenangriff stehen, seien sehr unterschiedlich. Eine Motivationsgrundlage sei der finanzielle Anreiz. So könne mit Onlinekriminalität heute mehr Geld als mit Drogen verdient werden. Eine weitere Motivation könnte Unternehmensspionage sein, denn die Weltmarktführerschaft sei umkämpft.

Zuletzt warf George einen Ausblick auf kommende Herausforderungen für die IT-Sicherheit. Die voranschreitende Vernetzung ließe völlig neue Themen aufkommen, so z. B. das autonome Fahren, und berge damit auch neue Potenziale für Angreifer. Eine der entscheidenden Fragen in diesem Zusammenhang sei die nach dem Dateneigentum. Der IT-Sicherheitsexperte appellierte dafür, ein öffentliches Bewusstsein für das Thema Datensicherheit zu schaffen und die öffentliche Diskussion voranzutreiben.

*„Cyberspionage:
Opfer reden nicht gerne“*

„IT ist wie Mensch ärgere Dich nicht“

*„Mit Online-Kriminalität ist
viel Geld zu verdienen“*

*„Spionage ist das zweitälteste
Gewerbe der Welt“*

Am 9. Juli 2014 fand die Mitgliederversammlung des AGV traditionell in München statt. Der AGV-Vorsitzende, Dr. Josef Beutelmann, konzentrierte sich in seinem Bericht auf die vier zentralen sozialpolitischen Projekte der Bundesregierung „Abschlagsfreie Rente mit 63“, „Mütterrente“, „Pflegestärkungsgesetz“ und „Mindestlohn“. Dr. Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, diskutierte die arbeitsrechtliche Agenda der Großen Koalition.

DREI PARADIGMENWECHSEL IN DER WELT

Gastredner bei der Mitgliederversammlung 2014 des AGV war der Vorsitzende des Vorstandes der BMW Stiftung Herbert Quandt, Michael Schaefer, ein Diplomat alter Schule, deutscher Botschafter in Peking von 2007 bis 2013. Er diagnostizierte drei gravierende Veränderungen in der Weltpolitik:

- ▼ Winfried Spies,
Dr. Josef Beutelmann,
Dr. Michael Schaefer,
Dr. Michael Niebler

DER RELATIVE BEDEUTUNGS- VERLUST DER USA

„Die USA werden noch lange die einzige Supermacht bleiben. Irak aber war der Bruch, nicht nur im transatlantischen Verhältnis. Der Riss ging mitten durch die EU und wir haben uns bis heute nicht davon erholt. Mich besorgt der aus all dem resultierende tiefe Vertrauensverlust. Die amerikanische Gesellschaft hat sich verändert. Sie ist konservativer geworden, auch ideologischer. Aber sie besitzt eine nicht zu unterschätzende Kraft der Selbsterneuerung. Ich plädiere für ein proaktives europäisches Engagement im transatlantischen Verhältnis. Deutschland kann und sollte hierbei eine zentrale Rolle spielen, denn niemandem traut man in Washington mehr Führungsfähigkeit zu als Berlin.“





Putin benötigt
einen strategischen
Rückweg

DER NEO-ZARISMUS PUTINS IN RUSSLAND

„Putin hat die Entwicklungen in der Ukraine falsch eingeschätzt. Sein strategischer Plan war es, der EU eine Eurasische Union entgegen zu setzen, bei der der Ukraine eine Schlüsselrolle zukommen sollte. Ohne die Ukraine ist das Projekt gescheitert, eine Eurasische Union mit Weißrussland und Kasachstan ist nur ein Torso. Die EU muss deutlich machen, wo ihre roten Linien liegen. Die Annexion weiterer Teilgebiete muss starke wirtschaftliche Sanktionen nach sich ziehen, aber Sanktionen werden am Ende den Konflikt mit Russland nicht lösen. Putin darf nicht ohne Not ausgegrenzt werden. Wir müssen ihm immer auch den strategischen Rückweg in Aussicht stellen.“

DER AUFSTIEG CHINAS

„China hat unglaubliche 350 Millionen Menschen in nur einer Generation zu moderatem Wohlstand gebracht. Es hat den Analphabetismus besiegt und ein beeindruckendes Bildungssystem aufgebaut. Und es hat bis in die letzten Winkel des Landes modernste Infrastruktur gebaut. Es scheint sicher, dass China die USA als größte Volkswirtschaft der Welt noch in diesem Jahrzehnt ablösen wird. Deutschland ist mit Abstand der wichtigste Partner Chinas.“



Führung, Karriereplanung und Netzwerken waren die Top-Themen der zweiten Frauen-Führungskräfteetagung des AGV am 7. und 8. Oktober 2014 in Köln. 150 weibliche Führungskräfte aus der Branche trafen sich in Köln, um sich unternehmensübergreifend zu vernetzen und sich über aktuelle Leadership-Themen auszutauschen.

„Führung macht Spaß, weil man wirklich etwas bewegen kann. Auch die Generation Y will führen – aber deshalb nicht zwangsläufig 24 Stunden am Tag erreichbar sein.“
Kerstin Bartels

Beginnen konnten die Teilnehmerinnen damit bereits am Vorabend beim festlichen Abendessen, zu dem der AGV eingeladen hatte. AGV-Vorsitzender Josef Beutelmann ließ es sich nicht nehmen, die Anwesenden persönlich zu begrüßen. Seiner Ansprache folgte eine zum Nachdenken anregende Unterhaltung, vorgetragen vom Improvisationstheater Isar 148.

Dass bei diesem Thema weiterhin Diskussions- und Handlungsbedarf besteht, verdeutlichte am nächsten Morgen die Präsentation von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch, die aktuelle Zahlen aus der Branche vorstellte. Danach hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Innendienst seit dem Jahr 2000 gerade einmal um 3,6 % – von 21,2 auf 24,8 % – erhöht. In den Vorständen sitzen bis heute nur 8,6 % Frauen. Und das, obwohl Frauen mit knapp 48 % fast die Hälfte der Gesamtbelegschaft in der Versicherungsbranche ausmachen. Eine der größten Karrierehürden stellt nach wie vor der extrem hohe Anteil von Frauen dar, die in Teilzeit arbeiten – immerhin fast 40 % der Innendienstmitarbeiterinnen arbeiten mit reduzierter Stundenzahl. 97 % der Führungspositionen sind aber Vollzeitstellen. Und so hat die Frage „Haben Frauen weniger Lust auf Führung und die damit verbundenen Belastungen?“ zu Recht eine zentrale Rolle bei den nachfolgenden Vorträgen, Workshops und schließlich auch bei der Podiumsdiskussion eingenommen.

Zunächst brachte Magda Bleckmann, Networking-Expertin und ehemalige österreichische Spitzenpolitikerin, den Teilnehmerinnen die Grundzüge und Feinheiten erfolgreichen Netzwerkens näher. „Aufrichtige Wertschätzung“, so Bleckmann, „ist die Grundlage einer jeden erfolgreichen Kontaktaufnahme.“ Wichtig sei außerdem, dass man beim Netzwerken stets auf eine Balance von Geben und Nehmen achte und seine Netzwerkpartner nicht nur dann anspreche, wenn man etwas von ihnen brauche. Nicht immer bekomme man genau von demjenigen etwas zurück, dem man selbst geholfen habe, dafür aber häufig völlig unvermutet von ganz anderen Personen. „Rufen Sie doch einfach mal jemanden an und verabreden sich zum Mittagessen“, so der Rat der Expertin, „denn essen müssen Sie sowieso. Warum also alleine gehen?“

„Wer Karriere machen will, braucht ein stabiles Netzwerk, bestehend aus Menschen, zu denen man eine richtig gute Beziehung pflegt. Darauf kommt es an, nicht nur auf die Klicks bei LinkedIn.“

Manfred Engelking

„Niemand sollte sich für die Karriere verbiegen. Wenn man merkt, dass etwas nicht passt, heißt es ‚Change it or leave it‘. Eines sollte man sich dabei vor Augen halten: Das Unternehmen will etwas von mir, nicht ich vom Unternehmen.“

Karsten Eichmann

In der zweiten Keynote beanspruchte Sabine Asgodom nicht nur die Aufmerksamkeit der Zuhörerinnen, sondern auch deren Lachmuskeln. Denn Humor, so die erfahrene Management-Trainerin und Beraterin, sollte eine viel größere Rolle spielen und im Zusammenspiel zwischen Männern und Frauen auch strategisch eingesetzt werden. Hier, wie auch in ihrem anschließenden Workshop, kam sie immer wieder auf das Thema Sichtbarkeit – Visibility – zu sprechen. Frauen, so Asgodom, müssten endlich aufhören, sich klein zu machen. Vielmehr sollten sie sich Präsenz verschaffen und sich nach dem Prinzip der Selbst-PR positionieren, profilieren, präsentieren und davon schließlich profitieren. Ihre Ratschläge in Kurzform: „Nutzen Sie Ihren Humor, wechseln Sie von der Problem- zur Erfolgskommunikation, Schluss mit Kleinmachen und Selbstreduktion, gute Frechheit kann man lernen, gefragt ist Zivilcourage ohne Arroganz!“

„Wir brauchen deutlich mehr Vielfalt, denn unsere Führungsebenen sind viel zu eintönig. Ideen sollten zählen, nicht das Geschlecht, die Herkunft oder das Alter. In Amerika haben Frauen bessere Rahmenbedingungen für Karriere, die Kinderbetreuung ist optimal organisiert, Frauen können früher als in Deutschland in den Job zurückkehren.“

Elisabeth Denison

Gelegenheit, ihr Wissen zu vertiefen, hatten die Teilnehmerinnen auch in den Workshops von Gabriele Zimmermann und Kinga Janisch. Zimmermann, Professorin am Institut für Versicherungswesen der Fachhochschule Köln, war vor ihrer Lehrtätigkeit selbst lange Zeit in Großunternehmen beschäftigt. Sie beleuchtete in ihrem Workshop Leadership-Qualitäten und die Anforderungen an die erfolgreiche Versicherungsmanagerin der Zukunft. Kinga Janisch, Leiterin Personalentwicklung und Marketing bei der VPV, diskutierte mit ihrer Gruppe die gleichermaßen provokante wie berechtigte Frage: „Ist Führung noch in?“.

Erfahrungen aus erster Hand, sowohl was Führung als auch die Karriereplanung angeht, wurden zum Abschluss der Tagung auf dem Podium diskutiert (Moderation: Isabelle Kürschner, Beraterin und Auditorin). Einblicke gewährten Kerstin Bartels, Bereichsleiterin der Unternehmenskommunikation bei der Generali Versicherung, Manfred Engelking, Personalvorstand des AXA Konzerns, Elisabeth Denison, Chief Strategy Officer von Deloitte, Karsten Eichmann, Vorstandsvorsitzender des Gothaer Konzerns, und Professorin Isabell Welp, Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München.



Workshop Sabine Asgodom	Visibility: Wie können Frauen sichtbarer werden? Die Grundlagen des beruflichen Erfolgs: - Leistung: 10 % - Selbstdarstellung: 30 % - Kontakte: 60 %	„Signalisieren Sie Ihre Ambitionen!“ „Schmieden Sie Allianzen!“ „Fragen Sie sich: Welchen Marktwert kann ich erzielen?“ „Beherrschen Sie die Kunst des Story-Tellings!“
Workshop Kinga Janisch	Ist Führung noch in? Wie kann man Frauen für das Thema Führung begeistern? Führungsmotivation setzt sich zusammen aus: - können - dürfen - wollen	„Führungskräfte von morgen wollen neue Arbeitsmodelle, um Karriere und Familie zu vereinbaren, und Gestaltungsfreiräume, um sich und andere entwickeln zu können.“
Workshop Gabriele Zimmermann	Anforderungen an die Versicherungsmanagerin von morgen Sie muss: - Generalistin sein - den Zeitgeist erkennen - sich fokussieren können - bereit sein für neue Wege - Visionen haben	In Zukunft besonders wichtig: - Breite statt Tiefe - Über den Tellerrand hinausschauen - Compliance - Resilienz - Mitarbeiter mitnehmen

„Kompetenz schadet nicht, um Karriere zu machen, aber Kompetenz alleine bringt niemanden in Führungspositionen. Man muss auch als Person ein gutes Gefühl hinterlassen.“
Isabell Welpé

Wie unterschiedlich Karrieren verlaufen können, und dass sie zwar strategisch zu verfolgen, aber nur bedingt planbar sind, machten die verschiedenen beruflichen Werdegänge der Podiumsteilnehmer deutlich. Doch in einigen Punkten waren sich alle einig: Zum einen, dass Führung ohne fachliche Kompetenz nicht funktionieren, dass zum anderen aber auch Beharrlichkeit und eine gewisse Frustrtoleranz auf dem Weg nach ganz oben notwendig seien.

Und schließlich spielt das Unternehmen selbst eine nicht zu unterschätzende Rolle. Wenn man merkt, dass die Unternehmenskultur nicht zu einem passt, die Botschaften, die gesendet werden, an den eigenen Idealen vorbei gehen oder Seniorität und Status mehr zählen als gute Ideen, dann sollte man unter Umständen auch über einen Wechsel nachdenken, anstatt sich selbst immer mehr zu verbiegen.

Die Tagung fand auf Initiative des Branchenbeirats „Frauen in Führung“ statt.

Im Fokus der beiden inhaltsgleichen Personalleitertagungen Außendienst stand das Thema „Regulierung und Revolution im Vertrieb“. Die Tagung fand in Augsburg unter der Leitung von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Aufsichtsräte der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, und in Düsseldorf unter der Leitung von Dr. Rolf Wiswesser, Vorstandsvorsitzender der ERGO Beratung und Vertrieb AG, statt. Durch die Verabschiedung des Lebensversicherungsreformgesetzes und das anhaltende Niedrigzinsniveau befindet sich der Vertrieb im Umbruch.

► Dr. Josef Beutelmann,
Dr. Rolf Wiswesser,
Ulrich Paul,
Dirk Czaya,
Frank Thomsen,
Dr. Gerhard Spatz,
Dr. Thomas Vogeno



In seinem Einführungsvortrag rief Rolf Wiswesser dazu auf, sich nicht zu stark auf die Risiken des derzeitigen Marktumfelds zu fokussieren. Vielmehr müssten sich die Vertriebsmannschaften auf die gegebenen Chancen konzentrieren, denn der Markt sei auch für die Lebensversicherung aufgrund der Alterung der Gesellschaft und des erhöhten Absicherungsbedarfs weiterhin vorhanden. Es sei deshalb an der Zeit, die vorherrschende Vertriebskultur in einigen wesentlichen Punkten zu ändern. Er hält es für erforderlich, dass die Unternehmen zunehmend Kunden- statt Produktorientierung in den Vordergrund rücken und einen ganzheitlichen Beratungsprozess anstreben.

Um dieses Ziel zu erreichen, sei es wichtig, im Rahmen der Rekrutierung für Quantität in der Ansprache und Qualität in der Auslese zu sorgen. Darüber hinaus rief Wiswesser dazu auf, „ein Freund von Transparenz zu werden“. Seine Marschroute lautet: Aufklärung über Risiken bei den Altersvorsorgeprodukten, Vornahme einer Risikoklassifizierung und saubere Dokumentation.





**Bestandsaus-
schöpfung gewinnt
an Bedeutung**

In den beiden Arbeitsgruppen unter der Leitung von Dirk Czaya (Swiss Life), Ulrich Paul (Gothaer), Gerhard Spatz (Zurich) und Thomas Vogeno (ERGO) wurden die Aspekte „Vertriebseffizienz“ und „Qualität und Transparenz“ vertieft. Dabei wurde erkannt, dass die Abkehr von der Produktsteuerung notwendig, aber schwierig ist. Nach den Ergebnissen der Arbeitsgruppen darf der Vermittler nicht mehr Produkterklärer sein, sondern muss den Kunden bei der Kaufentscheidung begleiten und diesem konkrete Lösungen aufzeigen. Die Vertriebspartner müssen sich bewusst werden, dass Bestandsausschöpfung erheblich an Bedeutung gewinnen und sich die Vergütungsstruktur an der Qualität der Beratung ausrichten wird. Außerdem wurde vor den Gefahren des schrumpfenden Vermittlermarkts gewarnt. Ziel der Versicherungsbranche muss eine strategische Nachwuchsplanung sein. Dabei ist wichtig, die Ausbildung in erfolgreichen Unternehmensagenturen durchzuführen und nicht bei „Einzelkämpfern“. Darüber hinaus sind Nebenberufler ein wertvolles Zukunftspotential.

Frank Thomsen, Mitglied des Vorstandes der Itzehoe Versicherung, teilte in seinem Schlussvortrag mit, dass sich die Itzehoe mittlerweile unter den Top 20 der deutschen Kfz-Versicherer befinde. Der Erfolg sei einem weit über dem Marktdurchschnitt liegenden organischen Wachstum in allen drei Vertriebswegen zu verdanken. Er wies darauf hin, dass der Direktvertrieb ein spezielles Geschäft darstelle und deshalb aus seiner Sicht persönlich, sachlich und kulturell von den anderen Vertriebswegen getrennt werden sollte. Im Hause der Itzehoe herrsche eine marktkonsistente Transparenz bei den unterschiedlichen Vertriebswegen. Dies werde durch eine umfassende Vertriebs-Erfolgs-Analyse und ein auf die Schaden-Kosten-Quote abgestimmtes Vertriebswege-Controlling gewährleistet. Am Ende des Tages führe das zu einem positiven Konkurrenzdenken zwischen den unterschiedlichen Vertriebswegen.



Was Personaler so tun: Heilen, Versetzen, Weiterbilden

Zum fünfzehnten Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu den Jahresauftaktveranstaltungen nach München, Hamburg und Köln eingeladen, 340 Teilnehmer kamen. Die Tagungen standen jeweils unter der Leitung des Geschäftsführenden Vorstandsmitglieds Dr. Michael Niebler. Geschäftsführer Dr. Michael Gold und die Referenten des Arbeitgeberverbandes sprachen über die aktuelle arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung, über statistische und betriebswirtschaftliche Themen und über Internationales. Abgerundet wurde die Tagung mit einer pointierten Zusammenfassung und einen Ausblick auf das anstehende Jahr durch den stellvertretenden Hauptgeschäftsführer Dr. Sebastian Hopfner.



Tobias Hohenadl

„Wenn man am Gras zieht, wächst es dann schneller?“

Die gesetzliche Geschlechterquote in Unternehmen

Von der sogenannten „weichen“ Frauenquote sind alle Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern betroffen. In ihr legt der Aufsichtsrat die Ziele für sich selbst und den Vorstand fest, während der Vorstand die Zielgrößen für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes definiert. Das muss bis 30. Juni 2015 geschehen, wobei auch angegeben werden muss, bis wann die Zielgrößen erreicht sein sollen (längstens in zwei Jahren). Eine Mindestzielgröße gibt es nicht!



Verena Richter

„Mindestens Mindestlohn!“

Die Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf die Versicherungsbranche
Die Voraussetzungen für mindestlohnbefreite Pflichtpraktika sowie für auf drei Monate befristete freiwillige Orientierungspraktika und freiwillige ausbildungs- und studienbegleitende Praktika sind genau zu beachten. Wann „orientiert“ sich ein Studierender? Wann hat zuvor bereits ein Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden? Wie ist bei einer Verlängerung oder Stückelung von Praktika zu verfahren?



Simone Rehbronn

„Fleißpunkte für die Versicherungswirtschaft“

Die Sonderauswertung der IW-Weiterbildungserhebung 2014

Die Versicherungswirtschaft ist Spitzenreiter beim Thema Weiterbildung, dies zeigt eine Sonderauswertung der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Im Gegensatz zu den anderen Branchen bieten alle Versicherungsunternehmen Weiterbildungsmaßnahmen an. Jeder Mitarbeiter bildete sich in 2013 im Durchschnitt 58 Stunden fort – das sind 77 % mehr als in der Gesamtwirtschaft. Weitere spannende Ergebnisse: In der Versicherungswirtschaft finden 15,6 % der Weiterbildungsaktivitäten in der Freizeit statt. In rd. 72 % der Versicherungsunternehmen werden die Mitarbeiter regelmäßig zu ihrem individuellen Weiterbildungsbedarf befragt.







Sylvia Ego

„AGV goes Europe“

Neues aus dem Sektoralen Sozialen Dialog
Der Sektorale Soziale Dialog ist auch für die Versicherungswirtschaft eine vom europäischen Gesetzgeber vorgeschriebene Pflichtveranstaltung. Die europäischen Versicherungs-Arbeitgeber und die Gewerkschaften im Versicherungssektor müssen sich treffen, um über branchenspezifische Probleme zu sprechen. Der AGV ist hierbei auf Seiten von Insurance Europe federführend und versucht, einen Mehrwert für die Versicherungswirtschaft zu generieren. Als erstes großes Projekt wurde eine gemeinsame Demografieerklärung verabschiedet. Das Folgeprojekt ist eine gemeinsame Erklärung zur Telearbeit.



Dr. Steffen Blessing

„Game over?“

Die rentenversicherungsrechtliche Zukunft der Syndikusanwälte
Syndikusanwälte ohne aktuellen Befreiungsbescheid sollten im Zweifelsfall in die gesetzliche Rentenversicherung umgeschlüsselt werden. Ansonsten droht dem Arbeitgeber ein Haftungsrisiko. Beiträge inklusive Säumniszuschläge müssen nämlich nicht erst ab 1. Januar 2015, sondern bereits ab Wegfall der Befreiungsvoraussetzungen nachentrichtet werden. Dies gilt nicht für die sogenannten rentennahen Jahrgänge. Wer am 31. Dezember 2014 das 58. Lebensjahr vollendet hat, genießt umfassenden Vertrauensschutz, auch bei einem künftigen Arbeitgeberwechsel.



Dr. Benjamin Heider

„Krank feiern, krank sein“

Wirksame Förderung des Heilungsprozesses bei „krankmachenden“ Arbeitnehmern

Vorgelegt wurden die Rechtswirkungen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) und die wichtigsten „Verteidigungsmittel“ des Arbeitgebers: Vorgehen gegen den Arzt, Medizinischer Dienst der Krankenkassen, Vorgehen gegen das Attest, Anordnung der sofortigen Vorlage der AUB, Bekanntmachung der Arbeitsunfähigkeit im Betrieb, Abbau von Gleitzeit, Lohnkürzung, Krankenbesuche und -rückkehrgespräche, Einsatz eines Detektivs. Das beste Mittel gegen Krankheit ist und bleibt aber wertschätzende und abwechslungsreiche Arbeit.





Dr. Michael Gold

„Auf und nieder, immer wieder!“

Inflation, Deflation und Tarifpolitik

Anfang 2014 lag die Inflationsrate in Deutschland nahe Null. Insbesondere die Energie- und Nahrungsmittelpreise sind hierfür ursächlich. Wird deren Entwicklung nicht berücksichtigt, lag die Kerninflation über 1,0 %. Kein Indikator deutete für Deutschland auf eine gefährliche nachfrageinduzierte Deflation hin: Die Real-löhne wuchsen, der Arbeitsmarkt war stabil und die Kaufkraft der Verbraucher gut; denn wer weniger beim Tanken ausgibt, kann mehr für andere Dinge ausgeben.



Dr. Sandra Kreft

„Bäumchen wechsle Dich!“

Die Versetzung im Betriebsverfassungsrecht

Der betriebsverfassungsrechtliche Tatbestand der Versetzung liegt deutlich häufiger vor, als man dies in der Praxis annimmt. So können bereits die Durchführung einer Dienstreise oder die kurzzeitige Abordnung in einen anderen Betrieb des Unternehmens eine mitbestimmungspflichtige Versetzung darstellen. Auch Veränderungen im Aufgabenbereich des Arbeitnehmers durch Wegnahme oder Ergänzung von Teilfunktionen im Umfang von ca. 20 % sind versetzungsrelevant. Bearbeitet also ein Arbeitnehmer an einem Arbeitstag in der Woche ein Projekt und gehört dies nicht zu seinen regulären Tätigkeiten, so wird man den Betriebsrat hierzu vorher um Zustimmung zu bitten haben. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer einverstanden ist oder nicht. Dass der Wechsel des Vorgesetzten immer eine Versetzung bei den unterstellten Mitarbeitern auslöst, ist übrigens eine Mär, die sich hartnäckig hält. Der einzige, der hier möglicherweise versetzt wird, ist der Vorgesetzte selbst.



Olga Worm

„Tue Gutes und rede darüber“

Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungsbranche

Dass die Unternehmen sehr großzügig zu ihren Mitarbeitern sind, zeigen die Ergebnisse der Sonderumfrage zu den Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft. Neben der betrieblichen Altersversorgung, die fast alle Unternehmen anbieten, werden weitere zahlreiche Zuwendungen – wie Verpflegung, Kinderbetreuung, Sach- und Geldzuwendungen bei besonderen Anlässen sowie flexible Arbeitszeiten und bezahlte Pausen – gewährt. Darüber hinaus ermöglicht die Hälfte der Unternehmen ihren Mitarbeitern Home Office. Jedes sechste Unternehmen hat ein Lebensarbeitszeitkonto für die Mitarbeiter eingerichtet. Fast alle Unternehmen gaben an, dass die Sozialleistungen sehr wichtig für die Erhöhung der Mitarbeiterbindung, die Steigerung der Motivation und die Wettbewerbsfähigkeit sind.



Anne Hümmer

„Ich bin dann mal wieder weg!“

Neue Regelungen für (Familien-)Pflegezeit und Elternzeit
Arbeitnehmer können seit 2014 einen Teilzeitananspruch für bis zu 24 Monate geltend machen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu Hause pflegen wollen. Der Arbeitgeber kann den Anspruch nur mit dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Mit der Einführung des Elterngeld Plus hat der Gesetzgeber auch den Teilzeitananspruch von Eltern gestärkt.



Kerstin Römelt

„The Voice of Germany“

Das BAG und seine Top Five aus dem Jahr 2014

Eine der brisantesten arbeitsrechtlichen Entscheidungen des Jahres 2014 hat nicht das Bundesarbeitsgericht, sondern das Bundesverwaltungsgericht getroffen: Grundsätzlich gilt in Deutschland ein Verbot der Sonntagsbeschäftigung. Verordnungen der Länder sehen Ausnahmen vor. So gestattete es die hessische Bedarfsgewerbeverordnung, dass Arbeitnehmer auch an Sonntagen Aufträge entgegennehmen und am Telefon beraten dürfen. Diese Erlaubnis für Call-Center-Tätigkeiten hat das Bundesverwaltungsgericht für nichtig erklärt. Nun überlegen auch andere Bundesländer, ihre Ausnahmeregelungen für Sonntagsarbeit zu ändern.

Rund 100 Personalverantwortliche trafen sich bei den Personalleitertagungen Innendienst zum Erfahrungsaustausch. Diese fanden unter der Leitung von Thomas Brahm, Mitglied der Vorstände der Debeka Versicherungsgruppe, vom 21. bis 23. April 2015 in Berlin und unter der Leitung von Dr. Rolf. G. Niemann, ehemaliges Mitglied des Vorstandes des AGV, vom 5. bis 7. Mai 2015 in Prien am Chiemsee statt. Die diesjährigen Tagungen drehten sich um das Thema „HR Trendmanagement“. Hierzu konnten sechs Fachexperten als Redner gewonnen werden.



Julius van de Laar

WIE MAN EINE WAHL GEWINNT, OHNE DASS ES JEMAND MERKT

Julius van de Laar, der 2012 für Barack Obama im entscheidenden Bundesstaat Ohio Wahlkampf führte, sprach über die Vorzüge und die Effektivität des digitalen Wahlkampfes und erklärte, was amerikanische Wahlkämpfer heute unter „Wählermobilisierung“ verstehen.

Die Ausgangslage 2012 sei schlecht gewesen: 8 % Arbeitslosigkeit, nur 41 % Zustimmung für den amtierenden Präsidenten und eine katastrophale Performance des Kandidaten im ersten Fernsehduell. An der politischen Message der Obama-Kampagne habe es nicht gelegen. So hätten Slogans wie „General Motors alive, Osama Bin Laden dead“ Wirkung gezeigt. Dennoch musste der Wirkungsgrad des Wahlkampfes gesteigert werden. Wie aber die richtigen Wähler erreichen und das am besten so, dass es niemand merkt? Ganz einfach, so van de Laar, über „Big Data“ und „Microtargeting“.

Es ging also um Zahlen, Daten, Fakten und um eine gezielte (digitale) Wähleransprache. Hierfür wurde auf Basis der in Amerika geführten Wählerlisten sowie einem „Haufen“ gekaufter Daten für jeden potenziellen Obama-Wähler ein umfassender Datensatz angelegt. Bedeutsam war zudem das Internetverhalten, weswegen dieses umfassend ausgewertet wurde. 50 % aller Amerikaner würden Facebook nutzen. Hiervon würden 98 % jemanden kennen, der Obama wählt. Insoweit wurde eine App entwickelt, die es der Obama-Kampagne ermöglichte, über das registrierte Profil des jeweiligen Facebook-Nutzers, in dessen Namen zur Wahl aufzufordern. Denn, so van de Laar, 78 % der Menschen, denen über Freunde oder Bekannte empfohlen worden sei, Obama zu wählen, stimmten letztlich für den Demokraten. Am Ende wurden fünf Millionen aktive Facebook App Nutzer verzeichnet. Ein erfolgreicher Wahlkampf benötigt nach van de Laar daher eine durchdachte Strategie und vor allem Botschaften, die jedermann versteht. Man sollte vielschichtig vorgehen und dabei – in seiner Rolle – immer authentisch bleiben.

„Egal was Sie tun, bleiben Sie authentisch“

„Big Data funktioniert nur bei Big Data und nicht tiny tiny small Data“

„Test und target everything“

„Mobilisierung kann nur mit Polarisierung stattfinden“





Prof. Dr. Armin Trost

KEINER WILL DER NÄCHSTE KODAK SEIN

Prof. Dr. Armin Trost, Professor für Human Resource Management an der Hochschule Furtwangen, forderte den Abschied von der hierarchischen Welt. Der neue große Trend im HR heiße Agilität. Traditionelles Talentmanagement habe ausgedient. Wer immer noch festlege, welche Mitarbeiter er haben wolle und dann die klassischen Instrumente einsetze, werde scheitern. Insbesondere das jährliche Mitarbeitergespräch sei Ausdruck hierarchischen Denkens.

„Komplexität kann nicht mit hierarchischen Strukturen bewältigt werden“

Gefragt seien stattdessen, so Trost, Talentorientierung, Offenheit und Diversity in Teams, das Netzwerk der Mitarbeiter als zentraler Faktor für persönliche Entwicklung und selbstdefinierte Entwicklungschancen. HR sollte keine zentrale, planende und steuernde, sondern eine befähigende und moderierende Rolle spielen. Der Experte erinnerte an eine Erkenntnis des Rennfahrers Stirling Moss: “If you think you have everything under control, you are probably too slow.”

1880 habe Kodak die erste Kamera für den Alltagsgebrauch entworfen, in den letzten Jahren sei jedoch der Wandel zur digitalen Fotografie verschlafen worden, so dass das Unternehmen 2012 Insolvenz anmelden musste. Trost betonte insoweit, „keiner will der nächste Kodak sein“. Deshalb müsse man von der hierarchischen Welt Abstand nehmen, denn die beste Möglichkeit, eine Idee zu killen, sei, sie in der Hierarchie nach oben zu tragen.

„Warum sollte ich meinen Chef fragen, wenn ich jemand kenne, der die Antwort weiß?“

„The Cream always comes to the top“

„Vertrauen reduziert Komplexität“





Stephan Grabmeier

WIE DIGITALISIERUNG DIE WELT UND SOCIAL BUSINESS UNTERNEHMEN VERÄNDERT

Enterprise 2.0 Experte Stephan Grabmeier, Innovation Evangelist, prophezeit, dass Unternehmen – wollen sie am Markt bestehen – digital werden und arbeiten müssen. Das aber sei leichter gesagt als getan. Vor allem, weil die meisten deutschen Unternehmen die digitale Transformation schlichtweg noch nicht priorisierten. In Zukunft werde alles, was sich digitalisieren lasse, digitalisiert und alles, was sich vernetzen lasse, vernetzt werden. Und das, so Grabmeier, verändere alles. Keine Branche könne sich diesem Wandel noch entziehen. Märkte würden heute um ein Vielfaches schneller „innovieren“ als noch vor zehn Jahren und Marktführer würden dreimal so häufig vom Konkurrenten verdrängt. Um dieser Dynamik der Märkte zu trotzen, sei Innovationsfähigkeit zwingend erforderlich.

Die Komplexität der Märkte fordere eine moderne Führungskultur. „Eine Firma kommt nirgends hin, wenn alles Denken dem Management überlassen werde“, so Grabmeier. Moderne Führung baue auf offene und flexible Netzwerkstrukturen, auf das Vertrauen in die Belegschaft, die Eigenverantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters sowie die Vernetzung von Mitarbeitern und zum Kunden. Hierfür sei ein neues Betriebssystem erforderlich – pyramidal und vernetzt. Digitalisierung sei Lebens Einstellung und insoweit nichts Neues. So würden Web 2.0-Technologien privat schon lange eingesetzt – jeder sei vernetzt. Dieses Bedürfnis nach Flexibilisierung übertrage sich auf die Arbeitswelt. Wissensmanagement in seiner bisherigen Form habe daher ausgedient. Heute werde Wissen geteilt, im Kollektiv genutzt und weiterentwickelt. „Eine moderne Unternehmenskultur macht sich diese netzwerkasierten und nicht-hierarchischen Kommunikationskanäle zu Nutzen und tritt als Ermöglicher statt als Autorität auf“, erklärte Stephan Grabmeier, der bei der Deutsche Telekom Enterprise 2.0 in Linienverantwortung eingeführt und umgesetzt hat.

*„Nicht-innovative
Unternehmen
verschwinden
vom Markt“*

„Unternehmen absorbieren Innovationen durch Macht, Abschottung und Planungsprozesse“

*„Wir verschwenden 25 % unserer Zeit,
um Experten bzw. Wissen zu finden“*

*„Die Haltbarkeit
von Unternehmen
ist in den letzten
50 Jahren auf
15 Jahre gesunken“*





Ina Ferber

„Erfahrungen im Bewerberprozess wirken auf Ihre Arbeitgebermarke“

CANDIDATE EXPERIENCE MANAGEMENT – IHR KANDIDAT IST KÖNIG

Im Wettbewerb um die richtigen Talente zähle jeder Kontakt. Personalberaterin Ina Ferber sieht daher in jedem Kontakt eine Chance, umworbene Arbeitskräfte an das Unternehmen zu binden. Leider falle die individuell erlebte „Candidate Journey“ aber nicht immer positiv aus, wie Studien bestätigen. Candidate Experience Management – kurz CRX – stehe für die persönliche Candidate Journey eines Bewerbers während seines Kontaktes zu einem potenziellen Arbeitgeber. Es gehe um Bewerberzufriedenheit und damit eigentlich um nichts Neues. Dennoch bestünde auf Unternehmenseite Verbesserungsbedarf. So könnten sich lediglich 13 % der Befragten für eine Bewerbung via Onlineformular erwärmen. Knapp jeder Zehnte solle sogar ganz auf eine Bewerbung verzichten, wenn eine Bewerbung nur über

ein Onlineformular möglich sei. Negativ beurteilten die Befragten auch die teilweise bis zu einstündige Bearbeitungszeit bei Onlinebewerbungen. Erfolgsentscheidend seien nach Ferber auch die Suchmaschinenoptimierung von Karrierewebsites und die Platzierung der eigenen Stellenanzeigen bei Google. Die Konkurrenz sei schließlich groß.

Ferber stellte fest, dass CRX unmittelbar auf die Arbeitgebermarke wirke. So würden sich rund 84 % mit einer positiven Candidate Experience erneut bei dem Unternehmen bewerben. Rund ein Viertel der Befragten teilten ihre Erlebnisse im Bewerbungsprozess zudem ihrem sozialen Umfeld mit, sei es persönlich oder über soziale Netzwerke. Der Kandidat müsse also stets König sein.



Tim Redenz

FIT & PROPER UNTER SOLVENCY II

Alle Personen, die ein Versicherungsunternehmen leiten oder andere Schlüsselaufgaben innehaben, müssen unter Solvency II die „fit and proper“-Kriterien erfüllen. Was genau dies für die Qualifikation der jeweiligen Mitarbeiter bedeutet, erläuterte Tim Redenz von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Redenz betonte, dass den Unternehmen bei der Feststellung, wer im Unternehmen neben den vier Schlüsselfunktionen (Versicherungsmathematik, Risikomanagement, Compliance, interne Revision) andere Schlüsselaufgaben wahrnehme, ein Einschätzungsspielraum obliege. In internen Leitlinien müssten allerdings alle Schlüsselaufgaben und Zuständigkeiten aufgezählt sowie das Verfahren für die Beurteilung der Qualifikation dokumentiert werden.

In Bezug auf die Beurteilung der fachlichen Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit dürfe, so Redenz, keine Stichtagsbetrachtung angestellt werden. Es handele sich hier vielmehr um einen laufenden Prozess, der eine fortwährende Weiterbildung und Beurteilung der betroffenen Personen erfordere. Das Regelungsumfeld unter Solvency II mit vielen Beteiligten auf unterschiedlichen Ebenen sei dynamisch. Redenz stellte fest, dass zu einzelnen Themen und Fragestellungen nach wie vor Beratungen im Gange seien und viele Fragen daher noch nicht rechtsicher beantwortet werden können.



Reinhard Bohn

BEST CASE: SYSTEMATISCHE IDENTIFIKATION UND FÖRDERUNG VON POTENZIALTRÄGERN

Reinhard Bohn, Abteilungsleiter Personalentwicklung bei der R+V Versicherung AG, berichtete, mit welchen Maßnahmen und Prozessen die R+V nicht nur Schlüsselpositionen optimal besetzt, sondern auch Mitarbeiter gewinnt, entwickelt und an sich bindet.

Die R+V habe ein aus der Unternehmensstrategie abgeleitetes integriertes Talentmanagement geschaffen mit dem Ziel, Schlüsselpositionen optimal zu besetzen. Damit sollte das Abwanderungsrisiko von Mitarbeitern in diesen Schlüsselpositionen minimiert werden sowie Wissens- und Erfahrungswerte dem Unternehmen langfristig erhalten bleiben.

In der Projektarbeit, so Bohn, sei festgestellt worden, dass die R+V bereits mit einer Vielzahl von Prozessen und Instrumenten im Bereich des „Talentmanagements“ arbeite (Nachfolgeplanungen, Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche, usw.). Der integrierte Ansatz sei hierauf aufgesetzt worden. Wichtig für den Erfolg dieses Ansatzes sei, dass HR und Führungskräfte ihre Aufgaben im Talentmanagement systematisch wahrnehmen. Zur Herstellung einer besseren Transparenz gebe es sog. Personalkonferenzen, in denen über Personalbedarf, Potenzialträger und Nachfolger gesprochen werde. Darauf aufbauend würden Gespräche auf verschiedenen Ebenen (Bereich, Ressort, Vorstand) stattfinden. Lag der Fokus zu Anfang noch auf Aktuaren und IT-Mitarbeitern, gelte der integrierte Ansatz nunmehr für Schlüsselfunktionen aus allen Unternehmensbereichen, so Bohn.

„In der Versicherungsbranche habe ich Hierarchie gelernt“

„Die Branche ist auf Stabilität gepolt“

„Kompetenzmodelle sind keine Raketenwissenschaft“

„Best case, aber auch etwas old fashion“

Im Jahr 2014 besuchten mehr als 500 Teilnehmer die Seminarreihen *Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte* und für *Arbeitnehmervertreter* sowohl im offenen Bildungsprogramm als auch in maßgeschneiderten Inhouse-Veranstaltungen. Mit dem Seminar „Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge und Co.“, „Arbeitsrecht für Betriebsräte“ sowie „Jugend- und Auszubildendenvertretung-Stufe 3“ wurde auch das Seminarprogramm 2015 bedarfsgerecht weiter ausgebaut.

Die sozialpolitischen Seminare der DVA richten sich an Arbeitnehmervertreter wie Betriebsräte sowie Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Neugewählte und erfahrene Interessenvertreter können aus dem mehrstufig konzipierten Seminarprogramm zwischen Einführungsveranstaltungen sowie Update-Seminaren wählen. Die Seminarreihe für Arbeitnehmervertreter vermittelt den Teilnehmern das notwendige Know-how, um als kompetenter Gesprächs- und Verhandlungspartner sämtliche im Tagesgeschäft auftretenden Rechtsfragen beantworten und betriebliche Vorgänge konstruktiv mitgestalten zu können. Das im Jahr 2014 zum ersten Mal angebotene Seminar *Arbeitsrecht für Betriebsräte* mit einem Gerichtsbesuch traf auf hohe Resonanz. Der Aufbau des Seminars

mit Vorbesprechung, Gerichtsbesuch und Nachbereitung der Praxisfälle boten den Seminarteilnehmern einen intensiven Einblick in die Thematik. Die Seminarreihe Jugend- und Auszubildendenvertretung wurde um die Stufe 3 ergänzt, die unter anderem die Themen Zusammenarbeit JAV und Betriebsrat, Kündigungsschutz sowie Übernahmeanspruch aufgreift.

Die Seminarreihe *Arbeitsrecht und Personal*, richtet sich insbesondere an Personalleiter, Personalreferenten und Führungskräfte. Das Seminarangebot konzentriert sich auf die arbeitsrechtlichen Grundlagen-seminare zu den Themen Arbeitsvertrag, Betriebsverfassungsrecht oder Tarifverträge. Neu hinzugekommen ist das Seminar *Arbeitnehmerüberlassung Werkverträge*



Ausschnitt aus der Vielfalt des DVA-Bildungsangebotes:

WEITERBILDUNGEN FÜR	THEMEN
- Betriebsräte - Jugend- und Auszubildendenvertreter - Führungskräfte - Mitarbeiter in Personalabteilungen - Mitarbeiter im Controlling - Mitglieder in Aufsichts- und Verwaltungsräten sowie Wirtschaftsausschüssen	- Arbeitsrecht - Betriebsverfassungsrecht - Verhandlungskompetenz und Kommunikation - Der Arbeitsvertrag - Personalentwicklung - Kündigung und Aufhebungsvertrag - Rechtsfragen im bestehenden Arbeitsverhältnis - Angestellter Außendienst - Tarifverträge für die Versicherungsbranche - Umgang mit Low Performern - Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge und Co.

und Co., das die arbeitsrechtlichen Grundlagen und Vorgehensweisen zum Themenkomplex Einsatz von Fremdpersonal anhand verschiedener Praxisfälle erläutert.

Alle Referenten sind mit sämtlichen sich im Personalbereich der Versicherungswirtschaft ergebenden Fragestellungen bestens vertraut. Die Veranstaltungen werden ausschließlich für Mitarbeiter in Personalabteilungen und für Führungskräfte von Versicherungsgesellschaften entwickelt. Dies ermöglicht einen Gedanken- und Erfahrungsaustausch zu branchentypischen Personalthemen.

Für die Weiterbildung von Mitgliedern in Aufsichts- und Verwaltungsräten sowie Wirtschaftsausschüssen bietet die DVA in Zusammenarbeit mit dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) ein individuelles Schulungsprogramm an.

Die DVA, gegründet von den drei Branchenverbänden AGV, BWV und GDV, bündelt deren überbetriebliche Bildungsangebote. Jährlich durchlaufen rd. 10.000 Teilnehmer, davon 900 Absolventen bei Lehr- und Studiengängen mit DVA Abschluss, das Weiterbildungsangebot der Branchenakademie.

Sämtliche Themeninhalte und Seminare können auch als maßgefertigtes Inhouse-Seminar gebucht werden. Je nach Wunsch werden die Schwerpunkte festgelegt und spezielle Themen in die Seminare integriert.



PUBLIKATIONEN

Der AGV baut seine Aktivitäten im Bereich der Mitgliederinformation kontinuierlich aus. Die Mitglieder des Verbandes sollen stets über aktuelle Entwicklungen in Recht und Praxis informiert sein. Die Publikationen werden unmittelbar über Verbandsmedien (z.B. Rundschreiben) vertrieben oder über den Verlag Versicherungswirtschaft und die einschlägige Fachpresse.

FACHPRESSE

Der Verband hat den Anspruch, die Interessen der Versicherungswirtschaft mit hoher fachlicher Qualität auch in der Fachpresse zu vertreten. Hierfür werden in unregelmäßigen Abständen aktuelle und meist kontrovers diskutierte Themen zum Anlass genommen, eine fachlich fundierte Arbeitgeberposition zu entwickeln, um diese überregional und auch an andere Branchen adressiert, zu veröffentlichen.

BROSCHÜRE

„DIE AUSBILDUNGSUMFRAGE DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

Gemeinsam mit dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. hat der AGV 2014 zum elften Mal die Ausbildungsumfrage erhoben. Die im jährlichen Turnus durchgeführte Erhebung dient zum einen der Gewinnung von Informationen über den Status-Quo in der Branche sowie der Weiterentwicklung von Bildungsgängen. Zum anderen greift sie Fragestellungen auf, die für die Mitgliedsunternehmen selbst von Interesse sind und das Benchmarking mit der Gesamtbranche ermöglichen.

Die Auswertung basiert auf 61 Rückmeldungen von Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen mit rd. 179.200 Beschäftigten. Es ergibt sich damit ein Repräsentationsgrad von rd. 84 % in Bezug auf die Beschäftigtenzahl der Versicherungswirtschaft. In diesem Jahr wurde ein besonderes Augenmerk auf das Thema „Lernen in der Zukunft“ gelegt. Außerdem wurden im standardisierten Teil u.a. die Auszubildenden- und Übernahmequote ermittelt.

AKTUELLE FACH- UND SONDERPUBLIKATIONEN

- | Wirksame Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verringerung von Fehlzeiten
Fachaufsatz,
(NJW 15/2015, S. 1051 ff. – Heider)
- | Statussymbole, Machtspiele, Netzwerke und Gerangel
Artikel,
(Versicherungswirtschaft 3/2014, S. 20 f. – Kirsch)
- | Rentenversicherungs-Roulette
Vorwort,
(NJW-Editorial 7/2014 – Kirsch)
- | Publikationen im Rahmen des AGV-Projekts „Frauen in Führung“
Workshop „Frauen im Vertrieb“
Broschüre,
(Tagung vom 12. Februar 2014 – Kirsch/Richter)

Workshop „Unternehmenskultur verändern“
Broschüre,
(Tagung vom 6. November 2013 – Kirsch/Ego)

AGV-Erhebung „Frauen in Führung“
Broschüre (dt./engl.),
(Oktober 2013 – Kirsch/Schikora/Ego)

Die Broschüre „Die Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ präsentiert die zentralen Ergebnisse der Ausbildungsumfrage 2014 und spiegelt das traditionell hohe Engagement der Versicherungsbranche im Bereich der Ausbildung junger Menschen wider.



LEITFÄDEN DER RECHTSABTEILUNG

Arbeitsrechtliche Themen gewinnen in der täglichen Personalpraxis zunehmend an Bedeutung. Der Personalpraktiker steht vor der Herausforderung, neue Rechtsprechung und Gesetzgebung schnellstmöglich in die Praxis umzusetzen, obwohl die mit der Änderung verbundenen Rechtsfolgen häufig schwer einzuschätzen sind. Vor diesem Hintergrund hat der AGV im Jahr 2009 ein neues Informationsformat aufgelegt.

In einer „Leitfaden-Serie“ werden hochaktuelle und besonders relevante arbeitsrechtliche Themen praxisnah und kompakt unter Berücksichtigung von Musterformulierungen erörtert. Die Leitfäden werden teils über den Rundschreibendienst des AGV durch Arbeitgeber-Rundschreiben (AR – vormals Allgemeines Rundschreiben), Sonder-Rundschreiben (SR) oder bei entsprechendem Seitenumfang über den Verlag Versicherungswirtschaft vertrieben. Folgende Leitfäden des AGV sind bislang erschienen:

ÜBER DEN VERLAG VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

- | Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz
Ein Leitfaden für die Praxis,
2. Aufl. 2014

- | Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft
Kommentar,
9. Aufl. 2013

- | Der Versorgungsausgleich bei Betriebsrenten
Ein Leitfaden für die arbeits- und familienrechtliche Praxis,
1. Aufl. 2011

- | Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
3. Aufl. 2009

IM ALLGEMEINEN RUNDSCHREIBEN

- Das Mindestlohngesetz (MiLoG) – Auswirkungen in Versicherungsunternehmen, Januar 2015
- Die Hinzuziehung von Sachverständigen, sachkundigen Arbeitnehmern, Beratern und Prozessvertretern (insbesondere Rechtsanwälten) durch den Betriebsrat, Mai 2014
- Urteile des BSG vom 31.10.2012: Änderungen im Befreiungsrecht der Rentenversicherung für im Unternehmen beschäftigte Pflichtmitglieder berufständischer Versorgungseinrichtungen (insb. „Syndikusanwälte“), Januar 2014
- Interessenausgleich und Sozialplan – Eine Sammlung der Versicherungswirtschaft, Januar 2014
- Die Anpassungsprüfungspflicht im Betriebsrentenrecht, Mai 2013
- Elternzeit und Elternteilzeit – Überblick über die gesetzlichen und tariflichen Regelungen, März 2013
- Ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Versicherungsarbeitgeber in der Sozialgerichtsbarkeit, Dezember 2012
- Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit – Handlungsempfehlungen für die Versicherungswirtschaft, August 2012
- Zielvereinbarung – Ausgewählte Fragen aus der Praxis, Juli 2012
- Ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Versicherungsarbeitgeber in der Arbeitsgerichtsbarkeit, Mai 2012
- Mutterschutz – Überblick über die gesetzlichen und tariflichen Regelungen, Februar 2012
- Die verhaltensbedingte Kündigung und ihre Voraussetzungen, Januar 2012
- Beschäftigung von Schülern und Studenten, Juli 2011
- Umsetzung der Versicherungsvergütungsverordnung (VersVergV) auf die Vergütungssysteme von Arbeitnehmern in Versicherungsunternehmen, Februar 2011
- Die krankheitsbedingte Kündigung und ihre Voraussetzungen, Januar 2011
- Leitfaden zur Umsetzung des Rundschreibens der BaFin 23/2009 (VA) betreffend die Vergütungsgestaltung von Arbeitnehmern in den Versicherungsunternehmen, Mai 2010
- Arbeitnehmerdatenschutz – Die zweite Novelle des BDSG, Januar 2010

IM SONDERRUNDSCHREIBEN

- Arbeitskampf in der Versicherungswirtschaft, Februar 2015

BROSCHÜRE „DIE WEITERBILDUNGSUMFRAGE DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

Im sechsten Erhebungsjahr der Weiterbildungsumfrage sind AGV und BWV neue Wege gegangen: Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln wurde beauftragt, im Rahmen der branchenübergreifenden Weiterbildungserhebung 2014 des IW eine Sondererhebung für die Versicherungswirtschaft durchzuführen.

Aufgrund der Sondererhebung konnten in diesem Jahr erstmalig Benchmarks im Bereich Weiterbildung der Versicherungswirtschaft im Vergleich zur Gesamtwirtschaft präsentiert werden. Das Ergebnis ist überaus erfreulich. Die Assekuranz punktet mit einem weit überdurchschnittlichen Weiterbildungsengagement. Anders als in der Gesamtwirtschaft sind alle Versicherungsunternehmen weiterbildungsaktiv und bieten Qualifizierungsmöglichkeiten an.

An der Befragung haben sich 66 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen beteiligt. Dies entspricht einem Repräsentationsgrad von 94 % in Bezug auf die Arbeitnehmer im Innendienst. Die Broschüre „Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ hält die zentralen Ergebnisse dieser Erhebung fest.



BROSCHÜRE ZUM BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENT IN DER VERSICHERUNGSBRANCHE

Mit der Veröffentlichung der Ergebnisse der AGV-Umfrage zum Gesundheitsmanagement im Frühjahr 2014, startete das AGV-Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Kernstück des Projektes bildet die im August 2014 herausgegebene 50-seitige Broschüre mit dem Titel „Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Versicherungswirtschaft“. Schwerpunkte der Publikation sind hierbei das ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsmanagement, die zielgruppenspezifische Vorsorge und die psychische Gesundheit. Die Broschüre bietet umfassende Ein-

blicke in das Engagement der Versicherer als Arbeitgeber: Zum einen werden 27 herausragende Praxisbeispiele aus den Unternehmen präsentiert, die individuelle Erfahrungen mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufzeigen. Zum anderen enthält sie mit den zentralen Ergebnissen der AGV-Erhebung ein umfassendes Zahlenmaterial zum Thema. Zusätzlich ist die Publikation auch in englischer Sprache verfügbar, um die umfassenden Brancheninformationen einem noch breiteren Interessentenkreis zugänglich zu machen.



Die Broschüre kann in beiden Sprachen auf der AGV-Projektseite „Gesundheitsmanagement“ unter www.agv-vers.de/projekte/gesundheitsmanagement abgerufen werden.



DAS NEUE VERBANDSMAGAZIN VIS A VIS:

Seit Juli 2014 gibt der AGV das Verbandsmagazin *vis a vis* heraus. Der AGV hat sich dabei bewusst für ein klassisches Printprodukt entschieden. Alle zwei Monate wird diese Publikation an alle „Kunden“ des Verbandes – d. h. allen, mit denen der AGV zusammenarbeitet – zugesandt, von Gehaltsabrechner bis Vorstandsvorsitzende. *vis a vis* hat keine Hierarchie.



DIE ZIELE VON VIS A VIS

- | Das Tätigkeitsfeld des AGV in seiner Breite sichtbar machen.
- | Ein Forum für diejenigen schaffen, die in der Versicherungswirtschaft „Personal machen“.
- | Interessante Personalthemen prägnant darstellen.
- | Über Fakten und Zahlen berichten, die für die meisten Leser neu sein dürften.
- | Den Mitarbeitern der Personalabteilungen Argumente für Gespräche mit Mitarbeitern und Betriebsräten an die Hand geben.



Seit dem 3. Quartal 2014 hat der AGV seinen Service im Bereich Projekte um das Thema Gesundheitsmanagement erneut erweitert. Die AGV-Betriebsvereinbarung-Datenbank (BV-Datenbank) und die Präsentation der Initiative „Frauen in Führung“ in der Rubrik Projekte werden weiterhin intensiv von den Besuchern genutzt.

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist den Versicherern als Arbeitgeber ein großes Anliegen. Vor diesem Hintergrund stellt der AGV seit 2014 auf seiner Homepage exemplarisch rd. 30 Unternehmensbeispiele rund um das Thema Gesundheit, Gesundheitsmanagement und Gesundheitsprojekte vor. Seit der Einführung konnten mehr als 2.000 Aufrufe gezählt werden.



PROJEKTVORSTELLUNG

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist den Versicherern als Arbeitgeber ein großes Anliegen.

Das Thema ist in der Branche angekommen, die Versicherungsunternehmen setzen sich in überaus hohem Maße für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ein. Laut der Ergebnisse der AGV-Erhebung 2013 existiert in ca. zwei Drittel der Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) seit mehr als fünf Jahren. Angebote und Serviceleistungen zum Thema Gesundheit stehen in allen Häusern für die Mitarbeiter zur Verfügung.

Umfassende Brancheninformationen über das Engagement der Versicherer bietet die AGV-

Broschüre „Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Versicherungsbranche“. Diese gibt Einblicke in 27 individuelle Erfahrungen mit dem Gesundheitsmanagement in den Unternehmen.

Darüber hinaus werden in der Broschüre Ergebnisse der vom AGV eigens durchgeführten Erhebung zum Thema vorgestellt. Das umfangreiche Datenmaterial bietet einen hervorragenden Überblick über das Angebot der Versicherer.

Diese und weitere → **Unternehmensbeispiele** werden zudem auf den folgenden Seiten präsentiert und enthalten zum Teil weiterführende Projektinformationen der einzelnen Häuser.

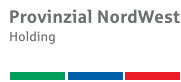
Zum Start der BV-Datenbank im Herbst 2012 konnten den Mitgliedsunternehmen rd. 160 Betriebsvereinbarungen zu 67 Themenbereichen im Mitgliederbereich bereitgestellt werden. Aktuell stehen den Nutzern über 500 Betriebsvereinbarungen zu nunmehr rd. 110 Themenbereichen zur Verfügung.

SERVICE DER BV-DATENBANK

- | Bereitstellung anonymisierter Betriebs- und anderer Vereinbarungen.
- | Gliederung nach Themen.
- | Stichwortsuche in der Datenbank.
- | Nennung des Arbeitnehmergremiums.
- | Upload-Bereich für neue Betriebsvereinbarungen.

Die Rückmeldungen aus den Häusern zur BV-Datenbank des AGV sind sehr positiv. Für den Bereich „Frauen in Führung“ konnten wir auf der Homepage im abgelaufenen Jahr insgesamt rd. 13.000 Zugriffe zählen. Allein die Seite des Branchenbeirates wurde seit der Gründung im Sommer 2013 über 3.900 Mal aufgerufen.

Seit dem 1. Januar 2011 bietet der AGV seinen Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, im AGV-Stellenmarkt (www.die-versicherer-als-arbeitgeber.de) auf das Stellen- und Karriereportal des eigenen Unternehmens zu verlinken. Aktuell präsentieren sich insgesamt 73 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen mit Anschrift, Logo und Link. Im Jahr 2014 konnten insgesamt 35.400 Zugriffe auf diese Seite gezählt werden.





VERBANDSORGANISATION

Im AGV sind 243 Unternehmen der Versicherungsbranche (sog. Vollmitglieder) organisiert. Mit weiteren 75 Unternehmen (sog. Gastmitglieder) besteht ein Betreuungsverhältnis.

Zusammen beschäftigen die 318 Unternehmen rd. 208.900 Mitarbeiter. Das sind 99 % der 211.100 zu diesem Zeitpunkt in der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Angestellten.

REGIONALE VERTEILUNG DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN



VOLLMITGLIEDER

Es handelt sich hierbei um private und öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen, um Holdinggesellschaften, die selbst kein Versicherungsgeschäft betreiben, sowie um rechtlich selbständige Dienstleistungsunternehmen, die überwiegend für Versicherungsunternehmen tätig sind. Sie sind Mitglied des AGV und deshalb nach § 3 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden.

GASTMITGLIEDER

Es handelt sich hierbei um Unternehmen, die der Versicherungswirtschaft nahestehen, oder um Versicherungsunternehmen, die Mitgliedschaftspflichten aus besonderen Gründen nicht in vollem Umfang übernehmen können. Zwischen ihnen und dem AGV besteht ein Betreuungsverhältnis. Sie sind nicht Mitglied des AGV und deshalb auch nicht an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden.

17 Mitglieder sind Niederlassungen ausländischer Gesellschaften und 12 Mitgliedsunternehmen haben öffentlich-rechtlichen Status. Unter den Gastmitgliedern finden sich u. a. fünf Versicherungsmakler, diverse IT- und Servicegesellschaften sowie einige branchennahe Dienstleister.

ORDENTLICHE MITGLIEDER

Stand:

1. Juni 2015,
243 Mitglieder

**AachenMünchener
Lebensversicherung AG**
AachenMünchener-Platz 1
52064 Aachen

**AachenMünchener
Versicherung AG**
AachenMünchener-Platz 1
52064 Aachen

ACE European Group Limited
Direktion für Deutschland
Lurgiallee 10
60439 Frankfurt/Main

AIG Europe Limited,
Direktion für Deutschland
Speicherstraße 55
60327 Frankfurt/Main

Allianz
Beratungs- und Vertriebs-AG
Nymphenburger Straße 110-112
80636 München

Allianz
Deutschland AG
Königinstraße 28
80802 München

Allianz
**Global Corporate &
Specialty AG**
Königinstraße 19
80539 München

Allianz
Lebensversicherungs-AG
Reinsburgstraße 19
70178 Stuttgart

Allianz
**Private Kranken-
versicherungs-AG**
Königinstraße 28
80802 München

Allianz
Versicherungs-AG
Königinstraße 28
80802 München

ALTE LEIPZIGER
Lebensversicherung
auf Gegenseitigkeit
Alte Leipziger-Platz 1
61440 Oberursel

ALTE LEIPZIGER
Versicherung AG
Alte Leipziger-Platz 1
61440 Oberursel

ARAG
Allgemeine
Versicherungs-AG
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

ARAG
Krankenversicherungs-AG
Hollerithstraße 11
81829 München

ARAG
Lebensversicherungs-AG
Hollerithstraße 11
81829 München

ARAG SE
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Atradius
Kreditversicherung
Niederlassung der Atradius
Credit Insurance N.V.
Opladener Straße 14
50679 Köln

AUXILIA
**Rechtsschutz-
Versicherungs-AG**
Uhlandstraße 7
80336 München

AXA
Corporate Solutions
Deutschland
Niederlassung der AXA
Corporate Solutions
Assurance S.A.
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

AXA
Group Solutions SA
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

AXA
Konzern AG
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

AXA
Krankenversicherung AG
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

AXA
Lebensversicherung AG
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

AXA
MATRIX Risk Consultants
Niederlassung Deutschland
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

AXA
Technology Services
Germany GmbH
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

AXA
Versicherung AG
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

Baden-Badener
Versicherung AG
Schlackenbergstraße 20
66386 St. Ingbert

Barmeria
Allgemeine Versicherungs-AG
Barmeria-Allee 1
42119 Wuppertal

Barmeria
Krankenversicherung a.G.
Barmeria-Allee 1
42119 Wuppertal

Barmeria
Lebensversicherung a.G.
Barmeria-Allee 1
42119 Wuppertal

Basler
Lebensversicherungs-AG
Ludwig-Erhard-Straße 22
20459 Hamburg

Basler Securitas
Versicherungs-AG
Basler Straße 4
61352 Bad Homburg

Bayerische Beamten
Lebensversicherung a.G.
Thomas-Dehler-Straße 25
81737 München

Bayerische Beamten
Versicherung AG
Thomas-Dehler-Straße 25
81737 München

Bayerische
Beamtenkrankenkasse AG
Maximilianstraße 53
80538 München

Bayerische
Hausbesitzer-Versicherungs-
Gesellschaft a.G.
Sonnenstraße 13
80331 München

Bayerische
Landesbrandversicherung AG
Maximilianstraße 53
80538 München

Bayerischer
Versicherungsverband
Versicherungs-AG
Maximilianstraße 53
80538 München

BAYERN-VERSICHERUNG
Lebensversicherung AG
Maximilianstraße 53
80538 München

BGV-Versicherung AG
Durlacher Allee 56a
76131 Karlsruhe

Bonner Akademie
Gesellschaft für DV- und
Management-Training,
Bildung und Beratung mbH
Rabinstraße 8
53111 Bonn

Bonnfinanz
Aktiengesellschaft
für Vermögensberatung
und Vermittlung
Rabinstraße 8
53111 Bonn

BRUDERHILFE
Sachversicherung AG
Kölnische Straße 108-112
34119 Kassel

BVAG
Berliner Versicherung
Aktiengesellschaft
Tino-Schwerzina-Straße 32
13089 Berlin

CARDIF
Allgemeine Versicherung
Zweigniederlassung für
Deutschland
Friedlzheimer Straße 6
70499 Stuttgart

Central
Krankenversicherung AG
Hansaring 40-50
50670 Köln

CHUBB INSURANCE
COMPANY OF EUROPE SE
Direktion für Deutschland
Grafenberger Allee 295
40237 Düsseldorf

Compagnie Française
d'Assurance pour le
Commerce Extérieur S.A.
Niederlassung in
Deutschland (Coface)
Isaac-Fulda-Allee 1
55124 Mainz

Concordia
Krankenversicherungs-AG
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

Concordia oeco
Lebensversicherungs-AG
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

Concordia
Rechtsschutz-Leistungs-GmbH
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

Concordia
Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

Concordia
Service GmbH
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

Concordia
Versicherungs-Gesellschaft
auf Gegenseitigkeit
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

Condor
Allgemeine Versicherungs-AG
Admiralitätstraße 67
20459 Hamburg

Condor
Lebensversicherungs-AG
Admiralitätstraße 67
20459 Hamburg

Continental
Krankenversicherung a.G.
Ruhrallee 92-94
44139 Dortmund

Continentale
Lebensversicherung AG
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München

Continentale
Rechtsschutz Service GmbH
Ruhrallee 92
44139 Dortmund

Continentale
Sachversicherung AG
Ruhrallee 94
44139 Dortmund

Cosmos
Lebensversicherungs-AG
Halbergstraße 52-54
66121 Saarbrücken

D.A.S.
Deutscher Automobil Schutz
Allgemeine Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Thomas-Dehler-Straße 2
81737 München

D.A.S.
Rechtsschutz Leistungs-GmbH
Victoriaplatz 2
40198 Düsseldorf

DA
Deutsche Allgemeine
Versicherung AG
Oberstedter Straße 14
61440 Oberursel

DARAG
Deutsche Versicherungs-
und Rückversicherungs-AG
Hafenstraße 32a
22880 Wedel

Debeka
Krankenversicherungs-
verein a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-
Straße 18
56073 Koblenz

Debeka
Lebensversicherungs-
verein a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-
Straße 18
56073 Koblenz

Delta Lloyd
Lebensversicherung AG
Abraham-Lincoln-Park 1
65189 Wiesbaden

DEURAG
Deutsche Rechtsschutz-
Versicherung AG
Abraham-Lincoln-Straße 3
65189 Wiesbaden

Deutsche
Ärzteversicherung AG
Börsenplatz 1
50667 Köln

Deutsche
Rückversicherung AG
Verband öffentlicher Versicherer
Hansaallee 177
40549 Düsseldorf

DEUTSCHER HEROLD AG
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn

DEUTSCHER RING
Krankenversicherungs-
verein a.G.
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg

DEVK
Allgemeine Versicherungs-AG
Riehler Straße 190
50735 Köln

DEVK
Deutsche Eisenbahn
Versicherung Lebens-
versicherungsverein a.G.
Betriebliche Sozialeinrichtung
der Deutschen Bahn
Riehler Straße 190
50735 Köln

DEVK
Deutsche Eisenbahn
Versicherung Sach- und
HUK-Versicherungsverein a.G.
Betriebliche Sozialeinrichtung
der Deutschen Bahn
Riehler Straße 190
50735 Köln

DEVK
Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Riehler Straße 190
50735 Köln

Dialog
Lebensversicherungs-AG
Halderstraße 29
86150 Augsburg

DKV
Deutsche Kranken-
versicherung AG
Aachener Straße 300
50933 Köln

E+S
Rückversicherung AG
Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover

ERGO
Beratung und Vertrieb AG
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf

ERGO
Lebensversicherung AG
Überseering 45
22297 Hamburg

ERGO
Versicherung AG
Victoriaplatz 1
40477 Düsseldorf

ERGO
Versicherungsgruppe AG
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf

Euler Hermes
Aktiengesellschaft
Gasstraße 27
22761 Hamburg

Euler Hermes Deutschland AG
Niederlassung der
Euler Hermes SA
Friedensallee 254
22763 Hamburg

EUROPA
Lebensversicherung AG
Piusstraße 137
50931 Köln

EUROPA
Versicherung AG
Piusstraße 137
50931 Köln

EUROPÄISCHE
Reiseversicherung AG
Rosenheimer Straße 116
81669 München

Fahrlehrerversicherung VaG
Mittlerer Pfad 5
70499 Stuttgart

Familienfürsorge
Lebensversicherung AG
im Raum der Kirchen
Doktorweg 2-4
32756 Detmold

FM Insurance Company Ltd.
Direktion für Deutschland
Eschersheimer Landstraße 55
60322 Frankfurt/Main

Gartenbau-
Versicherung VVaG
Von-Frerichs-Straße 8
65191 Wiesbaden

General Reinsurance AG
Theodor-Heuss-Ring 11
50668 Köln

Generali
Lebensversicherung AG
Adenauerring 7
81737 München

Generali
Versicherung AG
Adenauerring 7
81737 München

GLOBALE
Rückversicherungs-AG
Im Mediapark 4b
50670 Köln

Gothaer
Allgemeine Versicherung AG
Gothaer Allee 1
50969 Köln

Gothaer
Finanzholding AG
Berlin-Kölnische-Allee 1
50969 Köln

Gothaer
Krankenversicherung AG
Arnoldiplatz 1
50969 Köln

Gothaer
Lebensversicherung AG
Arnoldiplatz 1
50969 Köln

Gothaer
Systems GmbH
Pohligstraße 3
50969 Köln

Grundeigentümer-
Versicherung VVaG
Große Bäckerstraße 7
20095 Hamburg

GVO Gegenseitigkeit
Versicherung Oldenburg VVaG
Osterstraße 15
26122 Oldenburg

Haftpflichtkasse Darmstadt
– Haftpflichtversicherung
des Deutschen Hotel- und
Gaststättengewerbes – VVaG
Arheilger Weg 5
64380 Roßdorf

HALLESCHE Krankenver-
sicherung auf Gegenseitigkeit
Reinsburgstraße 10
70178 Stuttgart

Hamburger
Feuerkasse Versicherungs-AG
Kleiner Burstah 6-10
20457 Hamburg

Hamburger
Lebensversicherung AG
Abraham-Lincoln-Park 1
65189 Wiesbaden

Hannover Rück SE
Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover

Hannoversche
Lebensversicherung AG
VHV-Platz 1
30177 Hannover

HanseMerkur
Allgemeine Versicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur
Krankenversicherung aG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur
Krankenversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur
Lebensversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur
Reiseversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur
Speziale Kranken-
versicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HDI-Gerling
Industrie Versicherung AG
HDI-Platz 1
30659 Hannover

HDI-Gerling
Schadenregulierung GmbH
Riethorst 2
30659 Hannover

**HDI-Gerling
Sicherheitstechnik GmbH**
Riethorst 2
30659 Hannover

**HDI
Kundenservice AG**
Gereonshof
50597 Köln

**HDI
Lebensversicherung AG**
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln

**HDI
Vertriebs AG**
Riethorst 2
30659 Hannover

**HELVETIA
schweizerische
Lebensversicherungs-AG**
Weißadlergasse 2
60311 Frankfurt/Main

**Helvetia
Schweizerische
Versicherungsgesellschaft AG
Direktion für Deutschland**
Berliner Straße 56-58
60311 Frankfurt/Main

**HUK-COBURG
Haftpflicht-Unterstützungs-
Kasse kraftfahrender Beamter
Deutschlands a.G. in Coburg**
Bahnhofsplatz
96444 Coburg

**HUK-COBURG-
Rechtsschutzversicherung AG**
Willi-Hussong-Straße 2
96443 Coburg

IDEAL Lebensversicherung a.G.
Kochstraße 26
10969 Berlin

**Iduna
Vereinigte Lebensversicherung
aG für Handwerk, Handel und
Gewerbe**
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg

**If Schadenversicherung AG
Direktion für Deutschland**
Siemensstraße 9
63263 Neu-Isenburg

**IMD
Gesellschaft für Informatik
und Datenverarbeitung mbH**
Augustaanlage 66
68165 Mannheim

**INTER
Allgemeine Versicherung AG**
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

**INTER
Krankenversicherung aG**
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

**INTER
Lebensversicherung AG**
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

**Interlloyd
Versicherungs-AG**
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

**InterRisk
Informatik GmbH**
Carl-Bosch-Straße 5
65203 Wiesbaden

**InterRisk
Lebensversicherungs-AG
Vienna Insurance Group**
Carl-Bosch-Straße 5
65203 Wiesbaden

**InterRisk
Versicherungs-AG
Vienna Insurance Group**
Carl-Bosch-Straße 5
65203 Wiesbaden

**ITERGO
Informationstechnologie
GmbH**
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf

**Itzehoer Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG**
Itzehoer Platz
25521 Itzehoe

**ivv – Informationsverarbeitung
für Versicherungen GmbH**
Schiffgraben 4
30159 Hannover

Landeskrankenhilfe V.V.a.G.
Uelzener Straße 120
21335 Lüneburg

**Lebensversicherung
von 1871 a.G. München**
Maximiliansplatz 5
80333 München

**Mannheimer
AG Holding**
Ruhrallee 92
44139 Dortmund

**Mannheimer
Versicherung AG**
Augustaanlage 66
68165 Mannheim

**Mecklenburgische
Versicherungs-Gesellschaft a.G.**
Platz der Mecklenburgischen 1
30625 Hannover

**Medien-Versicherung
a.G. Karlsruhe
vorm. Buchgewerbe
Feuerversicherung**
Borsigstraße 5
76185 Karlsruhe

**Münchener Rück-
versicherungs-Gesellschaft
Aktiengesellschaft
in München**
Königinstraße 107
80802 München

**Münchener
und Magdeburger
Agrarversicherung AG**
Albert-Schweitzer-Straße 62
81735 München

MÜNCHENER VEREIN
Allgemeine Versicherungs-AG
Pettenkoferstraße 19
80336 München

MÜNCHENER VEREIN
Krankenversicherung a.G.
Pettenkoferstraße 19
80336 München

MÜNCHENER VEREIN
Lebensversicherung a.G.
Pettenkoferstraße 19
80336 München

Naspa Versicherungs-
Service GmbH
Carl-Bosch-Straße 10
65203 Wiesbaden

Nassau
Assekuranzkontor GmbH
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln

Neue Rechtsschutz-
Versicherungsgesellschaft AG
Augustaanlage 25
68165 Mannheim

NÜRNBERGER
Allgemeine Versicherungs-AG
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg

NÜRNBERGER
Beteiligungs-AG
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg

NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg

Öffentliche
Feuerversicherung
Sachsen-Anhalt
Am Alten Theater 7
39104 Magdeburg

Öffentliche
Lebensversicherung
Sachsen-Anhalt
Am Alten Theater 7
39104 Magdeburg

Öffentliche
Versicherung Bremen
Martinstraße 30
28195 Bremen

OKV – Ostdeutsche
Kommunalversicherung a.G.
Konrad-Wolf-Straße 91/92
13055 Berlin

Oldenburgische
Landesbrandkasse
Staugraben 11
26122 Oldenburg

ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-AG
Hansaallee 199
40549 Düsseldorf

OVAG Ostdeutsche
Versicherung AG
Am Karlsbad 4-5
10785 Berlin

PAX-FAMILIENFÜRSORGE
Krankenversicherung AG
im Raum der Kirchen
Doktorweg 2-4
32756 Detmold

PB Lebensversicherung AG
Proactiv-Platz 1
40721 Hilden

PENSIONS-
SICHERUNGS-VEREIN
Versicherungsverein
auf Gegenseitigkeit
Bahnstraße 6
50996 Köln

Provinzial Nord Brandkasse AG
Sophienblatt 33
24114 Kiel

Provinzial NordWest
Asset Management GmbH
Regina-Protmann-Straße 16
48159 Münster

Provinzial NordWest
Holding AG
Provinzial-Allee 1
48131 Münster

Provinzial NordWest
Lebensversicherung AG
Sophienblatt 33
24114 Kiel

Provinzial Rheinland
Lebensversicherung AG
Provinzialplatz 1
40591 Düsseldorf

Provinzial Rheinland
Versicherung AG
Provinzialplatz 1
40591 Düsseldorf

R+V
Allgemeine Versicherung AG
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

R+V
Krankenversicherung AG
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

R+V
Lebensversicherung AG
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

R+V
Rechtsschutz-
Schadenregulierungs-GmbH
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

R+V
Versicherung AG
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

RheinLand
Lebensversicherung AG
RheinLandplatz
41460 Neuss

RheinLand
Versicherungs AG
RheinLandplatz
41460 Neuss

ROLAND
Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Deutz-Kalker-Straße 46
50679 Köln

Royal & Sun Alliance
Insurance plc
Direktion für die
Bundesrepublik Deutschland
Zeppelinstraße 4-8
50667 Köln

SAARLAND
Feuerversicherung AG
Mainzer Straße 32-34
66111 Saarbrücken

SAARLAND
Lebensversicherung AG
Mainzer Straße 32-34
66111 Saarbrücken

„Schweizer-National“
Versicherungs-AG
Querstraße 8-10
60322 Frankfurt/Main

SCOR Rückversicherung
Direktion für Deutschland –
Niederlassung der SCOR SE
Goebenstraße 1
50672 Köln

SIGNAL
Krankenversicherung a.G.
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund

Stuttgarter
Lebensversicherung a.G.
Rotebühlstraße 120
70197 Stuttgart

Stuttgarter
Versicherung AG
Rotebühlstraße 120
70197 Stuttgart

Süddeutsche
Krankenversicherung a.G.
Raiffeisenplatz 5
70736 Fellbach

SV Informatik GmbH
Gottlieb-Daimler-Straße 2
68165 Mannheim

SV SparkassenVersicherung
Gebäudeversicherung AG
Löwentorstraße 65
70376 Stuttgart

SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Löwentorstraße 65
70376 Stuttgart

SV SparkassenVersicherung
Lebensversicherung AG
Löwentorstraße 65
70376 Stuttgart

Swiss Life AG
Niederlassung für Deutschland
Zeppelinstraße 1
85748 Garching

Swiss Re Europe S.A.
Niederlassung für Deutschland
Dieselstraße 11
85774 Unterföhring

Talanx AG
Riethorst 2
30659 Hannover

Talanx Deutschland AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln

Talanx Deutschland
Bancassurance
Kundenservice GmbH
Proactiv-Platz 1
40721 Hilden

Talanx Pensions-
management AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln

Talanx Service AG
HDI-Platz 1
30659 Hannover

Talanx Systeme AG
HDI-Platz 1
30659 Hannover

TARGO
Lebensversicherung AG
Proactiv-Platz 1
40721 Hilden

UNION KRANKEN-
VERSICHERUNG AG
Peter-Zimmer-Straße 2
66123 Saarbrücken

uniVersa
Allgemeine Versicherung AG
Sulzbacher Straße 1-7
90489 Nürnberg

uniVersa
Krankenversicherung a.G.
Sulzbacher Straße 1-7
90489 Nürnberg

uniVersa
Lebensversicherung a.G.
Sulzbacher Straße 1-7
90489 Nürnberg

Vereinigte
Hagelversicherung VVaG
Wilhelmstraße 25
35392 Gießen

Vereinigte Post.
Die Makler-AG
Pohligstraße 3
50478 Köln

VEREINIGTE
POSTVERSICHERUNG VVaG
Mittlerer Pfad 19
70499 Stuttgart

Vereinigte
Tierversicherung
Gesellschaft auf
Gegenseitigkeit
Sonnenberger Straße 2
65193 Wiesbaden

Versicherungskammer
Bayern – Landesbrand
Vertriebs- und Kunden-
management GmbH (VKM)
Maximilianstraße 53
80538 München

Versicherungskammer
Bayern Konzern-
Rückversicherung
Maximilianstraße 53
80538 München

VGH
Landschaftliche
Brandkasse Hannover
Schiffgraben 4
30159 Hannover

VGH
Provinzial
Krankenversicherung
Hannover AG
Schiffgraben 4
30159 Hannover

VGH
Provinzial
Lebensversicherung
Hannover
Schiffgraben 4
30159 Hannover

VHV
Allgemeine Versicherung AG
VHV-Platz 1
30177 Hannover

VHV
Holding AG
VHV-Platz 1
30177 Hannover

VHV
insurance services GmbH
VHV-Platz 1
30177 Hannover

VHV
Vereinigte Hannoversche
Versicherung a.G.
VHV-Platz 1
30177 Hannover

VKBit Betrieb GmbH
Maximilianstraße 53
80530 München

VOLKSWOHL-BUND
Lebensversicherung a.G.
Südwall 37-41
44137 Dortmund

VOLKSWOHL-BUND
Sachversicherung AG
Südwall 37-41
44137 Dortmund

VPV
HOLDING AG
Mittlerer Pfad 19
70499 Stuttgart

VPV
Lebensversicherungs-AG
Mittlerer Pfad 19
70499 Stuttgart

VPV
SERVICE GmbH
Mittlerer Pfad 19
70499 Stuttgart

VVH Versicherungsvermittlung
Hannover GmbH
VHV-Platz 1
30177 Hannover

Westfälische Provinzial
Versicherung AG
Provinzial-Allee 1
48159 Münster

Württembergische
Gemeinde-Versicherung a.G.
Feinstraße 1
70178 Stuttgart

Württembergische
Lebensversicherung AG
Gutenbergstraße 30
70176 Stuttgart

Württembergische
Versicherung AG
Gutenbergstraße 30
70176 Stuttgart

Wüstenrot &
Württembergische AG
Gutenbergstraße 30
70176 Stuttgart

WWK Allgemeine
Versicherung AG
Marsstraße 37
80335 München

WWK Lebens-
versicherung a.G.
Marsstraße 37
80335 München

XL Services UK Limited
Zweigniederlassung
für Deutschland
Hopfenstraße 6
80335 München

Zürich
Beteiligungs-AG
(Deutschland)
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main

Zürich
IT Service AG
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main

Zürich
Leben Service AG
Niederlassung für Deutschland
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn

Zürich
Vertriebs GmbH
Heinrich-von-Kleist-Straße 12
53113 Bonn

Zurich
Deutscher Herold
Lebensversicherung AG
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn

Zurich
Insurance plc
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main

Zurich
Rechtsschutz-Schadenservice
Gesellschaft mit
beschränkter Haftung
Riehler Straße 90
50657 Köln

Zurich
Service GmbH
Poppelsdorfer Allee 28
53115 Bonn

GASTMITGLIEDER

Stand:

**1. Juni 2015,
75 Mitglieder**

Aachener Bausparkasse AG
Theaterstraße 92-94
52062 Aachen

**ADAC-Rechtsschutz
Versicherungs-AG**
Hansastraße 19
80686 München

**ADAC-Schutzbrief
Versicherungs-AG**
Hansastraße 19
80686 München

Ahorn AG
Fürstenbrunner Weg 10-12
14059 Berlin

Allianz SE
Königinstraße 28
80802 München

**Alte Oldenburger
Krankenversicherung AG**
Theodor-Heuss-Straße 96
49377 Vechta

**Ammerländer
Versicherung VVaG**
Bahnhofstraße 8
26655 Westerstede

**Aon Versicherungsmakler
Deutschland GmbH**
Caffamacherreihe 16
20355 Hamburg

**Assekuranz
Herrmann GmbH**
Am Hardtwald 3
76275 Ettlingen

**ASSTEL ProKunde
Versicherungskonzepte GmbH**
Arnoldplatz 1
50969 Köln

AXA Customer Care GmbH
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

AXA Logistic Services GmbH
Colonia-Allee 10-20
51067 Köln

**Bestattungsinstitut
Denk Trauerhilfe GmbH**
Fürstenbrunner Weg 10-12
14059 Berlin

Braunschweig-IT GmbH
Theodor-Heuss-Straße 10
38122 Braunschweig

**Canada Life
Assurance Europe Ltd.
Niederlassung für Deutschland**
Höninger Weg 153a
50969 Köln

Catlin Europe SE
Krankenhaus 1,
Im Zollhafen 18
50678 Köln

Coface Rating GmbH
Isaac-Fulda-Allee 1
55124 Mainz

**Deutsche Assistance
Versicherung AG**
Hansaallee 199
40549 Düsseldorf

**DIREKTE SERVICE
Management GmbH**
Rotebühlstraße 120
70197 Stuttgart

**Domestic &
General Insurance PLC
Versicherungsgesellschaft
– Direktion für Deutschland –**
Hagenauer Straße 44
65203 Wiesbaden

**ERGO Direkt
Krankenversicherung AG**
Karl-Martell-Straße 60
90344 Nürnberg

**ERGO Direkt
Lebensversicherung AG**
Karl-Martell-Straße 60
90344 Nürnberg

**ERGO Direkt
Versicherung AG**
Karl-Martell-Straße 60
90344 Nürnberg

**FEUERSOZietät
BERLIN BRANDENBURG
Versicherung AG**
Am Karlsbad 4-5
10785 Berlin

**Generali
Deutschland Holding AG**
Tunisstraße 19-23
50667 Köln

**Grieneisen GBG
Bestattungen GmbH**
Fürstenbrunner Weg 10-12
14059 Berlin

**GVV-Kommunal-
versicherung VVaG**
Aachener Straße 952-958
50933 Köln

**Haftpflichtgemeinschaft
Deutscher Nahverkehrs-
und Versorgungsunternehmen
Allgemein (HDNA) VVaG**
Arndtstraße 26
44787 Bochum

**Heidelberger Leben Group
GmbH & Co. KG**
Forum 7
69126 Heidelberg

**Heidelberger Leben
Service Management GmbH**
Forum 7
69126 Heidelberg

**Heidelberger
Lebensversicherung AG**
Forum 7
69126 Heidelberg

**Hiscox Europe
Underwriting Limited
Zweigniederlassung
für die Bundesrepublik
Deutschland**
Arnulfstraße 31
80636 München

**Informatik und
Consulting GmbH
der Lippische (ICL)**
Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

Innovation GmbH
Rotebühlstraße 121
70178 Stuttgart

Innovation Group AG
Rotebühlstraße 121
70178 Stuttgart

**Innovation Group
Holdings GmbH**
Rotebühlstraße 121
70178 Stuttgart

Innovation Group Parts GmbH
Finsterwalder Straße 57
01979 Lauchhammer

Janitos Versicherung AG
Im Breitspiel 1-4
69126 Heidelberg

**Landesschadenhilfe
Versicherung VaG**
Vogteistraße 3
29683 Bad Fallingbommel

**Lippische Landes-
Brandversicherungsanstalt**
Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

Lippische Pensionsfonds AG
Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

LVM
Krankenversicherungs-AG
Kolde-Ring 21
48126 Münster

LVM
**Landwirtschaftlicher
Versicherungsverein
Münster a.G.**
Kolde-Ring 21
48126 Münster

LVM
Lebensversicherungs-AG
Kolde-Ring 21
48126 Münster

LVM
Pensionsfonds-AG
Kolde-Ring 21
48126 Münster

**Markel International
Insurance Company Limited,
Niederlassung für Deutschland**
Luisenstraße 14
80333 München

**MEAG
MUNICH ERGO
AssetManagement GmbH**
Oskar-von-Miller-Ring 18
80333 München

**msg life
Deutschland GmbH**
Elsenheimerstraße 65
80687 München

MSIG
Insurance Europe AG
An den Dominikanern 11-27
50668 Köln

neue leben
Lebensversicherung AG
Sachsenstraße 8
20097 Hamburg

NÜRNBERGER
CommunicationCenter GmbH
Ostendstraße 100
90482 Nürnberg

NÜRNBERGER
SofortService AG
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg

NV-Versicherungen VVaG
Johann-Remmers-
Mammen-Weg 2
26427 Neuharlingersiel

**Öffentliche
Lebensversicherung
Berlin Brandenburg AG**
Am Karlsbad 4-5
10785 Berlin

**Öffentliche
Lebensversicherung
Braunschweig**
Theodor-Heuss-Straße 10
38122 Braunschweig

**Öffentliche
Sachversicherung
Braunschweig**
Theodor-Heuss-Straße 10
38122 Braunschweig

**OSKAR SCHUNCK
GmbH & Co. KG**
Leopoldstraße 20
80802 München

**Ostfriesische
Landschaftliche Brandkasse**
Osterstraße 14-20
26603 Aurich

R+V
Gruppenpensionsfonds AG
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

R+V
**Gruppenpensionsfonds
Service GmbH**
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

R+V
Service Center GmbH
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

Skandia
Lebensversicherung AG
Kaiserin-Augusta-Allee 108
10553 Berlin

Skandia
Portfolio Management GmbH
Kaiserin-Augusta-Allee 108
10553 Berlin

Skandia
Versicherung Management
& Service GmbH
Kaiserin-Augusta-Allee 108
10553 Berlin

SOVAG
Schwarzmeer und Ostsee
Versicherungs-
Aktiengesellschaft
Schwanenwik 37
22087 Hamburg

Sparkassen-
Versicherung Sachsen
Allgemeine Versicherung AG
An der Flutrinne 12
01139 Dresden

Sparkassen-
Versicherung Sachsen
Lebensversicherung AG
An der Flutrinne 12
01139 Dresden

Standard Life
Employee Services Limited,
Zweigniederlassung
Deutschland
Lyoner Straße 15
60528 Frankfurt

Stuttgarter Vorsorge-
Management GmbH
Rotebühlstraße 120
70197 Stuttgart

Tokio Marine Kiln
Insurance Limited
Benrather Straße 18-20
40213 Düsseldorf

Uelzener Allgemeine
Versicherungs-Gesellschaft a.G.
Veerßer Straße 65/67
29525 Uelzen

Versicherungs-
Vermittlungsgesellschaft
mbH der Lippische Landes-
Brandversicherungsanstalt
Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

Versicherungskammer
Bayern Versicherungsanstalt
des öffentlichen Rechts
Maximilianstraße 53
80538 München

VOV GmbH
Im Mediapark 5
50670 Köln

W&W
Service GmbH
Gutenbergstraße 30
70176 Stuttgart

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Aufsichtsräte
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Dr. Karsten Eichmann
Vorsitzender des Vorstandes
Gothaer Finanzholding AG,
Köln

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
AGV, München

STELLV. VORSITZENDE

Uwe H. Reuter
Vorsitzender der Vorstände
VHV Versicherungen,
Hannover

Ulrich Rüther
Münster

Winfried Spies
Vorsitzender der Vorstände
Generali Versicherungen,
München

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Uwe Laue
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Ulrich Leitermann
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Dr. Ulf Mainzer
Mitglied des Vorstandes
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Sarah Rössler
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe, Coburg

Dr. Astrid Stange
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG, Köln

Dr. Frank Walthes
Vorsitzender des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern,
München

Dr. Joachim Wenning
Mitglied des Vorstandes
Munich Re, München

WEITERE MITGLIEDER

Dr. Wolfgang Brezina
Mitglied des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Hans-Christian Marschler
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

GASTMITGLIED

Dr. Heiner Feldhaus
Vorsitzender der Vorstände
Concordia Versicherungen,
Hannover



Dr. Josef Beutelmann



Uwe H. Reuter



Ulrich Rüther



Winfried Spies



Dr. Wolfgang Brezina



Dr. Karsten Eichmann



Dr. Ulf Mainzer



Hans-Christian
Marschler



Dr. Michael Niebler



Sarah Rössler



Dr. Astrid Stange



Dr. Frank Walthes

INNENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Aufsichtsräte
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Die Mitglieder des Vorstandes
gehören „kraft Amtes“ der
Tarifverhandlungskommission
Innendienst an.

AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Aufsichtsräte
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Der Vorsitzende benennt
die weiteren Mitglieder der
Tarifverhandlungskommission
Außendienst.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner



Dr. Andreas
Eurich

Uwe Laue

Ulrich Leittermann



Dr. Joachim
Wenning

Dr. Heiner Feldhaus

HAUPT- GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL NIEBLER

**Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied**

- | Verbandsorgane
- | Tarifpolitik
- | Sozial- und
Gesellschaftspolitik
- | Personal und Finanzen
- | Öffentlichkeitsarbeit

RECHTSABTEILUNG

DR. SEBASTIAN HOPFNER

**Stellv.
Hauptgeschäftsführer**

- | Tarifrecht
- | Umstrukturierung/
Betriebsübergang
- | Betriebliche Altersversorgung

SYLVIA EGO

Referentin

- | Europarecht
- | Sozialversicherungsrecht
- | Teilzeit und Befristung
- | Berufsausbildungsrecht
- | Allgemeines Gleich-
behandlungsgesetz (AGG)

DR. BENJAMIN HEIDER

LL.M.¹

Referent

- | Kündigungsschutzrecht
- | Umstrukturierung/
Betriebsübergang
- | Arbeitskampfrecht
- | Betriebliche Altersversorgung
- | Mitbestimmungsrecht
- | Betriebsverfassungsrecht
- | Tarifrecht

TOBIAS HOHENADL

Referent

- | Angestellter Außendienst
- | Handelsvertreterrecht
- | Arbeitssicherheit/
Gesundheitsschutz
- | Vergütungsgestaltung
- | Datenschutzrecht
- | Betriebsverfassungsrecht

ANNE HÜMMER

Referentin

- | Arbeitszeitrecht
- | Tarifliche Eingruppierung
- | Arbeitsvertragsgestaltung
- | Teilzeit und Befristung
- | Pflegezeit
- | Mutterschutz
- | Elternzeit
- | Mindestlohngesetz

BETINA KIRSCH

Geschäftsführerin

- | Altersteilzeit
- | Arbeitszeitkonten
- | Sozialversicherungsrecht
- | Tarifrecht
- | Umstrukturierung/
Betriebsübergang

DR. SANDRA KREFT

Referentin

- | Betriebsverfassungsrecht
- | Mitbestimmungsrecht
- | Kündigungsschutzrecht
- | Elternzeit
- | Mutterschutz
- | Entgeltfortzahlung
- | Teilzeit und Befristung

VERENA RICHTER

Referentin

- | Steuerrecht
- | Urlaubsrecht
- | Tarifliche Eingruppierung
- | Mindestlohngesetz
- | Sozialversicherungsrecht
- | Arbeitnehmerüberlassung
- | Vergütungssysteme

KERSTIN RÖMELT

Referentin

- | Arbeitsvertragsgestaltung
- | Arbeitszeitrecht
- | Allgemeines Gleich-
behandlungsgesetz (AGG)
- | Elternzeit
- | Mutterschutz
- | Altersteilzeit
- | Urlaubsrecht

YLVA ZIMMERMANN

Referentin

- | Sozialversicherungsrecht

¹University of Stellenbosch



Dr. Michael
Niebler

SEKRETARIAT

**Petra Werner
Sabine Freund**

VERANSTALTUNGS- ORGANISATION

Maria Heyden

SEKRETARIAT

**Inge Lihotzky
Birgit Werner
Birgit Herold**



Dr. Sebastian
Hopfner



Betina Kirsch



Dr. Michael
Gold



Sylvia Ego



Dr. Sandra Kreft



Simone
Rehbronn



Dr. Benjamin
Heider



Verena Richter



Patricia
Schikora



Tobias
Hohenadl



Kerstin
Römelt



Olga Worm



Anne
Hümmer



Ylva
Zimmermann

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

DR. MICHAEL GOLD

Geschäftsführer

- | Volks- und Betriebswirtschaft
- | Betriebswirtschaftliche Kommissionen
- | Öffentlichkeitsarbeit
- | Gesundheitsschutz und -management
- | BV-Datenbank
- | Ad-hoc-Umfragen
- | Mitgliederverwaltung

SIMONE REHBRONN

Referentin

- | Volkswirtschaft
- | Öffentlichkeitsarbeit
- | Frauen in Führung
- | Soziale Selbstverwaltung
- | Ausbildungserhebung
- | Weiterbildungserhebung
- | Verbraucherpreisindex (VPI)

PATRICIA SCHIKORA

Referentin

- | Volkswirtschaft
- | Öffentlichkeitsarbeit
- | Gesundheitsmanagement

OLGA WORM

Referentin

- | Sozialstatistische Daten
- | Flexible Personalstatistik
- | Beschäftigungsentwicklung
- | Fluktuationserhebung
- | Fehlzeiterhebung
- | Bruttoprämienentwicklung
- | Betriebswirtschaftliche Kennzahlen
- | Personalkostenerhebung

SEKRETARIAT

Karin Albano

INTERNATIONALE SOZIALPOLITIK/ GRUNDSATZFRAGEN

DR. SEBASTIAN HOPFNER

Stellv.

Hauptgeschäftsführer

- | Europäische Sozialpolitik
- | Europäische Betriebsräte
- | Sozialer Dialog

SYLVIA EGO

Referentin

- | Europäische Sozialpolitik
- | Europäische Betriebsräte
- | Sozialer Dialog

PATRICIA SCHIKORA

Referentin

- | Europäische Sozialpolitik
- | Europäische Betriebsräte
- | Sozialer Dialog

AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Aufsichtsräte
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

STELLV. VORSITZENDE

Dr. Marita Kraemer
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Frankfurt am Main

MITGLIEDER

Dr. Karin Becker
Bereichsleiterin
Vertrieb, Vertriebs- und
Personalorganisation
R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Wiesbaden

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Walter Bockshecker
Mitglied der Vorstände
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Daniela Breidbach
HR Direktorin
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Dr. Wolfgang Brezina
Mitglied des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherung,
Münster

Dr. Christian Hinsch
Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes
Talanx AG,
Hannover

Marlies Hirschberg-Tafel
Mitglied der Aufsichtsräte
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Dr. Katharina Höhn
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk der
Deutschen Versicherungs-
wirtschaft (BWV) e.V.,
München

Rainer M. Jacobus
Vorsitzender des Vorstandes
IDEAL Versicherungen,
Berlin

Christiane Kölsch-Bisanzio
NORCEE Head of HR
AXA Northern Central
Eastern Europe Region,
Brussels

Sabine Krummenerl
Mitglied des Vorstandes
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Marita Manger
Vorsitzende des Vorstandes
AUXILIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
München

Hans-Christian Marschler
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Dr. Susanne Pauser
Mitglied des Vorstandes
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Katrin Peitz
Hauptabteilungsleiterin
Westfälische Provinzial
Versicherung AG,
Münster

Dr. Michael Niebler
Betina Kirsch

Sarah Rössler
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Dr. Natascha Sasserath-Alberti
Leiterin Recht
Gesamtverband der
Deutschen Versicherungs-
wirtschaft e. V. (GDV),
Berlin

Barbara Schick
Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern,
München

Dr. Monika Sebold-Bender
Mitglied des Vorstandes
Generali Versicherungen,
München

Dr. Veronika Simons
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

Dr. Astrid Stange
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

AUSSCHUSS FÜR TARIF- UND ARBEITSRECHTSFRAGEN (ATA)

KOMMISSARISCHER VORSITZENDER

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

VORSITZENDE DER AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

I Nord

Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

I Mitte

Ethel Wellmeier
Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

I NRW-Nord

Bernhard Glombitza
Hauptabteilungsleiter Personal
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

I NRW-Süd

Roger Halleck
Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

I Rhein-Main, Hessen, Thüringen

Torsten Berner
Human Resources
Manager Germany
ACE European Group Limited
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

I Süd-West

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

I Süd

Hans-Peter Graf
Personalleiter
Württembergische
Gemeinde-Versicherung a.G.,
Stuttgart

I Bayern und Sachsen

Werner Hirsch
Leiter Personal und
Facilitymanagement
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

WEITERE MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Düsseldorf

Thomas Barann
Personalleiter
Gothaer Versicherungen,
Köln

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Daniela Breidbach
HR Direktorin
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Jörg Funck
Direktor Personal
und Standortservice
Provinzial Rheinland
Versicherungen,
Düsseldorf

Karl Heinrich Grün
Leiter Personal und Soziales
ALTE LEIPZIGER-HALLESCHER,
Oberursel

Dirk-Christian Hammacher
Bereichsleiter Personal
R+V Allgemeine Versicherung AG,
Wiesbaden

Volker Hempel

Personalleiter
Continentale
Versicherungsverbund,
Dortmund

Thomas Kistenmacher

Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Jens Lauber

Personalleiter Konzern
Versicherungskammer Bayern,
München

Alexander Libor

Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Dr. Susanne Pauser

Mitglied des Vorstandes
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

Sarah Rössler

Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Uwe Schmitt

Leiter der Hauptabteilung
Personal und Recht
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Stuttgart

Jürgen Schrade

Personalleiter
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

STÄNDIGER GAST

Harald Schütz
Personalleiter
Provinzial
NordWest Holding AG,
Münster

Robert Szwedo
Executive Director
HR Management
AXA Konzern AG,
Köln

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherungen,
Münster

Dr. Siddhartha Schwenzer
Leiter Personal/Compliance/
Konzernrecht
VHV Holding AG,
Hannover

Frank Tepen
Stellv. Direktor
Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sebastian Hopfner
Betina Kirsch
Dr. Benjamin Heider

Dr. Peter Seemann
Leiter Human Resources
Munich Re,
München

Viktor Wenner
Personalleiter
AachenMünchener,
Aachen

AUSSCHUSS FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

VORSITZENDER

Werner Schmidt
Mitglied des Vorstandes
LVM Versicherungen,
Münster

MITGLIEDER

Dr. Bettina Anders
Mitglied des Vorstandes
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Daniela Breidbach
HR Direktorin
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Patric Fedlmeier
Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes
Provinzial Rheinland
Versicherungen,
Düsseldorf

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Jörn Sandig
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold

KOMMISSION BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

VORSITZENDER

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Robert Morgenroth
Gruppenleiter
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe, Coburg

Michael Strobl
Abteilungsleiter
Kostenrechnung/Controlling
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

MITGLIEDER

Willy Homann
DV-Organisation/IT-Controlling
LVM Versicherungen,
Münster

Anja Hübner
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Hans Luh
Prokurist
ALTE LEIPZIGER-HALLESCHER,
Oberursel

Heidemarie Musiol
Leiterin Betriebsorganisation
AXA Konzern AG, Köln

Wolfgang Pachali
Generalbevollmächtigter
Leiter Konzernentwicklung
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Bernhard Reetz
Leiter BO-Organisationsstrukturen
AXA Versicherung AG, Köln

Dr. Herbert Schlotter
Leiter Konzernorganisation
Wüstenrot &
Württembergische AG, Stuttgart

Holger Tietz
Mitglied des Vorstandes
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

Stefan Unglaub
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION PERSONALCONTROLLING

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter Personalmanagement
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Markus Bär
Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Daniela Breidbach
HR-Direktorin
Allianz Deutschland AG,
München

Dr. Christin Clodius
Leitung HR Strategie
AXA Konzern AG,
Köln

Roger Halleck
Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Andreas Lang
Leiter Personalinstrumente
und Steuerung
Versicherungskammer Bayern,
München

Thomas Voß
Leiter der Abteilung
Personalcontrolling
Generali Versicherungen,
München

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION ERGONOMIE

VORSITZENDER

Jörn Sandig
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

MITGLIEDER

Dr. Wolf-Rüdiger Knocke
Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Erhard Lindner
Prokurist
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig,
Braunschweig

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Tobias Hohenadl

ARBEITSKREIS PERSONALSTATISTIK

MITGLIEDER

Christian Auer
Referent Personalinstrumente
und Steuerung
Versicherungskammer Bayern,
München

Michaela Augart
Referentin Personalplanung
und -steuerung
WWK Versicherungen,
München

Walter Berger
Referent KP Controlling
Wüstenrot &
Württembergische AG,
Stuttgart

Robert Furch
Personalcontroller
Talanx Service AG,
Hannover

Heinz-Günter Haarmann
Leiter HR-Management Services
AXA Konzern AG,
Köln

Marina Herbst-Böhm
Gruppenleiterin
Personalwirtschaft
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Konstanze Hohage
Leiterin OE
Personalcontrolling
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Düsseldorf

Cor Leendertse
Leiter Personalcontrolling
Gothaer Versicherung AG,
Köln

Mandy Mertes
Personalcontrollerin
Provinzial Rheinland,
Düsseldorf

Frank Ültzhöfer
Referent Personalcontrolling
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Ulrich von Agris
Abteilungsleiter Personal
AachenMünchener
Versicherung AG,
Aachen

Gernot Weber
Gruppenleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

NORD

VORSITZENDER

Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

MITGLIEDER

Axel Feldmann
Member of the Executive
Management Head of Division
Euler Hermes Deutschland
Niederlassung der
Euler Hermes SA,
Hamburg

Arne Fischer
Leiter Personal
Provinzial Nord Brandkasse AG,
Kiel

Thomas Gerhardt
Leiter Personal
Grundeigentümer-
Versicherung VVaG,
Hamburg

Cordula Kahler
Leiterin Personal
IDEAL Lebensversicherung a.G.,
Berlin

Thomas Kistenmacher
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Christian Riekel
Personalleiter
AXA Konzern AG,
Hamburg

Viola Schimansky
HR Director Deutschland
Aon Holding
Deutschland GmbH,
Hamburg

Frank Stege
Personalleiter
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Hamburg

Frank Tepen
Stellv. Direktor Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Wolfgang Vanselow
Abteilungsleiter
Personalbetreuung
Generali Versicherungen,
Hamburg

Reiner Volquardsen
Abteilungsleiter Personal
Allianz Deutschland AG,
Hamburg

Dr. Jan Zeibig
Abteilungsleiter
R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Hamburg

MITTE

VORSITZENDE

Ethel Wellmeier
Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

MITGLIEDER

Henning Bernau
Stabstellenleiter
NV-Versicherungen VVaG,
Neuharlingersiel

Imke Brammer-Rahlfs
Mitglied des Vorstandes
Uelzener Allgemeine
Versicherungs-Gesellschaft a.G.,
Uelzen

Dierk Caroli
Abteilungsleiter
Personal und Sozialwesen
Öffentliche Versicherungen
Sachsen-Anhalt,
Magdeburg

Marion Engelhardt
Bereichsleitung Personal
Öffentliche Versicherung
Braunschweig,
Braunschweig

Wolfgang Kanopka
Leiter Personal und Ausbildung
Öffentliche Versicherungen
Oldenburg,
Oldenburg

Jutta Kern
Head of HR Zürich-Köln
SCOR Rückversicherung
Direktion für Deutschland
Niederlassung der SCOR SE,
Köln

NRW-NORD

Michael Korth

Personalleiter
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe
Niederlassung der SCOR SE,
Hannover

Eckehard Lühring

Leiter Zentralbereich Personal
Hannover Rück SE,
Hannover

Dr. Harm Meyer-Stiens

Abteilungsleiter
Öffentliche
Versicherung Bremen,
Bremen

Dr. Siddhartha Schwenger

Leiter Personal/Compliance/
Konzernrecht
VHV Holding AG,
Hannover

Kerstin Thomas

Leiterin Personal-
management/Wirtschaft
Talanx Service AG,
Hannover

Michael Witzel

Mitglied der erweiterten
Geschäftsleitung
Concordia Versicherungen,
Hannover

VORSITZENDER

Bernhard Glombitza

Hauptabteilungsleiter Personal
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai

Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Düsseldorf

Guido Hilchenbach

Personalleiter
LVM Versicherung,
Münster

Guido Hörsting

Leiter Personalmanagement
Continentale
Versicherungsverbund,
Dortmund

Annette Loechelt

Abteilungsleiterin
Personalberatung
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Alfons Otte

Finance Manager
Tokio Marine Kiln
Insurance Limited,
Düsseldorf

Jörg Probstfeld

Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Christian Scheeren

Personalleiter
ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-AG,
Düsseldorf

Peter Schiffer

Bereichsleiter
Personal und Recht
RheinLand Versicherungs AG,
Neuss

Harald Schütz

Personalleiter
Provinzial NordWest
Holding AG,
Münster

Frank Tepen

Stellv. Direktor Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Andreas Thoiss

Abteilungsleiter Personal
Deutsche Rückversicherung AG
Verband öffentlicher Versicherer,
Düsseldorf

Stephan Tocholski

Hauptabteilungsleiter
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

Dr. Werenfried Wendler

Mitglied der Vorstände
ARAG Versicherungen,
München

NRW-SÜD

VORSITZENDER

Roger Halleck

Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

MITGLIEDER

Anke Bamberger

Leiterin Personal
GVV-Kommunalversicherung VVaG,
Köln

Thomas Barann

Personalleiter
Gothaer Versicherungen,
Köln

Andrea Delheid

Personalleiterin
AXA Corporate Solutions
Deutschland
Niederlassung der AXA
Corporate Solutions
Assurance S.A.,
Köln

Cornelia Demmel

Head of Human Resources
AXA Assistance
Deutschland GmbH,
München

Sabine Hübel

HR Manager
General Reinsurance AG,
Köln

Jutta Kern

Head of HR Zürich-Köln
SCOR Rückversicherung
Direktion für Deutschland
Niederlassung der SCOR SE,
Köln

Alexandra Krombach

Leiterin Personalmanagement
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Köln

Ulrich Leckner-Grevel

Leiter Personal Rheinland
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Simone Martin

Leiterin Personal und Soziales
ROLAND Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
Köln

Alexa Menneken

Leiterin Personal
PENSIONS-
SICHERUNGS-VEREIN
Versicherungsverein auf
Gegenseitigkeit,
Köln

Elke Reimann

Personalleiterin
MSIG Insurance Europe AG,
Köln

Dr. Holger Stein

Leiter Personal
Central Kranken-
versicherung AG,
Köln

Marc Strerath

Leiter Rechtsabteilung,
Personalleiter
GLOBALE Rück-
versicherungs-AG
Köln

Robert Szwedo

Executive Director
HR Management
AXA Konzern AG,
Köln

Marc Strerath

Leiter Rechtsabteilung,
Personalleiter
GLOBALE
Rückversicherungs-AG,
Köln

Reiner Volquardsen

Abteilungsleiter
Allianz Deutschland AG,
Hamburg

Ulrich von Agris

Abteilungsleiter Personal
AachenMünchener,
Aachen

Uta Wonschik

Leiterin Personalmanagement
Düsseldorf
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Dirk Zangerl

Head of HR Germany,
Central & Eastern Europe
Atradius Kreditversicherung,
Niederlassung der Atradius
Credit Insurance N.V.
Köln

RHEIN-MAIN,
HESSEN, THÜRINGEN

VORSITZENDE

Torsten Berner

Human Resources
Manager Germany
ACE European Group Limited
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

MITGLIEDER

Stefan Benzin

Personalleiter
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Rolf Bindhardt

Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Wiesbaden

Karl Heinrich Grün

Leiter Personal und Soziales
ALTE LEIPZIGER-HALLESCHER,
Oberursel

Thomas Haase

Abteilungsleiter Personal
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Dirk Christian Hammacher

Bereichsleiter Personal
R+V Allgemeine Versicherung AG,
Wiesbaden

Monika Hartmann

Human Resources Manager –
Central European Operations
FM Insurance Company Ltd.
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

Sabine Hauschild

Leiterin HR-Businesspartner
Delta Lloyd
Lebensversicherung
AG, Wiesbaden

Dr. Jürgen Höller

Abteilungsleiter
Personal und Stabsdienste
InterRisk Versicherungs-AG
Vienna Insurance Group,
Wiesbaden

Katrin Kalpidis

Human Resources Manager
Domestic & General Insurance
PLC Versicherungsgesellschaft
Direktion für Deutschland,
Wiesbaden

Christa Kehm

Leiterin Personalabteilung
DEURAG Deutsche
Rechtsschutz-Versicherung AG,
Wiesbaden

Werner Kraft

Mitglied der Geschäftsleitung
Helvetia Versicherungen
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

Alexander Leibold

Leiter Personal
Wiesbaden und Offenbach
AXA Konzern AG,
Wiesbaden

Marco Meenzen

Bereichsleiter Personal
Basler Versicherungen,
Bad Homburg

Susanne Schiffel

Leiterin Personal
AIG Europe Limited,
Direktion für Deutschland
Frankfurt/Main

Matthias Schlosser

Leiter Personalservice
Delta Lloyd
Lebensversicherung AG,
Wiesbaden

Daniela Tolksdorf

HR Manager/
Personalleiterin
Combined Insurance
ACE European Group Limited
Direktion für Deutschland,
Wiesbaden

Kerstin Trautmann

Personalleiterin
„Schweizer-National“
Versicherungs-AG
Frankfurt am Main

SÜD-WEST**VORSITZENDER****Roland Wessely**

Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

MITGLIEDER**Sylvia Bijok**

HR-Beraterin für
Direktionsbetrieb Stuttgart
R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Stuttgart

Rom de Vries

Personalleiter
Heidelberger Leben
Goup GmbH & Co. KG,
Heidelberg

Rudolf Geburtig

Mitglied des Vorstandes
Protektor
Lebensversicherungs AG,
Mannheim

Axel Genten

Leiter Personal
Cosmos
Lebensversicherungs-AG,
Saarbrücken

Rolf Jauch

Geschäftsführer
Assekuranz Herrmann GmbH,
Ettlingen

Mabel Müller-Krumke

Personalleiterin
Baden-Badener
Versicherung AG,
St. Ingbert

Stefan Müller

Personalleiter
SAARLAND Versicherungen,
Saarbrücken

Patrick Niederländer
Personalleiter
Mannheimer Versicherung AG,
Mannheim

Jürgen Schmitz
Personalleiter
BGV-Versicherung AG,
Karlsruhe

Dr. Silke Scholze-Beck
Personalleiterin
Allianz Deutschland AG,
Karlsruhe

Christian Schubert
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Mannheim

Viktor Wenner
Leiter Kundenservice
AachenMünchener,
Karlsruhe

SÜD

VORSITZENDER

Hans-Peter Graf
Personalleiter
Württembergische
Gemeinde-Versicherung a.G.,
Stuttgart

MITGLIEDER

Margrit Amoruso
Personalleiterin
Fahrlehrerversicherung VaG,
Stuttgart

Markus Benke
Mitglied der Geschäftsleitung
BNP Paribas Cardif,
Stuttgart

Dr. Bernd Blessin
Leiter Personalmanagement
und Organisation/PMO
VPV Lebensversicherungs-AG,
Stuttgart

Jürgen Brandelik
Leiter Personal
Süddeutsche
Krankenversicherung a.G.,
Fellbach

Ralf-Jürgen Finckh
Personalleiter
HALLESCHE Kranken-
versicherung a. G.,
Stuttgart

Jörg Fischer
Stellv. Abteilungsleiter
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Hanspeter Mangold
Personalleiter
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Dr. Susanne Pauser
Mitglied des Vorstandes
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

Brigitte Preuß
Personalleiterin
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Uwe Schmitt
Leiter der Hauptabteilung
Personal und Recht
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Stuttgart

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

BAYERN UND SACHSEN

VORSITZENDER

Werner Hirsch
Leiter Personal und
Facilitymanagement
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

MITGLIEDER

Johanna Aichmüller
Leiterin Abteilung
Personal/Interne Dienste
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Hans Friedrich Aldinger
Personalleiter
AUXILIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
München

Eva Belwe
Personalleiterin
ERGO Direkt
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Wilma van Dijk
HR Manager
Hiscox Europe
Underwriting Limited,
Zweigniederlassung für die
Bundesrepublik Deutschland,
München

Harald Gabler
Personalleiter
Continental Lebens-
versicherung AG,
München

Christine Heer-Elke
Leiterin Personalmanagement
München und Berlin/Leipzig
ERGO Versicherungsgruppe AG,
München

Markus Heschik

Leiter Personalmanagement
und -services
Swiss Life AG
Niederlassung für Deutschland,
Garching

Dr. Thomas Hösl

Leiter Personalbetreuung
ARAG Lebensversicherungs-AG,
München

Alexander Kaiser

Leiter Personal &
Allgemeine Dienste
MEAG Property
Management GmbH,
München

Uwe Keller

Abteilungsleiter Personal
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Dr. Olaf Kirschnek

Abteilungsleiter
Personal Innendienst
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen,
Dresden

Matthias Knott

Director Human Resources
Swiss Re Europe S.A.
Niederlassung für Deutschland,
München

Jens Lauber

Personalleiter Konzern
Versicherungskammer Bayern,
München

Frank Leyendecker

Leiter Arbeitsrecht u.
Vertragsangelegenheiten
WWK Lebensversicherung a.G.,
München

Peter P. Müller

Personaldirektor und
Senior HR Consultant
Swiss Life AG
Niederlassung für Deutschland,
Garching

Uwe Müller

Personalleiter
uniVersa Lebensversicherung a.G.,
Nürnberg

Alexander Müller-Benz

Personalleiter
Die Bayerische,
München

Axel Münnich

Abteilungsleiter
AXA Konzern AG,
München

Eva Scheeser

Mitglied der Geschäftsführung
ADAC-Schutzbüro
Versicherungs-AG,
München

Dr. Herbert Schmidt

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk
der Versicherungswirtschaft
in München e.V.
(BWV München),
München

Jürgen Schrade

Personalleiter
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Joachim Seifert

Bereichsleiter Personal
Generali Versicherungen,
München

Thomas Stummer

Personalleiter
Dialog Lebens-
versicherungs-AG,
Augsburg

Markus Webhofen

Bereichsleiter Personal
WWK Lebensversicherung a.G.,
München

VERTRIEBSAUSSCHUSS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

VORSITZENDER

Gerhard Müller

Vorsitzender des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen,
Dresden

Jens Hasselbacher

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

Dr. Hartmut Nickel-Waninger

Mitglied des Vorstandes
Gothaer Versicherungsbank VVaG,
Köln

MITGLIEDER

Ralf Berndt

Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Dr. Jürgen Cramer

Mitglied des Vorstandes
Sparkassen
Direktversicherung,
Düsseldorf

Dr. Klaus Endres

Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Bernd Felske

Mitglied des Vorstandes
Generali Versicherung AG,
München

Stefan Gronbach

Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Wolfgang Hanssmann

Mitglied des Vorstandes
Talanx Deutschland AG,
Köln

Jochen Herwig

Vorsitzender der Vorstände
LVM Landwirtschaftlicher
Versicherungsverein
Münster a.G.,
Münster

Dr. Andreas Jahn

Mitglied des Vorstandes
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Stuttgart

Michael Johnigk

Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Jürgen A. Junker

Mitglied des Vorstandes
VHV Allgemeine
Versicherung AG,
Hannover

Heinz-Jürgen Kallerhoff

Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherungsgruppe,
Wiesbaden

Uwe Laue

Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Joachim Müller

Vorsitzender des Vorstandes
Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG,
München

Dr. Hans-Joachim Rauscher

Mitglied der Vorstände
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Dr. Rolf Wiswesser

Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Beratung und Vertrieb AG,
Düsseldorf

Dirk von der Wroge

Mitglied der Vorstände
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler

Dr. Sebastian Hopfner

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Aufsichtsräte
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Dr. Wolfgang Brezina
Mitglied des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Kay Uwe Erdmann
Mitglied des Vorstandes
GLOBALE
Rückversicherungs-AG,
Köln

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Alexander Libor
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Dr. Ulf Mainzer
Mitglied des Vorstandes
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Hans-Christian Marschler
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Dr. Jürgen Seja
Mitglied des Vorstandes
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

Dr. Astrid Stange
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

Heinz Teuscher
Vorsitzender des Vorstandes
Central Krankenversicherung AG,
Köln

Dr. Werenfried Wendler
Mitglied der Vorstände
ARAG Versicherungen,
München

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Betina Kirsch

VORSITZENDER

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Torsten Berner
Human Resources
Manager Germany
ACE European Group Limited
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

Daniela Breidbach
HR Direktorin
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Bernhard Glombitza
Hauptabteilungsleiter Personal
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Hans-Peter Graf
Personalleiter
Württembergische
Gemeinde-Versicherung a.G.,
Stuttgart

Roger Halleck
Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Werner Hirsch
Leiter Personal und
Facilitymanagement
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

Thomas Kistenmacher
Abteilungsdirektor
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Alexander Libor
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Jürgen Schrade
Personalleiter
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

Markus Webhofen
Bereichsleiter Personal
WWK Lebensversicherung a.G.,
München

Ethel Wellmeier
Abteilungsdirektorin Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Verena Richter

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Aufsichtsräte
Barmer Versicherungen,
Wuppertal

Dr. Katharina Höhn
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk der
Deutschen Versicherungs-
wirtschaft (BWV) e.V.,
München

Dr. Gerhard Spatz
Leiter Vertriebskoordination
Grundsatzfragen/
Qualitätsmanagement
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

STELLV. VORSITZENDER

Dr. Rolf Wiswesser
Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Beratung und Vertrieb AG,
Düsseldorf

Heinz-Jürgen Kallerhoff
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherungsgruppe,
Wiesbaden

Frank Thomsen
Mitglied des Vorstandes
Itzehoe Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG,
Itzehoe

MITGLIEDER

Dr. Karin Becker
Bereichsleiterin Vertrieb,
Vertriebs- und
Personalorganisation
R+V Allgemeine Versicherung AG,
Wiesbaden

Peter Bochnia
Leiter Außenorganisation
LVM Versicherungen,
Münster

Dirk Czaya
Bereichsleiter Vertriebsservice/
Business Development
Swiss Life AG
Niederlassung für Deutschland,
Garching

Gregor Held
Abteilungsleiter Vertrieb
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Wolfgang Marzin
Leiter der Abteilung
Außendienst- und Maklerfragen
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V.,
Berlin

Ulrich Paul
Leiter Vertragsmanagement/
AO Rekrutierung (VR)
Gothaer Versicherungs-
bank VVaG,
Köln

Peter Plechinger
Fachbereichsleiter
Vertrieb Allgemein
Allianz Beratungs- und
Vertriebs AG,
München

Jörg Probstfeld
Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Stefan Schwarz
Geschäftsführer
Auskunftsstelle über
Versicherungs-/Bauspar-
kassenaußendienst und
Versicherungsmakler in
Deutschland e.V. (AVAD),
Hamburg

Dr. Thomas Vogeno
Leiter Personalverwaltung
Vertrieb
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Köln

Klas Wienands
Referent Konzern-Recht
Generali Deutschland
Holding AG,
Köln

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Tobias Hohenadl

VERTRETER DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT IN SOZIALPOLITISCHEN INSTITUTIONEN

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)		
PRÄSIDIUM	VIZEPRÄSIDENT Dr. Josef Beutelmann Vorsitzender der Aufsichtsräte Barmeria Versicherungen, Wuppertal	
VORSTAND	Dr. Josef Beutelmann Vorsitzender der Aufsichtsräte Barmeria Versicherungen, Wuppertal	
ARBEITSRECHTS- AUSSCHUSS	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV	Dr. Sebastian Hopfner Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV Dr. Peter Seemann Leiter Human Resources Munich Re, München
AUSSCHUSS SOZIALE SICHERUNG	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV	Dr. Volker Leienbach Verbandsdirektor Verband der privaten Kranken- versicherung e.V., Dortmund
LOHN- UND TARIFPOLITISCHER AUSSCHUSS	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV	
AUSSCHUSS FÜR SOZIALPOLITIK IN DER EUROPÄISCHEN UNION	Dr. Sebastian Hopfner Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV	
AUSSCHUSS BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	Dr. Benjamin Heider Referent des AGV	Dr. Hermann Peter Wohlleben Mitglied des Vorstandes PENSIONS-SICHERUNGS- VEREIN Versicherung auf Gegenseitigkeit, Köln
AUSSCHUSS FÜR VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN	Prof. Dr. Michael Heise Leiter der Unternehmensentwick- lung Bereich Economic Research and Corporate Development, Allianz SE, München	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV
ARBEITSKREIS TARIFRECHT	Dr. Sebastian Hopfner Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV	Dr. Benjamin Heider Referent des AGV
GESPRÄCHSKREIS ARBEITSRECHT	Betina Kirsch Geschäftsführerin des AGV Birgit Kießling Consultant HR Legal Munich Re, München	

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)		
AUSSCHUSS BETRIEBLICHE PERSONALPOLITIK	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	Brigitte Preuß Zentralbereich Personal Allianz Deutschland AG, Stuttgart
BDA/BDI- FACHAUSSCHUSS BILDUNG/ BERUFLICHE BILDUNG	Dr. Katharina Höhn Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V., München	
BDA/BDI-ARBEITSKREIS FÜR STATISTIK	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS PRESSE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS CSR	Dr. Sebastian Hopfner Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV	Patricia Schikora Referentin des AGV
ARBEITSKREIS ARBEITSVERTRAGSGESETZ	Betina Kirsch Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS ENTGELTPOLITIK	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS ALTERSTEILZEIT	Betina Kirsch Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS SCHWER- BEHINDERTENRECHT	Betina Kirsch Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS ARBEITSGESTALTUNG UND -FORSCHUNG	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS DATENSCHUTZ UND ARBEITSRECHT	Tobias Hohenadl Referent des AGV	
ARBEITSKREIS INSOLVENZSICHERUNG	Betina Kirsch Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS VORBEREITUNG DEUTSCHER JURISTENTAG	Dr. Benjamin Heider Referent des AGV	
ARBEITSKREIS ZEITARBEIT	Verena Richter Referentin des AGV	

VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT (VBW)		
PRÄSIDIUM	VIZEPRÄSIDENT	BERATENDES MITGLIED
	Dr. Manfred Knof Vorsitzender des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München	Dr. Markus Rieß Grünwald

SOZIALE SELBSTVERWALTUNG		
DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND	BUNDESVERTRETERVERSAMMLUNG	
	Ordentliches Mitglied Dr. Jörg Müller-Stein Grünwald	
VERWALTUNGS- BERUFS- GENOSSENSCHAFT	VORSTAND	
	Mitglied Jürgen Strahl Personalleiter HanseMerkur Versicherungsgruppe, Hamburg	
	VERTRETERVERSAMMLUNG	
	Ordentliche Mitglieder Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV Dr. Jörg Müller-Stein Grünwald Ethel Wellmeier Personalleiterin VGH Versicherungen, Hannover	Stellv. Mitglieder Gregor-Dominik Freund Leiter Human Resources Management Coface, Niederlassung in Deutschland, Mainz Hans Grundmeier Springe Thomas Kistenmacher Abteilungsleiter Personalwirtschaft SIGNAL IDUNA Gruppe, Hamburg

Vertreter der Versicherungswirtschaft sind außerdem in den Selbstverwaltungsorganen der Rentenversicherung der Länder und der Allgemeinen Ortskrankenkassen tätig.

ARBEITS- UND SOZIALGERICHTSBARKEIT	
BUNDESARBEITSGERICHT	EHRENAMTLICHE RICHTER Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV Dr. Sebastian Hopfner Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV

Vertreter der Versicherungswirtschaft sind in einer Vielzahl von Gerichten der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit tätig (Landesarbeitsgerichte, Landessozialgerichte, Arbeitsgerichte, Sozialgerichte).

SOCIAL AFFAIRS & EDUCATION COMMITTEE	CHAIRMAN	DELEGIERTE
	Dr. Sebastian Hopfner Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV	Patricia Schikora Referentin des AGV Sylvia Ego Referentin des AGV
SECTORAL SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE	VICE PRESIDENT	DELEGIERTE
	Dr. Sebastian Hopfner Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV	Patricia Schikora Referentin des AGV Sylvia Ego Referentin des AGV

EUROPÄISCHE KOMMISSION – EUROSTAT	
EUROPEAN STATISTICAL ADVISORY COMMITTEE (ESAC)	MITGLIED Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV

VER.DI – ORDENTLICHE MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION VERSICHERUNGEN



Christoph Meister
Bundesvorstand
Leiter Fachbereich
Finanzdienstleistungen



Martina Grundler
Leiterin der
Bundesfachgruppe
Versicherungen

I Baden-Württemberg

Helmut Bess

SIGNAL IDUNA Gruppe,
Stuttgart

Petra Bleile

VPV Versicherungen,
Stuttgart

Sandra Boss-Catanzaro

Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Tanja Jankowski

Württembergische
Versicherung AG,
Karlsruhe

Frank Weber

Württembergische
Versicherung AG,
Karlsruhe

Matthias Wendler

Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

I Bayern

Stefan Eberl

Münchener Rückver-
sicherungs-Gesellschaft,
München

Renate Trattner-Lang

Generali Versicherungen AG,
München

Anja Wurtz

AXA Konzern AG,
München

Dr. Harald Zobel

Allianz Deutschland AG,
München

I Berlin-Brandenburg

Silke Murawa

ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Berlin

Dietmar Neuleuf

IDEAL-Lebensversicherung AG,
Berlin

I Hamburg

Elina Ahrweiler

Basler Versicherungen,
Hamburg

Wiebke Dahl

AXA Konzern AG,
Hamburg

Karl-Heinz Mau

Debeka Versicherungen,
Hamburg

Susanne Neumann

ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Hamburg

Daniel-Christoph Schmidt

Generali Versicherung AG,
Hamburg

Reinhard Schwandt

Deutscher Ring
Bausparkasse AG,
Hamburg

| Hessen

Rolf Pogacar

R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Wiesbaden

Carola Roma

Allianz Deutschland AG,
Frankfurt

| Niedersachsen/Bremen

Marion Kuntze

Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

Katrin Langner

HDI,
Hannover

Henry Reemts

Landschaftliche
Talanx Service AG,
Hannover

Lutz Zindler

VGH,
Hannover

| Nord

Kerstin Ecksmann

Provinzial Nord,
Kiel

Kerstin David

Provinzial Nord,
Kiel

| Nordrhein-Westfalen

Ulrich Ackermann

Provinzial Rheinland,
Düsseldorf

Vesna Coutellier

HDI-Gerling,
Köln

Iris Frisch

SIGNAL IDUNA Gruppe,
Wesel

Dirk Grüters

ERGO Versicherungs-
gruppe, Düsseldorf

Manfred Grzybek

AXA Konzern AG,
Köln

Ralf Lammers

R+V Versicherung AG,
Münster

Norbert Quenders

HUK-COBURG,
Duisburg

Martina Priebe

AXA Konzern AG,
Düsseldorf

Petra Rick

ERGO Versicherungs-
gruppe,
Köln

Anne Wimmersberg

Westfälische Provinzial
Versicherung AG,
Münster

| Rheinland-Pfalz/Saar

Brigitte Drewing-Christians

Debeka,
Koblenz

Michael Meyer

Debeka,
Koblenz

| Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Anja Dsygar

SIGNAL IDUNA Gruppe,
Leipzig

| Jugend

Yasemin Gülücü

Provinzial Nord,
Kiel

Ines Hollendieck

AXA Konzern AG,
Köln

DHV – MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION



Henning Röders
DHV-Bundesvorsitzender,
Hamburg



Peter Abend
Vorsitzender der
Bundesfachgruppe
Privates Versicherungs-
gewerbe

Martin Adam
Hallesche Private
Krankenversicherung a.G.,
Hamburg

Michael Böhme
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Erfurt

Manuela Franz-Fiedler
Sparkassenversicherung
Sachsen,
Dresden

Peter Daniel Forster,
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Peter Heckel
Gothaer Allgemeine
Versicherung AG,
Köln

Rosemarie Henning
Gothaer Finanzholding AG,
Köln

Hans-Ulrich Meinke
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Matthias Rickel
Talanx AG,
Hannover

Matthias Rottwinkel
Gothaer
Krankenversicherung AG,
Köln

Wolfgang Stögbauer
Hamburg

Roland Maria Weigt
Allianz SE,
München

DBV – MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION



Ute Beese
Verhandlungsführerin
DBV Gewerkschaft
der Finanzdienstleister,
Hannover

Ünver Hornung
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Thomas Kadner
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Eva Kastorff
HDI-Gerling,
München

Christoph Kropp
Universa Versicherung,
Nürnberg

Johann Lindmeier
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Kurt-Walther Matthes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Carla Schmidt
HDI Gerling,
Stuttgart

Sonja Seifer
München

§ 1 NAME, TÄTIGKEITSBEREICH, SITZ, GESCHÄFTSJAHR

- 1 Der Verband führt den Namen „Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland“ und soll in das Vereinsregister eingetragen werden.
- 2 Der Tätigkeitsbereich des Verbandes ist das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- 3 Der Sitz des Verbandes ist München.
- 4 Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2 ZWECK UND AUFGABEN DES VERBANDES

- 1 Der Verband ist die Arbeitgeberorganisation der Versicherungsunternehmen für die Verhandlungen und Vereinbarungen mit den Organisationen der Arbeitnehmer nach dem Tarifvertragsgesetz. Als ein Zusammenschluss gem. Art. 9 Abs. 3 GG müssen seine Organe und die für seine Willensbildung maßgeblichen Gremien daher frei sein von der Einflussnahme der Arbeitnehmer und ihrer Vereinigungen. Daher ist nur solchen Personen eine Mitwirkung in den Organen und Gremien des Verbandes möglich, bei denen dies gewährleistet ist.

Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet, er verfolgt keine parteipolitischen Ziele.

- 2 Der Verband hat insbesondere die Aufgabe,
 - a) alle Verhandlungen mit den Organisationen der Arbeitnehmer zu führen und mit diesen Gesamtvereinbarungen zu treffen,
 - b) in allen sozialpolitischen Angelegenheiten die Mitglieder zu informieren und ihre Interessen gegenüber Staat, Verbänden und Öffentlichkeit geltend zu machen,
 - c) zu Fragen der Gesetzgebung des Arbeits- und Sozialrechts Stellung zu nehmen,
 - d) Vertreter der Versicherungswirtschaft für die Arbeits- und Sozialgerichte sowie für die Selbstverwaltung der Sozialversicherung zu benennen,
 - e) die Mitglieder in ihrer personalpolitischen Tätigkeit und Zielsetzung als Arbeitgeber zu unterstützen,
 - f) Fragen der beruflichen Aus- und Fortbildung zu behandeln.

§ 3 MITGLIEDSCHAFT

- 1 Mitglied können alle privaten und öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen werden, die im Bundesgebiet die Individualversicherung betreiben, sowie Pensionsfonds und die für sie tätigen Vermögensverwaltungsgesellschaften, soweit sie ihren Sitz oder eine Niederlassung in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Außerdem können Mitglied werden Dachgesellschaften von Versicherungsunternehmen, die selbst kein Versicherungsgeschäft betreiben, sowie rechtlich selbstständige Dienstleistungsunternehmen, sofern diese überwiegend für die Muttergesellschaft (Versicherungsunternehmen) und die mit ihr verbundenen Unternehmen tätig sind.

- 2 Die Mitgliedschaft ist schriftlich bei gleichzeitiger Anerkennung der Satzung zu beantragen. Sie wird erworben durch Beschluss des Vorstandes. Die Ablehnung eines Aufnahmeantrags bedarf keiner Begründung. Gegen den ablehnenden Bescheid kann der Antragsteller schriftlich Berufung an die Mitgliederversammlung einlegen. Die Berufung ist auf die Tagesordnung der nächsten Mitgliederversammlung zu setzen.

§ 4 RECHTE UND PFLICHTEN DER MITGLIEDER

- 3** Die Mitgliedschaft erlischt,
- a) wenn die Voraussetzungen der Mitgliedschaft nach Ziff. 1 fortfallen,
 - b) durch Austritt, der nur zum Ende eines Geschäftsjahres zulässig und unter Einhaltung einer halbjährigen Frist dem Vorstand gegenüber mit eingeschriebenem Brief zu erklären ist,
 - c) durch Ausschluss, wenn das Mitglied seine Pflichten dem Verband gegenüber schwer verletzt oder sonst den Zielen des Verbandes gröblich zuwider gehandelt hat.

Der Ausschluss erfolgt durch Beschluss einer Mehrheit von 75 vH. aller Vorstandsmitglieder. Gegen den Beschluss des Vorstandes kann binnen vier Wochen nach Zustellung Berufung an die Mitgliederversammlung schriftlich eingelegt werden. Die Berufung ist auf die Tagesordnung der nächsten Mitgliederversammlung zu setzen. Sie hat keine aufschiebende Wirkung.

- 4** Mit Unternehmen, welche die Voraussetzung der Ziff. 1 nicht erfüllen, aber der Versicherungswirtschaft nahestehen, oder mit Versicherungsunternehmen, die Mitgliedschaftspflichten aus besonderen Gründen nicht in vollem Umfang übernehmen können, kann der Verband durch Beschluss des Vorstandes ein Betreuungsverhältnis begründen. Dessen Inhalt und die Beitragszahlung regelt die Geschäftsführung.

§ 5 ORGANE

Organe des Verbandes sind

- a) die Mitgliederversammlung,
 - b) der Vorstand,
 - c) die Geschäftsführung.
- 1** Die Mitglieder sind berechtigt, den Verband in allen Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen, die in seinen Aufgabenbereich fallen.
- 2** Die Mitglieder sind an die vom Verband mit den Gewerkschaften geschlossenen Vereinbarungen gebunden. Sie sind verpflichtet, sich an die satzungsmäßigen Beschlüsse der Organe des Verbandes zu halten, den Verband bei der Durchführung seiner Aufgaben zu unterstützen und den Mitgliedsbeitrag zu entrichten.
- 3** Der Mitgliedsbeitrag ist für das ganze Geschäftsjahr zu zahlen, auch wenn ein Mitglied im Laufe des Geschäftsjahres ausscheidet.

§ 6 MITGLIEDERVERSAMMLUNG

1 Die Mitgliederversammlung setzt sich aus den Vertretern der Mitgliedsunternehmen zusammen.

2 Die ordentliche Mitgliederversammlung ist jährlich im zweiten oder dritten Quartal des Geschäftsjahres abzuhalten. Der Vorstand kann aus wichtigem Grund die Einberufung einer außerordentlichen Mitgliederversammlung beschließen. Sie muss einberufen werden, wenn mindestens ein Fünftel der Mitglieder unter Angabe des Beratungsgegenstandes einen entsprechenden Antrag stellt.

Der Vorsitzende beruft die Mitgliederversammlung schriftlich mindestens zehn Tage vorher unter Mitteilung der Tagesordnung ein. Er leitet die Versammlung.

Eine ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn wenigstens ein Drittel der Mitglieder in ihr vertreten ist. Ist die Beschlussfähigkeit nicht gegeben, ist eine binnen sechs Wochen ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung auf jeden Fall beschlussfähig.

3 Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ des Verbandes. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere

- a) Stellungnahme zum Geschäftsbericht des Vorstandes,
- b) Genehmigung der Rechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr,
- c) Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung,
- d) Wahl des Vorsitzenden, seiner Stellvertreter und der weiteren Mitglieder des Vorstandes,
- e) Festsetzung der Mitgliedsbeiträge,
- f) Genehmigung des Haushaltsvoranschlags für das laufende Geschäftsjahr,
- g) Wahl zweier Rechnungsprüfer,

h) Beschlussfassung über Änderungen der Satzung und über die Auflösung des Verbandes,

i) Entscheidung über Berufungen gegen Beschlüsse des Vorstandes, über den Ausschluss eines Mitgliedes oder die Ablehnung eines Aufnahmeantrags.

4 In der Mitgliederversammlung hat jedes Mitglied eine Stimme. Der Abstimmende muss seine Vollmacht schriftlich nachweisen.

5 Die Mitgliederversammlung fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der in ihr vertretenen Mitglieder; Beschlüsse über Satzungsänderungen sowie über die Auflösung des Verbandes bedürfen einer Stimmenmehrheit von 75 vH. Im Falle der Auflösung müssen mindestens 75 vH. der Mitglieder vertreten sein.

Bei Wahlen entscheidet die Höchstzahl der abgegebenen Stimmen, bei Stimmengleichheit erfolgt Stichwahl. In allen sonstigen Fällen gilt bei Stimmengleichheit ein Antrag als abgelehnt.

Über Fragen grundsätzlicher Natur ist mittels verdeckter Stimmzettel abzustimmen. Das gilt auch für Vorstandswahlen, für Abstimmungen gem. Ziff. 3 i) und in allen sonstigen Fällen, wenn ein Mitglied dies verlangt. Eine solche Beschlussfassung ist dann unzulässig, wenn der Gegenstand in der den Mitgliedern übersandten Tagesordnung nicht enthalten ist.

6 Auf Anordnung des Vorsitzenden sind außerhalb der Mitgliederversammlung schriftliche Abstimmungen zulässig, es sei denn, dass mehr als zehn Mitglieder widersprechen. In diesem Fall ist eine Mitgliederversammlung für die Beschlussfassung erforderlich.

§ 7 VORSTAND

1 Der Vorstand bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik, insbesondere trifft er die wesentlichen tarifpolitischen Entscheidungen und schließt mit den Gewerkschaften Tarifverträge ab. Er stellt die Jahresrechnung und den Haushaltsplan auf und legt sie der Mitgliederversammlung zur Genehmigung vor. Er bestellt den Hauptgeschäftsführer und die Geschäftsführer und regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen. Der Vorsitzende, die drei stellvertretenden Vorsitzenden und das Geschäftsführende Vorstandsmitglied stellen den Vorstand gem. § 26 BGB dar. Jedes der fünf Vorstandsmitglieder im Sinne des § 26 BGB ist einzelvertretungsberechtigt.

Der Vorsitzende beaufsichtigt die Geschäftsführung. Bei seiner Verhinderung wird er durch einen seiner Stellvertreter vertreten. Diese Beschränkung gilt nur im Innenverhältnis.

2 Der Vorstand besteht aus

- a) dem Vorsitzenden,
- b) drei stellvertretenden Vorsitzenden und
- c) bis zu zwölf weiteren Mitgliedern.

Zusätzlich kann der Hauptgeschäftsführer zum Geschäftsführenden Vorstandsmitglied gewählt werden.

3 Bei der Zusammensetzung des Vorstandes sollte möglichst eine regionale Ausgewogenheit angestrebt werden. Außerdem sollten die verschiedenen Versicherungszweige und die unterschiedlichen Rechtsformen der Unternehmen berücksichtigt werden. Die stellvertretenden Vorsitzenden sollen die nach § 7 Abs. 1 VAG zulässigen drei Rechtsformen repräsentieren.

§ 8 AUSSCHÜSSE

- 4 Dem Vorstand können nur Vorstandsmitglieder oder Mitglieder gleichberechtigter Organe von Mitgliedsunternehmen angehören. In der Regel sollen es die Vorstandsvorsitzenden sein.
- 5 Der Vorstand kann für die Dauer seiner Amtszeit weitere Personen wegen ihrer besonderen Fachkenntnisse oder wegen ihrer Funktionen für den Verband als ständige Gäste ohne Stimmrecht an den Vorstandssitzungen beteiligen. Ständiger Gast von Amts wegen ist der Vorsitzende des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft, wenn er nicht ohnehin dem Vorstand angehört.
- 6 Die Amtszeit des Vorstands beträgt drei Jahre.

Das Amt eines stellvertretenden Vorsitzenden und das Amt eines weiteren Mitglieds des Vorstandes gemäß Ziff. 2 c) erlöschen vorzeitig mit der Mitgliederversammlung, die auf ihr Ausscheiden aus dem aktiven Dienst in einem Versicherungsunternehmen folgt.

Das Amt des Geschäftsführenden Vorstandsmitgliedes erlischt vorzeitig mit der Beendigung seines Dienstvertrags als Hauptgeschäftsführer.
- 7 Der Vorstand kann sich mit Wirkung bis zur nächsten Mitgliederversammlung, in welcher der Vorstand neu zu wählen ist, durch Zuwahl bis zur höchstzulässigen Zahl seiner Mitglieder ergänzen. Eine notwendige Neubestellung des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter nimmt der Vorstand vor; die Neubestellung des Vorsitzenden gilt bis zu der folgenden Mitgliederversammlung, die Neubestellung eines stellvertretenden Vorsitzenden bis zu der Mitgliederversammlung, in der der gesamte Vorstand nach Ziff. 6 Satz 1 neu zu wählen ist. Der Vorstand bleibt auch nach Ablauf seiner satzungsmäßigen Amtszeit so lange im Amt, bis eine Neuwahl stattgefunden hat.
- 8 Der Vorstand tritt auf Einladung des Vorsitzenden zusammen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzung bestimmt der Vorsitzende. Der Vorstand muss auf Antrag der Hälfte seiner Mitglieder einberufen werden.
- 9 Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Sitzung teilnehmen. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Beschlussfassungen sind auch schriftlich (einschließlich Telefax), fernmündlich und auf elektronischem Wege (per E-Mail) zulässig, wenn nicht mindestens ein Drittel der Vorstandsmitglieder widerspricht.
- 1 Der Vorstand kann für bestimmte Aufgaben, insbesondere für Tarifverhandlungen, Ausschüsse bilden. Vorsitzende und Mitglieder der Ausschüsse werden durch den Vorstand berufen. Die Vorsitzenden der Ausschüsse sollen Mitglieder des Vorstandes oder dessen ständige Gäste gem. § 7 Ziff. 5 sein. In alle Ausschüsse können auch Mitgliedervertreter berufen werden, die nicht dem Vorstand ihres Unternehmens angehören.
- 2 Die Ausschüsse erhalten ihre Aufträge vom Vorstand. Soweit ihnen nicht eine besondere Vollmacht erteilt ist, sind sie nicht zu Handlungen berechtigt, für die die Mitgliederversammlung, der Vorstand, der Vorsitzende oder die Geschäftsführung zuständig sind.
- 3 Die Amtszeit eines Ausschusses endet mit der Amtszeit des Vorstandes, der ihn bestellt hat. Er führt seine Arbeit jedoch bis zur ersten Sitzung des neu gewählten Vorstandes fort.
- 4 Die Ausschussvorsitzenden berichten dem Vorstand laufend über die Ausschussarbeit.

§ 9 AMTSAUSÜBUNG

Die Mitglieder des Vorstandes und der Ausschüsse erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung. Sie haben aber Anspruch auf die Erstattung der ihnen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben entstandenen Auslagen gemäß der geltenden Reisekostenordnung. Sämtliche Ämter können nur persönlich ausgeübt werden.

§ 11 NIEDERSCHRIFTEN

Über alle Sitzungen der Verbandsorgane und der Ausschüsse sind Niederschriften zu fertigen, die in der Geschäftsstelle des Verbandes aufzubewahren und den Mitgliedern der entsprechenden Organe oder Ausschüsse in Abschrift zuzusenden sind. Die Niederschriften sind vom Sitzungsleiter und dem Protokollführer zu unterzeichnen.

§ 13 GERICHTSSTAND

Der Gerichtsstand für Streitigkeiten aus der Mitgliedschaft wird durch den Sitz des Verbandes bestimmt.

Der Verband ist beim Amtsgericht München unter der Nummer 11518 im Vereinsregister eingetragen.

§ 10 GESCHÄFTSFÜHRUNG

Die laufenden Geschäfte werden von der Geschäftsführung erledigt. Diese besteht aus Geschäftsführern unter Leitung eines Hauptgeschäftsführers. Der Hauptgeschäftsführer ist dem Vorstand für die Tätigkeit der Geschäftsführung verantwortlich.

Er stellt in Abstimmung mit dem Vorsitzenden die Referenten und weitere Mitarbeiter ein, regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen und verwaltet die Haushaltsmittel.

§ 12 AUFLÖSUNG DES VERBANDES

Bei Auflösung hat die Mitgliederversammlung gleichzeitig über die Verwendung des Vermögens zu entscheiden.

Herausgeber AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München

Gestaltung Studio Michaela Neuhofer, München
Druck Kraft Druck GmbH, Ettlingen
Verlag Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, Karlsruhe

Nachdruck, auch auszugsweise, nur
mit Genehmigung des Herausgebers,
München 2015.

AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 92 20 01-0
Telefax 089 92 20 01-51
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de