



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

GESCHÄFTSBERICHT 2016/2017

Trotz aller politischen Unsicherheiten hat sich das deutsche Wirtschaftswachstum gefestigt. Im Jahr 2016 stieg das reale deutsche Bruttoinlandsprodukt – insbesondere getragen von der Binnennachfrage – um 1,9 %. Ein wichtiger Wachstumstreiber war der private Konsum. Die Beitragseinnahmen der Versicherungswirtschaft blieben trotz eines schwierigen Marktumfelds insgesamt stabil (+ 0,2 %).

Die Branche steht weiterhin vor großen Herausforderungen. Das anhaltende Niedrigzinsumfeld, das Thema Zinszusatzreserve, die Regulierung, die Demografie und die Digitalisierung und deren Folgen sind nur einige Themen, die intensiv diskutiert wurden und werden.

In diesem anspruchsvollen Umfeld fanden sowohl für den angestellten Außendienst als auch den Innendienst Tarifverhandlungen statt. Die Verhandlungen für den Außendienst wurden im Dezember 2016 ohne Ergebnis vertagt. Auch für den Innendienst konnte Anfang Juni 2017 keine Einigung erzielt werden.

Der Verband blickt auch im Übrigen auf ein ereignisreiches Geschäftsjahr zurück. Mit großem Erfolg fand das dritte Mal die Frauen-Führungskräftetagung statt. Für die rund 150 teilnehmenden Top-Managerinnen standen der Austausch und das Netzwerken unter Kolleginnen im Mittelpunkt.

Neben Bewährtem hat der Verband auch neue Formate entwickelt. Zum ersten Mal wurde im Herbst das AGV-Hüttenfest ver-

anstaltet. Zielgruppe waren nicht nur die eigenen „Kunden“, sondern auch Wissenschaftler, Betriebsräte, Gewerkschafter, Rechtsanwälte, Personalberater und Vertreter vieler Verbände, mit denen der AGV eng zusammenarbeitet.

Ebenfalls neu und aktuell sowie branchenübergreifend einmalig ist die Managerinnen-Befragung, in der über 1.000 Managerinnen umfangreich zu ihrem Karriereweg befragt wurden. Die spannenden Ergebnisse stehen seit Juni als Broschüre der Öffentlichkeit zur Verfügung.

Auch im Internet hat sich der Verband neu aufgestellt. Hier präsentiert der AGV das neue Format „AGV on air“. In kurzen Videoclips werden unterschiedliche aktuelle HR-Themen aufgegriffen und diskutiert.

Der vorliegende Bericht informiert Sie umfassend über die Aktivitäten des AGV im abgelaufenen Geschäftsjahr. Wir danken unseren Mitgliedern herzlich für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen.

München, Juni 2017



Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

01



TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

Tarifverhandlungen Außendienst 2017/2018/2019	8
Tarifverhandlungen Innendienst 2017/2018/2019	9
Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen 2016/2017	11

02



EUROPA

AGV-Bericht aus Brüssel	20
Europäischer Sozialer Dialog	25
Originalwortlaut der Gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor	27

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

Beschäftigtenentwicklung und -struktur	34
Mitarbeiterstruktur	36
Qualifikationsstruktur	37
Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit	38
Regionale Verteilung	39
Fluktuation und Fehlzeiten	40
Ausbildung	41
Gehaltsentwicklung	42
Personalzusatzleistungen	44



03



04

VERANSTALTUNGEN

Veranstaltungskalender 2016/2017	48
Jahrestagung 2016 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	49
Mitgliederversammlung 2016	55
AGV-Branchenbeirat	58
Personalleitertagungen Außendienst 2016	59
AGV Hüttenfest 2016	65
Dritte Frauen-Führungskräftetagung der deutschen Assekuranz 2016	68
Jahresauftaktveranstaltungen 2017	71
Personalleitertagungen Innendienst 2017	79
Weiterbildung im Arbeitsrecht mit der DVA	86

05



PUBLIKATIONEN

Publikationen des AGV	90
Services der AGV-Homepage	95

VERBANDSORGANISATION

Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	100
Mitgliederverzeichnis	101
Vorstand	112
Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	113
Geschäftsführung	114
Ausschüsse und Kommissionen	116
Regionalausschüsse (ARA)	122
Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	133
Gewerkschaften	138
Satzung	142



06

01





TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

Am 22. Dezember 2016 fand in Wuppertal die erste Runde der Tarifverhandlungen für den Bereich des Außendienstes (Angestellte gem. Teil III des MTV) statt. Die mehrstündig geführten Verhandlungen mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV endeten ohne Ergebnis.



DER ARBEITGEBERVERBAND HATTE EIN ERSTES ANGEBOT MIT FOLGENDEM INHALT UNTERBREITET:

- > Laufzeit 33 Monate
- > Erhöhungen ab 1. April 2017 (1. Stufe) und ab 1. Juli 2018 (2. Stufe)
- > Erhöhungen für die Angestellten des akquirierenden Werbeaußendienstes der Stufe I (in den ersten beiden Jahren der Unternehmenszugehörigkeit) in der ersten Stufe um 1,24 % und in der zweiten Stufe um 1,22 %
- > Erhöhungen für die Angestellten des akquirierenden Werbeaußendienstes der Stufe II (nach zwei Jahren Unternehmenszugehörigkeit) in der ersten Stufe um 1,01 % und in der zweiten Stufe um 1,00 %
- > Erhöhungen für die Angestellten des organisierenden Werbeaußendienstes in der ersten Stufe um 1,02 % und in der zweiten Stufe um 1,01 %

Nach intensiv geführten Sondierungsgesprächen sahen sich beide Seiten nicht in der Lage, auf dieser Grundlage und den weitergehenden Forderungen der Gewerkschaften eine Einigung zu erzielen. Einen weiteren Verhandlungstermin wird es voraussichtlich erst nach einem Tarifabschluss für den Innendienst geben.

Am 2. Juni 2017 fand in Hamburg die dritte Runde der Tarifverhandlungen für die knapp 170.000 Innendienst-Angestellten statt. Die Verhandlungskommission des AGV wurde von Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV und Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen, geleitet. Verhandelt wurde mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV.

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fordert einen „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“ mit folgenden Schwerpunkten:

- › Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2020.
- › Kollektive Arbeitszeitverkürzung bei geplanten Stellenabbaumaßnahmen mit Teillohnausgleich.
- › Individueller Rechtsanspruch auf Umwandlung der Sonderzahlungen in Freizeit.
- › Rechtsanspruch auf Altersteilzeit in Unternehmen, die einen Personalabbau planen.
- › Mehrarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Mehrarbeitszuschläge sind in Freizeit abzugelten.
- › Rechtsanspruch auf Reduktion und Erhöhung der Arbeitszeit in einem Rahmen von 19 und 38 Stunden in der Woche.
- › Einrichtung eines gemeinsamen Qualifizierungsfonds für berufliche Bildungsmaßnahmen – Finanzierung durch Mitgliedsbeiträge der Arbeitgeber.
- › Bezahlten Qualifizierungsanspruch von 10 Arbeitstagen jährlich.
- › Regelungen zum mobilen Arbeiten und zur Telearbeit.

Die Gewerkschaft „Deutscher Bankangestellten Verband“ (DBV) fordert neben der Gehaltserhöhung folgende Veränderungen im Bereich des Tarifmantels:

- › Einführung eines Gesundheitstages für sämtliche Angestellten (Vorsorgeuntersuchungen).
- › Regelungen zur Qualifizierung der Mitarbeiter, zum Bestandsschutz der Mitarbeiter und zum mobilen Arbeiten.
- › Anpassung von § 13 MTV an die EuGH-Rechtsprechung: kein Verfall von übergesetzlichen (tariflichen) Urlaubsansprüchen bei langanhaltender Erkrankung.

Die Gewerkschaft „Die Berufsgewerkschaft e.V.“ (DHV) hat ausdrücklich keine Manteltarifforderungen erhoben, sieht jedoch Anlass, über diverse „Zukunftsthemen“ in einen Dialog außerhalb der Gehaltstarifrunde einzutreten.

Der AGV brachte seinerseits drei Forderungen zur Veränderung des Manteltarifvertrages in die Verhandlungen ein:

- Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer gemäß AÜG von 18 Monaten auf 480 Monate für die konzerninterne erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung sowie auf 120 Monate für die sonstigen Fälle von Arbeitnehmerüberlassung.
- Einführung einer Tariföffnungsklausel für abweichende arbeitsvertragliche Vereinbarungen mit Angestellten, die ein weit übertarifliches Gehalt erhalten.
- Option der Umwandlung der Tarifgehaltserhöhung in betriebliche Altersversorgung gemäß Absprache mit den Betriebsräten bei gleichzeitigem Recht der Arbeitnehmer, gegen eine derartige Umwandlung der Gehaltserhöhung in betriebliche Altersversorgung votieren zu können (sog. „Opt-out“).

Ferner gab der AGV folgendes erstes Angebot ab:

- Lineare Tarifierhöhung (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) sowie der Vergütungen für Auszubildende um 1,1 % ab 1. November 2017.
- Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,0 % ab 1. November 2018.
- Weitere lineare Tarifierhöhung um 0,9 % ab 1. November 2019.
- Laufzeit vom 1. April 2017 bis 31. März 2020 (36 Monate).

Die erste lineare Erhöhung soll erst im November 2017 wirksam werden, da jeder Versicherungsangestellte aufgrund des letzten Tarifabschlusses vom 23. Mai 2015 in 2017 schon 1,5 % mehr Tariflohn als im Jahr 2016 „in der Tasche“ hat, denn die letzte Tarifanhebung (2,1 % ab 1. Oktober 2016) erfolgte erst drei Monate vor Jahresende.

In der Versicherungswirtschaft fanden im Dezember 2016 Tarifverhandlungen für den Außendienst und seit März 2017 für den Innendienst statt. Die Voraussetzungen für die Verhandlungen waren im Hinblick auf das Gesamtumfeld ungünstig. Das private Bankgewerbe und die Volks- und Raiffeisenbanken hatten 2016 als Teil des Finanzgewerbes – teilweise dank einer Inflation um die null Prozent – günstige Abschlüsse vereinbaren können. Im Verlauf der Verhandlungen für unsere Branche stieg die Inflation zeitweise auf über zwei Prozent an.

Die zukünftigen Herausforderungen für die Branche sind immens. Themen wie z. B. anhaltendes Niedrigzinsumfeld, Zinszusatzreserve, Regulierung, Demografie, der zunehmende Rationalisierungs- und der daraus resultierende Kostendruck fordern die Branche ebenso wie die Digitalisierung. Letztere und deren Folgen für die Unternehmen und Belegschaft standen im Zentrum der Verhandlungen und wurden intensiv diskutiert.

Im Berichtszeitraum wurden in den anderen wichtigen Branchen durch die Bank Abschlüsse mit relativ langen Laufzeiten vereinbart. Hervorzuheben sind der Abschluss des privaten Bankgewerbes mit einer Laufzeit von 33 Monaten und der der Volks- und Raiffeisenbanken mit 31 Monaten.

Die linearen Erhöhungen haben sowohl in der ersten als auch der zweiten Stufe mit Ausnahme der Chemischen Industrie (3,0 % in der ersten Stufe) eine 2 oder weniger vor dem Komma.

Die Gesamtbelastungen liegen im Berichtszeitraum zwischen 4,1 % bei der Chemischen Industrie und 1,8 % im privaten Bankgewerbe. Die Belastung auf 12 Monate, umgerechnet nach Westrick, ist weit gespreizt. Während die Belastung in der Chemischen Industrie bei 2,7 % liegt, bleibt das private Bankgewerbe mit 0,9 % sogar unter der Ein-Prozent-Marke.

TARIFGESCHEHEN 2016/2017		Durchschnittsbelastung in %	Belastung für 12 Monate ¹ in %	Laufzeit in Monaten
Abschluss am				
14.06.2016	Druckindustrie	2,6	1,5	29
23.06.2016	Chemische Industrie	4,1	2,7	24
12.07.2016	Privates Bankgewerbe	1,8	0,9	33
06.12.2016	Volks- und Raiffeisenbanken	2,0	1,1	31
12.12.2016	Deutsche Bahn (EVG)	3,4	2,3	24
10.01.2017	Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	2,6	1,7	24
18.02.2017	Öffentlicher Dienst (Länder)	3,2	2,1	24
09.03.2017	Deutsche Bahn (GDL)	3,4	2,3	24
17.03.2017	Stahlindustrie	2,6	1,7	22

¹Umgerechnet nach Westrick

ABSCHLÜSSE IN 2016

DRUCKINDUSTRIE

Am 14. Juni 2016 einigten sich die Tarifparteien Bundesverband Druck und Medien (bvdM) und ver.di auf einen Tarifvertrag für die rd. 160.000 Beschäftigten.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

- > 3 Null-Monate von April bis Juni 2016.
- > Lineare Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. Juli 2016.
- > Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,8 % ab 1. August 2017.
- > Laufzeit vom 1. April 2016 bis 31. August 2018 (29 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 29 Monaten liegt bei **2,6 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,5 %**.

CHEMISCHE INDUSTRIE

Am 23. Juni 2016 haben sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (IG BCE) auf einen Tarifabschluss für die 550.000 Beschäftigten geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

- > Lineare Tarifierhöhung um 3,0 % ab dem 1. Monat.
- > Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,3 % nach 13 Monaten.
- > Die tabellenwirksame Tarifierhöhung kann bei besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens jeweils 2 Monate nach hinten verschoben werden.
- > Weiterentwicklung des Ausbildungstarifvertrages mit dem Fokus auf Ausbildungsvorbereitung.
- > Laufzeit: 24 Monate (Beginn regional unterschiedlich).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **4,1 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,7 %**.

PRIVATES BANKGEWERBE

Am 12. Juli 2016 einigten sich der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und die Tarifgemeinschaft Öffentliche Banken mit den Gewerkschaften ver.di, DBV und DHV für die rd. 210.000 Beschäftigten der privaten Banken und Bausparkassen sowie der öffentlichen Banken auf folgenden Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

- 5 Null-Monate von Mai bis September 2016.
- Lineare Tariferhöhung um 1,5 % ab 1. Oktober 2016.
- Weitere lineare Tariferhöhung um 1,1 % ab 1. Januar 2018.
- Weitere Tariferhöhung um 1,1 % ab 1. November 2018.
- Erhöhung der Azubi-Vergütung um 50 € ab 1. Oktober 2016.
- Verlängerung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel), des Altersteilzeit-Tarifvertrages sowie der Rahmenregelung zu Langzeitkonten jeweils bis Ende Dezember 2019.
- Laufzeit vom 1. Mai 2016 bis 31. Januar 2019 (33 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 33 Monaten beträgt **1,8 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **0,9 %**. Die Kalenderjahres-Belastung liegt im Jahr 2016 bei 1,1 %, im Jahr 2017 bei 1,0 % und im Jahr 2018 bei 1,4 %. Damit liegt der Gehaltstarifabschluss am unteren Ende der aktuellen Tarifbewegung.

Außerhalb der regulären Gehaltstarifrunde wurden zudem ergebnisoffen Gespräche über eine grundlegende Neuordnung des Tarif-Entgeltsystems sowie zur Zukunft der Ausbildung vereinbart.

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

Am 6. Dezember 2016 einigten sich der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (AVR) und die Gewerkschaften DBV – Deutscher Bankangestellten-Verband und DHV – Die Berufsgewerkschaft für die rd. 155.000 Beschäftigten der Volks- und Raiffeisenbanken auf folgenden Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

- 5 Null-Monate von November 2016 bis März 2017.
- Einmalzahlung in Höhe von 10 % der Tabellenvergütung bzw. Auszubildendenvergütung im Dezember 2016 (maximal 475 €).
- Lineare Tarifierhöhung um 1,5 % ab 1. April 2017.
- Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,2 % ab 1. August 2018.
- Erhöhung der Azubi-Vergütung um 40 € zum 1. April 2017 und zum 1. August 2018.
- Anspruch auf einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge in Form der Entgeltumwandlung.
- Möglichkeit der freiwilligen individuellen Umwandlung der Gehaltserhöhungen in freie Tage.
- Verlängerung der Tarifverträge zur Altersteilzeit und zu den Langzeitkonten bis ins Jahr 2019.
- Laufzeit vom 1. November 2016 bis 31. Mai 2019 (31 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 31 Monaten beträgt **2,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,1 %**.

DEUTSCHE BAHN (EVG)

Am 12. Dezember 2016 einigte sich für die Deutsche Bahn und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) für die rd. 100.000 Mitglieder der EVG auf folgenden Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

- 6 Null-Monate von Oktober 2016 bis März 2017.
- Einmalzahlung in Höhe von 550 € im Januar 2017.
- Lineare Tarifierhöhung um 2,5 % ab 1. April 2017.
- Ab 2018 wird ein Wahlmodell zur Arbeitszeit im Wert von 2,6 % eingeführt. Die Mitarbeiter können zwischen drei Varianten wählen:
 1. Der Mitarbeiter behält seine 39-Stunden-Woche bei und erhält 2,5 % mehr Lohn.
 2. Anstelle einer Lohnerhöhung entscheidet sich der Mitarbeiter alternativ für eine niedrigere Arbeitszeit oder
 3. Der Mitarbeiter wählt 6 Tage mehr Urlaub und erhält ebenfalls keine Lohnerhöhung.
- Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Kontext mit der Digitalisierung.
- Laufzeit vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2018 (24 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten beträgt **3,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,3 %**.

ABSCHLÜSSE IN 2017

PAPIER, PAPPE UND KUNSTSTOFFE VERARBEITENDE INDUSTRIE

Am 10. Januar 2017 einigten sich der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung und ver.di auf einen Tarifabschluss für die rd. 50.000 Beschäftigten.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

- 2 Null-Monate von November bis Dezember 2016.
- Lineare Tarifierhöhung um 2,1 % ab 1. Januar 2017.
- Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,1 % ab 1. April 2018.
- Entsprechende Anhebung der Vergütungen für Auszubildende.
- Laufzeit vom 1. November 2016 bis 31. Oktober 2018 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **2,6 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,7 %**.

ÖFFENTLICHER DIENST (LÄNDER)

Am 18. Februar 2017 haben sich die Arbeitgeber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion für die rd. 800.000 Angestellten des Öffentlichen Dienstes der Länder (ohne Hessen) auf einen neuen Tarifabschluss geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter rückwirkend ab 1. Januar 2017 um 2,0 %, mindestens 75 €.
- Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,35 % ab 1. Januar 2018.
- Erhöhung der Auszubildendenvergütung um monatlich 35 € je Ausbildungsjahr ab 1. Januar 2017 und um weitere 35 € ab 1. Januar 2018.

- Einführung zusätzlicher Erfahrungsstufe in höheren Tarifgruppen:

Für die oberen Entgeltgruppen 9 bis 15, die bislang in jeweils fünf Erfahrungsstufen untergliedert sind, wird zum Jahresbeginn 2018 eine zusätzliche Erfahrungsstufe (Stufe 6) eingeführt.

Dies geschieht in zwei Schritten:

Ab 1. Januar 2018 übersteigen die Gehälter in Stufe 6 die Stufe 5 um zunächst 1,5 %, ab 1. Oktober 2018 dann um 3,0 %.

In Stufe 6 werden Bedienstete eingruppiert, wenn sie 15 Jahre lang beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren.

- Anpassung der Entgeltordnung für Lehrer.
- Verhandlungsverpflichtung über ein neues Entgeltsystem.
- Festsetzung des Jahresurlaubsanspruchs auf 29 Tage (bisher 28 Tage).
- Laufzeit vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2018 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich beträgt – ohne Berücksichtigung der Mindesterhöhung von 75 € und die Einführung der neuen Entgeltstufen – für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten **3,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate entspricht dies **2,1 %**.

Allerdings liegt die tatsächliche Belastung durch zwei Faktoren deutlich höher. Zum einen schlägt der Mindestbetrag der ersten Erhöhungsstufe (75 Euro) bis in höhere Tarifgruppen hinein überproportional zu Buche: In der niedrigsten Entgeltgruppe führt dieser zu einer Erhöhung um 4,5 %, insgesamt bewirkt er eine Zusatzbelastung von etwa 0,3 Prozentpunkten, sodass in der ersten Stufe von einer durchschnittlichen Anhebung um etwa 2,3 % auszugehen ist. Zum anderen führt die neue Erfahrungsstufe 6 ab Januar 2018 zu einer spürbaren Mehrbelastung, die sich auf Basis der kommunizierten Kosten des Gesamt-Tarifpakets grob auf etwa 2,5 % beziffern lässt. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Belastung im Kalenderjahr 2018 von 4,8 – 4,9 %. Die reale Belastung kann leider nicht ermittelt werden, da weder die Arbeitgeber noch die Gewerkschaften hierzu Angaben machen.

DEUTSCHE BAHN (GDL)

Am 9. März 2017 einigten sich Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agy MoVe) und die GDL für die Deutsche Bahn AG nach einem Schlichtungsverfahren auf einen Tarifabschluss für die rd. 34.000 der insgesamt ca. 150.000 Beschäftigten.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

- > 6 Null-Monate von Oktober 2016 bis März 2017.
- > Einmalzahlung in Höhe von 550 € im Januar 2017.
- > Lineare Tarifierhöhung um 2,5 % ab 1. April 2017.
- > Ab 2018 wird ein Wahlmodell zur Arbeitszeit im Wert von 2,6 % eingeführt. Die Mitarbeiter können zwischen drei Varianten wählen:
 1. Der Mitarbeiter behält seine 39-Stunden-Woche bei und erhält 2,6 % mehr Lohn.
 2. Anstelle einer Lohnerhöhung entscheidet sich der Mitarbeiter für eine 38-Stunden-Woche oder
 3. Der Mitarbeiter erhält zusätzlich sechs Urlaubstage ohne ergänzende Lohnerhöhung. Laufzeit der Regelung bis 31. Dezember 2018.
- > Für die Auszubildenden und Dualstudierenden werden ein Mietkostenzuschuss und eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge eingeführt.
- > Einführung neuer Entgeltgruppen für die Berufsgruppen Bordgastronomen, Lokführer und Zugbegleiter.
- > Einrichtung eines „Arbeitsforums“.
- > Laufzeit vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2018 (24 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die Laufzeit von 24 Monaten beträgt **3,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,3 %**.

STAHLINDUSTRIE

Am 17. März 2017 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

- > 1 Null-Monat im März 2017.
- > Lineare Tariferhöhung um 2,3 % ab 1. April 2017.
- > Weitere lineare Tariferhöhung um 1,7 % ab 1. Mai 2018.
- > Laufzeit vom 1. März 2017 bis 31. Dezember 2018 (22 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **2,6 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,7 %**.

02





EUROPA

Globalisierung, neue Technologien, Kriege und Konflikte in der Welt, zunehmender Populismus und der Austritt des Vereinigten Königreiches: Die Europäische Union erlebt turbulente Zeiten. Angesichts dieser Herausforderungen muss sie sich entscheiden, welchen Kurs sie künftig einschlagen will. Dabei gilt es – so wie EU-Kommissionspräsident Juncker zum Brexit betonte, dass dieser nicht das Ende von allem sei – einen Anfang zu machen, den Anfang von etwas Neuem, Größerem, Stärkerem: „Es geht weiter in Europa, und wir müssen weitermachen.“

Europa zukunftsfest zu gestalten, ist im allgemeinen Interesse und nicht allein das Anliegen der Europäischen Kommission. Fünf mögliche Szenarien zur Zukunft der Europäischen Union präsentierte Juncker in seinem am 1. März 2017 hierzu vorgelegten Weißbuch. Die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union schienen ausweislich ihrer Abschlusserklärung zum 60. Jubiläum der Römischen Verträge dabei ein Europa der verschiedenen Geschwindigkeiten zu präferieren.

Dass auch die Europäische Kommission dieses Prinzip im Hinblick auf ihre Vorstellungen für ein soziales Europa verfolgte, mit denen sie den gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in der Union begegnen will, ließ sich ihrem am 26. April 2017 inhaltsgleich als Empfehlung der Kommission und als Vorschlag für eine gemeinsame Proklamation des Parlaments, des Rates und der Kommission präsentierten **Sozialpakets** so allerdings nicht entnehmen. Das Paket umfasste neben der so genannten „Sozialen Säule“ und einem Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas bis 2025 konkrete legislative und nichtlegislative Initiativen. Die Kommission hält an ihrem bisher (und auch in Zukunft) nicht zielführenden Konzept fest, durch dirigistische und regulatorische Maßnahmen gewerkschaftlicher Kritik zu begegnen. Auf der Agenda steht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, die Unterrichtung von Arbeitnehmern, der

Zugang zu Sozialschutz und das Thema Arbeitszeit. Mit diesem Sozialpaket wurde im sozialpolitischen Bereich eine Grundlage für zusätzliche europäische Regulierung geschaffen, ohne dabei die gewachsenen Strukturen in Europa und die unterschiedliche Leistungsfähigkeit in den Regionen Europas zu berücksichtigen und dabei die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten im Bereich der Beschäftigung und der sozialen Angelegenheiten sowie die Autonomie der Sozialpartner zu respektieren. Die Hemmschwelle insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, Arbeitslasten auf Grundlage von Arbeitsverhältnissen zu bewältigen und Mitarbeiter einzustellen, wird hierdurch ein weiteres Mal erhöht, was dem eigentlichen Ziel, Arbeitsplätze insbesondere in Südeuropa und dort insbesondere für junge Menschen zu schaffen, nicht nur nicht nützt, sondern schadet.

Die **Säule sozialer Rechte** baut auf 20 Grundsätzen auf, die in die drei Kategorien Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Inklusion eingeordnet sind. Sie soll als „Kompass“ für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen in erster Linie im Euro-Raum dienen. Bestehende Rechte sowie der internationale – auch durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs geprägte – rechtliche Besitzstand werden in ihr bestätigt und sollen gegebenenfalls ergänzt werden.

Zu den in diesem Zusammenhang stehenden legislativen Initiativen zählte in erster Linie ein **Vorschlag zur sogenannten Work-Life-Balance**, in dem neue oder höhere Mindeststandards für Eltern-, Vaterschafts- und Pflegeurlaub festgelegt werden, die auch hinsichtlich der weitreichenden deutschen Bestimmungen zum Elternurlaub Umsetzungsbedarf erzeugten. An den Vorschlägen der Europäischen Kommission zur Änderung der Richtlinie über den Elternurlaub (2010/18/EU) war aber besonders problematisch, dass sie eine Änderung eines zwischen den europäischen Sozialpartnern vereinbarten Abkommens zum Gegenstand haben, die Europäische Kommission somit den Europäischen Sozialen Dialog, wie er in dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vorgesehen ist, grundsätzlich in Frage stellte.

Eingeleitet wurden außerdem zwei **Konsultationen** der Sozialpartner, zum einen zur **Aktualisierung der in der Richtlinie über schriftliche Erklärungen geregelten Vorschriften für Arbeitsverträge**, zum anderen hinsichtlich des **Zugangs zum Sozialschutz**, um mögliche neue Vorschriften in diesem Bereich zu definieren.

Ohne noch einmal die Sozialpartner zu konsultieren, nahm die Kommission ferner eine **Auslegungsmitteilung zur Arbeitszeitrichtlinie** an. In dieser sogenannten „Interpretative Communication“ stellte sie die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie sowie deren Interpretation durch die EuGH-Rechtsprechung als rechtliche Orientierungshilfe zusammen und zementierte damit die sehr weitreichenden Urteile politisch ein, statt allein – wenn überhaupt – die Wirkung der Urteile auf die Mitgliedstaaten und die Praxis kritisch zu reflektieren.

Schließlich legte die Europäische Kommission ein **Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas bis zum Jahr 2025** vor. Sie verband damit das Ziel, mit den Bürgern, den Sozialpartnern, den EU-Institutionen und den Regierungen in eine Debatte über die künftige europäische Sozialpolitik zu treten. Als drei mögliche Optionen werden in dem Papier die Begrenzung der sozialen Dimension auf den freien Personenverkehr, die Ermöglichung, dass unterschiedliche Gruppen von Ländern im sozialen Bereich mehr gemeinsam tun können sowie die gemeinsame Vertiefung der sozialen Dimension durch die EU-27-Staaten beschrieben.

Im Bereich der Sozialpolitik plante die Europäische Kommission ausweislich ihres im Oktober 2016 vorgelegten Arbeitsprogramms außerdem eine **Jugendinitiative** mit dem Ziel, „dass jeder Jugendliche echte Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungschancen“ bekommt. Vorgesehen sind Vorschläge zur Modernisierung der Bildung, zur qualitativen Verbesserung der Lehre, zur weiteren Förderung der Mobilität von Jugendlichen sowie für eine verbesserte Nachverfolgung der Ergebnisse von jungen Menschen, die eine berufliche Aus- und Weiterbildung absolviert haben sowie für einen Qualitätsrahmen für Berufsausbildungen. Die Initiative umfasst außerdem einen Vorschlag zur Schaffung eines Europäischen Solidaritätskorps, der jungen Menschen Gelegenheit bieten soll, sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen. Mit diesen Planungen werden unerfüllbare Hoffnungen geschürt, die den Eindruck erwecken, dass staatliche Institutionen einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Anzahl an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen beitragen können. Ausgeblendet wird weiterhin, dass die rein regulative und auf Erhöhung der Sozialstandards ausgerichtete Politik die Bereitschaft zur Begründung von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen privater Rechtsträger insbesondere im Kleinunternehmerischen und mittelständischen



Bereich weiter stark absenkt, indem immer neue zusätzliche Kosten produziert werden und Arbeitgeber sich – zu Recht – durch die Politik gegängelt fühlen dürften.

Im Bereich des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes** bewertete die Europäische Kommission die Umsetzung der europäischen Arbeitsschutzregeln in nationales Recht grundsätzlich als positiv und forderte angesichts dessen erfreulicherweise keine Überarbeitung der Struktur des europäischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes insgesamt. Allerdings stellte sie in einer im Januar 2017 diesbezüglich vorgelegten Mitteilung einige Schlüsselmaßnahmen vor, die neue Impulse für den strategischen Rahmen der Europäischen Union für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bringen sollen. Als eine Maßnahme nannte sie unter anderem die Zusammenarbeit mit Mitgliedstaaten und Sozialpartnern, um veraltete Vorschriften zu streichen oder zu aktualisieren mit dem Ziel, eine noch bessere Umsetzung der europäischen Arbeitsschutzrichtlinien zu erreichen. Bei der beabsichtigten Aktualisierung alter Richtlinien muss vermieden werden, dass Inhalte und Anforderungen normiert werden, die zu neuen Belastungen für Unternehmen führen können.

Im Dezember 2016 unterbreitete die Europäische Kommission ihren jüngsten Modernisierungsvorschlag zu den **europäischen Regeln zur Koordinierung der Sozialsysteme**, in denen seit 1959 festgelegt wird, welches nationale System für mobile Europäer gilt, mit dem Ziel zu verhindern, dass deren Sozialschutz verloren geht. Dieses Koordinierungssystem wurde angesichts der ständigen Veränderungen der nationalen Sozialsysteme, des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft regelmäßig angepasst. Der Vorschlag umfasste Änderungen in den Bereichen Arbeitslosengeld und Pflegeleistungen, Zugang Nichterwerbstätiger zu Sozialleistungen und Entsendung. Bedauerlicherweise nicht aufgegriffen wurde dagegen die Indexierung von Kindergeld für im Heimatland verbliebene Kinder.

Im Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz verständigte man sich darauf, in der Verordnung zu verankern, dass Personen von der Gewährung von Sozialleistungen ausgeschlossen werden können, die weder arbeiten noch aktiv in einem anderen Mitgliedstaat nach Arbeit suchen und nicht über ein Aufenthaltsrecht nach der europäischen Freizügigkeitsrichtlinie im betreffenden Mitgliedstaat verfügen. Bisher nicht abschließend geklärt werden konnte die Frage der zeitlichen Verlängerung der Exportierbarkeit von Arbeitslosenleistungen.

Trotz der Proteste aus der Wirtschaft und aus zahlreichen Mitgliedstaaten gab die Europäische Kommission im Juli 2016 bekannt, an ihrem Vorschlag für eine **Überarbeitung der EU-Entsenderichtlinie** festzuhalten. Mit diesem Vorschlag soll unter anderem ein Zeitrahmen von maximal 24 Monaten für die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern eingeführt und die Regeln allgemeinverbindlicher Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer aller Wirtschaftszweige ausgedehnt werden. Dieser bereits inakzeptable Kommissionsentwurf würde durch den im Januar 2017 im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten vorgestellten und bis Mitte 2017 zu beratenden Berichtsentwurf der beiden Berichterstatterinnen noch verschlimmert.

Die vorgestellten Änderungen würden zum einen die Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen erheblich erschweren, wenn sich der Vorschlag durchsetzen sollte, die Entsenderichtlinie auch auf das Sozialkapitel des AEUV zu stützen. Die in der Richtlinie festgelegten Regeln könnten dann in der nationalen Umsetzung noch verschärft werden. Die Änderungen führten zum anderen zu erheblichen Rechtsunsicherheiten. Sie wären mit dem System der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen unvereinbar und würden das deutsche System der Tarifaufonomie untergraben, wenn zur Bestimmung der zu leistenden Entlohnung auch „repräsentative Tarifverträge“ einzubeziehen wären oder auf „Gepflogenheiten“ der Mitgliedstaaten Bezug zu nehmen wäre anstatt auf das System der Bezugnahme auf allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge zurückzugreifen.

Im Berichtszeitraum zur Diskussion standen des Weiteren die im Juni 2016 vorgelegten Reformvorschläge der Europäischen Kommission zur **Revision der Richtlinie zur Blauen Karte EU**. Die Reformvorschläge weisen zahlreiche positive Ansätze für eine Reform der „Blue Card“ auf, die hochqualifizierten Arbeitnehmern aus Drittstaaten die Möglichkeit in der Europäischen Union zu arbeiten, erleichtern. Angedacht ist beispielsweise eine Reduzierung der Mindestlaufzeit des vorzulegenden Arbeitsvertrags von zwölf auf sechs Monate. Vorgesehen ist außerdem eine erleichterte Intra-EU-Mobilität von Inhabern einer Blauen Karte EU. Nicht zielführend ist dagegen die Regelung eines Verbots anderer parallel anwendbarer Aufenthaltstitel. Auch die beabsichtigte Absenkung der Gehaltsgrenzen erscheint sehr weitgehend.

Ende März 2017 wurden schließlich die europäischen Vorgaben der CSR-Berichterstattungsrichtlinie, die eigentlich schon bis zum 6. Dezember 2016 in deutsches Recht umzusetzen waren, durch Verabschiedung des **„Gesetzes der Bundesregierung zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“** auf nationaler Ebene beschlossen. In dem Gesetz werden die europäischen Bestimmungen grundsätzlich 1:1 in deutsches Recht unter Nutzung der in der Richtlinie eingeräumten Spielräume zur Entlastung der Unternehmen übernommen. Den Unternehmen wurde damit die notwendige Flexibilität bei der Berichterstattung über ihre soziale Verantwortung eingeräumt.

Mit dem Gesetz werden für bestimmte Unternehmen, insbesondere auch Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern, neue handelsbilanzrechtliche Berichtspflichten für nichtfinanzielle Informationen eingeführt. Diese umfassen neben einer kurzen Umschreibung des Geschäftsmodells Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung der Korruption und Bestechung. Hierzu sind Angaben zu machen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie die Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind. Für diese Berichterstattung können die Unternehmen nationale, europäische oder internationale Rahmenwerke nutzen. Der Bericht kann im Lagebericht oder in einem gesonderten nichtfinanziellen Bericht vorgelegt werden. Eine inhaltliche Prüfung des Berichts wird nicht verlangt. Abschlussprüfer müssen allein prüfen, ob eine nichtfinanzielle Erklärung abgegeben wurde oder ein gesonderter Bericht erstellt wurde. Börsennotierte Unternehmen müssen in der Erklärung zur Unternehmensführung überdies eine Beschreibung ihres im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats verfolgten Diversitätskonzepts aufnehmen.

Der in der europäischen CSR-Richtlinie außerdem geregelten Verpflichtung der Europäischen Kommission, unverbindliche Leitlinien zur Methode der Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen einschließlich der wichtigsten allgemeinen und sektorspezifischen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren zu veröffentlichen, kam die Kommission bisher – verspätet – dagegen nur durch Vorlage eines ersten Entwurfs nach.

Die Europäische Kommission hat insbesondere mit ihrem im März vorgelegten Weißbuch der Debatte über die Zukunft der Europäischen Kommission neuen Schub verliehen. Ihr Ziel war es, beim Europäischen Rat im Dezember 2017 erste Schlussfolgerungen zu ziehen, um das weitere Vorgehen festzulegen. Es ist zu hoffen, dass in diesem Zusammenhang nicht übersehen wird, dass Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftswachstum die Voraussetzungen für Beschäftigung und nachhaltige Sozialpolitik sind.

Die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft – Insurance Europe, AMICE und BIPAR auf Seiten der Arbeitgeber, UNI Europa auf Arbeitnehmerseite – befassten sich in diesem Geschäftsjahr insbesondere mit dem Mega-Thema „Digitalisierung“. Ihr im Sektoralen Sozialen Dialog zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung intensiv geführter Meinungsaustausch fand mit der Unterzeichnung der Gemeinsamen Rahmenerklärung zur Digitalisierung seinen erfolgreichen Abschluss. Die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft setzten aber auch ihr langjähriges Demografie-Projekt fort und veröffentlichten eine aktualisierte Version ihrer Demografie-Broschüre.

► Michael Budolfson,
Elke Maes,
Didier Pissoort,
Dr. Sebastian Hopfner,
Sarah Goddard



Die Versicherungswirtschaft ist mit ihrer am 12. Oktober 2016 abgeschlossenen Digitalisierungs-Vereinbarung die erste Branche, die sich im Sektoralen Sozialen Dialog auf eine Gemeinsame Erklärung zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt verständigen konnte. Der Präsident des Ausschusses des Sektoralen Sozialen Dialogs der Versicherungswirtschaft (ISSDC) Dr. Sebastian Hopfner, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV und Vorsitzender der Arbeitgebervertreter auf europäischer Ebene, sah in dem Abschluss einen tragfähigen Konsens für die Arbeitgeberseite. Er hob die Bedeutung der Versicherungswirtschaft bei der Entwicklung von innovativen Produkten und Dienstleistungen für Verbraucher im digitalen Zeitalter hervor. In dieser Zeit des Wandels für die Industrie sei der Dialog zwischen den Sozialpartnern wertvoller denn je, um ein positives Ergebnis für die Stakeholder zu gewährleisten.

Die Arbeitgeber streben mit der Gemeinsamen Erklärung und den in ihr enthaltenen Definitionen von Überschriften bzw. Themenfeldern an, die nationale sowie Unternehmensebene dabei zu unterstützen, die Diskussionen zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierungstendenzen in der Versicherungsbranche zu versachlichen. Seit Abschluss der Gemeinsamen Erklärung zur Digitalisierung vertieften die europäischen Sozialpartner ihren Dialog zum Thema „Digitalisierung“ und verständigten sich darauf, die Digitalisierungsdebatte insbesondere auf Fragen der Weiterbildung und die soziale Begleitung des digitalen Strukturwandels zu fokussieren.

Die zwischen den deutschsprachigen Sozialpartnern der Versicherungsbranche abgestimmte deutsche Version der europäischen Digitalisierungserklärung wurde auf der Homepage des AGV veröffentlicht.

DIE RAHMENERKLÄRUNG UMFASST DIE FOLGENDEN AUSSAGEN:

- | | |
|---|--|
| <p>1. Bestehendes Recht als Grundlage:
Das heutige Arbeitsrecht bietet eine ausreichende Grundlage auch für die digitalisierte Arbeitswelt. Es bedarf keiner vollständigen „Neuschreibung“ des Rechts.</p> <p>2. Weiterbildung als Schlüssel:
Weiterbildung ist wesentliche Grundlage für die Beschäftigungsfähigkeit im digitalen Strukturwandel.</p> <p>3. Ort und Zeit der Arbeitsleistung:
Die Digitalisierung bedingt eine Flexibilisierung von Ort und Zeit der Arbeitsleistung, wodurch rigide Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben immer weiter aufgebrochen werden. Dieses Phänomen erfordert Flexibilität von Mitarbeitern und Mitarbeitervertretungen, aber auch ein erhöhtes Bewusstsein für die Work-Life-Balance der Mitarbeiter.</p> | <p>4. Den digitalen Strukturwandel sozial begleiten:
Es ist gemeinsame Zielsetzung, den Wandel sozial zu gestalten.</p> <p>5. Mitarbeiterführung im digitalen Zeitalter:
Die Digitalisierung setzt neue Maßstäbe auch an die Führung von Mitarbeitern.</p> <p>6. Arbeitnehmervertretungen im digitalen Zeitalter:
(Neue) Kommunikationskonzepte sollten sicherstellen, dass Arbeitnehmervertreter die von ihnen vertretenen Interessengruppen auch in einer digitalisierten Arbeitswelt erreichen können.</p> |
|---|--|

Wie in der Praxis mit dem Thema Digitalisierung umgegangen wird, zeigte exemplarisch das im Oktober in Brüssel vorgestellte Beispiel der SCOR Rückversicherung Direktion für Deutschland/Niederlassung der SCOR SE. In einer gemeinsamen Präsentation referierten für die Arbeitgeber Jutta Kern, Mitglied der Geschäftsleitung/Head of Human Resources Zurich-Cologne, und für die Arbeitnehmer Sven Ebert, Vorsitzender des Betriebsrates der SCOR Direktion für Deutschland Hub Köln, über den Ansatz der SCOR zum mobilen Arbeiten. Deutlich wurde, dass zwischen den Betriebsparteien abgestimmte Regelungen zum mobilen Arbeiten eine sehr hohe Akzeptanz genießen. Das Prinzip der beidseitigen Freiwilligkeit spielte eine zentrale Rolle für den Erfolg dieser Form der Arbeitsorganisation.

Die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft befassten sich im Jahr 2016 außerdem erneut mit ihrem im Jahr 2008 aufgegriffenen erfolgreichen Demografie-Projekt. Im Rahmen ihrer in Bukarest durchgeführten Demografie-Konferenz stellten sie ihre aktuelle Demografie-Broschüre vor mit dem Ziel, osteuropäische Mitgliedsländer

stärker in den Demografie-Dialog einzubinden. In deren Vorwort äußert sich die EU-Kommissarin Marianne Thyssen sehr lobend über das Projekt und unterstreicht die Unterstützung der Kommission für die Brancheninitiative. Die Broschüre weist innovative Best-Practice-Beispiele der Branche aus den Bereichen Work-Life-Balance, Qualifikation und lebenslanges Lernen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Telearbeit und längeres Arbeiten aus.

Die europäischen Sozialpartner sehen es als weitreichenden Schritt an, diese Sammlung erfolgreicher Initiativen präsentieren zu können, die innovative Lösungen für die Herausforderungen des Sektors im Umgang mit der Alterung der europäischen Belegschaft fördern können. Hoffnung der Sozialpartner ist es, dass diese Beispiele Impulse für weitere Initiativen auf Unternehmensebene oder auf nationaler Ebene geben werden, um diese Herausforderungen zu bewältigen.



JOINT DECLARATION ON THE SOCIAL EFFECTS OF DIGITALISATION BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE INSURANCE SECTOR

I. INTRODUCTION

The insurance industry provides the cover for economic, climatic, technological, political and demographic risks that enables individuals to go about their daily life and companies to operate, innovate and develop. The insurance industry has a long history in providing these benefits to society, but the way the industry makes its contributions is changing. The insurance sector is aware of the increasing challenges stemming from a changing world and digital developments, as well as the possible impact of digitalisation on society.

Technological and digital developments are gradually transforming the insurance industry. Companies are now embracing technologies such as cloud computing, mobile devices, data analytics and social media to meet customers' changing needs and expectations. Many companies in the insurance sector have already made changes to their working processes, whilst other companies are just starting.

The pace of digital change and its impact will continue to accelerate over the next ten years and with it come intriguing new questions about both its potential benefits and possible unintended consequences. Online technology in the workplace can be a compelling tool as well as a potential challenge.

The European social partners in the insurance industry are therefore engaged in a constructive dialogue characterised by mutual respect and trust. The partners were able to develop common positions on the complex issue of the social effects of digitalisation. However, the common position of the European Social Partners is not binding and cannot replace a dialogue at national or company level where it exists.

This joint declaration intends to frame potential further dialogue at national level and stimulate public debate on the social effects of digitalisation.

The European social partners of the insurance sector agree that the common objective of all participating organisations and their members is to follow this digital transformation process in a positive manner, as digitalisation provides new opportunities for both companies and employees.

As the digital advances will require a huge change in the tools, skills and competences that employees require, companies and employees must be prepared to invest in the continuous development of skills and qualifications. Digitalisation will also lead to a greater need for flexibility, open-mindedness, agility and resilience in the workplace and to more specialisation.

While digitalisation raises challenges, it also creates opportunities. Social partners aim to – create a win-win for everyone via social dialogue.

The joint declarations on demography and telework already contain numerous elements that can be utilized in this context. This declaration is solely aimed at describing the specifications created by the digitalisation of the working world.

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

The European social partners in the Insurance Sector call upon their members as well as all stakeholders in the insurance sector to take into account the background of the following declaration in their own practices.

NEXT STEPS

1. Promotion of the joint declaration

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

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

The joint declaration will also be translated into as many official EU languages as possible.

2. Monitoring and follow up of the joint declaration

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

On this basis, the social partners will consider appropriate follow up actions within the ISSDC as part of their two-year work programme for 2017-2018.

II. PRINCIPLES OF THE SOCIAL DESIGN OF DIGITALISATION

1. Applicable law as the basis

European and national law must be respected.

European and national law, collective agreements and rules already create a very detailed regulatory framework for the social design of working and change processes in companies. Labour law is flexible and does not specifically refer to purely analogous working environments. The existing labour and social law already provides a high level of protection of employees' rights and therefore gives a good basis for the digitalised working world as well.

As technological changes occur at high speed and entail uncertainties, social dialogue is even more relevant. Timely information and consultation, in line with the relevant EU Directives on informing and consulting employees¹, are key to meeting these challenges. Collective bargaining is also one of the important tools in tackling the many changes brought about by digitalisation.

The provisions of applicable law and in particular, the rights of the employee representatives to take part in intra-company changes, must be taken into account. Having employee representatives taking part in such decisions allows employees to better understand the processes and the consequences, and it contributes therefore to high acceptance by employees of the necessary changes.

Similarly, the digitalisation of processes raises challenges in relation to the protection of employees' data. In this respect, the European legislation on data protection, including the new general data protection regulation², provides

for a legal framework. Furthermore, as provided by the ISSDC joint declaration on telework of 2015, "The employer is responsible for taking the appropriate measures, notably with regard to software, to ensure the protection of data used and processed by the teleworker for professional purposes. The employer informs the employee of all relevant legislation and company rules concerning data protection. It is the employee's responsibility to comply with these rules."

2. Further training as a key

Every employee has the right to receive the training necessary to fulfil the job he/she is doing. The skills of employees should be updated in line with changes in the industry, and employees should be encouraged to participate in training programmes and take responsibility for their individual careers.

Digitalisation requires a variety of new skills and competences of both employers and employees who will need enhanced knowledge in the area of information and communication technology.

It is therefore essential for insurance companies to maintain their high level of continuous training activities and, if necessary, even to intensify them. However, as highlighted by the social partners in the joint declaration on the demographic challenge, the employees' willingness to undertake training is the prerequisite for the success of further training measures. With the support of their employer, employees also have to take responsibility for their employability.

¹ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation and Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast).

² Regulation 2016/679/EC of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).

Companies and employees should be mutually committed to ensuring further training activities in the context of digitalisation with respect for both company needs and employability.

Companies should do their utmost to offer further training and re-training that can be financed at reasonable costs.

With digitalisation, the methods of training are shifting towards e-learning. E-learning has the advantage of providing flexibility in terms of time and possible repetition. Social partners should be open to new learning methods but a good mix of methods is important.

3. Time and place of work

Digitalisation significantly influences customer behaviour. The internet is available on a 24/7 basis. Internet users expect that all internet functions are available at all times and that all requests made online are instantly processed. This has an impact at national, European and international level.

The insurance sector is aware of the challenge of providing quality services to clients with many different and evolving needs and demands.

Companies must consider customer expectations. Inflexible arrangements of human labour could lead to further digitalisation at the cost of employment. The social partners must react to such a risk, taking into account customer, employee and employer expectations.

In a digitalised world, the line between work and home life is becoming increasingly blurred. It is therefore important that companies pay attention to health protection issues, in particular in relation to the employees' availability. In the dialogue, attention should be paid to preventing contra-productive forms of work-related stress due to digital availability.

Work-life balance is already a matter of policy in most insurance companies. Work-life balance in the digital world may not be clearly defined any longer. Therefore, there should be awareness of the growing phenomenon of performing work/ services outside business hours in employees' private environment. This should be dealt with positively.

As stated by the European social partners in the insurance sector in the 2015 joint declaration on telework, "Attention should be paid to addressing the topics of availability, considering the importance of ensuring a good work-life balance, and of monitoring working hours. The conditions of working time have to comply with company rules, collective agreements, national and European law."

4. Dealing in a social way with the digital structural change

It is the common objective of companies and workforces to deal with these changes taking the interests of both employees and employers into consideration. This means preserving job opportunities, where possible within the insurance sector, for employees who are already employed.

The European Social Partners are well aware that not all employees working in areas made redundant by future digitalisation will be absorbed by other, newly created areas, because they do not have the qualification required for such new areas, and because such new qualifications cannot be acquired in the short or medium term. However, companies should consider doing their utmost to avoid, reduce and mitigate redundancies.

Safeguarding jobs and the employability of workers are still priorities.

5. Leadership in the digital age

Digital change will gradually but substantially alter the structure of cooperation between employees. Employees want more and more involvement, impact and recognition, rather than following instructions. Digital communication will increasingly reduce personal contacts. The changing environment needs new leadership requirements and skills. These include high social competences, being adaptive and agile, commercial, data-driven, open, curious and innovative, as well as possessing distinctive communication skills and media competences.

Companies should consider these developments for both their employee's promotion and for their executive programmes.

Extra attention should be paid to training of managers. Managers will need to adapt to working in a digital environment.

Brussels, 12 October 2016



Sebastian Hopfner
Chairman of the Social Dialogue Platform,
Insurance Europe



Sarah Goddard
Secretary General,
AMICE



Didier Pissoort
Chairman of the Social Affairs Committee,
BIPAR

6. Employees' representatives in the digital age

Organising employees and employers in collective structures is a prerequisite for any social partnership. Digitalisation poses new challenges also to employee representatives.

It is important that social partners are open-minded to dealing with the issue and to engaging in making the changes a win for the sector and its employees.

Communication concepts must make sure that employee representatives can effectively address employees.



Michael Budolfson
President,
UNI Europa Finance



Elke Maes
Coordinator of the Social Dialogue Insurance,
UNI Europa Finance

03

10
20
30
40
50
60
70
80
90
100

02



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
2016	207.200

¹Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Mitarbeiterzahl

BESCHÄFTIGTENGROUPE

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
2016	207.200	159.800	36.000	11.400

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

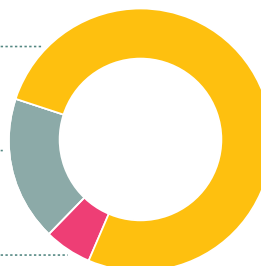
BESCHÄFTIGTENQUOTEN

Stichtag: 31.12.2015
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

161.200 Innendienstangestellte 76,6 %
davon 53,5 % Frauen/24,1 % Teilzeit

37.300 Außendienstangestellte 17,7 %
davon 21,6 % Frauen/3,4 % Teilzeit¹

11.900 Auszubildende 5,7 %
davon 46,4 % Frauen



Frauenanteil gesamt	47,6 %
Teilzeitquote gesamt	19,5 %
Auszubildende in den Unternehmen	11.900
Ausbildungsquote in den Unternehmen	5,7 %
Auszubildende in den Agenturen ²	2.840
Ausbildungsquote inkl. der Agenturen	6,8 %

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: 31.12.2015
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

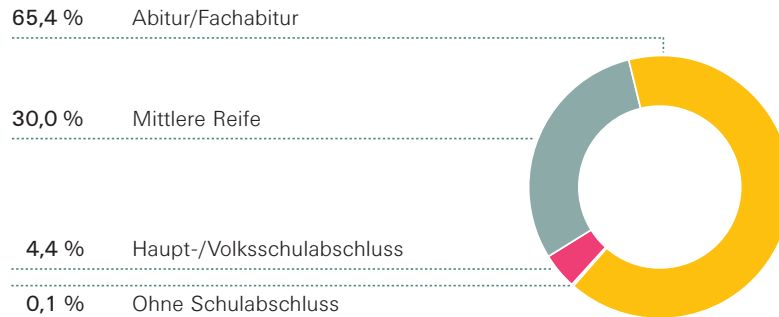
Innen- und Außendienst (inkl. Auszubildende)		in %
Leitende Angestellte		3,5
Nicht Leitende ohne tarifliche Eingruppierung		31,9
Tariflich Eingruppierte		58,0
Auszubildendenvergütung ¹		5,0
Werkstudenten, Aushilfen		0,3
Sonstige		1,3

¹Auszubildendenvergütung inkl. Berufsakademie

Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.3

INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stichtag: 31.12.2015
aktive Kopfzahl



Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.15

AKADEMIKER

Stichtag jeweils
zum Jahresende
aktive Kopfzahl

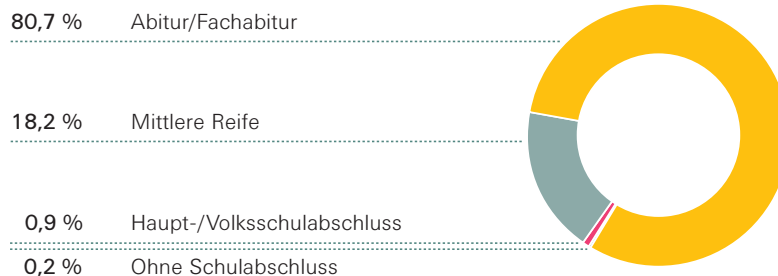
Innen- und Außendienst	2015	2005
Wirtschaftswissenschaftler	14.800	11.700
Juristen	6.300	7.800
Mathematiker	5.600	4.300
Ingenieure	2.400	3.000
Informatiker	2.800	1.200
Sonstige Hochschulabsolventen	10.000	9.800
Akademiker gesamt (Uni und HS)	41.900	37.800
Akademikerquote¹	19,9 %	16,2 %

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

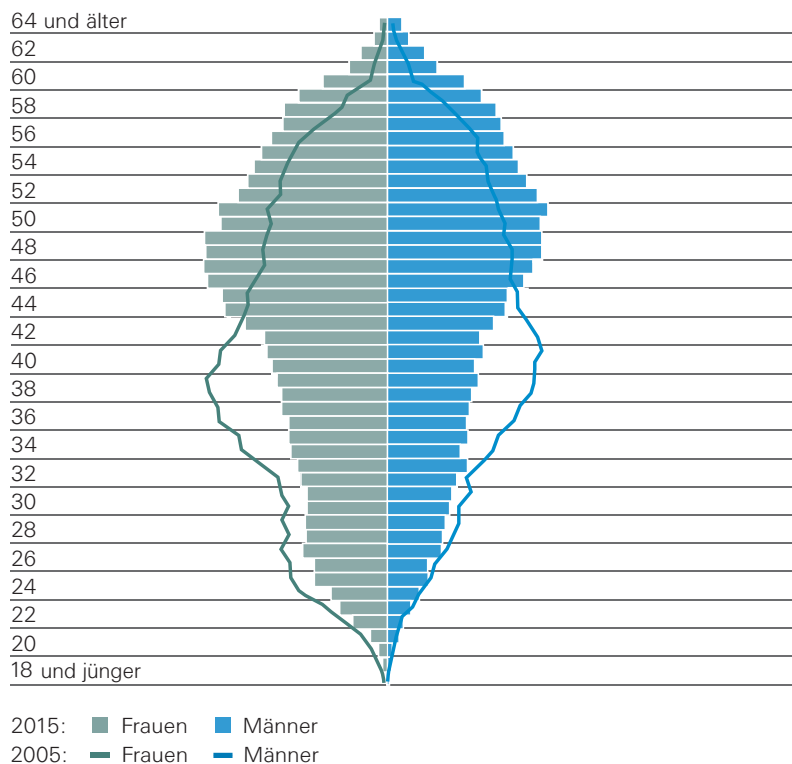
Stichtag: 31.12.2015
aktive Kopfzahl



Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.15

ALTERSSTRUKTUR IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stand jeweils
zum Jahresende



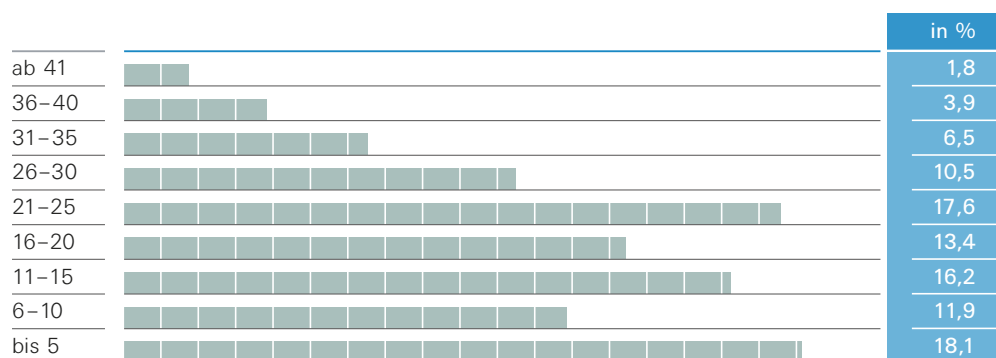
Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.6

2015 lag das Durchschnittsalter sowohl im Innen- als auch im angestellten Außendienst bei 44,3 Jahren. Zehn Jahre zuvor waren es im Innendienst 41,3 und im Außendienst 41,1 Jahre.

Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit nimmt kontinuierlich zu. Diese stieg zwischen 2005 und 2015 von 14,9 auf nunmehr 17,3 Jahre im Innendienst und von 9,3 auf 12,8 im Außendienst.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stand: 31.12.2015



Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.8

VERTEILUNG AUF DIE BUNDESLÄNDER¹

Stichtag: 30.6.2016

	absolut	in %
Baden-Württemberg	33.370	11,3
Bayern	63.000	21,3
Berlin	10.750	3,6
Brandenburg	2.780	0,9
Bremen	3.050	1,0
Hamburg	21.100	7,1
Hessen	28.200	9,5
Mecklenburg-Vorpommern	2.240	0,8
Niedersachsen	23.640	8,0
Nordrhein-Westfalen	75.850	25,6
Rheinland-Pfalz	8.270	2,8
Saarland	3.740	1,3
Sachsen	8.370	2,8
Sachsen-Anhalt	3.100	1,0
Schleswig-Holstein	5.560	1,9
Thüringen	2.780	0,9
Deutschland	295.800	100,0

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

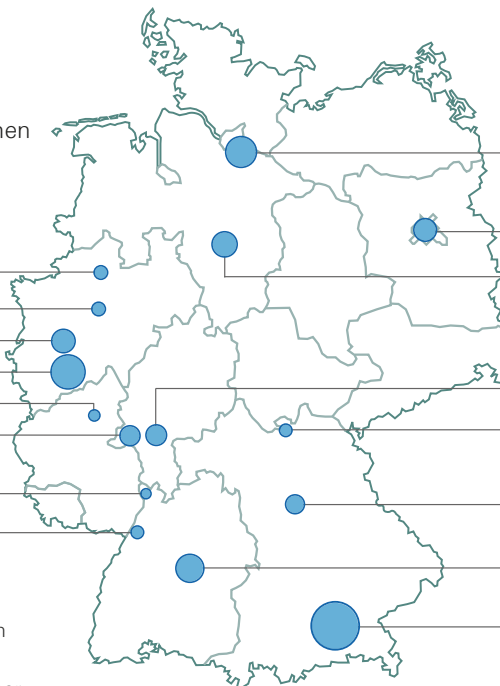
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den AGV

VERSICHERUNGSPLÄTZE¹

Stichtag: 30.6.2016

Städte mit mehr als 3.000 Angestellten im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe)

Münster	7.240
Dortmund	6.110
Düsseldorf	11.130
Köln	25.060
Koblenz	3.810
Wiesbaden	8.640
Mannheim	3.460
Karlsruhe	4.950



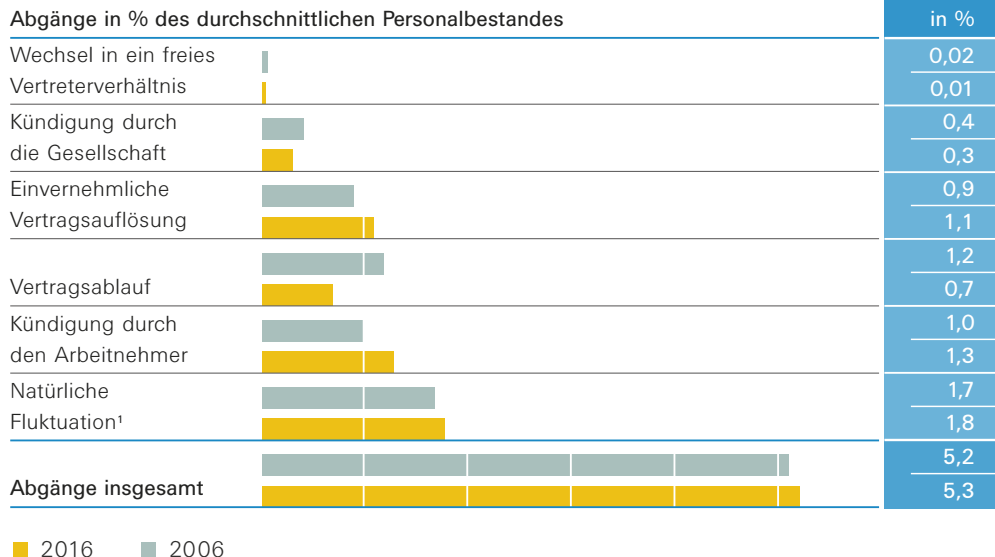
Hamburg	21.100
Berlin	10.750
Hannover	12.150
Frankfurt	8.880
Coburg	5.530
Nürnberg	8.060
Stuttgart	11.200
München²	33.240

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)

Stand jeweils
zum Jahresende



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

Im Jahr 2016 ist die Fluktuation der Angestellten in der Versicherungsbranche gestiegen. Knapp 35 % 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

Jahr	Innendienst		Auszubildende		Innendienst inkl. Auszubildende	
	in %	in Tagen	in %	in Tagen	in %	in Tagen
2006	Keine Differenzierung in 2006				4,2	10,5
2016	6,3	15,7	5,2	13,1	6,2	15,6

Quelle: AGV, Fehlzeiterhebung

Im Innendienst sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Männer fehlten 2016 wegen Krankheit durchschnittlich 12,8 Tage, Frauen 18,5 Tage.

Im Schnitt hatten im Jahr 2016 die Versicherungsangestellten im Innendienst 15,7 krankheitsbedingte Fehltag.

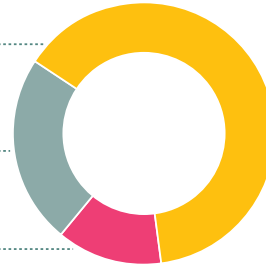
AUSBILDUNGSWEGE

Stand 2015

63,7 % Im Unternehmen

23,3 % Vom Unternehmen
finanziert in Agenturen

12,9 % Duales Studium



Quelle: AGV, BWV, Ausbildungserhebung

Der überwiegende Anteil der Auszubildenden in der Versicherungswirtschaft, rd. 83 %, lässt sich zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen ausbilden, wobei ein deutlicher Schwerpunkt auf der Fachrichtung Versicherung liegt.

WEITERBESCHÄFTIGUNG

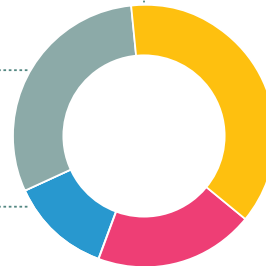
Stand 2015

37,7 % Innendienst befristet

30,3 % Innendienst unbefristet

12,4 % Außendienst befristet

19,6 % Außendienst unbefristet



Quelle: AGV, BWV, Ausbildungserhebung

Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung 2015 bestanden haben (98,7 %), wurden in 67,1 % der Fälle vom Unternehmen übernommen. Von den Auszubildenden, die die Unternehmen nach bestandener Prüfung verlassen haben, gingen 18,9 % in den selbständigen Außendienst (§ 84 HGB), während 19,3 % 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	502,2

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 Tarifgehaltsindex 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	226,5	3,3	187,9	2,6
2009	230,1	1,6	188,5	0,3
2010	234,5	1,9	190,6	1,1
2011	238,3	1,6	194,6	2,1
2012	244,5	2,6	198,5	2,0
2013	251,8	3,0	201,5	1,5
2014	257,8	2,4	203,3	0,9
2015	264,2	2,5	203,9	0,3
2016	269,7	2,1	204,9	0,5

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 €.

04





VERANSTALTUNGEN

Eine wichtige Aufgabe sieht der AGV in der Vernetzung und dem daraus resultierenden Austausch seiner Mitgliedsunternehmen. Um dieses Ziel zu erreichen, bietet der Verband diverse Plattformen an. In diesem Berichtszeitraum bot das Veranstaltungsprogramm zahlreiche Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und interessante Vorträge zu aktuellen Themen der Personalarbeit und -entwicklung. Über das Jahr verteilt richtet der Verband fünf zentrale Veranstaltungen aus.

Im Juni 2016 lud der AGV zur Jahrestagung der Personalvorstände nach Königswinter ein. Anschließend trafen sich im Juli die Mitgliedsunternehmen auf der Mitgliederversammlung in München. Im Herbst folgten die Personalleitertagungen des Außendienstes in Dortmund und Würzburg. Das Veranstaltungsjahr 2017 begann im Januar mit den inhaltsgleichen Jahresauftaktveranstaltungen in Hamburg, Köln

und München. Die Personalleitertagungen des Innendienstes rundeten das traditionelle Veranstaltungsprogramm im April in Würzburg und im Mai in Bremen ab. Ergänzt wurde der Veranstaltungskanon im abgelaufenen Berichtszeitraum durch die dritte Frauen-Führungskräfte-tagung im Hotel im Wasserturm in Köln und das erstmals veranstaltete Hüttenfest im Oktober 2016 in München.

Jahrestagung 2016 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz Königstein	April	Mitgliederversammlung 2016 München AGV-Branchenbeirat 2016 München
	Mai	
	Juni	
	Juli	
Personalleitertagung Außendienst 2016 Dortmund Würzburg	August	AGV Hüttenfest 2016 München
	September	
	Oktober	
	November	
Dritte Frauen-Führungskräfte-tagung der deutschen Assekuranz 2016 Köln	Dezember	Jahresauftaktveranstaltung 2017 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz München Köln Hamburg
	Januar	
Personalleitertagung Innendienst 2017 Würzburg Bremen	Februar	
	März	
	April	
	Mai	
Jahrestagung 2017 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz Berlin	Juni	Mitgliederversammlung 2017 München
	Juli	

Am 7. Juni 2016 fand zum dreizehnten Mal die Jahrestagung der Personalvorstände der deutschen Assekuranz statt – dieses Jahr im hessischen Königstein. Die Veranstaltung stand unter der Leitung von Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV. Themen der diesjährigen Tagung waren mobiles Arbeiten, das – genetisch bedingte – unterschiedliche Verhalten von Frauen und Männern, die IT-Sicherheit und die Integration der Flüchtlinge in den deutschen Arbeitsmarkt.

„INTEGRATION DER FLÜCHTLINGE IN DEN ARBEITSMARKT“

*„Gefragt ist ein
chancenorientierter
Realismus.“*



Raimund Becker

*„Flüchtlinge: Wenn sie keinen
Schein haben, existieren sie nicht.“*

Raimund Becker, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, berichtete, welche konkreten Bemühungen die Bundesagentur unternimmt, um die Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu bringen. Allein im Oktober 2015 seien 180.000 Flüchtlinge, in den ersten vier Monaten des laufenden Jahres zusammen 200.000, nach Deutschland gekommen. Von den 1,2 Millionen Flüchtlingen, die Deutschland 2015 erreichten, würden voraussichtlich bis zu 700.000 anerkannt. Von diesen seien über zwei Drittel im Alter zwischen 15 und 65 Jahren. „Arbeitsmarktrelevant“ würden von ihnen rund 450.000.

*„Ohne Sprache
geht nichts.“*

Laut Becker gibt es in Deutschland aktuell bis zu 600.000 offene Stellen. Hierfür würden zu 80 Prozent Fachkräfte und zu 20 Prozent Geringqualifizierte gesucht. Das Angebot auf dem Arbeitsmarkt sei jedoch genau umgekehrt: 20 Prozent Fachkräfte und 80 Prozent Geringqualifizierte. Die Flüchtlinge in Deutschland seien überwiegend jung, hoch motiviert und von dem Willen getragen, selbst ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Der Wunsch, eine Ausbildung zu machen, sei allerdings begrenzt, weil die Flüchtlinge unser System der dualen Ausbildung nicht kennen würden.

Becker betonte, dass die Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft beachtlich sei: 34 Prozent der Arbeitgeber hätten bereits Erfahrungen mit Flüchtlingen. 70 Prozent der Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigt hätten, wollten weitere aufnehmen. Probleme: Nur zwei Prozent der Flüchtlinge würden deutsch sprechen, 80 Prozent seien nicht „formal“ qualifiziert, das kulturelle Verständnis sei oft anders. Die ersten Schritte der Arbeitsverwaltung: Mittels einer Selbstauskunft würden die Qualifikation der Flüchtlinge frühzeitig erfasst, ihre Kenntnisse getestet, Sprachkurse mit Kompetenzfeststellung und erster beruflicher Tätigkeit kombiniert werden.

„Demografie schlägt brutal zu.“

*„Flüchtlinge sind die
Fachkräfte von übermorgen.“*





„MOBILARBEIT – FLEXIBLES ODER ENTGRENZTES ARBEITEN?“

*„Arbeitszeit-
regelungen:
Grundsatz der
doppelten
Freiwilligkeit.“*

Im Zuge der Digitalisierung ist bereits schon seit längerem ein neues Thema entstanden: die sogenannte Mobilarbeit. Ein Pionier auf dem Gebiet ist die BMW Group. Michael Schwarz, Leiter Center of Competence Arbeitszeit bei BMW, berichtete über die Umsetzung der Mobilarbeit in die betriebliche Praxis. BMW habe 122.000 Mitarbeiter weltweit und damit 122.000 individuelle Arbeitswünsche. Die Firma arbeite bereits heute rund um die Uhr, weil sie Produktionsstätten in allen Zeitzonen habe. Das würde die Anpassung von Arbeitszeitmodellen erfordern, um nicht parallel, sondern zusammenzuarbeiten.

Seit 2012 stünden bei BMW auf den Tischen in den Büros nur noch eine Docking-Station und ein Bildschirm. Laptop und Handy brächten die Mitarbeiter mit. Das bedeute mehr Mobilität und weniger Bürofläche. Seit Januar 2014 gebe es bei BMW die Betriebsvereinbarung „Mobilarbeit“. Sie erfasse alle dienstlichen Tätigkeiten und gelte für alle Arbeitnehmer, die mobil arbeiten könnten. Mobilarbeit sei jede arbeitsvertragliche Tätigkeit außerhalb des Büros, egal wo. Sie müsse allerdings mit der Arbeitsaufgabe ohne Qualitätsverlust vereinbar sein.



Michael Schwarz

Es gelte das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit für Mitarbeiter und Führungskraft. Mobilarbeit sei ganztätig oder auch nur stundenweise möglich. Gemessen würde die Qualität der Arbeit, aber nicht der Zeitpunkt ihrer Verrichtung. Die Ergebniskultur habe die Einsatzkultur abgelöst. Mobilarbeit bedeute keine Erweiterung der Kapazität und keine ständige Erreichbarkeit. BMW empfehle sogar, das Mobilgerät „bewusst abzuschalten“, wenn der Mitarbeiter nicht erreichbar sein wolle. Die Mitarbeiter erfassten ihre Arbeitszeit selbst mit Hilfe eines „Mitarbeiterportals“. Ziele von BMW: Langfristiger Erhalt der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit der Mitarbeiter, Mitarbeiterzufriedenheit, Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, Ermöglichung von vollzeitnaher Teilzeit.

*„Arbeitszeitgesetz:
Alte Zöpfe müssen abgeschnitten werden.“*

„Wir bei BMW arbeiten 24 Stunden am Tag.“

*„Eine Ergebniskultur
ist besser als eine
Einsatzkultur.“*

„ADAMS APFEL UND EVAS ERBE – WIE GENE UNSER LEBEN BESTIMMEN UND WARUM FRAUEN ANDERS SIND ALS MÄNNER“

„Die Gesellschaft sollte mehr auf Wissenschaftler als auf Populisten hören.“

Professor Axel Meyer, Lehrstuhl für Zoologie und Evolutionsbiologie an der Universität Konstanz, ist der Frage nachgegangen, ob und inwieweit die Gene unser Verhalten bestimmen. Meyer betonte, dass viele Verhaltensweisen wie zum Beispiel Aggression, Drohgebärden oder Triumphgesten angeboren seien.

Der größte Unterschied zwischen Männern und Frauen bestehe beim Werfen, wo Männer besser abschneiden würden. Bei Intelligenz und mathematischer Begabung seien Männer und Frauen fast identisch. „Allerdings finden sich unter Männern mehr mathematische Genies und mehr Idioten als unter Frauen“, so Meyer wörtlich.

Frauen verfügten typischerweise über ein umfangreicheres Vokabular, besseres sprachliches Ausdrucksvermögen, mehr Empathie, schnellere Auffassungsgabe, besseres Vorstellungsvermögen, bessere Gefühlserkennung, höhere soziale Sensibilität und bessere Feinmotorik. Männer verfügten typischerweise über eine ausgeprägtere Aggressivität, bessere visuell-räumliche Fähigkeiten, mehr Durchsetzungskraft und könnten besser systematisieren, besser Landkarten lesen und schneller eine Form in einem größeren Design finden.



Prof. Axel Meyer

„Viel Verhalten ist angeboren.“

„Ihr Müsli hat viel mehr Gene als Sie.“

„Es gibt Versuche in den USA Gesichter aus DNA-Struktur vorherzusagen.“

„Wir alle werden mit einem bestimmten genetischen Los geboren.“

„Auch Affenjungs spielen lieber mit technischen Geräten als Affenmädchen.“



Tobias Schrödel

„IT heißt nicht, dass Dinge, die man nicht sieht auch nicht da sind.“

„HACKING FÜR MANAGER“

Datensicherheit ist gerade für Versicherungsunternehmen ein besonders wichtiges Thema. Immer wieder wird Datenklau in großem Umfang publik. Tobias Schrödel, IT-Sicherheitsexperte und Bestsellerautor, warf einen schonungslosen und unterhaltsamen Blick in das Giftschränkchen der IT. „Ich spreche über Hacking auf Manager-niveau. Das heißt, Sie können nachher mitreden, ohne dass Sie davon etwas verstehen“, so Schrödel.

Der IT-Experte warnte davor, unbekannte USB-Sticks einfach in den Laptop zu stecken. Neugierde und Naivität seien selbst IT-affinen Menschen schon häufig zum Verhängnis geworden. „Geben sie den USB-Stick bei ihrer IT ab, die Kollegen wissen, was zu tun ist“, so der Ratschlag des IT-Experten. Ein Passwort solle mindestens achtstellig sein. Dann bräuchten Hacker bereits Jahre, um sie zu knacken. Habe es zwölf Stellen, dauerte das Knacken 38,72 Millionen Jahre.

Man könne es technisch leicht organisieren, dass auf dem eigenen Telefon beim Anklingeln eine falsche Rufnummer angezeigt werde, nämlich nicht die des eigentlichen Anrufers, sondern zum Beispiel die Nummer des Chef-Büros oder der internen IT-Hotline. Dadurch könne man Autorität vortäuschen und den Angerufenen zu unbedachten Handlungen motivieren. Deshalb: Trauen Sie der Rufnummer, die auf dem Display erscheint im Zweifel nicht, sondern rufen Sie zurück!

„Trauen Sie der Nummer auf Ihrem Display nicht!“

„Rufen Sie zurück, wenn Sie Ihren Job behalten wollen.“

„Sie können sich im Internet Viren kaufen.“

„Der USB-Stick ist die mit Abstand effektivste Weise, um Viren in ein Unternehmen zu bringen.“

Die Mitgliederversammlung fand am 13. Juli 2016 in München statt. Der AGV-Vorsitzende, Dr. Andreas Eurich, diskutierte in seinem Bericht die wesentlichen drei Funktionen der Versicherungswirtschaft in der deutschen Volkswirtschaft. Zudem ging er auf das tarifpolitische Umfeld sowie die Entwicklungen bei den Gewerkschaften ver.di, DHV und NAG ein. Dr. Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, diskutierte die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns, das Tarifeinheitsgesetz, den Gesetzesentwurf für mehr Lohn-gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen. Ferner berichtete er über die Diskussion zur betrieblichen Altersversorgung und die europäischen Aktivitäten des AGV im Rahmen des Sektoralen Sozialen Dialoges.

RISIKOTRÄGER, KAPITALANLEGER, ARBEITGEBER

**210.000 Beschäftigte
in den Unternehmen
und 525.000 Erwerbs-
tätige in der Branche**

Die Versicherungswirtschaft hat in der deutschen Volkswirtschaft im Wesentlichen drei Funktionen: Risikoträger, Kapitalanleger und Arbeitgeber. Das betonte Dr. Eurich in seinem ersten Bericht als AGV-Vorsitzender vor der Mitgliederversammlung. Aus diesen drei Funktionen schöpfe die Versicherungsbranche ihre ökonomische, politische und gesellschaftliche Kraft. Der AGV konzentriere sich selbstredend auf die Arbeitgeberfunktion. Er vertrete Unternehmen, die insgesamt knapp 210.000 Angestellte beschäftigten. Mit dieser Zahl mache sich die Branche aber kleiner, als sie tatsächlich sei. Denn insgesamt habe die deutsche Versicherungswirtschaft ca. 525.000 Erwerbstätige. Die Differenz erkläre sich durch die selbständigen Handelsvertreter (ca. 183.000), die Angestellten der selbständigen Handelsvertreter (ca. 65.000), die Makler (ca. 47.000) und die Angestellten der Makler (ca. 20.000).

Die Politik, so Dr. Eurich, differenziere bei ihrer Betrachtung nicht danach, ob jemand bei einem Makler, bei einem Mehrfach-agenten, in einer Generalagentur oder bei einem Versicherungsunternehmen selbst angestellt sei. Deshalb sei es nur folgerichtig, wenn die Branche bei ihrer Artikulation stärker auf die Zahl der Erwerbstätigen und nicht nur auf die Zahl ihrer eigenen Mitarbeiter abstelle.

Dr. Eurich setzte sich dafür ein, gerade in Zeiten des Personalabbaus den Blick zu weiten. Versicherungsangestellte seien nicht nur die, die einen Arbeitsvertrag mit einem Risikoträger geschlossen hätten. „Versicherungswirtschaft sind auch unsere Servicegesellschaften, IT-Gesellschaften, Asset-Management-Gesellschaften, Assistancegesellschaften, Assekuradeure und nicht zuletzt die vielen FinTechs, die derzeit aus dem Boden sprießen“, so der AGV-Vorsitzende.

Das Bild der Versicherungswirtschaft als Arbeitgeberin sei nicht grau, sondern bunt. Und dieses Bild werde der AGV in Zukunft noch stärker vermitteln, kündigte Dr. Eurich an.



DIE POSITIVE, DIE NEGATIVE UND DIE PRAGMATISCHE FREIHEIT

Gastredner der diesjährigen Mitgliederversammlung des AGV war der stellvertretende Bundesvorsitzende der FDP und Fraktionsvorsitzende im Schleswig-Holsteinischen Landtag, Wolfgang Kubicki. Er sprach über den „Zustand der Freiheit in Deutschland“ und unterschied dabei drei Formen von Freiheit: die positive, die negative und die pragmatische Freiheit.

Der positive Aspekt

Rekord-Steuereinnahmen, Rekord-Exporte und die niedrigste Arbeitslosigkeit aller Zeiten ermöglichten eine beachtliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Diese dürfe nicht unnötig durch eine zu starke Reglementierung, etwa durch den gesetzlichen Mindestlohn und die geplante Novellierung der Arbeitsstättenverordnung, beeinträchtigt werden.

Der negative Aspekt

Freiheit werde bedroht durch Angst. Angst vor der Zukunft, vor Krieg, vor Verlust des Geldes und vieles andere mehr. Mit Angst werde aber auch Politik gemacht, nicht nur von der AfD. Die Verteufelung von CETA und TTIP seien gute Beispiele hierfür. Warum sollen etwa Verfahren vor amerikanischen Gerichten per se besser sein als Verfahren vor Schiedsgerichten?

Der pragmatische Aspekt

Es sei nicht Aufgabe des Staates, die Menschen zu erziehen und sie mit Verboten zu traktieren. Es gebe auch ein Verfassungsrecht auf Unvernunft, z.B. Alkohol zu trinken oder Schokolade zu essen oder sich im eigenen Garten für rumänische Kiefern statt für heimische Pflanzen zu entscheiden. Die Menschen sollten befähigt werden, selbst eigene Entscheidungen zu treffen, auch wenn sich diese später mitunter als falsch erweisen sollten.

▼ Dr. Andreas Eurich,
Wolfgang Kubicki,
Dr. Michael Niebler



AGV-BRANCHENBEIRAT: NICHT DAS „OB“, SONDERN DAS „WIE“ IST DIE HERAUSFORDERUNG

Die deutschen Versicherer nehmen die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben sehr ernst und haben es sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Die Bemühungen der letzten Jahre zeigen bereits erste Früchte: Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der Branche ist in den letzten Jahren wahrnehmbar gestiegen.



Das „Wie“ ist in diesem Zusammenhang jedoch nicht immer leicht und stellt alle Unternehmen vor Herausforderungen, betonte Sarah Rössler, Vorstandsmitglied der HUK-COBURG und Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“ auf der Sitzung des Branchenbeirats am 13. Juli 2016 in München. Umso wichtiger sei es, durch einen offenen Austausch zu effektiven Best-Practice-Ansätzen gute Projekte in die Branche hinein zu tragen.

Ein Beiratsziel:
über einen offenen
Austausch gute Projekte
in die Branche hinein-
tragen.

Aus dem Kreis der Beiratsmitglieder wurden auf der diesjährigen Sitzung drei Best-Practice-Beispiele vorgestellt. In vielen Unternehmen gilt der Grundsatz „Führung ist nicht teilbar“. Das Best-Practice-Beispiel der Versicherungskammer Bayern (VKB) macht deutlich, dass das so nicht stimmt. Die VKB hat sich bewusst für das Modell Job-Sharing im Gegensatz zu Job-Splitting oder Führen in Teilzeit entschieden. Barbara Schick, Vorstandsmitglied der VKB: „Wichtig dabei ist, dass die Personalverantwortung für das Team nicht geteilt wird, sondern dass beide für alles verantwortlich sind. So schafft man Akzeptanz im Team und vermeidet, dass sich die Mitarbeiter unterschiedlich behandelt fühlen“.

Dr. Katrin Peitz, Hauptabteilungsleiterin bei der Westfälischen Provinzial, stellte das unternehmensinterne Netzwerk „Perspektive Frau“ vor. Ziel des Netzwerkes ist es, das „Wir-Gefühl“ der Frauen unabhängig von Funktionen zu stärken, den Erfahrungsaustausch zu fördern sowie die Vorteile von Vielfalt im Unternehmen zu verdeutlichen.

Zuletzt präsentierte Daniela Breidbach, HR Direktorin bei der Allianz Deutschland AG, die Initiative „Chefsache“, ein branchenübergreifendes Netzwerk zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, das sich aus hochkarätigen Vertretern der Wirtschaft (unter anderem Allianz, Bayer, Bosch, Lufthansa, McKinsey, Siemens, usw.) und Wissenschaft zusammensetzt. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Angela Merkel. Um den „unconscious bias“ greifbar zu machen, habe die Initiative den sog. Chefsache-Test entwickelt. Der Test richte sich vor allem an Führungskräfte und Personalrecruiter, die tagtäglich über Karrieren von Männern und Frauen entscheiden.

„Nichts in der Geschichte ist beständiger als der Wandel“, mit diesem Zitat von Charles Darwin beendete Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter Versicherungsgruppe, das Treffen der Fachführungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Dortmund. Es fand – inhaltsgleich – auch in Würzburg statt, dort mit Heinz-Jürgen Kallerhoff, Vertriebsvorstand der R+V Versicherungsgruppe, als Tagungsleiter. Als aktuell größte Herausforderung des Vertriebs bezeichnete Kallerhoff in seinem Eröffnungsvortrag den wachsenden Regulierungsdruck, die Vergütungsstruktur in der digitalisierten Welt sowie die sich ändernden Personalanforderungen. Drei Themen standen im Mittelpunkt: der Alltag des Versicherungsvertriebs in einer digitalisierten Welt, Gesundheitsmanagement im Außendienst und die Trends bei Vergleichsportalen.

„WIR MÜSSEN DEN KUNDEN IMMER ENTERTAINEN.“

Online informieren, offline abschließen. Dieses Kundenverhalten stellt Vermittler zunehmend vor große Herausforderungen. Zu den Gewinnern gehören die Vermittler, die das neue Informations- und Kommunikationsverhalten ihrer Kunden bedienen und durch eine kompetente Video- und Online-Beratung die Kunden aller Altersklassen an sich binden können. Dieser Überzeugung sind Gabriele Nachtwey und Jan Helmut Hönle, die seit 2004 als „Pioniere“ den Weg der Video- und Online-Beratung erfolgreich bestreiten.

Was genau macht Videoberatung aus? Die Einstiegsfrage besteht nur aus vier Worten: „Sind Sie gerade online?“. Das Wichtigste sei, dass „das Ganze erlebnisorientiert gestaltet wird“, so Hönle. Der Kunde müsse während des Beratungsgesprächs die Steuerung bekommen und sein Produkt selbstbestimmt zusammenfügen. Mithilfe verschiedener Tools könne eine emotionale und aktive Online-Beratung erfolgen. So macht die Split-Screen-Funktion, die eine

parallele Ausstrahlung unterschiedlicher Inhalte ermöglicht, den Verkauf des Produkts nicht nur effizienter, sondern begeistert den Kunden für seine eigene Sache. Ganz nach dem Motto „Ein Bild sagt mehr als 1.000 Worte“ kann damit beispielsweise veranschaulicht werden, wie wichtig die richtige Pflegeversicherung ist. Im Ergebnis führt die Video- und Online-Beratung zu höherer Flexibilität und Interaktion, mehr Aufmerksamkeit beim Kunden sowie zu einer deutlichen Zeit- und Kostenersparnis. „Dadurch werden dem Vermittler mehr Kontakte und somit auch mehr Kontrakte ermöglicht“, so Nachtwey. Das Fazit lautet deshalb: „Es bleibt mehr übrig“ – und zwar für alle Beteiligten.



▲ Heinz-Jürgen Kallerhoff,
Ralf Berndt,
Gabriele Nachtwey,
Jan Helmut Hönle

„DER VERSICHERUNGSVERTRIEB MUSS INTEGRALER BESTANDTEIL DER OMNI-KANAL-BANK WERDEN.“

Um diese Zielsetzung besser zu verstehen, begannen Christiane Stankowiak und Alexander Dechent (beide R+V) ihren Vortrag mit dem Hinweis, dass die Kunden der Volks- und Raiffeisenbanken besonders onlineaffin seien:

- Pro Tag besuchen 2,4 Millionen Menschen die Webseiten der Volks- und Raiffeisenbanken.
- Die Kunden der Volks- und Raiffeisenbanken loggen sich durchschnittlich 200 Mal pro Jahr auf ihrer Banking-App ein.
- Und sie nehmen drei Mal mehr Online-Banking-Logins als Barabhebungen vor.

Gerade aber der serviceaffine Kunde wolle seine Versicherung digital und persönlich. Um erfolgreich zu sein, dürften sich Offline- und Online-Kanäle nicht gegenseitig ausschließen, sondern müssten miteinander vernetzt werden. Das Gute sei, dass der Bankenvertrieb schon früher als die Versicherungsbranche insgesamt gefordert war. Hiervon könne jetzt die R+V profitieren. So ist die R+V Teil des Auftritts der Homepages einzelner Volks- und Raiffeisenbanken. Dadurch war es möglich, Schritt für Schritt verschiedene Angebote wie den Tarifrechner oder den online-Finanzstatus flächendeckend zu streuen. Aber die Integration der R+V in die Omni-Kanal-Bank bringe auch wichtige Vorteile für die einzelne Bank: Die Vorzüge reichten vom durchgängigen Kundenerlebnis über die bessere Bindung von Bestandskunden bis hin zur Neukundengewinnung. Im Ergebnis sei das Smartphone der zentrale Treiber für die Digitalisierung, auch beim Kauf von Versicherungen. Dabei sei online aber nicht gleich preissensibel. Genauso wenig widerspreche sich digitale und persönliche Beratung, sondern erzeuge im Zusammenspiel echte Mehrwerte.



▲ Christiane Stankowiak,
Alexander Dechent,
Andreas Vollmer,
Peter Bochnia,
Christoph Röttele

„DER DIGITALE VERMITTLER BRAUCHT SICH NICHT VOR INSURETECHS VERSTECKEN.“

Den digitalen Wandel im Vermittlerbetrieb beleuchtete Andreas Vollmer aus der Sichtweise zwei verschiedener Welten: zum einen als Geschäftsführer einer Mehrfachagentur und zum anderen aus der Perspektive als Vizepräsident des BVK. Die digitalen Schnittstellen zu Kunden und Versicherern würden mit einer unglaublichen Geschwindigkeit voranschreiten. „Wenn Kunden Vermittler über WhatsApp anschreiben, passiert das einfach. Da wird nicht mehr lange gefragt“, erklärte Vollmer. Er warte schon darauf, wann die erste Schadensmeldung über Snapchat eingeht. Um diesen Entwicklungen begegnen zu können, müsse jeder Vermittler die auf seine Bedürfnisse entsprechend zugeschnittene IT aufbauen. Ob das die eigene Homepage als „digitales Schaufenster“, die Online-Schadenmeldung, die digitale Kundenakte oder ein professionelles Auftreten bei Facebook ist, müsse jeder für sich selbst beantworten. Wichtig

sei dabei, nicht in Aktionismus zu verfallen, sondern sich eine klare Digitalisierungsstrategie zu geben. Daher gelte das Prinzip „Weniger ist oft mehr“. In der Kommunikation mit Versicherern plädiert Vollmer dafür, dass die eingesetzte Software „smart und simple“ sein müsse. Daneben müssen die unternehmerischen Kompetenzen stärker in den Fokus rücken. Ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse seien dringend notwendig, um am Markt überleben zu können. Merke der Vermittler erst dadurch, dass durch den digitalen Wandel und neue Vergütungswelten weniger Geld in die Kasse komme, sei es meistens schon zu spät. Die Gefahr eines Marktaustrittes aufgrund des veränderten Marktumfeldes sei noch nie so groß gewesen wie heute. Insgesamt lautet Vollmers Petition: „Die Vermittler brauchen in Zukunft mehr Zeit, um die eigentliche Beratung durchzuführen. Hierfür müssen sie die Digitalisierungschancen nutzen.“

„GESUNDHEIT IST UNSER HÖCHSTES GUT!“

Warum eine etablierte Gesundheits- und Sozialberatung für Agenturen und deren Mitarbeiter auch aus Unternehmenssicht eine „Win-Win-Situation“ darstellt, erklärte Peter Bochnia, Vertriebsvorstand der LVM. Im Januar 2013 hat sich die LVM dazu entschlossen ein Projektteam mit dem Ziel ins Leben zu rufen, die Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit des selbständigen Außendienstes zu erhalten oder wiederherzustellen. Um das Beratungsangebot bundesweit anbieten zu können, wird mit dem IHR Rehabilitations-Dienst zusammen-

gearbeitet. Schon jetzt zeichne sich ab, dass das „Hilfsnetzwerk“ die Gewinnung und Bindung von Vermittlern erhöhe.

Wie die LVM-Sozialberatung in der Praxis funktioniert, verdeutlichte Frau Opitz, Geschäftsführerin des IHR Rehabilitations-Dienstes, anhand eines einfachen Beispiels: Ein 56-jähriger verheirateter Vermittler hat hohen Termindruck, wenig Zeit für seine Familie, starkes Übergewicht, Schlafstörungen und ist bedingt dadurch unkonzentriert bei der Arbeit. Er wendet sich an die



LVM-Sozialberatung. Wie wird ihm jetzt geholfen? In den nächsten 48 Stunden erfolgt eine telefonische Kontaktaufnahme durch den IHR-Berater. Daraufhin findet innerhalb der ersten Woche ein persönliches Gespräch statt. In der Folge werden in so vielen Terminen wie nötig bedarfsgerechte Lösungsstrategien für alle Krisensituationen und Themen der Gesundheit entwickelt.

„EINFACH, EINFACH, EINFACH!“

Warum Millionen Verbraucher bei der Suche nach der passenden Versicherung auf ein Vergleichsportal zurückgreifen und was Kunden heute wirklich wollen, beantwortete Christoph Röttele, Sprecher der Geschäftsführung von CHECK24, wie folgt:



Dabei steht über allem der eiserne Grundsatz: „Wahrung der Verschwiegenheit“. Für den Vermittler selbst entstehen keine Kosten. Das Projekt wurde 2015 in der Kategorie Personalentwicklung/Qualifizierung mit dem InnoWard 2015 ausgezeichnet.

Um herausfinden zu können, ob neue Anwendungen diesen Kriterien entsprechen, wird rund um die Uhr getestet, „auch von mir selbst“, so Röttele. Digitalisierung sei kein Selbstzweck. Es reiche, nicht analoge Dinge einfach nur zu digitalisieren. Der Fokus müsse deshalb auf einer Akzeptanz im Massenmarkt liegen. Als Negativbeispiel nannte er das Portal des Bundesamts für Justiz, bei dem die Möglichkeit bestehe, sein Führungszeugnis online zu beantragen. Hier sei aber die Benutzerfreundlichkeit so unfreundlich, dass die Antragstellung eine tagesfüllende Aufgabe darstelle. Der heutige Kunde von CHECK24 sei bequem, abgelenkt, unkonzentriert, ungeduldig und mobil – und „das ist gut so“. Die Konsequenz müsse ein stärkerer Fokus auf Angebotsqualität und Service sein. CHECK24 versuche, mit kleinen, flexiblen und selbständigen Teams für jedes einzelne Produkt den sich ständig wandelnden Anforderungen gerecht zu werden. Jedes dieser Teams arbeite selbständig und „baut“ die IT für sein Produkt selbst. Röttele ist sich sicher: „Die persönliche Ansprache ist wichtiger denn je!“. Mit einer 08/15-Mail könne man keinen Kunden mehr „hinterm Ofen hervorlocken“.



1950 wurde der AGV gegründet. Seitdem bietet er Veranstaltungen ausschließlich für seine „Kunden“ – all diejenigen, die in Versicherungsunternehmen mit Personal zu tun haben – an. Das Wirkungsfeld des Verbandes reicht jedoch weit über den HR-Bereich der Assekuranz hinaus. So arbeitet der AGV mit Wissenschaftlern und Journalisten, mit Betriebsräten und Gewerkschaftern, mit Rechtsanwälten und Richtern, mit Personalberatern und vielen Verbänden zusammen.

Am 20. Oktober 2016 hat der AGV diese beiden Kreise – die Mitglieder seiner Gremien und die Personalvorstände der Branche einerseits und die bunte Schar derer, mit denen der Verband im Tagesgeschäft verbunden ist, andererseits – erstmals zwanglos zusammengeführt: bei einem „Hüttenfest“ in München-Riem.

Es wurde ein kurzweiliger Abend bei bayerischer Kost – Schweinebraten, Leberkäs und Bier – und mit „fulminanten Reden“ von Edmund Stoiber und Horst Seehofer. Sie waren zwar nicht selbst da, wurden aber durch den Kabarettisten Wolfgang Krebs so gut „vertreten“, dass man kaum Unterschiede „zum Original“ feststellen konnte. Die Gäste waren begeistert und dankten es mit lang anhaltendem Applaus.







„Braucht es heutzutage wirklich noch reine Frauenveranstaltungen?“ mag sich so manche weibliche Top-Führungskraft der deutschen Versicherungswirtschaft vor Beginn der Frauen-FührungskräfteTagung des AGV noch gefragt haben... um diese Frage nach eineinhalb Tagen im Kölner Wasserturm mit einem klaren „Ja“ zu beantworten. Denn nicht Gespräche über Frauen, sondern der Austausch und das Netzwerken unter Frauen standen im Mittelpunkt des mittlerweile dritten Zusammentreffens der rund 150 Top-Managerinnen. Dabei wurde in vielerlei Hinsicht wieder der Nerv der Zeit getroffen.

In den Vorträgen ging es vom „New Way of Work“ über die „Macht der Vorbilder“, „Kognitiven Lösungen im Zeitalter der Digitalisierung“ und „Unconscious Bias“ bis hin zu „Natürlichen Aggressionen und Machtspielen im Top-Management“.

Nach der Begrüßung durch die Vorsitzende des AGV-Branchenbeirates „Frauen in Führung“, Sarah Rössler, Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG-Versicherungsgruppe, stellte Dr. Astrid Stange, Mitglied des Vorstandes des AXA-Konzerns, bei ihrer Dinner speech dar, wie ihr Unternehmen den New Way of Work beschreitet. „Dabei“, so zeigte sie sich überzeugt, „wird HR eine zentrale strategische Position im Unternehmen einnehmen.“



AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch hatte in ihrem Vortrag nicht nur interessante, brancheninterne Zahlen parat, sondern ging auch auf das Thema Vorbilder ein. „Wie reden wir Frauen eigentlich selbst über Frauen?“ fragte sie das Publikum, um dann mit einem Zitat der ehemaligen US-Außenministerin Madeleine Albright direkt zu antworten: „There is a special place in hell for women who don't support other women.“



Matthias Spörrle, Professor für Wirtschaftspsychologie, zeigte in einem ebenso humorvollen wie wissenschaftlich fundierten Vortrag auf, wie Vorurteile zustande kommen, welche Auswirkungen sie auf unsere Entscheidungen haben und was wir dagegen tun können. Abschalten, so Spörrle, könne man sie nicht, die bloße Erkenntnis und Einsicht rette nicht vor vorschnellen, häufig falschen Schlussfolgerungen. Was hingegen helfe, seien eine hohe Standardisierung von Entscheidungsprozessen, um objektive Kriterien zu filtern, eine Pluralität an Gremien

anstatt Monokulturen sowie ein gelegentlicher Perspektivwechsel, denn: „Uns fällt nur auf, was aus der Norm fällt.“

Einen Blick in die Zukunft der kognitiven Systeme und deren mögliche Auswirkungen auf Versicherer bot Dr. Andrea Cornelius, Vice President Insurance bei IBM, in ihrem Vortrag. Lernende Computer und Roboter könnten in Zukunft Tätigkeiten ausüben, die für Menschen zum einen unheimlich zeitaufwändig und zum anderen sehr fehleranfällig seien. Würde das Einlesen und Auswerten von Daten künftig von Systemen

► Dr. Andrea Cornelius,
Prof. Jens Weidner

übernommen werden, bliebe den einzelnen Mitarbeitern im Idealfall mehr Zeit für den persönlichen Kontakt mit dem Kunden, beschrieb Cornelius ein mögliches Szenario.

„Dreckige Tipps für die eigene Karriere und das Ausschalten unliebsamer Wettbewerber“ versprach Jens Weidner, Aggressionsforscher und Professor für Kriminologie, zu Beginn seines Vortrags „Über (natürliche) Aggressionen und (typische) Machtspiele im Top-Management“. Nach eigenen Worten sah er seinen Auftrag vor allem darin, „die Teilnehmerinnen kognitiv zu verrohen“, was ihm auf sehr humorvolle Weise auch gelang. Seine aus dem Leben gegriffenen Beispiele spiegelten in vielerlei Hinsicht wider, was im Top-Management gang und gäbe ist, und zeigten auf, wie man selbst damit umgeht und aus Duellen als Sieger(in) hervorgeht.

Neben den Vorträgen im Plenum hatten die Teilnehmerinnen auch die Gelegenheit, ihr Wissen und ihre Erfahrungen in fünf Meet-Ups selbst einzubringen und gemeinsam über gute Beispiele und Lösungsansätze zu diskutieren. Die Mischung aus Infor-



◄ Sarah Rössler,
Dr. Astrid Stange

mationen, Austausch und Netzwerken wurde als sehr gelungen betrachtet und von Sarah Rössler in ihrem Schlusswort auf den Punkt gebracht: „Allen Themen ist gemein: Wir wollen die Kultur verändern und wir wollen die Unternehmen verändern.“

	TITEL DES MEETUPS	MODERATORIN
Meetup 1	Arbeiten 4.0 – Kultur frisst Strategie!	Dr. Susanne Pauser, Mitglied der Vorstände, Württembergische Versicherungen
Meetup 2	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess – der Weg zur Operational Excellence	Andrea Karst-Swierczynski, Geschäftsführerin, GKC Gothaer Kunden-Service-Center GmbH
Meetup 3	Vom mittleren Management bis an die Spitze – wie können wir Potentialkandidatinnen beim Aufstieg unterstützen?	Sabine Krummenerl, Mitglied des Vorstandes, Provinzial Rheinland Versicherung AG
Meetup 4	Digitalisierung und FinTechs – Auswirkungen auf das B2C und B2B Geschäft	Dr. Andrea Cornelius, Vice President Insurance, IBM Cognitive Solutions
Meetup 5	Digitaler Overload – was können Führungskräfte tun, um die Produktivität im Team zu erhalten?	Susanne Ruoff, CEO, LifeProjects GmbH



Zum 17. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und die Personalleiter der Branche zu seinen Jahresauftaktveranstaltungen nach München, Köln und Hamburg eingeladen, über 270 kamen. Die Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Dr. Michael Gold und Betina Kirsch präsentierten ein Bündel an für die Versicherungswirtschaft wichtigen Informationen über die arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie statistische und betriebswirtschaftliche Themen.

► Betina Kirsch,
Simone Rehbronn



„GROSSE MASSNAHME – K(L)EINE WIRKUNG!“

Das neue Entgelttransparenzgesetz

Obwohl die bereinigte Lohnlücke von Frauen im Vergleich zu Männern nur bei zwei bis knapp vier Prozent liegt, fährt Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig mit ihrem Gesetz unverhältnismäßige Geschütze auf. Beschäftigte von Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern dürfen erfragen, was Kollegen des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit verrichten, verdienen. Genannt wird ihnen dann ein statistischer Median. Sollte das Gehalt der auskunftsuchenden Mitarbeiter unter diesem Median liegen, sind Neid und Missgunst vorprogrammiert – obwohl es möglicherweise nachvollziehbare Gründe für diese Abweichung gibt.

„WIE EINE NADEL IM HEUHAUFEN“

Über die schwierige Suche nach guten Auszubildenden

Der Lehrstellenmarkt in Deutschland entwickelt sich zunehmend von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt. In der Versicherungswirtschaft kann bereits heute jedes vierte Unternehmen nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Darüber hinaus haben viele Versicherer mit nicht angebotenen oder abgebrochenen Ausbildungsverhältnissen zu kämpfen. Wie reagiert die Branche darauf? Sie implementiert verstärkt Maßnahmen, um die duale Berufsausbildung attraktiver zu machen und treibt Kooperationen mit Hochschulen sowie den Ausbau des dualen Studiums voran.



► Dr. Benjamin Heider,
Olga Worm



„HAST DU ARBEIT, HAST DU ZEIT“

Arbeitszeit in Zeiten der Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, insbesondere im Bereich des Arbeitszeitrechts. So verlangen die Gewerkschaften unter dem Vorwand der Digitalisierung immer weitere Reglementierungen für den Unternehmer und immer weitergehende Souveränität für den Arbeitnehmer – bis hin zur Selbstbestimmung von Umfang und Lage der Arbeitszeit. Die Arbeitgeber dagegen plädieren für eine moderate Anpassung der Rechtslage an die Wirklichkeit, beispielsweise dafür, die Ruhezeit durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen verändern zu können.



„GUTES GELD FÜR GUTE LEISTUNG“

Variable Vergütung in der Versicherungsbranche

Die variable Vergütung hat die Funktion, Mitarbeiter für gute Leistung zu belohnen und gleichzeitig zu motivieren, diese weiterhin zu erbringen. Erfüllt die variable Vergütung diesen Zweck auch in der betrieblichen Realität? Nicht immer. Deshalb überdenken viele Unternehmen ihre Vergütungsstrategie. In der Versicherungswirtschaft erhalten bis zu 70 Prozent der Mitarbeiter eine variable Vergütung, die im Durchschnitt sieben Prozent des Jahresgehalts ausmacht. Bei steigender Verantwortung steigt auch der variable Anteil, bei leitenden Angestellten macht er bis zu einem Fünftel des Jahresgehalts aus.



► Tobias Hohenadl,
Dr. Michael Gold



„WAS ERLAUBEN, WAS VERBIETEN?“

Fragen des Beschäftigtendatenschutzes im Lichte der Datenschutz-Grundverordnung

In der im Mai 2016 in Kraft getretenen Datenschutz-Grundverordnung wird der Beschäftigtendatenschutz nur rudimentär geregelt. Erfreulich: Einwilligungen und Betriebsvereinbarungen werden auch weiterhin als zulässiger Erlaubnistatbestand für die Erhebung von Mitarbeiterdaten herangezogen. Erlaubt der Arbeitgeber die private Internet- oder E-Mail-Nutzung, wird er von den Datenschutzaufsichtsbehörden unverständlicherweise immer noch als Telekommunikationsanbieter angesehen. Konsequenz: Er unterliegt dem Fernmeldegeheimnis und hat nur ein begrenztes Recht zur Missbrauchskontrolle.

„NACH DER TARIFRUNDE IST VOR DER TARIFRUNDE!“

Herausforderungen für die Tarifverhandlungen 2017/2018

Digitalisierung, Regulierung, demografischer Wandel und das Niedrigzinsumfeld erfordern von den Versicherungsunternehmen einerseits stattliche Investitionen, andererseits hohes Kostenbewusstsein. Das führt zu Rationalisierungsdruck. Die letzte Gehaltserhöhung in der deutschen Versicherungswirtschaft im Oktober 2016 um 2,1 Prozent garantiert den Mitarbeitern bereits für 2017 bei einer erwarteten Inflation von 1,5 Prozent einen vollständigen Inflationsausgleich. Vor dem Hintergrund der großen Herausforderungen für die Branche ist ein moderater Tarifaabschluss zwingend erforderlich, um den Rationalisierungsdruck nicht noch zu forcieren.



► Dr. Sandra Kreft,
Kerstin Römelt



„BEST OF 2016“

Die wichtigsten höchstrichterlichen Urteile des Jahres 2016

Im Jahr 2016 hat das BAG 4 524 Entscheidungen getroffen. Aus fünf von ihnen lassen sich folgende Erkenntnisse ableiten:

- Auch freigestellte Betriebsratsmitglieder haben sich beim Arbeitgeber ab- und rückzumelden, wenn sie den Betrieb zur Erledigung von Betriebsratsarbeit verlassen.
- Erfolgt eine befristete Arbeitszeiterhöhung im Umfang von mindestens 25 Prozent der Vollarbeitszeit, müssen dafür so gewichtige Gründe vorliegen wie sie für die Befristung des ganzen Arbeitsverhältnisses notwendig wären.
- Die Inanspruchnahme von Elternzeit hat schriftlich mit eigenhändiger Unterschrift zu erfolgen, weshalb eine Mitteilung per Fax oder E-Mail nicht wirksam ist.
- Gewährt der Arbeitgeber einen vertraglichen Bonus nach seinem Ermessen, so hat er die Billigkeit seiner Ermessensausübung zu beweisen; eine Reduktion auf 0 Euro wird nur selten der Billigkeit entsprechen.
- Der Arbeitnehmer muss Beginn und Ende seiner Arbeitsunfähigkeit beweisen. Die Arbeitsunfähigkeit endet am letzten attestierten Tag um 24:00 Uhr, unabhängig von der individuellen Arbeitszeit des Arbeitnehmers an diesem Tag.

„DAS 1 x 1 DER EINGRUPPIERUNG“

Die tarifliche Gehaltsgruppensystematik der Versicherungsbranche

Die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe erfordern – nach der Zuordnung eines Angestellten zum Innendienst – eine von der Höhe des tatsächlich vereinbarten Gehalts unabhängige, tätigkeitsorientierte Festlegung der Tarifgruppe, und zwar für nahezu alle weisungsabhängigen Beschäftigten unterhalb der Ebene der leitenden Angestellten. Tarifgerechte Eingruppierung hat kostendämpfende Wirkung, denn zum einen sind Tariflohnerhöhungen allein auf den zutreffenden tariflichen Teil der Vergütung „aufzuschlagen“, zum anderen besteht die Möglichkeit, Tariflohnerhöhungen auf den oberhalb dieses tariflichen Teils gewährten übertariflichen Gehaltsbestandteil anzurechnen.

► Verena Richter



„DIE GESETZES-SHOW“

Gesetzliche Neuregelungen ab 2017

Der Gesetzgeber war auch im Jahr 2016 wieder ausgesprochen aktiv:

- › So müssen Arbeitgeber zum Beispiel seit 30. Dezember 2016 zwingend die Schwerbehindertenvertretung beteiligen bevor sie einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen, da die Kündigung andernfalls unwirksam wäre.
- › Mit teilweise empfindlichen Änderungen werden Arbeitgeber auch im Bereich des Mutterschutzrechts konfrontiert. Vor allem die beabsichtigten Gefährdungsbeurteilungen zum Schutz einer Schwangeren, Stillenden und des (ungeborenen) Kindes, die im Einzelfall sogar ein Beschäftigungsverbot nach sich ziehen können, verursachen arbeitgeberseits eine nicht unerhebliche Bürokratie. Ab wann die Neuerungen im Mutterschutzgesetz gelten, ist noch offen.
- › Schließlich gelten ab 1. April 2017 im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung weitere Restriktionen. Eingeführt wird etwa eine Überlassungshöchstdauer (18 Monate), der Rückfall zum Equal Pay nach einer Einsatzzeit von neun Monaten und eine Offenlegungspflicht in Bezug auf die Arbeitnehmerüberlassung, wodurch eine Erlaubnis auf Vorrat eine illegale Arbeitnehmerüberlassung künftig nicht mehr legalisieren kann.

Auch in diesem Jahr trafen sich die Personalverantwortlichen der Versicherungsbranche bei den Personalleitertagungen Innendienst zum Erfahrungsaustausch. Diese fanden unter der Leitung von Dr. Rolf G. Niemann, ehemaliges Mitglied des Vorstandes des AGV, vom 26. bis 27. April 2017 in Würzburg und unter der Leitung von Thomas Brahm, Mitglied der Vorstände der Debeka Versicherungsgruppe, vom 17. bis 18. Mai 2017 in Bremen statt. Experten widmeten sich vor allem der digitalen Transformation traditioneller Unternehmen.

DIGITALISIERUNG – WO STEHEN WIR EIGENTLICH IN DER VERSICHERUNGSBRANCHE?

Nach Kai Anderson (Gründer und Partner von Promerit) steigen die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung künstlicher Intelligenzen und deren Etablierung in digitalen Geschäftsmodellen exponentiell. Vielerorts würden die Potenziale einer künstlichen Superintelligenz thematisiert und im Silicon Valley frage man sich bereits warnend: „Will it be a friendly God?“.



Kai Anderson

„Sie wollen und können nicht wie Google werden.“

Anderson attestiert HR bei digitalen Transformationsprozessen eine zentrale Verantwortung, denn im Zuge der Digitalisierung verändere sich der zukünftige Personalbedarf bis 2030 nachhaltig. Er rechne mit einem massiven Umbau von Personalstrukturen: „In Summe reden wir von einem Abbau-Szenario, welches gegebenenfalls durch die demografische Entwicklung gedämpft wird“.

„Die Digitalisierung wird die Mittelschicht vernichten.“

„Wir beginnen gerade erst, uns die Möglichkeiten zu erschließen.“

Die Versicherungsindustrie sieht Anderson hiervon in hohem Maße betroffen. HR und Digital Resources müssten insoweit neu denken und die digitale Transformation im Unternehmen ermöglichen. Wichtig sei, frühzeitig die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Personalstruktur abzubilden. Im Kern gehe es um folgende Fragestellungen: Wie verändern sich in fünf bis zehn Jahren die Tätigkeitsschwerpunkte und wie genau ändern sich die Anforderungen innerhalb der Berufsbilder? Wo gibt es Deckungslücken, wo findet Personalabbau statt und wo besteht kein Handlungsbedarf?

„In den letzten zwei Jahren hat das Thema „Künstliche Intelligenz“ eine massive Renaissance erlebt.“



KULTURWANDEL ALS WEGBEREITER IN DIE DIGITALE WELT



Jürgen Bock

„Wir haben bei Otto 400 Führungskräfte, also gibt es für mich 400 unterschiedliche Kulturen.“

Um in der digitalen Welt zu bestehen, müssen sich Unternehmen nach Ansicht von Jürgen Bock, Bereichsleiter Kulturentwicklung der Otto Group, nicht nur technisch gut aufstellen, sondern ihre Unternehmenskultur überprüfen: Ist die Kultur insoweit Freund oder Feind in Bezug auf das strategische Ziel und wie heißt das Problem, das durch die neue Kultur gelöst werden soll?

Wolle ein traditionelles Unternehmen künftig mit den neuen Wettbewerbern auf dem Markt mithalten, müsse es, so Bock, alle vorhandenen Ressourcen nutzen. Das erfordere Augenhöhe zwischen Vorstand,

„Unternehmenskultur ist die Summe von Gewohnheiten.“

Führungskräften und Mitarbeitern, Transparenz, Gestaltungsspielraum, Empowerment, Entscheidungsfreiheit auch auf unteren Ebenen und eine gelebte Feedback-Kultur. Silodenken müsse überwunden werden, denn große Aufgaben könnten nur gemeinsam bewältigt werden. „Ein Unternehmen sollte sich daher so verhalten wie eine gute Band“, erklärt Bock, „während jeder Experte spielt, sollte er/sie darauf achten, dass der eigene Beitrag zu den Beiträgen der anderen passt, damit daraus ein dynamischer, kraftvoller und harmonischer Auftritt wird“.

„Jede Führungskraft hat nur eine Person zu führen, nämlich sich selbst.“

AUF DEM WEG ZUM LEADERSHIP 4.0



Dr. Volker Casper

„Alle rufen nach Agilität, aber wir haben so viele schleppende Prozesse.“

„Leadership ist die Fähigkeit, in einer komplexen Welt die Mannschaft zu führen, und zwar in einem sozialen System“, stellt Dr. Volker Casper, Leiter Top Executive Development bei Fraport, fest.

Bei Fraport steht HR vor der Herausforderung, die Möglichkeiten der sog. VUCA-Welt (das Akronym VUCA steht für: volatility, uncertainty, complexity und ambiguity) sinnvoll einzusetzen und in eine gute Balance mit klassischen Tools der Personalarbeit zu bringen. Dazu benötigt HR aber vor allem selbst hohe digitale Kompetenzen.

„Führungskräfte müssen ihre Balance finden, denn Führung ist Balance.“

„Von Echtzeit sind wir HR'ler noch meilenweit entfernt.“

Nach Casper kann die Komplexität der VUCA-Welt bei Mitarbeitern und Führungskräften recht schnell eine große Verunsicherung bewirken. Führungskräfte würden nicht selten konfus reagieren oder versuchen, einfache Lösungen zu generieren, die auf Erfahrungen beruhen. Komplexität könne aber nur mit Komplexität begegnet werden. Daher müssten Führungskräfte einüben, verschiedene Ansichten und Ansätze aktiv einzuholen, in Zusammenhängen zu denken und kollaborativ zu agieren. Neben den Anforderungen der VUCA-Welt gibt es für Casper weitere Aspekte, die für Führungskräfte von besonderer Relevanz sind. Dies seien einerseits die unterschiedlichen Handlungsgeschwindigkeiten in einer Organisation und andererseits die „Vier-Generationen-Mitarbeiterschaft“.

HR ALS TREIBER DER DIGITALEN TRANSFORMATION

„Radikale Veränderungen funktionieren nicht, wenn wichtige Stakeholder in der Organisation nicht mitziehen.“

„Auch die Bahn lebt in einer VUCA-Welt. Um die Kundenschnittstelle der Zukunft zu werden, müssen wir uns anpassen. Dafür brauchen wir Innovationskraft. Wir als Bahn müssen künftig autonomes Fahren verkaufen und dem Kunden wesentliche Mobilitätsinformationen bieten“, erklärt Dr. Matthias Glaub, Leiter Personal und Digital Business bei der DB Vertrieb.



Dr. Matthias Glaub

„Wenn etwas nicht funktioniert – Fail Fast.“

Voraussetzung für die Implementierung derartiger Ziele seien agile Organisationen mit flachen Hierarchien. Vor gut 1 ½ Jahren hätte man im Unternehmen daher mit der Transformation der Organisation in Richtung „kai“ begonnen. „Kai“ stehe für kundenzentriert, agil und innovativ. Um diese Transformation nachhaltig zu gestalten, werde ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der alle Organisationsdimensionen umfasse: Strategie, Aufbau- und Ablauforganisation, Kultur und Führung und die Einführung neuer Arbeitswelten und -methoden.

HR sei von Beginn an Treiber der kai-Transformation gewesen und trage ab Juni 2017 offiziell die Rolle einer kai-Organisationsentwicklung. In diesem Zuge habe sich die HR-Organisation selbst neu aufgestellt. „60 Mitarbeiter des HR-Bereichs haben sich in einer anonymen Wahl dafür entschieden, die Hierarchie abzuschaffen und in eine HR-Organisation mit einem hohen Grad an Selbstorganisation überzugehen“, erläutert Glaub, der hierfür seine Funktion als Personalleiter aufgab.

„Es muss derjenige entscheiden, der die höchste Expertise hat und nicht der mit den Schulterklappen.“

„Wir müssen unsere HR Ressource viel flexibler einsetzen, nämlich da wo es gerade ein Thema gibt.“





HR IS GOING DIGITAL

„Sie können Digitalisierung und Change nicht voneinander trennen.“

„Digitalisierung beginnt beim Mitarbeiter“ stellt Jens Berger, Head of HR bei GALERIA Kaufhof, fest. Innovative Maßnahmen zur Digitalisierung des Handels zielen meist darauf ab, das Einkaufserlebnis des Kunden positiv zu gestalten, um so die Umsätze zu steigern. Hierbei, so Berger, schaffe der Einsatz digitaler Maßnahmen umfangreiche Möglichkeiten, das Angebot für den Kunden und die Verkaufsberatung zu optimieren. Da solche Maßnahmen praktisch umgesetzt werden müssten, genüge es nicht, Digital Signage oder ein integriertes Shopsystem einzuführen, wenn den Mitarbeitern vor Ort nicht bekannt sei, wie sie es bedienen können.

Berger, der sich selbst als Peoplemanager seines Unternehmens bezeichnet, erläutert zudem, dass der Digitalisierungsprozess gleichsam mit einem Kulturwandel einhergeht. „Duzen ist erlaubt, aber keine Pflicht“, erklärt Berger. „Auch den Anzugzwang haben wir abgeschafft. Wer ihn dennoch gerne tragen möchte, soll dies unbedingt weiterhin tun“.

„Wenn wir in die digitale Welt wollen, wie schaffen wir als HR einen Mehrwert?“

„Die Welt dreht sich immer schneller.“

BIG DATA IST GRUNDLAGE FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION VON PERSONALMANAGEMENT

„Daten werden uns niemals Entscheidungen abnehmen.“

„Viele Menschen wissen gar nicht, warum sie irgendwo Daten einstellen.“



Christian Vetter

„Wir möchten es Unternehmen ermöglichen, aus ihren Daten echte Wettbewerbsvorteile zu gewinnen“, erklärt Christian Vetter, Mitgründer des Startups HR Forecast. Das Motto seiner Firma lautet: „Big Data for Big Questions“. Unternehmen würden heutzutage nur unzureichend die Potenziale ihrer im Unternehmen vorhandenen Daten nutzen.

Mit seinem Startup verfolge er daher die Strategie, zu jeder Zeit die passenden Daten zur Entscheidungsfindung in Bezug auf eine vorformulierte Frage bereitzustellen und aufzubereiten. Typische Anwendungsgebiete seien strategische Fragestellungen wie die Personalplanung oder die Simulation von Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft.

Vetter demonstrierte im Übrigen einen neuen Weg der virtuellen Kommunikation. Mithilfe spezieller Brillen könnten sich Menschen bald Face to Face zu jeder Zeit in einem virtuellen Raum treffen. Dies spare Reisekosten und optimiere Prozesse.

„Daten sind immer nur Mittel zum Zweck.“

FIGHT · SMILE · LOVE!



Gela Allmann

„Du musst bereit sein, über deine eigenen Grenzen hinauszugehen.“

So lautet heute das Motto von Gela Allmann, Buchautorin, Moderatorin und Bergsportlerin. Allmann stürzte vor drei Jahren inmitten der Fjordlandschaft Islands 800 m in die Tiefe und konnte in letzter Sekunde schwer verletzt vor einer Felskante stoppen. Sie erlitt lebensgefährliche Verletzungen. In ihrem Vortrag schildert Allmann eindrucksvoll, wie sie sich mit unbändiger Willensstärke und dem Glauben an sich selbst zurück ins Leben kämpfte.

Ihre Lebenslinie beschreibt Allmann bis zu ihrem Unfall als „erfolgsverwöhnt“ und „immer steil nach oben“. Der Unfall habe das allerdings alles auf den Kopf gestellt und ihr bewusst gemacht, dass die vielen – vermeintlich – kleinen Dinge im Leben keine Selbstverständlichkeit seien. So sei das Essenziellste, von dem jeder Mensch ausgehe, dass es immer gegeben sei – die Gesundheit – einfach nicht mehr da gewesen. Durch den Glauben an sich selbst und den Fokus auf ihr Ziel, irgendwann wieder einen Berg zu besteigen, bewältigte Allmann ihre durch den Absturz ausgelöste Krise.

„Raus aus der Getriebenheit – rein in den Moment.“

„Du muss nicht alles akzeptieren, nur das, was Du nicht ändern kannst!“

„Behalte das große Ziel vor Augen.“

„Das Denken in Etappen bringt Optimismus, da Zwischenziele erreicht werden.“

Im Jahr 2016 besuchten rd. 1.000 Teilnehmer die Seminarreihen *Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte* und *Arbeitnehmervertreter* der Deutschen Versicherungsakademie (DVA). Die fachspezifischen Weiterbildungen finden sowohl als Inhouse-Veranstaltungen und auch als offene Seminare statt. Zwei Tendenzen kristallisieren sich heraus: der Trend zur Inhouse-Durchführung und zu kompakten Seminaren.



Die sozialpolitischen Seminare der DVA richten sich an Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte sowie Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Neugewählte und erfahrene Interessenvertreter können aus dem mehrstufig konzipierten Seminarprogramm zwischen Einführungsveranstaltungen sowie Update-Seminaren wählen. Die aufgelegten Kompakt-Varianten mit einer Dauer von drei Tagen wurden von den Teilnehmern gut angenommen. Auch das Seminar *Arbeitsrecht für Betriebsräte*, bei dem die Teilnehmer eine Gerichtsverhandlung besuchen, ist sehr gefragt. Die Teilnehmer erwerben in der Seminarreihe Know-How und Kompetenzen zur aktiven Gesprächs- und Verhandlungsführung, Mitgestaltung von betrieblichen Vorgängen sowie zur Beantwortung von Rechtsfragen im Tagesgeschäft.



Die Seminarreihe *Arbeitsrecht und Personal* konzentriert sich auf die arbeitsrechtlichen Grundlagenseminare zu den Themen Arbeitsvertrag, Betriebsverfassungsrecht und Tarifverträge. Die insgesamt 26 Seminthemen decken alle arbeitsrechtlich relevanten Gebiete in der Versicherungswirtschaft ab. Insbesondere ist in der Seminarreihe ergänzend zu den offenen Seminaren eine wachsende Tendenz zur Durchführung von Inhouse-Seminaren zu erkennen.

Neu hinzugekommen für 2017 sind die „Sondertagung zur Betriebsratswahl 2018“ sowie zwei 60-minütige Online-Seminare zu den Themen „Update Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und „Die neue Eltern(teil-)zeit“. Die Teilnehmer erhalten in den Online-Seminaren einen Überblick über die aktuellen Rechtsprechungen sowie mögliche Unterschiede geltender Regelungen und Anwendungsbeispiele. Die Sondertagung verdeutlicht die Aufgaben der Personalabteilung bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl.

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. 21.000 Teilnehmer, davon 2.200 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“

05





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 VVW und die einschlägige Fachpresse. Besondere Aufmerksamkeit genießt das seit dem Jahr 2016 vom AGV herausgegebene Verbandsmagazin vis a vis.

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 13. Mal haben der AGV und das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) eine Umfrage zur Ausbildungssituation in der Versicherungswirtschaft durchgeführt. Die regelmäßig einmal im Jahr durchgeführte Studie 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. 82 % aller Beschäftigten der Versicherungswirtschaft verdeutlicht das hohe Interesse der Versicherungsunternehmen am Thema Ausbildung. So haben sich 2016 insgesamt 60 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen mit insgesamt 173.400 Beschäftigten beteiligt.



Die Broschüre „Die Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ stellt zentrale Ergebnisse der Ausbildungsumfrage 2016 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 sind in der täglichen Personalpraxis seit jeher von großer 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 werden in einer „Leitfaden-Serie“ 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 in Ausnahmefällen über den VVW publiziert. Nachfolgend eine Auswahl bislang erschienener Leitfäden:

ÜBER DEN VVW

- **Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz**
Ein Leitfaden für die Praxis,
2. Auflage 2014
- **Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft**
Kommentar,
9. Auflage 2013
- **Der Versorgungsausgleich bei Betriebsrenten**
Ein Leitfaden für die arbeits- und familienrechtliche Praxis,
1. Auflage 2011
- **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**,
3. Auflage 2009

IM ARBEITGEBER-RUNDSCHREIBEN (AR)

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> > Arbeitnehmerüberlassung – Neue gesetzliche Restriktionen im Bereich der AÜ ab April 2017, Januar 2017 > Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte – Auswirkungen auf die Praxis, Januar 2016 > Das Mindestlohngesetz (MiLoG) – Auswirkungen in Versicherungsunternehmen, 3. Auflage Juli 2016 > Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), August 2015 > 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 | <ul style="list-style-type: none"> > 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, Januar 2017

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 2016 zum achten 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 2016 waren dies das Talentmanagement bei Auszubildenden sowie Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden. 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.



DAS VERBANDSMAGAZIN VIS A VIS

Seit drei Jahren gibt der AGV das Verbandsmagazin *vis a vis* heraus. 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.

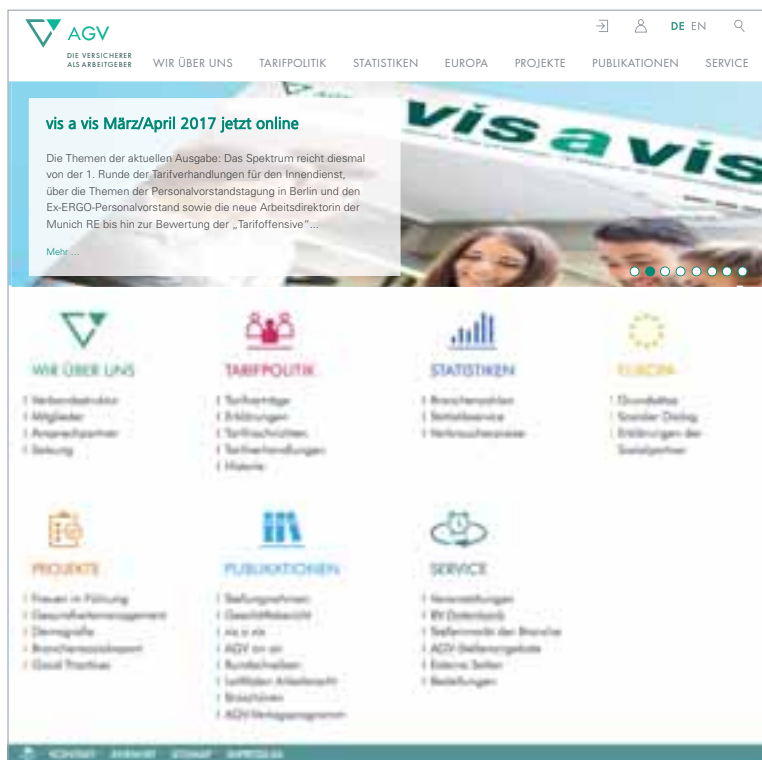
DIE ZIELE VON VIS A VIS

- > 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 der Belegschaft und den Betriebsräten an die Hand geben.

Aktuell erhalten 2.300 Personen *vis a vis* auf dem Postweg, weitere 1.850 Leser erhalten das Magazin per Mail. Ferner kann auf die digitale Version des Verbandsmagazins über die Homepage (www.agv-vers.de/visavis) zugegriffen werden.

Die Homepage ist die Visitenkarte des AGV im Internet. Zunehmend verwenden Besucher von Webseiten, auch im beruflichen Kontext, neben dem Standardrechner zur Informationsgewinnung und Kommunikation Tablets und Smartphones. Im Dezember 2016 hat der AGV auf diese Entwicklung reagiert und ist mit seinem neuen AGV-Webauftritt online gegangen.

Parallel zum Relaunch der Homepage wurde auch der Auftritt des AGV-VIS in Anlehnung an das neue Design und die neuen Funktionalitäten im März 2017 angepasst.



FOLGENDE ANFORDERUNGEN WURDEN AN DEN RELAUNCH GESTELLT:

> Responsives Webdesign:

Die Seitenansicht muss sowohl am Bildschirm als auch mit dem Tablet und Smartphone anwenderfreundlich sein. Hierfür bedarf es eines responsiven Webdesigns, d.h. einer dynamischen Anpassung des grafischen Aufbaus der Internetseiten an das Endgerät.

> Neues Design:

Entsprechend der heutigen Webdesign-Trends wird ein frisches und aufgelockertes Gestaltungskonzept gewählt und Bildern mehr Raum gegeben. Vor diesem Hintergrund wird darauf geachtet, dass das Design auf allen Geräten übersichtlich bleibt.

> Usability:

Die Inhalte der einzelnen AGV-Seiten werden auf ihren Informationsgehalt hin geprüft und es wird sichergestellt, dass ein schneller, direkter Zugriff gegeben ist, um sich z. B. über aktuelle sozialpolitische Themen zu informieren, für Veranstaltungen anzumelden und generelle Informationen zum AGV, etwa über Ansprechpartner, zu recherchieren. Vor diesem Hintergrund wird die Seitenstruktur der Homepage vereinheitlicht und überarbeitet. Gleichzeitig wird darauf geachtet, die hohe Qualität der Services (BV-Datenbank, Rundschreibendienst) zu erhalten.



Vor viereinhalb Jahren richtete der Verband die Betriebsvereinbarungs-Datenbank ein. Zu Beginn fanden die Mitgliedsunternehmen hier rd. 160 Betriebsvereinbarungen zu 67 Themenbereichen. Aktuell stehen den Nutzern das viereinhalbfache an Regelungen zu nunmehr rd. 140 Themenbereichen zur Verfügung – über 730 Betriebsvereinbarungen. Die Zahl der Zugangsberechtigten hat sich von rd. 230 auf aktuell 450 fast verdoppelt.

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.

Mit dem Relaunch wurde die Rubrik „Projekte“ um eine sog. „Good-Practice-Datenbank“ erweitert. Ziel dieser Erweiterung ist es, Berufseinsteigern und erfahrenen Fachkräften einen Überblick über die sehr guten Arbeitsbedingungen unserer Branche zu geben. Die Mitgliedsunternehmen präsentieren spezifische Projekte, innovative Konzepte sowie herausragende Sozialleistungen rund um das Thema „Die Versicherer als gute Arbeitgeber“. Insgesamt werden über 40 unterschiedliche Maßnahmen beschrieben. Die Projekte lassen sich zum einen nach den Projektschwerpunkten „Frauen in Führung“, „Demografie“ sowie „Gesundheitsmanagement“ sortieren, zum anderen besteht die Möglichkeit, Projekte nach ausgewählten Themen bzw. Kategorien aufzugliedern. Die Sortierkriterien reichen von „Beruf und Familie“ über „Lebenslanges Lernen“ bis hin zu „Psychische Gesundheit“.

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



06





VERBANDSORGANISATION

Aktuell sind 332 Unternehmen im AGV „zu Hause“. Sie beschäftigen zusammen rd. 205.000 Mitarbeiter – das sind 99 % aller in der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik Deutschland aktiv beschäftigten Angestellten.

REGIONALE VERTEILUNG DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN



246 dieser 332 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.

86 dieser 332 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 (246)

Stand: 1. Juni 2017

AachenMünchener Lebensversicherung AG AachenMünchener-Platz 1 52064 Aachen	ALTE LEIPZIGER Versicherung AG Alte Leipziger-Platz 1 61440 Oberursel	AXA Konzern AG Colonia-Allee 10-20 51067 Köln
AachenMünchener Versicherung AG AachenMünchener-Platz 1 52064 Aachen	ARAG Allgemeine Versicherungs-AG ARAG Platz 1 40472 Düsseldorf	AXA Krankenversicherung AG Colonia-Allee 10-20 51067 Köln
AIG Europe Limited, Direktion für Deutschland Speicherstraße 55 60327 Frankfurt am Main	ARAG Krankenversicherungs-AG Hollerithstraße 11 81829 München	AXA Lebensversicherung AG Colonia-Allee 10-20 51067 Köln
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG Dieselstraße 8 85774 Unterföhring	ARAG Lebensversicherungs-AG Hollerithstraße 11 81829 München	AXA MATRIX Risk Consultants Niederlassung Deutschland Colonia-Allee 10-20 51067 Köln
Allianz Deutschland AG Königinstraße 28 80802 München	ARAG SE ARAG Platz 1 40472 Düsseldorf	AXA Technology Services Germany GmbH Colonia-Allee 10-20 51067 Köln
Allianz Global Corporate & Specialty SE Königinstraße 19 80539 München	Athene Lebensversicherung AG Abraham-Lincoln-Park 1 65189 Wiesbaden	AXA Versicherung AG Colonia-Allee 10-20 51067 Köln
Allianz Lebensversicherungs-AG Reinsburgstraße 19 70178 Stuttgart	Atradius Kreditversicherung Niederlassung der Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros Opladener Straße 14 50679 Köln	Baden-Badener Versicherung AG Schlackenbergstraße 20 66386 St. Ingbert
Allianz Private Kranken- versicherungs-AG Königinstraße 28 80802 München	AUXILIA Rechtsschutz- Versicherungs-AG Uhlandstraße 7 80336 München	Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG Barmenia-Allee 1 42119 Wuppertal
Allianz Versicherungs-AG Königinstraße 28 80802 München	AXA Corporate Solutions Deutschland Niederlassung der AXA Corporate Solutions Assurance S.A. Colonia-Allee 10-20 51067 Köln	Barmenia Krankenversicherung a.G. Barmenia-Allee 1 42119 Wuppertal
ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit Alte Leipziger-Platz 1 61440 Oberursel	AXA Group Solutions SA Colonia-Allee 10-20 51067 Köln	Barmenia Lebensversicherung a.G. Barmenia-Allee 1 42119 Wuppertal

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

**Basler
Sachversicherungs-AG**
Basler Straße 4
61352 Bad Homburg

**Bayerische
Beamtenkrankenkasse AG**
Maximilianstraße 53
80538 München

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

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

**CARDIF
Allgemeine Versicherung
Zweigniederlassung für
Deutschland**
Friedlzheimer Straße 6
70499 Stuttgart

**Central
Krankenversicherung AG**
Hansaring 40-50
50670 Köln

**CHUBB INSURANCE
COMPANY OF EUROPE SE**
Direktion für Deutschland
Lurgiallee 12
60439 Frankfurt am Main

**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
Service GmbH**
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

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

**Condor
Allgemeine Versicherungs-AG**
Admiralitätstraße 67
20459 Hamburg

**Condor
Lebensversicherungs-AG**
Admiralitätstraße 67
20459 Hamburg

Continental AG Holding
Ruhrallee 92
44139 Dortmund

**Continental
Krankenversicherung a.G.**
Ruhrallee 92
44139 Dortmund

**Continental
Lebensversicherung AG**
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München

**Continental
Rechtsschutz Service GmbH**
Ruhrallee 92
44139 Dortmund

**Continental
Sachversicherung AG**
Ruhrallee 94
44139 Dortmund

**Cosmos
Lebensversicherungs-AG**
Halbergstraße 52-54
66121 Saarbrücken

**D.A.S.
Rechtsschutz Leistungs-GmbH**
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf

**DA Deutsche Allgemeine
Versicherung AG**
Oberstedter Straße 14
61440 Oberursel

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

Debeka
Krankenversicherungsverein a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56073 Koblenz

Debeka
Lebensversicherungsverein 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
Krankenversicherungsverein a.G.
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg

DEVK
Allgemeine Versicherungs-AG
Riehler Straße 190
50735 Köln

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

DEVK
Deutsche Eisenbahn Versicherung
Sach- und HUK-Versicherungs-
verein a.G. Betriebliche Sozial-
einrichtung 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
Krankenversicherung 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

EUROPÄISCHE
Reiseversicherung AG
Rosenheimer Straße 116
81669 München

EUROPA
Lebensversicherung AG
Piusstraße 137
50931 Köln

EUROPA
Versicherung AG
Piusstraße 137
50931 Köln

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 am Main

Frankfurter
Lebensversicherung AG
Liebigstraße 24
60323 Frankfurt am Main

Freie Arzt- und Medizinkasse
der Angehörigen der
Berufsfeuerwehr und Polizei
VVaG (FAMK)
Hansaallee 154
60320 Frankfurt am Main

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

Generali
Deutschland AG
Adenauerring 7
81737 München

Generali
Lebensversicherung AG
Adenauerring 7
81737 München

**Generali
Versicherung AG**
Adenauerring 7
81737 München

**General
Reinsurance AG**
Theodor-Heuss-Ring 11
50668 Köln

**GLOBALE
Pensions und Service GmbH**
Krischerstraße 22
40789 Monheim am Rhein

**Gothaer
Allgemeine Versicherung AG**
Gothaer Allee 1
50969 Köln

**Gothaer
Finanzholding AG**
Berlin-Kölnische-Allee 1
50969 Köln

**Gothaer
Krankenversicherung AG**
Arnoldiplatz 1
50969 Köln

**Gothaer
Lebensversicherung AG**
Arnoldiplatz 1
50969 Köln

**Gothaer
Systems GmbH**
Pohligstraße 3
50969 Köln

**Grundeigentümer-
Versicherung VVaG**
Große Bäckerstraße 7
20095 Hamburg

**GVO Gegenseitigkeit
Versicherung Oldenburg VVaG**
Osterstraße 15
26122 Oldenburg

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

**HALLESCHE Krankenversicherung
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
auf Gegenseitigkeit**
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 Krankenversicherung AG**
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HDI Global SE
HDI-Platz 1
30659 Hannover

HDI Kundenservice AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 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 am Main

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

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

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

IDEAL Lebensversicherung a.G.
Kochstraße 26
10969 Berlin

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

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

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

INTER
Allgemeine Versicherung AG
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

INTER
Krankenversicherung AG
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

INTER
Lebensversicherung AG
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

INTER
Versicherungsverein 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

**Itzehoer Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG**
Itzehoer 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 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

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 International AG
HDI-Platz 1
30659 Hannover

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

Talanx Reinsurance Broker GmbH
HDI-Platz 1
30659 Hannover

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**
Max-Planck-Straße 37a
50858 Köln

**VEREINIGTE
POSTVERSICHERUNG VVaG**
Mittlerer Pfad 19
70499 Stuttgart

**Vereinigte Tierversicherung
Gesellschaft auf Gegenseitigkeit**
Sonnenberger Straße 2
65193 Wiesbaden

**Versicherungskammer Bayern
Konzern-Rückversicherung AG**
Maximilianstraße 53
80538 München

**Versicherungskammer Bayern
– Landesbrand Vertriebs- und
Kundenmanagement GmbH (VKM)**
Maximilianstraße 53
80538 München

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

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

**VGH
Provinzial Lebens-
versicherung 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
80538 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 Lebensversicherung a.G.
Marsstraße 37
80335 München

XL Catlin Services SE
Direktion für Deutschland
Kranhaus 1
Im Zollhafen 18
50678 Köln

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

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

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

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

Zurich
Service GmbH
Poppelsdorfer Allee 28
53115 Bonn

Zürich
Vertriebs GmbH
Poppelsdorfer Allee 28
53115 Bonn

TARIFUNGEBUNDENE UNTERNEHMEN (86)

Stand: 1. Juni 2017

Aachener Bausparkasse AG Theaterstraße 92/94 52062 Aachen	AXA Logistic Services GmbH Colonia-Allee 10-20 51067 Köln	ERGO Direkt Versicherung AG Karl-Martell-Straße 60 90344 Nürnberg
ACTINEO GmbH Mannesmannstraße 5 50996 Köln	Bestattungsinstitut Denk Trauerhilfe GmbH Fürstenbrunner Weg 10-12 14059 Berlin	FEUERSOZietät BERLIN BRANDENBURG Versicherung AG Am Karlsbad 4-5 10785 Berlin
ADAC-Rechtsschutz Versicherungs-AG Hansastraße 19 80686 München	Braunschweig-IT GmbH Theodor-Heuss-Straße 10 38122 Braunschweig	FWU AG Boschetsrieder Straße 67 81379 München
ADAC-Schutzbrief Versicherungs-AG Hansastraße 19 80686 München	Canada Life Assurance Europe plc Niederlassung für Deutschland Höninger Weg 153a 50969 Köln	FWU Life Insurance Lux S.A. Niederlassung Deutschland Betzenstraße 6 66111 Saarbrücken
Ahorn AG Fürstenbrunner Weg 10-12 14059 Berlin	Coface Rating GmbH Isaac-Fulda-Allee 1 55124 Mainz	Gothaer Beratung und Vertriebsservice GmbH Arnoldplatz 1 50969 Köln
Allianz Pension Consult GmbH Marienstraße 50 70178 Stuttgart	Deutsche Assistance Versicherung AG Hansaallee 199 40549 Düsseldorf	Grieneisen GBG Bestattungen GmbH Fürstenbrunner Weg 10-12 14059 Berlin
Allianz SE Königinstraße 28 80802 München	DIREKTE SERVICE Management GmbH Rotebühlstraße 120 70197 Stuttgart	GVV-Kommunal- versicherung VVaG Aachener Straße 952-958 50933 Köln
Alte Oldenburger Krankenversicherung AG Theodor-Heuss-Straße 96 49377 Vechta	Domestic & General Insurance PLC Versicherungsgesellschaft Direktion für Deutschland Hagenauer Straße 44 65203 Wiesbaden	Haftpflchtgemeinschaft Deutscher Nahverkehrs- und Versorgungsunternehmen Allgemein (HDNA) VVaG Arndtstraße 26 44787 Bochum
Ammerländer Versicherung VVaG Bahnhofstraße 8 26655 Westerstede	ERGO Direkt Krankenversicherung AG Karl-Martell-Straße 60 90344 Nürnberg	Heidelberger Leben Service Management GmbH Forum 7 69126 Heidelberg
Aon Versicherungsmakler Deutschland GmbH Caffamacherreihe 16 20355 Hamburg	ERGO Direkt Lebensversicherung AG Karl-Martell-Straße 60 90344 Nürnberg	Heidelberger Lebensversicherung AG Im Breitspiel 2-4 69126 Heidelberg
Assekuranz Herrmann GmbH Am Hardtwald 3 76275 Ettlingen		
AXA Customer Care GmbH Colonia-Allee 10-20 51067 Köln		

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

**HUK-COBURG Asset
Management GmbH**
Bahnhofplatz
96444 Coburg

**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

**IPZ Institut für Pensions-
Management und
Zusatzversorgung GmbH**
Bahnhofplatz
96444 Coburg

Janitos Versicherung AG
Im Breitspiel 2-4
69126 Heidelberg

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

**LIGA Krankenversicherung
katholischer Priester VVaG**
Weißenburgstraße 17
93055 Regensburg

**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**
Sophienstraße 26
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

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

**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 Neuhaus

**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 Service Center GmbH
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden

**RVM Versicherungsmakler
GmbH & Co. KG**
Arbachtalstraße 22
72800 Eningen u. A.

**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 am Main

Stuttgarter Vorsorge-
Management GmbH
Rotebühlstraße 120
70197 Stuttgart

sum.cumo GmbH
Hamburger Straße 158
25337 Elmshorn

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

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

USAA Limited
Niederlassung für Deutschland
der USAA Limited UK
Königsberger Straße 1
60487 Frankfurt am Main

Versicherungskammer Bayern
Versicherungsanstalt des
öffentlichen Rechts
Maximilianstraße 53
80538 München

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

vigo Krankenversicherung VVaG
Konrad-Adenauer-Platz 12
40210 Düsseldorf

Viridium Group
GmbH & Co. KG
Forum 7
69126 Heidelberg

Viridium Service
Management GmbH
Dornhofstraße 36
63263 Neu-Isenburg

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

STELLV. VORSITZENDE



Uwe H. Reuter
Vorsitzender des Vorstandes
VHV Gruppe,
Hannover

WEITERE MITGLIEDER



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



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



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



Dr. Doris Höpke
Mitglied des Vorstandes
Munich Re,
München



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



Dr. Frank Walthes
Vorsitzender des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern,
München



Uwe Laue
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
AGV, München



Ulrich Leitermann
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund



Ulrich C. Nießen
Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG,
München



Sarah Rössler
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG Versicherungs-
gruppe, Coburg



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

GASTMITGLIEDER



Dr. Heiner Feldhaus
Vorsitzender der Vorstände
Concordia Versicherungen,
Hannover



Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

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

HAUPT- GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL NIEBLER

**Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied**

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

VERANSTALTUNGS- ORGANISATION

**Maria Heyden
Veronique Messing**

SEKRETARIAT

**Petra Werner
Sabine Freund**

RECHTSABTEILUNG

DR. SEBASTIAN HOPFNER

Stellv. Hauptgeschäftsführer

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

SYLVIA EGO

Referentin

- | Arbeitsvertragsgestaltung
- | Teilzeit und Befristung
- | Mutterschutz
- | Elternzeit
- | Betriebsverfassungsrecht

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

SEKRETARIAT

**Inge Lihotzky
Birgit Werner
Birgit Herold**

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



Maria Heyden



Veronique
Messing



Dr. Sebastian
Hopfner



Betina Kirsch



Dr. Michael Gold



Sylvia Ego



Verena Richter



Anna Teifel



Dr. Benjamin
Heider



Kerstin Römelt



Olga Worm



Tobias Hohenadl



Ylva Zimmermann



Dr. Sandra Kreft

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

DR. MICHAEL GOLD

Geschäftsführer

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

ANNA TEIFEL

Referentin

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

ANNA TEIFEL

Referentin

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

AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“

VORSITZENDE

Sarah Rössler

Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

STELLV. VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich

Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Dr. Karin Becker

Bereichsleiterin Vertrieb
R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Wiesbaden

Thomas Belker

Sprecher des Vorstandes
Talanx Service AG,
Hannover

Ralf Berndt

Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungsgruppe,
Stuttgart

Duygu Besli

Mitglied des Vorstandes
AUXILIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
München

Walter Bockshecker

Mitglied der Vorstände
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Dr. Wolfgang Brezina

Mitglied des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Torsten Hallmann

Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Guido Hilchenbach

Personalleiter
LVM Versicherungen,
Münster

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Michael Hinssen

Head of Corporate
Human Resources
Munich Re,
München

Marlies Hirschberg-Tafel

Mitglied des Aufsichtsrates
SIGNAL IDUNA Gruppe,
München

Dr. Katharina Höhn

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

Ilka Houben

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

Andrea Karst-Swierczynski

Geschäftsführerin
GKC Gothaer Kunden-
Service-Center GmbH,
Köln

Sabine Krummenerl

Mitglied des Vorstandes
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Julia Merkel

Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Ulrich C. Nießen

Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG,
München

Dr. Susanne Pauser

Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

Dr. Katrin Peitz

Hauptabteilungsleiterin
Westfälische Provinzial
Versicherung AG,
Münster

Barbara Schick

Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern,
München

Dr. Astrid Stange

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

Beatrice von Brauchitsch

Generalbevollmächtigte
Provinzial NordWest
Holding AG,
Münster

Ulrike Zeiler

Ressortbereichsleiterin
Personal
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

Betina Kirsch

Dr. Michael Niebler

AUSSCHUSS FÜR TARIF- UND ARBEITSRECHTSFRAGEN (ATA)

VORSITZENDE

Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

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

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

VORSITZENDE DER AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

Nord
Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

Bayern und Sachsen
Werner Hirsch
Leiter Personal und
Facilitymanagement
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

Volker Hempel
Personalleiter
Continental
Versicherungsverbund,
Dortmund

Uwe Keller
Abteilungsleiter Personal
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Mitte
Ethel Wellmeier
Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

WEITERE MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Thomas Kistenmacher
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

NRW-Nord
Bernhard Glombitza
Hauptabteilungsleiter Personal
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Thomas Barann
Personalleiter
Gothaer Versicherungen,
Köln

Dr. Martin Kock
Syndikus
Generali Deutschland AG,
Köln

NRW-Süd
Roger Halleck
Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Thomas Belker
Sprecher des Vorstandes
Talanx Service AG,
Hannover

Jens Lauber
Personalleiter Konzern
Versicherungskammer Bayern,
München

Rhein-Main, Hessen, Thüringen
Torsten Berner
Human Resources
Manager Germany & Austria
ACE European Group Ltd.
Direktion für Deutschland,
A Chubb Company,
Frankfurt am Main

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Alexander Libor
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Süd-West
Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

Arne Fischer
Leiter Personal
Provinzial Nord Brandkasse AG,
Kiel

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

Jörg Funck
Direktor Personal
und Standortservice
Provinzial Rheinland
Versicherungen,
Düsseldorf

Jörg Schmidt
Konzernpersonalleiter
AXA Konzern AG,
Köln

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

Jürgen Schrade
Personalleiter
NÜRNBERGER Versicherung,
Nürnberg

Dr. Peter Seemann
Leiter HR Consulting
Munich Re,
München

Hans-Jörg Tatzel
Leiter Personalkonzepte
und Services
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Frank Tepen
Stellv. Direktor Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Ulrich von Agris
Abteilungsleiter Personal
AachenMünchener,
Aachen

Michael Witzel
Mitglied der erweiterten
Geschäftsleitung
Concordia Versicherungen,
Hannover

Ulrike Zeiler
Ressortbereichsleiterin
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

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

MITGLIEDER

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

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Daniel Thomas
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Holger Tietz
Mitglied des Vorstandes
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

Kai Völker
Mitglied des Vorstandes
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

GAST

Dr. Tobias Jagalla
Abteilungsleiter
Analyse & Einkauf
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold

KOMMISSION BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

VORSITZENDER

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

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

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

MITGLIEDER

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

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

Michael Strobl
Abteilungsleiter
Kostenrechnung/Controlling
NÜRNBERGER Versicherung,
Nürnberg

Hans Luh
Prokurist
ALTE LEIPZIGER-HALLESCHER,
Oberursel

Nina Schillig
Controlling
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Holger Tietz
Mitglied des Vorstandes
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION PERSONALCONTROLLING

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Roger Halleck
Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Andreas Lang
Leiter Personalinstrumente
und Steuerung
Versicherungskammer
Bayern,
München

Markus Bär
Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Thomas Voß
Leiter der Abteilung
Personalcontrolling
Generali Deutschland AG,
München

Christin Clodius
Leitung HR Strategie
AXA Konzern AG,
Köln

Dr. Tobias Jagalla
Abteilungsleiter
Analyse & Einkauf
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

ARBEITSKREIS PERSONALSTATISTIK

MITGLIEDER

Christian Auer

Referent Personalinstrumente
und Steuerung
Versicherungskammer Bayern,
München

Walter Berger

Referent KP Controlling
Wüstenrot &
Württembergische AG,
Stuttgart

Johannes Bohsem

Personalcontroller
Gothaer Versicherungen,
Köln

Volker Braun

Referent Personalplanung
und -steuerung
WWK Versicherungen,
München

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 Group AG,
Düsseldorf

Mandy Mertes

Personalcontrollerin
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Wilfried Phlippen

Gruppenleiter Personal und
Soziales/Steuerung und Controlling
Generali Deutschland AG,
Köln

André Redelstein

Spezialist Personal-Controlling
DEVK Versicherungen,
Köln

Frank Ültzhöfer

Referent Personalcontrolling
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Gernot Weber

Gruppenleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold

Olga Worm

KAPITALANLAGEAUSSCHUSS

VORSITZENDER

Dr. Michael Niebler

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
AGV, München

MITGLIEDER

Dr. Anton Buchhart

Hauptabteilungsleiter
Kapitalanlagen
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Georg Distler

Head of Infrastructure Debt
Versicherungskammer Bayern,
München

NORD

VORSITZENDER

Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

MITGLIEDER

Bernd Billerbeck
Personalleiter
Skandia Versicherung
Management & Service GmbH,
Berlin

Arne Fischer
Leiter Personal
Provinzial Nord Brandkasse AG,
Kiel

Martin Geerken
Abteilungsleiter
Itzehoeer Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG,
Itzehoe

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

Thomas Kistenmacher
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Julia Lees
Mitglied der Geschäftsleitung
sum.cumo GmbH,
Hamburg

Christian Riekel
Personalleiter
AXA Konzern AG,
Hamburg

Viola Schimansky
HR Director Deutschland
Aon Holding
Deutschland GmbH,
Hamburg

Frank Stege
Personalleiter
ERGO Group AG,
Hamburg

Frank Tepen
Stellv. Direktor Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Reiner Volquardsen
Abteilungsleiter Personal
Allianz Deutschland AG,
Hamburg

Andrea Wittrisch
Regional Head of
Human Resources
Euler Hermes Deutschland
Niederlassung der
Euler Hermes SA,
Hamburg

Dr. Jan Zeibig
Abteilungsleiter
KRAVAG-LOGISTIC
Versicherungs-AG,
Hamburg

MITTE

VORSITZENDE

Ethel Wellmeier
Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

MITGLIEDER

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

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

Marion Engelhardt
Bereichsleitung Personal
Öffentliche Versicherung
Braunschweig,
Braunschweig

Wolfgang Kanopka
Leiter Personal und Ausbildung
Öffentliche Versicherungen
Oldenburg,
Oldenburg

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

NRW-NORD

VORSITZENDER

Michael Korth

Personalleiter
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

Eckehard Lühring

Leiter Zentralbereich Personal
Hannover Rück SE,
Hannover

Henrik Metzlauff

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

Henning Meyer

Abteilungsleiter Personal
Concordia Versicherungen,
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

Bernhard Glombitza

Hauptabteilungsleiter Personal
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai

Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Arne Fischer

Hauptabteilungsleiter
Provinzial Nord
Brandkasse AG,
Kiel

Guido Hilchenbach

Personalleiter
LVM Versicherungen,
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 Thoiss

Abteilungsleiter Personal
Deutsche Rückversicherung AG
Verband öffentlicher Versicherer,
Düsseldorf

Stephan Tocholski

Hauptabteilungsleiter
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

Dr. Werenfried Wendler

Mitglied des Vorstandes
ARAG Krankenversicherungs-AG,
Düsseldorf

NRW-SÜD

VORSITZENDER

Roger Halleck

Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

MITGLIEDER

Anke Bamberger

Leiterin Personal
GVV-Kommunalversicherung
VVG, Köln

Thomas Barann

Personalleiter
Gothaer Versicherungen,
Köln

Andrea Delheid

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

Cornelia Demmel

Director HR
Coface, Niederlassung
in Deutschland,
Mainz

Birgit Ehrenfried

Abteilungsleiterin
Atradius Kreditversicherung
Niederlassung der Atradius
Crédito y Caución S.A. de
Seguros y Reaseguros,
Köln

Thomas Haase

Abteilungsleiter Personal
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

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

Hartmut Koch

HR Manager Germany,
Employment Counsel
XL Catlin Services SE,
Direktion für Deutschland,
Köln

Alexandra Krombach

Leiterin Personalmanagement
ERGO Group AG,
Köln

Werner Löwen

Mitglied der Geschäftsleitung
Canada Life Assurance
Europe plc, 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

Jörg Schmidt

Konzernpersonalleiter
AXA Konzern AG,
Köln

Florian Siegel

Human Resources Manager
ACTINEO GmbH,
Köln

Dr. Holger Stein

Leiter Personal
Central Krankenversicherung AG,
Köln

Ulrich von Agris

Abteilungsleiter Personal
AachenMünchener,
Aachen

Uta Wonschik

Leiterin Personalmanagement
Düsseldorf
ERGO Group AG,
Düsseldorf

RHEIN-MAIN, HESSEN, THÜRINGEN

VORSITZENDER

Torsten Berner
Human Resources
Manager Germany & Austria
ACE European Group Ltd.
Direktion für Deutschland,
A Chubb Company,
Frankfurt am Main

Kirsten Granzer
Abteilungsleiterin Personalstab
Helvetia Versicherungen
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

Alexander Leibold
Leiter Personal
Wiesbaden und Offenbach
AXA Konzern AG,
Wiesbaden

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

Marco Meenzen
Bereichsleiter Personal
Basler Versicherungen,
Bad Homburg

MITGLIEDER

Kristine Alex
International Human
Resources Manager
FM Insurance Company Ltd.
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

Thomas Haase
Abteilungsleiter Personal
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

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

Holger Beckmann
Leiter Human Resources
Coface, Niederlassung
in Deutschland,
Mainz

Sabine Hauschild
Leiterin HR-Businesspartner
Athene
Lebensversicherung AG,
Wiesbaden

Aleksandra Sesum
HR Managerin
USAA Limited
Niederlassung für Deutschland
der USAA Limited UK,
Frankfurt am Main

Rolf Bindhardt
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Wiesbaden

Dr. Jürgen Höller
Abteilungsleiter
Personal und Stabsdienste
InterRisk Versicherungs-AG
Vienna Insurance Group,
Wiesbaden

Hans-Jörg Tatzel
Leiter Personalkonzepte
und Services
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Thilo Brednich
Standortleiter Neu-Isenburg
Viridium Service
Management GmbH,
Neu-Isenburg

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

Rom de Vries
Personalleiter
Viridium Group GmbH & Co. KG,
Neu-Isenburg

Christa Kehm
Leiterin Personalabteilung
DEURAG Deutsche
Rechtsschutz-Versicherung AG,
Wiesbaden

SÜD-WEST

VORSITZENDER

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

Patrick Niederländer
Personalleiter
Continentale Kranken-
versicherung a.G.,
Mannheim

MITGLIEDER

Angelika Dahlem
Gruppenleiterin
Personalservice
CosmosDirekt
Lebensversicherungs-AG,
Saarbrücken

Rudolf Geburtig
Mitglied des Vorstandes
Protektor
Lebensversicherungs AG,
Mannheim

Rolf Jauch
Geschäftsführer
Assekuranz Herrmann GmbH,
Ettlingen

Stefan Müller
Personalleiter
SAARLAND Versicherungen,
Saarbrücken

Mabel Müller-Krumke
Personalleiterin
Baden-Badener
Versicherung AG,
St. Ingbert

Jürgen Schmitz
Personalleiter
BGV-Versicherung AG,
Karlsruhe

Christian Schubert
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Mannheim

Margarete Voll
Personalleiterin
Stuttgart/Karlsruhe
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

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

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

Svenja Maier
Personalleiterin
Innovation Group AG,
Stuttgart

Jens Müller
Personalleiter
Stuttgarter
Versicherungsgruppe,
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

Petra Steinert
Leiterin Personal
BNP Paribas Cardif,
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

Harald Gabler
Personalleiter
Continental Lebens-
versicherung AG,
München

Christine Heer-Elke
Leiterin Personalmanagement
München und Berlin/Leipzig
ERGO Group 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

Dr. Rupert Lindermayr

Personalleiter
msg life Deutschland GmbH,
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

Leiter Personalmanagement
Die Bayerische,
München

Christian Riekel

Personalleiter
AXA Konzern AG,
Hamburg

Eva Scheeser

Mitglied der Geschäftsführung
ADAC Versicherungen,
München

Dr. Herbert Schmidt

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk
der Versicherungswirtschaft
in München e.V.,
München

Jürgen Schrade

Personalleiter
NÜRNBERGER Versicherung,
Nürnberg

Joachim Seifert

Bereichsleiter Personal/
Leiter Vorstandsstab
Generali Versicherung AG,
München

Jürgen Urnauer

Personalleiter
OSKAR SCHUNCK GmbH
& Co. KG,
München

Wilma van Dijk

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

Markus Webhofen

Bereichsleiter Personal
WWK Lebensversicherung a.G.,
München

AUSSCHUSS VERTRIEB DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

VORSITZENDER

Gerhard Müller
Vorsitzender des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen,
Dresden

MITGLIEDER

Jawed Barna
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungsgruppe,
Stuttgart

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen,
Münster

Oliver Brück
Mitglied des Vorstandes
Gothaer Versicherungen,
Köln

Harald Christ
Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Beratung und Vertrieb AG,
Düsseldorf

Dr. Jürgen Cramer
Mitglied des Vorstandes
Sparkassen
DirektVersicherung,
Düsseldorf

Bernd Felske
Mitglied des Vorstandes
Generali Versicherung AG,
München

Stefan Gronbach
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Wolfgang Hanssmann
Mitglied des Vorstandes
Talanx Deutschland AG,
Köln

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

Dirk Hendrik Lehner
Mitglied des Vorstandes
Württembergische
Versicherung AG,
Stuttgart

Joachim Müller
Vorsitzender des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG,
München

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

PROGRAMMKOMMISSION JAHRESTAGUNG PERSONALVORSTÄNDE

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 Group AG,
Düsseldorf

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

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied AGV,
München

Dietmar Scheel
Mitglied der Vorstände
DEVK Versicherungen,
Köln

Dr. Gerhard Schmitz
Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes
Continentale
Versicherungsverbund,
Dortmund

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

Dr. Werenfried Wendler
Mitglied des Vorstandes
ARAG Krankenversicherungs-AG,
München

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sandra Kreft

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

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 Ltd.
Direktion für Deutschland,
A Chubb Company,
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 Versicherung,
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

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

VORSITZENDER

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

STELLV. VORSITZENDER

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungsgruppe,
Stuttgart

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

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

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

Elisabeth Stiller
Abteilungsleiterin Vertrieb
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e. V.
(GDV),
Berlin

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

Dr. Thomas Vogeno
Bereichsleiter
Personal Vertrieb
ERGO Group 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 Barmenia Versicherungen, Wuppertal	
VORSTAND	Dr. Andreas Eurich Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal	
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER-KONFERENZ	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV	
ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS	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 Krankenversicherung e.V., Köln
LOHN- UND TARIF- POLITISCHER 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. Marko Brambach Mitglied des Vorstandes PENSIONS-SICHERUNGS- VEREIN Versicherung auf Gegenseitigkeit, Köln

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)		
AUSSCHUSS FÜR VOLKS- WIRTSCHAFTLICHE FRAGEN	Prof. Dr. Michael Heise Leiter der Unternehmens- entwicklung Bereich Economic Research and Corporate Development, Allianz SE, München	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV
HAUSHALTSAUSSCHUSS	Dr. Wolfgang Brezina Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, Unterföhring	
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
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 Versicherungs- wirtschaft (BWV) e.V., München	

VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT

PRÄSIDIUM

VIZEPRÄSIDENTEN

Dr. Manfred Knof
Vorsitzender des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
München

Dr. Markus Rieß
Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Group AG,
Düsseldorf

VORSTAND

MITGLIED DES VORSTANDES

Dr. Rainer Reitzler
Vorsitzender der Vorstände
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

GESCHÄFTSFÜHRER- KONFERENZ

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

LANDESVEREINIGUNG UNTERNEHMERVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ (LVU)

MITGLIED DES VORSTANDES

Uwe Laue
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (IW)

MITGLIED DES VORSTANDES

Prof. Dr. Michael Heise
Allianz SE,
München

BILDUNGSWERK DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT

MITGLIED DES VORSTANDES

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

SOZIALE SELBSTVERWALTUNG		
DEUTSCHE RENTEN- VERSICHERUNG BUND	VORSTAND	VERTRETERVERSAMMLUNG
	Stellv. Mitglied Dr. Rolf Niemann Bad Homburg	Ordentliches Mitglied Dr. Jörg Müller-Stein Grünwald
VERWALTUNGS- BERUFSGENOSSENSCHAFT	VORSTAND	
	Mitglied Jürgen Strahl Personalleiter HanseMerkur Versicherungsgruppe, Hamburg	
	VERTRETERVERSAMMLUNG	
	Ordentliche Mitglieder	Stellv. Mitglieder
	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	Gregor-Dominik Freund Mainz
	Dr. Jörg Müller-Stein Grünwald	Hans Grundmeier Springe
	Ethel Wellmeier Personalleiterin VGH Versicherungen, Hannover	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

ORDENTLICHES MITGLIED

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

Anna Teifel
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

Anna Teifel
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
Mitglied des
Bundesvorstandes
Leiter Fachbereich
Finanzdienstleistungen,
Berlin



Martina Grundler
Leiterin der
Bundesfachgruppe
Versicherungen,
Berlin

| 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

| Bayern

Eugen Birk
Generali Deutschland AG,
München

Stefan Eberl
Munich Re,
München

Renate Trattner-Lang
Generali Deutschland AG,
München

Anja Wurtz
AXA Konzern AG,
München

Dr. Harald Zobel
Allianz Deutschland AG,
München

| Berlin-Brandenburg

Silke Murawa
ERGO Group AG,
Berlin

Dietmar Neuleuf
IDEAL-Lebensversicherung AG,
Berlin

| Hamburg

Elina Ahrweiler
Basler Versicherungen,
Hamburg

Wiebke Dahl
AXA Konzern AG,
Hamburg

Olaf Harms
GDV-Dienstleistungs GmbH,
Hamburg

Karl-Heinz Mau
Debeka Versicherungen,
Hamburg

Susanne Neumann
ERGO Group AG,
Hamburg

Daniel-Christoph Schmidt
Generali Deutschland AG,
Hamburg

| Hessen

Rolf Pogacar
R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Wiesbaden

Carola Roma
Allianz Deutschland AG,
Frankfurt

I Niedersachsen/Bremen

Marion Kuntze
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

Katrin Langner
HDI,
Hannover

Henry Reemts
Talanx Service AG,
Hannover

Lutz Zindler
VGH,
Hannover

I Nord

Kerstin Ecksmann
Provinzial Nord,
Kiel

Kerstin David
Provinzial Nord,
Kiel

I Nordrhein-Westfalen

Ulrich Ackermann
Provinzial Rheinland,
Düsseldorf

Vesna Coutellier
Talanx Systeme AG,
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

I Rheinland-Pfalz/Saar

Brigitte Drewing-Christians
Debeka,
Koblenz

Michael Meyer
Debeka,
Koblenz

**I Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Thüringen**

Anja Dsygar
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Leipzig

I 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,
Köln

Martin Adam
Hallesche Private
Krankenversicherung a.G.,
Hamburg

Nicolé Benzinger-Henzler
Württembergische
Versicherung AG,
Stuttgart

Michael Böhme
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Erfurt

Manuela Franz-Fiedler
Sparkassenversicherung
Sachsen,
Dresden

Peter Daniel Forster,
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Rosemarie Henning
Gothaer Finanzholding AG,
Köln

Ute Koser
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Matthias Rickel
Talanx AG,
Hannover

Matthias Rottwinkel
Gothaer
Krankenversicherung AG,
Köln

Rose-Maria Sommer
Allianz Versicherung,
Berlin

Wolfgang Stögbauer
Hamburg

Roland Maria Weigt
Allianz SE,
München



Ute Beese
Verhandlungsführerin
DBV Gewerkschaft
der Finanzdienstleister,
Hannover

Ünver Hornung
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Thomas Kadner
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Christoph Kropp
uniVersa Versicherung,
Nürnberg

Johann Lindmeier
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Kurt-Walther Matthes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Carla Schmidt
Talanx Versicherungsgruppe,
Stuttgart

Sonja Seifer
München

Michael Westphal
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
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.

- 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.

§ 4 RECHTE UND PFLICHTEN DER MITGLIEDER

- 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.

§ 5 ORGANE

- 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 Haushaltsvoranschlages 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 e. V.
Arabellastraße 29
81925 München

Gestaltung Studio Michaela Neuhofer
München

Druck Löwen-Druck
Aying

Nachdruck, auch auszugsweise, nur
mit Genehmigung des Herausgebers,
München 2017

AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 922001-0
Telefax 089 922001-51
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de