



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

GESCHÄFTSBERICHT 2018/2019

Nach 10 Jahren des Aufschwungs wuchs die deutsche Wirtschaft im Jahr 2018 erstmals nur geringfügig. Besonders das schwächere außenwirtschaftliche Umfeld infolge von Handelskonflikten und Unsicherheiten im Hinblick auf den Brexit bremste die Konjunktur. Dennoch blieb die binnenwirtschaftliche Nachfrage stabil und als Antriebskraft intakt. Auch auf dem Arbeitsmarkt setzen sich die Besserungstendenzen fort. Für 2019 erwarten die Wirtschaftsinstitute eine erneute Abschwächung des Wachstums.

Die deutsche Versicherungswirtschaft konnte dem schwierigeren Marktumfeld erfolgreich standhalten. Die Beitragseinnahmen der Versicherungswirtschaft sind 2018 um 2,2 % gestiegen – nach einem Plus von 1,8 % im Jahr zuvor. Dennoch steht unsere Branche weiterhin vor großen Herausforderungen. Unsicherheiten durch die voranschreitende Digitalisierung, das anhaltende Niedrigzinsumfeld sowie politische Unwägbarkeiten werden weiterhin die Branche fordern.

In diesem Umfeld haben die Tarifvertragsparteien, wie im Abschluss 2017 vereinbart, Manteltarifverhandlungen für den Innendienst geführt. Nach insgesamt vier Gesprächsrunden konnten Ende Mai zwei neue Tarifverträge – „Mobiles Arbeiten“ sowie „Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei erlaubnispflichtiger konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung“ – abgeschlossen werden. Mit den Tarifverträgen ist es gelungen, zumindest für zwei Mantelthemen branchenspezifische Lösungen zu finden.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat der AGV erneut sein Serviceangebot für die Mitgliedsunternehmen ausgebaut.

Großen Anklang fanden die im Jahr 2018 neu ins Leben gerufenen „AGV-Frühstücksseminare“. Das neue kompakte Veranstaltungsformat verbindet rechtliche Information zu hochaktuellen Themen mit Networking.

Digitalisierung, Innovation und Agilität standen im Mittelpunkt unserer mittlerweile vierten Top-Managerinnen-Konferenz in Köln. Rund 140 Teilnehmerinnen nutzten die branchenübergreifend einmalige Tagung zum Austausch und Netzwerken. Ganz neue Wege beschreitet der AGV mit dem Sozialpartnerprojekt „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“. Ziel des Projektes ist es, den Unternehmen praxisnahe Handlungshilfen an die Hand zu geben.

Mit diesem Geschäftsbericht möchten wir Sie über die Aktivitäten und Initiativen des AGV im Berichtszeitraum 2018/2019 informieren. Wir danken unseren Mitgliedsunternehmen herzlich für die Zusammenarbeit und das uns entgegengebrachte Vertrauen!

München, Juni 2019



Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

01



TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

Manteltarifverhandlungen 2018/2019	8
Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen 2018/2019	9

02



EUROPA

AGV-Bericht aus Brüssel	16
Europäischer Sozialer Dialog	19
Gemeinsame Erklärungen	20

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

Regionale Verteilung	28
Beschäftigtenentwicklung	29
Mitarbeiterstruktur	30
Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit	31
Gehaltsentwicklung	32



03

04



05



VERANSTALTUNGEN

Veranstaltungskalender 2018/2019	36
Jahrestagung 2018 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	37
AGV-Hüttenfest 2018	40
Mitgliederversammlung 2018	41
AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“	43
Personalleitertagungen Außendienst 2018	45
3. AGV-Gesundheitsforum	48
4. Top-Managerinnen-Konferenz	50
Jahresauftaktveranstaltungen 2019	53
Personalleitertagungen Innendienst 2019	57
2. Forum Finanzdienstleister – Mitdenken 4.0 der VBG	61
AGV-Frühstücksseminare	63
Weiterbildung im Arbeitsrecht mit der DVA	64

PUBLIKATIONEN

Publikationen des AGV	68
Services der AGV-Homepage	72

VERBANDSORGANISATION

Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	76
Mitgliederverzeichnis	77
Vorstand	84
Geschäftsführung	86
Das Team: Referenten und Teamassistenz	88
Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	90
Ausschüsse und Kommissionen	91
Regionalausschüsse (ARA)	97
Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	106
Gewerkschaften	112
Satzung	114



06

01





TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

MANTELTARIFVERHANDLUNGEN

2018/2019

Mit Tarifabschluss vom 30. August 2017 für den Innendienst hatten sich die Tarifparteien darauf geeinigt, insbesondere zu den Themen „Mobiles Arbeiten“ und „Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“, bis zur nächsten Gehaltstarifrunde Verhandlungen aufzunehmen.



Nach insgesamt vier Gesprächsrunden unter Leitung von Dr. Susanne Pauser, Mitglied des Vorstandes der Württembergischen Versicherungen und Vorsitzende des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen des AGV, einigte sich der AGV mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV Ende Mai auf zwei neue Tarifverträge: „Mobiles Arbeiten (TV MobA)“ sowie „Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei erlaubnispflichtiger konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung (TV AÜG konzernintern)“.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Mobiles Arbeiten nicht zu einer ständigen Erreichbarkeit der Angestellten führen darf. Mobiles Arbeiten stellt besondere Anforderungen an die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Die Angestellten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich und selbstständig arbeiten können. Der Tarifvertrag „Mobiles Arbeiten“ definiert Rahmenbedingungen für Unternehmen, die zu dem Thema eine freiwillige Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbaren wollen. Bereits vereinbarte betriebliche Regelungen bleiben unberührt vom TV MobA. Statt eines Rechtsanspruches

auf Mobiles Arbeiten wird die doppelte Freiwilligkeit herausgestellt. Zudem wird durch den TV MobA in denjenigen Betrieben, in welchen auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten angeboten wird, die gemäß Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden auf neun Stunden verkürzt.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht seit 1. April 2018 auch für die erlaubnispflichtige konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vor. Diese undifferenzierte Begrenzung ist insbesondere in der Versicherungsbranche, die durch das Spartentrennungsprinzip in bestimmtem Maße zwangsläufig auf konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung angewiesen ist, nicht sinnvoll. Unter der Voraussetzung, dass ein Arbeitnehmer bei seinem Vertragsarbeitgeber die Tarifkonditionen des Flächentarifvertrages erhält, kann zukünftig die Höchstüberlassungsdauer auf 45 Jahre durch den „TV AÜG konzernintern“ erhöht werden.

Hinsichtlich der „großen Themen“, wie etwa eines Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung sowie der Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeitregelungen für die deutlich über tariflich bezahlten Angestellten, konnte im Zuge der Manteltarifverhandlungen zwischen den Gehaltsrunden keine Lösung gefunden werden.

TARIFGESCHEHEN IN ANDEREN WIRTSCHAFTSBEREICHEN 2018/2019

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es in der Versicherungswirtschaft keine Gehaltstarifverhandlungen. Die Laufzeit des aktuellen Abschlusses für den Innendienst wird nach 29 Monaten am 31. August 2019 enden, die des Außendienstes nach 36 Monaten am 31. Dezember 2019. Dies bietet den Mitgliedsunternehmen bis zum Spätsommer 2019 Planungssicherheit. Für die Mitarbeiter des Innendienstes wurden die Tarifgehälter nach der Anhebung um 2,0 % am 1. November 2017, in der zweiten Stufe am 1. Dezember 2018 um 1,7 % angehoben.

Nach wie vor liegen lang laufende Tarifabschlüsse im Trend. Das zeigt ein Blick auf das aktuelle tarifpolitische Umfeld. Mit Ausnahme der Chemischen Industrie (15 Monate) und der Papierindustrie (18 Monate) liegt die Laufzeit der Abschlüsse zwischen 22 und 36 Monaten. Die Durchschnittsbelastungen liegen im Berichtszeitraum zwischen 5,7 % im Öffentlichen Dienst der Länder und 2,8 % in der Druckindustrie. Auch die Belastung der Abschlüsse umgerechnet auf 12 Monate nach Westrick variiert stark: Während die Druckindustrie mit 1,4 % am unteren Ende liegt, erreicht die Chemische Industrie mit 3,0 % die höchste Belastung im Berichtszeitraum.

Aktuell verhandeln noch einige wichtige Wirtschaftszweige wie das Bankgewerbe und der Groß- und Einzelhandel. Die Tarifverhandlungen für das private und öffentliche Bankgewerbe sind am 20. Mai 2019 in der vierten Verhandlungsrunde ergebnislos abgebrochen worden – trotz eines deutlich verbesserten Gehaltsangebots seitens der Arbeitgeber sowie umfangreichen Angeboten und Lösungsansätzen zu verschiedenen Nebenthemen.

TARIFGESCHEHEN 2018/2019

Abschluss am	Branche	Durchschnittsbelastung in %	Belastung für 12 Monate ¹ in %	Laufzeit in Monaten
20.09.2018	Chemische Industrie	3,6	3,0	15
14.12.2018	Deutsche Bahn (EVG)	4,0	2,2	29
04.01.2019	Deutsche Bahn (GDL)	4,0	2,2	29
02.03.2019	Öffentlicher Dienst der Länder	5,7	2,9	33
06.03.2019	Papierindustrie	3,0	2,3	18
17.03.2019	Westdeutsche Stahlindustrie	4,2	2,6	22
03.05.2019	Druckindustrie	2,8	1,4	36

¹Umgerechnet nach Westrick

CHEMISCHE INDUSTRIE

Am 20. September 2018 haben sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (IG BCE) auf einen Tarifabschluss für die rund 580.000 Beschäftigten geeinigt.

Abschluss-Eckpunkte

- > 2 Null-Monate im August und September 2018.
- > Einmalzahlung von 280 € im September 2018.
- > Lineare Tarifierhöhung um 3,6 % im Oktober 2018.
- > Einmalzahlung von 80 € an die Auszubildenden im September 2018.
- > Erhöhung der Ausbildungsvergütungen im 1. und 2. Ausbildungsjahr um 9,0 % sowie im 3. und 4. Ausbildungsjahr um 6,0 % im Oktober 2018.
- > Das tarifliche Urlaubsgeld wird von 614 € auf 1.200 € pro Jahr erhöht. Für Auszubildende steigt es von 450 € auf 700 €.
- > Laufzeit: 15 Monate (Beginn regional unterschiedlich).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich (ohne Anpassung des Urlaubsgeldes) für die gesamte Laufzeit von 15 Monaten liegt bei **3,6 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,0 %**.

DEUTSCHE BAHN (EVG)

Am 14. Dezember 2018 einigten sich Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv MoVe) und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) für die Deutsche Bahn AG (DB AG) auf einen Tarifabschluss.

Abschluss-Eckpunkte

- > 9 Null-Monate von Oktober 2018 bis Juni 2019.
- > Einmalzahlung in Höhe von 1.000 € zwischen Oktober 2018 und Juni 2019.
- > Lineare Tarifierhöhung um 3,5 % ab 1. Juli 2018.
- > Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,6 % ab 1. Juli 2020.
- > Fortführung des bestehenden Wahlmodells zur Arbeitszeit im Wert von 2,6 %. Die Mitarbeiter können zwischen drei Varianten wählen:
 1. Der Mitarbeiter behält seine 39-Stunden-Woche bei und erhält zum 1. Juli 2020 2,6 % mehr Lohn.
 2. Anstelle einer Lohnerhöhung entscheidet sich der Mitarbeiter für eine Arbeitszeitverkürzung um 52 Stunden.
 3. Der Mitarbeiter erhält zusätzlich sechs Urlaubstage und einen Einmalbetrag von 700 €.
- > Die Zeientnahmen aus dem Langzeitkonto werden vereinfacht und die Möglichkeit eingeführt, zur kurzfristigen Kinderbetreuung Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto zu entnehmen.

- > Auszubildende und dual Studierende erhalten eine Einmalzahlung von 460 € und eine Entgelterhöhung um 60 € zum 1. Juli 2019 bzw. um 40 € zum 1. Juli 2020. Mit Ablauf von 36 Monaten nach erfolgreicher Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erhalten sie eine einmalige Pauschalzahlung von 500 € zur betrieblichen Altersvorsorge.
- > Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge erhöht sich um 1,1 %-Punkte. Zusätzlich ist die Möglichkeit einer vom Arbeitgeber bezuschussten Umwandlung von Zeitguthaben in betriebliche Altersvorsorge vereinbart worden.
- > Laufzeit vom 1. Oktober 2018 bis 28. Februar 2021 (29 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die Laufzeit von 29 Monaten beträgt **4,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,2 %**.

DEUTSCHE BAHN (GDL)

Am 4. Januar 2019 einigten sich Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv MoVe) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) für die Deutsche Bahn AG (DB AG) auf einen Tarifabschluss.

Abschluss-Eckpunkte

- > 9 Null-Monate von Oktober 2018 bis Juni 2019.
- > Einmalzahlung in Höhe von 1.000 € zwischen Oktober 2018 und Juni 2019.
- > Lineare Tarifierhöhung um 3,5 % ab 1. Juli 2018.
- > Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,6 % ab 1. Juli 2020.
- > Fortführung des bestehenden Wahlmodells zur Arbeitszeit im Wert von 2,6 %. Die Mitarbeiter können zwischen drei Varianten wählen:
 1. Der Mitarbeiter behält seine 39-Stunden-Woche bei und erhält zum 1. Juli 2020 2,6 % mehr Lohn.
 2. Anstelle einer Lohnerhöhung entscheidet sich der Mitarbeiter für eine Arbeitszeitverkürzung um 52 Stunden.
 3. Der Mitarbeiter erhält zusätzlich sechs Urlaubstage und einen Einmalbetrag von 700 €.

- > **Weiterentwicklung der Arbeitszeitkontenstruktur:**
Einführung eines Ausgleichskontos; Beschränkung der Pausen auf dem Zug auf festgelegte betriebliche Sondersituationen; schrittweise Reduzierung der Kurzpause.
- > **Regelung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:**
Präzisierung für das Zugpersonal, dass im betrieblichen Alltag zwischen Arbeitszeit und Freizeit deutlicher getrennt wird; Klarstellung im Tarifvertrag, dass die Beschäftigten außerhalb von Arbeitszeit und Rufbereitschaft nicht erreichbar sein müssen.
- > Erhöhung der Zulagen für Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ab 1. Januar 2020; Vereinheitlichung der Zulagensystematik für alle Tätigkeiten des Zugpersonals; Auszahlung der „Überzeitzulage“ für geleistete Überstunden im Quartals- statt Jahresturnus.
- > Auszubildende und dual Studierende erhalten eine Einmalzahlung von 460 € und eine Entgelterhöhung um 60 € zum 1. Juli 2019 bzw. um 40 € zum 1. Juli 2020. Mit Ablauf von 36 Monaten nach erfolgreicher Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erhalten sie eine einmalige Pauschalzahlung von 500 € zur betrieblichen Altersvorsorge.

- > Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge erhöht sich um 1,1 %-Punkte. Zusätzlich ist die Möglichkeit einer vom Arbeitgeber bezuschussten Umwandlung von Zeitguthaben in betriebliche Altersvorsorge vereinbart worden.
- > Laufzeit vom 1. Oktober 2018 bis 28. Februar 2021 (29 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die Laufzeit von 29 Monaten beträgt **4,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,2 %**.

ÖFFENTLICHER DIENST DER LÄNDER

Am 2. März 2019 einigten sich die Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften (ver.di, GEW, IG BAU, GdP, DBB Beamtenbund) auf einen neuen Tarifabschluss für die rund 1 Mio. Beschäftigten im Öffentlichen Dienst der Länder.

Abschluss-Eckpunkte

- › Lineare Tarifierhöhung um 3,01 % ab 1. Januar 2019, mindestens 100 €. (Gesamt volumen: 3,2 %)
 - › Weitere lineare Tarifierhöhung um 3,12 % ab 1. Januar 2020, mindestens 90 €. (Gesamt volumen: 3,2 %)
 - › Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,29 % ab 1. Januar 2021, mindestens 50 €. (Gesamt volumen: 1,4 %)
 - › Die Ausbildungsvergütung wird ab 1. Januar 2019 sowie 1. Januar 2021 um jeweils 50 € erhöht. Die Urlaubstage werden von 29 auf 30 Tage erhöht.
 - › Die Einstiegsgehälter für Neueinsteiger werden in zwei Schritten zum 1. Januar 2020 sowie zum 1. Oktober 2020 um insgesamt rund 11 % erhöht.
 - › Erhöhung der Pflegetabelle um zusätzlich 120 €.
 - › Erhöhung der Angleichungszulage für Lehrkräfte um 75 € auf 105 €.
 - › Laufzeit vom 1. Januar 2019 bis 31. August 2021 (33 Monate).
-

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 33 Monaten bei **5,7 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,9 %**.

PAPIERINDUSTRIE

Am 6. März 2019 einigten sich die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V. (VAP) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) auf einen Tarifabschluss für die rund 50.000 Beschäftigten.

Abschluss-Eckpunkte

- › Lineare Tarifierhöhung um 3,0 % ab 1. März 2019.
 - › Das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld für Vollzeitbeschäftigte verdoppelt sich ab dem Jahr 2020 auf 1.200 € bzw. für Wechselschichter auf jährlich 1.280 €.
 - › Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um 50 € pro Monat ab 1. März 2019. Das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld erhöht sich ab dem Jahr 2020 auf 900 €.
 - › Laufzeit vom 1. März 2019 bis 31. August 2020 (18 Monate).
-

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 18 Monaten liegt bei **3,0 %** (inkl. Anhebung des Urlaubsgeldes rund 3,6 %). Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,3 %** (inkl. Anhebung des Urlaubsgeldes rund 2,7 %).

WESTDEUTSCHE STAHLINDUSTRIE

Am 17. März 2019 einigte sich der Arbeitgeberverband Stahl mit der IG Metall für die rund 72.000 Beschäftigten in der nordwestdeutschen Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen) auf folgenden Tarifabschluss.

Abschluss-Eckpunkte

- > Einmalzahlung von 100 € im Februar 2019.
 - > Lineare Tariferhöhung um 3,7 % ab 1. März 2019.
 - > Zweistufige Erhöhung der Ausbildungsvergütung ab 1. Januar 2019 sowie ab 1. März 2020.
 - > Ab 1. März 2020 erhalten die Mitarbeiter eine zusätzliche jährliche tarifliche Vergütung in Höhe von 1.000 €. Diese Vergütung kann in freie Tage umgewandelt werden (Tarifvertrag „Zusätzliche tarifliche Vergütung“).
 - > Verlängerung der Tarifverträge Altersteilzeit, Beschäftigungssicherung und Einführung von Arbeitszeitkonten sowie Einsatz von Werkverträgen.
 - > Laufzeit vom 1. Januar 2019 bis 28. Februar 2021 (26 Monate).
-

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die Laufzeit von 22 Monaten beträgt **4,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,6 %**.

DRUCKINDUSTRIE

Am 3. Mai 2019 einigte sich der Bundesverband Druck und Medien (bvdm) mit ver.di für die rund 130.000 Beschäftigten in der Druckindustrie auf folgenden Tarifabschluss.

Abschluss-Eckpunkte

- > 8 Null-Monate vom 1. September 2018 bis 30. April 2019.
- > Lineare Tariferhöhung um 2,4 % ab 1. Mai 2019.
- > Weitere lineare Tariferhöhung um 2,0 % ab 1. Juni 2020.
- > Weitere lineare Tariferhöhung um 1,0 % ab 1. Mai 2021.
- > Die Laufzeit endet automatisch zum 30. April 2021. Danach verpflichten sich die Tarifparteien, Verhandlungen zur Reform der Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie aufzunehmen.
- > Laufzeit vom 1. September 2018 bis 31. August 2021 (36 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die Laufzeit von 36 Monaten beträgt **2,8 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,4 %**.

02





EUROPA

AGV-BERICHT AUS BRÜSSEL

Die Europäische Kommission hat auch im Berichtszeitraum 2018/2019 ihre Politik der Reglementierung des Arbeitsrechts, die zum Teil auch als Gängelung der Unternehmen verstanden werden kann, ungeachtet weiterhin ungelöster Beschäftigungsprobleme in Süd- und Südosteuropa fortgesetzt. Hintergrund ist die von Gewerkschaftsseite monoton vorgetragene These, die abnehmende Akzeptanz Europas in der europäischen Zivilgesellschaft hänge damit zusammen, dass Europa lediglich „den Kapitalismus“ fördere und hierbei soziale Strukturen verloren gingen.

Dass führende Wirtschaftswissenschaftler Europa genau das Gegenteil dessen attestieren, nämlich einen deutlich zu intensiven und angesichts der demografischen Entwicklung zunehmend nicht mehr finanzierbaren Sozialschutz, der die Europäische Zentralbank zwecks Verhinderung von durch die immensen Sozialkosten verursachten Staatspleiten zu einer langfristigen „Nullzinspolitik“ zwingt, gerät in den Hintergrund. Insofern kann die Europäische Sozialpolitik 2018/2019 als weniger von Fakten als vielmehr von „Stimmungen“ getrieben bezeichnet werden.

Gegen den massiven Widerstand der Arbeitgeber trat Ende Juli 2018 die **Revision der Entsenderichtlinie** in Kraft, die innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen ist. Danach gilt in der Europäischen Union in Zukunft der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort“.

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union entsandt werden, vom ersten Tag der Entsendung an einen Anspruch auf die dortige Entlohnung erhalten, so wie sie gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder den für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen vorgeschrieben ist – soweit dies für sie vorteilhaft ist. Einbezogen sind dabei alle Lohnbestandteile.

Nach zwölf beziehungsweise achtzehn Monaten der Entsendung gelten für die entsandten Arbeitnehmer alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Staates, in den sie entsandt worden sind.

Mit diesem neuen Entsenderecht wird ein Kernelement des Erfolgs der europäischen Integration und Wohlstandsentwicklung, nämlich die grenzüberschreitende Dienstleistungsfreiheit, massiv bekämpft. Der französische Staatspräsident Macron, der von Teilen auch der deutschen Medien als ein Vordenker der europäischen Idee angesehen wird, setzte sich maßgeblich für diese „Reform“ ein und zwar letztlich aus rein nationalen Interessen, nämlich um den eigenen Arbeitsmarkt zu schützen.

Um den mit der neuen Entsenderichtlinie verbundenen erheblichen Bürokratieaufwand und die drohenden Rechtsunsicherheiten so weit wie möglich abzumildern, ist es für den Umsetzungsprozess sehr wichtig, dass erforderliche praktische Hilfsinstrumente wie z. B. belastbare Online-Informationen hinsichtlich der nationalen Arbeits- und Beschäftigungsvorschriften oder Lohnrechner zur Verfügung gestellt werden.

Im Februar 2019 verständigten sich die europäischen Institutionen – Europäische Kommission, Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union – auf eine vorläufige Einigung über den im März 2018 vorgelegten Vorschlag der Europäischen Kommission



zur **Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde**, der von Arbeitgeberseite von Anfang an als nicht zielführend abgelehnt worden ist. Im April nahm das Europäische Parlament diesen gefundenen Kompromiss an.

Die neue Superbehörde soll die Mitgliedstaaten und die Kommission im Hinblick auf grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität und die Koordinierung der sozialen Sicherheit in der Europäischen Union unterstützen. Außerdem soll sie Arbeitnehmern und Arbeitgebern Informationen über grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität bereitstellen. Darüber hinaus sollen die Mitgliedstaaten bei konzertierten und gemeinsamen Kontrollen, bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und bei der Lösung grenzüberschreitender Streitfälle unterstützt werden. Sinnvoll wäre, dass der Behörde künftig Aufgaben zugewiesen werden, die zur Beruhigung der unübersichtlichen und höchst bürokratischen Rechtslage bei auch nur kurzfristigen grenzüberschreitenden Entsendungen von Mitarbeitern ins europäische Ausland beitragen können, Transparenz zu schaffen und Rechtssicherheit herzustellen und damit den europäischen Binnenmarkt zu gewährleisten.

Im Februar 2019 fand außerdem die Diskussion der europäischen Institutionen über den von der Europäischen Kommission im Dezember 2017 vorgelegten Vorschlag für eine **Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen**, mit der die bestandene Nachweisrichtlinie aus dem Jahr 1991 ersetzt werden sollte, ihr Ende. Das Europäische Parlament nahm im April auch diesen Kompromiss an.

Der erzielte Kompromiss enthält – wie von Arbeitgeberseite stets gefordert – keine Festlegung eines einheitlichen europäischen Arbeitnehmerbegriffs mehr, sondern verweist auf die jeweiligen nationalen Definitionen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes. Die Richtlinie räumt den Mitgliedstaaten überdies die Möglichkeit ein, Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von weniger als zwölf Stunden pro Monat von den Bestimmungen auszunehmen. Nicht mehr festgehalten wurde außerdem an der ursprünglich vorgesehenen Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern wesentliche Informationen bereits ab dem ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses zu geben. Die Informationspflicht wurde gegenüber der vorherigen Pflicht allerdings dennoch verschärft. Die Einigung sieht vor, dass den Arbeitnehmern die grundlegenden Informationen in einem Zeitraum von sieben Kalendertagen ab dem ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses vorliegen sollen, die übrigen Informationen innerhalb eines

Monats. Weiterhin beibehalten wurden dagegen die kündigungsrechtlichen Verschärfungen. Danach haben Arbeitgeber Kündigungen umfassend zu begründen, wenn Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung geltend machen, diese sei wegen der Inanspruchnahme der Rechte aus der Richtlinie (maßregelnd) ausgesprochen worden. Überdies trifft den Arbeitgeber die Beweislast.

Im März verständigten sich die europäischen Institutionen nach sehr kurzen kontroversen Verhandlungen außerdem auf die sogenannte **Whistleblowing-Richtlinie**, die im April vom Europäischen Parlament angenommen wurde.

Angesichts des Risikos nicht begründeter Vorwürfe war es zu begrüßen, dass sich der Anwendungsbereich der Richtlinie am Ende nicht mehr auf Fälle von Rechtsmissbrauch bezog, wie es noch im Richtlinienvorschlag vorgesehen war, sondern sich allein auf die Meldung von rechtswidrigen Handlungen bezieht. Abzulehnen, aber nicht abzuwenden war dagegen die Vorgabe, dass Meldungen von Whistleblowern sowohl intern als auch extern unmittelbar gegenüber Behörden gleichrangig möglich sind, da damit die in vielen Unternehmen vorhandenen internen Meldewege geschwächt werden. Grundlegende Bedenken bestehen außerdem weiterhin gegenüber der vorgesehenen Beweislastverteilung, wonach die Person, die vermeintliche „Vergeltungsmaßnahmen“ ergriffen hat, nachweisen muss, dass die Benachteiligung auf hinreichenden sonstigen Gründen basiert, auch wenn der zunächst vorgesehene Nachweis, dass eine Benachteiligung ausschließlich auf hinreichenden sonstigen Gründen beruht, gestrichen wurde.

Nach zwei Jahren der Diskussion des Vorschlags der Europäischen Kommission zur **Revision der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** konnten die europäischen Institutionen zwar zunächst auch hierüber eine Einigung erzielen.

In dieser vorläufigen Einigung war insbesondere die von allen Mitgliedstaaten begrüßte vollständige Ausnahme der Dienstreisen von der Pflicht zur Beantragung und Mitführung einer sogenannten A1-Bescheinigung positiv zu bewerten. Außerdem wurde der Anspruch auf Export von Arbeitslosengeldleistungen in einem anderen Mitgliedstaat auf sechs Monate verlängert und die Zahlung von Arbeitslosengeldleistungen bei Grenzgängern unter bestimmten Voraussetzungen in die Zuständigkeit des Mitgliedstaates der letzten Beschäftigung gelegt. Die notwendige Vorbeschäftigungszeit zur Anrechnung von in anderen Sozialversicherungssystemen erworbenen Anwartschaften sollte bei einem Monat liegen. Unverändert sollte dagegen die 24-monatige Dauer des Verbleibs im Sozialversicherungssystem des Heimatlandes bei Auslandseinsätzen bleiben. Diese Trilog-Einigung wurde angesichts als problematisch bewertete Änderungen im arbeitsmarktpolitischen Bereich im Rat dann überraschend nicht bestätigt. Damit scheiterte auch das Vorhaben, die A1-Thematik bei Dienstreisen schnell zu lösen.

Anfang April 2019 nahm das Europäische Parlament schließlich die **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige** an.

Darin wurden insgesamt Verbesserungen im Vergleich zum Vorschlag der Kommission erzielt und aus Arbeitgeberpersicht problematische Regelungen – auch aufgrund der verschiedenen Öffnungsklauseln in der Richtlinie – abgewendet. Angesichts der bereits bestehenden umfassenden Regelungen in Deutschland zu den wesentlichen Inhalten der Richtlinie, dem Vaterschafts-, dem Eltern- und Pflegeurlaub sowie den flexiblen Arbeitszeitregelungen, sieht das Bundesfamilienministerium für Deutschland keinen Umsetzungsbedarf.

EUROPÄISCHER SOZIALER DIALOG

Am 15. Februar 2019 unterzeichneten die Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft – Insurance Europe, BIPAR und AMICE auf Arbeitgeberseite, UNI Europa auf Arbeitnehmerseite – zwei gemeinsame Erklärungen.



› Sarah Goddard | Secretary, General AMICE; Dr. Sebastian Hopfner | Chairman of the Social Dialogue Platform, Insurance Europe; Michael Budolfson | President, UNI Europa Finance; Elke Maes | Coordinator of the Social Dialogue Insurance, UNI Europa Finance; Maureen Hick | Director, UNI Europa Finance

In der **Fortsetzungserklärung zur Gemeinsamen Erklärung zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung** wird die für die Bewältigung des digitalisierungsbedingten Wandels zentrale Bedeutung der Bildung und Weiterbildung hervorgehoben. Dabei wird die Notwendigkeit der beiderseitigen Weiterbildungsbereitschaft unterstrichen. Die Ausgestaltung des „Wie“ der Weiterbildung wird nicht geregelt, sondern den nationalen Sozialpartnern und Betriebsparteien überlassen. Angesprochen werden die Möglichkeiten der mobilen und zeitlich flexiblen Arbeit. Zur Frage der Erreichbarkeit beschränkt sich die Regelung auf die Aussage, dass das Thema im Auge zu behalten sei. Außerdem wird die hohe soziale Bedeutung, die Beschäftigungsfähigkeit und Weiterbeschäftigung im Unternehmen zu erhalten, unterstrichen. Zu der Frage, wie Gewerkschaften in einer zunehmend mobil arbeitenden Welt weiterhin Zugang zu den Arbeitnehmern haben können, wird auf die Gestaltungsspielräume in der Praxis verwiesen.

In der **Gemeinsamen Erklärung zu den Auswirkungen der Regulierung auf die Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft** betonen die Sozialpartner, dass die Regulierung des Versicherungsmarktes durch den europäischen Gesetzgeber zwar nachvollziehbar sei, die Geschwindigkeit dieser Regulierungsbemühungen die Unternehmen und Angestellten aber vor erhebliche Herausforderungen stellte. Der europäische Gesetzgeber solle in Zukunft daher die Möglichkeiten der Umsetzbarkeit in zeitlicher Hinsicht stärker berücksichtigen. Außerdem sollten Doppelregulierungen vermieden werden. Die Sozialpartner würden angesichts dessen eine rechtzeitige Einbindung in den Legislativprozess auch in Bezug auf die Regulierung begrüßen.

Die Digitalisierung und insbesondere auch die Umsetzung der Digitalisierungserklärungen sollen, so sieht es das **Arbeitsprogramm für die Jahre 2019 bis 2020** vor, weiterhin im Fokus stehen. In diesem Zusammenhang soll insbesondere auch auf das Thema „Künstliche Intelligenz“ eingegangen und gegebenenfalls eine gemeinsame Position der Sozialpartner hierzu erarbeitet werden. Schließlich wird man sich mit dem Brexit und dessen Folgen auseinandersetzen.

JOINT STATEMENT ON THE EFFECTS OF REGULATORY REQUIREMENTS AND COMPLIANCE ON EMPLOYEES

BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE INSURANCE SECTOR

INTRODUCTION

As a response to the financial crisis of 2008, the European Commission initiated a major over-haul of EU financial legislation, in many ways much needed and well-intended. A number of these laws aimed to ensure a higher level of customer protection in financial services by imposing new conduct of business rules relating to disclosure, advice and new reporting requirements. However, the financial sector legislation was developed and implemented in silos, without taking into account the combined effects of the new legislation and the existing legislation, which has resulted in numerous duplicative requirements and an overload of information for customers.

Ten years on, the effects of the legislative reforms have now started to show. These effects are having an impact on operators, customers and financial sector employees. The social partners note that, while they support European laws designed to protect **customers** and enable them to make informed decisions, the following should be considered:

- The disclosure of extensive and technical information to customers is counter-productive, as it hampers their ability to take appropriate decisions when comparing and purchasing products.
- Overloading customers with extensive and technical information may confuse them, creating a difficult and stressful decision-making process that could end with dissatisfied customers and even with a complaint procedure.

Importantly, the effects of the legislative reform have also had consequences on the wellbeing of **employees** in the financial sector. In particular, the social partners note the following:

- The significant increase in regulatory requirements has led to a substantial rise in insurance employees' workloads and stress levels. Employees should be given enough time to assimilate the latest changes in legislation and to apply them.
- The implementation of the new regulatory requirements involves the development and adoption of complex company compliance procedures, which need to be accompanied by the appropriate training of employees. In this regard, the social partners are concerned about short deadlines for implementation, leaving too little time for the implementation of complex and comprehensive pieces of legislation¹. Employers and employees in the insurance sector find themselves working under the pressure of extremely short timelines to comply with the new regulatory requirements and to provide the adequate training.
- These negative effects have a disproportionate impact on small and medium-sized entities, which contribute significantly to local economies but face a heavy burden keeping up with constant regulatory changes.

The effects of the post-crisis legislative reforms show that the perspective of financial sector employers and employees is missing from the EU legislative process, causing unintended and undesired consequences for employees, employers and customers.

The employees of the insurance sector are central to the creation of a sector built on responsible and suitable advice and services. The social partners therefore recognise that it is their joint responsibility to work towards the implementation of regulatory requirements and compliance procedures at company level in a way that ensures a healthy working environment, meaningful jobs, and good advice and services to customers. Excessive and duplicative regulatory requirements must be avoided to make this possible.

The social partners believe it is the responsibility – and in the joint interests – of legislators and social partners to strive for fair, transparent and balanced financial sector regulation to the benefit of all stakeholders. The social partners have therefore agreed on this joint statement on the effects of regulatory requirements on employees in the European insurance sector.

¹ The current legislative framework creates a multilayered approach, consisting of three different levels, meaning that operators can implement legislation only once the Level 2 and 3 measures, which provide the necessary technical requirements and clarity, have been finalised. However, the traditional implementation timeline of two years has not been adapted to this new multilayered approach: European legislators are still developing Level 2 and Level 3 measures when the two-year implementation period for Level 1 measures has started to run. For example, if the implementation of the Insurance Distribution Directive had not been delayed, the industry would have had only two months, instead of the initially planned two years, to develop and implement new compliance procedures and to train its employees.

THE EFFECTS OF REGULATORY REQUIREMENTS ON EMPLOYEES IN THE EUROPEAN INSURANCE SECTOR

Cooperation and social dialogue

The issues below should be discussed and developed by the social partners at European, national and/or company level. Social dialogue is key when working with sector issues and ensuring a sustainable and meaningful work life for insurance employees.

The social partners are convinced that strong dialogue and learning from each other's experiences is key. By doing so, we can help create a stable and resilient financial regulatory framework that both protects customers and makes it possible for financial sector employees and their employers to provide quality financial services in the insurance sector.

The social partners should work together to promote collective bargaining at all levels and to encourage discussions on sector development, management strategies and regulation affecting financial sector employees.

Fair, transparent and balanced financial sector regulation

Legislation should avoid excessive complexity and create a transparent and stable framework that supports quality financial advice and services, sustainable growth, rule compliance, as well as sound and effective supervision.

Employees and their representatives, customers, financial industry associations and other stakeholders should be involved in the dialogue on financial regulation, both at national and EU level. Financial sector regulation should support a strong and healthy insurance sector, providing meaningful jobs for those employed in the sector.

To ensure that the employee and employer perspective is given the weight it deserves, social partners should be involved throughout the whole legislative process, including the transposition and implementation of all levels of legislation (hard and soft law). They should be involved both when current legislation is reviewed and when new legislation is developed, as well as in the European Commission's impact assessments. The cumulative and duplicative effects of legislation also need to be assessed, taking the employee and employer perspective into consideration.

Wellbeing at work

Knowledge about customers, and hence "know your customer" questions, play a vital role in ensuring financial stability and a just financial system. However, such KYC questions, which are mandatory under the Anti-Money Laundering Directive² with which the insurance industry complies, also have the potential to severely damage the employee-customer relationship and, in turn employees' health and wellbeing at work. Threats, insults and violence from customers against financial sector employees, who are simply

doing their job and following rules, must be prevented. Attention should be paid to informing customers about why KYC questions are asked, as well as supporting and protecting insurance employees.³

Training and skills' development

As new rules and procedures are introduced and implemented in the insurance sector, business strategies and management priorities will need to be adapted. Insurance employees are the ones who will carry out and comply with many of the new procedures and rules.

Education and training, and skills' development for all employees, not only to match current rules and procedures, but also to plan for future ones, are essential to ensure a competitive and reliable sector. The sector has a strong tradition in this.

Management strategies and leadership

Management and business strategies, such as performance measurement systems and other targets, must be clear, realistic, balanced and adjusted to the new regulatory requirements with which employees need to comply and work.

Extra attention should be paid to providing managers at all levels of the company with training and professional development on how to manage and support employees when new regulation and compliance procedures are introduced.

Dialogue and cooperation between the social partners on these issues should be encouraged.

²Directive (EU) 2015/849 on the prevention of the use of the financial system for the purposes of money laundering or terrorist financing

³Evidence in "Coping with Compliance", Nordic Financial Unions, 2018

Quality advice and customer protection

Financial sector regulation must consider the employee and employer's perspectives and strive to minimise the administrative burden it puts on them, which would also benefit customers.

Employers and employees must also be given sufficient time to adapt all internal processes, IT systems and training programmes to ensure the optimal implementation of new legislation, allowing them to carry out their duties to the customer in a sound and professional manner. Excessive regulatory requirements do not support this. Indeed, they could increase the tension between providing good customer service and following the rules.

Regulation must be fair, transparent and balanced to make it possible for employees both to do a good job and to follow the rules.

Current legislation should be scrutinised to ensure that it lives up to its intention: to improve customers' understanding of financial sector products, to increase the quality of financial advice and to support overall financial stability, without putting excessive and unhealthy pressure on employees.

Looking ahead

Creating a fair, transparent and balanced financial sector legislative environment is key to achieving sound customer protection and guaranteeing a healthy financial sector, for both employers and employees. This is why the social partners wish to draw the attention of European legislators to the following key points:

- The social partners should be invited to be actively involved in the legislative process, to provide the employees' perspective and the industry's expertise.

- Regulators should acknowledge the complexity of financial sector legislation and thus provide sufficient time for its implementation, allowing employers time to develop and implement appropriate compliance policies and to provide employees with the necessary training.

- European legislators and supervisory authorities should address the negative impact of the cumulative effects of financial sector legislation, focusing in particular on information overload and duplicative rules.

Brussels, 15 February 2019



Sebastian Hopfner
Chairman of the
Social Dialogue Platform
Insurance Europe



Michael Budolfson
President
UNI Europa Finance



Sarah Goddard
Secretary General
AMICE



Elke Maes
Coordinator of the
Social Dialogue Insurance
UNI Europa Finance



Didier Pissoort
Chairman of the
Social Affairs Committee
BIPAR



Maureen Hick
Director
UNI Europa Finance

FOLLOW UP TO THE JOINT DECLARATION ON THE SOCIAL EFFECTS OF DIGITALISATION

BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE INSURANCE SECTOR

PREAMBLE

The European social partners in the insurance sector signed a **joint declaration on the social effects of digitalisation** on 12 October 2016.

As a follow-up to this declaration, the European social partners, in the framework of their two-year work programme for 2017–2018, agreed to continue discussion of further specific themes covered by the joint declaration.

They have agreed the following statements, which should be read in conjunction with the related sections of the joint declaration.

The social partners signing this joint declaration recognise that the statements contained therein must be considered with the principle of proportionality (size and specific activity of the company) in mind and with the aim of achieving a level-playing field.

1. FURTHER TRAINING AS A KEY

In their joint declaration on the demographic challenges in the European insurance sector, signed in January 2010, the social partners have already described which measures they deem necessary to ensure long-term employability of the workforce:

As digitalisation develops at an accelerated pace, investments by companies in further training measures are essential. Making employees ready for the digital age requires good training and good training requires investments.

As the social partners already stated in the 2016 joint declaration (p.3, chapter 2, first paragraph) it remains important that employees receive the training necessary to fulfil the job they are doing. As the development of digitalisation leads to a change in skills needed in the industry, training measures should also be offered and designed according to ongoing digital developments. Therefore, appropriate training programmes should be discussed by the social partners.

However, it is equally important to raise employees' awareness of the necessity to engage in further training measures in order to maintain/promote their employability in the digital age. To enable employees to adapt their own further training (in accordance with the provisions of collective agreements) to the specificities of the digital transformation of their sector and/or company, it is important that the company's digital strategy and/or sectors' developments is discussed with the social partners and announced in time and in a clear and understandable manner, thereby explaining at an as early as possible stage the specific skills that will be needed in the future. Employees

should be informed in a transparent way about available training opportunities and measures that will allow them to follow this strategy or developments.

Specific attention should be paid to employees whose function is likely to disappear or change extensively. The company should examine at an early stage whether they could undergo relevant specific qualification training making them fit for a job in another department. This includes checking the need for and, if necessary, initiating individual qualification programmes and guidance.

To increase the effectiveness of further training measures, and the readiness and availability of employees for such training, it is in the company's interest to give employees sufficient time to be trained. Furthermore, it is in the employees' interest to train themselves and to participate in the training opportunities. Training is to be understood in a wide sense. It may take different forms in practice: individual training, collective group training, external training, in-house training, on-the-job training, training by colleagues, training via mentoring/tutoring/sponsorship, training both within and outside the professional context, e-learning etc. Every form of training contributes to greater employability and enhances personal and professional skills.

In addition, the possibilities provided by digital technology should be used to give employees a better understanding of the competences needed in their current and future position, to quickly recognise the necessity of implementing further training measures and to explain this necessity to employees at an early stage and in a transparent manner.

The social partners at the national level should discuss whether a study on the qualifications needed by employees in future in the industry is useful and feasible.

It is important to make training, especially on digitalisation, a topic of social dialogue at all levels, but especially at company level. Therefore, the social partners should consider whether it is appropriate to create a forum in order to build expertise.

2. TIME AND PLACE OF WORK

The aim must be for the social partners to improve the work-life balance of employees.

In today's digital age, it is absolutely imperative that the social partners monitor working time limits in a modern way and in line with applicable legislation and collective agreements.

The social partners see a trend towards more employee autonomy in determining when and how long they work. This can have positive effects but attention should be paid to the wellbeing of employees (e.g. to the prevention of psychosocial risks, such as burnout). This new autonomy should take place within a clearly defined framework at company level, including discussions with employee representatives and in compliance with relevant legislation.

Attention should also be paid by all the social partners to addressing the topic of availability. Digitalisation should not lead to a situation where employees are obliged to be connected at all times. The social partners should aim to create a culture where everybody accepts that setting boundaries has a positive effect on the work-life balance of employees and therefore, also a positive effect on the company.

3. DEALING IN A SOCIAL WAY WITH THE DIGITAL STRUCTURAL CHANGE

Safeguarding jobs and the employability of employees remain priorities for the social partners. That is why more needs to be invested in prevention and in making employees ready for the future.

The social partners and their members should facilitate mobility and improve the employability of employees. The necessary resources and tools should be available to maximize the chances of re-employment within the company.

Employees should have access to quality, tailored guidance by (internal) HR professionals in their transition from one job to another.

The necessary resources and tools should be made available to and used by the employee. Employees should receive continuous opportunities to learn and actively work on their personal development and employability.

The key points for a company to consider to this end are:

- ensuring employees are given sufficient possibilities and time (including during working hours) for personal development and employability;
- where possible, supporting the employee through a personalised training programme and individual coaching by a recognised coach.

4. EMPLOYEES' REPRESENTATIVES IN THE DIGITAL AGE

Employee representatives must have the opportunity to communicate with all employees by any available means provided that the communication is compliant with the applicable provisions relating to electronic communications at company, sector and national level.

Employee representatives and the employer should jointly look for the most adequate way to implement this within the company.

FINAL NOTE

To continue building on the work already achieved, the European social partners in insurance will monitor the development of employment in the sector on a yearly basis, taking due account of existing statistics.

Brussels, 15 February 2019



Sebastian Hopfner
Chairman of the
Social Dialogue Platform
Insurance Europe



Michael Budolfson
President
UNI Europa Finance



Sarah Goddard
Secretary General
AMICE



Elke Maes
Coordinator of the
Social Dialogue Insurance
UNI Europa Finance



Didier Pissoort
Chairman of the
Social Affairs Committee
BIPAR



Maureen Hick
Director
UNI Europa Finance

03





Personalkosten

4000

3500

3000

2500

1500

1000

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

Preisentwicklung

REGIONALE VERTEILUNG

ANGESTELLTE IM VERSICHERUNGSGEWERBE¹

VERTEILUNG AUF DIE BUNDESLÄNDER

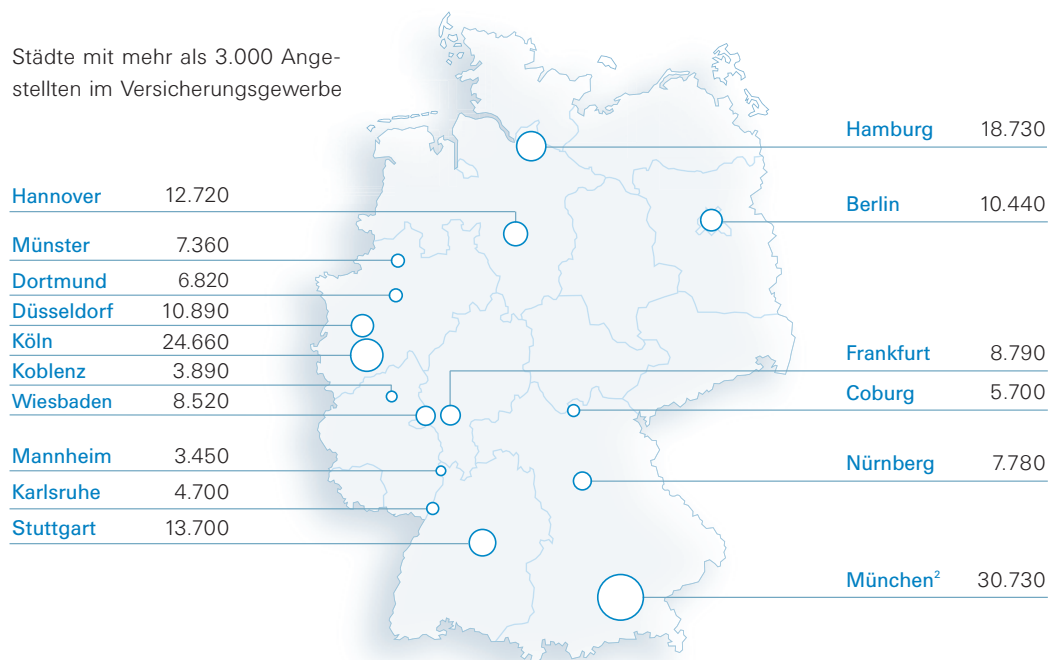
Stichtag:
30.6.2018

	absolut	in %
Baden-Württemberg	35.520	12,2
Bayern	60.200	20,7
Berlin	10.440	3,6
Brandenburg	2.640	0,9
Bremen	3.100	1,1
Hamburg	18.730	6,4
Hessen	27.950	9,6
Mecklenburg-Vorpommern	2.080	0,7
Niedersachsen	24.100	8,3
Nordrhein-Westfalen	75.920	26,1
Rheinland-Pfalz	8.300	2,8
Saarland	3.730	1,3
Sachsen	7.830	2,7
Sachsen-Anhalt	2.870	1,0
Schleswig-Holstein	5.210	1,8
Thüringen	2.620	0,9
Deutschland	291.240	100,0

VERSICHERUNGSPLÄTZE

Stichtag:
30.6.2018

Städte mit mehr als 3.000 Angestellten im Versicherungsgewerbe



¹Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe

²Inkl. Unterföhring bei München

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den AGV

BESCHÄFTIGTENENTWICKLUNG

ANGESTELLTE IN DEN VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN

ARBEITNEHMERZAHL SEIT 1950

Stand jeweils zum Jahresende	Jahr	Mitarbeiter	Jahr	Mitarbeiter	Jahr	Mitarbeiter	Jahr	Mitarbeiter
	1950	54.200	1971	197.300	1988	206.600	2005	233.300
	1955	79.900	1972	204.600	1989	211.100	2006	225.700
	1956	88.100	1973	208.100	1990	233.200 ¹	2007	218.900
	1957	94.200	1974	209.300	1991	251.900	2008	216.300
	1958	101.400	1975	203.400	1992	259.000	2009	216.500
	1959	109.900	1976	199.900	1993	255.900	2010	216.400
	1960	116.200	1977	198.700	1994	250.000	2011	215.500
	1961	125.700	1978	200.300	1995	245.600	2012	214.100
	1962	134.500	1979	202.300	1996	241.700	2013	212.700
	1963	141.000	1980	202.300	1997	239.300	2014	211.100
	1964	148.100	1981	202.900	1998	238.800	2015	210.400
	1965	155.600	1982	203.100	1999	239.600	2016	207.200
	1966	167.500	1983	200.100	2000	240.200	2017	204.700
	1967	179.300	1984	198.100	2001	245.400	2018	201.900
	1968	180.800	1985	197.300	2002	248.100		
	1969	184.400	1986	200.300	2003	244.300		
	1970	189.500	1987	202.900	2004	240.800		

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
	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
	2017	204.700	159.400	34.200	11.100
	2018	201.900	158.900	32.300	10.700

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Arbeitnehmer

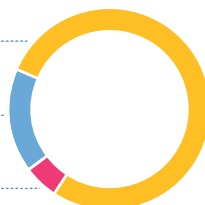
MITARBEITERSTRUKTUR

BESCHÄFTIGTENQUOTEN

(inkl. Auszubildende)

Stichtag:
31.12.2017

Innendienstangestellte	159.400	77,9 %
Außendienstangestellte	34.200	16,7 %
Auszubildende	11.100	5,4 %

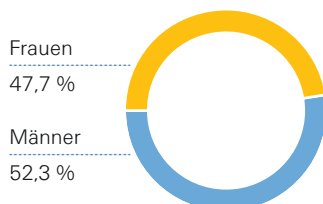


	in %
Ausbildungsquote in den Unternehmen	5,4
Ausbildungsquote inkl. der Agenturen ¹	6,3

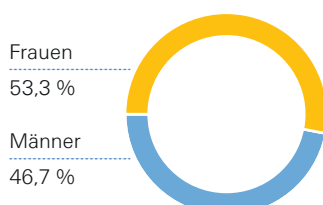
FRAUENANTEIL DER GESAMTBELEGSCHAFT

Stichtag:
31.12.2017

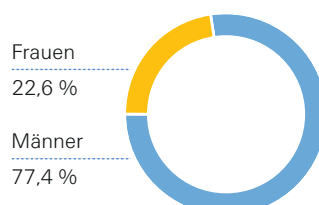
Gesamtbelegschaft



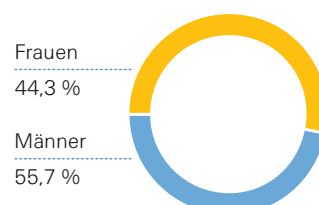
Innendienst



Außendienst



Auszubildende



ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IM INNENDIENST

Stand jeweils
zum Jahresende

	in %
2002	22,6
2007	20,0
2012	24,5
2017	27,3

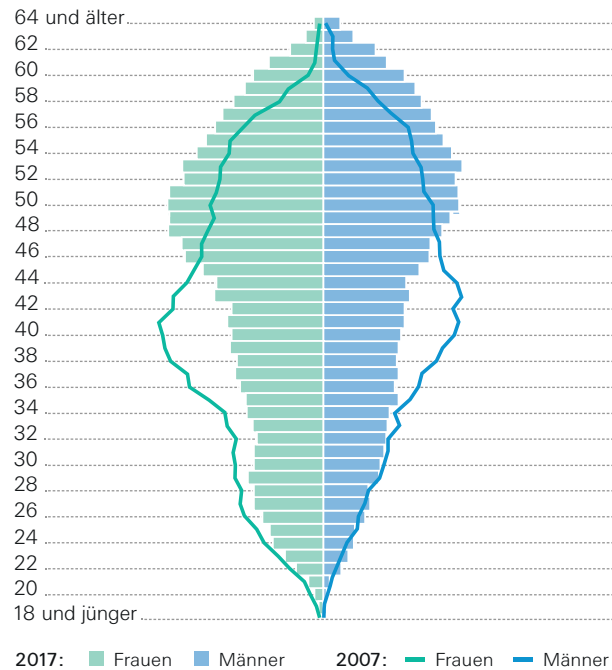
¹Teilfinanzierungen wurden auf ganze Vollfinanzierungen umgerechnet
Quelle: AGV, Erhebung über die Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer, Flexible Personalstatistik

ALTERSSTRUKTUR UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

ALTERSSTRUKTUR IM INNENDIENST

(ohne Auszubildende)

Stand jeweils
zum Jahresende



ALTERSSTRUKTUR INNEN- UND AUßENDIENST

Stand jeweils
zum Jahresende

Altersstruktur	2017			2007		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Innendienst (ohne Auszubildende)	45,6	44,1	44,8	43,2	41,0	42,0
Innendienst (inkl. Auszubildende)	43,9	42,9	43,4	41,6	39,9	40,7
Außendienst	45,1	42,1	44,4	42,8	39,7	42,2
Innen- und Außendienst (inkl. Auszubildende)	44,2	42,9	43,5	42,0	39,9	41,0

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT INNEN- UND AUßENDIENST

Stand jeweils
zum Jahresende

Betriebszugehörigkeit	2017			2007		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Innendienst (ohne Auszubildende)	17,3	18,2	17,8	16,0	15,2	15,6
Innendienst (inkl. Auszubildende)	16,1	17,3	16,7	14,9	14,4	14,6
Außendienst	14,2	11,3	13,5	11,0	7,0	10,3
Innen- und Außendienst (inkl. Auszubildende)	15,6	16,8	16,2	13,6	13,8	13,7

Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik

GEHALTSENTWICKLUNG

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – STICHTAGSINDICES

Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehaltsindex ¹	Lebens- haltungsindex ²	Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehaltsindex ¹	Lebens- haltungsindex ²
01.01.51	10,0	110,0	100,0	01.04.81	5,2	918,9	260,2
01.01.52	10,0	121,0	109,7	01.04.82	4,2	957,5	273,2
01.01.53	7,5	130,1	107,5	01.04.83	3,2	988,1	284,0
01.01.54	6,0	137,9	105,6	01.04.84	3,5	1.022,7	292,2
01.01.55	7,5	148,2	107,5	01.04.85	3,6	1.059,5	299,3
01.01.56	7,0	158,6	109,0	01.04.86	3,2	1.093,4	299,3
01.01.57	6,0	168,1	112,0	01.04.87	3,0	1.126,2	299,3
01.01.58	6,0	178,2	115,3	01.04.88	3,5	1.165,6	302,3
01.07.59	4,5	186,2	117,2	01.04.89	3,9	1.211,1	311,2
01.07.60	7,0	199,2	118,7	01.10.90	6,0	1.283,8	323,5
01.10.61	10,8	220,7	121,7	01.10.91	6,7	1.369,8	335,8
01.10.62	7,0	236,1	122,8	01.11.92	4,2	1.427,3	348,3
01.10.63	5,0	247,9	126,9	01.02.94	2,0	1.455,8	368,4
01.10.64	3,0	255,3	129,5	01.05.95	3,8	1.511,1	376,4
01.02.65	5,0	268,1	131,4	01.05.96	1,9	1.539,8	381,9
01.01.66	4,0	278,8	136,6	01.12.97	2,0	1.570,6	391,9
01.07.66	7,1	298,6	138,5	01.04.99	3,2	1.620,9	394,9
01.07.67	2,75	306,8	141,1	01.05.00	2,5	1.661,4	398,9
01.07.68	5,0	322,1	142,6	01.06.01	2,8	1.707,9	410,4
01.04.69	6,8	344,0	145,6	01.07.02	3,5	1.767,7	415,4
01.12.69	6,2	365,3	147,1	01.01.04	1,8	1.799,5	421,4
01.04.70	10,1	402,2	150,5	01.01.05	1,3	1.822,9	427,9
01.04.71	7,7	433,2	157,6	01.04.06	2,0	1.859,4	438,9
01.04.72	7,5	465,7	165,8	01.04.07	1,0	1.878,0	447,9
01.11.72	1,5	472,7	171,0	01.01.08	3,0	1.934,3	455,4
01.04.73	11,6	527,5	177,0	01.01.09	1,6	1.965,2	459,9
01.04.74	11,4	587,6	190,0	01.04.10	2,5	2.014,3	467,4
01.07.74	1,3	595,2	192,2	01.09.11	3,0	2.074,7	479,4
01.10.74	0,9	600,6	194,1	01.10.12	2,2	2.120,3	488,9
01.04.75	6,5	639,6	201,6	01.08.13	3,2	2.188,1	495,9
01.04.76	6,0	678,0	211,3	01.10.14	2,2	2.236,2	498,9
01.04.77	8,1	732,9	218,8	01.09.15	2,4	2.289,9	503,4
01.04.78	5,5	773,2	225,5	01.10.16	2,1	2.338,0	507,4
01.04.79	5,1	812,6	232,6	01.11.17	2,0	2.384,8	511,9
01.04.80	7,5	873,5	246,0	01.12.18	1,7	2.425,3	522,4

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 (2015 = 100) wurde der Index ab 1.1.2015 neu berechnet.

Quelle: AGV, Statistisches Bundesamt

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – JAHRESINDICES

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	140,4	5,0
1993	166,9	3,5	146,7	4,5
1994	169,9	1,8	150,5	2,6
1995	174,5	2,7	153,2	1,8
1996	178,8	2,5	155,2	1,3
1997	180,2	0,8	158,3	2,0
1998	183,5	1,8	159,7	0,9
1999	187,9	2,4	160,7	0,6
2000	192,6	2,5	162,9	1,4
2001	197,4	2,5	166,2	2,0
2002	203,1	2,9	168,4	1,3
2003	206,8	1,8	170,3	1,1
2004	210,5	1,8	173,2	1,7
2005	213,2	1,3	175,8	1,5
2006	216,4	1,5	178,6	1,6
2007	219,3	1,3	182,7	2,3
2008	226,5	3,3	187,5	2,6
2009	230,1	1,6	188,1	0,3
2010	234,5	1,9	190,2	1,1
2011	238,3	1,6	194,2	2,1
2012	244,5	2,6	198,1	2,0
2013	251,8	3,0	200,9	1,4
2014	257,8	2,4	202,9	1,0
2015	264,2	2,5	203,9	0,5
2016	269,7	2,1	204,9	0,5
2017	274,8	1,9	208,0	1,5
2018	279,7	1,8	211,7	1,8

Weitere Kennzahlen finden
Sie auf unserer Homepage
im Bereich Statistiken unter:



www.agv-vers.de/statistiken

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

04

energy global
WINNING
Trustful
Partner
my Company
Leverage
Partnership
Experiment
Authenticity
Responsibility
MISSION
Catalyst
Career
Integrated
Teamwork
Loyalty
Engagement
Loyalty
Employer
& Choice
Positive
Respect
Commitment
Impact
Power
Lasting
Clarity





VERANSTALTUNGEN

VERANSTALTUNGSKALENDER

2018/2019

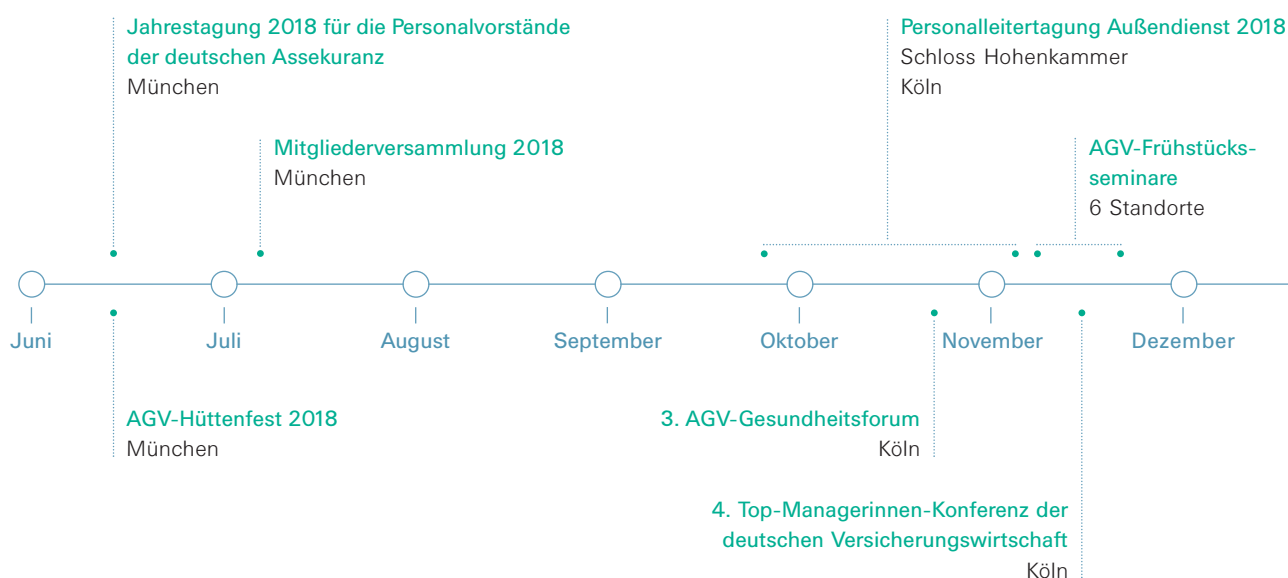
In der Vernetzung der Mitgliedsunternehmen sieht der AGV eine seiner zentralen Aufgaben. Diese Vernetzung und der Austausch untereinander erfolgt über zahlreiche Plattformen wie z.B. Workshops, themenspezifische Foren sowie Tagungen. Traditionell richtet der Verband fünf zentrale Veranstaltungen aus. Den Rahmen der Tagungen bilden stets interessante Vorträge zu aktuellen und zukunftsorientierten Themen aus dem weiten Feld der Personalarbeit. Damit gelingt es dem AGV immer, einen geeigneten Rahmen auch für den Erfahrungsaustausch der Teilnehmer zu schaffen.

Der abgelaufene Berichtszeitraum begann mit der Jahrestagung für die Personalvorstände in München. Im Anschluss an die Mitgliederversammlung tagte der AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“ um über aktuelle Trends zu diskutieren. Die Personalleitertagungen für den Außendienst in Schloss Hohenkammer bzw. Köln gehören ebenso zum Standardrepertoire wie das AGV-Gesundheitsforum und die 4. Top-Managerinnen-Konferenz

der deutschen Versicherungswirtschaft. Der Veranstaltungskanon 2018 endete mit dem neuen Format „AGV-Frühstücksseminare“.

Das neue Jahr 2019 begann mit den inhaltsgleichen Jahresauftakttagungen in Hamburg, Köln und München. Die Personalleitertagungen des Innendienstes in Frankfurt im April und in Düsseldorf im Mai runden das traditionelle Tagungsprogramm des Verbandes ab.

2018



JAHRESTAGUNG 2018 FÜR DIE PERSONALVORSTÄNDE DER DEUTSCHEN ASSEKURANZ

Die fünfzehnte Jahrestagung der Personalvorstände der deutschen Assekuranz fand dieses Jahr am 7. Juni 2018 in München statt. Sie begann in der neuen Konzernzentrale der Siemens AG am Wittelsbacherplatz mit der Besichtigung des Gebäudekonzepts, das Tradition mit moderner Arbeitswelt verbindet. Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, leitete die Tagung.

WIE SIEMENS SICH DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT VORSTELLT



> Jochen Wallisch | Executive Vice President
Human Resources der Siemens AG

Jochen Wallisch gab Einblicke in den Kulturwandel von Siemens: schnelle Entscheidungen, schlankere Prozesse und die Auflösung starrer Hierarchien. Zwar steht im neuen Headquarter für jeden Mitarbeiter ein Arbeitsplatz zur Verfügung, aber kein bestimmter mehr – auch für die meisten Führungskräfte.

Traditionelle Führung wandelt sich in Digital Leadership. Das bedeutet weniger Kontrolle und mehr Vertrauen, z.B. die Einbindung von Mitarbeitern in Entscheidungsprozesse und die Förderung von Experimentierbereitschaft.

2019

**Jahresauftaktveranstaltung 2019
für das Personalwesen
der deutschen Assekuranz**
Hamburg
Köln
München

Personalleitertagung Innendienst 2019
Frankfurt am Main
Düsseldorf

Mitgliederversammlung 2019
München



MANAGEMENT DIGITALER INNOVATIONEN – SPEZIFIKA UND ERSTE LÖSUNGSANSÄTZE



› Thomas Hess | Direktor des Instituts für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien an der LMU München

Thomas Hess appelliert an die Personalvorstände: Wer agile Strukturen aufbauen will, sollte mit maximal einem Drittel der Mitarbeiter beginnen, vor allem in produktnahen Bereichen. Lassen Sie in Teams arbeiten und an unterschiedliche Vorstände berichten! Den Kulturwandel im Unternehmen sollte ein eigens hierfür gebildetes Team voranbringen. Beteiligt alle Mitarbeiter! Lasst sie z. B. auf einen Bierdeckel ihre Ideen für die digitale Transformation aufschreiben!



SCHALKE 4.0 – WAS PERSONALMANAGEMENT VOM FUSSBALL LERNEN KANN



› Ralf Lanwehr | Professor für Internationales Management an der Fachhochschule Südwestfalen

Null-Fehler-Kultur führt zu einer Konzentration auf das Negative und zu einer Angst vor Verantwortung, so Prof. Ralf Lanwehr. Wertschätzende Führung ist das A und O. Lob und Anerkennung müssen nicht nur gesagt, sondern deutlich gemacht werden. Personalvorstände und Fußballtrainer haben „Lieblingsspieler“ und solche, mit denen sie eher formal verkehren, also eine „In-Group“ und eine „Out-Group“. Das lässt sich kaum vermeiden. Wichtig ist aber, dass zwischen beiden Gruppen „Fluidität“ herrscht. Ansonsten erreicht man keine Motivation.



FAKE NEWS – GESELLSCHAFTLICHE UND WIRTSCHAFTLICHE GEFAHREN DER DESINFORMATION IM DIGITALEN ZEITALTER

Fake News haben meist – nicht immer – einen wahren Kern, werden aber absichtlich in einem falschen Kontext verwendet oder irreführend dargestellt, erklärt Ralf Hohlfeld. Sie erreichen eine deutlich größere Reichweite als das Entzaubern von Desinformationen. Je häufiger man eine Meldung gehört hat, umso eher glaubt man ihr – egal, ob sie wahr oder falsch ist, sogar dann, wenn eine „Fake-News-Warnung“ existiert. Der Einfluss von Fake News auf die eigene Meinung wird nach eigener Einschätzung als (zu) gering angesehen. Die Menschen halten sich selbst für wenig beeinflussbar (Aufrechterhaltung eines positiven Selbstbildes!). Fake News können das Image eines Unternehmens oder seiner Produkte zerstören, die Mitarbeiterloyalität beschädigen und die finanzielle Reputation in Zweifel ziehen.



› Ralf Hohlfeld | Professor für Kommunikationswissenschaften an der Universität Passau





AGV-HÜTTENFEST 2018

Bereits zum zweiten Mal bot der AGV neben den zahlreichen Veranstaltungen für seine „Kunden“ – all diejenigen, die in der Versicherungswirtschaft mit dem Thema Personal zu tun haben – auch das sogenannte „Hüttenfest“ an. Dieses richtet sich nicht nur an die Kunden, sondern auch an die vielen weiteren Personen, mit denen der AGV im Tagesgeschäft verbunden ist: Wissenschaftler und Journalisten, Betriebsräte und Gewerkschafter, Rechtsanwälte und Richter, Personalberater und Vertreter von vielen „befreundeten“ Verbänden.



Am 7. Juni 2018 luden Vorstand und Geschäftsführung des AGV die Personenkreise zu einem zwanglosen, urigen Abend in eine Hütte bei der Galopprennbahn in München ein. Es wurde ein kurzweiliger Abend bei Schweinebraten, Leberkäs und Bier. Höhepunkt des Abends: der Auftritt der Altneihäuser Feierwehrkapell'n aus dem Oberpfälzer Wald, die alle in der Hütte vertretenen Berufsgruppen und Landsmannschaften „derbleckte“.



MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2018

Die jährliche AGV-Mitgliederversammlung fand am 11. Juli 2018 in München statt. Dr. Andreas Eurich berichtete über den Tarifabschluss für den Innendienst vom 30. August 2017, der sich im Vergleich zu anderen wichtigen Tarifabschlüssen in 2017/2018 durchaus sehen lassen kann. Dr. Michael Niebler appellierte in seiner Rede an die Arbeitgeberseite, darauf zu achten, dass auch die Teile des Koalitionsvertrages, die für die Arbeitgeberseite wichtig seien, ebenfalls in Gesetzesform gebracht werden. Als AGV sieht er in der Arbeitszeitpolitik drei zentrale Themen: Ruhezeiten verkürzen und flexibilisieren, gesetzliche Höchstarbeitszeit flexibilisieren sowie die Aufzeichnungspflichten delegieren.

GROSSE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE BRANCHE

Im Bericht über die Manteltarifverhandlungen zum Mobilen Arbeiten ist Eurich zuversichtlich. Für den AGV stehen vor allem die Verkürzung der täglichen Mindest-Ruhezeit von elf Stunden, die Herausnahme der ÜT-Angestellten aus dem Manteltarifvertrag sowie die Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer

bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung als eigene Forderungen im Vordergrund. In seinem Ausblick auf die nächsten Gehaltstarifverhandlungen zeigte Eurich, dass die Branche weiter vor großen Herausforderungen steht. Vor allem die Niedrigzinsphase sorgt für einen anhaltenden Kostendruck.



➤ Dr. Michael Niebler, Annegret Kramp-Karrenbauer, Dr. Andreas Eurich, Dr. Katharina Höhn, Dr. Frank Walthes

KOMPLEXE GROSSWETTERLAGE IN DEUTSCHLAND

Niebler berichtet über die politische Großwetterlage in Deutschland. Grundsätzlich sei damit zu rechnen, dass keine Bundesregierung ohne die SPD oder ohne Die Grünen gebildet werden könne. Und alle drei Parteien werden zum Eintritt in eine Koalition die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer – und übrigens auch der Rechte der Betriebsräte – zur Bedingung machen. Vor diesem Hintergrund sei es aus Sicht der Arbeitgeber zentral, dass nicht weiter auf die im Koalitionsvertrag vereinbarten Vorhaben draufgesetzt werde. Hier führte er das Beispiel Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit – neuerdings auch „Brückenteilzeit“ genannt – an.

CDU-GENERALSEKRETÄRIN FORDERT MEHR TEMPO



› Annegret Kramp-Karrenbauer |
Generalsekretärin der CDU
Deutschlands

Arbeitgeber-Positionen, Sozialpolitik und die ökonomische Lage der Versicherungswirtschaft stehen im Zentrum jeder AGV-Mitgliederversammlung. Und an ihrem Ende steht traditionell ein Gastvortrag, der über diese drei Themen hinausgreift. In diesem Jahr zu Gast in München: Annegret Kramp-Karrenbauer, Generalsekretärin der CDU Deutschlands, vormals Ministerpräsidentin des Saarlandes.

Obwohl es zu ihren Hauptaufgaben gehört, das Regierungshandeln ihrer Partei zu verteidigen, fand sie erstaunlich mahnende Worte. So bedauerte sie die zähe Regierungsbildung und legte der Bundesregierung nahe, nach der Sommerpause „in einen anderen Modus“ zu kommen. In Sachen Digitalisierung beispielsweise sei Deutschland alles andere als eine führende Nation, hier könne man von einem kleinen Land wie Estland noch viel lernen. Auf diesem Politikfeld sei die Union in besonderer Weise gefordert, weil alle Digitalisierungs-Ressorts von CDU- oder CSU-Ministern besetzt seien.

Kramp-Karrenbauer warb dafür, die Digitalisierung nicht als Bedrohung für die Menschen, sondern als Erleichterung im täglichen Leben darzustellen. In Österreich erhalte jedes neugeborene Kind eine Steuernummer – und die Eltern anschließend „automatisch“ Elterngeld. „Lassen Sie uns in der Digitalisierungsdebatte öfter einmal den konkreten Nutzen für die Bevölkerung darstellen“, sagte die CDU-Generalsekretärin.

Bei ihrer „Zuhör-Tour“ durch die Kreisverbände der CDU habe sie viel über die Sorgen der CDU-Mitglieder erfahren. Dazu zähle etwa die Sorge, dass durch die Nullzinspolitik ein Teil der Finanzplanung für den Ruhestand obsolet geworden sei, was eine tiefsitzende Frustration ausgelöst habe.

Dazu zähle aber beispielsweise auch die Sorge vieler Leistungsträger, dass sie nicht mehr im Fokus der Politik stünden, weshalb Themen wie die Abschaffung des Solidaritätszuschlags und der Abbau der kalten Progression nicht vernachlässigt werden dürften.

Und viele Kleinunternehmen stöhnten unter der Bürokratie und hätten den Eindruck, Großunternehmen könnten Regulierungsfragen viel leichter stemmen, als sie dazu in der Lage seien. Das wolle sie, Kramp-Karrenbauer, aufgreifen.



AGV-BRANCHENBEIRAT „FRAUEN IN FÜHRUNG“

Teilzeit ist immer noch Karrierekiller | Der im Jahr 2013 ins Leben gerufene AGV-Branchenbeirat „Frauen in Führung“ unter Vorsitz von Sarah Rössler, Mitglied des Vorstandes der HUK-COBURG Versicherungsgruppe, fördert die Erhöhung des Frauenanteils im Management der Versicherungsbranche.



Zu Beginn der diesjährigen Zusammenkunft am 11. Juli 2018 stellte AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch die aktuellen Branchenzahlen vor: Obwohl Gender-Diversity seit langem im Scheinwerferlicht von Presse und Politik stehe, habe sich in der Versicherungswirtschaft der Frauenanteil in Führung in den letzten fünf Jahren gerade einmal von 24,5 Prozent auf 27,3 Prozent erhöht. Die hohe Teilzeitquote von Frauen sei wohl einer der Hauptkarrierekiller für Frauen. 42 Prozent aller Frauen im Innendienst arbeiten im Schnitt Teilzeit (drei Tage pro Woche). „Führen in Teilzeit“ sei mit einer Inanspruchnahmequote von 4,9 Prozent weiterhin eine Randerscheinung in der Branche.

VERSICHERER SETZEN SICH AMBITIONIERTER MANAGER- INNEN-ZIELQUOTEN

Die von den Unternehmen nun aufgrund gesetzlicher Verpflichtung festzulegenden Zielgrößen in den Lageberichten lassen jedoch hoffen: Die Generali will ihren Frauenanteil im Vorstand bis 30. Juni 2022 auf 30 Prozent erhöhen. Die Allianz Deutschland AG hat sich bereits bis 31. Dezember 2018 auf der Führungsebene unterhalb des Vorstandes die Zielmarke 33 Prozent gesetzt. Auf der zweiten Führungsebene verfolgt die AXA mit 35 Prozent das ambitionierteste Ziel.



> Betina Kirsch | Geschäftsführerin des AGV

MUNICH RE STELLT IHR GENDER-DIVERSITY-KONZEPT VOR

Tanja Steidle, Head of HR Consulting der Munich Re, stellte der Runde die „Roadmap Gender Diversity 2018“ ihres Unternehmens vor. Die interessantesten Erkenntnisse bzw. Ziele:

- > Der Teilzeitwunsch ist bei Frauen besonders ausgeprägt, auch dann, wenn sie keine Kinder haben. 46 Prozent der weiblichen Mitarbeiter der Munich Re arbeiten in Teilzeit (bei Männern: nur sechs Prozent).
- > Immer noch gebe es die Tendenz „einmal Teilzeit, immer Teilzeit“, vor allem bei Mitarbeitern mit Teilzeitgraden unter 70 Prozent. Deshalb sind Maßnahmen wichtig, die Frauen im Rahmen von Eltern- und Teilzeit in ihrer individuellen Karriereentwicklung gezielt unterstützen – hierfür hat die Munich Re in 2018 ein neues Angebot eingeführt: „Individuelles Coaching vor Auszeiten – so kann ein erfolgreicher Wiedereinstieg gelingen.
- > Führung in Teilzeit ist möglich, allerdings ist dauerhafte Führung bei Teilzeit von unter 80 Prozent bei „Executive-Funktionen“ nur schwer umsetzbar.
- > Weiterhin sind nur 25 Prozent der Bewerbungen auf Führungsfunktionen weiblich. Deshalb hat sich die Munich Re das Ziel gesetzt, dass in jedem Auswahlverfahren mindestens eine Frau beteiligt sein müsse, ggf. auch durch aktive Ansprache. Ferner müssen Auswahlgremien divers besetzt sein.
- > Frauen bewerben sich bevorzugt dorthin, wo es bereits „mehr Frauen“ gibt. Vorbilder schaffen Nachahmung.
- > Der Erfolg aktiver Frauenförderung hängt entscheidend vom „Wahrnehmbarkeitslevel“ des Themas und Commitment des Top-Managements ab. Regelmäßige und fokussierte Kommunikation verbunden mit konkreten Maßnahmen entfalten die größte Wirkung. Ziel: Bis 2020 sollen 25 Prozent der Führungsfunktionen von Munich Re in Deutschland mit Frauen besetzt sein.

PERSONALLEITERTAGUNGEN AUßENDIENST 2018

Wie können mehr Bewerber und Nachfolger für den Versicherungsaußendienst gewonnen werden? Diese Frage stand im Mittelpunkt des diesjährigen Treffens der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Köln und – inhaltsgleich – in Hohenkammer. Geleitet wurden die Tagungen von Heinz-Jürgen Kallerhoff, Peter Bochnia und Ralf Berndt. Insgesamt rund 80 Vertriebsprokuristen folgten der Einladung des AGV zur Personalleitertagung Außendienst.



› Peter Bochnia | Mitglied des Vorstandes der R+V Versicherung
Heinz-Jürgen Kallerhoff | Mitglied der Vorstände der LVM Versicherungen



› Ralf Bernd | Mitglied der Vorstände der Stuttgarter Versicherungsgruppe

NACHFOLGEMANAGEMENT IM VERSICHERUNGSVERTRIEB



› Rainer Schönsee | Abteilungsleiter Personalentwicklung Konzern der Itzehoer Versicherungen

Die Ausgangssituation bei der Itzehoer im Jahr 2008 war ganz einfach: Mit 54 war das Durchschnittsalter der Agenturinhaber zu hoch. Ziel war deshalb, spätestens fünf Jahre vor Ausscheiden eines Agenturinhabers seinen Nachfolger aufzubauen. Gesucht wurden extrovertierte Typen, die frühzeitig als „Agenturpartner“ in den Agenturbetrieb integriert werden sollten. Trifft aber ein extrovertierter Agenturpartner auf einen introvertierten Agenturinhaber, „kommt Stimmung in die Bude“. Wichtig ist deshalb eine klare Rollenverteilung und Aufgabenzuordnung.

Ergebnis nach 10 Jahren: Das Durchschnittsalter der Agenturinhaber konnte um vier Jahre gesenkt werden, von 182 Agenturinhabern starteten 34 ihre Karriere als Agenturpartner.

PERSONALGEWINNUNG UND PERSONALBINDUNG IM VERMITTLERBETRIEB



› Franz-Gereon Schwarte |
Abteilungsleiter Außenorganisation
der LVM Versicherungen



› Markus Mense | Außendienstleiter
der LVM Versicherungen

Der Ausbau von Personal in den Agenturen der LVM wurde forciert, um die Produktion und das Serviceniveau in den Agenturen zu verbessern und um junge Mitarbeiter als potenzielle Agenturnachfolger aufzubauen. Denn: 30 Prozent der Agenturmitarbeiter verlor die LVM in den ersten drei Tätigkeitsjahren. Die Lösung war ein Maßnahmenpaket: neue Werbekampagne für die Personalsuche, Einführung einer Personalempfehlung, Anpassung der Zuschussmodelle, Unterstützung der Agenturinhaber in ihrer Rolle als Führungskraft und Unterstützungsleistungen in der Startphase des neuen Mitarbeiters.

Die ersten Erfolge zeigen sich bereits: So konnte die Anzahl der Agenturmitarbeiter deutlich ausgebaut und die Altersstruktur verjüngt werden. 85 Prozent der „Neuen“ würden sich wieder für „ihre“ LVM-Agentur entscheiden.



› Reto Spescha | Senior Manager
Business Development der XING
E-Recruiting GmbH Co. KG

WAR FOR TALENT – RECRUITING MOBIL UND SOZIAL

Wer heute eine klassische Stellenanzeige in einer Tageszeitung schaltet, bekommt kaum noch Resonanz. Viel erfolgversprechender ist ein proaktives Recruiting. Die Rollen müssen getauscht werden: Die Unternehmen bewerben sich künftig beim Kandidaten.

Die Suche darf sich nicht nur auf soziale Jobnetzwerke beschränken, sondern muss auch in privaten Kanälen, wie Facebook, stattfinden – also ein digitales Multichannel-Recruiting. Wichtig ist der Aufbau eines sich ständig aktualisierenden Talent-Pools unter Einbindung der Netzwerke der eigenen Mitarbeiter. Sprechen Sie gezielt Kandidaten mit hoher Wechselmotivation an!



DIGITAL LEADERSHIP – FÜHRUNG ZWISCHEN DIGITALER UND KULTURELLER TRANSFORMATION

Wir können nicht mehr zuhören, wir springen gleich in die Lösung, wir sind nicht mehr auf der „Goldsuche“. Wer Fehler macht und sie „meldet“, sollte nicht bestraft, sondern belohnt werden. Wer sich nicht für die erste Version eines neuen Produkts schämt, hat etwas falsch gemacht. Fragt die Teams nicht, was sie machen, sondern wozu sie es machen.



› Marko Prislin | Managing Partner der Brainbirds GmbH



› Dr. Stefan Knoll | Vorstandsvorsitzender und Gründer der DFV Deutsche Familienversicherung AG

DIE SCHLACHT VON LEUTHEN ALS VORSTUFE ZUR DIGITALISIERUNG

Ein zugegebenermaßen kecker Titel für einen Vortrag. Warum haben Leuthen und die Digitalisierung miteinander zu tun? Digitalisierung ist auch ein Führungsthema, und die Schlacht von Leuthen von 1757 eignet sich besonders gut, um Führungsstärken und Führungsschwächen beispielhaft zu erläutern.

In Leuthen feierte Friedrich der Große seinen vielleicht größten Sieg. Er bediente sich der sogenannten „Auftrags-taktik“, die heute unter der Bezeichnung „Agiles Arbeiten“ bekannt ist: Weniger im Detail vorgeben, flache Hierarchien fördern die Motivation. Vorgesetzte führen von vorne; wer von hinten führt, muss ignoriert werden! Disziplin beginnt im Kleinen, nicht im Großen!

DIE KRAFT DER RHETORIK

„Dichter werden geboren. Redner werden gemacht.“ Die meisten Menschen empfinden Unsicherheit, sobald sie vor anderen sprechen sollen. Doch Rhetorik ist kein Hexenwerk. Es gibt drei Bausteine, damit eine Rede wirkungsvoll ist: Glaubwürdigkeit, Struktur und die Rhetorik selbst. Schon Cicero wusste: „Eine gute Rede muss informieren, bewegen und unterhalten.“ Entscheidend für eine gute Rede ist ein gelungener Einstieg – das ist „Brigitte-Psychologie“. Hier ist die Aufmerksamkeit der Zuhörer noch bei 100 Prozent.



› René Borbonus | Kommunikationstrainer und Buchautor

Erfolgversprechend ist eine mitreißende Geschichte oder eine Redewendung, die eine Botschaft transportiert, ein erhellendes Zitat oder das Arbeiten mit einem Informationsdefizit, mit dem die Zuhörer zum Nachdenken oder zum Handeln motiviert werden. Denn: Ein guter Redner bringt das Publikum nicht zum Applaudieren, sondern zum Schweigen.

3. AGV-GESUNDHEITSFORUM

86 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft arbeiten in Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter ein BGM eingeführt haben. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist in fast allen Häusern eine zentrale Säule guter Personalarbeit. Dennoch gibt es in vielen Gesellschaften lediglich eine Person, die sich um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmert. Der AGV hat deshalb das Gesundheitsforum als Austauschplattform für die Gesundheitsmanager eingeführt. Experten, Projektmanager, Personalleiter und -referenten, die das BGM in den Häusern betreuen, können sich hier informieren, diskutieren und sich vernetzen. Spannende Impulse geben vor allem die Fachvorträge und Good Practice Beispiele aus anderen Unternehmen der Versicherungsbranche.



➤ Dr. Michael Gold,
Daniel Kleber,
Martin Reckenthäler,
Nicole Hooge,
Dr. Uwe Nickel,
Sabine Winterstein,
Dr. Thorsten Pilgrim,
Jutta Kern

Das 3. AGV-Gesundheitsforum war am 23. Oktober 2018 zu Gast bei der SCOR Rückversicherung in Köln. Die Themen des Forums gaben den Teilnehmern wieder reichlich Impulse und Stoff für einen regen Austausch:

- Ein sehr interessanter Ansatz, sich der Gesundheit der Mitarbeiter zu nähern, ist der Schlaf als „trojanisches Pferd“ für den Einstieg in ein produktivitätsorientiertes Gesundheitsmanagement.
- Die Gesundheitskarte „Punkte sammeln“ ist ein Weg, um die Mitarbeiter in einem ganzheitlichen Ansatz zu einem gesundheitsbewussten Leben zu motivieren.
- Lern- und Handlungsfelder in der Entwicklung gesunder Arbeit sind Selbstführung, Mitarbeiterführung und systembezogene Führung. Führen ist und bleibt ein zentraler Baustein für die Gesundheit der Mitarbeiter. Am Ende nimmt „die Führungskraft die Fehlzeiten mit“.
- Spezielle Apps sollen die Medienkompetenz von Auszubildenden und Führungskräften schulen und diese für die Themen Computerspiel- und Onlinesucht sensibilisieren.

THEMEN UND REFERENTEN DES 3. AGV-GESUNDHEITSFORUMS

Vom Präventionsgesetz in der betrieblichen Praxis profitieren Praxisbeispiele aus der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Krankenkassen	Sabine Winterstein Leiterin Betriebliche Gesundheitsförderung, DAK-Gesundheit	
Generali Vitality for You Die Gesundheit+Karte für Mitarbeiter – Ein neuer Ansatz im BGM der Generali	Martin Reckenthäler Abteilungsleiter HR-Organization and Operations, Generali Deutschland AG	
Einstellung zum Digital Leadership Lernvideo zum „mobilen Arbeiten“ für Führungskräfte des ADACs	Dr. Uwe Nickel Leiter Personalservice und Gesundheitsmanagement, ADAC SE	
Schlaf – Einstieg in ein produktivitätsorientiertes Gesundheitsmanagement Betriebliches Gesundheitsmanagement neu denken	Nicole Hooge Geschäftsführerin, CareLutions GmbH	Dr. Thorsten Pilgrim Geschäftsführer, CareLutions GmbH
Resilienz – als Antwort auf die VUCA-Welt Organisationale und individuelle Resilienz, Handlungsempfehlungen für Unternehmen	Sabine Winterstein Leiterin Betriebliche Gesundheitsförderung, DAK-Gesundheit	



4. TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Am 14. November 2018 trafen sich bereits zum vierten Mal die 140 Top-Managerinnen aus der deutschen Versicherungswirtschaft im Hotel im Wasserturm in Köln. Dabei standen vor allem der Austausch und das Netzwerken an oberster Stelle, wozu bereits der Einklang beim festlichen Abendessen einlud. Auch die zeitgemäßen und inspirierenden Themen der Vorträge – Digitalisierung, KI, Innovation und Agilität – bewirkten ein rundum gelungenes Programm.



- › Wibke Weber | Direktor IT Architektur und Strategie der Allianz Deutschland AG
- Susanne Justen | Head of People Experience Operations der AXA Konzern AG
- Dr. Katja Gerke | Leiterin Personalentwicklung der Versicherungskammer Bayern
- › Betina Kirsch | Geschäftsführerin des AGV

DIE ZUKUNFT GEHÖRT DEN MUTIGEN UND DEN SCHNELLEN

„Agilität ist ein Mindset, auf das sich jeder zumindest einmal einlassen sollte.“

„Agilität ist eine Riesenherausforderung. Das ist ein Marathon und kein Sprint!“

„Alexa, suche mir eine Zahnzusatzversicherung!“ Wohl kaum einer hätte vor zwei Jahren mit diesem Satz etwas anfangen können. Doch der stete Wandel zwingt auch die traditionell eher konservative Versicherungswirtschaft, sich schnell und gleichzeitig kontinuierlich an eine komplexe, dynamische und unsichere neue Welt anzupassen. Wibke Weber, Susanne Justen und Dr. Katja Gerke, diskutierten mit AGV-Geschäftsführerin und Moderatorin Betina Kirsch über ihre Erfahrungen bei der Transformation des eigenen Hauses zum agilen Versicherer.

Einig war man sich, dass Agilität ein „Mindset“ sei, das in kleineren Teams intensiv geübt werden müsse, bevor es auf die klassische Großorganisation ausgerollt werde. Um dabei auftretende mitbestimmungsrechtliche Fragen schlank und elegant zu lösen, sei es zudem hilfreich, den Betriebsrat ins agile Team mitaufzunehmen. So sei der „positive Spirit“ für diesen hautnah erlebbar.

„Es gibt kein Patentrezept zur Einführung einer agilen Organisation, aber durch erste Experimente sind wir klüger.“

„Tolle Stimmung, bin mit sehr viel Energie nach Hause gefahren! Vielen Dank!“



› Dr. Katrin Suder | Staatssekretärin a.D.,
Bundesministerium der Verteidigung,
Vorsitzende des Digitalrats der
Bundesregierung

VERTRAUEN IST DAS WICHTIGSTE GUT



› Prof. Dr. Florian Elert | Professor of
Insurance Management, Department
of Finance & Accounting, Hamburg
School of Business Administration

„Intelligente Auswertung von Daten wird zum Wettbewerbsmerkmal.“

„Vielen Dank. Es war wieder eine großartige Veranstaltung. Und das bereits zum vierten Mal!“

Interessante Thesen zu möglichen neuen digitalen Geschäftsmodellen der Versicherungsbranche lieferte Prof. Dr. Florian Elert. „Digitalisierung bedeutet maximale Kundenorientierung“ lautete die Kernaussage seines Vortrags. Der Aufwand sowie die Hemmschwelle beim Abschließen einer Versicherung müsse möglichst minimiert werden. Der Wettbewerb werde in der Zukunft nicht mehr zwischen Produkten, sondern zwischen Geschäftsmodellen stattfinden. Themenfelder wie Smart Home, Smart Car, Smart Health müssten von Versicherern aktiver besetzt werden. Das Vertrauen der Kunden in ihre Versicherung sei ein wichtiger Wettbewerbsvorteil der Branche, die schon heute über zahlreiche wertvolle Daten der Kunden verfüge.

AUSRÜSTEN STATT AUFRÜSTEN

Wie Wandel auch in einem traditionell wenig wandlungsfähigen Umfeld angestoßen werden kann, wusste Dr. Katrin Suder zu berichten. Die Vorsitzende des Digitalrats der Bundesregierung war vier Jahre lang Staatssekretärin im Bundesverteidigungsministerium und hat in dieser Zeit, dem Prinzip „Ausrüsten statt Aufrüsten“ folgend, das Beschaffungsmanagement der Bundeswehr grundlegend verändert und auch das Thema Diversity vorangetrieben. Offen und ehrlich stellte sie sich zahlreichen Publikumsfragen. Sie habe als Staatssekretärin total unterschätzt, wie sehr sich die Presse plötzlich für ihr Privatleben interessiere. Das müsse man erst verdauen. Bevor sie sich zu einem Termin mit der Kanzlerin verabschiedete, appellierte sie an die Teilnehmerinnen: „Wir brauchen da draußen mehr Frauensolidarität, sowohl in der Politik als auch in der Wirtschaft. Noch immer sind Frauen eher als Einzelkämpferinnen unterwegs!“

„Cyber – die Kehrseite von der Digitalisierung – ist eine neue Dimension in der Bundeswehr.“

NO FORMANCE STATT PERFORMANCE

„Das Wichtigste
im Leben ist
die Summe der
Erinnerungen.“

Wie wird unser Gehirn eigentlich mit dem zunehmenden digitalen Multitasking fertig? Antworten auf diese Frage gab der Neurologe Dr. Bernd Hufnagel. Er plädierte dafür, öfter mal loszulassen, unser Leben nicht an To-do-Listen zu orientieren und dafür einfach mal wieder die Gedanken schweifen zu lassen. „Durch den permanenten Erfolgsdruck werden wir immer ungeduldiger, weniger aufmerksam und verlieren damit die so wichtige Außenperspektive – No formance statt performance“, so sein Plädoyer an die Teilnehmerinnen.



› Dr. Bernd Hufnagel | Neurobiologe,
Buchautor, Speaker

Die Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“, Sarah Rössler, erinnerte an den Urgedanken der AGV-Managerinnenkonferenz: In Zeiten stark rückgewandter Ideologien in den USA (Trump) und Deutschland (AfD) sei es besonders wichtig, sich für all das stark zu machen, was Frauen in den letzten 100 Jahren erreicht haben.



› Sarah Rössler | Mitglied des Vorstandes
der HUK-COBURG Versicherungsgruppe,
Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats
„Frauen in Führung“

„Weiter so, gut
investierte Zeit.“

JAHRESAUFTAKT- VERANSTALTUNGEN 2019

Großes Interesse an HR Schlüsselthemen | 320 Teilnehmer nahmen im Januar an den Jahresauftaktveranstaltungen 2019 teil, durch die der stellvertretende Hauptgeschäftsführer Dr. Sebastian Hopfner führte. Der AGV lud die Personalreferenten und die Personalleiter der Branche nach München, Köln und Hamburg ein. Zum 19. Mal informierten die Referenten des AGV sowie die Geschäftsführer Dr. Michael Gold und Betina Kirsch über ein Bündel an für die Versicherungswirtschaft wichtiger arbeitsrechtlicher Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie statistische und betriebswirtschaftliche Themen.



➤ Dr. Sebastian Hopfner, Betina Kirsch

AGILES ARBEITEN MEETS ARBEITSRECHT

**Mobile Work, Desksharing,
Scrum & Co.**

Die Arbeitswelt wird zunehmend agiler. Mobiles Arbeiten zieht regelmäßig Desksharing (mehrere Mitarbeiter teilen sich einen Schreibtisch) nach sich. Bei Veränderung der baulichen Anlagen in Richtung Open Space kann es sich um eine interessenenausgleichspflichtige sowie sozialplanpflichtige Betriebsänderung handeln. Zudem nimmt Scrum zu: Interdisziplinäre Teams arbeiten eigenverantwortlich an einem Projekt, ohne fachliche Weisungen von außen zu erhalten. Die Anzahl an Führungskräften wird sinken. Die neue Rolle der Führungskraft wird sich vor allem in Richtung eines Coaches entwickeln.



OHNE GESUNDHEIT IST ALLES NICHTS

Gesundheitsmanagement in der Versicherungswirtschaft

Über 80 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft bezeichnen ihren Gesundheitszustand sowohl in körperlicher als auch in psychischer Hinsicht als mindestens gut. Trotzdem sind die Fehlzeiten in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Ein Grund für



➤ Simone Rehbronn

diese Entwicklung ist die demografische Entwicklung in der Branche. Hier kann und muss das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ansetzen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter möglichst lange zu erhalten. Fast alle Versicherungsunternehmen haben ein systematisches, integriertes BGM implementiert oder bieten ihren Mitarbeitern diverse Maßnahmen in „loser“ Form an. Eine Schlüsselrolle im BGM spielen die Führungskräfte. Die im Büroalltag häufig zu hörende These, „Führungskräfte würden ihren Krankenstand bei Versetzung oder Beförderung mitnehmen“, wird durch Studienergebnisse belegt. Durch ihr Vorbild und das Klima in der Abteilung tragen Führungskräfte maßgeblich zur Gesundheit ihrer Mitarbeiter bei.



➤ Verena Richter

WENN URTEILE FÜR BEWEGUNG SORGEN

Wegweisende Urteile aus Deutschland und Europa

Eine der brisantesten arbeitsrechtlichen Entscheidungen des Jahres 2018 stammt nicht vom Bundesarbeitsgericht (BAG), sondern vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG). Damit wurde ein seit einigen Jahren in der Instanzrechtsprechung herrschender Streit zur Auslegung der Zuvor-Beschäftigung bei sachgrundlosen Befristungen beendet. Während das BAG bis 23. Januar 2019 noch davon ausging, dass eine sachgrundlose Befristung stets dann möglich sein soll, wenn die letzte (Vor-) Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt, entschied das BVerfG nun, dass grundsätzlich nur ein einziges Mal die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung besteht. Die bisherige richterliche Rechtsfortbildung des BAG sei unzulässig und stehe nicht mit dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers im Einklang.

GENERATION Z

Schüler und Studenten im Arbeitsleben

Schüler und Studenten zu beschäftigen, ist aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht nicht immer einfach. Insbesondere bei Schülern schränkt das Jugendarbeitsschutzgesetz die Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich ein. Bei Studenten muss sozialversicherungsrechtlich danach unterschieden werden, ob sie als Studenten eine Beschäftigung ausüben – dann kann das sogenannte Werkstudentenprivileg zur Geltung kommen – oder ob sie dual studieren und damit der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung unterliegen. Ob jemand ein echtes Praktikum oder ein Scheinpraktikum macht, ist für die Frage der Vergütung wichtig, denn Praktikanten haben seit Einführung des Mindestlohngesetzes häufig einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Scheinpraktikanten dagegen können oft deutlich mehr verlangen.



➤ Ylva Zimmermann

DIE BÜCHSE DER PANDORA

Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen

Die Rechtsprechung des BAG hat in den letzten Jahren das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung von technischen Einrichtungen immer stärker ausgeweitet. So wurde im Oktober letzten Jahres entschieden, dass auch der Betrieb einer simplen Excel-Software mitbestimmungspflichtig



› Tobias Hohenadl

ist. Mitreden darf der Betriebsrat auch, wenn sich der Arbeitgeber für den Betrieb einer Facebook- oder Twitter-Seite entscheidet. Was aber soll der Arbeitgeber prüfen, bevor er ein Mitbestimmungsrecht bejaht? Zum einen, ob die technische Einrichtung selbst einen Überwachungsvorgang durchführt, zum anderen, welche Kategorien von Daten verarbeitet werden. Handelt es sich wirklich um Verhaltens- oder Leistungsdaten? Auch Software-Updates können erneut das Mitbestimmungsrecht auslösen. Vor diesem Hintergrund ist es ratsam, den Umgang mit Updates in einer (Rahmen)Betriebsvereinbarung vor die Klammer zu ziehen.



› Dr. Michael Gold

ALWAYS ON

Erweiterte Erreichbarkeit: Fluch oder Segen?

Das Phänomen der Erreichbarkeit ist nicht neu, nur ihre Dimension. Viele wissenschaftliche Studien stellen die negativen Folgen erweiterter Erreichbarkeit heraus. Andere Studien kommen zu dem Ergebnis, dass sich diese Wirkung je nach Person und Unternehmen erheblich unterscheidet. Daraus lässt sich ein Gestaltungsspielraum ableiten. Eine aktuelle AGV-Untersuchung zeigt, dass sich etwa 80 Prozent aller Mitarbeiter durch Kontakte außerhalb üblicher Bürozeiten nicht belastet fühlten, weil diese meistens nur selten vorkommen. Für die Belasteten sollte Erreichbarkeit deshalb so gestaltet sein, dass Beeinträchtigungen minimiert werden. Viele Mitarbeiter bewerten zum Beispiel die Erwartungshaltung des Arbeitgebers zu hoch und setzen sich selbst unter Druck. Es liegt daher vor allem an der Führungskraft, verbindliche Regelungen zu schaffen und diese im Unternehmen zu kommunizieren. Dazu gehört beispielsweise, dass nur wirklich notwendige Anfragen außerhalb der Arbeitszeit erlaubt sein sollten. Die Vorbildfunktion der Führungskraft hierbei sollte nicht unterschätzt werden.

ÜBER DIESE BRÜCKEN MUSST DU GEHEN

Möglichkeiten der Verlängerung und Verringerung der eigenen Arbeitszeit

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet Arbeitnehmern eine rechtliche Grundlage, um die eigene Arbeitszeit zu modellieren. So verpflichtet bereits die Anzeige eines Arbeitnehmers, seine Arbeitszeit erhöhen zu wollen, den Arbeitgeber dazu, den Anzeigenden individuell über freie Arbeitsplätze zu informieren und ihn bei Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, kann Schadenersatz drohen. Mit der Einführung der Brückenteilzeit zum 1. Januar 2019 wurde eine weitere Regelung geschaffen, die es Arbeitnehmern erlaubt, ihre Arbeitszeit sachgrundlos für einen befristeten Zeitraum von ein bis fünf Jahre zu verringern. Da der Gesetzgeber davon abgesehen hat, eine Grenze für den Umfang der Verringerung festzulegen, können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit sogar – theoretisch – in jedem beliebigen Ausmaß reduzieren.



› Dr. Sandra Kreft



› Olga Worm

FIT UND NOCH LANGE NICHT FERTIG!

Chancen und Herausforderungen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
Steigendes Renteneintrittsalter und Babyboomergeneration, die aktuell 55 Jahre und älter ist, führen dazu, dass der Anteil älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt zunimmt. Gründe dafür gibt es viele: einige müssen aus wirtschaftlichen Gründen bis ins hohe Alter arbeiten, andere wollen und können noch ihre berufliche Lebenserfahrung einbringen. Die Unternehmen profitieren von der erhöhten Erwerbstätigkeit der Senioren. Sich frühzeitig von älteren Beschäftigten zu trennen, wird in Zeiten des Fachkräftemangels und der immer mehr sinkenden Anzahl erwerbsfähiger Personen keine Lösung mehr sein, wenn man leistungs- und wettbewerbsfähig bleiben will. Die Unternehmen können mit flexibler Arbeitszeitgestaltung, Verkürzung der Arbeitszeit oder Halteprämien ihre Experten und Spezialisten dazu motivieren, auch nach dem Erreichen des Rentenalters im Unternehmen zu bleiben. Aber auch die Flexirente bietet eine attraktive Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus.

WEITERARBEITEN IST ATTRAKTIV

Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Rentnern

Die Rentennähe von Angestellten fand in der juristischen Diskussion eher im Zusammenhang mit Entlassungen oder dem Sozialplanrecht als mit den Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung oder Neueinstellung Beachtung. Ursächlich für diese Zurückhaltung waren die damit verbundenen befristungsrechtlichen Risiken und die rentenrechtlichen Beschränkungen. Seit 2014 versucht der Gesetzgeber hier Abhilfe zu schaffen. Arbeitsrechtlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer seitdem den Zeitpunkt der ursprünglich auf das Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausschieben – auch mehrfach. Eine gleichzeitige inhaltliche



› Kerstin Röhmelt

Änderung der Arbeitsbedingungen sollte dabei allerdings nicht vorgenommen werden. Sozialrechtlich haben diese Arbeitnehmer seit 2016 die Möglichkeit, ihre Rentenansprüche zu erhöhen, indem sie den vom Arbeitgeber weiterhin zu zahlenden Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung leistungsrechtlich aktivieren. Sie müssen dafür auf die nach Erreichen der Regelaltersgrenze zugunsten des Rentners grundsätzlich eintretende Versicherungsfreiheit verzichten.

DIE BETRIEBSRENTE IST SICHER!

Was bringt die Betriebsrentenreform für die Branche?

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber ein gehaltvolles Maßnahmenpaket auf den Tisch gelegt, um die Betriebsrente in Deutschland zu stärken. Ziel der Reform ist es, bei der zweiten Säule der Alterssicherung, der Betriebsrente, eine stärkere Verbreitung im Niedriglohnssektor und bei den klei-



› Dr. Benjamin Heider

nen und mittleren Unternehmen (KMU) zu erreichen. Dafür werden der steuerliche Förderrahmen der Betriebsrente erhöht, ein Förderbetrag für niedrige Einkommen und ein (tariflich abdingbarer) Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung eingeführt. Ob auch das weiter vorgesehene Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage „fliegt“, muss sich erst noch erweisen. Fazit: Die Betriebsrentenreform bietet erhebliche Chancen für die Branche – als Produktgeber und als Arbeitgeber.

PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST 2019

Die Personalverantwortlichen der Versicherungsbranche treffen sich jedes Frühjahr bei den Personalleitertagungen Innendienst zum Erfahrungsaustausch. Die Tagungen fanden 2019 unter der Leitung von Walter Bockshecker vom 1. bis 2. April 2019 in Frankfurt und unter der Leitung von Jost-Ulrich Schumacher vom 6. bis 7. Mai 2019 in Düsseldorf statt. Experten diskutierten über die Agilität von und in Organisationen sowie über neue Lernkompetenzen und -methoden.

› Walter Bockshecker |
Mitglied der Vorstände der
NÜRNBERGER Versicherung
Jost-Ulrich Schumacher |
vormals Vorstand bei Ford,
GM und Allianz Deutschland



BECOME AGIL OR DIE

Prof. Dr. Stephan Fischer versteht unter Agilität die höchste Form von Anpassungsfähigkeit. Agile Unternehmen besäßen daher die Fähigkeit, Veränderungen möglichst rechtzeitig zu antizipieren. Hierfür würden sie nicht nur auf Rahmenbedingungen reagieren, sondern seien selbst innovativ und als Organisation fähig, ständig zu lernen und dieses Wissen allen relevanten Personen zur Verfügung zu stellen.

Fischer warnt zugleich, dass Unternehmen durch Innovationen nicht automatisch die nächsten 20 Jahre überleben würden – wichtig sei vielmehr, qualitativ zu unterscheiden, wo Innovation und wo Disruption gefordert werde.



› Prof. Dr. Stephan Fischer | Studien-
dekan Human Resources Manage-
ment, Hochschule Pforzheim



› Gerhard Ruf | Personal- und Organisationsentwicklung, Allianz Deutschland

Gerhard Ruf (Allianz Deutschland) hat mit seinem Team daher für jede Herausforderung eine Lösung gebastelt, die im Ergebnis ein Wechselspiel zwischen agiler und stabiler Welt darstelle. Für Ruf ist eine Führungskultur auf Augenhöhe ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur größtmöglichen Anpassungsfähigkeit.

KEINE TRANSFORMATION OHNE DEN CEO

Für Elke Katz (ratioform) kann die digitale Transformation nicht ohne die richtige Unternehmenskultur und nur mithilfe des CEO funktionieren, denn Transformation bedeute auch immer einen deutlichen Unternehmensumbau.



› Elke Katz | Chief Digital Officer, Geschäftsleitung ratioform Verpackungen

So müssten neue Geschäftsmodelle, die jetzt durch technische Innovationen möglich wären und die mit anderen Assets sowie Arbeitsweisen zu tun hätten, überdacht werden. Digitalisierung komme mit einer extremen – häufig unterschätzten – Geschwindigkeit daher. Neue strategische Stoßrichtungen erfordern hierbei konsequentes Umpriorisieren von Kapazitäten und Budgets. Da Führungskräfte kaum Entscheidungen gegen sich selbst trafen, müsse dies zwingend aus dem Unternehmensblick des CEO erfolgen.



> Dr. Sebastian Thomas |
HR-Strategie sowie Blogger,
Podcaster und Speaker

WOL IST KOMPETENZ UND METHODE ZUGLEICH

Nach Dr. Sebastian Thomas stoßen Unternehmen mit traditionellen Lernansätzen zunehmend an ihre Grenzen, denn Lernen finde nach wie vor nicht am Job statt. Mitarbeiter sollten daher befähigt werden, Netzwerke aufzubauen und zur Weiterentwicklung zu nutzen. Leider zeige die Unternehmenspraxis aber, dass zwar diverse Tools implementiert, die Mitarbeiter aber sodann mit der Anwendung allein gelassen würden. Eine Form des Social-Learning stellt für Thomas schließlich das Modell „Working out loud (WOL)“ dar. Für ihn ist es das mentale Onboarding für die Digitale Transformation und ein Change-Programm, das sowohl Mitarbeitern als auch Unternehmen nützt.

DEMOKRATISCHE FÜHRUNG HEISST NICHT, FÜHRUNGSLOS ZU SEIN

Mischa Hollenstein und Philipp Bösch kennen sich mit Kannibalismus aus, denn das Verlagswesen ist unzweifelhaft ein disruptiver Markt. Es verwundert insoweit wenig, dass Hollenstein und Bösch keine Anhänger des klassischen Top to down-Prinzips sind, sondern eine demokratische Führung bevorzugen. Haufe Umantis bestimmt seine Führungskräfte insofern nicht nur durch demokratische Wahl, sondern wählt diese auch auf gleiche Weise ab. Die Schwarmintelligenz, so die beiden, sei doch schließlich am besten geeignet, die richtige Person für die richtige Zeit zu bestimmen. Aufbauend auf diesem Grundgedanken beruhen die neuen Karrieremodelle bei Haufe nicht mehr auf der Kaminvariante, sondern verlaufen spiralförmig.



> Philipp Bösch | Senior Sales
Consultant, Haufe Umantis
Mischa Hollenstein | Key Account
Executive, Haufe Umantis

HR ALS TREIBER IM DIGITALEN WANDEL

Für eine 53-jährige IT-Organisation wie DATEV gehört dauernde Veränderungsfähigkeit zu den zukunftssichernden Fähigkeiten, erklärt Julia Bangerth. Dies vor allem in einer Zeit, in der die Wirtschaft einen radikalen Umbruch erlebe, der weit in die Personalprozesse hineinreiche. Agiles Arbeiten, neue Lernformen und die vernetzte Zusammenarbeit seien hierbei nur einige Aspekte. Gerade beim Thema Lernen gehe es künftig weniger um den Erwerb von Wissen, als den Aufbau wesentlicher Kompetenzen. Insbesondere deshalb, weil heute nicht immer klar sei, welche Anforderungen in Zukunft an arbeitende Menschen gestellt würden. DATEV experimentiere daher gegenüber Kunde und Belegschaft mit BarCamps und CoCreation-Prozessen, etwa zur Schaffung eines neuen Bereichs für agile Online-Entwicklung (Cross Solution Center).



› Julia Bangerth | Vorstandsmitglied der DATEV eG

DIGITALISIEREN MIT HIRN

Sebastian Purps-Pardigol hält Führungskräfte an, kritisch auf einer Skala von 1 bis 10 Antworten auf folgende Fragen zu geben: Mit welchem Fokus arbeiten Ihre Mitarbeiter und lassen Sie diese mitgestalten? Würdigen Sie die Arbeit Ihrer Mitarbeiter und verstehen Sie Ihr Team? Sind Sie in der Lage, demütig zu sein? Purps-Pardigol ist sich sicher: Wer es schaffe, Mitarbeiter zu Verbündeten zu machen, sie also für den Wandel zu gewinnen, der sei auf dem Weg zum Erfolg. Es müsse im Zuge der digitalen Transformation um ein Digitalisieren mit Hirn gehen, wobei es nicht darauf ankomme, was man tue, sondern wie man es tue.



› Sebastian Purps-Pardigol | Buchautor, Speaker, Trainer und Berater

2. FORUM FINANZDIENSTLEISTER – MITDENKEN 4.0 DER VBG

Die Diskussionen um die Gestaltung von Arbeitszeit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz treibt die Politik und alle Akteure in Folge der sich rasant ändernden Arbeitswelt um. Die Unternehmen sind verunsichert, wie sie mit den vielfältigen Veränderungen durch die Digitalisierung umgehen sollen. Dieses Umfeld hat die Arbeitgeberverbände der Finanzbranche – AGV Banken und AGV Versicherungen – bewogen, gemeinsam mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Ende 2017 das innovative Sozialpartnerprojekt „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“ zu starten.



› Steuerungskreis des Projektes „Mitdenken 4.0“:
Carsten Rogge-Strang | AGV Banken, Dr. Andreas Weber | VBG,
Dr. Michael Gold | AGV Versicherungen, Dr. Susanne Roscher | VBG,
Gabriele Platscher | ver.di, Karl-Heinz Brandl | ver.di, Prof. Bernd Petri |
VBG, Norbert Breutmann | BDA; nicht im Bild: Birgit Ganz | ver.di;
Foto: ©VBG/Franziska Lau

Im Juni 2018 wurden erste Ergebnisse des Projektes im „2. Forum Finanzdienstleister – Mitdenken 4.0“ in Dresden einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt und diskutiert.

Peer-Oliver Villwock, Vorsitzender der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz: „Führen nach Zahlen“ und „One size fits all“ funktioniert nicht mehr. Vielmehr sind zielgerichtete und branchenspezifische Lösungen für die neuen Arbeitswelten, die geprägt von mehr Vertrauen und Vernetzung sind, erforderlich.

Ziel ist es, abseits der politischen, abstrakten Debatten, den Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche auf Basis aktueller Forschungsergebnisse praxisnahe und branchenspezifische Handlungshilfen zur Verfügung zu stellen. Vielleicht kristallisiert sich dadurch ein allseits akzeptierter Branchenstandard für den Umgang mit Digitalisierungsfragen heraus.

Als **Themenschwerpunkte** hat die VBG

- › indirekte Steuerung/
Führen durch Ziele,
- › Erreichbarkeit,
- › agiles Arbeiten und
- › permanente Change-Prozesse identifiziert.

Gerd Benrath, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands des privaten Bankgewerbes:

„Mitdenken 4.0“ kann auch als ein „Vorausdenken 4.0“ bezeichnet werden, denn es gilt, die Arbeitsabläufe heute für die Zukunft smart zu gestalten. Das Projekt unter dem Dach der VBG als geborener Präventionspartner stellt ein starkes Aufbruchssignal für eine neue Präventionskultur dar.



Ana-Cristina Grohnert, Vorstandsmitglied der Allianz Deutschland AG und des AGV:

Unsere Antwort auf „Arbeiten 4.0“ ist „Mitdenken 4.0“. Lassen Sie uns die Menschen stärker in den Mittelpunkt stellen! Wichtig ist das Thema Achtsamkeit: Gerade in der heutigen Zeit ist es wichtiger denn je, achtsamer miteinander umzugehen. Das gilt sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter. Eine solche Präventionskultur kann allen Beteiligten helfen, die Herausforderungen der Digitalisierung zu bewältigen.

Karl-Heinz Brandl, Leiter Innovation und Gute Arbeit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di:

Die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter in der Finanzdienstleistungsbranche hat sich eindeutig erhöht. Es reicht nicht, das Budget für Weiterbildung zu erhöhen, sondern es ist notwendig, gemeinsam neue Wege zu gehen und präventiv den Herausforderungen zu begegnen.

Weitere Informationen zu Mitdenken 4.0 finden sich auf der Projekt-Webseite:



www.vbg.de/mitdenken4null



› Florian Müller | Moderator,
Peer-Oliver Villwock, Dr. Gerd Benrath,
Ana-Cristina Grohnert, Karl-Heinz Brandl





AGV-FRÜHSTÜCKSSMINARE

Seit dem Jahr 2018 bietet der AGV ein neues kompaktes Veranstaltungsformat an: Die AGV-Frühstücksseminare. Dem Namen entsprechend wird hier rechtliche Information mit Cafe und Networking angenehm verbunden. Unregelmäßig und nur bei echten „Knaller-Themen“ soll dieses Format an den sechs großen Versicherungsstandorten inhaltsgleich, kostenlos und in den Häusern der Branche stattfinden.

VERANSTALTUNGSORTE



Die Pilotveranstaltung fand zur sogenannten Brückenteilzeit statt und war ein voller Erfolg. Die einzelnen Veranstaltungen waren ausgebucht mit jeweils 30 bis 40 Teilnehmern. Zielgruppe sind Mitarbeiter aus Personal- und Rechtsabteilungen und Personalverantwortliche, die kurz und prägnant über aktuelle Neuerungen aus Gesetzgebung und Rechtsprechung informiert werden wollen. Mitarbeiter der AGV-Geschäftsführung präsentieren die Themen verständlich und praxisgerecht und stehen für Rückfragen und Austausch zur Verfügung. Ende der Veranstaltung ist spätestens um 11.00 Uhr – so können die Teilnehmer ohne Weiteres den Arbeitstag im Büro fortsetzen.

Fortsetzung folgt!

WEITERBILDUNG IM ARBEITSRECHT MIT DER DVA

Wachsende Nachfrage an individuellen Inhouse-Lösungen | Im Jahr 2018 besuchten rund 1.000 Teilnehmer die Seminarreihen Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter der Deutschen Versicherungsakademie (DVA). Die fachspezifischen Weiterbildungen finden sowohl als Inhouse-Veranstaltungen, offene Seminare und Online-Seminare statt.



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 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.



Neben den Intensiv- und Kompakt-Varianten sowie dem etablierten Seminar Arbeitsrecht für Betriebsräte bietet die DVA in 2019 folgende zwei Seminare zu Schwerpunktthemen an:

- Mitbestimmung bei Restrukturierungsvorhaben
- Warum Arbeitsschutz nicht vor Arbeit schützt!



Die Seminarreihe **Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte** konzentriert sich auf die arbeitsrechtlichen Grundlagenseminare zu den Themen Arbeitsvertrag, Betriebsverfassungsrecht und Tarifverträge. Die insgesamt 26 Seminarthemen decken alle arbeitsrechtlich relevanten Gebiete in der Versicherungswirtschaft ab. Bei den offenen Seminaren liegt der Angebotsfokus auf Kernthemen des Arbeitsrechtes, wie z. B. Arbeitsrecht kompakt, Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft.

Des Weiteren werden 60-90-minütige Online-Seminare zu folgenden Themen angeboten:

- › Abgrenzung drittbezogener Personaleinsätze
- › Ausgestaltung der legalen Arbeitnehmerüberlassung

Weiterbildung für

- › Betriebsräte
- › Jugend- und Auszubildendenvertreter
- › Führungskräfte
- › Mitarbeiter in Personalabteilungen
- › Mitarbeiter im Controlling
- › Mitglieder in Aufsichts- und Verwaltungsräten sowie Wirtschaftsausschüssen

Die Nachfrage an individuellen Inhouse-Veranstaltungen wächst seit mehreren Jahren in den Bereichen Arbeitnehmervertreter und Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte an.

Die Referenten sind mit sämtlichen Fragestellungen aus dem Personalbereich der Versicherungswirtschaft 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.

Themen

- › 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

PUBLIKATIONEN DES AGV

Der Verband informiert seine Mitgliedsunternehmen und die interessierte Öffentlichkeit über unterschiedliche Medien. Über den Rundschreibendienst werden die Mitgliedsunternehmen über aktuelle Entwicklungen in Recht und Praxis informiert. Ferner veröffentlicht der AGV ausgewählte Ergebnisse der Verbandsumfragen in Broschüren, um diese so der breiten Öffentlichkeit, über die Branchengrenzen hinaus, zugänglich zu machen. Ein Teil der Publikationen wird über den Verlag Versicherungswirtschaft (VWW GmbH) vertrieben. Abgerundet wird das Angebot durch das Verbandsmagazin vis a vis.

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 und sicher 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), Sonder-Rundschreiben (SR) oder über die VWW GmbH publiziert. Nachfolgend eine Auswahl bislang erschienener Publikationen:

Über die VWW GmbH

- > **Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung**
1. Auflage 2019
- > **Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft – Kommentar,**
10. Auflage 2018
- > **Praxishandbuch Arbeitsrecht – Beginn, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses,**
1. Auflage 2017
- > **Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz – Ein Leitfaden für die Praxis,**
2. Auflage 2014
- > **Der Versorgungsausgleich bei Betriebsrenten – Ein Leitfaden für die arbeits- und familienrechtliche Praxis,**
1. Auflage 2011
- > **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG),**
3. Auflage 2009



MICROSITE AUS- UND WEITERBILDUNG

Ausgewählte Ergebnisse der Weiterbildung sowie der Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft, die AGV und BWV jedes Jahr gemeinsam durchführen, gibt es seit 2018 erstmalig digital. Diese sind auf der Infografik-Website unter www.bildungsumfragen-versicherung.de verfügbar.



Weiterbildungserhebung

Im allgemeinen Teil der Weiterbildungserhebung werden Kennzahlen wie die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen und die Weiterbildungsbeteiligung erhoben. Die Sonderthemen in 2018 waren die IDD-Weiterbildungsverpflichtung sowie Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung.

Ausbildungserhebung

Im standardisierten Teil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, Auswahl der Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Übernahmequoten sowie der Erfolg der Abschlussprüfung erhoben. Der Schwerpunkt lag auf den Themen Duales Studium sowie neue Arbeitsmethoden in der Ausbildung.

Die jeweils einmal im Jahr durchgeführten Erhebungen zur Aus- und Weiterbildungssituation in der Versicherungswirtschaft dienen zum einen dem Gewinn von Informationen über das Engagement der Versicherer, zum anderen ermöglichen sie den Teilnehmern das Benchmarking mit der Gesamtbranche. Außerdem helfen die Informationen Bildungsgänge weiterzuentwickeln.

Beide Umfragen enthalten jeweils einen standardisierten Teil sowie einen jährlich wechselnden Schwerpunkt zu aktuellen Themen.

BROSCHÜRE „BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT“

Im November 2018 wurden die Ergebnisse der umfangreichen Erhebung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in der Versicherungswirtschaft veröffentlicht. Diese zeigen, dass das BGM in den Unternehmen inzwischen weit mehr als nur Arbeitsschutz ist. Ein gutes BGM beinhaltet mittlerweile einen nachhaltigen und ganzheitlichen Ansatz rund um Prävention, Fitness und Gesundheit der Mitarbeiter. 86 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungsbranche arbeiten in Unternehmen, die ein BGM haben. Der AGV hat ausgewählte Ergebnisse der Studie in einer Broschüre zusammengestellt. Dabei geht es neben dem Thema „Ganzheitliches BGM“ auch um „Zielgruppenspezifische Vorsorge“, „Gefährdungsbeurteilung: Psychische Gesundheit“ und „Controlling im BGM“. Vor allem im Bereich der Gesundheitsvorsorge sind die Häuser sehr aktiv.



In der AGV-Broschüre berichten zudem 27 Versicherungsunternehmen von BGM-Projekten aus ihren Häusern. Diese Unternehmensbeispiele sowie weitere Good Practice Projekte sind außerdem online verfügbar unter:



www.agv-vers.de/bgm

Die Broschüre befindet sich online unter:



www.agv-vers.de/bgm-broschuere



DAS VERBANDSMAGAZIN VIS A VIS

Seit vier Jahren gibt der AGV das Verbandsmagazin *vis a vis* heraus. Alle zwei Monate wird diese Publikation allen „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 2.250 Personen *vis a vis* auf dem Postweg, weitere 2.000 Leser erhalten das Magazin per Mail. Ferner kann auf die digitale Version des Verbandsmagazins über die Homepage zugegriffen werden:



www.agv-vers.de/visavis

SERVICES DER AGV-HOMEPAGE

Die Homepage ist die Visitenkarte des Arbeitgeberverbands im Internet. Unsere Homepage dient unseren Mitgliedern nicht nur zur Informationsgewinnung und Kommunikation, sondern bietet zahlreiche Services. Diese erfreuen sich weiterhin großer Beliebtheit und werden von unseren Mitgliedsunternehmen aktiv genutzt. Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr hat der AGV auf diese Entwicklung reagiert und den AGV-Statistik-Service erweitert.



STATISTIKEN

- | Branchenzahlen
- | Statistiks-service
- | Verbraucherpreise
- | Gehaltsindizes

Folgende Weiterentwicklungen wurden vorgenommen:

➤ **Download von Tabellen und Grafiken im Bereich „Statistik“:**
Seit Jahren präsentiert der AGV auf seiner Webseite aktuelle Personalkennzahlen der Versicherungsbranche, etwa zu Beschäftigtenstruktur, Fluktuation, Fehlzeiten und Ausbildung. Seit 2018 können unsere Mitglieder alle Grafiken und Tabellen im Bereich Statistik auch als Excel- oder Bilddatei herunterladen. Diese sind nun leichter zugänglich und können selbstverständlich für eigene Berichte und Präsentationen der Mitglieder verwendet werden.

➤ **Langzeitbetrachtung von Personalkennzahlen:**
Sogenannte „Lange Reihen“ ermöglichen es, ausgewählte Personalkennzahlen in der langen Frist zu verfolgen. Daten bis in das Jahr 2000 zurück sind online auf der Homepage verfügbar und ermöglichen es, langfristige Trends in der Branche zu erkennen.



Auch die Anzahl der Mitgliedsunternehmen, die auf dem AGV-Branchenstellenmarkt zu finden sind, hat sich weiter auf nunmehr 98 erhöht.

Die folgende Seite zeigt die am AGV-Branchenstellenmarkt teilnehmenden Unternehmen.



www.die-versicherer-als-arbeitgeber.de



06





VERBANDSORGANISATION

ZAHL UND STRUKTUR DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN

Aktuell sind 358 Unternehmen im AGV „zu Hause“. Sie beschäftigen zusammen rund 199.800 Mitarbeiter – das sind 99 Prozent aller in der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik Deutschland aktiv beschäftigten Angestellten.

REGIONALE VERTEILUNG DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN



243 dieser 358 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.

115 dieser 358 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 nahe stehen, und um Versicherungsunternehmen, die keine Tarifbindung wünschen.

MITGLIEDERVERZEICHNIS

TARIFGEBUNDENE UNTERNEHMEN (243)

Stand: 1. Juni 2019

AachenMünchener Lebensversicherung AG Aachen	Atradius Kreditversicherung Niederlassung der Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros Köln	Basler Lebens- versicherungs-AG Hamburg
AachenMünchener Versicherung AG Aachen	AUXILIA Rechtsschutz- Versicherungs-AG München	Basler Sachver- sicherungs-AG Bad Homburg
AIG Europe S.A., Direktion für Deutschland Frankfurt am Main	AXA Corporate Solutions Deutschland Niederlassung der AXA Corporate Solutions Assurance S.A. Köln	Bayerische Beamten- krankenkasse AG München
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG Unterföhring	AXA Konzern AG Köln	Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G. München
Allianz Deutschland AG München	AXA Kranken- versicherung AG Köln	Bayerische Beamten Versicherung AG München
Allianz Global Corporate & Specialty SE München	AXA Lebens- versicherung AG Köln	Bayerische Hausbesitzer- Versicherungs-Gesell- schaft a.G. München
Allianz Lebens- versicherungs-AG Stuttgart	AXA MATRIX Risk Consultants Niederlassung Deutschland Köln	Bayerische Landes- brandversicherung AG München
Allianz Private Kranken- versicherungs-AG München	AXA Services Germany GmbH Köln	Bayerischer Versicherungsverband Versicherungs-AG München
Allianz Versicherungs-AG München	AXA Versicherung AG Köln	BAYERN-VERSICHERUNG Lebensversicherung AG München
ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit Oberursel	Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG Wuppertal	BGV-Versicherung AG Karlsruhe
ALTE LEIPZIGER Versicherung AG Oberursel	Barmenia Kranken- versicherung a.G. Wuppertal	Bonnfinanz Aktien- gesellschaft für Vermögensberatung und Vermittlung Bonn
ARAG Allgemeine Versicherungs-AG Düsseldorf	Barmenia Lebens- versicherung a.G. Wuppertal	BRUDERHILFE Sachversicherung AG Kassel
ARAG Kranken- versicherungs-AG München		
ARAG SE Düsseldorf		

CARDIF Allgemeine Versicherung Zweigniederlassung für Deutschland Stuttgart	Continentale Lebensversicherung AG München	DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebens- versicherungsverein a.G. Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn Köln	EUROPA Versicherung AG Köln
Central Kranken- versicherung AG Köln	Continentale Rechtsschutz Service GmbH Dortmund	DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Sach- und HUK-Versicherungsverein a.G. Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn Köln	EUROPÄISCHE Reiseversicherung AG München
Chubb European Group SE Direktion für Deutschland Frankfurt am Main	Continentale Sachversicherung AG Dortmund		Fahrlehrerversicherung VaG Stuttgart
Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur S.A. Niederlassung in Deutschland (Coface) Mainz	Cosmos Lebens- versicherungs-AG Saarbrücken		Familienfürsorge Lebens- versicherung AG im Raum der Kirchen Detmold
Concordia Kranken- versicherungs-AG Hannover	D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH Düsseldorf	DEVK Rechtsschutz- Versicherungs-AG Köln	FM Insurance Europe S.A., Niederlassung für Deutschland Frankfurt am Main
Concordia oeco Lebensversicherungs-AG Hannover	DA Deutsche Allgemeine Versicherung AG Frankfurt am Main	Dialog Lebens- versicherungs-AG Augsburg	Frankfurt Münchener Lebensversicherung AG München
Concordia Rechtsschutz- Leistungs-GmbH Hannover	DARAG Deutsche Versicherungs- und Rückversicherungs-AG Hamburg	Die Haftpflichtkasse VVaG Roßdorf	Frankfurter Leben Holding GmbH & Co. KG Bad Homburg
Concordia Service GmbH Hannover	Debeka Krankenver- sicherungsverein a.G. Koblenz	DKV Deutsche Krankenversicherung AG Köln	Frankfurter Lebensversicherung AG Bad Homburg
Concordia Versicherungs- Gesellschaft auf Gegenseitigkeit Hannover	Debeka Lebens- versicherungsverein a.G. Koblenz	E+S Rückversicherung AG Hannover	Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und Polizei VVaG (FAMK) Frankfurt am Main
Condor Allgemeine Versicherungs-AG Hamburg	DEURAG Deutsche Rechtsschutz- Versicherung AG Wiesbaden	ERGO Beratung und Vertrieb AG Düsseldorf	Gartenbau- Versicherung VVaG Wiesbaden
Condor Lebens- versicherungs-AG Hamburg	Deutsche Ärzteversicherung AG Köln	ERGO Group AG Düsseldorf	General Reinsurance AG Köln
Continentale Holding AG Dortmund	Deutsche Rückversicherung AG Düsseldorf	ERGO Lebens- versicherung AG Hamburg	Generali Deutschland AG München
Continentale Krankenversicherung a.G. Dortmund	DEUTSCHER HEROLD AG Bonn	ERGO Versicherung AG Düsseldorf	Generali Lebens- versicherung AG München
	DEVK Allgemeine Versicherungs-AG Köln	Euler Hermes Aktiengesellschaft Hamburg	Generali Versicherung AG München
		Euler Hermes Deutschland Niederlassung der Euler Hermes SA Hamburg	
		EUROPA Lebens- versicherung AG Köln	

GALE Pensions und Service GmbH Monheim am Rhein Gothaer Allgemeine Versicherung AG Köln Gothaer Finanzholding AG Köln Gothaer Krankenversicherung AG Köln Gothaer Lebensversicherung AG Köln Gothaer Systems GmbH Köln Grundeigentümer-Versicherung VVaG Hamburg GVO Gegenseitigkeit Versicherung Oldenburg VVaG Oldenburg HALLESCHE Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit Stuttgart Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG Hamburg Hannover Rück SE Hannover Hannoversche Lebensversicherung AG Hannover HanseMerkur Allgemeine Versicherung AG Hamburg HanseMerkur Krankenversicherung AG Hamburg	HanseMerkur Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit Hamburg HanseMerkur Lebensversicherung AG Hamburg HanseMerkur Reiseversicherung AG Hamburg HanseMerkur Spezielle Krankenversicherung AG Hamburg HDI Deutschland AG Köln HDI Deutschland Bancassurance Kundenservice GmbH Hilden HDI Global SE Hannover HDI Global Specialty SE Hannover HDI Global Specialty Underwriting Agency GmbH Köln HDI International AG Hannover HDI Kundenservice AG Köln HDI Lebensversicherung AG Köln HDI Pensionsmanagement AG Köln HDI Risk Consulting GmbH Hannover HDI Schadenregulierung GmbH Hannover HDI Service AG Hannover	HDI Systeme AG Hannover HDI Vertriebs AG Hannover HELVETIA schweizerische Lebensversicherungs-AG Frankfurt am Main Helvetia Schweizerische Versicherungsgesellschaft AG Direktion für Deutschland Frankfurt am Main HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungskasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G. in Coburg Coburg HUK-COBURG-Rechtsschutzversicherung AG Coburg IDEAL Lebensversicherung a.G. Berlin IMD Gesellschaft für Informatik und Datenverarbeitung mbH Mannheim INTER Allgemeine Versicherung AG Mannheim INTER Krankenversicherung AG Mannheim INTER Lebensversicherung AG Mannheim INTER Versicherungsverein aG Mannheim Interlloyd Versicherungs-AG Düsseldorf InterRisk Informatik GmbH Wiesbaden	InterRisk Lebensversicherungs-AG Vienna Insurance Group Wiesbaden InterRisk Versicherungs-AG Vienna Insurance Group Wiesbaden ITERGO Informations-technologie GmbH Düsseldorf Itzehoe Rechtsschutz Union Schadenservice GmbH München Itzehoe Versicherung/Brandgilde von 1691 VVaG Itzehoe ivv – Informationsverarbeitung für Versicherungen GmbH Hannover KSA – Kommunalen Schadenausgleich der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen Berlin Landeskrankenhilfe V.V.a.G. Lüneburg Lebensversicherung von 1871 a.G. München München Mannheimer Versicherung AG Mannheim Mecklenburgische Rechtsschutz-Service-GmbH Hannover Mecklenburgische Versicherungs-Gesellschaft a.G. Hannover Medien-Versicherung a.G. Karlsruhe Karlsruhe
--	---	--	---

Münchener & Magdeburger Agrar AG München	OKV – Ostdeutsche Kommunalversicherung a.G. Berlin	R+V Krankenversicherung AG Wiesbaden	Stuttgarter Versicherung AG Stuttgart
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München München	Oldenburgische Landesbrandkasse Oldenburg	R+V Lebensversicherung AG Wiesbaden	Süddeutsche Krankenversicherung a.G. Fellbach
Münchener Verein Allgemeine Versicherungs-AG München	ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG Düsseldorf	R+V Rechtsschutz-Schadenregulierungs-GmbH Wiesbaden	SV Informatik GmbH Mannheim
Münchener Verein Krankenversicherung a.G. München	OVAG Ostdeutsche Versicherung AG Berlin	R+V Versicherung AG Wiesbaden	SV SparkassenVersicherung Gebäudeversicherung AG Stuttgart
Münchener Verein Lebensversicherung AG München	PAX-FAMILIENFÜRSORGE Krankenversicherung AG im Raum der Kirchen Detmold	RheinLand Lebensversicherung AG Neuss	SV SparkassenVersicherung Holding AG Stuttgart
Neue Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG Mannheim	PB Lebensversicherung AG Hilden	RheinLand Versicherungs AG Neuss	SV SparkassenVersicherung Lebensversicherung AG Stuttgart
NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG Nürnberg	PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Köln	ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG Köln	Swiss Life AG Niederlassung für Deutschland Garching
NÜRNBERGER Beteiligungs-AG Nürnberg	Provinzial Nord Brandkasse AG Kiel	RSA Luxembourg S.A. Niederlassung für Deutschland Köln	Swiss Life Asset Management GmbH Garching
NÜRNBERGER Lebensversicherung AG Nürnberg	Provinzial NordWest Asset Management GmbH Münster	SAARLAND Feuerversicherung AG Saarbrücken	Swiss Life Invest GmbH Garching
Öffentliche Feuerversicherung Sachsen-Anhalt Magdeburg	Provinzial NordWest Holding AG Münster	SAARLAND Lebensversicherung AG Saarbrücken	Swiss Re Europe S.A. Niederlassung für Deutschland München
Öffentliche Lebensversicherung Sachsen-Anhalt Magdeburg	Provinzial NordWest Lebensversicherung AG Kiel	SCOR Rückversicherung Deutschland Niederlassung der SCOR SE Köln	Talanx AG Hannover
Öffentliche Lebensversicherungsanstalt Oldenburg Oldenburg	Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG Düsseldorf	SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a.G. Dortmund	Talanx Reinsurance Broker GmbH Hannover
Öffentliche Versicherungsanstalt Oldenburg Oldenburg	Provinzial Rheinland Versicherung AG Düsseldorf	SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a.G. Hamburg	TARGO Lebensversicherung AG Hilden
Öffentliche Versicherung Bremen Bremen	R+V Allgemeine Versicherung AG Wiesbaden	Stuttgarter Lebensversicherung a.G. Stuttgart	UKV – Union Krankenversicherung Aktiengesellschaft Saarbrücken
			uniVersa Allgemeine Versicherung AG Nürnberg

uniVersa Kranken- versicherung a.G. Nürnberg	VHV Allgemeine Versicherung AG Hannover	Wüstenrot & Württembergische AG Stuttgart
uniVersa Lebens- versicherung a.G. Nürnberg	VHV Holding AG Hannover	WWK Allgemeine Versicherung AG München
Verband öffentlicher Versicherer e.V. Berlin	VHV solutions GmbH Hannover	WWK Lebens- versicherung a.G. München
Verband öffentlicher Versicherer KöR Düsseldorf	VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G. Hannover	XL Catlin Services SE Direktion für Deutschland Köln
Vereinigte Hagel- versicherung VVaG Gießen	VKBit Betrieb GmbH München	Zürich Beteiligungs-AG (Deutschland) Holding Frankfurt am Main
Vereinigte Post. Die Makler-AG Köln	VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. Dortmund	Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG Bonn
VEREINIGTE POST- VERSICHERUNG VVaG Stuttgart	VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG Dortmund	Zurich Insurance plc Niederlassung für Deutschland Frankfurt am Main
Vereinigte Tierversicherung Gesellschaft auf Gegen- seitigkeit Wiesbaden	VPV HOLDING AG Stuttgart	Zurich Rechtsschutz- Schadenservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung Köln
Versicherungskammer Bayern Konzern-Rückversicherung AG München	VPV Lebens- versicherungs-AG Stuttgart	Zurich Service GmbH Bonn
Versicherungskammer Bayern – Landesbrand Vertriebs- und Kundenmanagement GmbH (VKM) München	VPV SERVICE GmbH Stuttgart	
VGH Landschaftliche Brandkasse Hannover Hannover	VVH Versicherungs- vermittlung Hannover GmbH Hannover	
VGH Provinzial Krankenversicherung Hannover AG Hannover	Westfälische Provinzial Versicherung AG Münster	
VGH Provinzial Lebensversicherung Hannover Hannover	Württembergische Gemeinde-Versicherung a.G. Stuttgart	
	Württembergische Lebensversicherung AG Stuttgart	
	Württembergische Versicherung AG Stuttgart	

TARIFUNGEBUNDENE UNTERNEHMEN (115)

Stand: 1. Juni 2019

Aachener Bausparkasse AG Aachen	BCA AG Oberursel	DROEGE HOLDING GMBH Hamburg	GVV-Kommunal- versicherung VVaG Köln
ACTINEO GmbH Köln	Berkshire Hathaway International Insurance Limited (BHIL), Niederlassung für Europa München	Element Insurance AG Berlin	Haftpflichtgemeinschaft Deutscher Nahverkehrs- und Versorgungsunternehmen Allgemein (HDNA) VVaG Bochum
ADAC e.V. München	Bestattungsinstitut Denk Trauerhilfe GmbH Berlin	Elips Life AG, Triesen, Zweigniederlassung Deutschland Köln	Heidelberger Leben Service Management GmbH Heidelberg
ADAC SE München	Braunschweig-IT GmbH Braunschweig	Entis Service Management GmbH Mannheim	Heidelberger Lebensversicherung AG Heidelberg
ADAC Versicherung AG München	Canada Life Assurance Europe plc Niederlassung für Deutschland Köln	ERGO Direkt AG Nürnberg	Hiscox Europe Underwriting Limited Zweigniederlassung für die Bundesrepublik Deutschland München
AGILA Haustier- versicherung AG Hannover	CareLutions GmbH Stuttgart	ERGO Direkt Krankenversicherung AG Nürnberg	HUK-COBURG Asset Management GmbH Coburg
Ahorn AG Berlin	CodeCamp:N GmbH Nürnberg	ERGO Direkt Lebensversicherung AG Nürnberg	Industrie-Pensions-Verein e.V. Berlin
Allianz Pension Consult GmbH Stuttgart	Coface Rating GmbH Mainz	ERGO Direkt Versicherung AG Nürnberg	Informatik und Consulting GmbH der Lippische (ICL) Detmold
Allianz SE München	Deutsche Assistance Versicherung AG Düsseldorf	FEUERSOZietät BERLIN BRANDENBURG Versicherung AG Berlin	Innovation Group AG Stuttgart
Alte Oldenburger Krankenversicherung AG Vechta	DFV Deutsche Familienversicherung AG Frankfurt am Main	FWU AG München	Innovation Group Fleet & Mobility GmbH Stuttgart
Ammerländer Versicherung VVaG Westerstede	DIREKTE SERVICE Management GmbH Stuttgart	FWU Life Insurance Lux S.A. Niederlassung Deutschland Saarbrücken	Innovation Group Germany GmbH Stuttgart
Aon Versicherungsmakler Deutschland GmbH Hamburg	DMB Rechtsschutz- Versicherung AG Köln	GHV DARMSTADT Gemeinnützige Haftpflicht- Versicherungsanstalt Darmstadt	Innovation Group Parts GmbH Lauchhammer
Athora Deutschland Holding GmbH & Co. KG Wiesbaden	Domestic & General Insurance PLC Versicherungs- gesellschaft Direktion für Deutschland Wiesbaden	Gothaer Beratung und Vertriebsservice GmbH Köln	IPZ Institut für Pensions- Management und Zusatzversorgung GmbH Coburg
Athora Deutschland Service GmbH Wiesbaden		Grieneisen GBG Bestattungen GmbH Berlin	
AXA Customer Care GmbH Köln			
AXA Logistic Services GmbH Köln			

Janitos Versicherung AG Heidelberg	msg life Deutschland GmbH München	R+V Gruppenpensionsfonds AG Wiesbaden	Uelzener Allgemeine Versicherungs- Gesellschaft a.G. Uelzen
Landesschadenhilfe Versicherung VaG Bad Fallingbostal	MSIG Insurance Europe AG Köln	R+V Service Center GmbH Wiesbaden	USAA S.A. Frankfurt Claims Branch Frankfurt am Main
LBN Versicherungs- verein a.G. (VVaG) Hannover	Naspa Versicherungs- Service GmbH Wiesbaden	RVM Versicherungs- makler GmbH & Co. KG Eningen u. A.	Versicherungskammer Bayern Versicherungsanstalt des öffentlichen Rechts München
LIGA Krankenversicherung katholischer Priester VVaG Regensburg	neue leben Lebensversicherung AG Hamburg	SI Insurance (Europe), SA Düsseldorf	Versicherungs-Vermittlungs- gesellschaft mbH der Lippische Landes-Brand- versicherungsanstalt Detmold
Lippische Landes- Brandversicherungsanstalt Detmold	NÜRNBERGER CommunicationCenter GmbH Nürnberg	Skandia Lebens- versicherung AG Berlin	vigo Kranken- versicherung VVaG Düsseldorf
Lippische Pensionsfonds AG Detmold	NÜRNBERGER SofortService AG Nürnberg	Skandia Portfolio Management GmbH Berlin	Viridium Group GmbH & Co. KG Neu-Isenburg
LVM Kranken- versicherungs-AG Münster	NV-Versicherungen VVaG Neuharlingersiel	Skandia Versicherung Management & Service GmbH Berlin	Viridium Service Management GmbH Neu-Isenburg
LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a.G. Münster	Öffentliche Lebensversiche- rung Berlin Brandenburg AG Berlin	Sparkassen-Versicherung Sachsen Allgemeine Versicherung AG Dresden	VOV GmbH Köln
LVM Lebensversicherungs-AG Münster	Öffentliche Lebensversiche- rung Braunschweig Braunschweig	Sparkassen-Versicherung Sachsen Lebensver- sicherung AG Dresden	W&W Service GmbH Stuttgart
LVM Pensionsfonds-AG Münster	Öffentliche Sachversicherung Braunschweig Braunschweig	Standard Life International DAC Zweigniederlassung Deutschland Frankfurt am Main	Waldenburger Versicherung AG Waldenburg
Markel International Insurance Company Limited Niederlassung für Deutschland München	OSKAR SCHUNCK GmbH & Co. KG München	Stuttgarter Vorsorge- Management GmbH Stuttgart	WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH Hannover
MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH München	Ostfriesische Landschaftliche Brandkasse Aurich	sum.cumo GmbH Hamburg	WERTGARANTIE Management GmbH Hannover
MEDCOM ARZT- RECHNUNGS-SERVICE GmbH Köln	ottonova Holding AG München	Tokio Marine Europe S.A. Zweigniederlassung für Deutschland Düsseldorf	WERTGARANTIE Vertriebs GmbH Hannover
MEDICPROOF GmbH Köln	ottonova Kranken- versicherung AG München	Transatlantic Reinsurance Company Zweigniederlassung Deutschland München	Wilhelm Herrmann Industriemakler GmbH Ettlingen
Monuta Versicherungen Niederlassung Deutschland Düsseldorf	ottonova services GmbH München		
	QBE Europa SA/NV Direktion für Deutschland Düsseldorf		

VORSTAND

• VORSITZENDER



Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

• STELLV. VORSITZENDE



Uwe H. Reuter
Vorsitzender des Vorstandes
VHV Gruppe,
Hannover



Dr. Frank Walthes
Vorsitzender des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern,
München



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

• WEITERE MITGLIEDER



Thomas Brahm
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz



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



Dr. Heiner Feldhaus
Vorsitzender der Vorstände
Concordia Versicherungen,
Hannover



Dr. Doris Höpke
Mitglied des Vorstandes
Munich Re,
München

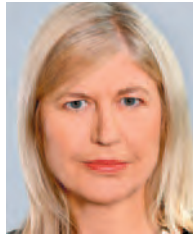


Ulrich Leitermann
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund



Torsten Leue
Vorsitzender des Vorstandes
Talanx AG,
Hannover

• GASTMITGLIED



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



Aylin Somersan Coqui
Mitglied des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring



Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
AGV, München



Dr. Robert Wehn
Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG,
München



Sarah Rössler
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG



DR. MICHAEL NIEBLER

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

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

RECHTSABTEILUNG



DR. SEBASTIAN HOPFNER

Stellv. Hauptgeschäftsführer
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

- > Tarifrecht
- > Umstrukturierung/Betriebsübergang
- > Betriebliche Altersversorgung



BETINA KIRSCH

Geschäftsführerin
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

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

DR. BENJAMIN HEIDER LL.M.¹

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

DR. SANDRA KREFT

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht

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

TOBIAS HOHENADL

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

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

VERENA RICHTER

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

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

VERANSTALTUNGSORGANISATION

Maria Heyden

¹University of Stellenbosch

TEAMASSISTENZ

Petra Werner
Sabine Freund

TEAMASSISTENZ

Birgit Herold
Birgit Werner
Gisela Grondinger

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT



DR. MICHAEL GOLD

Geschäftsführer

Diplom-Ökonom

Datenschutzbeauftragter IHK

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

INTERNATIONALE SOZIAL- POLITIK/GRUNDSATZFRAGEN

DR. SEBASTIAN HOPFNER

Stellv. Hauptgeschäftsführer

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Fachanwalt für Arbeitsrecht

- › Europäische Sozialpolitik
- › Europäische Betriebsräte
- › Sozialer Dialog

KERSTIN RÖMELT

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

- › Europarecht
- › Arbeitsvertragsgestaltung
- › Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- › Elternzeit
- › Mutterschutz
- › Tarifliche Eingruppierung
- › Altersteilzeit
- › Urlaubsrecht
- › Arbeitszeitrecht

YLVA ZIMMERMANN

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

- › Sozialversicherungsrecht

SIMONE REHBRONN

Diplom-Volkswirtin

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

OLGA WORM

Diplom-Betriebswirtin (FH)

- › Sozialstatistische Daten
- › Flexible Personalstatistik
- › Beschäftigungsentwicklung
- › Fluktuationserhebung
- › Fehlzeitenerhebung
- › Bruttoprämienentwicklung
- › Betriebswirtschaftliche Kennzahlen
- › Personalkostenerhebung

KERSTIN RÖMELT

Referentin

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

- › Europäische Sozialpolitik
- › Europäische Betriebsräte
- › Sozialer Dialog

TEAMASSISTENZ

Karin Albano

Andrea Bieringer

DAS TEAM: REFERENTEN UND TEAMASSISTENZ

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

RECHTSABTEILUNG

REFERENTEN



DR. BENJAMIN HEIDER



DR. SANDRA KREFT



MARIA HEYDEN



TOBIAS HOHENADL



VERENA RICHTER

TEAMASSISTENZ



PETRA WERNER



BIRGIT HEROLD



BIRGIT WERNER



SABINE FREUND

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

REFERENTEN



KERSTIN RÖMELT



SIMONE REHBRONN



OLGA WORM



YLVA ZIMMERMANN



GISELA GRONDINGER



KARIN ALBANO



ANDREA BIERINGER

TARIFVERHANDLUNGSKOMMISSIONEN DES VORSTANDES

INNENDIENST

AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Die Mitglieder des Vorstandes gehören
„kraft Amtes“ der Tarifverhandlungs-
kommission Innendienst an.

Der Vorsitzende benennt die weiteren
Mitglieder der Tarifverhandlungs-
kommission Außendienst.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

AUSSCHÜSSE UND KOMMISSIONEN

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

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Duygu Besli
Mitglied des Vorstandes
AUXILIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
München

Walter Bockshecker
Mitglied des Vorstandes
NÜRNBERGER Versicherung,
Nürnberg

Ursula Clara Deschka
Mitglied des Vorstandes
ERGO Direkt AG,
Nürnberg

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherungen,
Münster

Michael Hinssen
Head of Corporate
Human Resources
Munich Re,
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

Dragica Mischler
Mitglied des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen,
Dresden

Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

Dr. Katrin Peitz
Hauptabteilungsleiterin
Konzernverwaltung
Westfälische Provinzial
Versicherung AG,
Münster

Barbara Schick
Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer
Bayern,
München

Clemens Vatter
Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Beatrice von Brauchitsch
Generalbevollmächtigte
Provinzial NordWest
Holding AG,
Münster

Dr. Robert Wehn
Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG,
München

Ulrike Zeiler
Ressortbereichsleiterin
Personal
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Betina Kirsch
Simone Rehbronn

AUSSCHUSS FÜR TARIF- UND ARBEITSRECHTSFRAGEN (ATA)

VORSITZENDE

Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

VORSITZENDE DER AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

> Nord

Thomas Kistenmacher
Leiter Personalwirtschaft
Hamburg
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

> Süd-West

Jürgen Schmitz
Abteilungsleiter
Personal + Recht
BGV-Versicherung AG,
Karlsruhe

> Mitte

Ethel Wellmeier
Abteilungsleiterin
Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

> Süd

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

> NRW-Nord

Bernhard Glombitza
Hauptabteilungsleiter
Personal und Zentrale
Services
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

> Bayern und Sachsen

Jens Lauber
Personalleiter Konzern
Versicherungskammer
Bayern,
München

> NRW-Süd

Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

> Rhein-Main, Hessen, Thüringen

Torsten Berner
HR Manager
Germany & Austria
Chubb European Group SE
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

WEITERE MITGLIEDER

Thomas Barann
Personalleiter
Gothaer Finanzholding AG,
Köln

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

Volker Hempel
Personalleiter
Continental
Versicherungsverbund,
Dortmund

Uwe Honschopp
Hauptabteilungsleiter
Personal
Provinzial NordWest
Holding AG,
Kiel

Uwe Keller
Abteilungsleiter Personal
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Dr. Martin Kock
Leiter Arbeitsrecht
und Wirtschaftsrecht
Generali Deutschland AG,
Köln

Dr. Lena Lindemann
Leiterin Mitbestimmung
und Arbeitsrecht
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Henrik Metzlaß
Leiter Personal
VHV Vereinigte Hannoversche
Versicherung a.G.,
Hannover

Jörg Probstfeld
Abteilungsleiter
Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Jörg Schmidt
Konzernpersonalleiter
AXA Konzern AG,
Köln

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

Uwe Schöpe
Head of HR
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Jürgen Schrade
Leiter Personalmanagement
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Dr. Peter Seemann
Head of HR Munich
Munich Re,
München

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

Frank Tepen
Stellv. Direktor
Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Ulrich von Agris
Abteilungsleiter
Business Partner AM
Generali Deutschland AG,
Aachen

Michael Witzel
Mitglied der erweiterten
Geschäftsleitung
Concordia Versicherungen,
Hannover

Ulrike Zeiler
Ressortbereichsleiterin
Personal
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
Vorsitzender des Vorstandes
Provinzial Rheinland
Versicherungen,
Düsseldorf

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Daniel Thomas
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Kai Völker
Mitglied des Vorstandes
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

VORSITZENDER

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

MITGLIEDER

Zeliha Hanning
Leiterin Abteilung
Organisation und
IT-Steuerung
Wüstenrot &
Württembergische AG,
Stuttgart

Nina Schillig
Abteilung
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Andreas Schmitz
Abteilung Zentrales
Controlling
LVM Versicherungen,
Münster

Michael Strobl
Abteilungsleiter Kosten-
rechnung/Controlling
NÜRNBERGER Versicherung,
Nürnberg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION PERSONALCONTROLLING

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Markus Bär
Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Christin Clodius
Head of Executive Office
AXA Konzern AG,
Köln

Roger Halleck
Leiter Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Andreas Lang
Abteilungsleiter
Versicherungskammer
Bayern,
München

Thomas Voß
Leiter der Abteilung
Personalcontrolling
Generali Deutschland AG,
München

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

ARBEITSKREIS PERSONALSTATISTIK

MITGLIEDER

Christian Auer
Referent Personal-
instrumente und Steuerung
Versicherungskammer
Bayern,
München

Johannes Bohsem
Personalcontroller
Gothaer Versicherungen,
Köln

Volker Braun
Referent Personalplanung
und -steuerung
WWK Versicherungen,
München

Robert Furch
Personalcontroller
HDI Services AG,
Hannover

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

Robert Hoffmann
Gruppenleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Konstanze Hohage
Leiterin OE
Personalcontrolling
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Caroline Jochems
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

Marco Schillig
Referent Abteilung Personal
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Frank Ültzhöfer
Referent Personalcontrolling
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

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

Dr. Martin-Ulrich Fetzer
Leiter Bereich Kapitalanlagen
Lebensversicherung
von 1871 a.G. München,
München

REGIONALAUSSCHÜSSE (ARA)

NORD

VORSITZENDER

Thomas Kistenmacher
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

MITGLIEDER

Peter Ahlers
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

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

Katrin Gustedt
Personalleiterin
Allianz Deutschland AG,
Hamburg

Uwe Honschopp
Hauptabteilungsleiter
Personal
Provinzial NordWest
Holding AG,
Kiel

Cordula Kahler
Leiterin Personal
IDEAL Lebens-
versicherung a.G.,
Berlin

Christian Riekel
Personalleiter
AXA Konzern AG,
Hamburg

Viola Schimansky
Mitglied der
Geschäftsleitung
Aon Holding
Deutschland GmbH,
Hamburg

Marc Schubert
Bereichsleiter
Personalmanagement
GDV Dienstleistungs-GmbH,
Hamburg

Frank Stege
Personalleiter
ERGO Group AG,
Hamburg

Frank Tepen
Stellv. Direktor
Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

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

MITTE

VORSITZENDE

Ethel Wellmeier
Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

MITGLIEDER

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

Elmar Görtz
Bereichsleitung
Unternehmens- und
Personalstrategie
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig,
Braunschweig

Kai Jacobsen
Personalleiter
Uelzener Allgemeine
Versicherungs-
Gesellschaft a.G.,
Uelzen

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

Michael Korth
Personalleiter
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

Claudia Mahrendorf
Bereichsleiterin Personal
WERTGARANTIE
Beteiligungen GmbH,
Hannover

Henrik Metzlaß
Leiter Personal
VHV Vereinigte Hannoversche
Versicherung a.G.,
Hannover

Henning Meyer
Abteilungsleiter Personal
Concordia Versicherungen,
Hannover

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

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

Christian Willers
Abteilungsleiter Personal
& Vertriebsqualifizierung
Oldenburgische Landes-
brandkasse,
Oldenburg

VORSITZENDER

Bernhard Glombitza
Hauptabteilungsleiter
Personal und
Zentrale Services
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter
Personalmanagement
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherungen,
Münster

Uwe Honschopp
Hauptabteilungsleiter
Personal
Provinzial NordWest
Holding AG,
Kiel

Guido Hörsting
Leiter Personalmanagement
Continentale
Versicherungsverbund,
Dortmund

Regina Jessel
Personalleiterin
Deutschland
Chubb European
Group Limited, Direktion
für Deutschland,
Düsseldorf

Annette Loechelt
Abteilungsleiterin
Personalberatung
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Alfons Otte
Finance Manager
Tokio Marine Kiln
Insurance Limited,
Düsseldorf

Jörg Probstfeld
Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungs-
gruppe,
Koblenz

Frank Tepen
Stellv. Direktor
Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

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

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

Dr. Werenfried Wendler
Mitglied des Vorstandes
ARAG Kranken-
versicherungs-AG,
Düsseldorf

Stefan Ziehr
Abteilungsleiter
Personalbetreuung
RheinLand
Versicherungs AG,
Neuss

VORSITZENDER

Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

MITGLIEDER

Anke Bamberger
Leiterin Personal
GVV-Kommunal-
versicherung VVaG,
Köln

Thomas Barann
Personalleiter
Gothaer Finanzholding AG,
Köln

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

Birgit Ehrenfried
Head of HR Germany,
Central & Eastern Europe
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
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
Abteilungsleiterin Personal
PENSIONS-
SICHERUNGS-VEREIN
Versicherungsverein
auf Gegenseitigkeit,
Köln

RHEIN-MAIN, HESSEN, THÜRINGEN

VORSITZENDER

Christian Scheeren
Personalleiter
ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-AG,
Düsseldorf

Florian Siegel
Human Resources
Manager
ACTINEO GmbH,
Köln

Dr. Holger Stein
Leiter Personal
Central Kranken-
versicherung AG,
Köln

Ulrich von Agris
Abteilungsleiter
Business Partner AM
Generali Deutschland AG,
Aachen

Torsten Berner
HR Manager Germany
& Austria
Chubb European Group SE,
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

MITGLIEDER

Kristine Alex
International Human
Resources Manager
FM Insurance Europe S.A.,
Niederlassung
für Deutschland
Frankfurt am Main

Holger Beckmann
Head of Human Resources
Coface, Niederlassung
in Deutschland,
Mainz

Stefan Benzin
Personalleiter
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Rolf Bindhardt
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SV Sparkassen-
Versicherung Holding AG,
Wiesbaden

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

Rom de Vries
Bereichsleiter Personal
& Facility Management
Viridium Group
GmbH & Co. KG,
Neu-Isenburg

Annette Elzenheimer
Personalleiterin
Basler Versicherungen,
Bad Homburg

Kirsten Granzer
Hauptabteilungsleiterin
Personal & Dienste
Helvetia Versicherungen
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

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

Thomas Haase
Abteilungsleiter Personal
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Sabine Hauschild
Leiterin HR-Businesspartner
Athora Deutschland Holding
GmbH & Co. KG,
Wiesbaden

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

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

Christa Kehm
Abteilungsleiterin
DEURAG Deutsche
Rechtsschutz-
Versicherung AG,
Wiesbaden

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

Marco Meenzen
Personalleiter
Frankfurter Lebens-
versicherung AG,
Bad Homburg

Susanne Schiffel
Head of Human Resources
AIG Europe S.A.,
Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main

Angelika Scholz
Gruppenleiterin Personal
Die Haftpflichtkasse VVaG,
Roßdorf

Aleksandra Sesum
HR Managerin
USAA S.A. Frankfurt
Claims Branch,
Frankfurt am Main

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

SÜD-WEST

SÜD

VORSITZENDER

Jürgen Schmitz
Abteilungsleiter
BGV-Versicherung AG,
Karlsruhe

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

MITGLIEDER

Markus Demmig
Leiter Konzern-
personal Beratung
Wüstenrot &
Württembergische AG,
Ludwigsburg

Rolf Jauch
Geschäftsführer
Wilhelm Herrmann
Industriemakler GmbH,
Ettlingen

Peti Kim
Personalreferentin
Generali Deutschland AG,
Köln

Christian Kraus
Ausbildungsleiter
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Mannheim

Stefan Müller
Personalleiter
SAARLAND Versicherungen,
Saarbrücken

Thomas Pohl
Bereichsleiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

Stefan Steber
Personal Standortleiter
Heidelberger Leben
Service Management GmbH,
Heidelberg

Viktor Wenner
Leiter Kundenservice
AachenMünchener,
Karlsruhe

VORSITZENDER

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

MITGLIEDER

Margrit Amoroso
Personalleiterin
Fahrlehrerversicherung VaG,
Stuttgart

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

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

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

Jens Müller
Personalleiter
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

Brigitte Preuß
Personalleiterin
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

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

Petra Steinert
Head of HR
BNP Paribas Cardif,
Stuttgart

BAYERN UND SACHSEN

VORSITZENDER

Jens Lauber
Personalleiter Konzern
Versicherungskammer
Bayern,
München

Alexander Kaiser
Leiter Personal &
Allgemeine Dienste
MEAG Property
Management GmbH,
München

Christian Riegel
Personalleiter
AXA Konzern AG,
Hamburg

Bernd Schreiber
Head of Organisational
Development & People
ottonova Holding AG,
München

MITGLIEDER

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

Uwe Keller
Abteilungsleiter Personal
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Anton Riemer
HR Manager
Swiss Life AG
Niederlassung
für Deutschland,
Garching

Joachim Seifert
Bereichsleiter Personal/
Leiter Vorstandsstab
Generali Deutschland AG,
München

Eva Belwe
Personalleiterin
ERGO Direkt AG,
Nürnberg

Dr. Olaf Kirschnek
Abteilungsleiter
Zentralfunktionen
Sparkassen-
Versicherungen Sachsen,
Dresden

Britta Rottmann
Abteilungsleitung Personal
AUXILIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
München

Frank Starrock
Head HR Germany,
Vice President
Swiss Re Europe S.A.
Niederlassung
für Deutschland,
München

Harald Gabler
Personalleiter
Continental Lebens-
versicherung AG,
München

Stefanie Koelen
HR Manager
Swiss Life AG
Niederlassung
für Deutschland,
Garching

Eva Scheeser
Leiterin Personal
ADAC SE,
München

Jürgen Urnauer
Personalleiter
OSKAR SCHUNCK
GmbH & Co. KG,
München

Christine Heer-Elke
Leiterin Personal-
management
ERGO Group AG,
München

Thomas Krüer
Personalleiter
Lebensversicherung
von 1871 a.G. München,
München

Hans-Peter Schmid
Fachbereichsleiter
Personal + Partner
Münchener Verein
Versicherungsgruppe,
München

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

Susan Hickmann
Bereichsleiterin
Personalmanagement
Sparkassen-
Versicherungen Sachsen,
Dresden

Dr. Rupert Lindermayr
Personalleiter
msg life Deutschland GmbH,
München

Dr. Herbert Schmidt
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk der
Versicherungswirtschaft
in München e.V.,
München

Markus Webhofen
Bereichsleiter Personal
WWK Lebens-
versicherung a.G.,
München

Dr. Thomas Hösl
Leiter Personalbetreuung
ARAG Lebens-
versicherungs-AG,
München

Uwe Müller
Personalleiter
uniVersa Lebens-
versicherung a.G.,
Nürnberg

Jürgen Schrade
Leiter Personalmanagement
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Alexander Müller-Benz
Leiter Personalmanagement
Die Bayerische,
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 Versicherungen,
Stuttgart

Thomas Bischof
Mitglied des Vorstandes
Württembergische
Versicherung AG,
Stuttgart

Dietmar Bläsing
Sprecher des Vorstandes
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen,
Münster

Oliver Brüß
Mitglied des Vorstandes
Gothaer Versicherungen,
Köln

Dr. Jürgen Cramer
Mitglied des Vorstandes
Sparkassen
DirektVersicherung AG,
Düsseldorf

Stefan Gronbach
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Wolfgang Hanssmann
Mitglied des Vorstandes
HDI Deutschland AG,
Köln

Jens Hasselbächer
Mitglied des Vorstandes
Vereinigte Tierversicherung
Gesellschaft auf Gegen-
seitigkeit,
Wiesbaden

Michael Johnigk
Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Dr. Achim Kassow
Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Deutschland AG,
Düsseldorf

Kai Kuklinski
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

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

Markus Reinhard
Mitglied des Vorstandes
SV SparkassenVer-
sicherung Holding AG,
Stuttgart

Christoph Schmallenbach
Vorsitzender der Vorstände
AachenMünchener,
Aachen

Paul Stein
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

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
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Ursula Clara Deschka
Mitglied des Vorstandes
ERGO Direkt AG,
Nürnberg

Kay Uwe Erdmann
Geschäftsführer
GLOBALE Pensions
und Service GmbH,
Monheim am Rhein

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

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

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

Dietmar Scheel
Mitglied der Vorstände
DEVK Versicherungen,
Köln

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

Dr. Werenfried Wendler
Mitglied des Vorstandes
ARAG Kranken-
versicherungs-AG,
Düsseldorf

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sandra Kreft

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

VORSITZENDER

Walter Bockschecker
Mitglied der Vorstände
NÜRNBERGER Versicherung,
Nürnberg

MITGLIEDER

Torsten Berner
HR Manager
Germany & Austria
Chubb European Group SE,
Direktion für Deutschland,
Frankfurt am Main

Bernhard Glombitza
Hauptabteilungsleiter
Personal und zentrale Services
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

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

Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Thomas Kistenmacher
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Verena Richter

Jens Lauber
Personalleiter Konzern
Versicherungskammer
Bayern,
München

Jürgen Schmitz
Abteilungsleiter
BGV-Versicherung AG,
Karlsruhe

Ulrich Schumacher
Putzbrunn

Markus Webhofen
Bereichsleiter Personal
WWK Lebens-
versicherung a.G.,
München

Ethel Wellmeier
Abteilungsleiterin
Personal
VGH Versicherungen,
Hannover

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

STELLV. VORSITZENDER

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen,
Münster

MITGLIEDER

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

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
und Vertriebsstraining (VVT)
Gothaer Versicherungs-
bank VVaG,
Köln

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

Jörg Probstfeld
Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Stefan Schwarz
Geschäftsführer
AVAD Auskunftsstelle
über Versicherungs-/
Bausparkassenaußendienst
und Versicherungsmakler
in Deutschland e.V.,
Hamburg

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

Elisabeth Stiller
Abteilungsleiterin Vertrieb
Gesamtverband der
Deutschen Versicherungs-
wirtschaft e. V. (GDV),
Berlin

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

Dr. Thomas Vogeno
Leiter Personal
Vertriebsmanagement
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Klas Wienands
Referent Konzern-Recht
Generali Deutschland AG,
Köln

Dr. Rolf Wiswesser
Mitglied des Vorstandes
Maklervertrieb Allianz
Versicherungs-AG,
Unterföhring

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. Florian Reuther
Verbandsdirektor
Verband der privaten
Krankenversicherung e.V.,
Köln

LOHN- UND TARIFPOLITISCHER AUSSCHUSS

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

AUSSCHUSS FÜR SOZIALPOLITIK IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV

Kerstin Römelt
Referentin des AGV

AUSSCHUSS BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Dr. Benjamin Heider
Referent des AGV

Dr. Andreas Wimmer
Mitglied des Vorstandes
Allianz Lebensversicherungs-AG,
Stuttgart

Dr. Marko Brambach
Mitglied des Vorstandes
PENSIONS-SICHERUNGSVEREIN
Versicherung auf Gegenseitigkeit,
Köln

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)

AUSSCHUSS FÜR VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

Prof. Dr. Michael Heise
Leiter der Unternehmensentwick-
lung Bereich Economic Research
and Corporate Development
Allianz SE,
München

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer des AGV

HAUSHALTSAUSSCHUSS

Aylin Somersan Coqui
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

Ulrike Zeiler
Ressortbereichsleiterin Personal
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

BDA/BDI-FACHAUSSCHUSS BILDUNG/BERUFLICHE BILDUNG

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

VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT

PRÄSIDIUM

VIZEPRÄSIDENTEN

Dr. Klaus-Peter Röhler
Vorsitzender des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
München

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

VORSTAND

MITGLIED

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

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER- KONFERENZ

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

VEREINIGUNG DER SÄCHSISCHEN WIRTSCHAFT (VSW)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Gerhard Müller
Vorsitzender des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen Sachsen,
Dresden

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN (UVNord)

VORSTAND

MITGLIED

Eberhard Sautter
Vorsitzender der Vorstände
HanseMerkur Versicherungsgruppe,
Hamburg

VEREINIGUNG DER HESSISCHEN UNTERNEHMERVERBÄNDE (VHU)

VORSTAND

MITGLIED

Dr. Norbert Rollinger
Vorsitzender des Vorstandes
R+V Allgemeine Versicherung AG,
Wiesbaden

VEREINIGUNG DER SAARLÄNDISCHEN UNTERNEHMENSVERBÄNDE E.V. (VSU)

VORSTAND

GASTMITGLIED

Dr. Dirk Christian Hermann
Vorsitzender der Vorstände
Saarland Versicherungen,
Saarbrücken

LANDESVEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE NORDRHEIN-WESTFALEN (UNTERNEHMER NRW)

VORSTAND

MITGLIED

Karsten Eichmann
Vorsitzender des Vorstandes
Gothaer Finanzholding AG,
Köln

LANDESVEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ (LVU)

VORSTAND

MITGLIED

Thomas Brahm
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

UNTERNEHMENSVERBÄNDE NIEDERSACHSEN E.V. (UVN)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Hermann Kasten
Vorsitzender der Vorstände
VGH Versicherungen,
Hannover

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (IW)

VORSTAND

MITGLIED

Ludovic Subran
Global Head of
Macroeconomic Research
Allianz SE,
München

BILDUNGSWERK DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT

VORSTAND

MITGLIED

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

SOZIALE SELBSTVERWALTUNG

DEUTSCHE RENTEN- VERSICHERUNG BUND

VORSTAND Stellv. Mitglied

Dr. Rolf Niemann
Bad Homburg

VERTRETERVERSAMMLUNG Ordentliches Mitglied

Christoph Wendlandt
Abteilungsleiter
Allianz Lebensversicherungs-AG,
Berlin

VERWALTUNGS- BERUFSGENOSSENSCHAFT

VORSTAND Mitglied

Jürgen Strahl
Hamburg

VERTRETERVERSAMMLUNG Ordentliche Mitglieder

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer des AGV

Hans Grundmeier
Springe

Ethel Wellmeier
Personalleiterin
VGH Versicherungen,
Hannover

Stellv. Mitglieder

Marion Engelhardt
Öffentliche Sachversicherung
Braunschweig,
Braunschweig

Dr. Olaf Kirschnek
Sparkassen-Versicherungen Sachsen,
Dresden

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

VORSITZENDER

DELEGIERTE

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV

Kerstin Römelt
Referentin des AGV

EUROPÄISCHE KOMMISSION – SOZIALER DIALOG

INSURANCE SECTORAL SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (ISSDC)

PRÄSIDENT

DELEGIERTE

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV

Kerstin Römelt
Referentin des AGV

EUROPÄISCHE KOMMISSION – EUROSTAT

EUROPEAN STATISTICAL ADVISORY COMMITTEE (ESAC)

MITGLIED

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer des AGV

GEWERKSCHAFTEN

VER.DI – ORDENTLICHE MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION VERSICHERUNGEN



> Christoph Meister |
Mitglied des
Bundesvorstandes
Leiter Fachbereich
Finanzdienstleistungen,
Berlin



> Martina Grundler |
Leiterin der Bundesfach-
gruppe Versicherungen,
Berlin

> **Baden-Württemberg**

Petra Bleile
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Tanja Jankowski
Württembergische
Versicherung AG,
Karlsruhe

Heike Landes
Württembergische
Versicherung AG,
Karlsruhe

Frank Weber
Württembergische
Versicherung AG,
Karlsruhe

> **Bayern**

Mirela Orozovic
Allianz Deutschland AG,
Nürnberg

Alexander Pohnert
Generali Versicherung AG,
München

Matthias Wolff
ERGO Direkt AG,
Nürnberg

> **Berlin-Brandenburg**

Dietmar Neuleuf
IDEAL Lebens-
versicherung a.G.,
Berlin

> **Hamburg**

Elina Ahrweiler
Basler Versicherungen,
Hamburg

Andreas Bachmann
Generali Versicherung AG,
Hamburg

Xaver Krüger
Debeka Versicherungen,
Hamburg

Susanne Neumann
ERGO Group AG,
Hamburg

Daniel-Christoph Schmidt
Generali Deutschland AG,
Hamburg

> **Hessen**

Petra Flach
R+V Versicherungen,
Wiesbaden

Carola Roma
Allianz Deutschland AG,
Frankfurt am Main

> **Niedersachsen/Bremen**

Sarah Klingl
Allianz Deutschland AG,
Hannover

Katrin Langner
HDI Kundenservice AG,
Hannover

Henry Reemts
Talanx Service AG,
Hannover

> **Nord**

Kerstin Ecksmann
Provinzial Nord,
Kiel

> **Nordrhein-Westfalen**

Sören Börding
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Provinzial Rheinland
Lebensversicherung AG,
Düsseldorf

Ines Hollendieck
AXA Konzern AG,
Köln

Maike Hornig
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Provinzial Rheinland
Lebensversicherung AG,
Düsseldorf

Ralf Lammers
R+V Versicherung AG,
Münster

Norbert Quenders
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Duisburg

Martina Priebe
AXA Versicherung AG,
Düsseldorf

Petra Rick
ERGO Group AG,
Köln

Anne Wimmersberg
Westfälische Provinzial
Versicherung AG,
Münster

> **Rheinland-Pfalz/Saar**

Tanja Friedrich
Union Kranken-
versicherung AG,
Saarbrücken

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

Ute Koser
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Ina Pabst
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Matthias Rickel
Talanx AG,
Hannover

Matthias Rottwinkel
Gothaer Kranken-
versicherung AG,
Köln

Rose-Maria Sommer
Allianz Versicherung,
Berlin

Thomas Völk
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
München

Roland Maria Weigt
Allianz SE,
München

DBV – MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION



› Ute Beese |
Verhandlungsführerin,
DBV Gewerkschaft
der Finanzdienstleister,
Düsseldorf

Ünver Hornung
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Thomas Kadner
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Thomas Pilsberger
Nürnberger
Versicherung AG,
Nürnberg

Oliver Popp
DBV-Geschäftsstelle Mitte,
Frankfurt

Sonja Seifer
München

Michael Westphal
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

SATZUNG

§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 gemäß 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 sozialpolitischen 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 selbständige 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

- 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.

§7 Vorstand

- 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 gemäß 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.

- 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 gemäß § 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.
- 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 teilnimmt. 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.

§8 Ausschüsse

- 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 gemäß § 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.

§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.

§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.

§12 Auflösung des Verbandes

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

§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.

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 2019



AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland e.V.
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 922001-0
Telefax 089 922001-50
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de