



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

A low-angle, upward-looking photograph of a modern building's exterior. The image shows a complex network of white metal beams and glass panels that create a strong sense of height and architectural structure. The sky is a vibrant blue with scattered white clouds. A solid green horizontal bar is positioned across the middle of the image, containing the title text in white.

GESCHÄFTSBERICHT 2015/2016

Das Flüchtlingsthema war das beherrschende Thema des abgelaufenen Geschäftsjahres. Über eine Million Flüchtlinge sind nach Deutschland gekommen. Der Schlüssel zu ihrer Integration liegt in der Integration in Ausbildung und Arbeit. Der AGV hat deshalb Anfang des Jahres zusammen mit ver.di eine gemeinsame Sozialpartnerinitiative initiiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es in unserer Branche keine Tarifverhandlungen. Dennoch sind die Sozialpartner nicht untätig geblieben. Mit ihrer gemeinsamen Erklärung vom 5. Februar 2016 haben sie Empfehlungen an die Unternehmen der deutschen Versicherungswirtschaft ausgesprochen, welche konkreten Beiträge sie zur Integration der Flüchtlinge leisten können. Die Sozialpartner setzten damit ein deutliches Zeichen über die Notwendigkeit der Integration von Flüchtlingen mit hoher Bleibeperspektive in Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Erstmalig stellte der AGV 2016 seinen Branchensozialreport mit dem Titel „DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER – Verantwortung-Sicherheit-Perspektiven“ vor. Die Broschüre richtet sich über die Verbandsmitglieder hinaus an alle Interessenten und Stakeholder der Branche. Vor allem Schulabgängern und Hochschulabsolventen soll die Versicherungswirtschaft als potenzieller Arbeitgeber näher gebracht werden. Der Sozialreport stellt die attraktiven Arbeitsbedingungen der Branche in den Vordergrund und informiert zudem über tarifliche Bestimmungen, Maßnahmen und Engagement der Branche.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im April 2015 mit dem Grünbuch „Arbeiten 4.0“ eine Diskussion über die künftige Arbeitswelt und deren Ausgestaltung angestoßen. Um sich am Dialog zu beteiligen, hat der AGV im Frühjahr 2016 die Sicht der Versicherer als Arbeitgeber in einer Stellungnahme zum Grünbuch veröffentlicht.

Für uns als Arbeitgeber und als Branche ist die betriebliche Altersversorgung sehr wichtig. Insbesondere die Reformüberlegungen aus den BMAS zum sog. Sozialpartnermodell, begleitet der AGV gemeinsam mit dem GDV kritisch und konstruktiv. Dabei ist es uns u. a. wichtig, dass der sichere und verbreitungsstarke Durchführungsweg der Direktversicherung nicht ohne sachlichen Grund benachteiligt wird. Hier konnten Fortschritte erzielt werden, weil die ursprünglich angedachten neuen „Tariffonds“ in der Reformdiskussion in den Hintergrund getreten sind.

Mit diesem Geschäftsbericht möchten wir Sie über die Initiativen des AGV im Berichtszeitraum informieren. Unseren Mitgliedern danken wir herzlich für das uns entgegengebrachte Vertrauen und die gute Zusammenarbeit.

München, Juni 2016



Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

VORWORT		3
TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN	Gemeinsame Initiative von ver.di und AGV zur aktuellen Flüchtlingssituation Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen 2015/2016	8 10
EUROPA	AGV-Bericht aus Brüssel Europäischer Sozialer Dialog	20 25
SOZIALSTATISTISCHE DATEN	Beschäftigtenentwicklung und -struktur Mitarbeiterstruktur Qualifikationsstruktur Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit Regionale Verteilung Fluktuation und Fehlzeiten Aus- und Weiterbildung Gehaltsentwicklung Personalzusatzleistungen	30 32 33 34 35 36 37 38 40
VERANSTALTUNGEN	Veranstaltungskalender 2015/2016 Jahrestagung 2015 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz Mitgliederversammlung 2015 Personalleitertagungen Außendienst 2015 Jahresauftaktveranstaltungen 2016 Personalleitertagungen Innendienst 2016 Seminare der Deutschen Versicherungsakademie (DVA)	44 45 51 54 59 66 72
PUBLIKATIONEN	Publikationen des AGV Services der AGV-Homepage	76 82
VERBANDSORGANISATION	Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen Mitgliederverzeichnis Vorstand Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes Geschäftsführung Ausschüsse und Kommissionen Regionalausschüsse (ARA) Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen Gewerkschaften Satzung	86 87 98 99 100 102 108 118 122 126





TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

Der AGV und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di haben in ihrer Funktion als Sozialpartner der Versicherungswirtschaft eine gemeinsame Initiative zur aktuellen Flüchtlingssituation ergriffen und am 5. Februar 2016 in einer gemeinsamen Erklärung konkrete Empfehlungen an die Unternehmen der deutschen Versicherungswirtschaft formuliert. Beide Organisationen erkennen die Notwendigkeit der Integration von Flüchtlingen mit hoher Bleibeperspektive in Ausbildung und Arbeit an. Zur Erreichung dieses Ziels wird den Unternehmen der deutschen Versicherungswirtschaft insbesondere empfohlen zu prüfen, inwieweit die Besetzung von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit geeigneten Flüchtlingen in Betracht kommt. Weiter wurde vereinbart, dass die Sozialpartner den Dialog weiter fortsetzen werden.



Gemeinsame Initiative von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland in ihrer Funktion als Sozialpartner der Versicherungswirtschaft zur aktuellen Flüchtlingssituation in Deutschland

PRÄAMBEL:

Noch immer erreicht täglich eine Vielzahl von Flüchtlingen unser Land. Es ist davon auszugehen, dass ein großer Teil von ihnen zunächst für längere Zeit in Deutschland bleiben wird. Aus diesem Grunde erscheint es notwendig, diesen Menschen eine Zukunft zu geben. Der Schlüssel hierfür ist die Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Dies zu bewältigen ist eine große Herausforderung für den Staat, die Wirtschaft und jeden einzelnen Bürger.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft – darunter die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), deren Mitglied der AGV ist, und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), deren Mitglied ver.di ist – haben am 18. September 2015 mit der Bundesregierung als Partner der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ die Erklärung „Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen“ abgegeben.

In der Erklärung werden konkrete Maßnahmen angesprochen, wie Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive schnellstmöglich in Schulbildung, Ausbildung und Beschäftigung gebracht werden sollen. Als erste Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt wird das Erlernen der deutschen Sprache angesehen. Als möglicher Beitrag der Wirtschaft werden neben der Prüfung des Vorhanden-

seins von Ausbildungsplätzen für Flüchtlinge auch das Anbieten von Hospitationen und Praktika genannt, um den Flüchtlingen einen Einblick in den deutschen Unternehmensalltag zu vermitteln. Es wird klargestellt, dass bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Flüchtlingen die gleichen Bedingungen wie gegenüber inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten.

EMPFEHLUNG

ver.di und der AGV als Sozialpartner in der deutschen Versicherungswirtschaft stehen hinter der Erklärung der Spitzenverbände und sind sich der zentralen Bedeutung der Integration von Flüchtlingen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe bewusst. Damit ist verbunden, dass auch die Versicherungsunternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels leisten wollen. Aufgrund des insgesamt sehr hohen Qualifikationsstandards der Arbeitsplätze in der Versicherungswirtschaft sind sich die Sozialpartner aber einig, dass ohne schulische und außerschulische Qualifikation derzeit keine große Anzahl von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zur Besetzung mit Flüchtlingen in Betracht kommen wird.

Die Sozialpartner empfehlen den Unternehmen der deutschen Versicherungswirtschaft zur Unterstützung der Integration der Flüchtlinge folgende Maßnahmen in Erwägung zu ziehen:

- Prüfung der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit geeigneten Flüchtlingen
- Anbieten von Praktikums- und Hospitationsplätzen an geeignete Flüchtlinge
- Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich nachgewiesenermaßen ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe engagieren, analog § 14 Ziff. 2 MTV (Regelung zur Freistellung für Gewerkschaftsarbeit), vorerst bis 30. Juni 2016
- Finanzielle Unterstützung von Sprachkursen
- Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten zur Durchführung von Sprachkursen

Die Sozialpartner der Versicherungswirtschaft werden den Dialog in diesem Kontext fortsetzen.

München, den 5. Februar 2016



Dr. Andreas Eurich

Berlin, den 5. Februar 2016



Christoph Meister

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es in der Versicherungswirtschaft keine Tarifverhandlungen. Die Laufzeit des aktuellen Abschlusses für den Außendienst wird nach 27 Monaten am 31. Dezember 2016 enden, die des Innendienstes nach 24 Monaten am 31. März 2017. Dies bietet den Mitgliedsunternehmen bis Ende 2016 Planungssicherheit. Für die Mitarbeiter des Innendienstes wurden die Tarifgehälter nach der Anhebung um 2,4 % am 1. September 2015, in der zweiten Stufe am 1. Oktober 2016 um 2,1 % angehoben.

Der Trend geht auch bei den Tarifabschlüssen in den anderen Wirtschaftsbereichen weiterhin in Richtung langer Laufzeiten. Die Abschlüsse im betrachteten Zeitraum weisen eine Laufzeit zwischen 20 Monate bei der Volkswagen AG und über 30 Monate bei der Deutschen Post AG und bei der Deutschen Lufthansa auf. Einzig die Stahlindustrie einigte sich auf eine deutlich niedrigere Laufzeit mit 16 Monaten.

Die Durchschnittsbelastungen der linearen Tariferhöhung liegen im Berichtszeitraum zwischen 1,6 % bei der Deutschen Post AG und 4,4 % bei der Deutschen Lufthansa. Die Mehrzahl der Abschlüsse weist eine Durchschnittsbelastung zwischen 3,2 % und 3,7 % auf und liegt damit größtenteils über dem Niveau des letzten Tarifabschlusses der Versicherungswirtschaft mit 2,4 %. Umgerechnet auf 12 Monate nach Westrick liegen die betrachteten Abschlüsse zwischen 0,8 % bei der Deutschen Post AG und 2,5 % im Öffentlichen Dienst.

TARIFGESCHEHEN 2015/2016

Abschluss am		Durchschnittsbelastung in %	Belastung für 12 Monate ¹ in %	Laufzeit in Monaten
27.05.2015	Deutsche Bahn AG (EVG)	3,5	2,2	26
12.06.2015	Papierindustrie	3,4	2,3	24
23.06.2015	Groß- und Außenhandel	3,6	2,4	24
30.06.2015	Deutsche Bahn AG (GDL)	3,4	2,0	27
05.07.2015	Deutsche Post AG	1,6	0,8	32
09.07.2015	Einzelhandel	3,2	2,1	24
26.11.2015	Stahlindustrie	2,4	1,9	16
28.11.2015	Deutsche Lufthansa	4,4	2,3	33
13.04.2016	Deutsche Telekom	3,1	2,1	24
29.04.2016	Öffentlicher Dienst	3,7	2,5	24
13.05.2016	Metall- und Elektroindustrie (NRW)	3,5	2,4	21
18.05.2016	Bauwirtschaft ²	3,4	2,3	22
20.05.2016	Volkswagen AG	3,3	2,3	20

¹ Umgerechnet nach Westrick

² Tarifgebiet West (inkl. Berlin)

ABSCHLÜSSE IN 2015

DEUTSCHE BAHN AG (EVG)

Am 27. Mai 2015 einigte sich für die Deutsche Bahn AG der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) auf einen Tarifabschluss für die rd. 135.000 Beschäftigten.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

11 Null-Monate von August 2014 bis Juni 2015.

Einmalzahlung in Höhe von 1.100 € im Juli 2015, wobei die bereits ausgezahlten Vorschusszahlungen in Höhe von 750 € auf die Einmalzahlung angerechnet werden.

Lineare Tarifierhöhung um 3,5 % ab 1. Juli 2015.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,6 % ab 1. Mai 2016.

Laufzeit vom 1. August 2014 bis 30. September 2016 (26 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 26 Monaten liegt bei **3,5 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,2 %**.

Für die EVG-Lokführer wurde hiermit ein eigenständiger Tarifvertrag abgeschlossen. Die bislang bestehenden Regelungen für DB-Lokführer wurden in das Tarifwerk der EVG übersetzt. Bis zum Sommer 2014 hatte ausschließlich die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) das Verhandlungsmandat für die Gruppe der Lokführer.

PAPIERINDUSTRIE

Am 12. Juni 2015 einigten sich die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V. (VAP) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) auf einen Tarifabschluss für die rd. 50.000 Beschäftigten.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. Juli 2015.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. September 2016.

Erhöhung der Ausbildungsvergütung um jeweils 25 € ab 1. Juli 2015 und 1. September 2016.

Laufzeit vom 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2017 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **3,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,3 %**.

GROSS- UND AUSSENHANDEL

Am 23. Juni 2015 einigten sich der Verband für Dienstleistung, Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg e.V. (VDGA) mit ver.di auf einen Tarifabschluss für die ca. 175.000 Beschäftigten in Baden-Württemberg.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

2 Null-Monate im April und Mai 2015.

Lineare Tarifierhöhung um 2,7 % ab 1. Juni 2015.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. April 2016.

Einmalzahlung in Höhe von 90 €, zahlbar zwischen Januar und April 2016.

Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um jeweils 30 € ab 1. September 2015.

Weitere Anhebung der Ausbildungsvergütungen um jeweils 20 € ab September 2016.

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

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **3,6 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,4 %**.

DEUTSCHE BAHN AG (GDL)

Am 30. Juni 2015 hat sich die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) mit der Deutschen Bahn im Ergebnis der Schlichtung in Frankfurt in 14 Tarifverträgen und einer Vereinbarung zur Reduzierung der Belastung des Zugpersonals geeinigt. Damit konnte der gut einjährige Tarifkonflikt mit 420 Stunden Arbeitskampf beendet werden.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

12 Null-Monate von Juli 2014 bis Juni 2015.

Einmalzahlung in Höhe von 1.100 € im Juli 2015, wobei die bereits ausbezahlten Vorschusszahlungen in Höhe von 750 € auf die Einmalzahlung angerechnet werden.

Lineare Tarifierhöhung um 3,5 % ab 1. Juli 2015 (mind. 80 €).

Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,6 % ab 1. Mai 2016 (mind. 40 €).

Laufzeit vom 1. Juli 2014 bis 30. September 2016 (27 Monate).

Darüber hinaus haben die Tarifvertragsparteien ein umfassendes Programm zur Reduzierung der Belastung von Lokführern beschlossen: So werden die Überstunden auf 80 im Jahr begrenzt. 300 Lokomotivführer und 100 Zugbegleiter sollen zusätzlich eingestellt werden. Ab 2018 wird die Arbeitszeit um eine auf 38-Wochenstunden gesenkt.

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 27 Monaten liegt bei **3,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,0 %**.

DEUTSCHE POST AG

Am 5. Juli 2015 hat sich ver.di mit der Deutschen Post AG auf einen Tarifvertrag für die rd. 140.000 Arbeitnehmer geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

16 Null-Monate von Juni 2015 bis Oktober 2016.

Einmalzahlung in Höhe von 400 € im Oktober 2015.

Lineare Tariferhöhung um 2,0 % ab 1. Oktober 2016.

Weitere lineare Tariferhöhung um 1,7 % ab 1. Oktober 2017.

Laufzeit vom 1. Juni 2015 bis 31. Januar 2018 (32 Monate).

Die von der Post ausgegründeten Paketgesellschaften werden entgegen der ver.di-Forderung nicht aufgelöst oder in den Post-Haustarifvertrag aufgenommen. Die Post verpflichtet sich, ihre aktuell im Unternehmen arbeitenden rd. 7.650 Paketzusteller beim Mutterkonzern zu behalten. Nur neu eingestellte Beschäftigte können damit in die ausgegründeten Gesellschaften kommen. Der noch bis zum 31.12.2015 bestehende Schutz vor betriebsbedingten Beendigungs- und Änderungskündigungen für die Arbeitnehmer wird um weitere vier Jahre bis zum 31.12.2019 verlängert. Der Verbleib von Brief- und Verbundzustellung in der Deutschen Post AG wird bis zum 31.12.2018 garantiert. Die Wochenarbeitszeit bleibt bei 38,5 Stunden.

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 32 Monaten liegt bei **1,6 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **0,8 %**.

EINZELHANDEL

Am 9. Juli 2015 einigten sich der Handelsverband Baden-Württemberg und die Gewerkschaft ver.di auf einen neuen Tarifabschluss für die rd. 220.000 Beschäftigten im Einzelhandel in Baden-Württemberg.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von April bis Juni 2015.

Lineare Tariferhöhung um 2,5 % ab 1. Juli 2015.

Weitere lineare Tariferhöhung um 2,0 % ab 1. April 2016.

Ab 1. April 2015 wird der Tarifvertrag über die Warenverräumung im Verkauf wieder in Kraft gesetzt.

Die gemeinsamen Verhandlungsziele zur Entgeltstruktur und zur Demografie wurden bekräftigt.

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

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten bei **3,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,1 %**.

STAHLINDUSTRIE

Am 26. November 2015 einigte sich der Arbeitgeberverband Stahl mit der IG Metall für die rd. 75.000 Beschäftigten in der nordwestdeutschen Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen) auf folgenden Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

2 Null-Monate im November und Dezember 2015.

Lineare Tarifierhöhung um 2,3 % ab 1. Januar 2016.

Teilweise Erstattung der Fahrtkosten zwischen Betrieb und Berufsschule für Azubis.

Verlängerung der Tarifverträge zu Werkverträgen und Altersteilzeit bis 28. Februar 2017.

Verlängerung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung bis 31. Januar 2019.

Laufzeit vom 1. November 2015 bis 28. Februar 2017 (16 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 16 Monaten beträgt **2,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,9 %**.

DEUTSCHE LUFTHANSA

Am 28. November 2015 einigten sich die Deutsche Lufthansa AG und ver.di auf einen neuen Tarifabschluss für die rd. 33.000 Lufthansa-Beschäftigten der Bodendienste sowie bei Lufthansa-Systems, der Lufthansa-Service GmbH (LSG), der Lufthansa Technik und Lufthansa Cargo.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

9 Null-Monate von April bis Dezember 2015.

Einmalzahlung in Höhe von 2.250 € für die Null-Monate.

Lineare Tarifierhöhung um 2,2 % ab 1. Januar 2016.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,2 % ab 1. Januar 2017.

Laufzeit vom 1. April 2015 bis 31. Dezember 2017 (33 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 33 Monaten bei **4,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,3 %**.

Für ab 1. Januar 2016 neu eingestellte Mitarbeiter wurde ein neues Modell für die betriebliche Altersvorsorge vereinbart. Dieses sieht u. a. einen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 5,2 % des Entgelts und einen Eigenbeitrag der Mitarbeiter von 1 % vor. Das Niveau der Betriebsrenten für die derzeit Beschäftigten wurde beibehalten.

ABSCHLÜSSE IN 2016

DEUTSCHE TELEKOM

Am 13. April 2016 haben sich die Deutsche Telekom AG und die Telekom Deutschland mit ver.di auf einen Tarifabschluss für die rd. 63.000 Beschäftigten geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

2 Null-Monate im Februar und März 2016.

Lineare Tarifierhöhung um 2,6 % in den Entgeltgruppen 1 – 5 und um 2,2 % in den Entgeltgruppen 6 – 10 ab 1. April 2016.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,1 % für die Entgeltgruppen 1 – 10 ab 1. April 2017.

Die Vergütung der Auszubildenden und dualen Studenten wird gleichzeitig ebenfalls in zwei Schritten um 35 € und 25 € angehoben.

Betriebsbedingte Kündigungen bleiben bis zum 31. Dezember 2018 ausgeschlossen.

Laufzeit vom 1. Februar 2016 bis 31. Januar 2018 (24 Monate).

Für die unteren Entgeltgruppen liegt die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten bei **3,3 %**, für die höheren Entgeltgruppen bei **2,9 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,2 %** für die unteren und **1,9 %** für die oberen Entgeltgruppen. In der Summe liegt die Belastung nach Angaben der Telekom exakt in der Mitte. Somit beträgt die Durchschnittsbelastung **3,1 %** bzw. **2,1 %** umgerechnet auf Westrick auf 12 Monate.

ÖFFENTLICHER DIENST

Am 29. April 2016 haben sich Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände mit den Gewerkschaften ver.di, dbb beamtenbund und tarifunion auf einen Tarifabschluss für die rd. 2,2 Mio. Beschäftigten geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. März 2016.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,35 % ab 1. Februar 2017.

Auszubildende erhalten ab 1. März 2016 pro Monat 35 € mehr, ab 1. Februar 2017 weitere 30 €. Gewährung eines Lebensmittelszuschusses i.H.v. 50 €. Verlängerung der bestehenden Übernahmeregulierung. Erhöhung des Jahresurlaubes von 28 auf 29 Tage.

Eine Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Bereich Kommunen wurde erstmals vereinbart. Sie gilt ab 1. Januar 2017 bis mindestens 31. Dezember 2020.

Einführung einer stufenweisen Arbeitnehmerbeteiligung bei der Zusatzversorgung. Diese beträgt ab 1. Juli 2016 0,2 % und steigt ab 1. Juli 2017 auf 0,3 % und ab 1. Juli 2018 auf 0,4 %.

Die Regelungen zur Altersteilzeit wurden um weitere zwei Jahre verlängert.

Laufzeit vom 1. März 2016 bis 28. Februar 2018 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **3,7 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,5 %**.

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE (NORDRHEIN-WESTFALEN)

Am 13. Mai 2016 haben sich der Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen und die IG Metall auf einen Pilot-Tarifabschluss für die rd. 700.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von April bis Juni 2016.

Einmalzahlung in Höhe von 150 € im Juni 2016.

Lineare Tarifierhöhung um 2,8 % ab 1. Juli 2016.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. April 2017.

Betriebe mit einer unterdurchschnittlichen Ertragslage können unter Einbeziehung der Tarifvertragsparteien die Einmalzahlung auf 0 € reduzieren oder verschieben sowie die Tarifierhöhungen der zweiten Stufe um drei Monate verschieben.

Laufzeit vom 1. April 2016 bis 31. Dezember 2017 (21 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 21 Monaten liegt bei **3,5 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,4 %**. Entfällt die Einmalzahlung und wird die zweite Erhöhung um drei Monate verschoben, dann liegt die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 21 Monaten bei **3,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,1 %**.

BAUWIRTSCHAFT

Am 18. Mai 2016 haben sich der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB), der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) und die IG BAU auf einen Tarifabschluss für die rd. 760.000 Beschäftigten geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Lineare Tarifierhöhung um 2,4 % (West, Berlin) bzw. 2,9 % (Ost) ab 1. Mai 2016.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,2 % (West, Berlin) bzw. 2,4 % (Ost) ab 1. Mai 2017.

Bei Tätigkeiten auf auswärtigen Baustellen stellen die Arbeitgeber ab 1. Januar 2017 die Unterkünfte und zahlen einen Verpflegungszuschuss von arbeitstäglich 24 €.

Die Ausbildungsvergütungen werden jeweils zum 1. Juni 2016 und 1. Juni 2017 erhöht.

Laufzeit vom 1. Mai 2016 bis 28. Februar 2018 (22 Monate).

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 22 Monaten im Tarifgebiet West, Berlin bei **3,4 %**, im Tarifgebiet Ost bei **4,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies für das Tarifgebiet West, Berlin **2,3 %**, für das Tarifgebiet Ost **2,7 %**.

VOLKSWAGEN AG

Am 20. Mai 2016 einigten sich die Tarifparteien IG Metall und Volkswagen AG auf einen Tarifabschluss für die rd. 120.000 Beschäftigten der Volkswagen AG, der Financial Services und der Volkswagen Immobilien GmbH.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von Juni bis August 2016.

Lineare Tarifierhöhung um 2,8 %
ab 1. September 2016.

Weitere lineare Tarifierhöhung um
2,0 % ab 1. August 2017.

Rentenbaustein von 200 € (100 € für
Auszubildende) im August 2016.

Ab 1. Januar 2017 gelten für die
Jahrgänge 1961 bis 1967 differenzierte
Altersteilzeitregelungen.

Erfolgsbeteiligung erfolgt künftig auf
zweijähriger Bemessungsgrundlage.

Laufzeit vom 1. Juni 2016 bis
31. Januar 2018 (20 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 20 Monaten liegt bei **3,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,1 %**. Unter Berücksichtigung des Rentenbausteins steigt die Durchschnittsbelastung auf **3,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,3 %**.



EUROPA

In der Geschichte der Europäischen Union hat es schon ruhigere Zeiten gegeben. Die Wiederherstellung des Friedens in der Ukraine, die Bekämpfung des in Europa aufgeflamnten Terrorismus, ein besseres Funktionieren der Währungsunion, die Bewältigung der Flüchtlingskrise, das Referendum im Vereinigten Königreich waren die herausragenden europäischen Herausforderungen im Berichtszeitraum und sind es weiterhin.

Dementsprechend konzentrierte sich die Europäische Kommission in dem ersten Jahr ihrer neuen Amtszeit auf die großen Fragen und wählte in ihrem **Arbeitsprogramm für 2015** Initiativen aus, bei denen sie den dringendsten Handlungsbedarf sah. Die gesetzgebenden Organe der EU einigten sich in nie dagewesenem Tempo auf die Kommissionsvorschläge zum Europäischen Fonds für strategische Investitionen, zur Änderung des EU-Haushalts für 2015 im Kontext der Flüchtlingskrise, zu einem 35 Milliarden Euro schweren Paket für Arbeitsplätze und Wachstum in Griechenland sowie zum Notfallplan für die EU-weite Umverteilung von Flüchtlingen.

„Wir machen die großen Dinge groß und die kleinen Dinge klein!“ Unter diesem Motto war Kommissionspräsident Juncker in die Legislatur gestartet. Das Motto hatte durchaus Wirkung, führte aber zugleich zu internen Problemen der Kommission. Von einer „Sinnkrise“ hoher Beamter war in Brüssel die Rede, weil ausgearbeitete Initiativen (die Kommission hat weiterhin alleine das Initiativrecht in Europa!) von der Spitze der Kommission nicht selten zurückgewiesen wurden, weil sie eben offenbar die eher „kleinen Dinge“ betrafen. 13.500 Beamte wollen aber tun, wofür sie bezahlt werden: Gesetze machen! Im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts verfolgte der Apparat der Europäischen Kommission die arbeits- und sozialrechtlichen Schwerpunkte leider unbeirrt weiter.

Die Erkenntnis, dass nur über Deregulierung in Europa mehr Bereitschaft der Privatwirtschaft geweckt werden könnte, die mit der Eingehung von Arbeitsverhältnissen verbundenen Risiken zu tragen, hat sich leider weiterhin nicht durchgesetzt. Stattdessen kann für den Berichtszeitraum 2015/2016 von einer Fortsetzung des wenig koordinierten „Klein-Klein“ der einzelnen Abteilungen der Kommission berichtet werden.

Angesichts der Ende 2015 auslaufenden Gleichstellungsstrategie 2010 – 2015 bereitete die Kommission eine neue **europäische Gleichstellungsstrategie** vor. Nach wie vor sah sie besonderen Handlungsbedarf bei der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und führte im Sommer 2015 zur Vorbereitung ihrer entsprechenden Kommissionspolitik eine öffentliche Konsultation zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU durch.

Thematisch ging es um eine Bewertung der bisherigen Schwerpunkte der Kommission und um die Einschätzung, auf welche Bereiche sich die Kommission in ihren Bemühungen um Gleichstellung besonders konzentrieren sollte. Die Fragen befassten sich außerdem mit den Themenfeldern Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Haushalt und Betreuung, Gewalt und die künftige Gestaltung der EU-Politik und gaben Raum für Verbesserungsvorschläge.

Im September 2015 schlug die Europäische Kommission **Leitlinien für eine Empfehlung des Rates zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt** vor, um damit der negativen Entwicklung bei der Langzeitarbeitslosenrate entgegen zu wirken, nachdem sich deren Zahl im EU-weiten Schnitt zwischen 2007 und 2014 verdoppelt hatte. Den Betroffenen sollen nach 18 Monaten Arbeitslosigkeit unter anderem umfassende Unterstützungsleistungen, Beratungen und individuelle Bestandsaufnahmen sowie mindestens ein personalisiertes Dienstleistungsangebot und eine zentrale Anlaufstelle angeboten werden. Arbeitgeber sollen durch finanzielle Anreize, z. B. Einstellungsbeihilfen und die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen, dazu angeregt werden, Langzeitarbeitslose einzustellen. Freiwillige Initiativen und Allianzen von Unternehmen, die die Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben, sollen gefördert und koordiniert werden.

Mit ihrem Ende Oktober 2016 vorgelegten **Arbeitsprogramm für 2016** verfolgte die Europäische Kommission ihr Ziel weiter, in großen Fragen Größe und Ehrgeiz zu zeigen und bessere Ergebnisse zu erzielen und sich in kleinen Dingen, die kein gemeinsames Tätigwerden auf EU-Ebene erfordern, durch Zurückhaltung und Bescheidenheit auszuzeichnen. Erklärte Absicht war, viele Bereiche weiter voranzubringen: Bewältigung der Flüchtlingskrise, Schaffung von Arbeitsplätzen, Erzielung von Wachstum, Stärkung des Binnenmarkts, Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion, Gewährleistung von Steuergerechtigkeit und hohen sozialen Standards sowie Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit.

Bei der Regulierung im Arbeits- und Sozialrecht agierte die Europäische Kommission allerdings eher defensiv und startete kaum neue Initiativen.

Nachdem die Europäische Kommission im Juli 2015 den Vorschlag zur Überarbeitung der Mutterschutzrichtlinie zurückgezogen hatte, kündigte sie in dem Arbeitsprogramm eine neue **Initiative für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie von erwerbstätigen Eltern** an, die darauf abzielt, die Frauenerwerbsbeteiligung zu erhöhen und die Geschlechtergleichstellung zu fördern. Im Vorfeld dazu hatte die Europäische Kommission im August 2015 einen Fahrplan veröffentlicht, in dem mögliche legislative und auch nichtlegislative Optionen aufgezeigt wurden.

Im November 2015 leitete die Europäische Kommission sowohl eine öffentliche Konsultation zur „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als auch eine separate Konsultation der europäischen Sozialpartner über mögliche Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für erwerbstätige Eltern und pflegende Angehörige ein. Die Anhörung der Sozialpartner ergab, dass die Europäische Kommission sowohl beabsichtigt, die Mutterschutz- und Elternurlaubsrichtlinie zu überarbeiten, als auch zusätzliche Maßnahmen zum Vaterschafts- und zum Pflegeurlaub zu beschließen. Klar wurde außerdem, dass die von den Europäischen Arbeitgebern ausdrücklich abgelehnte zweite Phase der Konsultation von der Europäischen Kommission eingeleitet und die im Arbeitsprogramm 2016 angekündigte Initiative für „einen neuen Start für erwerbstätige Eltern“ vorgelegt werden.

Die Europäische Kommission kündigte außerdem an, die **Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern** mit dem Ziel zu überarbeiten, sicherzustellen, dass für „gleiche Arbeit am gleichen Ort der gleiche Lohn“ gezahlt wird.



Überhastet – ohne Berücksichtigung der mehrfachen Forderung der europäischen Sozialpartner, zuvor eine Sozialpartnerkonsultation durchzuführen – legte die Europäische Kommission dann im März 2016 den Entwurf zur Revision der Entsenderichtlinie vor. Erfreulicherweise nahm die Europäische Kommission darin Abstand von ihrer ursprünglichen Idee, dass „für gleiche Arbeit am gleichen Ort der gleiche Lohn“ gezahlt werden müsse. Der Revisionsvorschlag sieht u. a. vor, die Anwendung der Regeln der Entsenderichtlinie auf Entsendungen von bis zu maximal zwei Jahren zu begrenzen und auf den Arbeitsplatz und damit nicht auf den entsandten Arbeitnehmer zu beziehen. Länger andauernde Entsendungen sollen zur Geltung der Arbeitsbedingungen und Vorschriften des Einsatzlandes führen. Der Vorschlag befasst sich überdies mit Änderungen in Bezug auf die Geltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge für entsandte Arbeitnehmer, sieht in diesem Zusammenhang die Einführung eines neuen Vergütungsbegriffs – „remuneration“ statt „minimum wage“ – vor und regelt in Bezug auf grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmer, dass die Vorschriften der Zeitarbeitsrichtlinie in der Umsetzung des Einsatzlandes angewandt werden sollen.

Im Rahmen der Initiative „Eine vertiefte und fairere Wirtschafts- und Währungsunion“ strebt die Europäische Kommission an, Lücken in bestehenden Rechtsvorschriften zu füllen und gemeinsame Grundsätze und Vorgaben im Hinblick auf zunehmende Konvergenz der Leistungsfähigkeit im Bereich Beschäftigung und Sozialschutz zu ermitteln. Als einen Schritt in diese Richtung sieht das Arbeitsprogramm die **Errichtung einer Säule sozialer Rechte** vor.

Die Vorstellungen der Europäischen Kommission über Inhalt und Format dieser angekündigten Errichtung einer „Säule Sozialer Rechte“ waren bisher nicht konkret. Die Europäische Kommission teilte jedoch mit, eine breite Konsultation hierzu durchzuführen. Die Säule soll aber ein „Kompass“ für künftige sozialpolitische Initiativen hin zu mehr Konvergenz sein. Sie würde zunächst nur für die Euro-Zone gelten, aber offen für alle Mitgliedstaaten sein.

Angekündigt wurde eine Initiative „Auf dem Weg zu einer neuen Migrationspolitik“. Sie thematisiert die legale Migration, z. B. durch **Ausweitung des „Blue-Card-Konzepts“**, Aspekte zum Asylverfahren und zu Flüchtlingen, insbesondere der Erarbeitung eines strukturierten Systems für die Neuansiedlung und eine Revision des Dublin-Verfahrens. Bereits zuvor hatte die Kommission eine öffentliche Konsultation zur Blauen Karte EU und zur EU-Arbeitsmigrationspolitik durchgeführt, an der sich auch der AGV beteiligte und betonte, dass statt einen zusätzlichen Rechtsrahmen für qualifizierte Migration aus Drittstaaten anzustreben, die EU ihre Kommunikations- und Marketingaktivitäten darauf richten sollte, zu vermitteln, dass die EU offen dafür ist, qualifizierte Arbeitnehmer willkommen zu heißen. Zur Steigerung der EU-Attraktivität als Ganzes für hochqualifizierte Zuwanderer müssten deshalb parallel nationale Zuwanderungsprogramme zusätzlich zur Blauen Karte EU beibehalten werden.

Bis zum 6. Dezember 2016 umzusetzen hat die Europäische Kommission schließlich noch den Auftrag aus der sogenannten CSR-Berichterstattungsrichtlinie, **unverbindliche Leitlinien zur Methode der Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen**, einschließlich der wichtigsten allgemeinen und sektorspezifischen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, zu erstellen. Hintergrund ist die im Dezember 2014 auf europäischer Ebene in Kraft getretene EU-Richtlinie 2014/95/EU über die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte Unternehmen, zu denen auch alle Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zählen. Hierzu hatte die Europäische Kommission im Januar 2016 – angesichts der verpflichtenden Umsetzung der europäischen Vorgaben in nationales Recht ebenfalls bis zum 6. Dezember 2016 sehr spät und wenig differenziert – eine eher lustlose öffentliche Konsultation eingeleitet, um die Meinung von den Interessenvertretern einzuholen. Der AGV hatte sich hieran beteiligt und dabei die im Rahmen eines dafür einberufenen Arbeitskreises hierzu gewonnen Erkenntnisse berücksichtigt. Danach sollten sich die künftigen Pflichtberichte auf übersichtliche und transparente Angaben beschränken, um eine vergleichbare Zahlenbasis zu schaffen. Stets müsse im Auge behalten werden, dass soziales Engagement der Unternehmen freiwillig sei. Eine Überregulierung des CSR-Engagements sei zu vermeiden. „Vor-sicht vor starren Reporting-Standards“, das war der allgemeine Tenor im Workshop.

Die Umsetzung in deutsches Recht betreute das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz. Der erste Referentenentwurf favorisierte weitgehend eine 1:1 Umsetzung der europäischen Vorgaben.

Im Berichtszeitraum konnten schließlich langjährige Projekte abgeschlossen oder jedenfalls vorangebracht werden.

Im Dezember 2015 einigten sich der Rat, das Europäische Parlament und die Europäische Kommission nach fast vierjährigen Verhandlungen auf einen Text für ein neues europäisches Datenschutzrecht – die **Datenschutzgrundverordnung**, die im April 2016 verabschiedet wurde. Ab voraussichtlich Mitte 2018 wird damit in vielen Bereichen ein einheitliches Datenschutzrecht in der Europäischen Union gelten, gleichzeitig wird die bestehende Datenschutzrichtlinie 95/46/EG aufgehoben.

Die Datenschutzgrundverordnung ermöglicht den Mitgliedstaaten im Bereich der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext, spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsbereich vorzusehen. Ob der Begriff des „Beschäftigten“ dabei mitgliedstaatlich oder unionsrechtlich zu verstehen ist mit der Folge, dass die Datenverarbeitungsprozesse auf diesen erweiterten Begriff hin überprüft werden müssen, ist bislang unklar. Die Datenschutzgrundverordnung behält außerdem den aus dem BDSG bekannten Grundsatz des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt bei. Daten können damit auch weiterhin auf der Grundlage der Einwilligung des Arbeitnehmers rechtmäßig verarbeitet werden. Daten können außerdem – wie bisher – auf der Grundlage von Kollektivverträgen einschließlich Betriebsvereinbarungen verarbeitet werden. Bei der Neufassung des Datenschutzrechts wurde schließlich eine Erleichterung der Datenübermittlung zwischen Konzernunternehmen vorgesehen, wenn die für die Verarbeitung Verantwortlichen, die Teil einer Unternehmensgruppe sind, ein berechtigtes Interesse haben, personenbezogene Daten innerhalb der Unternehmensgruppe für interne Verwaltungszwecke, einschließlich der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten zu übermitteln.

Auf deutliche Verbesserungen des Vorschlags der Europäischen Kommission zur **Überarbeitung der EU-Pensionsfondsrichtlinie** aus dem Jahr 2014 verständigten sich die Europaabgeordneten im Ausschuss für Wirtschaft und Währung im Januar 2016.

Danach können sich nunmehr auch alle Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (EbAV) ohne Einschränkungen rückversichern lassen. Die Feststellung, dass EbAV keine „reinen“ Finanzdienstleister sind und auch eine soziale Funktion erfüllen, ist ebenfalls zu begrüßen. Nachvollziehbar ist, dass der ECON-Ausschuss Ermächtigungsnormen ablehnt, die den Weg zur Anwendung von Solvency-II-Eigenmittelvorgaben auf die EbAV ebnen könnten. Kaum ausreichend sind dagegen die Regelungen zu den Informationspflichten. Versorgungsanwärter sind zwar über die für sie relevanten Risiken und Garantien (Artikel 40a) zu informieren, nicht jedoch über die Existenz der Insolvenzsicherungsmechanismen. Vor der Gefahr einer Leistungskürzung soll nur bei Leistungsempfängern gewarnt werden. Dass eine erste Überprüfung der Richtlinie nach sechs statt nach vier Jahren erfolgen soll, gibt den EbAV Planungssicherheit in einem verlässlichen Rechtsrahmen.

Die Stellungnahme des Ausschusses beinhaltet aber auch Belastungen für die EbAV. So wird nun bei Bestandsübertragungen von EbAV die Zustimmung der Mehrheit der Berechtigten oder deren Vertreter gefordert. Dieses Zustimmungserfordernis wird Bestandsübertragungen erheblich erschweren und ist zur Sicherung und Wahrung der Interessen der Berechtigten kaum geeignet. Zudem steht die geforderte Überprüfung des Änderungsbedarfs der EbAV im Hinblick auf die quantitativen Anforderungen (u. a. Eigenmittelbedarf) der Rechtssicherheit der EbAV entgegen.

Zeitgleich beschlossen die Ausschussmitglieder das Mandat für die Aufnahme von Verhandlungen mit dem Rat der EU und der EU-Kommission.

Der **Neustart des europäischen Sozialen Dialogs** kam dagegen eher ins Stocken.

Obwohl Kommissionspräsident Juncker bereits im März 2015 selbst – 30 Jahre nach den ersten Gesprächen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften – einen „Neustart des Sozialen Dialogs“ im Interesse einer Anpassung des europäischen Sozialen Dialogs an die veränderten Rahmenbedingungen und einer stärkeren Einbeziehung der europäischen Sozialpartner in den politischen Meinungsbildungsprozess angestoßen hatte, erwies sich die Europäische Kommission Anfang 2016 als Bremserin des von ihr initiierten und gesteuerten Prozesses. Den als Follow-up der im März 2015 durchgeführten Konferenz zum Neustart des Sozialen Dialogs von den Sozialpartnern vorgelegten Entwurf einer gemeinsamen Erklärung zur Zukunft des Sozialen Dialogs versuchte die Europäische Kommission jedenfalls in eine alleinige Angelegenheit der Sozialpartner umzuinterpretieren. Dahinter standen vermutlich reine Budgetgründe.

Die Sozialpartner verfolgen als Grundidee einer Erklärung mit politischem Verpflichtungscharakter, die von der Europäischen Kommission, dem Rat sowie den EU-Arbeitgebern als auch den EU-Gewerkschaften unterzeichnet werden soll (sog. „quadripartite Erklärung“). Sie rufen darin wichtige Themen für die Unternehmen auf, wie aktives Altern, Qualifikationsbedarf in der Digitalwirtschaft, aktive Arbeitsmarktpolitiken und Ausbildungsförderung zur Verbesserung der Jugendbeschäftigung.

Gleich drei zentrale Arbeitsschwerpunkte umfasste in diesem Geschäftsjahr die Agenda der europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft. Im Fokus der Diskussionen standen Projekte zur Demografie, Telearbeit und insbesondere Digitalisierung. Intensiviert wurde die Sozialpartnerschaft durch eine Sonderveranstaltung zu den demografischen Herausforderungen der Branche in der slowakischen Hauptstadt Bratislava. Der pragmatische und ertragreiche Dialog der Branchenvertreter – in der Vergangenheit keinesfalls selbstverständlich – wurde von der Europäischen Kommission als vorbildlich hervorgehoben.

Der Dialog zwischen den europäischen Sozialpartnern hat institutionellen Charakter und findet sowohl branchenübergreifend als auch auf sektoreller Ebene statt. Zu den Sozialpartnern des Versicherungssektors zählen die europäischen Branchenverbände Insurance Europe, AMICE und BIPAR und die transnationale Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa. Sie stellen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der Branche, die den sogenannten Ausschuss des Sektoralen Sozialen Dialogs der Versicherungswirtschaft (ISSDC) bilden. Auf Einladung der Europäischen Kommission trifft sich dieser dreimal jährlich in Brüssel, um sozialpolitische Themen zu diskutieren und gemeinsame Erklärungen, Stellungnahmen oder Empfehlungen zu erarbeiten. Der AGV setzt sich seit jeher im Rahmen des ISSDC aktiv für die Interessen seiner Mitgliedsunternehmen ein und beteiligt sich regelmäßig an dem Meinungsaustausch. Seit 1. Januar 2016 ist Dr. Sebastian Hopfner, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV und Vorsitzender der Arbeitgebervertreter auf europäischer Ebene, der Präsident des Ausschusses.

Bereits seit mehr als fünf Jahren engagieren sich die europäischen Sozialpartner im Themenfeld Demografie. Das Erfolgsprojekt, das in 2015 zum zweiten Mal außerordentliche Fördermittel von der Europäischen Kommission erhalten hat, umfasst Diskussionen zu gemeinsamen Positionen, themenspezifische Praxisvorträge von Unternehmens- und Branchenvertretern und themenbezogene Sonderveranstaltungen. Schwerpunkte der Gespräche bilden die Bereiche Work-Life-Balance, Qualifikation und lebenslanges Lernen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Telearbeit und längeres Arbeiten. Um die in den letzten Jahren vergleichsweise schwache Teilnahme der mittel- und osteuropäischen Sozialpartner am Demografie-Dialog zu stärken, trafen sich die Vertreter der Versicherungswirtschaft im September 2015 zu einem interaktiven Workshop in Bratislava. Die Europäische Kommission begrüßte im Rahmen der Veranstaltung ausdrücklich das Engagement der Sozialpartner und betonte die Bedeutung des Sozialen Dialogs als ein essenzielles Element des europäischen Sozialmodells.



Das Demografie-Projekt wird in 2016 in Bukarest/Rumänien fortgesetzt. Es darf mit Spannung abgewartet werden, ob auch an der östlichen Grenze Europas bereits erkennbare Entwicklungen hin zu einer akzeptierten und modernen Sozialpartnerschaft stattgefunden haben.

Nach der in 2015 verabschiedeten gemeinsamen Erklärung zur Telearbeit sind die Sozialpartner im Sinne eines konsequenten Follow-up bestrebt, Beispiele für gute praktische Ansätze flexibler Arbeitsformen in der europäischen Versicherungsbranche zu verbreiten. So referierte von Seiten der deutschen Arbeitgeber Frau Gabriela Sternsdorff, Leiterin Grundsatzfragen/ Konzernpersonal bei der Wüstenrot & Württembergische AG, im Februar 2016 in Brüssel über die Flexibilisierung der Arbeitswelt am Beispiel „fallweise mobiles Arbeiten“. In der für 2016 geplanten Aktualisierung der Broschüre „Die demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor“, wird Telearbeit als eines der Kernthemen hervorgehoben werden.

Nachdem sich die Sozialpartner im Herbst 2015 über Sondierungsgespräche zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierungsentwicklungen verständigten, zeigten sich in den ersten Diskussionen erwartungsgemäß teils gravierende Unterschiede in den inhaltlichen Positionen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter. Ungeachtet dessen konnten thematisch dennoch entscheidende Schnittmengen identifiziert werden, so dass sie im Frühjahr 2016 Gespräche über den Abschluss einer gemeinsamen Rahmenerklärung vereinbarten.





► Elke Maes,
Dr. Sebastian Hopfner

Mit einer solchen Rahmenerklärung könnte von den europäischen Sozialpartnern ein wertvoller Impuls für die nachfolgenden Sozialpartner-Ebenen gesendet werden, der einen konstruktiven Umgang mit der Thematik fördert. Zudem wäre eine gemeinsame Position ein gutes Signal an die Europäische Kommission, dass die Sozialpartner der Versicherungswirtschaft die Digitalisierungstendenzen in der Branche proaktiv begleiten. Ob eine konsensfähige Position gefunden werden kann, werden die Gespräche des nächsten Geschäftsjahres zeigen.

Für den engagierten und konstruktiven Sozialdialog des Ausschusses der Versicherungsbranche sprach die Kommission derweil ein besonderes Lob aus. So lud die verantwortliche Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration die alternierenden Vorsitzenden des ISSDC Dr. Sebastian Hopfner und Elke Maes (Uni Europa) ein, um den Ausschuss und seine Arbeit während des sogenannten „Liaison Forums“, der Steuerungsrunde des europäischen Sozialen Dialogs, vorzustellen. Der Dialog der Versicherungswirtschaft sei hinsichtlich seiner Qualität und Intensität vorbildlich und könne Beispiel für andere Branchen sein, erkannte die Kommission an. Immerhin dürfen sich die Sozialpartner also über ein Lob für ihre sozialpolitische Pionierarbeit, die sich oftmals als „Kärrnerarbeit“ erweist, freuen.

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

ARBEITNEHMERZAHL SEIT 1950

Stand jeweils
zum Jahresende¹

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
2015	210.400

¹Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Mitarbeiterzahl

BESCHÄFTIGTENGRUPPEN

Stand jeweils
zum Jahresende

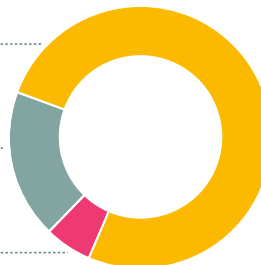
Jahr	Gesamtzahl Arbeitnehmer	Innendienst	Außendienst (angestellt)	Auszubildende
1992	259.000	184.900	56.700	17.400
1993	255.900	181.900	56.800	17.200
1994	250.000	180.500	54.700	14.800
1995	245.600	179.200	53.100	13.300
1996	241.700	177.500	52.000	12.200
1997	239.300	175.200	51.400	12.700
1998	238.800	174.600	50.300	13.900
1999	239.600	174.000	50.800	14.800
2000	240.200	174.300	50.500	15.400
2001	245.400	178.200	51.300	15.900
2002	248.100	179.700	52.300	16.100
2003	244.300	178.100	51.000	15.200
2004	240.800	176.600	50.100	14.100
2005	233.300	171.500	48.700	13.100
2006	225.700	167.600	45.900	12.200
2007	218.900	162.900	44.300	11.700
2008	216.300	161.500	43.200	11.600
2009	216.500	160.300	43.600	12.600
2010	216.400	160.200	43.000	13.200
2011	215.500	160.400	41.800	13.300
2012	214.100	160.600	40.400	13.100
2013	212.700	160.300	39.700	12.700
2014	211.100	160.600	38.400	12.100
2015	210.400	161.200	37.300	11.900

Quelle: AGV, Erhebung über die Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer

BESCHÄFTIGTENQUOTEN

Stichtag: 31.12.2014
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

160.600 Innendienstangestellte	76,1 %
davon 54,0 % Frauen/23,7 % Teilzeit	
38.400 Außendienstangestellte	18,2 %
davon 21,1 % Frauen/2,6 % Teilzeit ¹	
12.100 Außendienstangestellte	5,7 %
davon 45,8 % Frauen	



Frauenanteil gesamt	47,6 %
Teilzeitquote gesamt	18,7 %
Auszubildende in den Unternehmen	12.100
Ausbildungsquote ohne Agenturen	5,7 %
Auszubildende in den Agenturen ²	2.850
Ausbildungsquote inkl. der Agenturen	7,0 %

¹Im Außendienst handelt es sich dabei um Teilbeschäftigung.

²Teilfinanzierungen wurden auf ganze Vollfinanzierungen umgerechnet.

Quelle: AGV, Erhebung über die Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer;
Flexible Personalstatistik, Tabellen 1.1 und 1.2

VERGÜTUNGSSTATUS

Stichtag: 31.12.2014
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

Innen- und Außendienst (inkl. Auszubildende)	in %
Leitende Angestellte	3,6
Nicht Leitende ohne tarifliche Eingruppierung	32,1
Tariflich Eingruppierte	57,4
Auszubildendenvergütung ¹	5,2
Werkstudenten, Aushilfen	0,6
Sonstige	1,2

¹Auszubildendenvergütung inkl. Berufsakademie

Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.3

INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

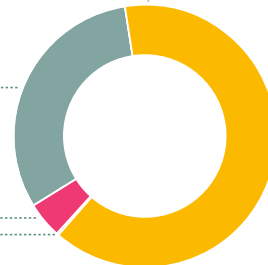
Stichtag: 31.12.2014
aktive Kopfzahl

63,9 % Abitur/Fachabitur

31,3 % Mittlere Reife

4,6 % Haupt-/Volksschulabschluss

0,1 % Ohne Schulabschluss



Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.15

AKADEMIKER

Stichtag: 31.12.2014
aktive Kopfzahl

Innen- und Außendienst	2014	2004
Wirtschaftswissenschaftler	14.700	11.700
Juristen	6.300	7.600
Mathematiker	5.200	4.000
Ingenieure	2.400	2.800
Informatiker	2.500	700
Sonstige Hochschulabsolventen	10.500	9.800
Akademiker gesamt (Uni und HS)	41.600	36.600
Akademikerquote¹	19,7 %	15,2 %

¹ Bei der Berechnung der Akademikerquote wurden in der Basis die Innen- und Außendienstmitarbeiter sowie Auszubildende berücksichtigt.

Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Hochrechnung auf Basis der Tabelle 1.20A

AUSZUBILDENDE

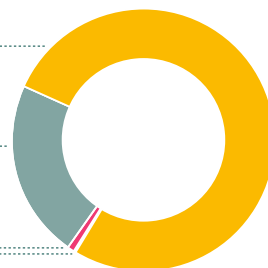
Stichtag: 31.12.2014
aktive Kopfzahl

76,9 % Abitur/Fachabitur

22,1 % Mittlere Reife

0,9 % Haupt-/Volksschulabschluss

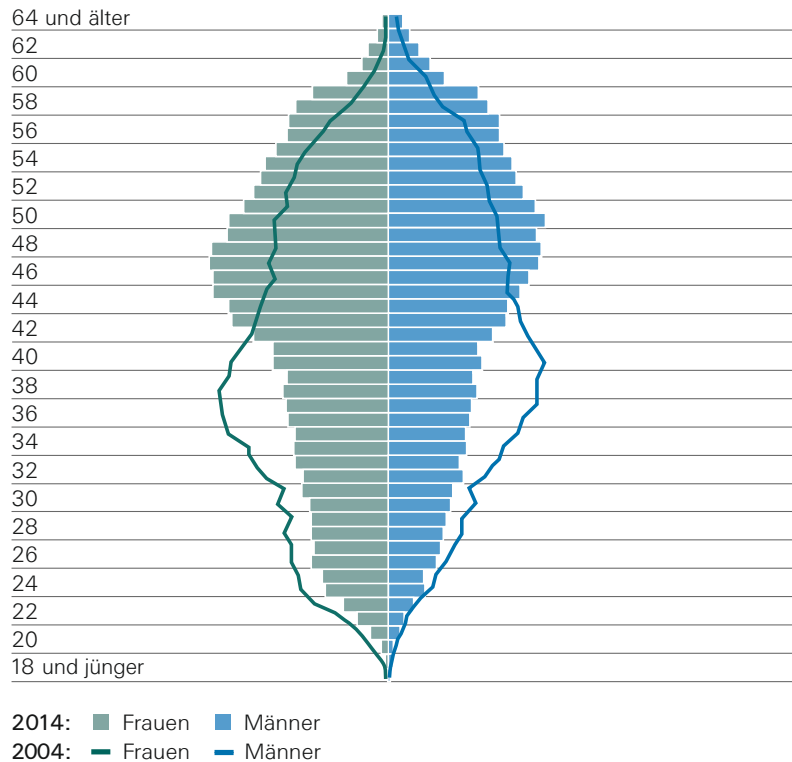
00,2 % Ohne Schulabschluss



Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.15

ALTERSSTRUKTUR IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stand jeweils
zum Jahresende



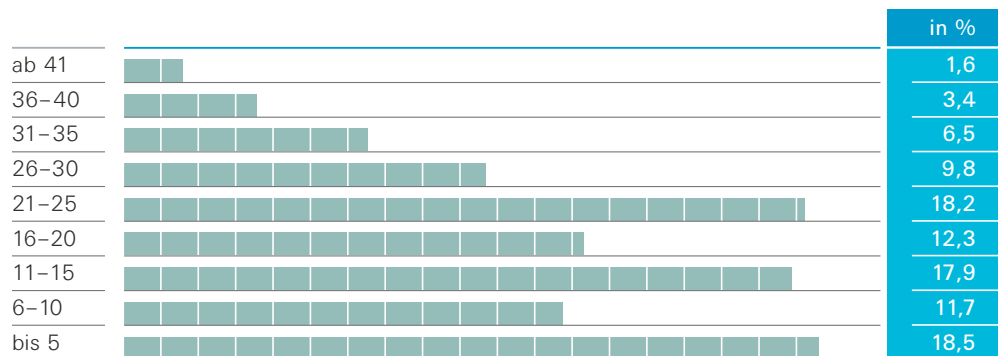
Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.6

2014 lag das Durchschnittsalter der Belegschaft im Innendienst bei 43,9 und im Außendienst bei 43,8 Jahren. Zehn Jahre zuvor waren es sowohl im Innen- als auch im Außendienst 40,7 Jahre.

Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit nimmt kontinuierlich zu. Diese stieg zwischen 2004 und 2014 von 14,1 auf nunmehr 16,9 Jahre im Innendienst und von 8,7 auf 12,3 Jahre im Außendienst.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stand 31.12.2014



Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.8

VERTEILUNG AUF DIE BUNDESLÄNDER¹

Stichtag: 30.6.2015

	absolut	in %
Baden-Württemberg	33.240	11,2
Bayern	62.990	21,3
Berlin	10.880	3,7
Brandenburg	2.810	1,0
Bremen	3.100	1,0
Hamburg	20.650	7,0
Hessen	28.080	9,5
Mecklenburg-Vorpommern	2.320	0,8
Niedersachsen	23.580	8,0
Nordrhein-Westfalen	76.090	25,7
Rheinland-Pfalz	8.130	2,8
Saarland	3.750	1,3
Sachsen	8.500	2,9
Sachsen-Anhalt	3.030	1,0
Schleswig-Holstein	5.460	1,8
Thüringen	2.970	1,0
Deutschland	295.580	100,0

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

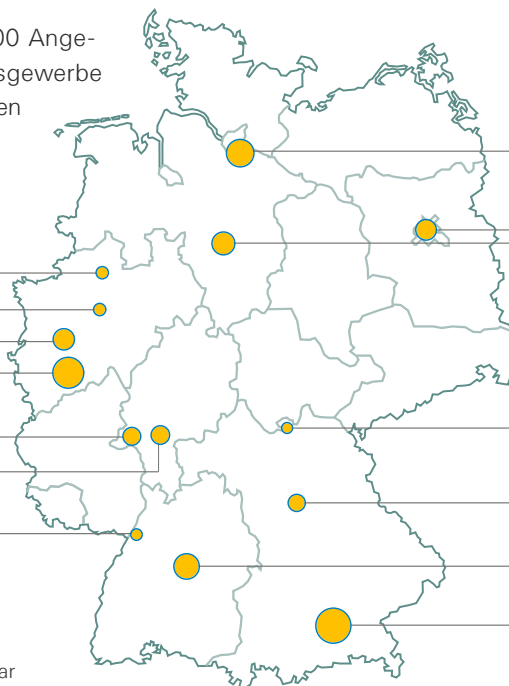
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den AGV

VERSICHERUNGSPLÄTZE¹

Stichtag: 30.6.2015

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

Münster	7.220
Dortmund	6.050
Düsseldorf	11.520
Köln	25.800
Wiesbaden	8.590
Frankfurt	8.870
Karlsruhe	5.060

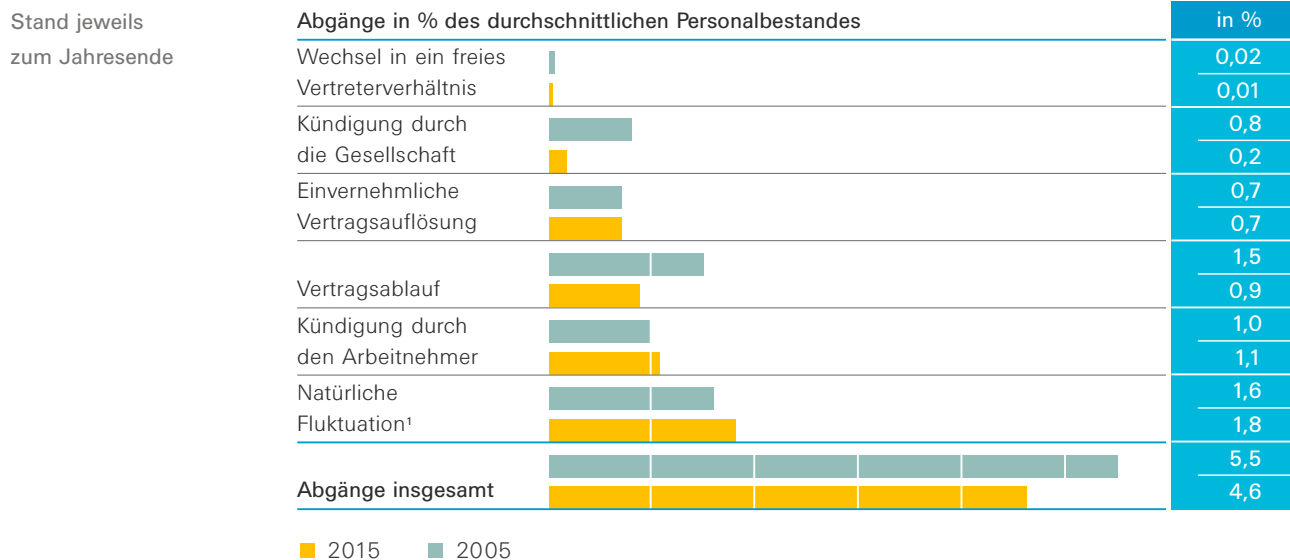


Hamburg	20.650
Berlin	10.880
Hannover	12.100
Coburg	5.490
Nürnberg	8.350
Stuttgart	11.250
München²	32.940

¹Durch einen statistischen Sondereffekt sind die Zahlen aus dem Jahr 2014 in der langen Reihe nicht vergleichbar

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

FLUKTUATION IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)



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

Im Jahr 2015 ist die Fluktuation der Angestellten in der Versicherungsbranche gestiegen. Knapp 38 % 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.

FEHLTAGE IM INNENDIENST WEGEN KRANKHEIT

Stand jeweils zum Jahresende	Innendienst		Auszubildende		Innendienst inkl. Auszubildende	
	in %	in Tagen	in %	in Tagen	in %	in Tagen
2005	Keine Differenzierung in 2005				4,2	10,6
2015	6,2	15,6	5,2	13,0	6,2	15,5

Quelle: AGV, Fehlzeitenerhebung

Im Innendienst sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Männer fehlten 2015 wegen Krankheit durchschnittlich 12,6 Tage, Frauen 18,5 Tage.

Im Schnitt hatten im Jahr 2015 die Versicherungsangestellten 15,6 krankheitsbedingte Fehltag.

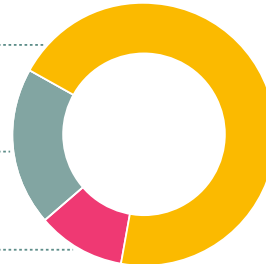
AUSBILDUNGSWEGE

Stand 2014

69,8 % Im Unternehmen

19,5 % Vom Unternehmen
finanziert in Agenturen

10,7 % Studenten der Berufsakademien



Quelle: AGV, BWV, Ausbildungserhebung

Der überwiegende Anteil der Auszubildenden in der Versicherungswirtschaft, rd. 86 %, lässt sich zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen ausbilden, wobei ein deutlicher Schwerpunkt auf der Fachrichtung Versicherung liegt.

WEITERBESCHÄFTIGUNG

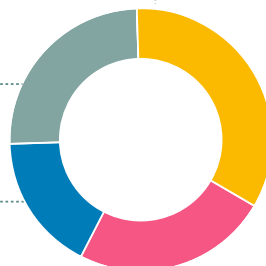
Stand 2014

34,4 % Innendienst befristet

25,2 % Innendienst unbefristet

17,0 % Außendienst befristet

24,3 % Außendienst unbefristet



Quelle: AGV, BWV, Ausbildungserhebung

Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung 2014 bestanden haben (99,3 %), wurden in 66,0 % der Fälle vom Unternehmen übernommen. Von den Auszubildenden, die die Unternehmen nach bestandener Prüfung verlassen haben, gingen 27,5 % in den selbständigen Außendienst (§ 84 HGB), während 24,5 % 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	100,0	01.04.80	7,5	873,5	246,0
01.01.52	10,0	121,0	109,7	01.04.81	5,2	918,9	260,2
01.01.53	7,5	130,1	107,5	01.04.82	4,2	957,5	273,2
01.01.54	6,0	137,9	105,6	01.04.83	3,2	988,1	284,0
01.01.55	7,5	148,2	107,5	01.04.84	3,5	1.022,7	292,2
01.01.56	7,0	158,6	109,0	01.04.85	3,6	1.059,5	299,3
01.01.57	6,0	168,1	112,0	01.04.86	3,2	1.093,4	299,3
01.01.58	6,0	178,2	115,3	01.04.87	3,0	1.126,2	299,3
01.07.59	4,5	186,2	117,2	01.04.88	3,5	1.165,6	302,3
01.07.60	7,0	199,2	118,7	01.04.89	3,9	1.211,1	311,2
01.10.61	10,8	220,7	121,7	01.10.90	6,0	1.283,8	323,5
01.10.62	7,0	236,1	122,8	01.10.91	6,7	1.369,8	335,8
01.10.63	5,0	247,9	126,9	01.11.92	4,2	1.427,3	348,4
01.10.64	3,0	255,3	129,5	01.02.94	2,0	1.455,8	368,5
01.02.65	5,0	268,1	131,4	01.05.95	3,8	1.511,1	376,5
01.01.66	4,0	278,8	136,6	01.05.96	1,9	1.539,8	382,1
01.07.66	7,1	298,6	138,5	01.12.97	2,0	1.570,6	391,9
01.07.67	2,75	306,8	141,1	01.04.99	3,2	1.620,9	395,2
01.07.68	5,0	322,1	142,6	01.05.00	2,5	1.661,4	398,9
01.04.69	6,8	344,0	145,6	01.06.01	2,8	1.707,9	410,6
01.12.69	6,2	365,3	147,1	01.07.02	3,5	1.767,7	415,8
01.04.70	10,1	402,2	150,5	01.01.04	1,8	1.799,5	421,9
01.04.71	7,7	433,2	157,6	01.01.05	1,3	1.822,9	428,0
01.04.72	7,5	465,7	165,8	01.04.06	2,0	1.859,4	439,2
01.11.72	1,5	472,7	171,0	01.04.07	1,0	1.878,0	448,6
01.04.73	11,6	527,5	177,0	01.01.08	3,0	1.934,3	456,1
01.04.74	11,4	587,6	190,0	01.01.09	1,6	1.965,2	460,3
01.07.74	1,3	595,2	192,2	01.04.10	2,5	2.014,3	468,3
01.10.74	0,9	600,6	194,1	01.09.11	3,0	2.074,7	480,0
01.04.75	6,5	639,6	201,6	01.10.12	2,2	2.120,3	489,8
01.04.76	6,0	678,0	211,3	01.08.13	3,2	2.188,1	496,8
01.04.77	8,1	732,9	218,8	01.10.14	2,2	2.236,2	499,6
01.04.78	5,5	773,2	225,5	01.09.15	2,4	2.289,9	501,0
01.04.79	5,1	812,6	232,6	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: AGV, Statistisches Bundesamt

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – JAHRESINDICES

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

Jahr	Gehaltsindex ¹	Erhöhung gegen- über Vorjahr in %	Lebens- haltungsindex ²	Erhöhung gegen- über Vorjahr in %
1980	100,0	–	100,0	–
1981	105,8	5,8	106,3	6,3
1982	110,6	4,5	111,8	5,2
1983	114,4	3,5	115,4	3,2
1984	118,3	3,4	118,3	2,5
1985	122,6	3,6	120,7	2,0
1986	126,6	3,3	120,6	–0,1
1987	130,6	3,1	120,8	0,2
1988	135,0	3,4	122,2	1,2
1989	140,1	3,8	125,6	2,8
1990	143,6	2,5	128,9	2,6
1991	152,5	6,2	133,7	3,7
1992	161,2	5,7	140,5	5,1
1993	166,9	3,5	146,8	4,5
1994	169,9	1,8	150,6	2,6
1995	174,5	2,7	153,3	1,8
1996	178,8	2,5	155,4	1,4
1997	180,2	0,8	158,5	2,0
1998	183,5	1,8	160,1	1,0
1999	187,9	2,4	161,1	0,6
2000	192,6	2,5	163,4	1,4
2001	197,4	2,5	166,7	2,0
2002	203,1	2,9	169,0	1,4
2003	206,8	1,8	170,9	1,1
2004	210,5	1,8	173,6	1,6
2005	213,2	1,3	176,4	1,6
2006	216,4	1,5	179,0	1,5
2007	219,3	1,3	183,1	2,3
2008	225,8	3,0	187,9	2,6
2009	229,5	1,6	188,5	0,3
2010	233,8	1,9	190,6	1,1
2011	237,5	1,6	194,6	2,1
2012	243,7	2,6	198,5	2,0
2013	250,0	2,6	201,5	1,5
2014	256,0	2,4	203,3	0,9
2015	261,9	2,3	203,9	0,3
2016	267,4	2,1	–	–

¹Basis: 1980 = 100

²Für 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: AGV, Statistisches Bundesamt

Der AGV ermittelt bei seinen Mitglieds- gesellschaften die gesamten Personalkosten¹ pro Angestellten mit Arbeitsvertrag, also die Gesamtsumme aller Leistungen, die den Angestellten vom Unternehmen direkt oder indirekt zufließen. Der AGV unter- scheidet – wie das Statistische Bundes- amt – zwischen Entgelt für geleistete

Arbeit und Personalzusatzleistungen. Entgelte für geleistete Arbeit sind im Wesentlichen die Bruttomonatsgehälter abzüglich der Entgelte für Sonderzahlun- gen und Ausfallzeiten, z. B. Urlaub und Krankheit. Letztere werden als Personal- zusatzleistungen erfasst.

Stand jeweils
zum Jahresende

	2014 in %	2004 in %
1. Entgelt für geleistete Arbeit	100,0	100,0
2. Personalzusatzleistungen		
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit	117,9	100,5
davon		
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber	26,3	25,7
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage	7,1	4,6
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit	6,5	4,4
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen ²	1,2	1,0
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub	16,6	14,9
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u.Ä.)	25,0	21,4
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen	23,7	14,8
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen	1,1	1,4
2.9 Sonstige Personalzusatzleistungen ³	8,8	9,3
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen	1,6	3,0
4. Personalkosten gesamt (1. + 2.)	217,9	200,5

¹Personalkosten: Entgelt für geleistete Arbeit (Bruttomonatsgehälter abzüglich Gehaltsfortzahlung für Ausfallzeiten, z. B. Urlaub und Krankheit) + Personalzusatzleistungen (2.1 bis 2.10)

²Z.B. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

³Z.B. Ausbildungsvergütungen, zusätzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilfe, Familienunterstützung, Sachkosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Verpflegungszuschüsse
Quelle: AGV, Personalzusatzkosten

Personalzusatz-
leistungen in %
des Entgelts für
geleistete Arbeit¹

Jahr	in %
1966	63,5
1970	68,6
1974	86,4
1978	85,6
1982	89,0
1984	95,9
1986	101,8
1988	98,1
1990	98,0
1992	97,5
1994	99,2
1996	105,7
1998	106,5
2000	108,3
2002	108,4
2004	100,5
2006	107,1
2008	107,8
2010	109,7
2012	108,0
2014	117,9

¹Entgelt für geleistete Arbeit: Bruttomonatsgehälter abzüglich Gehaltsfortzahlung für Ausfallzeiten, z.B. Urlaub und Krankheit

Die gesamten Personalzusatzleistungen betrugen 2014 in der Versicherungswirtschaft 117,9 % des Entgelts für geleistete Arbeit oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber noch einmal 1,18 € an Personalzusatzleistungen. Im Jahr 2004 waren es noch 1,01 €.

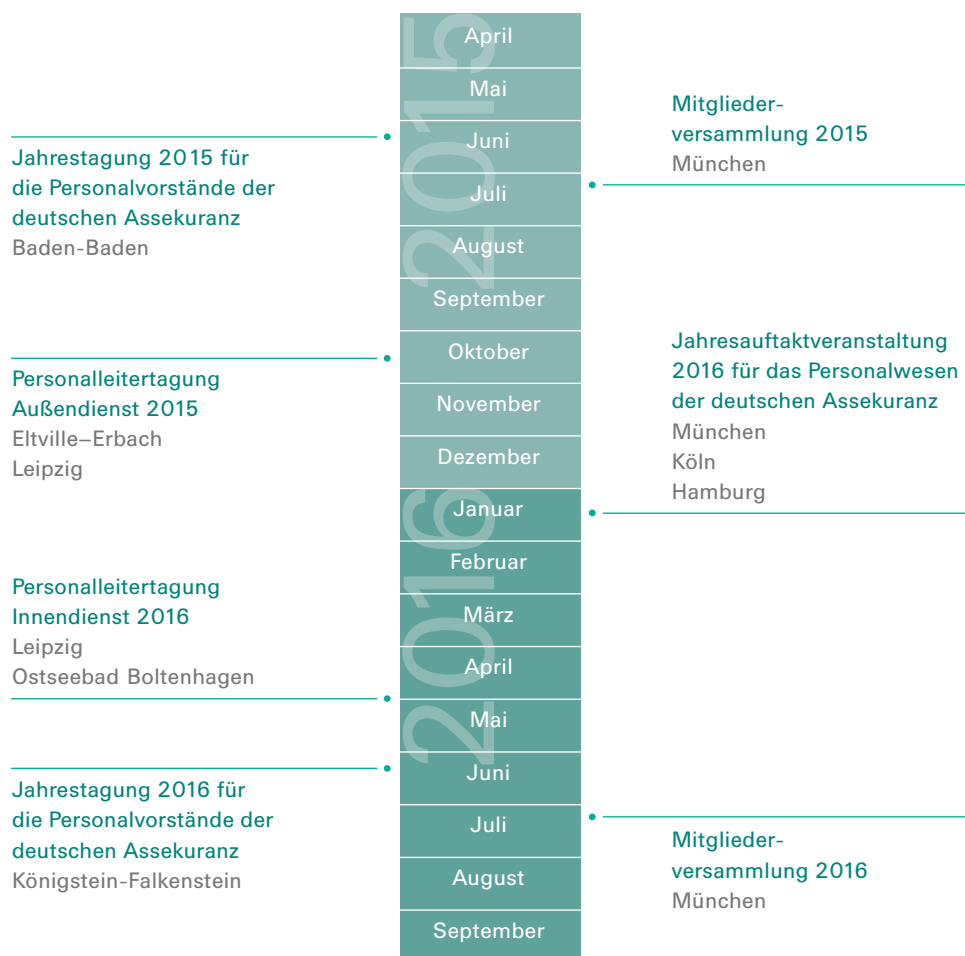




VERANSTALTUNGEN



Auch in diesem Berichtszeitraum bot das Veranstaltungsprogramm des AGV seinen Mitgliedsunternehmen zahlreiche Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und interessante Vorträge zu aktuellen Themen der Personalarbeit und -entwicklung. Über das Jahr verteilt richtet der Verband traditionell fünf zentrale Veranstaltungen aus. Im Juni 2015 lud der AGV zur Jahrestagung der Personalvorstände nach Baden-Baden ein. Anschließend trafen sich im Juli die Mitgliedsunternehmen auf der Mitgliederversammlung des Verbandes in München. Im Herbst folgten die Personalleitertagungen des Außendienstes in Eltville-Erbach und Leipzig. Das Veranstaltungsjahr 2016 begann inhaltsgleich in München, Köln und Hamburg mit den Jahresauftaktveranstaltungen im Januar. Die Personalleitertagungen des Innendienstes fanden im April 2016 in Leipzig und im Mai in Boltenhagen statt.



Zum nunmehr zwölften Mal fand am 9. Juni 2015 die Jahrestagung der Personalvorstände der deutschen Assekuranz in Baden-Baden statt. Die Veranstaltung stand unter der Leitung von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Aufsichtsräte der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV. Im Mittelpunkt der diesjährigen Tagung standen die Themen Zukunftstrends, Digitalisierung, Demografie und Frauenförderung.



Lars Thomsen

„520 WOCHEN ZUKUNFT – TRENDS, VERÄNDERUNGEN UND TIPPING POINTS IN GESELLSCHAFT, WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE BIS 2025“

Wie wird unser Leben, unser Arbeiten, unsere Wirtschaft im Jahr 2025 aussehen? Lars Thomsen, Chief Futurist und Gründer der future matters AG, wagte einen Ausblick auf die kommenden 520 Wochen. Nach der Digitalisierung komme das Ende der Dummheit. Zukünftig bräuchten Maschinen den Menschen nicht mehr, um zu funktionieren. Als Beispiel nannte Thomsen selbstfahrende Fahrzeuge, die uns bereits in 300 Wochen nicht nur in den Metropolen chauffieren, sondern dabei auch automatisch wissen würden, welche Musik wir lieben, welche Besorgungen wir machen müssten und wo wir als Nächstes hin wollten.

Ein weiterer Trend sei, dass Routinearbeiten, für die man bislang Menschen einsetze, in nicht allzu ferner Zukunft besser, billiger und schneller durch Maschinen ausgeführt würden. Das gelte beispielsweise auch für den Ersatz von Pflegekräften. Arbeit müsse vor diesem Hintergrund völlig neu überdacht werden! Im Personalbereich würden materielle Dinge gerade für die jüngeren Generationen an Bedeutung verlieren, wichtiger werde Teilhabe, vor allem an sozialen Netzwerken. Zukünftig müssten sich die Firmen bei den Menschen bewerben, nicht umgekehrt. Die nächsten zehn Jahre seien mit großen technischen Veränderungen verbunden, allerdings werde die Welt gleichzeitig auch menschlicher, so Thomsen.

„Nach dem Ende der Digitalisierung kommt das Ende der Dummheit“

„In zehn Jahren wird es autonomes Fahren geben“

„Algorithmen werden Routine-tätigkeiten übernehmen“

„Im Arbeitsleben verlieren materielle Dinge an Bedeutung“

„Unternehmen werden sich zukünftig bei den Menschen bewerben“





Dieter Scholz

„DIE WELT STEHT KOPF: DIGITAL, SOCIAL, MOBIL – DIE NEUE NORM?“

Dieter Scholz, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor bei IBM Deutschland, ging auf den digitalen Wandel ein. Die Digitalisierung sei keine Modeerscheinung, sie sei dabei, uns zu überholen. Bereits heute würde gut ein Drittel der gesamten Weltbevölkerung das Internet nutzen. Die digitale und reale Welt wachse vor unseren Augen zusammen. Das Verbindungselement sei die Informationstechnologie. Trotz des Misstrauens gegenüber der Datensicherheit, würde am Ende die Bequemlichkeit siegen wie am Beispiel des Online-Bankings deutlich wird: 48 % aller Deutschen nutzen diese Möglichkeit, davon 21 % über Smartphones.

Die Mitarbeiter würden sich über ihren Arbeitgeber immer mehr in sozialen Netzwerken informieren, so Scholz. Im Wettbewerb um Talente und Fachkräfte sei daher eine vernetzte HR-Strategie notwendig. Vorhandene Daten müssten richtig und effizient ausgewertet werden. IBM nähme Bewerbungen nur noch online entgegen und wolle wissen, ob sich Bewerber bei IBM wohlfühlen würden. Es gäbe Tools, mit denen das festgestellt werden könne.

Scholz betonte, dass IBM nicht mehr von „Home Office“, sondern von „mobile working“ spreche. Es sei eine erhebliche Reduzierung von Büroflächen möglich geworden. Im Beratungsbereich komme mittlerweile ein Schreibtisch auf zwölf Mitarbeiter. Allerdings sei die Balance wichtig. Deshalb würden bei IBM die Kaffee-Ecken erweitert, neue Bewegungsflächen geschaffen und Vortragsveranstaltungen angeboten.

*„Aus der „German-Angst“
müssen wir den „German-
Fortschritt“ machen“*

„Die Digitalisierung ist keine Modeerscheinung“

*„Unternehmen müssen
sich authentisch präsentieren“*

„Daten sind der neue Rohstoff“

*„Am Ende siegt die
Bequemlichkeit“*





Margaret Heckel

„AUS ERFAHRUNG GUT – WIE DIE ÄLTEREN DIE ARBEITSWELT ERNEUERN“

Etwa alle zehn Jahre steigt die Lebenserwartung der 65-Jährigen um ungefähr zwei bis drei Jahre. Künftige Generationen werden also 100 Jahre leben. Wie Unternehmen jetzt dafür die Voraussetzungen schaffen können, zeigte Margaret Heckel, Politik- und Wirtschaftsjournalistin, auf. Immer mehr Menschen würden bis 67 Jahre oder auch länger arbeiten wollen. Viele Unternehmen hätten schon reagiert und Arbeitszeitmodelle aufgelegt, die Rücksicht auf die unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Mitarbeiter nähmen. Es sei klar, dass wir in einem 100-jährigen Arbeitsleben Auszeiten bräuchten.

Heckel räumte mit dem Vorurteil auf, dass ältere Gehirne langsamer seien als jüngere. Der Erfahrungsschatz helfe Älteren dabei, Probleme auf besonders kreative Weise zu lösen. Daimler Chrysler habe die Erfahrung gemacht, dass Ältere zwar mehr Fehler als Jüngere machten, die Jüngeren aber die schwereren – teureren – Fehler. Heckel betonte, dass die Lebensweise im mittleren Alter entscheide wie sich unser Gehirn im hohen Alter verhalte. Wer körperlich fit sei, dessen Gehirn altere langsamer. Wir könnten uns freuen: Denn statistisch betrachtet leben wir im Alter glücklicher als je zuvor.

*„Unser Gehirn ist
unser größter Feind –
und unser größter
Freund“*

*„2069 wird es
eine Million
Hundertjährige
in China geben“*

„Alter entsteht im Kopf“

„Im Alter sind wir glücklicher denn je zuvor“

*„An jedem Tag,
den wir leben,
werden uns fünf
Stunden geschenkt“*



Sabine Asgodom

„LADYKILLER – WIE UNTERNEHMEN AMBITIONIERTE FRAUEN VERUNSICHERN, VERÄRGERN UND VERSCHEUCHEN“

Sabine Asgodom, Management-Coach, Rednerin und Bestsellerautorin, zeigte auf, wie Unternehmen ambitionierte Frauen verunsichern, verärgern und verscheuchen. Frauen würden nicht an den typischen Männer-Ritualen teilnehmen: Sie würden in Konferenzen nicht das wiederholen, was der Vorgesetzte zuvor gerade gesagt hat. Sie versuchten nicht, sich wie beim „Autoquartett“ gegenseitig zu übertrumpfen und täten nicht so, als ob sie jeden Tag die Firma retten. Im Gegenteil, Frauen würden zu ihrem Chef erst dann gehen, wenn sie ein Problem hätten, so Asgodom. Da sie die Finger in die Wunde legen, würden sie als Störer gelten.

Frauen würden die politischen Spiele in Unternehmen nicht liegen. Statt zu kämpfen, gingen sie. Unternehmen müssten dies erkennen, wenn sie die Karriere von Frauen fördern wollten. Erfolgreiche Unternehmen würden umdenken. Diversity sähen sie als Wettbewerbs-Vorteil, Gender Blindness (der/die Beste wird genommen, unabhängig vom Geschlecht) würde praktiziert, es erfolge eine strikt leistungs- bzw. ergebnisorientierte Beförderung und es würde ein neues Führungsdesign entwickelt: denn Familie und Führungsposition könnten miteinander vereinbart werden – z. B. durch „Führen in Teilzeit“.

*„Frauen kämpfen nicht,
sondern gehen“*

*„Missachtung
demotiviert
Frauen“*

„Männer-Rituale grenzen Frauen aus“

*„Leistung wird unterschätzt –
Trommeln wird überschätzt“*

*„Es hat sich
weniger verändert
als viele glauben“*

Im Fokus der AGV-Mitgliederversammlung 2015, die am 8. Juli 2015 in München stattfand, standen die personellen Veränderungen in den Spitzenpositionen des Verbandes. Neben dem Verbandsvorsitzenden wurden auch zwei der drei Stellvertreter neu gewählt. Dr. Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, wies im Rahmen der Veranstaltung auf die neuen gesetzlichen Regulierungen im Bereich des HR-Managements hin. Der renommierte Politikwissenschaftler Prof. Dr. Heinrich Oberreuter sprach in seinem Gastvortrag über „Das Gespenst des Populismus – spukt es auch in Deutschland?“.

Alle drei Jahre wählt die Mitgliederversammlung des AGV den Vorstand des Verbandes. Er bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik und trifft alle wesentlichen tarifpolitischen Entscheidungen. Darüber hinaus sind alle Mitglieder des Vorstandes an den Tarifverhandlungen aktiv beteiligt, denn der Vorstand und die Tarifverhandlungskommission für die Innendienst-Verhandlungen sind traditionell personenidentisch.

▼ Dr. Andreas Eurich,
Dr. Josef Beutelmann,
Dr. Joachim Lemppenau,
Hans Schreiber

Am 8. Juli 2015 endete die Amtszeit des bis dahin amtierenden AGV-Vorstandes, die Mitgliederversammlung war aufgerufen, einen neuen Vorstand zu wählen.

Drei der vier Spitzenpositionen des Verbandes mussten neu besetzt werden. Neben dem Vorsitzenden Dr. Josef Beutelmann standen zwei seiner drei Stellvertreter für eine erneute Kandidatur nicht mehr zur Verfügung: Winfried Spies, bis 30. Juni Vorstandsvorsitzender der Generali Versicherung, und Ulrich Rüther, bis Ende 2014 Vorstandsvorsitzender der Provinzial NordWest Holding. Spies gehörte dem AGV-Vorstand seit Oktober 2010, Rüther seit März 2011 an. Bei der Mitgliederversammlung 2012 waren beide – gemeinsam mit Uwe H. Reuter – zu stellvertretenden Verbandsvorsitzenden gewählt worden. „Wir haben die Arbeit im AGV immer als





**Dr. Andreas Eurich
ist neuer Vorsitzender
des AGV**

▼ Stabübergabe:
Dr. Andreas Eurich und
Dr. Josef Beutelmann

Bereicherung empfunden. Personal spielt in einer Branche wie der unseren, in der kein greifbares Produkt hergestellt wird, eine bedeutende Rolle. Der AGV hat einen wichtigen Anteil daran, dass die Versicherungswirtschaft als guter Arbeitgeber wahrgenommen wird“, so Spies und Rüther zum Abschied.

Neuer Vorsitzender des AGV ist Dr. Andreas Eurich, Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen. Er wurde von Debeka-Chef Uwe Laue vorgeschlagen: „Der Vorsitzende des AGV repräsentiert zunächst die Versicherten als Arbeitgeber. Das betrifft natürlich zuvorderst die Verhandlungsführung bei den Tarifverhandlungen. Er sitzt aber auch im Präsidium der BDA, meist sogar als einer der Vizepräsidenten. Als solcher repräsentiert er die ganze deutsche Versicherungswirtschaft. Deshalb ist es guter Brauch in unserer Branche, dass die Frage, wer Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes

wird, nicht nur mit dem AGV-Vorstand, sondern auch mit dem Vorstand des PKV-Verbandes und dem Präsidium des GDV abgestimmt wird. Andreas Eurich ist die einstimmige Empfehlung aller drei Gremien.“

Eurich selbst versprach eine Fortsetzung der bisherigen Tarifpolitik, die nicht nur die Interessen der Unternehmen und der Gewerkschaften, sondern auch die berechtigten Erwartungen der Mitarbeiter im Blick habe. Den AGV sehe er als sozialpolitischen Arm der Branche. Die Sozialpolitik werde in den nächsten Jahren nochmals an Bedeutung gewinnen, wie die aktuellen Auseinandersetzungen um die betriebliche Altersversorgung zeigen würden. Auch befürchte er, dass die Anhänger der Bürgerversicherung dieses Projekt noch nicht aufgegeben hätten. Diese Diskussion werde vermutlich noch vor der Bundestagswahl 2017 wieder aufbrechen. „Ich arbeite seit einem Jahr im AGV-Vorstand mit. In dieser kurzen Zeit konnte ich feststellen, dass im Verband eine ausgesprochen gute Atmosphäre herrscht. Der AGV ist wirklich eine große Familie. Das will ich pflegen. Kurze Wege der Mitgliedsunternehmen zur Geschäftsführung und zum Vorstand sind mir wichtig“, so Eurich.

Nach der Satzung des AGV sollen die drei stellvertretenden Vorsitzenden die nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz zulässigen drei Rechtsformen repräsentieren. Wiedergewählt wurde Uwe H. Reuter, Vorstandsvorsitzender der VHV Gruppe, als Vertreter der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit. Zu neuen stellvertretenden Vorsitzenden wählte die Mitgliederversammlung Dr. Wolfgang Brezina, Personalvorstand der Allianz Deutschland, als Vertreter der Aktiengesellschaften und Dr. Frank Walthes, Vorstandsvorsitzender der Versicherungskammer Bayern, als Vertreter der öffentlichen Versicherer.



„Digitalisierung und persönliche Beratung widersprechen sich nicht, sondern ergänzen sich“ – Mit dieser Losung beendete Heinz Jürgen Kallerhoff, Vertriebsvorstand der R+V Versicherungen, das Treffen der Fachführungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung im Herbst 2015 in Eltville-Erbach. Es fand – inhaltsgleich – auch in Leipzig statt, dort mit Rolf Wiswesser, bis 30. September 2015 Vertriebsvorstand der ERGO, als Tagungsleiter. Insgesamt rd. 100 Vertriebsprokuristen folgten der Einladung des AGV zu den sogenannten Personalleitertagungen Außendienst.

► Heinz Jürgen Kallerhoff,
Dr. Rolf Wiswesser,
Wolfgang Hanssmann,
Dr. Jörg Wallner,
Sabine Brunotte,
Zeliha Hanning



„EINE FRAU IST NICHT BESSER, SIE IST ANDERS.“

Frauen sind wichtig für den Vertrieb, vor allem weil es einen großen Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs gibt und Frauen besser als Männer auf Kunden eingehen können. Diese These vertritt Sabine Brunotte, die selbst 26 Jahre im Vertrieb der Allianz arbeitete und sich 2007 als Geschäftsführerin von Brunotte Konzept selbständig machte. Es sei deshalb wichtig, nicht nur die Frauen im Alter zwischen 20 und 30 zu fördern, sondern auch solche zwischen 40 und 50 im Unternehmen zu halten. Deshalb ihr Rat: „Passen Sie auf die Frauen Anfang 50 auf, damit sie Ihnen nicht von der Fahne gehen!“. Sie empfahl auch eine systematische Planung der Agenturnachfolge, frei nach dem Motto „Lieber Töchter als Fremde“.

Daran anknüpfend berichtete Zeliha Hanning, Leiterin Privatkunden Produktentwicklung und zuvor 14 Jahre im Vertrieb der Württembergischen, über die erfolgreiche Initiative „Gender Diversity“ des W&W-Konzerns: Führungskräfte sprechen Frauen gezielt an und fördern sie, die Präsenzkultur werde gelockert, ein Frauen-Netzwerk aufgebaut. Ihre Beobachtung sei, dass Führungskräfte – männliche wie weibliche – unbewusst solche Nachfolger bevorzugen würden, die ihnen ähnlich seien. Sie selbst habe das auch gemacht und als Bezirksdirektorin in Freiburg bei der Agenturnachfolge besonders nach Frauen Ausschau gehalten. Ergebnis: In ihrem Bezirk stieg der Anteil der Frauen im Außendienst von zehn auf 30 %.

„NOBODY LIKES CHANGE – EXCEPT WET BABIES“

Aus heutiger Perspektive sind zehn Jahre Zukunft wie 20 Jahre Vergangenheit, so Jörg Wallner, Director Innovation Management & Consulting der 2b Ahead ThinkTank GmbH. Wer auf den Zug der digitalen Transformation aufspringen wolle, sollte eine ganzheitliche Digital-Strategie entwickeln. Hierfür müsse man sich aber aus der Komfortzone herausbegeben, denn „nobody likes change – except wet babies“.

Was also tun, um den eigenen Vertrieb dem neuen Kundenverhalten anzupassen? Zunächst sollte die Verortung und Bewertung der digitalen Reife des eigenen Unternehmens stattfinden, etwa mit Hilfe eines sogenannten „Digital Readiness Assessment“. Ein Unternehmen dürfe sich nicht statisch begreifen, sondern müsse sich der digitalen Welt anpassen. Nur so könne man seine Mitarbeiter auffordern, ihre „Silos“ zu verlassen. Wichtig sei deshalb, dass die digitale Transformation „top down“ angesetzt werde.

Um mit der Komplexität des Marktes Schritt halten zu können, erwartet der Kunde zukünftig eine Omnichannel-Erfahrung. Nur wer seine Abteilungen durchlässiger gestalte und Sparten aufbreche, könne die Voraussetzungen zur Vernetzung von Kontaktpunkten schaffen. Grundlage sei aber auch Vertrauen, das durch Datentransparenz und Datenhoheit für den Kunden hergestellt werden könne.

Arbeitsgruppen diskutierten die Zukunft der Vermittlerschaft in der digitalisierten Welt

▼ Thomas Vogeno,
Ulrich Paul,
Dr. Jörg Wallner,
Gerhard Spatz,
Dirk Czaya

„DER KUNDE DENKT NICHT IN KANÄLEN UND MEDIEN, ER WILL SEIN PROBLEM GELÖST HABEN“

In den beiden Arbeitsgruppen unter der Leitung von Dirk Czaya (Swiss Life), Ulrich Paul (Gothaer), Gerhard Spatz (Zurich) und Thomas Vogeno (ERGO) wurde diskutiert, wie die Digitalisierung das Geschäftsmodell von Versicherungsunternehmen revolutioniert und welche Rolle dabei der persönliche Vermittler einnimmt.





Das sind die Ergebnisse der Arbeitsgruppen: Das Internet ist für den Kunden – bei Information und Abschluss von Versicherungen – ein zentrales und selbstverständliches Medium geworden. Die neuen Beratungstechnologien führen aber nicht dazu, dass die bisherige Funktion des persönlichen Vermittlers überflüssig werde. Vielmehr gibt der physische Vertrieb dem Kunden Orientierung in der Informationsflut. Dies gilt vor allem für beratungsintensive Sparten. Eine digitale Präsenz des Vermittlers ist aber zwingend notwendig, damit der Kunde auch über neue Technologien „kennengelernt“ werden kann. Die Aus- und Weiterbildung muss sich an den neuen digitalen Kompetenzen sowie dem Umgang mit Social Media ausrichten. Ein umfassendes Digitalisierungsprojekt setze daher einen langen Atem und Investitionsbereitschaft voraus.

„ALWAYS ONLINE MUSS DAS ZIEL SEIN“

Das Spannungsfeld „Versicherungsvertrieb zwischen Regulierung und Digitalisierung“ beleuchtete Talanx-Vertriebsvorstand Wolfgang Hanssmann. Er mahnte eine konsequente Umsetzung des Lebensversicherungsreformgesetzes an. Der Gesetzgeber wünsche eine Senkung der Abschlussprovision, dem müsse man schlicht Rechnung tragen.

Die moderne Ausschließlichkeitsorganisation habe eine Zukunft. Es sei oft versucht worden, sie tot zu reden – vergebens. „Gott sei Dank“ fügte Hanssmann hinzu, der für die Vielfalt aller Vertriebswege warb, „allerdings unter den gleichen regulatorischen Bedingungen“. Er sprach sich für einen standardisierten elektronischen Datenaustausch mit Maklern auf der Basis von BiPRO-Normen aus, der im GDV-Projekt Maklerkommunikation vorangetrieben werde. Ferner riet er dazu, jungen Menschen, die als Verkäufer für die Versicherungswirtschaft gewonnen werden konnten, zunächst einen Arbeitsvertrag zu geben: „Es spricht viel dafür, dass es durch die Regulatorik und das demografische Umfeld eine Renaissance des Angestellten-Vertriebs geben wird.“

Auf der Produktseite sieht Hanssmann „pay as you live“-Versicherungsschutz, der insbesondere über digitale Medien ge- und verkauft wird, auf dem Vormarsch. Bei der Prozessoptimierung differenziert der Talanx-Vertriebsvorstand zwischen Automatisierung (z. B. Dunkelverarbeitung) und Digitalisierung (z. B. Vermittler-Homepage). Beides sei selbstverständlich ein Muss. Er sei sich sicher, dass zwar die persönliche Beratung auch in Zukunft eine zentrale Rolle spiele. Allerdings werde der Vermittler künftig weniger oft auf dem Sofa des Kunden sitzen, sondern z. B. über Skype mit dem Kunden kommunizieren.

Hanssmann: „Der Vertrieb muss das Herz eines Versicherungsunternehmens sein. Ist er das nicht, bedeutet das einen stillen Run-Off.“



Zum 16. Mal hat der AGV im Januar 2016 die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu den Jahresauftaktveranstaltungen nach München, Köln und Hamburg eingeladen, 360 kamen. Die Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch sprachen über die aktuelle arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung, über statistische und betriebswirtschaftliche Themen und über Internationales.



Betina Kirsch

„Unter Aufsicht!“

Anforderungen an die variable Vergütung mit Inkrafttreten von Solvency II
Solvency II und die darauf basierende delegierte EU-Verordnung sehen zum 1. Januar 2016 neue Anforderungen an die variable Vergütung vor. Zwar sind nicht alle Mitarbeiter betroffen, sondern ausschließlich Inhaber der Solvency-Schlüsselfunktionen sowie Risktaker; aber diesmal gelten die Anforderungen für alle Versicherer, unabhängig von ihrer Systemrelevanz. Auf besonderes Unverständnis in der Praxis stößt das sog. Zurückbehaltungsrecht, das den Arbeitgeber zu einer mindestens dreijährigen Einbehaltung und ggf. Abwärtskorrektur eines wesentlichen Anteils der variablen Vergütung zwingt. Zumindest – so auch die Meinung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht – müssen bestehende Verträge nicht an das neue Recht angepasst werden. Im Sinne des Sprichwortes „Es wird nichts so heiß gegessen, wie es gekocht wird“ empfiehlt sich gerade für mittelständische Versicherer unter Berufung auf den Proportionalitätsgrundsatz ein zurückhaltender Ansatz bei der Umsetzung.



Simone Rehbronn

„Mythos Lohnlücke!“

Entgeltdifferenzen in der Versicherungswirtschaft

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern im Kredit- und Versicherungswesen beträgt laut Statistischem Bundesamt 29 %. Bei dieser unbereinigten Betrachtung werden Faktoren wie Arbeitszeit, unterschiedliche Qualifikationen und Tätigkeiten, Ausbildung und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Diese und weitere erwerbsrelevante Unterschiede leisten aber einen unverzichtbaren Erklärungsbeitrag für die Lohnunterschiede. Empirische Analysen des AGV zeigen, dass über 94 % der Entgeltunterschiede auf strukturelle Gründe zurückzuführen sind. Die verbleibenden 6 % beinhalten noch eine Reihe von Faktoren, zu denen dem AGV das Datenmaterial fehlt bzw. die objektiv nicht messbar sind.





Tobias Hohenadl

„Lästern und loben“

Social Media und Arbeitsrecht

Die Internetrecherche von Bewerberdaten ist nicht generell verboten. Vielmehr orientiert sich die Zulässigkeit von online Background Checks am Fragerecht des Arbeitgebers. Bei der Nutzung von Social Media durch die Mitarbeiter stellen Beleidigung, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Missachtung des Verbots der Privatnutzung oder der Download unzulässiger Inhalte relevante Verfehlungen dar. In der Folge kann auf die üblichen arbeitsrechtlichen Sanktionsmittel zurückgegriffen werden. Um etwaige Fehlverhalten vorzubeugen, empfiehlt es sich, den Umgang mit sozialen Medien im Unternehmen mithilfe von „Social Media Guidelines“ transparent zu regeln.



Patricia Schikora

„Über das Alter(n) Europas“

Im Blickpunkt:

Der demografische Wandel

Die Anzahl der in Europa lebenden Menschen wächst stetig. Dies gilt allerdings nur für die Staatengemeinschaften als Ganzes, nicht aber für jedes Mitgliedsland. Derzeit wächst auch noch die deutsche Bevölkerung, diese Wachstumskraft ist allerdings einzig dem positiven Wanderungssaldo geschuldet. Es wird erwartet, dass die Alterung der EU-Bevölkerung auch durch die Zuwanderung nicht ausgeglichen werden kann. Dies hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Das Demografie-Projekt der europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft hat zum Ziel, die Branche für diese demografischen Herausforderungen zu sensibilisieren und den Erfahrungsaustausch im Umgang mit den demografischen Entwicklungen zu fördern.



Dr. Benjamin Heider

„Vertrauen, Verdacht, Vorbei“

Verdachtskündigung:

Systematik und aktuelle Rechtsprechung

Ist der Arbeitgeber sich nicht sicher, ob das vorgeworfene Fehlverhalten tatsächlich so stattgefunden hat, kann er anstelle (oder ggf. neben) der TatKündigung eine sog. Verdachtskündigung aussprechen. Voraussetzung für sie ist – neben einer sorgfältigen Sachverhaltsermittlung und einem auf konkreten, objektiven Tatsachen basierendem Verdacht – die Anhörung des Arbeitnehmers. Gerade die Anhörung des Arbeitnehmers birgt jedoch rechtliche Unwägbarkeiten, insbesondere bei Verweigerung und Krankheit des Arbeitnehmers. Die Verdachtskündigung bleibt aber trotz aller von der Rechtsprechung aufgestellten Hürden ein wirksames Mittel in der Hand des Arbeitgebers.





Dr. Michael Gold

„Herzlich Willkommen und was nun...?“

Flüchtlinge und Migration:

Herausforderungen und Grenzen

Allein im Jahr 2015 sind über eine Million Flüchtlinge in Deutschland registriert worden. 442 000 Asyl-Erstanträge wurden 2015 gestellt, weitere 300 000 werden noch von bereits in 2015 Eingereisten erwartet. Zentrale Aspekte der Integration sind die deutsche Sprache und die Beschäftigungsfähigkeit. Die Wirtschaft und damit insbesondere die Arbeitgeber sind hier gefordert. Auch wenn die Versicherer als Arbeitgeber aufgrund des sehr hohen Qualifikationsstandards kurzfristig nur einer geringen Zahl von Flüchtlingen Beschäftigung anbieten können, sollte jedes Unternehmen prüfen, welchen Beitrag es leisten kann. Die gemeinsame Erklärung der Sozialpartner – AGV und ver.di – empfiehlt, verschiedene Maßnahmen in Erwägung zu ziehen.



Kerstin Römelt

„Anwaltlich versorgt“

Gesetz zur Neuregelung

des Rechts der Syndikusanwälte

Die anwaltliche Versorgung für Unternehmensjuristen ist wieder möglich. Das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte schafft hierfür die Voraussetzungen. Sind die Unternehmensjuristen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses fachlich unabhängig anwaltlich tätig und zur Anwaltschaft als „Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)“ zugelassen, können sie sich zugunsten der Anwaltsversorgung von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Zuvor sind allerdings die Arbeitgeber gefordert. Sie müssen die juristischen Funktionen identifizieren, die für eine Zulassung als Syndikusanwalt in Betracht kommen und entscheiden, ob die fachliche Unabhängigkeit attestiert werden soll.



Dr. Sandra Kreft

„Vergiss mein nicht!“

Die Schwerbehindertenvertretung als unterschätztes Gremium

Die Schwerbehindertenvertretung und ihre Beteiligungsrechte werden von manchen Arbeitgebern nicht ganz so ernst genommen. Ein Fehler, der Folgen haben kann! Dies gilt insbesondere dann, wenn das Gremium im Rahmen von Bewerbungsprozessen nicht streng nach Gesetz mit einbezogen wird. Diese Nachlässigkeit kann dann im Nachgang dazu führen, dass der Betriebsrat – völlig zu Recht – der Einstellung des vom Arbeitgeber ausgewählten Bewerbers widerspricht. Darüber hinaus steht zu befürchten, dass formale Versäumnisse von schwerbehinderten Bewerbern als Indizien für eine Diskriminierung und damit für eine erfolgreiche Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verwendet werden.





Olga Worm

„Alles was zählt“

Personalcontrolling mit den AGV-Erhebungen

Mit Hilfe der Personalcontrolling-Instrumente werden in den Häusern wichtige Entscheidungen getroffen. Internes Reporting, Benchmarks und Zeitreihenanalysen helfen den Personalverantwortlichen bei der Entscheidungsfindung. Neben den internen Kennzahlen werden dabei auch Daten externer Wirtschaftsinstitute und Organisationen genutzt. Auch der Arbeitgeberverband unterstützt seine Mitgliedsunternehmen mit einem umfangreichen Angebot an statistischen Erhebungen, in denen alle relevanten Personalkennzahlen erfasst sind. Der Arbeitgeberverband liefert Vergleichswerte der gesamten Versicherungswirtschaft, auf deren Basis sich die Mitgliedsunternehmen mit der Branche vergleichen können. Auch unterstützt der Verband seine Mitglieder bei der Beantwortung individueller Fragestellungen in Form von Sonderumfragen oder -auswertungen, so dass ein einzelnes Unternehmen eigene Zahlen mit den Durchschnittswerten einer Gruppe von Mitbewerbern spiegeln kann.



Verena Richter

„Das Verleihnixkonzept reloaded“

Weitere Restriktionen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung und des Werkvertragsrechts

Das Bundesarbeitsministerium beabsichtigt weitreichende Änderungen im Bereich der Leiharbeit und des Werkvertragsrechts. So soll z. B. zur Stärkung der Stammbelegschaft die Höchstüberlassungsdauer bei der Leiharbeit auf 18 Monate begrenzt werden – eine wirtschaftlich äußerst fragwürdige Maßnahme, die aus europäischer Sicht nicht erforderlich wäre. Sinnfrei erweisen sich zudem die Bemühungen zur Definition des materiellen Arbeitnehmerbegriffs auf Basis eines mehr als zweifelhaften Kriterienkatalogs – eine Aufgabe, an der man nur scheitern kann. Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber bereits seit jeher auf eine solche gesetzliche Definition verzichtet. Warum dies richtig ist, begründet das Bundesarbeitsgericht überzeugend: „Es gibt keine abstrakten, für alle Arten von Arbeitnehmern schlechthin geltenden Kriterien“.

Auch in diesem Jahr trafen sich die Personalverantwortlichen bei den Personalleitertagungen Innendienst zum Erfahrungsaustausch. Diese fanden unter der Leitung von Thomas Brahm, Mitglied der Vorstände der Debeka Versicherungsgruppe, vom 19. bis 21. April 2016 in Leipzig und Dr. Rolf G. Niemann, ehemaliges Mitglied des Vorstandes des AGV, vom 10. bis 12. Mai 2016 in Boltenhagen statt. Die Experten widmeten sich der Zukunft der Arbeitswelt.



Finn Steglich



Christoph Ritter

LIVE-HACKING: WIE SICHER SIND IHRE IT-SYSTEME?

Finn Steglich und Christoph Ritter (beide IT Consultant bei der SySS GmbH) demonstrieren als ausgewiesene Ethical Hacker eindrucksvoll, dass ihnen kein Hindernis zu groß ist, wenn es darum geht, scheinbar sichere IT-Systeme zu knacken, sich Zugang zu fremden Computern und Smartphones zu verschaffen oder gar komfortabel den Kaufpreis von Onlineprodukten nach Belieben neu zu gestalten.

„Schauen Sie doch hin und wieder mal unter Ihren Schreibtisch“, rät Ritter während er sich mithilfe eines einfachen, aber manipulierten USB-Sticks auf einen fremden Computer einloggt und diesem vorgaukelt, eine Tastatur zu sein, um auf diese Weise unbemerkt Eingaben zu machen.

Kritisch fällt auch das Urteil für die nutzerfreundliche NCF-Funktion von EC-/Kreditkarten aus: „Eine einfache App auf dem Smartphone ermöglicht es dem Angreifer sowohl Kontobewegungen als auch sonstige Daten der Karte auszulesen“, erklärt Steglich.

Über eine „verfälschte“ App seien Angreifer zudem in der Lage, Nachrichten abzugreifen. Das eröffne ihnen die Möglichkeit, z. B. an die ein oder andere TAN-Nummer zu gelangen. Beide Referenten versichern jedoch: „Trotz aller Sicherheitsgefahren nutzen auch wir Online Banking“.

„Mein Tipp: Kreditkarten in Alufolie packen!“

*„Handy-Trojaner:
Wer kontrolliert mein Telefon?“*

*„Schauen Sie mal unter
Ihren Schreibtisch“*

*„Penetrationstester haben nach einem
Tag Zugriff auf 80 % aller Daten“*

*„Öffentliches WLAN:
Was kann da schon passieren“*

*„Nehmen Sie
keine herrenlosen
Drucker oder
USB-Sticks mit“*





Prof. Dr. Ruth
Stock-Homburg

„Es wird künftig nicht nur eine Arbeitswelt geben, sondern viele diverse“

ZUKUNFT DER ARBEITSWELT ALS CHANCE FÜR DAS PERSONALMANAGEMENT

„Der Mensch steht im Mittelpunkt und das wird auch in Zukunft so bleiben“. Ruth Stock-Homburg, Professorin an der TU Darmstadt, glaubt, dass in der Arbeitswelt der Zukunft HR zum Rockstar mutieren kann, „denn es wird immer um Menschen gehen und wer kann diese besser verstehen und betreuen als ein Mensch“.

Die Zukunft sieht sie als Chance für das Personalmanagement. Jobs würden nicht wegfallen, sondern sich nur verändern. Es gebe auch kein Second Machine Age, solange es um Kreativität und Menschlichkeit gehe. HR müsse das erkennen und nicht mehr nur als Dienstleister fungieren, sondern das Business selbst mitgestalten

„und das beinhaltet eben nicht nur, Prozesse auf Basis belastbarer Daten zu optimieren, sondern auch einfach mal neue Dinge auszuprobieren“. HR sollte sich als Bindeglied zwischen Mitarbeitern, Führungskräften, Bewerbern und dem Vorstand verstehen und entsprechend handeln.

Die Digitalisierung beeinflusst massiv das Führungsverhalten und auch hier sieht Stock-Homburg HR in der Pflicht: HR müsse nicht nur ein neues Arbeitsklima für die Digital Natives schaffen, sondern auch Führungskräfte unterstützen, mit den Veränderungen zu Recht zu kommen.

„Es braucht immer einen Menschen, der Menschen kennt – HR wird immer relevant bleiben“

„Querdenker brauchen Platz“



Prof. Dr. Andreas Syska

„Industrie 4.0 ächzt unter der Last der widersprüchlichen und übertriebenen Erwartungen“

ILLUSION 4.0 – DEUTSCHLANDS NAIVER TRAUM VON DER SMARTEN FABRIK

„Industrie 4.0 erfüllt alle Kriterien für einen Hype und dabei basiert Industrie 4.0 doch auf einem Denkfehler“, so die Meinung von Prof. Andreas Syska, Hochschule Niederrhein. Die Idee, Fabriken über das Internet zu vernetzen, wurde vor ca. fünf Jahren für den produzierenden Mittelstand geboren. Heute werde diese vor allem noch von Fabrikaurüstern und der Forschung vorangetrieben. Den eigentlichen Sinn der digitalen Vernetzung sieht Syska letztlich in datenbasierten Geschäftsmodellen, die ihre Potenziale aber außerhalb der „Super-Fabrik“ hätten. Für gefährlich halte er die Idee von Industrie 4.0 deshalb, weil sie Informationen nach außen – in die Cloud – abgebe und dadurch Wissen teile.

Industrie 4.0 verkenne auch die Rolle des Mitarbeiters, der auf seinen Qualifikationsbedarf und die Frage reduziert werde, was getan werden muss, um ihn an Industrie 4.0 anzupassen. Außen vor bliebe die Vorstellung des Mitarbeiters, wie er eigentlich arbeiten wolle und wieso das alles für ihn gut sein soll.

Mit Hochdruck würden die selbsternannten Dirigenten der Wertschöpfungskette schließlich an dem System Industrie 4.0 arbeiten, was darauf angelegt sei, selber zu lernen und deshalb perspektivisch niemand benötigt, der es gestaltet oder konfiguriert. Nach Syska arbeiten diese Leute also vehement daran, „sich eines Tages selber überflüssig zu machen und niemanden scheint es zu stören“.

„Industrie 4.0 ist ein Hype – Hype Hype Hurra!“

„Industrie 4.0: Zwischen Komödie, Drama und Tragödie“



Peter Guse

„Versicherung ist nicht das älteste Gewerbe der Welt, aber es kommt kurz danach“

START-UPS IN GROSSUNTERNEHMEN: DAS BESTE AUS ZWEI WELTEN

„Ein Start-Up ist nicht einfach die Gründung eines Unternehmens, es steckt vor allem ein neues Geschäftsmodell dahinter“, erklärt Peter Guse, Geschäftsführer der Bosch Start Up GmbH. Seine Gesellschaft versucht mit kleinen Teams, neue Märkte kennenzulernen, in denen vielleicht Bosch-Geschäfte der Zukunft stattfinden können. Große Hierarchien gebe es in seiner Gesellschaft keine, es herrsche vielmehr ein „kreatives Chaos“, da in einem standardisierten Arbeitsumfeld keine Innovationen entstehen könnten. Schnelligkeit und Flexibilität seien gefragt und so dulde er auch unaufgeräumte Schreibtische. Bislang seien drei Start-Ups entstanden: Eines stellt Agrar-

roboter her, ein weiteres beschäftigt sich mit Lösungen für Lagerlogistik und ein drittes mit Robotern für daheim. Klare Vorgabe für seine Start-Up Plattform sei es, nicht in bisherigen Geschäftsfeldern von Bosch zu wildern. Vielmehr solle Bosch „nur“ als Türöffner fungieren. Überleben müsse das Start-Up in den neuen Märkten dann allein.

Sorgen bereitet Guse zunehmend das deutsche Arbeitsrecht, das mit seinem Arbeitsmodell nur schwer kompatibel sei.

„Neue Standorte machen wir dort auf, wo wir einen Markt sehen und haben“

„Unsicherheit ist wie ein dunkler Raum. Risiko dagegen ist bewertbar“



Dr. Stefan Rief

„Keine Branche ist vor den Auswirkungen der Digitalisierung sicher“

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT: MOBILER, FLEXIBLER = KREATIVER?

„Keine Branche ist vor den Auswirkungen der Digitalisierung sicher“ erläutert Stefan Rief, Leiter des Competence Center am Fraunhofer Institut. Die Welt wird komplexer, komplizierter und schneller. Betroffen sei auch der Wissensarbeiter und zu Recht müsse man hinterfragen, ob Menschen nicht bald durch künstliche Intelligenz ersetzt werden und die Digitalisierung am Ende Arbeitsplätze kostet. Rief ist der Meinung, dies hänge vom Job ab. Besonders gefährdet sollen vor allem Tätigkeiten sein, die nach klaren Prozessen und Vorgaben ablaufen. Kritisch werde es daher z. B. für Mitarbeiter im Callcenter sowie Einzelhandel, Ingenieure und Immobilienmakler. Jeder müsse daher all jene Eigenschaften stärken,

die nicht künstlich ersetzt werden können, denn „Emotionen und Kreativität lassen sich einfach nicht künstlich nachentwickeln“.

Die Digitalisierung betrifft aber auch das Arbeitsumfeld. Flexible Arbeitsformen – räumlich wie zeitlich – breiten sich massiv aus. Dabei sei bekannt, dass die Art und Weise des Arbeitsumfeldes die Zufriedenheit der Mitarbeiter positiv beeinflusse und damit einen Erfolgsfaktor darstellen könne. Neuartige Umgebungen seien erforderlich, insbesondere weil man heute schon wisse, dass „in klassischen Büros nur rund ¼ aller Ideen entstehen“.

„Intelligente Maschinen und kollektive Kompetenz werden benötigt“

„Emotionen und Kreativität lassen sich nicht künstlich nachentwickeln“





Friedhelm Siepe



Detlef Scheele

FLÜCHTLINGE AUF DEM ARBEITSMARKT. HERAUSFORDERUNGEN, CHANCEN, PERSPEKTIVEN.

Über die Möglichkeiten der Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt sprechen Detlef Scheele, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, sowie Friedhelm Siepe, Geschäftsführer Integration und Fördern bei der Bundesagentur für Arbeit.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet ein differenziertes Leistungsangebot für Asylbewerber und Flüchtlinge mit Bleibeperspektive. Die Menschen sind grundsätzlich motiviert, schnell Arbeit zu finden, denn ihnen ist klar, dass dies eine entscheidende Weiche für eine Zukunft in Deutschland darstellt. Aber man müsse realistisch bleiben, erklärt Scheele: „Wenn es gut läuft, werden im ersten Jahr nach der Einreise vielleicht 10 % in Beschäftigung kommen, nach 5 Jahren die Hälfte, und nach 15 Jahren bis zu 70 %“.

Es gibt zahlreiche Gründe, Asylbewerbern und Flüchtlingen keinen direkten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, denn um auf einen Arbeitsplatz bestehen zu können, werden gute Sprachkenntnisse benötigt. „Bis man ein Sprachniveau erreicht, das die Einarbeitung, Teilnahme an der Berufsschule oder anderen Qualifikationen ermöglicht, dauert es unseren Erfahrungen nach mindestens acht Monate, eher länger“, stellt Siepe fest.

Die Vertreter der Bundesagentur betonen, dass man sich trotz einer Aufstockung der finanziellen Mittel sowie zusätzlicher Arbeitsplätze auf die neue Zahl der Arbeitssuchenden zwar gut vorbereitet habe, aber dennoch nachhaltig auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern angewiesen sei.

„Die Bürokratie ist der Feind des Guten“

„Wir wollen keine weiteren Helfer, davon haben wir schon genug“

„Unser Service ist in der Lage, serviceorientiert zu beraten“

Im Jahr 2015 besuchten rd. 1.000 Teilnehmer die Seminarreihen Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte und für Arbeitnehmervertreter der Deutschen Versicherungsakademie (DVA). In offenen Seminaren wie in Inhouse-Veranstaltungen bildeten sich die Teilnehmer fachspezifisch weiter. Zwei Tendenzen kristallisieren sich heraus: der Trend zur Spezialisierung und zu kompakten Seminaren.



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. Neu aufgelegt hat die DVA Kompakt-Versionen. Im Gegensatz zur fünftägigen Intensiv-Version dauert die Kompakt-Variante nur drei Tage und vermittelt die Inhalte in gekürzter Fassung. Das Kommunikationstraining entfällt, da die Konzentration auf den rechtlichen Themen liegt. Damit traf die DVA den Nerv der Zeit, denn die Zeitspar-Variante wird gut gebucht. Ob in Lang- oder Kurzfassung: Die Seminarreihe für Arbeitnehmervertreter vermittelt den Teilnehmern das Know-how, um als kompetenter Gesprächs- und Verhandlungspartner sämtliche im Tagesgeschäft auftretenden Rechtsfragen beantworten und betriebliche Vorgänge konstruktiv mitgestalten zu können. Die Themen Kommunikation für Betriebsräte und Tarifverträge für Betriebsräte wurden neu ins Programm aufgenommen. In monothematischen Seminaren erweitern die Teilnehmer schnell ihre Kernkompetenzen und erwerben tiefgehendes Fachwissen.

Die Seminarreihe *Arbeitsrecht und Personal* konzentriert sich auf die arbeitsrechtlichen Grundlagenseminare zu den Themen Arbeitsvertrag, Betriebsverfassungsrecht und Tarifverträge. Die insgesamt 26 Seminarthemen decken alle arbeitsrechtlich relevanten Gebiete in der Versicherungswirtschaft ab. Neu hinzugekommen sind Seminare zu sensiblen, aber wesentlichen Themen: Im Seminar „**Kranke Arbeitnehmer – richtig reagieren, Lösungen finden**“ werden die unterschiedlichen rechtlichen Handlungsoptionen im Umgang mit Fehlzeiten und Krankenständen von Arbeitnehmern sowie Lösungswege aufgezeigt. Das Seminar „**Schwerbehinderten-Recht**“ führt in die rechtlichen Grundlagen im Umgang mit schwerbehinderten Arbeitnehmern ein und gibt anhand konkreter Fallbeispiele einen fundierten Überblick über die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Schwerbehindertenvertretung.

Die Referenten sind mit sämtlichen sich im Personalbereich der Versicherungswirtschaft ergebenden Fragen bestens vertraut. Die Veranstaltungen werden ausschließlich für Mitarbeiter in Personalabteilungen und

für Führungskräfte von Versicherungsgesellschaften entwickelt. Dies bietet den Teilnehmern 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. 16.000 Teilnehmer, davon 2.360 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.

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. „Kranke Arbeitnehmer – richtig reagieren, Lösungen finden“ „Schwerbehinderten-Recht“



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“



Bereits zum zwölften Mal haben der AGV und das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) eine Umfrage zur Ausbildungssituation in der Versicherungswirtschaft durchgeführt. Die Erhebung dient neben der Gewinnung von Informationen auch der Weiterentwicklung von Bildungsgängen. Darüber hinaus beschäftigt sie sich mit Fragestellungen, die für die Mitgliedsunternehmen selbst von Interesse sind und ein Benchmarking mit der Gesamtbranche ermöglichen.

Im standardisierten Teil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, Auswahl der Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Übernahmequoten sowie der Erfolg bei der Abschlussprüfung erhoben. Der „nichtstandardisierte“ Teil beschäftigt sich mit jeweils aktuellen Sonderthemen. In diesem Jahr steht das Thema „Duales Studium“ im Fokus der Umfrage.

Der hohe Repräsentationsgrad von rd. 85 % aller Beschäftigten der Versicherungswirtschaft verdeutlicht das hohe Interesse der Versicherungsunternehmen am Thema Ausbildung. So haben sich 2015 65 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen mit insgesamt 179.700 Beschäftigten beteiligt. Die Broschüre „Die Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ stellt zentrale Ergebnisse der Ausbildungsumfrage 2015 vor. Mit der Veröffentlichung der Ergebnisse dokumentiert die Versicherungswirtschaft ein weiteres Mal ihr traditionell hohes Engagement bei der Ausbildung junger Menschen.

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

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz
Ein Leitfaden für die Praxis,
2. Aufl. 2014 ■ Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft
Kommentar,
9. Aufl. 2013 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 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

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte – Auswirkungen auf die Praxis,
Januar 2016 ■ Das Mindestlohngesetz (MiLoG) – Auswirkungen in Versicherungsunternehmen,
2. Auflage November 2015 ■ Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),
August 2015 | <ul style="list-style-type: none"> ■ Elternzeit und Elternteilzeit – Überblick über die gesetzlichen und tariflichen Regelungen,
Juli 2015 ■ Die Hinzuziehung von Sachverständigen, sachkundigen Arbeitnehmern, Beratern und Prozessvertretern (insbesondere Rechtsanwälten) durch den Betriebsrat,
Mai 2014 | <ul style="list-style-type: none"> ■ Interessenausgleich und Sozialplan – Eine Sammlung der Versicherungswirtschaft,
Januar 2014 ■ Die Anpassungsprüfungspflicht im Betriebsrentenrecht,
Mai 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

| Umsetzung der Versicherungsvergütungsverordnung (VersVergV) auf die Vergütungssysteme von Arbeitnehmern in Versicherungsunternehmen, Februar 2011

| Die krankheitsbedingte Kündigung und ihre Voraussetzungen, Januar 2011

| Arbeitnehmerdatenschutz – Die zweite Novelle des BDSG, Januar 2010

IM SONDERRUNDSCHREIBEN

| Arbeitskampf in der Versicherungswirtschaft, Februar 2015

BROSCHÜRE „DIE WEITERBILDUNGSUMFRAGE DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

Die betriebliche Weiterbildung rückt im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel zunehmend in den Fokus der deutschen Wirtschaft. Mit der 2015 zum siebten Mal durchgeführten „Umfrage zur Weiterbildungssituation in der Versicherungswirtschaft“ möchten der AGV und das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) zum einen

Informationen über das Engagement der Versicherungsunternehmen zu diesem Thema gewinnen. Zum anderen ermöglicht sie den Teilnehmern das Benchmarking mit der Gesamtbranche.

Die Weiterbildungserhebung gliedert sich in zwei Teile: Im allgemeinen Teil werden Kennzahlen wie die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen und die Weiterbildungsbeteiligung erhoben. Der „nichtstandardisierte“ Teil beschäftigt sich mit jeweils aktuellen Schwerpunktthemen. Im Jahr 2015 waren dies der Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten sowie Talentmanagement in der Versicherungswirtschaft. Ein besonderes Augenmerk legte die Umfrage darüber hinaus darauf, wie die Branche neben dem Trend zur Akademisierung auch berufliche Weiterbildung ohne akademischen Abschluss unterstützt. Zu den Ergebnissen haben AGV und BWV eine Broschüre veröffentlicht.



BROSCHÜRE „DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER – VERANTWORTUNG • SICHERHEIT • PERSPEKTIVEN“

Die Versicherer als Arbeitgeber stehen auf dem Arbeitsmarkt in stetigem Wettbewerb um die „besten Köpfe“. Die Branche bietet jungen Menschen und erfahrenen Fachkräften viele spannende und abwechslungsreiche Aufgabenfelder und Karriere-chancen – verbunden mit vorbildlichen Arbeitsbedingungen.



Der Branchensozialreport mit dem Titel „DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER – Verantwortung • Sicherheit • Perspektiven“ informiert alle Interessierten über die sehr guten Arbeitsbedingungen der Branche. Aufgeführt werden im Kern die tariflichen Bestimmungen der Versicherungswirtschaft, welche unter anderem das tarifliche Entgeltsystem für die Angestellten des Innendienstes festlegen. Weitere Inhalte des Reports bilden das betriebliche Gesundheitsmanagement, lebenslanges Lernen mit dem Fokus auf die Aus- und Weiterbildung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, betriebliche Altersversorgung, Arbeitsplatzsicherheit und das Engagement der Branche rund um das Thema „Frauen in Führung“.

Die Broschüre steht auf der AGV-Homepage unter www.agv-vers.de/Branchensozialreport zum Download zur Verfügung. Weitere Exemplare des Branchensozialreports können über die Homepage unter www.agv-vers.de/bestellungen angefordert werden.

BROSCHÜRE „DIE ANTWORTEN DER VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN ALS SOZIAL VERANTWORTLICHE ARBEITGEBER“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im April 2015 den Dialog „Arbeiten 4.0“ gestartet. Erklärtes Ziel ist es, eine breite gesellschaftliche Diskussion anzustoßen, wie die künftige Arbeitswelt aussehen kann und welche Gestaltungschancen es für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und Politik gibt. Die Grundlage für den Dialog stellt das vom BMAS herausgegebene Grünbuch „Arbeiten 4.0“ dar, das eine Reihe konkreter Leitfragen enthält, die als Diskussionsbasis dienen. Zwischen den Zeilen des Grünbuches kann eine gewerkschaftliche Handschrift und bereits angedachte Regulierungsvorhaben herausgelesen werden – im Grundtenor zulasten der Unternehmen. Der Dialog soll Ende 2016 mit einem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ seinen Abschluss finden.



Um den Dialog substanziell und vor allem mit Praxisbezug bereichern zu können, hat der AGV Ende November 2015 einen Workshop mit Experten aus seinen Mitgliedsunternehmen durchgeführt. Dort wurden für die vom BMAS im Grünbuch aufgeworfenen Fragen konkrete, praxisbezogene Antworten aus Sicht der Versicherungswirtschaft entwickelt. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe wurden die spezifischen Antworten der Versicherungsbranche zum Grünbuch verfasst und die erarbeitete Position mit der Broschüre als Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ veröffentlicht.



DAS 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, vom Gehaltsabrechner bis zum Vorstandsvorsitzenden. *vis a vis* kennt 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.

Aktuell erhalten 2.300 Personen *vis a vis* auf dem Postweg, weitere 1.500 Leser erhalten das Magazin per Mail und können so auf die digitale Version des Verbandsmagazins über die Homepage (www.agv-vers.de/visavis) zugreifen.

Seit dem 1. Quartal 2016 hat der AGV seinen Service im Bereich Projekte um das Thema Branchensozialreport 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.

Der Sozialreport gibt einen Überblick über die Arbeitsbedingungen in der Versicherungswirtschaft. Die Ausarbeitung basiert in der Grundstruktur auf den Tarifverträgen für das private Versicherungsgewerbe, ergänzt um ausgewählte Ergebnisse der Erhebungen, die der Verband in regelmäßigen Abständen bei seinen Mitgliedern durchführt.

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 670 Betriebsvereinbarungen zu nunmehr rd. 130 Themenbereichen zur Verfügung.

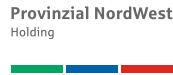


SERVICE DER BV-DATENBANK

- | 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. 10.000 Zugriffe zählen.

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 78 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen mit Anschrift, Logo und Link.







VERBANDSORGANISATION

Aktuell sind 327 Unternehmen im AGV „zu Hause“. Sie beschäftigen zusammen rd. 208.200 Mitarbeiter – das sind 99 % aller in der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik Deutschland aktiv beschäftigten Angestellten.

REGIONALE VERTEILUNG DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN



248 dieser 327 Unternehmen haben sich an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden. Es handelt sich hierbei um private und öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen, um Holdinggesellschaften, die selbst kein Versicherungsgeschäft betreiben, sowie um rechtlich selbstständige Dienstleistungsunternehmen, die überwiegend für Versicherungsunternehmen tätig sind.

79 dieser 327 Unternehmen sind an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe nicht gebunden, wenden sie aber überwiegend freiwillig ganz oder teilweise an. Es handelt sich hierbei um Unternehmen, die selbst keine Versicherungsunternehmen sind, der Versicherungswirtschaft aber nahestehen, und um Versicherungsunternehmen, die keine Tarifbindung wünschen.

TARIFGEBUNDENE UNTERNEHMEN

Stand:
1. Juni 2016,
248 Unternehmen

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

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

**ACE European Group Limited
Direktion für Deutschland**
Lurgiallee 12
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 SE**
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

Athene Lebensversicherung AG
Abraham-Lincoln-Park 1
65189 Wiesbaden

**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 Securitاس
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 AG**

Tino-Schwerzina-Straße 32
13089 Berlin

**CARDIF
Allgemeine Versicherung
Zweigniederlassung für
Deutschland**

Friolzheimer 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

**Continentale
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.
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

**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**
Stadtberger Straße 99
86157 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
Group AG**
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf

**ERGO
Lebensversicherung AG**
Überseering 45
22297 Hamburg

**ERGO
Versicherung AG**
Victoriaplatz 1
40477 Düsseldorf

**Euler Hermes
Aktiengesellschaft**
Gasstraße 27
22761 Hamburg

**Euler Hermes Deutschland
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

Frankfurter**Lebensversicherung AG**

Liebigstraße 24
60323 Frankfurt/Main

**Freie Arzt- und Medizinkasse
der Angehörigen der
Berufsfeuerwehr und Polizei
VVaG (FAMK)**

Hansaallee 154
60320 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**Pensions und Service GmbH**

Krischerstraße 22
40789 Monheim am Rhein

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

**HALLESCHKE Krankenver-
sicherung auf Gegenseitigkeit**

Reinsburgstraße 10
70178 Stuttgart

Hamburger**Feuerkasse Versicherungs-AG**

Kleiner Burstah 6-10
20457 Hamburg

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 Global SE

HDI-Platz 1
30659 Hannover

HDI Kundenservice AG

Gereonshof
50597 Köln

HDI Lebensversicherung AG

Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln

HDI Risk Consulting GmbH

Riethorst 2
30659 Hannover

**HDI Schadenregulierung
GmbH**

Riethorst 2
30659 Hannover

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**
Bahnhofplatz
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

**International Insurance
Company of Hannover SE**
Roderbruchstraße 26
30655 Hannover

**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

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

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

**KSA – Kommunalen
Schadenausgleich der Länder
Brandenburg, Mecklenburg-
Vorpommern, Sachsen,
Sachsen-Anhalt und Thüringen**
Konrad-Wolf-Straße 91/92
13055 Berlin

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
Krankenversicherung AG**
Augustaanlage 66
68165 Mannheim

**Mannheimer
Versicherung AG**
Augustaanlage 66
68165 Mannheim

**Mecklenburgische
Rechtsschutz-Service-GmbH**
Platz der Mecklenburgischen 1
30625 Hannover

**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**
Martinistraße 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
48159 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

**RECHTSSCHUTZ UNION
Schaden GmbH**
Sonnenstraße 33
80331 München

**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**

Hansaring 20
50670 Köln

**SAARLAND
Feuerversicherung AG**

Mainzer Straße 32-34
66111 Saarbrücken

**SAARLAND
Lebensversicherung AG**

Mainzer Straße 32-34
66111 Saarbrücken

**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 Life
Asset Management GmbH**

Zeppelinstraße 1
85748 Garching

**Swiss Life
Invest GmbH**

Leopoldstraße 10
80802 München

**Swiss Re Europe S.A.
Niederlassung für Deutschland**

Arabellastraße 30
81925 München

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 AG**
Maximilianstraße 53
80538 München

**VGH
Landschaftliche
Brandkasse Hannover**
Schiffgraben 4
30159 Hannover

**VGH
Provincial Krankenversicherung
Hannover AG**
Schiffgraben 4
30159 Hannover

**VGH
Provincial 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 Vertriebs GmbH
Poppelsdorfer Allee 27-33
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

TARIFUNGEBUNDENE UNTERNEHMEN

Stand:

**1. Juni 2016,
79 Unternehmen**

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
Pension Consult GmbH**
Marienstraße 50
70178 Stuttgart

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**
Arnoldiplatz 1
50969 Köln

**ATLANTICLUX
Lebensversicherung S.A.,
Niederlassung Deutschland**
Betzenstraße 6
66111 Saarbrücken

**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
Kranhaus 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

FWU AG
Boschetsrieder Straße 67
81379 München

**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**

Im Breitspiel 2-4
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 2-4
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

Ostfriesenstraße 1
26425 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

**Sompo Japan Nipponkoa
Insurance Company of Europe
Ltd. Germany Branch**

Niederkasseler Lohweg 18
40547 Düsseldorf

**SOVAG
Schwarzmeer und Ostsee
Versicherungs-
Aktiengesellschaft**

Hohe Bleichen 11
20354 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

**Versicherungskammer
Bayern Versicherungsanstalt
des öffentlichen Rechts**

Maximilianstraße 53
80538 München

**Versicherungs-
Vermittlungsgesellschaft
mbH der Lippische Landes-
Brandversicherungsanstalt**

Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

VOV GmbH

Im Mediapark 5
50670 Köln

**W&W
Service GmbH**

Gutenbergstraße 30
70176 Stuttgart

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Uwe Laue
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Sarah Rössler
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe, Coburg

STELLV. VORSITZENDE

Uwe H. Reuter
Vorsitzender des Vorstandes
VHV Gruppe,
Hannover

Ulrich Leitermann
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

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

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

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

Dr. Joachim Wenning
Mitglied des Vorstandes
Munich Re, München

Dr. Frank Walthes
Vorsitzender des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern,
München

Julia Merkel
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

GASTMITGLIED

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Aufsichtsräte
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
AGV,
München

Dr. Heiner Feldhaus
Vorsitzender der Vorstände
Concordia Versicherungen,
Hannover

WEITERE MITGLIEDER

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

Ulrich C. Nießen
Mitglied des Vorstandes
Generali Versicherungen,
München

Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen, Stuttgart



Dr. Andreas Eurich



Uwe H. Reuter



Dr. Wolfgang Brezina



Dr. Frank Walthes



Dr. Karsten
Eichmann



Uwe Laue



Dr. Michael Niebler



Ulrich C. Nießen



Sarah Rössler



Dr. Astrid Stange



Dr. Joachim
Wenning



Dr. Josef
Beutelmann

TARIFVERHANDLUNGSKOMMISSIONEN DES VORSTANDES

INNENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

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

AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Der Vorsitzende benennt
die weiteren Mitglieder der
Tarifverhandlungskommission
Außendienst.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner



Ulrich
Leittermann

Dr. Ulf Mainzer

Julia Merkel



Dr. Heiner
Feldhaus

Dr. Susanne Pauser

HAUPT- GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL NIEBLER

**Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied**

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

VERANSTALTUNGS- ORGANISATION

**Maria Heyden
Daniela Schwartz**

SEKRETARIAT

**Petra Werner
Sabine Freund**

RECHTSABTEILUNG

DR. SEBASTIAN HOPFNER

Stellv.

Hauptgeschäftsführer

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

DR. BENJAMIN HEIDER LL.M.¹

Referent

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

TOBIAS HOHENADL

Referent

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

DR. SANDRA KREFT

Referentin

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

BETINA KIRSCH

Geschäftsführerin

- | Altersteilzeit
- | Arbeitszeitkonten
- | Sozialversicherungsrecht
- | Tarifrecht
- | Umstrukturierung/
Betriebsübergang
- | Vergütungsregulierung –
Solvency II

VERENA RICHTER

Referentin

- | Steuerrecht
- | Urlaubsrecht
- | Tarifliche Eingruppierung
- | Mindestlohngesetz
- | Sozialversicherungsrecht
- | Berufsausbildungsrecht
- | Arbeitnehmerüberlassung
- | Vergütungsgestaltung

KERSTIN RÖMELT

Referentin

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

YLVA ZIMMERMANN

Referentin

- | Sozialversicherungsrecht

¹University of Stellenbosch



Dr. Michael
Niebler



Dr. Sebastian
Hopfner



Betina Kirsch



Dr. Michael
Gold



Dr. Sandra Kreft



Dr. Benjamin
Heider



Simone
Rehbronn



Verena Richter



Tobias
Hohenadl



Patricia
Schikora



Kerstin
Römelt



Ylva
Zimmermann



Olga Worm



Maria Heyden



Daniela
Schwartz

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
Andrea Bieringer

INTERNATIONALE SOZIALPOLITIK/ GRUNDSATZFRAGEN

DR. SEBASTIAN HOPFNER

Stellv.

Hauptgeschäftsführer

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

KERSTIN RÖMELT

Referentin

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

PATRICIA SCHIKORA

Referentin

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

AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“

VORSITZENDE

Sarah Rössler
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

STELLV. VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

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

Thomas Belker
Sprecher des Vorstandes
Talanx Service AG,
Hannover

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Walter Bockschecker
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

Marlies Hirschberg-Tafel
Mitglied des Aufsichtsrates
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

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

Rainer M. Jacobus
Vorsitzender des Vorstandes
IDEAL Versicherungen,
Berlin

Andrea Karst-Swierczynski
Geschäftsführerin
GKC Gothaer Kunden-
Service-Center GmbH,
Köln

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

Sabine Krummenerl
Mitglied des Vorstandes
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

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

Julia Merkel
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Ulrich C. Nießen

Mitglied des Vorstandes
Generali Versicherungen,
München

Dr. Michael Niebler

Betina Kirsch

Dr. Susanne Pauser

Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

Dr. Katrin Peitz

Hauptabteilungsleiterin
Westfälische Provinzial
Versicherung AG,
Münster

Dr. Natascha Sasserath-Alberti

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

Barbara Schick

Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern,
München

Dr. Veronika Simons

Mitglied der Vorstände
DEVK Versicherungen,
Köln

Dr. Astrid Stange

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

AUSSCHUSS FÜR TARIF- UND ARBEITSRECHTSFRAGEN (ATA)

VORSITZENDE

Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

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

Jörg Funck
Direktor Personal
und Standortservice
Provinzial Rheinland
Versicherungen,
Düsseldorf

VORSITZENDE DER AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

I Nord

Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

I Mitte

Ethel Wellmeier
Abteilungsdirektorin 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 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 Belker
Sprecher des Vorstandes
Talanx Service AG,
Hannover

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Daniela Breidbach
HR Direktorin
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Arne Fischer
Leiter Personal
Provinzial Nord Brandkasse AG,
Kiel

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
Abteilungsdirektor
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Dr. Martin Kock
Syndikus
Generali Deutschland AG,
Köln

Jens Lauber
Personalleiter Konzern
Versicherungskammer Bayern,
München

Alexander Libor
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Henrik Metzlaß
Leiter Personalberatung
und -betreuung
VHV Vereinigte Hannoversche
Versicherung a.G.,
Hannover

Sarah Rössler
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Jörg Schmidt
Leiter HR Entwicklung/Recruiting
AXA Konzern AG,
Köln

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

Jürgen Schrade
Personalleiter
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Dr. Peter Seemann
Leiter Human Resources
Munich Re,
München

Frank Tepen
Stellv. Direktor
Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Ulrich von Agris
Abteilungsleiter Personal
AachenMünchener,
Aachen

STÄNDIGER GAST

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherungen,
Münster

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sebastian Hopfner
Betina Kirsch
Dr. Benjamin Heider

AUSSCHUSS FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

VORSITZENDER

Werner Schmidt
Mitglied des Vorstandes
LVM Versicherungen,
Münster

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Holger Tietz
Mitglied des Vorstandes
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

MITGLIEDER

Daniela Breidbach
HR Direktorin
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Kai Völker
Mitglied der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold

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

GÄSTE

Daniel Thomas
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

KOMMISSION BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

VORSITZENDER

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Hans Luh
Prokurist
ALTE LEIPZIGER-HALLESCHE,
Oberursel

Michael Strobl
Abteilungsleiter
Kostenrechnung/Controlling
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

MITGLIEDER

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

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

Holger Tietz
Mitglied des Vorstandes
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

Anja Hübner
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Bernhard Reetz
Leiter SO-Organisations-
strukturen
AXA Versicherung AG,
Köln

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

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

KOMMISSION PERSONALCONTROLLING

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter Personalmanagement
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Roger Halleck
Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Thomas Voß
Leiter der Abteilung
Personalcontrolling
Generali Versicherungen,
München

Markus Bär
Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

Daniela Breidbach
HR Direktorin
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Andreas Lang
Leiter Personalinstrumente
und Steuerung
Versicherungskammer Bayern,
München

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

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

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

Andre Redelstein

Spezialist Personal-Controlling
DEVK Versicherungen,
Köln

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
KRAVAG-LOGISTIC
Versicherungs-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 Versicherungen
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

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

Frank Tepen
Stellv. Direktor Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Andreas Thoïs
Abteilungsleiter Personal
Deutsche Rückversicherung AG
Verband öffentlicher Versicherer,
Düsseldorf

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

Dr. Werenfried Wendler
Mitglied des Vorstandes
ARAG Krankenversicherung,
München

Michael Korth
Personalleiter
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

Eckehard Lühring
Leiter Zentralbereich Personal
Hannover Rück SE,
Hannover

Henrik Metzlaß
Leiter Personalberatung
und -betreuung
VHV Vereinigte Hannoversche
Versicherung a.G.,
Hannover

Henning Meyer
Abteilungsleiter
Concordia Versicherungs-
Gesellschaft a.G.,
Hannover

Dr. Harm Meyer-Stiens
Abteilungsleiter
Öffentliche
Versicherung Bremen,
Bremen

Kerstin Thomas
Leiterin Personal-
management/Wirtschaft
Talanx Service AG,
Hannover

Dirk von der Crone
Direktor Personal
Swiss Life
Deutschland Holding GmbH,
Hannover

Kerstin Wenke
Leiterin Personal- und
Organisationsverwaltung
Ostfriesische Landschaftliche
Brandkasse,
Aurich

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

Dominik Freund

Leiter Human Resources
Coface, Niederlassung
in Deutschland,
Mainz

Andrea Delheid

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

Cornelia Demmel

Director HR
Coface,
Niederlassung in Deutschland,
Mainz

Sabine Hübel

Regional-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

Werner Löwen

Mitglied der Geschäftsleitung
Canada Life Assurance
Europe Ltd., Niederlassung
für Deutschland,
Köln

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

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

VORSITZENDER

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-HALLESCHÉ,
Oberursel

Thomas Haase

Abteilungsleiter Personal
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Dirk-Christian Hammacher

Bereichsleiter Personal
R+V Allgemeine Versicherung AG,
Wiesbaden

Sabine Hauschild

Leiterin HR-Businesspartner
Athene
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

Mitglied der Geschäftsführung
AIG Europe Limited,
Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main

Matthias Schlosser

Leiter Personalservice
Athene
Lebensversicherung AG,
Wiesbaden

Daniela Tolksdorf

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

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

Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

MITGLIEDER**Rom de Vries**

Personalleiter
Heidelberger Leben
Goup GmbH & Co. KG,
Heidelberg

Rudolf Geburtig

Mitglied des Vorstandes
Protector
Lebensversicherungs AG,
Mannheim

Rolf Jauch

Geschäftsführer
Assekuranz Herrmann GmbH,
Ettlingen

Dr. Melanie Kramp

Leiterin Unternehmens-
entwicklung und Personal
Cosmos Direkt Versicherungen,
Saarbrücken

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

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

Jens Müller

Personalleiter
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Dr. Susanne Pauser

Mitglied der Vorstände
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

Thomas Krüer

Personalleiter
Lebensversicherung von 1871
a.G. München,
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 Versicherungen,
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/
Leiter Vorstandsstab
Generali Versicherungen,
München

Jürgen Urnauer

Personalleiter
OSKAR SCHUNCK GmbH
& Co. KG,
München

Markus Webhofen

Bereichsleiter Personal
WWK Lebensversicherung a.G.,
München

VERTRIEBSAUSSCHUSS DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

VORSITZENDER

Gerhard Müller

Vorsitzender des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen,
Dresden

Stefan Gronbach

Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Dirk Hendrik Lehner

Mitglied des Vorstandes
Württembergische
Versicherung AG,
Stuttgart

MITGLIEDER

Ralf Berndt

Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Peter Bochnia

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

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

Wolfgang Hanssmann

Mitglied des Vorstandes
Talanx Deutschland AG,
Köln

Jens Hasselbacher

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

Dr. Andreas Jahn

Mitglied des Vorstandes
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Stuttgart

Michael Johnigk

Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Heinz-Jürgen Kallerhoff

Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherungsgruppe,
Wiesbaden

Uwe Laue

Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Joachim Müller

Vorsitzender des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG,
München

Dr. Hartmut Nickel-Waninger

Mitglied des Vorstandes
Gothaer Versicherungsbank VVaG,
Köln

Dirk von der Wroge

Mitglied der Vorstände
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

Dr. Armin Zitzmann

Vorsitzender des Vorstandes
NÜRNBERGER Beteiligungs-AG,
Nürnberg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler

Dr. Sebastian Hopfner

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
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
Geschäftsführer
GLOBALE Pensions
und Service GmbH,
Monheim am Rhein

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

Julia Merkel
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

Dr. Werenfried Wendler
Mitglied des Vorstandes
ARAG Krankenversicherung,
München

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sandra Kreft

VORSITZENDER

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Torsten Berner
HR Manager
Germany & Austria
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
Abteilungsleiter
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
Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Verena Richter

VORSITZENDER

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

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

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Wolfgang Marzin
Abteilungsleiter Vertrieb
Außendienst- und Maklerfragen
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V.,
Berlin

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
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen,
Münster

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

Gregor Held
Abteilungsleiter Vertrieb
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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
Bereichsleiter
Personal Vertrieb
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Köln

Klas Wienands
Referent Konzern-Recht
Generali Deutschland AG,
Köln

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Tobias Hohenadl

VERTRETER DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT IN SOZIALPOLITISCHEN INSTITUTIONEN

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)		
PRÄSIDIUM	VIZEPRÄSIDENT Dr. Andreas Eurich Vorsitzender der Vorstände Barmeria Versicherungen, Wuppertal	
VORSTAND	Dr. Andreas Eurich Vorsitzender der Vorstände Barmeria Versicherungen, Wuppertal	
ARBEITSRECHTS- AUSSCHUSS	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV	Dr. Sebastian Hopfner Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV Dr. Peter Seemann Leiter HR Consulting Munich Re, München
AUSSCHUSS SOZIALE SICHERUNG	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV	Dr. Volker Leienbach Verbandsdirektor Verband der privaten Kranken- versicherung e.V., Köln
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	Kerstin Römelt Referentin des AGV
AUSSCHUSS BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	Dr. Benjamin Heider Referent des AGV Dr. Andreas Wimmer Mitglied des Vorstandes Allianz Lebensversicherungs-AG, Stuttgart	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	Daniela Breidbach HR Direktorin Allianz Deutschland AG, Unterföhring
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 ARBEITSBEDINGUNGEN UND ENTGELTPOLITIK	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS ARBEITSGESTALTUNG UND -FORSCHUNG	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	Tobias Hohenadl Referent des AGV
ARBEITSKREIS DATENSCHUTZ UND ARBEITSRECHT	Tobias Hohenadl Referent des AGV	
ARBEITSKREIS VORBEREITUNG DEUTSCHER JURISTENTAG	Dr. Benjamin Heider Referent des AGV	
ARBEITSKREIS ENTGELTGLEICHHEIT	Betina Kirsch Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS MINDESTLOHN	Verena Richter Referentin des AGV	
ARBEITSKREIS ZEITARBEIT UND WERKVERTRÄGE	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 Vorsitzender des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf

SOZIALE SELBSTVERWALTUNG		
DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND	BUNDESVORSTAND	BUNDESVERTRETER- VERSAMMLUNG
	Stellv. Mitglied Dr. Rolf Niemann Bad Homburg	Ordentliches Mitglied Dr. Jörg Müller-Stein Grünwald
VERWALTUNGS- BERUFS- GENOSSENSCHAFT	VORSTAND	
	Mitglied	
	Jürgen Strahl Personalleiter HanseMerkur Versicherungsgruppe, Hamburg	
	VERTRETERVERSAMMLUNG	
	Ordentliche Mitglieder	Stellv. Mitglieder
	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV Dr. Jörg Müller-Stein Grünwald Ethel Wellmeier Personalleiterin VGH Versicherungen, Hannover	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.

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR REHABILITATION

MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Betina Kirsch
Geschäftsführerin des AGV

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).

INSURANCE EUROPE

SOCIAL DIALOGUE PLATFORM

CHAIRMAN

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV

DELEGIERTE

Patricia Schikora
Referentin des AGV

Kerstin Römelt
Referentin des AGV

EUROPÄISCHE KOMMISSION – SOZIALER DIALOG

INSURANCE SECTORAL SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (ISSDC)

PRESIDENT

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV

DELEGIERTE

Patricia Schikora
Referentin des AGV

Kerstin Römelt
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
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

- 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.

- 1** Organe des Verbandes sind
- a) die Mitgliederversammlung,
 - b) der Vorstand,
 - c) die Geschäftsführung.

§ 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 Dienstvertrages 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 Löwen-Druck, Aying

Nachdruck, auch auszugsweise, nur
mit Genehmigung des Herausgebers,
München 2016

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