



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

GESCHÄFTSBERICHT 2020/2021

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung war in Deutschland während des abgelaufenen Geschäftsjahres weiterhin von der Corona-Pandemie geprägt. Bedingt durch das Infektionsgeschehen und des daraus resultierenden Lockdowns geriet die wirtschaftliche Erholung im Winter 2020/2021 ins Stocken. Dennoch zeigte sich die deutsche Volkswirtschaft insgesamt robuster als erwartet. Der Sachverständigenrat geht von einer Erholung der Wirtschaft mit einem starken Wachstum ab Mitte 2021 aus. Entscheidend dafür ist die Verfügbarkeit von wirksamen Impfstoffen und ein zügiges Voranschreiten der Impfkampagne.

In dieser Gesamtsituation hat sich die Beitragsentwicklung in der Versicherungswirtschaft im Jahr 2020 im Vergleich zu vielen anderen Wirtschaftszweigen insgesamt durchaus erfreulich entwickelt. Ungeachtet dessen bleiben die Themen anhaltendes Niedrigzinsumfeld, Regulierung, hoher Wettbewerbsdruck sowie Demografie herausfordernd für die Branche.

Die Pandemie wirkte als Katalysator und beschleunigte maßgeblich den digitalen Wandel, den die Branche seit langem vorantreibt. Im abgelaufenen Berichtszeitraum war mobiles Arbeiten weiterhin für fast alle Beschäftigten die zentrale Arbeitsform. Mittelfristig ist jedoch davon auszugehen, dass sich ein neues Gleichgewicht aus Arbeit im Büro und Homeoffice einstellt. In diesem dynamischen Umfeld erweisen sich die Versicherer als gute und solide Arbeitgeber. Die aktuelle Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem derzeitigen Arbeitgeber ist nicht nur ungebrochen hoch, sondern ihr Anteil stieg im Vergleich zu den Vorjahren signifikant auf nunmehr 90 Prozent der Beschäftigten.

Aufgrund der langfristigen Tarifabschlüsse – Innendienst bis Ende Januar 2022, angestellter Außendienst bis Ende Dezember 2022 – war es tarifpolitisch ruhig. Der Verband hat alle

Veranstaltungen in digitale Formate transformiert. Vernetzung und Austausch sind für den AGV traditionell ein wichtiges Anliegen, das auch im Digitalen nicht zu kurz kommen darf. Die Highlights unseres Veranstaltungskalenders waren die erste digitale Jahresauftaktveranstaltung sowie die AGV-Top-Managerinnen-Konferenz. Außerdem entwickelte der Verband neue virtuelle Formate. Im Online-Format „Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell“ werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen diskutiert. Ein weiterer Höhepunkt war der virtuelle Mentor-Talk „Inspiring Female Leadership – 20 minutes with ...“, der bei der Premiere über 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zählte. Ferner vernetzte der Verband die Betriebsärzte, Gesundheitsmanager und Personalverantwortlichen der Branche, um sich über die COVID-19-Impfstrategie der Versicherungsunternehmen auszutauschen.

Der vorliegende Bericht informiert Sie umfassend über die Aktivitäten des AGV im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020/2021.

Wir danken unseren Mitgliedsunternehmen für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen.

München, Juni 2021



Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

01



TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen 2020/2021	8
--	---

02



EUROPA

AGV-Bericht aus Brüssel	16
Europäischer Sozialer Dialog	18
Gemeinsame Erklärung	19

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

Regionale Verteilung	26
Beschäftigtenentwicklung	27
Mitarbeiterstruktur	28
Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit	29
Gehaltsentwicklung	30



03

04



VERANSTALTUNGEN

Veranstaltungskalender 2020/2021	34
Mitgliederversammlung 2020	35
Personalleitertagungen Außendienst 2020	38
5. AGV-Gesundheitsforum	42
Jahresauftaktveranstaltungen 2021	46
5. Top-Managerinnen-Konferenz der deutschen Versicherungswirtschaft	50
4. VBG-Forum Finanzdienstleister – Mitdenken 4.0	53
AGV-Podiumsdiskussion	56
Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell	57
AGV-Forum „Austausch zur COVID-19-Impfstrategie“	58
Inspiring Female Leadership	60
Weiterbildung im Arbeitsrecht mit der DVA	62

05



PUBLIKATIONEN

Publikationen des AGV	66
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)	96
Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	105
Gewerkschaften	112
Satzung	114



06

01



The image features two modern office chairs with a ribbed backrest and chrome frame, positioned on a light grey floor against a wall of grey stone tiles. The chair on the left is bright yellow, and the one on the right is dark blue. A semi-transparent blue horizontal bar is placed across the middle of the image, containing the text 'TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN' in white capital letters.

TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

TARIFGESCHEHEN IN ANDEREN WIRTSCHAFTSBEREICHEN 2020/2021

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es in der Versicherungswirtschaft keine Tarifverhandlungen. Die Laufzeit des aktuellen Abschlusses für den Innendienst wird nach 29 Monaten am 31. Januar 2022 enden, die für den angestellten Außendienst nach 36 Monaten am 31. Dezember 2022. Lediglich der im Frühjahr 2020 abgeschlossene Tarifvertrag zur Kurzarbeit zum Zwecke der Bewältigung der COVID-19-Krise wurde bis zum 31. März 2022 verlängert. In den anderen Wirtschaftsbereichen stand das Tarifgeschehen 2020/2021 weiterhin maßgeblich unter dem Einfluss der Pandemie. Vielfach wurden auf lineare Lohnerhöhungen verzichtet bzw. moderate Erhöhungen vereinbart – stattdessen kamen vermehrt Einmalzahlungen zum Einsatz.

Ein Blick auf das tarifpolitische Umfeld zeigt, dass im abgelaufenen Geschäftsjahr nach wie vor langlaufende Tarifabschlüsse im Trend liegen. Mit Ausnahme der Bauwirtschaft (14 Monate) und der Stahlindustrie (15 Monate) liegt die Laufzeit der Abschlüsse zwischen 21 und 28 Monaten. Die Belastungen der Abschlüsse sind im Berichtszeitraum zum größten Teil deutlich niedriger als vor der Pandemie.

Die Durchschnittsbelastungen liegen überwiegend zwischen 0,9 % und 2,2 %. Ausreißer nach oben ist der Abschluss der Deutschen Post mit 3,7 % bei einer Laufzeit von 28 Monaten. Die Belastung umgerechnet auf 12 Monate nach Westrick variiert zwischen 0,6 % bei der Deutschen Bahn und 2,1 % bei der Deutschen Post.



TARIFGESCHEHEN 2020/2021

Abschluss am	Branche	Durchschnittsbelastung in %	Belastung für 12 Monate ¹ in %	Laufzeit in Monaten
18.05.2020	Druckindustrie ²	–	–	–
03.09.2020	Bauwirtschaft ³	2,1	1,9	14
17.09.2020	Deutsche Bahn	0,9	0,6	24
23.09.2020	Deutsche Post	3,7	2,1	28
25.10.2020	Öffentlicher Dienst von Bund und Kommunen	2,0	1,2	28
27.10.2020	Papierindustrie	1,3	0,8	25
26.03.2021	Stahlindustrie	1,9	1,5	15
30.03.2021	Metall- und Elektroindustrie ⁴	1,3	0,9	21
13.04.2021	Volkswagen AG	2,2	1,5	23
25.04.2021	Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	2,2	1,5	24

¹ Umgerechnet nach Westrick

² Vereinbarung zur Corona-Pandemie

³ Tarifgebiet West = 2,1 %; Tarifgebiet Ost = 2,2 %

⁴ Nordrhein-Westfalen



In der Bauwirtschaft, im Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen), in der Papierindustrie, der Stahlwirtschaft, der Metall- und Elektroindustrie sowie bei Volkswagen werden Einmalzahlungen als steuerfreie „Corona-Beihilfen“ ausbezahlt. In der Stahlindustrie wurde darüber hinaus eine Zahlung zur Beschäftigungssicherung und in der Metall- und Elektroindustrie ein sog. „Transformationsgeld“ vereinbart. Diese Zahlungen sind allerdings mit Flexibilisierungsmöglichkeiten verbunden: In der Stahlindustrie können die Arbeitgeber die Zahlung in Freizeit umwandeln, in der Metall- und Elektroindustrie kann das Transformationsgeld zur Finanzierung einer Arbeitszeitabsenkung genutzt werden.

DRUCKINDUSTRIE

Am 18. Mai 2020 haben sich der Bundesverband Druck und Medien (bvd/m) und die Gewerkschaft ver.di auf eine Tarifvereinbarung für die rund 130.000 Beschäftigten geeinigt, die sich auf den Abschluss vom 3. Mai 2019 bezieht.

Abschluss-Eckpunkte

- Verschiebung der zweiten Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. Juni 2020 und der dritten um 1,0 % ab 1. Mai 2021 um jeweils drei Monate (auf den 1. September 2020 bzw. 1. August 2021).
- Beide Tarifierhöhungen können zudem durch die Betriebsparteien um jeweils max. 5 weitere Monate (bis zum 1. Februar 2021 bzw. 1. Januar 2022) bei Zusage der Beschäftigungssicherung für den gleichen Zeitraum verschoben werden.
- Möglichkeit der Betriebe, durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Jahresleistung und/oder das Urlaubsgeld für die Jahre 2020 bis 2022 ganz oder teilweise durch ein erhöhtes monatliches Entgelt zu ersetzen.
- Befristete Verlängerung des Manteltarifvertrages bis 30. April 2022.
- Einsatz der Tarifvertragsparteien für eine erneute Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit.
- Neue Laufzeit vom 1. September 2018 bis 31. Januar 2022 (41 Monate – vormals 36 Monate).

Mit einer Verschiebung um 3 Monate ändert sich das Gesamtvolumen des Abschlusses für die Laufzeit von 41 Monaten auf 2,9 % (vormals: 2,8 % bei 36 Monaten). Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,3 % (vormals: 1,4 %). Bei einer Verschiebung um 8 Monate erhält man ein Gesamtvolumen in Höhe von 2,6 %. Umgerechnet nach Westrick sind dies 1,1 %.

BAUWIRTSCHAFT

Am 3. September 2020 konnte in der 2. Schlichtungsrunde ein Verhandlungsergebnis zwischen dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) und dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) für die rund 850.000 Beschäftigten erzielt werden.

Abschluss-Eckpunkte

- > 5 Null-Monate von Mai bis September 2020.
- > Einmalzahlung „Corona-Prämie“ i.H.v. 500 € für das Jahr 2020, Auszubildende erhalten 250 €.
- > Lineare Tarifierhöhung um 2,1 % ab 1. Oktober 2020 (West) bzw. 2,2 % für das Tarifgebiet Ost.
- > Anhebung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2021 im 1. Ausbildungsjahr um 40 €, im 2. Ausbildungsjahr um 30 € und im 3. Ausbildungsjahr um 20 €.
- > Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ab sofort moderierte Spitzengespräche durchzuführen, in denen unter anderem die Regelung zur Wegezeitvergütung sowie eine zukunftsfähige Regelung der Mindestlöhne Thema sein werden.
- > Laufzeit vom 1. Mai 2020 bis 30. Juni 2021 (14 Monate).

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 14 Monaten bei **2,1 %** (West) bzw. bei **2,2 %** (Ost). Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies jeweils **1,9 %**.

DEUTSCHE BAHN

Am 17. September 2020 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

- > 10 Null-Monate von März 2021 bis Dezember 2021.
- > Lineare Tarifierhöhung um 1,5 % ab 1. Januar 2022.
- > Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit des Tarifvertrages.
- > Fortsetzung der Rekrutierungs- und Qualifizierungsoffensive auch in 2021 und 2022: Gesamtzahl an Einstellungszusagen von jeweils mindestens 18.000 Beschäftigten, darunter 4.400 Auszubildende.
- > Regelungen für Fälle, in denen Beschäftigte in diesem Jahr Corona-bedingt die Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger übernehmen müssen.
- > Prämie für Fachvermittler, die Nachwuchskräfte oder Arbeitnehmer in Funktionsausbildung im Betrieb fachlich anleiten und Wissen vermitteln.
- > Förderung der beruflichen Mobilität und des berufsnahen Wohnens durch Einrichtung eines Fonds.
- > Schaffung der Voraussetzungen für vergünstigte Firmen-Job-Tickets.
- > Laufzeit vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2023 (24 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die Laufzeit von 24 Monaten beträgt **0,9 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **0,6 %**.

DEUTSCHE POST AG

Am 23. September 2020 einigten sich die Deutsche Post AG und ver.di auf einen neuen Tarifabschluss für die rund 140.000 Beschäftigten.

Abschluss-Eckpunkte

- > 4 Null-Monate von September 2020 bis Dezember 2020.
- > Einmalzahlung von 300 € im November 2020 (Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende erhalten 150 €).
- > Lineare Tarifierhöhung um 3,0 % ab 1. Januar 2021.
- > Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. Januar 2022.
- > Die Entgelterhöhungen können alternativ in zusätzliche freie Zeit (bis zu 202 Stunden im Kalenderjahr) umgewandelt werden.
- > Erhöhung der Auszubildendenvergütung (einschließlich dual Studierender) von 50 € ab 1. Januar 2021 und 40 € ab 1. Januar 2022.
- > Weiterzahlung der Postzulage für aktive Bundesbeamte bis zum 31. Dezember 2022.
- > Verlängerung des Kündigungsschutzes bis zum 31. Dezember 2023.
- > Der Fremdvergabeverzicht in der Brief- und Verbundzustellung und die bestehende Begrenzung der Fremdvergabe im Transport werden bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.
- > Laufzeit vom 1. September 2020 bis 31. Dezember 2022 (28 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 28 Monaten bei **3,7 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,1 %**.

ÖFFENTLICHER DIENST VON BUND UND KOMMUNEN

Am 25. Oktober 2020 einigten sich die öffentlichen Arbeitgeber (Bund und Kommunen) mit den Gewerkschaften (ver.di, DBB Beamtenbund, VKA, GEW, IG BAU und GdP) auf einen neuen Tarifabschluss für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten.

Abschluss-Eckpunkte

- › Lineare Tarifierhöhung um 1,4 % (mind. 50 €) ab 1. April 2021.
- › Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,8 % ab 1. April 2022.
- › Nach Entgeltgruppen gestaffelte steuerfreie Corona-Sonderzahlung von durchschnittlich 400 € (600 € in den unteren Entgeltgruppen 1 bis 8, 400 € in den Entgeltgruppen 9 bis 12 und 300 € in den Entgeltgruppen 13 bis 15) zahlbar in 2020.
- › Erhöhung der Ausbildungsvergütung ab 1. April 2021 sowie 1. April 2022 um jeweils 25 €.
- › Verlängerung der Übernahmeregelerung für Auszubildende bis 31. Dezember 2022.
- › Verlängerung der Regelungen zur Altersteilzeit.
- › Neue Pflegezulage und Erhöhung von bestehenden Zulagen für Beschäftigte in Krankenhäusern sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen.
- › Zulage für Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst.

- › Bereich Sparkassen: Entgelterhöhung ab 1. Juli 2021 um 1,4 % (mind. 50 €) sowie ab 1. Juli 2022 um weitere 1,0 %.
- › Bereich Flughäfen: keine Entgelterhöhung, Abschluss eines „Notlagentarifvertrags“.
- › Laufzeit vom 1. September 2020 bis 31. Dezember 2022 (28 Monate).
- › Angleichung der Wochenarbeitszeit Ost in zwei Schritten (2022 und 2023) auf das Westniveau.
- › Regelungen zur Entgeltumwandlung für Fahrräder und E-Bikes.
- › Verlängerung des TV COVID zur Regelung der Kurzarbeit bis 31. Dezember 2021.

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 28 Monaten bei **2,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,2 %**.

PAPIERINDUSTRIE

Am 27. Oktober 2020 einigten sich die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie (VAP) mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) auf einen neuen Tarifabschluss für die rund 45.000 Beschäftigten.

Abschluss-Eckpunkte

- › 6 Null-Monate von September 2020 bis Februar 2021.
- › Lineare Tarifierhöhung um 1,3 % ab 1. März 2021.
- › Weitere lineare Tarifierhöhung um 1,0 % ab 1. März 2022.
- › Erhöhung der Ausbildungsvergütung ab 1. März 2021 um 20 € sowie ab 1. März 2022 um 15 €.
- › „Corona-Bonus“ in Höhe von 450 € für Vollzeitbeschäftigte, auszahlbar spätestens zum 31. Dezember 2020, im Einzelfall abweichende betriebliche Regelungen möglich.
- › Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie vom 1. April 2020 wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.
- › Vereinbarung von Eckpunkten zum Bundesentgelttrahmentarifvertrag, Fortführung der Gespräche hierzu noch in 2020.
- › Laufzeit vom 1. September 2020 bis 30. September 2022 (25 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 25 Monaten bei **1,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **0,8 %**.

STAHLINDUSTRIE

Am 26. März 2021 einigte sich der Arbeitgeberverband Stahl mit der IG Metall für die rund 70.000 Beschäftigten in der nordwestdeutschen Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen) auf folgenden Tarifabschluss.

Abschluss-Eckpunkte

- > 15 Null-Monate von März 2021 bis Mai 2022.
- > Einmalzahlung als Corona-Beihilfe in Höhe von 500 € im Juni 2021 (Auszubildende 300 €).
- > Im Dezember 2021 sowie im Februar 2022 wiederkehrende Zahlung zur Beschäftigungssicherung in Höhe von jeweils 250 € (Auszubildende 150 €).
- > Ab Februar 2023 beträgt die wiederkehrende Zahlung zur Beschäftigungssicherung 600 € im Jahr (Auszubildende 360 €).
- > Der Arbeitgeber kann die wiederkehrenden Zahlungen zur Beschäftigungssicherung je nach wirtschaftlicher Lage des Unternehmens in Freizeit umwandeln (nicht bei Auszubildenden).
- > Die Regelung über die wiederkehrende Zahlung zur Beschäftigungssicherung ab Februar 2023 gilt für unbestimmte Zeit und ist erstmals zum 31. März 2025 kündbar.
- > Laufzeit vom 1. März 2021 bis 31. Mai 2022 (15 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses unter Berücksichtigung der Zahlungen zur Beschäftigungssicherung beträgt für die Laufzeit von 15 Monaten **1,9 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,5 %**. Dabei handelt es sich um Maximalwerte; in den Berechnungen nicht berücksichtigt ist die Möglichkeit, bei schlechter wirtschaftlicher Lage die Zahlungen in Freizeit umzuwandeln.

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE¹

Am 30. März 2021 einigten sich der Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen und die IG Metall in Nordrhein-Westfalen für die rund 700.000 Beschäftigten auf einen Pilotabschluss.

Abschluss-Eckpunkte

- > 12 Null-Monate von Januar bis Dezember 2021.
- > Einmalzahlung als „Corona-Beihilfe“ in Höhe von 500 € zahlbar bis spätestens Juni 2021, damit diese in den Zeitraum der steuerbefreiten Sonderzahlungen fällt.
- > Einführung einer zusätzlichen wiederkehrenden Sonderzahlung (sog. „Transformationsgeld“) in Höhe von 18,4 % eines Monatsentgelts erstmalig zahlbar im Februar 2022. Erhöhung des Transformationsgeldes ab Februar 2023 auf 27,6 % eines Monatsentgelts. Dies entspricht einer Tarifierhöhung von 1,5 % für 2022 und einer weiteren Erhöhung von 0,8 % ab 2023. Das Transformationsgeld kann eingesetzt werden, um bei einer Arbeitszeitabsenkung einen teilweisen Entgeltausgleich zu finanzieren.
- > Differenzierungsklausel: Der für Juli 2021 auszustahlende jährliche Zusatzbetrag aus dem Tarifvertrag „Tarifliches Zusatzgeld“ (T-ZUG B) wird erst im Oktober fällig. Bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann die Fälligkeit des Zusatzbetrages um weitere 6 Monate verschoben werden bzw. in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis auch automatisch entfallen. Hierfür genügt eine Erklärung des Arbeitgebers.

- > Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich:
Aus strukturellen Gründen, insbesondere bei der Begleitung von betrieblichen Transformationsprozessen, kann die Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgesenkt werden. Um den Entgeltausfall abzufedern, können Ausgleichszahlungen vereinbart werden. Der Teilentgeltausgleich kann mit dem Transformationsgeld (s.o.), dem tariflichen Zusatzgeld oder jährlichen Sonderzahlungen verrechnet werden.
- > Zukunftstarifverträge:
Option für die Betriebsparteien auf freiwilliger Basis, Gespräche zu grundlegenden Strukturwandelprozessen im Rahmen der Digitalisierung, Energie- bzw. Mobilitätswende zu führen. Bei Bedarf können diese Gespräche zu einer Vereinbarung eines betrieblichen Zukunftstarifvertrages führen.
- > Auszubildende und dual Studierende:
Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, die Situation der dual Studierenden in den Betrieben zu evaluieren. Die Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben soll gefördert werden.
- > Laufzeit vom 1. Januar 2021 bis 30. September 2022 (21 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses unter Berücksichtigung des Transformationsgeldes in 2022 beträgt für die Laufzeit von 21 Monaten **1,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **0,9 %**. Dabei handelt es sich um Maximalwerte; in den Berechnungen nicht berücksichtigt ist die ermäßigend wirkende Möglichkeit, bei schlechter wirtschaftlicher Lage die jährlich wiederkehrende Sonderzahlung (T-ZUG B) zu verschieben bzw. auszusetzen.

¹Nordrhein-Westfalen

VOLKSWAGEN AG

Am 13. April 2021 haben sich die Volkswagen AG und die IG Metall auf ein Tarifiergebnis für die rund 120.000 Beschäftigten geeinigt.

Abschluss-Eckpunkte

- > 12 Null-Monate von Januar bis Dezember 2021.
 - > Einmalzahlung als „Corona-Beihilfe“ in Höhe von 1.000 € (Auszubildende 600 €) zahlbar Juni 2021.
 - > Lineare Tarifierhöhung um 2,3 % ab 1. Januar 2022.
 - > Neue monatliche Zulage in Höhe von 150 € ab Mai 2021, die die bisherige leistungsorientierte Vergütung nicht nur ersetzt, sondern alle Beschäftigten einheitlich erhalten.
 - > Alle dual Studierenden fallen unter Ausbildungstarifvertrag.
 - > Angebot von jährlich 1.400 Ausbildungsplätzen (Laufzeit 5 Jahre).
 - > Einmaliger arbeitgeberfinanzierter Versorgungsaufwand zum 1. September 2021: Tarifbeschäftigte 150 €, Auszubildende und dual Studierende 90 €.
 - > Option zur Wandlung der tariflichen Zusatzvergütung anteilig in drei Freistellungstage für alle Beschäftigten.
 - > Laufzeit vom 1. Januar 2021 bis 30. November 2022 (23 Monate).
-

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 23 Monaten bei **2,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,5 %**.

PAPIER, PAPPE UND KUNSTSTOFFE VERARBEITENDE INDUSTRIE

Am 25. April 2021 einigten sich der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung und ver.di für die rund 100.000 Beschäftigten auf einen Tarifabschluss.

Abschluss-Eckpunkte

- > 3 Null-Monate von Februar bis April 2021.
 - > Lineare Tarifierhöhung um 1,5 % ab 1. Mai 2021.
 - > Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. Mai 2022.
 - > Laufzeit vom 1. Februar 2021 bis 31. Januar 2023 (24 Monate).
-

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **2,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,5 %**.

02





EUROPA

AGV-BERICHT AUS BRÜSSEL

„Und hier schlägt die Stunde Europas“ | In ihrem ersten Bericht zur Lage der Union präsentierte die Präsidentin der Europäischen Kommission Ursula von der Leyen ihre Vision für ein Europa, das stärker aus der Pandemie hervorkommen und den Weg zu einer neuen Vitalität aufzeigen soll. Ihr Arbeitsprogramm für das Jahr 2021 sah dementsprechend vor, dass Europa gesünder, „gerechter“ und prosperierender werden solle und gleichzeitig der langfristige Übergang zu einer umweltfreundlicheren, für das digitale Zeitalter gerüsteten Wirtschaft beschleunigt werden solle. Ende 2020 legte überdies das Europäische Parlament einen äußerst ambitionierten und alle Lebensbereiche umfassenden Aktionsplan für ein soziales Europa vor. Beide Institutionen ließen damit eine legislative Regulierungsdichte befürchten, die zu zusätzlichen Belastungen führen und dem notwendigen Bürokratieabbau zuwiderlaufen würden.

Zum Jahreswechsel übergab Deutschland den Vorsitz im Rat der Europäischen Union an Portugal. Prioritäten der **portugiesischen Ratspräsidentschaft** waren zum einen, die Erholung Europas voran zu bringen, zum anderen die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) umzusetzen und schließlich die Autonomie eines weltoffenen Europas zu stärken. Die Leitgedanken im Programm der zum 1. Juli 2020 übernommenen deutschen Ratspräsidentschaft waren die dauerhafte Überwindung der Covid-19-Pandemie und die wirtschaftliche Erholung, ein stärkeres und innovativeres Europa, ein gerechtes Europa, ein nachhaltiges Europa, ein Europa der Sicherheit und der gemeinsamen Werte sowie ein starkes Europa in der Welt. Im Bereich des langfristigen EU-Budgets und des Aufbauinstruments „NextGenerationEU“ konnten entscheidende Festlegungen erreicht werden und eine politische Einigung mit dem Europäischen Parlament über die Aufbau- und Resilienzfazilität erzielt werden. Zum Abschluss gelangte außerdem ein Abkommen über die zukünftigen Beziehungen zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich.

Ende Oktober 2020 legte die Europäische Kommission einen bereits im Vorfeld umstrittenen **„Richtlinien-vorschlag über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“** vor, der schon angesichts der darin zum Ausdruck gebrachten Vorstellung, die Einführung eines europaweit harmonisierten Mindestlohnrahmens sei die einfachste Lösung für viele Probleme, in der Kritik stand. Kritisiert wurde der Vorschlag aber insbesondere auch wegen der Verletzung der Kompetenzverteilung zwischen der Europäischen Union und den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern und angesichts der Vorgaben zur Angemessenheit von nationalen Mindestlöhnen wegen der Missachtung des Subsidiaritätsgrundsatzes.

Anfang 2021 forderte das Europäische Parlament die Europäische Kommission zur Vorlage einer **Richtlinie über ein Recht auf Nichterreichbarkeit** auf. Begründet wurde diese Forderung mit dem Fehlen europäischer Vorschriften über ein Recht der Angestellten, sich von zu Arbeitszwecken genutzten digitalen Werkzeugen abzukoppeln. Ignoriert wurde mit dieser Forderung, dass nach geltendem Recht, wie beispielsweise in der Arbeitszeitrichtlinie oder in der Richtlinie zu Gesundheit und

Sicherheit niedergelegt, Angestellte keineswegs verpflichtet sind, immer und ununterbrochen für ihre Arbeitgeber erreichbar zu sein, eine europäische Richtlinie, die ein Recht auf Nichterreichbarkeit schafft, also nicht erforderlich ist.

Anfang Februar 2021 stellte die ehemalige Bundesarbeitsministerin und seit Juli 2020 Sonderberaterin für den sozialen Dialog Andrea Nahles ihren **„Bericht zur Stärkung des Sozialen Dialogs in der Europäischen Union“** vor. Hierzu hatte sie sich in den vorangegangenen Monaten mit den nationalen und den Europäischen Sozialpartnern, auch den Europäischen Sozialpartnern der Dienstleistungsbranche, ausgetauscht. Die Gruppe der Sozialpartnerorganisationen der Dienstleistungsbereiche, u. a. der Europäische Versicherungsverband InsuranceEurope, welcher durch die AGV-Geschäftsführung repräsentiert wird, unterstrich die bedeutende Rolle der Sozialpartner in Europa überdies in einer Gemeinsamen Erklärung, die sie in Richtung der Expertin adressierte. Darin betonten die Sozialpartner das Recht auf Tarifautonomie und die Notwendigkeit, bei Rechtssetzungsinitiativen frühzeitig von der Europäischen Kommission beteiligt zu werden.

Ein auch in ihrem Arbeitsprogramm angekündigtes Anliegen der Europäischen Kommission war die **Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit** und führte im Februar 2021 zur Einleitung einer Sozialpartnerkonsultation mit der geklärt werden sollte, ob europäische Regelungen hierüber erforderlich seien, um die mit Plattformarbeit verbundenen Rechtsunsicherheiten zu beseitigen und die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich zu verbessern.

Am 4. März 2021 schlug die Europäische Kommission mit ihrem **Aktionsplan zur Umsetzung der im November**

2017 proklamierten ESSR neue Leitziele in den Bereichen Beschäftigung, Qualifikation und Sozialschutz vor, die bis 2030 erreicht werden sollen. Der Aktionsplan zielte darauf ab, die sozialen Rechte aufzuwerten und die soziale Dimension in allen Politikbereichen der Europäischen Union zu stärken. Die 20 Prinzipien der ESSR sollten die Grundlage für ein neues „soziales Regelwerk“ bilden. Gleichzeitig betonte die Kommission, dass die Verantwortung und Hauptkompetenz für Sozial- und Arbeitsmarktpolitik bei den Mitgliedstaaten liege. Zudem rief sie die Sozialpartner dazu auf, die ESSR ebenso auf ihrer Ebene umzusetzen.

Am gleichen Tag unterbreitete die Europäische Kommission einen **Vorschlag für eine Entgelttransparenz-Richtlinie**. Mit den darin vorgesehenen Regelungen zur Lohntransparenz wollte sie die verbesserte Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von Frauen und Männern und des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erreichen und die Durchsetzungsmechanismen dafür verstärken. So wichtig die Priorisierung des Themas ist, so falsch ist der Weg, den die Europäische Kommission beschreitet, um die Herausforderungen bei der Umsetzung und Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer zu bewältigen. Denn die Ursachen unterschiedlicher Bezahlung sind vielmehr in dem unterschiedlichen Berufswahl- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern zu finden. Überdies wird übersehen, dass insbesondere Tarifverträge mit ihren geschlechtsneutralen Vergütungsbestimmungen zur Entgeltgleichheit beitragen.

Mit dem ebenfalls im April 2021 vorgelegten **Vorschlag für eine Verordnung über ein europäisches Konzept für künstliche Intelligenz (KI)** der Europäischen Kommission wurde deutlich, dass sich die Anbieter von Systemen

der KI in der Europäischen Union auf strenge und sehr bürokratische Regeln einstellen müssen. Erkannt wurde zwar, dass der Einsatz von KI aufgrund der Rechenleistungen riesiges Potenzial biete, befürchtet wurde aber gleichzeitig auch eine Reihe von Risiken. Die Europäische Kommission verfolgte in ihrem Vorschlag daher einen risikobasierten Ansatz mit vier Risikostufen, die vom Verbot bestimmter KI-Systeme bis zu ihrer auf die bloße Einhaltung des allgemein geltenden Rechts beschränkten Nutzung reichen. Als im Personalbereich mit hohem Risiko eingestufte KI-Systeme werden zum einen solche KI-Systeme identifiziert, die in der allgemeinen oder beruflichen Bildung und zum anderen bei der Beschäftigung, der Verwaltung von Arbeitnehmern und dem Zugang zur Selbständigkeit eingesetzt werden. Solche KI-Systeme sollen vom Anbieter erst nach einer – auch wiederholten – Konformitätsbewertung in der Europäischen Union in den Verkehr gebracht oder in Betrieb genommen werden dürfen. Mit diesen Vorschlägen wird Europa auch weiterhin IT-technologisch deutlich im Rückstand zu Nordamerika und Asien bleiben.

Immerhin stellte die Europäische Kommission am 29. April 2021 ein lang erwartetes und immer wieder verschobenes Konzept für „Bessere Rechtsetzung“ in der Europäischen Union vor und kündigte den Einstieg in die Anwendung der „One in, one out“-Regel in der europäischen Rechtssetzung für die zweite Jahreshälfte an. Die Einführung dieser „One in, one out“-Regel konnte als erster Schritt in die richtige Richtung gesehen werden, um das Anwachsen bürokratischer Belastungen für die Wirtschaft zu bremsen. Danach sollen administrative Belastungen im selben Politikbereich reduziert werden, in dem neue Gesetzesinitiativen vorgeschlagen werden.

EUROPÄISCHER SOZIALER DIALOG

Die Sozialpartner der europäischen Versicherungswirtschaft – Insurance Europe, BIPAR und AMICE auf Seiten der Arbeitgeber, UNI Europa auf Seiten der Arbeitnehmer – hatten sich bereits am 16. März 2021 mit der Unterzeichnung einer Gemeinsamen Erklärung zum verantwortungsvollen Einsatz von KI auch im HR-Bereich bekannt.

Dem erfolgreichen Abschluss ihrer „Gemeinsamen Erklärung zum Einsatz von KI“ war seit 2020 ein intensiver Austausch über die Auswirkungen der KI auf die Beschäftigten im Versicherungssektor vorausgegangen. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von KI für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliche Lebensfähigkeit des Versicherungssektors ebenso wie für die Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitsbedingungen der Angestellten bestand das Anliegen der Arbeitgeber dabei darin, das Thema zu versachlichen und den künftigen Umgang mit künstlicher Intelligenz auf nationaler und auf Unternehmens-ebene positiv zu begleiten sowie ihre verantwortungsvolle Nutzung zu unterstützen.

In der Erklärung werden die Vorteile und der Nutzen des Einsatzes von KI im Versicherungssektor im sozialen und beschäftigungspolitischen Kontext hervorgehoben. Die verantwortungsvolle Entwicklung von KI wird als wichtiges Element für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliche Lebensfähigkeit des Versicherungssektors beschrieben. Als wesentlich wird angesehen, das Potenzial und die Gestaltungsmöglichkeiten des Einsatzes verantwortungsvoller KI zu erkunden. Hier seien die Sozialpartner aller Ebenen gefordert. Ihr Beitrag müsse darauf gerichtet sein, dass Vertrauen bei der Anwendung KI zu fördern. Sie müssten daher darauf achten, dass der Einsatz

von KI im Einklang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und den ethischen Standards stehe und gesundheitliche Risiken für die Angestellten vermieden werden. Die Anwendung von KI erfordere aber auch eine ständige Anpassung an die technologischen ebenso wie an die rechtlichen Entwicklungen.

Für den Bereich der Personalarbeit wird auf die Vielzahl der Anwendungsmöglichkeiten von KI hingewiesen, ohne die Relevanz der menschlichen Beteiligung in diesem Zusammenhang zu schmälern. KI könne beispielsweise dazu beitragen, HR-Compliance-Prozesse effizienter zu gestalten und die Belastung der Angestellten zu verringern. Angestellte, ihre Vertreter und die Unternehmen werden – dort wo es relevant wird – ermutigt, ein Personenkonzept zu erstellen, um den verantwortungsvollen Einsatz von KI in der gesamten Wertschöpfungskette des jeweiligen Unternehmens einzuführen.

Im Fokus der Treffen der Europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft stand seitdem der Abschluss einer Gemeinsamen Erklärung zu Vielfalt und Integration, mit der Themen wie gleiches Entgelt, Nichtdiskriminierung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und flexible Arbeitsbedingungen, vielfältige und integrative Arbeitsplätze und die Rolle der Sozialpartner bei der Überwachung der Auswirkungen auf den Sektor.

JOINT DECLARATION ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE

BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE INSURANCE SECTOR

PREAMBLE

Building on their joint declarations on digitalisation of 12 October 2016 and 15 February 2019¹, the European insurance social partners would like to encourage social partners at all levels in the insurance sector to deal with artificial intelligence (AI) in a reasonable way that provides opportunities for the sector and its employees.

The social partners of the insurance sector adhere to the recommendations made by the European Commission high-level expert group (HLEG) in its Ethics guidelines for Trustworthy AI as these relate and are relevant to the insurance sector.

Through this declaration, the social partners would like to stress that AI is designed and used to enhance rather than replace human abilities. AI, similarly to any other technological innovation, is neither good nor bad. Its character depends on human decision and application. The deployment of AI systems should follow the human in control principle. In this respect, the social partners also refer to the European framework agreement of June 2020 on Digitalisation and in particular to chapter 3 "Artificial Intelligence (AI) and guaranteeing the human in control principle".

DEFINITION OF AI

When referring to AI, the social partners are following the EU Commission definition from its 19 February 2020 White Paper on 'Artificial Intelligence – A European approach to excellence and trust', which recommends the use of the HLEG's April 2019 definition of AI (p.6):

"Artificial intelligence (AI) systems are software (and possibly also hardware) systems designed by humans that, given a complex goal, act in the physical or digital dimension by perceiving their environment through data acquisition, interpreting the collected structured or unstructured data, reasoning on the knowledge, or processing the information, derived from this data and deciding the best action(s) to take to achieve the given goal. AI systems can either use symbolic rules or learn a numeric model, and they can also adapt their behaviour by analysing how the environment is affected by their previous actions."

The White Paper also states (p.16):
"In any new legal instrument, the definition of AI will need to be sufficiently flexible to accommodate technical progress while being precise enough to provide the necessary legal certainty."

The definition of AI may need to be revised following developments in the field.

1. RESPONSIBLE AI OPPORTUNITIES FOR COMPANIES AND EMPLOYEES

The social partners would like to stress the advantages of responsible AI for companies and employees. For instance, AI could help, under certain circumstances, to improve employee working conditions, increase customer satisfaction, and enhance the efficiency of internal company processes. The use of AI can provide the opportunity for better, higher quality jobs and can also assist companies and employees in carrying out their daily work and tasks. In turn, this could allow employees to dedicate more time to other tasks and make better use of skills. However, the wellbeing aspects of having a mix of intensive and more routine tasks should also be considered, as these can provide the employee with a more varied work day to the benefit of their wellbeing and job satisfaction.

AI, through training and education, can also enable employees to acquire critical life-long skills that will increase their employability in the future. The social partners refer to our 2019 follow up joint declaration on the social effects of digitalisation, regarding the importance of protecting jobs and employability.

It is therefore essential to pro-actively explore the potential and design options of using responsible AI to increase the productivity of companies and the wellbeing of the workforce.

¹Joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector of 12 October 2016 and its follow-up joint declaration of 15 February 2019 (<https://ec.europa.eu>).

The social partners are concerned that Europe has not been a frontrunner in the development of this technology. In fact, the HLEG acknowledges that Europe drags far behind in the development of new AI technologies, and that better framework conditions need to be set up urgently for this to change². This also holds true for the insurance sector: (re)insurance companies could very well develop their own insurance-specific AI products. In this regard, the social partners highlight that responsible AI development is expected to be an important aspect for the long-term competitiveness and economic viability of the insurance sector and the employability and working conditions of its employees.

2. A RESPONSIBLE USE OF AI

To ensure the trust of all stakeholders, it is important that the social partners engage in social dialogue. Trade unions, employee representatives and companies should, on a case-by-case basis (including through workplace, company-level or sector-wide agreements related to the use of AI, where applicable), promote the responsible use of AI. This may include *inter alia*:

- complying with existing legal frameworks when using AI,
- promoting the use and respect of high ethical standards for the use of AI,

- promoting a sustainable use of AI (including socially and environmentally) by being alert to and identifying potential undesirable outcomes as well as taking necessary actions to prevent or mitigate them,
- ensuring compliance with existing transparency requirements, in particular when using and processing data by means of AI, in order to ensure social acceptance of AI,
- ensuring an environment of trust and safety for the use of AI; data management must comply with existing legislation and regulation, including the General Data Protection Regulation (GDPR),
- ensuring compliance with existing good governance requirements through the consistent monitoring/review of AI mechanisms,
- ensuring that those concerned are able to challenge the outcome, decision or recommendation produced by AI,
- ensuring that the use of AI systems follows the principles of fairness, i.e. ensuring that employees are free from unfair bias and discrimination,
- preventing any potential impacts on the health and safety of employees that could arise from the use of AI, and

- ensuring information and consultation rights for employees/their representatives and for the promotion of responsible AI to be included in social dialogue.

In this context, employees and their representatives, and companies/company executives should be made aware that the responsible use of AI, including ethical considerations, may involve a constant adjustment of the framework governing AI in order to keep pace with technological and legal developments.

The use of AI is subject to the general applicable ethical and legal framework conditions³, including non-discrimination, which provide elements on trust, safety, responsibility, accountability and equality.

Using AI should therefore not, a priori, exclude its results being challenged, intervened with, ignored or further completed by humans. It is also important to make sure that AI systems and solutions do not jeopardise but rather augment human involvement and capacities at work.

The use of AI can lead to new tasks and require new structures and cultural shifts. Companies, employees and their representatives may have to be prepared to contribute to shaping this transformation in a responsible manner.

²Policy and investment recommendations for trustworthy Artificial Intelligence.

³The relevant EU legislative framework includes, as regards the protection of fundamental rights, legislation such as the Race Equality Directive (Directive 2000/43/EC), the Directive on equal treatment in employment and occupation (Directive 2000/78/EC), the Directive on equal treatment between men and women in relation to employment (Directive 2006/54/EC) and the Directive on access to goods and services (Directive 2004/113/EC); as well as legislation on personal data protection and privacy, notably the General Data Protection Regulation (2016/679/EC) and the e-Privacy Directive (Directive 2002/58/EC). In addition, it is worth noting that the existing horizontal and sectoral EU legislation that is applicable to insurance also provides for elements supporting trust, safety, responsibility, accountability and equality, including, in addition to the previously mentioned legislation, the Packaged Retail and Insurance-based Investment Products (PRIIPs) Regulation (Regulation (EU) No 1286/2014), the Insurance Distribution Directive (Directive 2016/97/EU), the Distance Marketing Directive for financial services (Directive 2002/65/EC), the Solvency II Directive (Directive 2009/138/EC), as well as the Unfair Commercial Practices Directive (2005/29/EC). The relevant EU legislative framework also includes the Directive on the protection of persons who report breaches of Union law (Directive (EU) 2019/1937). In addition, it is worth noting that in May 2019 the OECD issued principles on AI, making a series of recommendations supporting the responsible use of AI.

AI systems need to be transparent, explicable and with effective oversight. The degree to which explicability is needed is dependent on the context, severity and consequences. Checks will need to be made to prevent erroneous AI output.

The potential tensions between respect for human autonomy, prevention of harm, fairness and explicability of decision-making should be acknowledged and addressed.

The social partners also refer to our 2019 joint declaration regarding work-life balance and the issue of availability: "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. [...] Attention should also be paid by all the social partners to addressing the topic of availability".

3. FIELDS OF ACTION

Using AI in the area of human resources (HR) offers many opportunities, without diminishing the importance and relevance of human involvement in this field. While AI in the HR field can be used to advise human managers, HR functions will continue to be driven by humans and supported by a social dialogue with trade unions and employee representatives at all levels.

a) Use of AI in recruitment

It should be recognised that, in the future, the use of AI could gain further importance both in recruitment and in promotion processes in a variety of business sectors, including insurance.

When using AI in such procedures, it is important that the potential for bias is assessed and mitigated by humans from the early stages of development and adoption of AI, and that it continues to be regularly reviewed throughout its implementation. In line with applicable rules at EU and national level, high standards must apply to the protection of employees' and candidates' data.

Mechanisms can be set up on a case-by-case basis to ensure that employees are not excluded from AI developments in the recruitment process.

b) Direction and instructions

A major point for discussion is whether the use of AI in companies will result in humans receiving work-related instructions from algorithms.

c) Use of AI in compliance

Companies must keep pace with the increasing complexity of the regulatory framework and continue to introduce and maintain comprehensive control systems. In this respect, AI can contribute, under certain circumstances, to making such processes more efficient and ease the burden and work-load on employees.

d) Use of AI in personnel measures

It should be recognised that in the future, AI is likely to be used more and more in connection with personnel-related decision-making.

The European social partners acknowledge that AI can be used for personnel-related tasks, such as coordinating holiday and working times of employees, organising shift systems or service times.

e) Personnel development

In the area of personnel development (including training, upskilling, lifelong learning and continuous personal and professional development), AI could be used, for example for the compiling of tailored further training programmes.

The social partners also refer to the chapter on "Further Training as a key" in our 2019 follow up joint declaration on the social effects of digitalisation.

4. A PEOPLE PLAN

On a case-by-case basis and where relevant, employees, their representatives and companies are encouraged to work towards a 'people plan' to introduce the responsible use of AI throughout the value chain of each company. This could include, for example:

- Mapping current employees' skill profiles,
- Jointly determining reskilling and upskilling needs,
- Creating training and competence development plans concerning the responsible use of AI,
- Assisting displaced employees in elaborating career development plans, and
- Using AI and the People Plan as a tool for employees to compare skill profiles, career paths and training possibilities.

As stated in the 2010 joint statement on demographical challenges of the insurance sector: "it is also in the interest of the employees to take responsibility for their own learning and qualifications in order to perform and maintain their own employability".

5. APPLICATION AND MONITORING OF THE JOINT DECLARATION

To continue building on the work already achieved, the European social partners in insurance will discuss the development of AI on employment in the sector on a regular basis, taking due account of existing statistics and sectoral developments.

The social partners will continue to monitor developments related to the use of AI in the insurance sector and its social impact on employees and companies.

ANNEXE – CONCRETE EXAMPLES RELATED TO AI IN THE SOCIAL FIELD

a. Belgium

A national collective agreement has been in place since the 1980s on introduction of new technologies, stating: "If the employer has decided to invest in a new technology and if it has significant collective consequences in terms of employment, work organisation or working conditions, they must, on the one hand, provide written information no later than three months before the introduction of the new technology and, on the other hand, conduct a consultation with the employee representatives. The following written information must be provided: the nature of the new technology; the economic, financial or technical factors justifying it; the nature of the social consequences of this technology and the periods of application of the new technology." This collective agreement could be amended so as to ensure that every future implementation of new technologies, including AI-systems, should pass a 'responsible use-test', i.e.: will this implementation succeed in raising working conditions and consumer satisfaction in an ethical and transparent way, and without (disproportionate) job losses?

b. Finland

The trade union Vakuutusväen Liitto (VVL) has established cooperation with the chief of robotics at IF Insurance. This will help the union and the company jointly address how new technology is deployed and how workplaces will be affected, especially in regard to customer care. The IF European Works Council (EWC) agreement also promotes transparency about data use. VVL has issued recommendations on employees' skills:

- Companies need a shared vision of skills requirements.
- Competency development requires different methods and adequate working hours.
- Telework and flexible work improve wellbeing and choice.
- Local agreements are possible if built on trust, competency, time, and courage.

VVL estimates that this approach reduces the number of redundancies because the company trains employees during working hours and pays for it. Employees also are responsible for educating themselves and asking proactively for training. The company is transparent about developments so that employees can evaluate whether they want to train or leave.

c. Norway

In January 2020, the Norwegian digital minister presented the new national strategy for AI. One of its initiatives will be to engage employees to take the free online course 'Elements of AI' (an EU-initiated project). This is a 30-hour online course that will be offered to many different companies, including DNB.

d. Sweden

There is a broad discussion regarding skills, training and the employer's responsibilities within this area connected to possibilities to lighten the rules when dealing with redundancies. The coming possibilities of enhancing training with AI development could be interesting. A tendency can be noted at the moment with insurance companies building IT-competence in-house: earlier outsourcing has been converted to insourcing. It's too early to speak about trends, but trade unions are following the development closely. One explanation might be that IT development has become more strategic and a possible competitive advantage/disadvantage when you include the 'intelligence' compared to the recent years of creating efficiency in the general ledger.

e. United Kingdom

In the UK, UNITE the Union in general, when involved in company-level negotiations, express the desire and possibility of a negotiated New Technology Agreement to include Artificial Intelligence. The inclusion of such an agreement is important, before any new technologies are introduced into the workplace, based on a comprehensive review of relevant information and with the understanding that both the challenges and the opportunities presented by new technology require good, coordinated industrial relations across the organisation in order to be managed in the best way for all parties concerned. This includes commitment to address any issues arising from any potential introduction of New Technology through cooperation, consulta-

tion and mutual agreement. New Technology in these agreements is defined as any innovation that affects the jobs of employees in the bargaining group(s) including new techniques, machines, controls, materials, processes and/or work organisation systems.

Brussels, 16 March 2021



Michael Budolfson
President
UNI Europa Finance



Sebastian Hopfner
Chairman of the
Social Dialogue Platform
Insurance Europe



Vic Van Kerrebroeck
Coordinator of the
Insurance Social Dialogue
UNI Europa Finance



Sarah Goddard
Secretary General
AMICE



Angelo Di Cristo
Head of Department
UNI Finance



Juan Ramón Plá
Chairman
BIPAR



Maureen Hick
Director
UNI Europa Finance

03





SOZIALSTATISTISCHE DATEN

REGIONALE VERTEILUNG

ANGESTELLTE IM VERSICHERUNGSGEWERBE¹

VERTEILUNG AUF DIE BUNDESLÄNDER

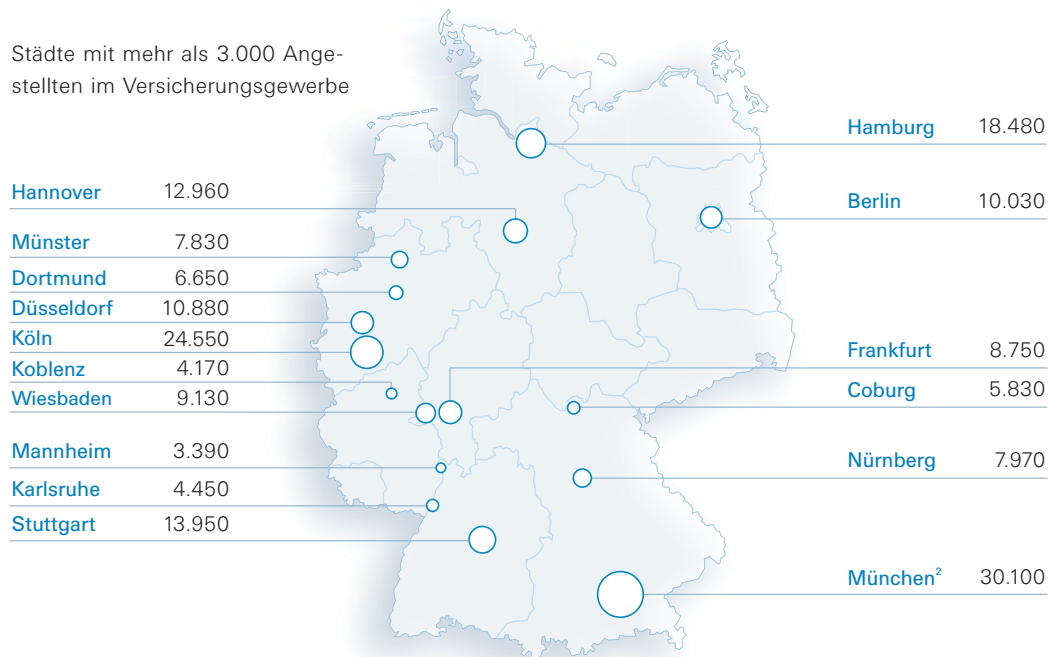
Stichtag:
30.6.2020

	absolut	in %
Baden-Württemberg	35.220	12,1
Bayern	60.040	20,7
Berlin	10.030	3,5
Brandenburg	2.600	0,9
Bremen	2.950	1,0
Hamburg	18.480	6,4
Hessen	28.150	9,7
Mecklenburg-Vorpommern	2.220	0,8
Niedersachsen	24.600	8,5
Nordrhein-Westfalen	75.580	26,1
Rheinland-Pfalz	8.440	2,9
Saarland	3.590	1,2
Sachsen	7.780	2,7
Sachsen-Anhalt	2.730	0,9
Schleswig-Holstein	5.400	1,9
Thüringen	2.260	0,8
Deutschland	290.070	100,0

VERSICHERUNGSPLÄTZE

Stichtag:
30.6.2020

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	2019	202.000
1969	184.400	1986	200.300	2003	244.300	2020	203.300
1970	189.500	1987	202.900	2004	240.800		

¹Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Mitarbeiterzahl

BESCHÄFTIGTENGROPPEN

Stand jeweils
zum Jahresende

Jahr	Gesamtzahl Arbeitnehmer	Innendienst	Außendienst (angestellt)	Auszubildende
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
2019	202.000	159.400	32.000	10.600
2020	203.300	161.400	31.600	10.300

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Arbeitnehmer

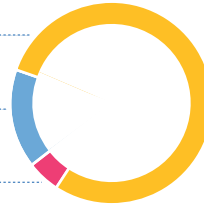
MITARBEITERSTRUKTUR

BESCHÄFTIGTENQUOTEN

(inkl. Auszubildende)

Stichtag:
31.12.2019

Innendienstangestellte	159.400	78,9 %
Außendienstangestellte	32.000	15,8 %
Auszubildende	10.600	5,2 %

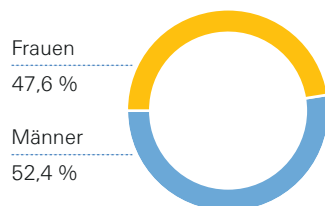


	in %
Ausbildungsquote in den Unternehmen	5,2
Ausbildungsquote inkl. der Agenturen ¹	6,2

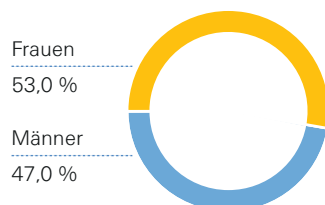
FRAUENANTEIL DER GESAMTBELEGSCHAFT

Stichtag:
31.12.2019

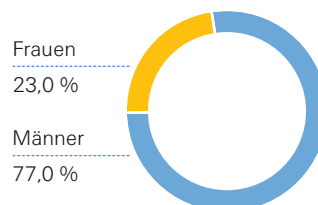
Gesamtbelegschaft



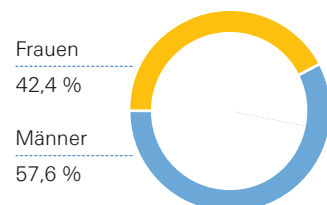
Innendienst



Außendienst



Auszubildende



ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IM INNENDIENST

Stand jeweils
zum Jahresende

	in %
2004	22,2
2009	23,2
2014	25,7
2019	28,9

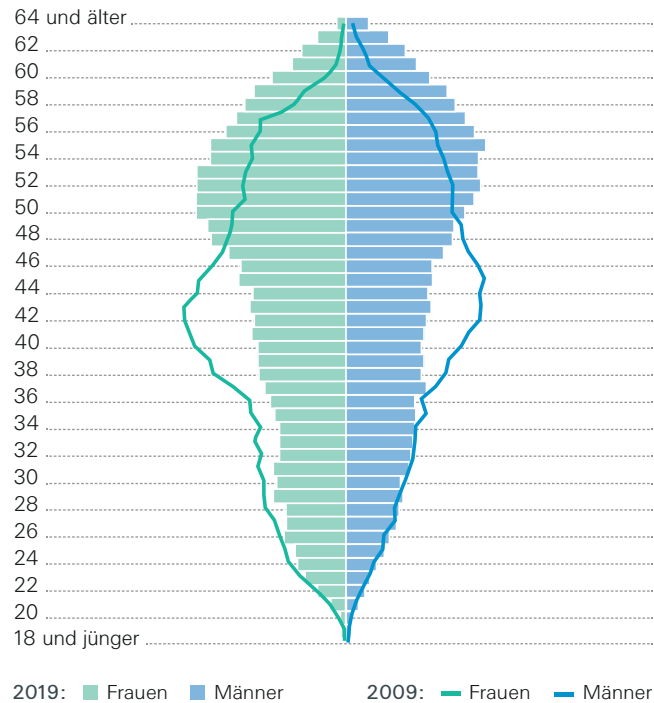
¹Teilfinanzierungen wurden auf ganze Vollfinanzierungen umgerechnet
Quelle: AGV, Erhebung über die Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer, Flexible Personalstatistik

ALTERSSTRUKTUR UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

ALTERSSTRUKTUR IM INNENDIENST

(ohne Auszubildende)

Stand jeweils
zum Jahresende



ALTERSSTRUKTUR INNEN- UND AUSSENDIENST

Stand jeweils
zum Jahresende

Altersstruktur	2019			2009		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Innendienst (ohne Auszubildende)	45,9	44,6	45,2	43,7	41,6	42,6
Innendienst (inkl. Auszubildende)	44,2	43,5	43,8	41,9	40,4	41,1
Außendienst	45,2	42,2	44,5	43,5	40,6	42,9
Innen- und Außendienst (inkl. Auszubildende)	44,4	43,4	43,9	42,4	40,4	41,5

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT INNEN- UND AUSSENDIENST

Stand jeweils
zum Jahresende

Betriebszugehörigkeit	2019			2009		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Innendienst (ohne Auszubildende)	17,1	18,4	17,8	16,3	15,7	16,0
Innendienst (inkl. Auszubildende)	16,0	17,6	16,8	15,0	14,8	14,9
Außendienst	14,4	11,4	13,7	11,6	7,7	10,8
Innen- und Außendienst (inkl. Auszubildende)	15,6	17,1	16,3	13,9	14,2	14,0

Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik

GEHALTSENTWICKLUNG

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – STICHTAGSINDICES

Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehaltsindex	Lebens- haltungsindex	Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehaltsindex	Lebens- haltungsindex
01.01.51	10,0	110,0	100,0	01.04.82	4,2	957,5	273,2
01.01.52	10,0	121,0	109,7	01.04.83	3,2	988,1	284,0
01.01.53	7,5	130,1	107,5	01.04.84	3,5	1.022,7	292,2
01.01.54	6,0	137,9	105,6	01.04.85	3,6	1.059,5	299,3
01.01.55	7,5	148,2	107,5	01.04.86	3,2	1.093,4	299,3
01.01.56	7,0	158,6	109,0	01.04.87	3,0	1.126,2	299,3
01.01.57	6,0	168,1	112,0	01.04.88	3,5	1.165,6	302,3
01.01.58	6,0	178,2	115,3	01.04.89	3,9	1.211,1	311,2
01.07.59	4,5	186,2	117,2	01.10.90	6,0	1.283,8	323,5
01.07.60	7,0	199,2	118,7	01.10.91	6,7	1.369,8	335,8
01.10.61	10,8	220,7	121,7	01.11.92	4,2	1.427,3	348,3
01.10.62	7,0	236,1	122,8	01.02.94	2,0	1.455,8	368,4
01.10.63	5,0	247,9	126,9	01.05.95	3,8	1.511,1	376,4
01.10.64	3,0	255,3	129,5	01.05.96	1,9	1.539,8	381,9
01.02.65	5,0	268,1	131,4	01.12.97	2,0	1.570,6	391,9
01.01.66	4,0	278,8	136,6	01.04.99	3,2	1.620,9	394,9
01.07.66	7,1	298,6	138,5	01.05.00	2,5	1.661,4	398,9
01.07.67	2,75	306,8	141,1	01.06.01	2,8	1.707,9	410,4
01.07.68	5,0	322,1	142,6	01.07.02	3,5	1.767,7	415,4
01.04.69	6,8	344,0	145,6	01.01.04	1,8	1.799,5	421,4
01.12.69	6,2	365,3	147,1	01.01.05	1,3	1.822,9	427,9
01.04.70	10,1	402,2	150,5	01.04.06	2,0	1.859,4	438,9
01.04.71	7,7	433,2	157,6	01.04.07	1,0	1.878,0	447,9
01.04.72	7,5	465,7	165,8	01.01.08	3,0	1.934,3	455,4
01.11.72	1,5	472,7	171,0	01.01.09	1,6	1.965,2	459,9
01.04.73	11,6	527,5	177,0	01.04.10	2,5	2.014,3	467,4
01.04.74	11,4	587,6	190,0	01.09.11	3,0	2.074,7	479,4
01.07.74	1,3	595,2	192,2	01.10.12	2,2	2.120,3	488,9
01.10.74	0,9	600,6	194,1	01.08.13	3,2	2.188,1	495,9
01.04.75	6,5	639,6	201,6	01.10.14	2,2	2.236,2	498,9
01.04.76	6,0	678,0	211,3	01.09.15	2,4	2.289,9	503,4
01.04.77	8,1	732,9	218,8	01.10.16	2,1	2.338,0	507,4
01.04.78	5,5	773,2	225,5	01.11.17	2,0	2.384,8	511,9
01.04.79	5,1	812,6	232,6	01.12.18	1,7	2.425,3	522,4
01.04.80	7,5	873,5	246,0	01.04.20	2,8	2.493,2	531,9
01.04.81	5,2	918,9	260,2	01.06.21	2,0	2.543,1	–

Quelle: AGV, Statistisches Bundesamt

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – JAHRESINDICES

Jahr	Gehaltsindex	Erhöhung gegen- über Vorjahr in %	Lebens- haltungsin- dex	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
2019	284,2	1,6	214,7	1,4
2020	290,2	2,1	215,8	0,5
2021	295,7	1,9	–	–

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



www.agv-vers.de/statistiken

Quelle: AGV, Statistisches Bundesamt

04





VERANSTALTUNGEN

VERANSTALTUNGSKALENDER

2020/2021

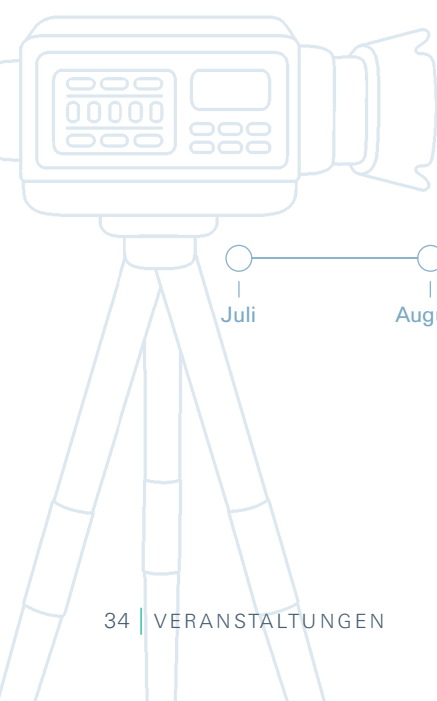
In der Vernetzung der Mitgliedsunternehmen sieht der AGV eine seiner zentralen Aufgaben. Bis zum März 2020 erfolgte diese Vernetzung und der Austausch untereinander vor allem über Präsenzveranstaltungen, wie z.B. Tagungen, Workshops und themenspezifische Foren. Die Corona Krise erforderte, die Veranstaltungen des AGV in digitale Formate zu transformieren. 2020 richtete der Verband seine zentralen Veranstaltungen in digitalem Format aus.

Den Rahmen der virtuellen Veranstaltungen bilden stets interessante Vorträge zu aktuellen und zukunftsorientierten Themen aus dem weiten Feld der Personalarbeit. Mit interaktiven Elementen gelingt es dem AGV auch im Pandemiejahr einen geeigneten Rahmen für den Erfahrungsaustausch der Teilnehmer zu schaffen.

Der abgelaufene Berichtszeitraum begann im September mit der ersten virtuellen AGV-Mitgliederversammlung. Im Anschluss fand das 4. VGB-Forum Finanzdienstleister als hybride Veranstaltung in Berlin statt. Ebenso gehört das 5. AGV-Gesundheitsforum zum Standardrepertoire des Veranstaltungskalenders. Das Veranstaltungsjahr endete mit Personalleitertagung für den Außendienst.

Das neue Jahr 2021 begann mit der digitalen Jahresauftaktveranstaltung. Im März fand die 5. Top-Managerinnen-Konferenz der deutschen Versicherungswirtschaft statt, die live aus dem Studio in Berlin gesendet wurde. Das traditionelle Tagungsprogramm des Verbandes wurde in 2021 um neue digitale Veranstaltungsformate ergänzt. In dem Online-Format „Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell“ werden aktuelle Praxisfragen des Arbeitsrechts behandelt. Im März und Mai fand jeweils ein AGV-Forum „Austausch zur COVID-19-Impfstrategie“ für Betriebsärzte, Gesundheitsmanager und Personalleiter statt. Ende März wurde ein weiteres digitales Format, der Mentor-Talk „Inspiring Female Leadership – 20 minutes with...“ ins Leben gerufen. Erfolgreiche Vorständinnen aus der Branche sprechen über ihren Karriereweg und ihre Erfahrungen.

2020



Mitglieder-
versammlung
2020

4. VGB-Forum Finanzdienstleister
Hybridveranstaltung
Berlin

AGV-Podiumsdiskussion

Personalleitertagung
Außendienst

5. AGV-Gesundheitsforum

 Virtuelle Veranstaltung

MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2020

Im vergangenen Jahr fand die AGV-Mitgliederversammlung am 17. September 2020 erstmals ausnahmsweise Corona-bedingt virtuell statt. Dr. Andreas Eurich formulierte ein pointiertes Resümee nach rund 6 Monaten Corona-Krise aus Sicht der Versicherer als Arbeitgeber. Dr. Michael Niebler setzte sich mit der Zukunft der Arbeitswelt in der Versicherungsbranche auseinander.

NEUE HERAUSFORDERUNG – GEMEINSAM GUT GEMEISTERT

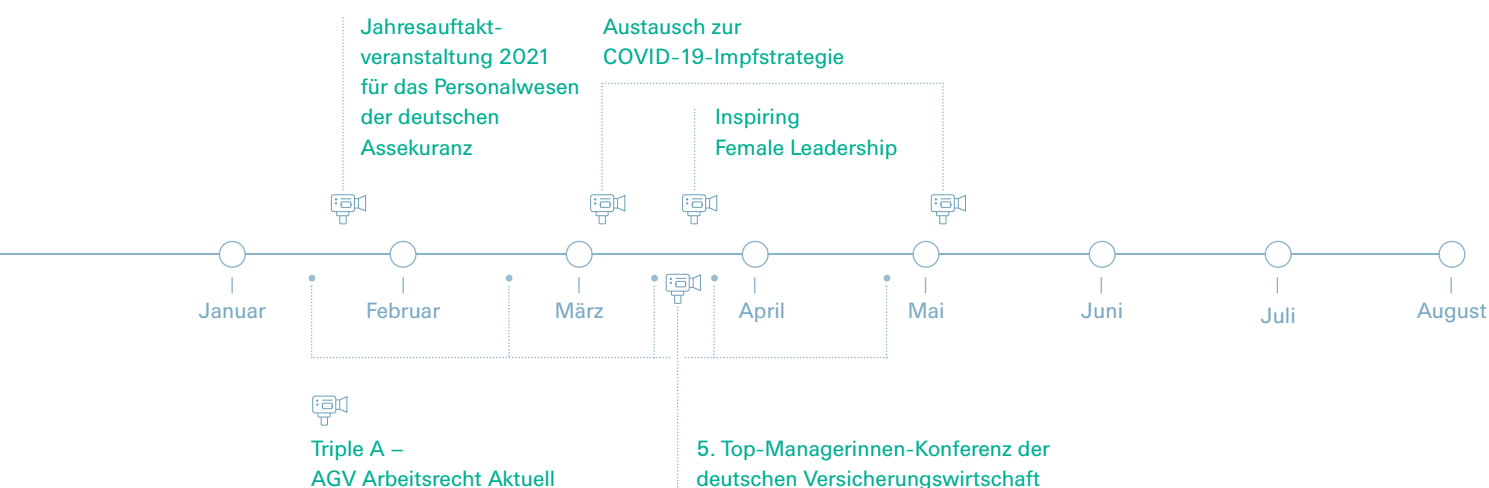
In seinem Bericht bezog sich der AGV-Vorsitzende Eurich auf die Ausnahme-situation der letzten Monate und begann mit den einleitenden Worten: „Wenn heute vor einem Jahr jemand zu mir gesagt hätte: In wenigen Monaten werden 90 Prozent der Innendienst-Angestellten der deutschen Versicherungswirtschaft im Homeoffice arbeiten, hätte ich nur milde gelächelt. Wenn mir heute vor einem Jahr jemand gesagt hätte, dass bei 90 Prozent Homeoffice die Produktivität der Mitarbeiter nicht merklich zurückgeht, dann hätte ich dies wahrscheinlich angezweifelt. Beides ist eingetreten.



› Dr. Andreas Eurich | Vorsitzender der
Vorstände der Barmeria Versicherungen

In der Branche hätten zeitweise bis zu 90 Prozent der Beschäftigten – ohne einen merklichen Rückgang der Produktivität – im Homeoffice gearbeitet. Alle, die Personalabteilungen der Häuser, die Beschäftigten und auch die Betriebsräte hätten mitgezogen und sich sehr pragmatisch verhalten.

2021





› Dr. Michael Niebler | Dr. Andreas Eurich | Dr. Frank Walthes | Dr. Katharina Höhn

Die Versicherungswirtschaft sei – so der aktuelle Stand – im Vergleich zu den meisten anderen Branchen bislang gut durch die Krise gekommen, auf der HR-Seite sogar besonders gut. Einmal mehr habe sich die Versicherungswirtschaft in der Corona-Krise als guter, stabiler Arbeitgeber erwiesen, auch deshalb, weil sie – entgegen der landläufigen Meinung – keinen Personalabbau vornehmen habe müssen. Die Beschäftigtenzahl sei von 2018 auf 2019 um 100 Stellen auf 202.000 gestiegen, und in diesem Jahr rechneten Unternehmen mit einer schwarzen Null, das hieße mit einem leichten Personalanbau, berichtete Eurich.



Getrieben würde diese positive Entwicklung vom Innendienst. Es fielen natürlich Stellen weg, es würden aber per Saldo aktuell mehr geschaffen als wegfallen. Da jährlich 5,6 Prozent der Mitarbeiter ihre Unternehmen im Wege der Fluktuation verließen, so Eurich, hieße das, dass die Fluktuation aktuell nahezu vollständig ausgeglichen sei. Dies sei schon ein sehr positives Signal.

SCHNELLES UMDENKEN GEFRAGT – VOM BÜROARBEITSPLATZ ZUM HOMEOFFICE

Niebler, geschäftsführendes AGV-Vorstandsmitglied, schloss sich einfühend der Einschätzung von Eurich bezüglich der Bewältigung der Corona-Krise an. „Wenn wir als Branche den Umstieg von ausgeprägter Präsenzkultur zu zeitweise 90 Prozent Homeoffice hätten planen wollen, diese Planung wäre auch nicht annähernd so gut gelungen, wie es unter dem Druck der Ereignisse von heute auf morgen tatsächlich passiert ist.“

Er rechne damit, dass Homeoffice bleiben werde, mit einem hohen Anteil in der betrieblichen Praxis, hybride Arbeitsformen würden in der Zukunft dominieren, hob Niebler hervor. Allerdings warnte er vor der Einschätzung, heute sei schon absehbar, wie viel Prozent der Mitarbeiter 2022, 2023 – also wenn Corona hoffentlich endgültig



› Dr. Michael Niebler | Geschäfts-
führendes Vorstandsmitglied AGV

vorbei ist – dann ihre Arbeit von ihrem Schreibtisch im Büro bzw. von einem Tisch von zu Hause aus erledigen. Klar sei, dass die Büroflächen, über die wir heute verfügen, 2022, 2023 nicht mehr in dem Umfang gebraucht würden. Klar sei auch, so Niebler: „Der Trend ist unumkehrbar. Aber der Umfang ist offen. Und vielleicht sehen unsere Büros auch in einigen Jahren ganz anders aus als heute.“

Er betonte, er sei überzeugt davon, dass die Unternehmen mit den Personalabteilungen und den Betriebsräten diese Veränderungen pragmatisch begleiten würden, wenn man sie ließe. Ein Recht auf Homeoffice, ein Recht auf Nichterreichbarkeit oder ähnliche Rechtsansprüche, über die man in diesem Zusammenhang nachdenken könne, würden diesen Wandel nur behindern. Denn eines müsse bei aller Flexibilität noch bleiben, nämlich, dass derjenige, der Arbeit gibt und Arbeit bezahlt, auch festlegen könne, wo diese Arbeit geleistet würde, und seine Meinung in dieser Frage ohne Rechtsfertigungsdruck ändern könne, wenn sich die Gegebenheiten änderten, zum Beispiel, wenn sich das Kundenverhalten änderte.

DIGITALE WEINPROBE AM VORABEND DER MITGLIEDERVERSAMMLUNG



Das Abendessen am Vorabend der AGV-Mitgliederversammlung hat eine 70-jährige Tradition. In 2020 wurde der AGV Pandemie-bedingt gezwungen, diese Tradition auszusetzen. Dennoch kam es für den AGV nicht in Frage, auf eine Zusammenkunft zu verzichten. Eine digitale Weinprobe geführt von einem Winzer ermöglichte ein – wenn gleich virtuelles – Beisammensein.

PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST 2020

Die Wünsche und Anforderungen von Millennials – die sogenannte GenZ – sind teilweise noch ein Buch mit sieben Siegeln. Doch während die erste Welle der nächsten Generation bereits über ihre berufliche Zukunft sinniert, sind die Versicherungsvertriebe noch dabei, darüber nachzudenken, wie sie die Jugend von heute für sich gewinnen können: Was muss ein Arbeitgeber tun, um die GenZ anzusprechen? Welche maßgeschneiderten Recruiting-Möglichkeiten gibt es? Was reizt zukünftige Berufsanfänger an der Versicherungsbranche? Diese Fragen wurden beim diesjährigen AGV-Treffen der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung heiß diskutiert, diesmal allerdings nicht in persona, sondern virtuell. 70 Teilnehmer waren bei der digitalen Tagung ausgewählt, die von Peter Bochnia, dem Vertriebsvorstand der LVM Versicherung, geleitet wurde.

VERSICHERUNG IN ZEITEN DER CORONA-KRISE

Die Zurich hat wie viele andere Versicherer in der Corona-Krise nahezu alle Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt. Die gute Nachricht vorweg: Aufgrund vorhandener digitalisierter Arbeitsweisen lief es sehr gut. Dabei waren drei Kernelemente entscheidend, um die Krise gut zu bewältigen: Hat der Mitarbeiter Vertrauen in die Führung? Hält er diese für kompetent? Spürt er eine verantwortungsvolle Fürsorge? Speziell für Vermittler wurde – unabhängig von den in Aussicht gestellten staatlichen Unterstützungsmaßnahmen – ein großzügiger Maßnahmenkatalog von Arbeitsausstattung bis finanziellen Hilfen zusammengestellt.



> Jawed Barna | Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes der Zurich Gruppe
Deutschland

Aktuell geht es darum, den Kulturwandel im Vertrieb voranzutreiben. Es ist nicht das erste Mal, dass fundamentale Krisenereignisse ein Katalysator für Innovationen sind – vor allem in der Art und Weise, miteinander zu arbeiten. Es gilt die zum Teil aus der Not heraus erlernten digitalen Skills in ein „neues Normal“ zu übertragen und den Vertrieb dauerhaft digital zu befähigen. Die Krise hat gezeigt: Jeder hat es in sich, ein Mindset aufzubauen, in dem stetige Veränderungen nicht bedrohlich sind, sondern denen mit täglichem Lernen begegnet werden kann.

GENZ – GOOGLE SMARTE ZAUBERSCHÜLER



› Stephan Grünewald | Psychologe, Autor und Gründer des rheingold institutes

Wer die GenZ von einer Karriere im eigenen Unternehmen überzeugen will, der sollte ihre Bedürfnisse und Sehnsüchte kennen. Psychologe Stephan Grünewald, Gründer des rheingold institutes, erklärt auf Basis tiefenpsychologischer Forschung, warum gerade diese Generation zu Allmachtsphantasien neigt und gleichzeitig unter einem ungeheuren Performance-Druck steht, der sich oft nur im planlosen Chillen entladen kann.

Dem rauschhaften Supermarkt der Möglichkeiten steht nicht selten eine Unfähigkeit zu entscheiden gegenüber – das macht Recruitern durchaus das Leben schwer. Junge Menschen, die haben sie beim Heranwachsen in eine Versorgungskultur gelernt, sind heute besonders anspruchsvoll. Sie wünschen sich Herausforderung plus Entwicklung plus gelungene Work-Life-Balance. Die Sicherheit der Versicherungsbranche kann für sie sehr attraktiv sein, denn in einer immer brüchiger werdenden Welt steht sie für berufliche Stabilität. Doch etwas ist noch wichtiger als Sicherheit: Sinn! Eine überzeugende Mission, flache Hierarchien und inspirierende Führungspersönlichkeiten sind letztlich ausschlaggebend bei der Wahl des Berufs und können zu einer nachhaltigen Win-win-Situation führen. All diese Voraussetzungen – da ist sich Grünewald sicher – können auch im Versicherungsvertrieb geschaffen werden!

WERDE #INSURANCER – ERSTE ERFAHRUNGEN

Alle Versicherer sind sich bewusst: Trotz der aktuellen Digitalisierungswelle wird es auf absehbare Zeit Menschen im Vertrieb brauchen. Junge Talente mit den richtigen Skills zu gewinnen, wird allerdings zunehmend schwierig. Deshalb starteten der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und seine Mitgliedsunternehmen im Mai 2020 eine gemeinsame Kommunikationsinitiative. Erklärtes Ziel: junge Menschen für den Versicherungsvertrieb gewinnen, und zwar da, wo sich die Zielgruppe am liebsten aufhält – auf YouTube, Instagram und Snapchat. Die Initiative „Werde#Insurancer“ soll den unternehmenseigenen Recruiting-Bemühungen Rückenwind verleihen und gleichzeitig positiv auf das Image des Versicherungsvermittlers einwirken.



› Elisabeth Stiller | Abteilungsleiterin Vertrieb des GDV

Zielgruppe sind 16- bis 30-Jährige, denen ein neues, modernes Bild des Versicherungsvermittlers gezeigt werden soll. Denn entgegen dem verstaubten Klischee bietet der Beruf viel von dem, was sich diese Altersgruppe explizit wünscht: schnell Verantwortung übernehmen, international oder in der Heimatregion beruflichen Erfolg haben, bei Arbeitsort und Arbeitszeit flexibel sein, Sicherheit in turbulenten Zeiten und die Gewissheit, etwas Wichtiges und Sinnvolles zu tun.

Wir müssen uns zwar davon entfernen, den Jobtitel – Stichwort „Consultant“ – als Statussymbol zu sehen. Die Berufsbezeichnung „Versicherungsvermittler“ ist jedoch verstaubt und bildet nicht mehr das heutige Jobprofil ab.

DISKUSSION: PRAXISERFAHRUNGEN JUNGER VERTRIEBSTALENTE

42 Prozent der Versicherungsvermittler in Deutschland sind 55 Jahre oder älter. Es gibt aber auch heute schon erfolgreiche und „smarte“ Vertreter der neuen Generation, die sich für den Versicherungsvertrieb begeistern. Mit zwei von ihnen haben wir uns darüber unterhalten, wie eigentlich junge Vertriebstalente über die Branche und das Berufsbild „Versicherungsvermittler“ denken.

„Gerade die GenZ hat keine Lust auf monotone Tätigkeiten und einen eintönigen Berufsalltag. Hier kann der Vertrieb punkten. Durch die große Bandbreite an Möglichkeiten passiert jeden Tag etwas Neues.“



> Peter Bochnia | Mitglied des Vorstandes der LVM Versicherungen im Gespräch mit Lisa-Marie Thumm | HDI Versicherungen und Kevin Köpke | Itzehoe Versicherungen

„Viele junge Leute übersehen die Versicherungsbranche, weil diese auf den aktuellen Plattformen kaum sichtbar ist. Es braucht ein noch intensiveres Marketing.“

PERSONALGEWINNUNGSSTRATEGIE EINES VERSICHERUNGS-START-UPS



> Florian Brokamp | CEO und Co-Founder von Thinksurance GmbH

Eines der größten Probleme von Start-ups ist, nur auf schnelles Wachstum zu setzen und nicht parallel die passenden Strukturen und Mitarbeiter im Unternehmen zu etablieren. Übersehen wird dabei oft, dass unbesetzte Stellen den Hauptkostenfaktor (sogenannte „Cost of Vacancy“) im Recruiting darstellen. Erstaunlicherweise sind High Potentials (das sind drei bis fünf Prozent der Bewerber) durchschnittlich nur zehn Tage am Markt verfügbar. Vor diesem Hintergrund werden Empfehlungen der eigenen Mitarbeiter im Recruiting immer wichtiger. Die eigenen Leute können die Wünsche nach Entwicklungsperspektiven und Gehalts-

transparenz am glaubwürdigsten transportieren. Beide haben einen Wunsch: Die Themen „Leadership“ und „Mitarbeiterentwicklung im Vertrieb“ müssen noch präsenter werden. Sollte das gelingen, entstehe ein erfolgreicher Dialog mit der GenZ von ganz allein.

Einer der Erfolgsfaktoren ist, den Candidate Journey als ganzheitlichen Prozess zu sehen – von der Bewerbung über die Einstellung bis hin zum Unternehmenspromoting. Nur, wenn sich der Bewerber wohlfühlt, trägt er „seinen“ Arbeitgeber in seine eigenen privaten Netzwerke.

THEMEN UND REFERENTEN DER PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

Moderation	Peter Bochnia	Mitglied des Vorstandes der LVM Versicherungen
Versicherung in Zeiten der Corona-Krise	Jawed Barna	Stellv. Vorsitzender des Vorstandes der Zurich Gruppe Deutschland
GenZ – Google smarte Zauberschüler	Stephan Grünewald	Psychologe, Autor und Gründer des rheingold institutes
Werde #Insurancer – Erste Erfahrungen	Elisabeth Stiller	Abteilungsleiterin Vertrieb des GDV
Diskussion Praxiserfahrungen junger Vertriebstalente Peter Bochnia im Gespräch mit zwei Mitgliedern der AG Youngsters des GDV	Lisa-Marie Thumm Kevin Köpke	HDI Versicherungen Itzehoe Versicherungen
Personalgewinnungsstrategie eines Versicherungs-Start-ups	Florian Brokamp	CEO und Co-Founder von Thinksurance GmbH



5. AGV - GESUNDHEITSFORUM

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Corona-Krise:

Die Versicherer haben digitale Lösungen | Das Gesundheitsforum ist ein besonderes Highlight im jährlichen Veranstaltungskalender des AGV. Es wurde 2016 ins Leben gerufen, weil viele HR-Abteilungen an den AGV den Wunsch herangetragen hatten, sich unternehmensübergreifend zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) austauschen zu wollen. Das Kernstück der Veranstaltung sind Impuls- und Praxisvorträge der BGM-Experten. Das Forum in virtuellem Format „funktionierte“ hervorragend: 80 Teilnehmer schalteten sich der Liveübertragung zu, mehr als bei den Präsenzveranstaltungen in den letzten Jahren üblich. Das Programm der Veranstaltung spiegelte die neue Dynamik, die das BGM in vielen Unternehmen aufgrund der Corona-Krise erfahren hat, wider. Viele neue, kreative Good-Practice-Beispiele aus der HR-Unternehmenspraxis mit dem Fokus auf die Digitalisierung analoger BGM-Angebote wurden präsentiert.



VIRTUELLER „WELCOME-COFFEE“

Das AGV-Gesundheitsforum beginnt traditionell mit einem kleinen „Welcome-Coffee“. Um diese Tradition fortzuschreiben zu können, wurde an die Teilnehmer im Vorfeld der Veranstaltung ein kleines Überraschungspaket versandt. Dieses Päckchen beinhaltete die Basics für ein kleines Frühstück, mit dem das virtuelle Forum eröffnet wurde. Die Resonanz war sehr positiv.

PIONIERARBEIT IM BGM: KAMPF GEGEN BRUSTKREBS UND UNTERSTÜTZUNG BEI SEHBEHINDERUNG

Eine von acht Frauen in Deutschland erhält im Laufe ihres Lebens die Diagnose Brustkrebs – eine erschreckend hohe Zahl. Die frühzeitige Erkennung von Brustkrebs erlaubt eine weniger belastende Behandlung und erhöht die Überlebenschancen drastisch – kurzum: Sie rettet Leben. Allerdings sind die bestehenden Vorsorge- und Krebsfrüherkennungsangebote nicht optimal. Lars Lange (HanseMerkur) stellte eine innovative BGM-Maßnahme vor, die zwei Tabu-Themen berührt: berufliche Unterstützung sehbehinderter

Menschen und Brustkrebs. Fast 50 blinde, zertifizierte Tastuntersucherinnen, in Anstellung beim Sozialunternehmen discovering hands, bringen der weiblichen Belegschaft bei, wie sie die eigene Brust systematisch richtig abtasten. Die 45-minütige Anleitung erfolgt im persönlichen, vertraulichen Zweiergespräch direkt im Unternehmen. Ergänzend erhalten die Mitarbeiterinnen einen Leitfaden zur Selbstuntersuchung. Bei der Umsetzung wurde die HanseMerkur aktiv von discovering hands unterstützt.

GESUNDHEITS-CHECK-UPS IM AUSSENDIENST – INNERHALB VON 20 MINUTEN MEHR ALS 60 GESUNDHEITSWERTE

Carina Franze (Allianz) und Michael Theodossiou (wellabe) stellten mobile Gesundheits-Check-ups für den Außendienst vor. Das Onboarding der Beschäftigten funktioniert über eine App oder das Web. Mit der Registrierung für einen Termin werden vorab Fragen (Vorerkrankungen, Behandlungen, Life-Style) gestellt, die für den Gesundheits-Check-up relevant sind.

wellabe baut am vereinbarten Termin, zum Beispiel in einer Agentur oder Filiale, ein mobiles Labor auf, um unter anderem Blutwerte (mit einem Piks in den Finger), den Blutdruck und die Lungenfunktion zu ermitteln. Das mobile Labor ähnelt einem Möbelstück, das verschiedene Geräte für den Gesundheits-Check-up, beispielsweise Körperwaage und Blutdruckmessgerät, enthält.

Über die App oder per E-Mail erhalten die Mitarbeiter sofort nach dem Check-up ihre Ergebnisse und Empfehlungen für positive, nachhaltige Veränderungen. Im Nachgang findet jeweils ein Arztgespräch statt. Insgesamt dauert der Check-up 20 Minuten, für die anschließende Telefonkonsultation mit einem Arzt stehen 15 Minuten zur Verfügung.

BGM GOES VIRTUAL

Petra Rodenbücher (AXA) zeigt auf, wie die AXA ihr BGM digitalisiert hat. Vier Highlights seien hier erwähnt:

- Sport in der Mittagspause via Microsoft Teams: Dieses Angebot durften die Teilnehmer des Gesundheitsforums selbst erleben. Claudia Zecha-Wentzlaf (AXA) gab den Teilnehmern eine Kostprobe ihres virtuellen Trainings „Verspannungen effektiv lösen“.
- „AXA to go“ ist ein digitaler Newsletter. In kurzen, ansprechenden Artikeln von Mitarbeiter zu Mitarbeiter werden Geschichten erzählt, die bei der AXA sonst in der Kaffeeküche ausgetauscht werden. Die Beschäftigten teilen ihre Erfahrungen in der Corona-Situation und geben sich gegenseitig Tipps und Tricks für das Homeoffice. Die Leserschaft bewertet und kommentiert online interaktiv.
- In einer digitalen Toolbox stellt die AXA eine Materialsammlung für die Kinderbetreuung zur Verfügung (Bastelanleitungen, Rätsel etc. als pdf-Dokumente). In einer Microsoft Teams Gruppe können die Eltern Ergebnisse und Tipps teilen.
- In Live-Cooking-Sessions aus der Betriebsgastronomie lernen die Beschäftigten Originalrezepte selbst zu kochen. Vorab erhalten die Teilnehmer eine Einkaufsliste. Die Rezepte werden auf einer Microsoft Teams Sharepoint-Seite geteilt.



➤ Dr. Michael Gold



➤ Julia Blank

CoRun: JEDER FÜR SICH, ABER KEINER ALLEINE

Jeanette Wilbrand und Kerstin Catak (NÜRNBERGER Versicherung) berichteten über den ersten NÜRNBERGER CoRun. Der virtuelle Lauf war ein riesiger Erfolg. Beschäftigte aus allen Standorten in Deutschland haben sich gemeinsam auf den Lauf vorbereitet. In einer Circuit-Gruppe konnten sie sich austauschen, Informationen (wie zum Beispiel Trainingspläne) einholen und Unterstützung von einem externen Laufcoach in Anspruch nehmen.

Der Lauf (5 oder 10 km) wurde individuell innerhalb von zwei Wochen im Sommer absolviert. Alle Teilnehmer trugen ein CoRun-Laufshirt. Jeder dokumentierte seinen eigenen Lauf mit einem Foto im Finish und Screenshots von einer Lauf-App.

THEMEN UND REFERENTEN DES 5. AGV-GESUNDHEITSFORUMS

Moderation	Dr. Michael Gold Julia Blank	Geschäftsführer, AGV Versicherungen Referentin, AGV Versicherungen
Vorsorge in deiner Hand – Anleitung zur taktilen Selbstuntersuchung der Brust	Lars Lange Arndt Helf	Leiter Personalentwicklung, HanseMerkur Geschäftsführer, Discovering Hands
Mobile Gesundheits-Check-ups am Arbeitsplatz – Ein Unternehmensbeispiel	Carina Franze Michael Theodossiou	Referentin BGM, Allianz SE Geschäftsführer, wellabe GmbH
Erfolgreiche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Besondere Herausforderungen: COVID-19 und 100 % Mobile Office	Jutta Kern Pietro Santoro Ralf Schweer	Head of Human Resources, SCOR Rückversicherung Deutschland Betriebsratsvorsitzender, SCOR Rückversicherung Deutschland IKAGE GmbH
Digital und wirksam – die neue Normalität im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	Martin Reckenthäler Markus Homann	Leiter HR-Transformation, Generali Deutschland AG Geschäftsführer, Generali Health Solutions GmbH
Die Gesundheit der Mitarbeitenden immer im Fokus! Analoge und digitale Lösungen in Zeiten der Pandemie und „work@home“!	Dr. Petra Rodenbücher	Leitung Health & Safety, Fachärztin für Arbeitsmedizin, AXA Konzern AG
Gemeinsam und miteinander durch die Pandemie	Dr. Bernd Blessin Nadine-Aimée Bauer	Leiter Personal und Organisation, VPV Lebensversicherungs-AG Leiterin Personalentwicklung, VPV Lebensversicherungs-AG
COorporate Health in Zeiten von COrona – Digitale Gesundheitsangebote des Gesundheitsmanagements	Jeanette Wilbrand Kerstin Catak	HR Spezialistin BGM/BEM, NÜRNBERGER Versicherung HR Referentin BGM/BEM, NÜRNBERGER Versicherung

Impression zur Tagung
finden Sie hier:



www.agv-vers.de/gesundheitsforum/2020/

JAHRESAUFTAKT- VERANSTALTUNGEN 2021

Wie organisiert man Homeoffice personalpolitisch und rechtlich richtig? | Zum 21. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu seiner Jahresauftaktveranstaltung eingeladen. 389 Personen nahmen teil – über 100 mehr, als normalerweise zu den drei Präsenzveranstaltungen in Hamburg, Köln und München kommen. Sebastian Hopfner moderierte das auf drei Stunden komprimierte Event. Die Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten ein Thema in allen Facetten: Mobilarbeit 360 Grad in der Versicherungswirtschaft.



› Dr. Sebastian Hopfner

HOMEOFFICE VERLANGT DIFFERENZIERUNG

Warum mobiles Arbeiten in der Regel nicht Telearbeit ist | Während des Corona-Lockdowns, in dem mehr als 80 Prozent der Versicherungsbelegschaft von zu Hause arbeiteten, stellten sich für die Personalpraxis immer häufiger folgende Fragen: Arbeiten die Mitarbeiter – rein juristisch betrachtet – mobil von zu Hause aus? Oder machen sie Telearbeit? Oder was ist Homeoffice eigentlich genau? Die Abgrenzung hat praktische Relevanz, da für Telearbeit besondere arbeitsschutzrechtliche Ergonomieforderungen gelten und seit New Work daher eigentlich mobiles Arbeiten in den Unternehmen favorisiert wird. Für die Corona-Ausnahmesituation stellte die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Nr. 24/2020 immerhin klar, dass das derzeit praktizierte Homeoffice eine Form des mobilen Arbeitens ist. Anders als bei der Telearbeit, die gemäß Paragraph 2 Absatz 7 Arbeitsstättenverord-



› Betina Kirsch

nung (ArbStättV) eine Fixierung des Arbeitsplatzes auf die Wohnung des Mitarbeiters vorsieht und voraussetzt, dass die Bedingungen der Telearbeit einschließlich Wochenarbeitszeit en détail mit dem Arbeitgeber vereinbart sind, gibt es zur mobilen Arbeit noch keine gesetzlichen Regelungen. Bundesarbeitsminister Heil hat jedoch einen Referentenentwurf vorgelegt. Der geplante Entwurf ist mit Ausnahme der zwingenden Verpflichtung, Beginn,

Ende und Dauer der Arbeitszeit der Mitarbeiter in mobiler Arbeit zu erfassen, für die Praxis hinnehmbar. Abgrenzungsprobleme zwischen mobiler Arbeit im Homeoffice und Telearbeit ergeben sich in der Praxis dort, wo mobiles Arbeiten auf dem Etikett steht, aber Arbeiten von zu Hause bei fixer Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie spezifischen Ausstattungsanforderungen vereinbart wird.

HOME ODER OFFICE?

Arbeiten vor, während und nach der Pandemie | Das Corona-Jahr 2020 war für viele Unternehmen die größte Umbruchphase seit Ende des Zweiten Weltkriegs. Nie zuvor hat sich die Arbeitswelt so schnell verändert. Während vor der Pandemie Homeoffice in den meisten Unternehmen eine Randerscheinung war, wurde dieses im Frühjahr 2020 aufgrund des Lockdowns eine flächendeckend erzwungene



› Simone Rehbronn

Realität. In der Versicherungswirtschaft arbeiteten im Dezember 2019 noch 36 Prozent der Mitarbeiter ganz oder teilweise von zu Hause aus. Ein Jahr später, inmitten der Pandemie, belief sich die Homeoffice-Quote bereits auf 82 Prozent. Und auch im „New Normal“ planen die Häuser mit deutlich mehr mobil arbeitenden Beschäftigten als früher. Dies erbrachte eine aktuelle Befragung der AGV-Mitgliedsunternehmen. Fast 90 Prozent der Versicherer haben bereits konkrete Planungen für die Zeit nach der Pandemie in Bezug auf die Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit und Ausstattung. Dabei wird besonders das Thema „Desk Sharing“ in den Fokus genommen. 80 Prozent der Häuser planen die Einführung dieses Konzepts. Damit eng verbunden sind auch weitere Themen, die viele Versicherer im New Normal umsetzen möchten: Mehr Raum für Bewegung und Austausch, Reduzierung der Büroflächen und weniger physische Arbeitsplätze.

WENN DAS URLAUBSZIEL ZUM ARBEITSORT WIRD...



› Katharina Hausberger

Auswirkungen von Mobilarbeit im Ausland auf Sozialversicherung und Lohnsteuer | Mobilarbeit – und gerade auch aus dem Ausland heraus – wird bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern immer beliebter. Dass Arbeitnehmer die gesamten Sommerferien auf Mallorca verbringen oder das Wochenende durch Mobilarbeitstage aus dem Ferienhaus heraus einrahmen, hat längst Einzug in die Versicherungsbranche gehalten. In all diesen Konstellationen, in denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung auch aus dem (europäischen) Ausland heraus erbringen, sollte ein besonderes Augenmerk auf das Sozialversicherungsrecht sowie das Steuerrecht gelegt werden. In welchem Land Sozialversicherungsbeiträge bzw. die Lohnsteuer abzuführen sind, hängt maßgeblich mit dem Ort bzw. dem Land zusammen, aus dem heraus der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Für die Sozialversicherung regeln die europäischen Verordnungen EU (VO) 883/2004 und EU (VO) 987/2009, in welchem Land die Sozialversicherungspflicht eintritt. Es kommt entscheidend auf die konkrete Ausgestaltung der Mobilarbeit im europäischen Ausland an. Im Steuerrecht hingegen gibt es keine einheitliche Regelung, so dass das Land, in dem die Lohnsteuer abzuführen ist, für jeden Fall anhand des jeweils einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommens zu ermitteln ist.

FAKE NEWS UND DER MYTHOS MOBILARBEIT

Arbeitsschutz, Aufwendungsersatz und Datenschutz | Wer bei Google nach „Mobilarbeit Arbeitsschutz“ sucht, findet zahlreiche Artikel. Einige davon spiegeln die zutreffende Rechtslage – gelinde gesagt – nur unzureichend wider. So liest man immer wieder, dass im Rahmen der Mobilarbeit im Vergleich zur Telearbeit kaum arbeitsschutzrechtliche Anforderungen gestellt würden. Dieser Mythos ist falsch! Bei der Mobilarbeit sind die geltenden Arbeitsschutzgesetze sowie die hierauf beruhenden Verordnungen einzuhalten.



➤ Tobias Hohenadl

So wird beispielsweise oft vergessen, dass die Wartung der elektronischen Betriebsmittel (DGUV V3 Prüfung) und die arbeitsmedizinische Vorsorge auch bei der Mobilarbeit durchzuführen sind. Einen großen Vorteil gibt es aber: Die strengen ergonomischen Anforderungen des Anhang 6 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind bei Mobilarbeitsplätzen nicht zu berücksichtigen. Gleiches gilt für den Aufwendungsersatz. Die Behauptung, der Arbeitgeber müsse sämtliche Aufwendungen im Homeoffice erstatten, ist schlicht Fake. Vielmehr bedarf es einer Einzelfallprüfung nach den Grundsätzen des Paragraphen 670 BGB. Darf der Mitarbeiter sogar frei entscheiden, ob er im Büro oder von zu Hause aus arbeitet, kann er überhaupt keine Kostenerstattung verlangen.

FREI ODER NICHT FREI



➤ Dr. Sandra Krefl

Zu den Beteiligungsrechten des Betriebsrats | Unter Anwendung des für die Versicherungswirtschaft abgeschlossenen Tarifvertrags Mobiles Arbeiten (TV MobA) erfolgt die Umsetzung der Rechte des Betriebsrats grundsätzlich im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung und auf Basis der im TV MobA vorgegebenen Rahmenbedingungen. Personelle Mitbestimmungsrechte bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter selbst entscheiden kann, ob und wie oft er mobil arbeitet. Soweit die Arbeitgeber für das „New Normal“ geänderte Bürokonzpte wie zum Beispiel Desk Sharing planen, können sie hierüber mitbestimmungsfrei entscheiden, da kein Arbeitnehmer Anspruch auf seinen eigenen Schreibtisch hat. Bei der Ausgestaltung muss der Betriebsrat dann eingebunden werden, wenn der Arbeitgeber in die Regelungen auch allgemeine Vorgaben für die betriebliche Ordnung einfließen lassen möchte.

PUZZLETEILE FÜR GUTE FÜHRUNG



› Dr. Michael Gold

Fünf „Bausteine“ für mehr Motivation
Bekanntermaßen wirkt die Pandemie als Brennglas – so auch beim Thema Führung. Gerade Führungskräfte, die den State-of-the-Art Ansatz – indirekte Führung über Ziele – leben, sehen sich vor neuen Herausforderungen, zum Beispiel Identifizierung von gefährdeten Mitarbeitern sowie Performance- und Leistungskontrolle auf Distanz.

Zu Beginn der Krise mussten viele Führungskräfte die Organisation der Arbeit im Homeoffice priorisieren. Spätestens jetzt müssen Führungskräfte den Sprung schaffen, wieder ihre „richtigen“ Führungsaufgaben anzugehen. Die Fragen der Zukunft sind: Was kann ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit im Büro und Homeoffice sein? Wer ist dauerhaft geeignet?

Gute Ratschläge für gute Führung:

› Klare Regeln geben Ihren Mitarbeitern Sicherheit!

Definieren Sie die Aufgaben, Ziele sowie Verantwortlichkeiten, die Arbeitszeit und den Leistungsnachweis. Legen Sie fest, wie im Fall von Störungen vorgegangen wird.

Kommunikation und informeller Austausch sind essentiell – besonders bei Mobilarbeit.

Der Informationsfluss im Team ist nur gewährleistet, wenn aktiv kommuniziert wird. Bieten Sie als Führungskraft Ihren Mitarbeitern einen Rahmen für informellen Austausch, zum Beispiel virtuelle Kaffeepausen.

› Transparente Kontrolle ist und bleibt wichtig.

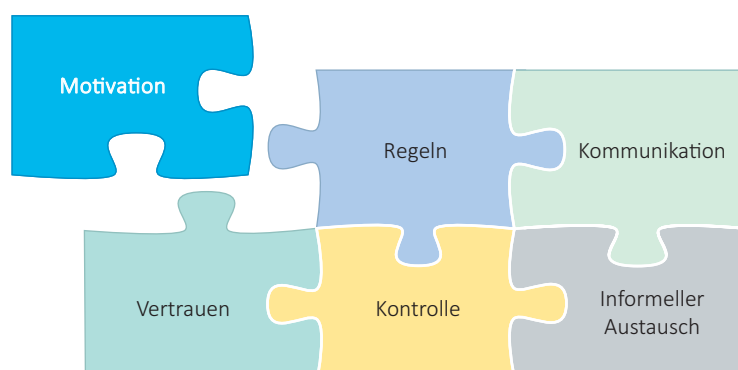
Technisch ist vieles möglich, wenngleich nicht alles erlaubt ist, wie etwa umfassende und dauerhafte Überwachung (zum Beispiel Keylogger). Für Homeoffice gilt vielmehr: „Kontrolle ist gut, Vertrauen aber besser“.

› Vertrauen muss auf beiden Seiten vorhanden sein.

Vertrautheit fehlt mangels persönlichen Kontakts. Führungskräfte und Mitarbeiter sind gefragt, einen Vertrauensvorschuss zu geben. Stillschweigende Kontrolle seitens der Führung vergiftet das Klima.

Werden die fünf „Bausteine“ beachtet, wird die Motivation der Mitarbeiter folgen.

„Bausteine“, um die Herausforderungen zu bewältigen



5. TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Viele Wege zur Spitze | Zum fünften Mal haben sich am 18. März 2021 die weiblichen Führungskräfte der Branche zur Top-Managerinnen-Konferenz getroffen – in diesem Jahr zum ersten Mal virtuell. Wie auch in den Vorjahren war die Veranstaltung mit rund 240 Teilnehmerinnen restlos ausgebucht. Nach einer Begrüßung durch Sarah Rössler, Vorstandsmitglied der HUK-COBURG und Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“, stellten Betina Kirsch (AGV) und Susanne Justen (AXA) das neue digitale Netzwerk „insurwomen@networks – Join in & share!“ vor. Dieses Netzwerk soll Managerinnen und High Potentials einen regelmäßigen Austausch außerhalb der Top-Managerinnen-Konferenz ermöglichen.

PODIUMSDISKUSSION ZUM FÜHREN IM „NEW NORMAL“

Herzstück der Konferenz war die virtuelle Podiumsdiskussion mit fünf hochrangigen Managerinnen. Dabei ergaben sich spannende Diskussionen zur Relevanz von Authentizität für die Arbeitgeberattraktivität, zu Rollenvorbildern, Top-Sharing und der Bedeutung von Sichtbarkeit.

Laura Gersch (Allianz) | „Ohne Rollenvorbilder wäre ich nicht dort, wo ich jetzt bin! Was ich sehe, kann ich mir vorstellen – oder positiv: Nur was ich sehe, kann ich mir vorstellen.“

Sirka Laudon (AXA) | „Mehr Authentizität erhöht die Arbeitgeberattraktivität und führt zu mehr und besseren Bewerbungen!“

Ina Schneider (Debeka) | „Ich halte nichts davon, hierarchisch von oben nach unten zu führen – Wir haben im Haus eine Vision und arbeiten gemeinsam daran.“

Stephanie C. Schorp (comites perfect placements) | „Frauen bringen die richtigen Skills für die aktuellen Zukunftsthemen mit. Sie müssen jedoch an ihrer Sichtbarkeit arbeiten.“

Carola Schroeder (Barmenia) | „Ich frage meine Mitarbeiter, wie ich sie unterstützen kann. Das Beste, was eine Führungskraft tun kann, ist, nicht im Weg zu stehen. Man muss nicht immer präsent sein!“

Ilka Houben (GDV) behielt den lebhaften Zuschauer-Chat im Blick und brachte die Fragen in die Debatte ein. Vor allem die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erfolgsfaktoren für Kulturwandel und Change sowie Karriere mit Ü50 stießen auf großes Interesse.



› Ilka Houben | Betina Kirsch

„So war gut auch Vernetzung möglich, wenn auch etwas kurz. Mit Zufallsgenerator bringt es ganz andere interessante Konstellationen.“

„Toll mal zum Netzwerken gezwungen zu sein und nicht immer mit den Gleichen zu sprechen.“

„Schöne Möglichkeit per Zufallsgenerator mit neuen Kolleginnen in Kontakt zu kommen!“

BREAKOUT SESSION: ERFAHRUNGSUSTAUSCH MIT ZUFALLSGENERATOR

Nach der Podiumsdiskussion hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich im Rahmen einer interaktiven Breakout-Session in 3er-Gruppen auszutauschen.

So kam das persönliche Netzwerken, das die Tagung so besonders macht, auch in virtuellen Zeiten nicht zu kurz. Die Teilnehmerinnen waren begeistert.

MEET-UPS ERGÄNZTEN DAS PROGRAMM

Acht interaktive Meet-ups luden zum themenorientierten Erfahrungsaustausch und Netzwerken ein.

Ownership-Culture – Hybride Führung auf Augenhöhe	Katja Bossert Hannes S. Chopra Barbara Bock-Walenta	Geschäftsführerin, Bossert Associates GmbH Partner, Bossert Associates GmbH Partner, Bossert Associates GmbH
Erfolgreiches Social Selling in Zeiten von „New Work“	Klaus Hengstmann	Experte für digitales Marketing, LinkedIn Evangelist
Gender Diversity – Zwischen Buzzword und effektiven Maßnahmen	Tanja Steidle Dagmar Brück	Head of HR Consulting & Regional HR Manager Spain & Latin America, Munich Re Head of Organisational Development, ERGO Group AG
Erfahrungsaustausch zu agilen Strukturen und agilem Arbeiten	Iris Arth Stefanie Damoser	Agile Master, Generali Deutschland AG Agile Master, Generali Deutschland AG
Resilienz & Leadership – Wie wappne ich mich selbst und mein Team gegen Krisen in einer hybriden Arbeitswelt?	Inge Buss Ulrike Olf	Trainerin und Geschäftsführerin, Buss Consult Trainerin und Geschäftsführerin, Change Management Consulting



4. VBG-FORUM FINANZDIENSTLEISTER – MITDENKEN 4.0

Kulturwandel durch das „Du“ | Das Leuchtturmprojekt „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“ hat die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) in Zusammenarbeit mit dem AGV, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Arbeitgeberverband des privaten Bankengewerbes (AGV Banken) im Herbst 2017 ins Leben gerufen. Die immer weiter voranschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt für Beschäftigte grundlegend. In diesem Wandel stehen die Arbeitgeber vor der Herausforderung, die Gesundheit und Motivation ihrer Mitarbeiter unter gleichzeitiger Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten bestmöglich zu fördern.

Basierend auf aktuellen Forschungsergebnissen werden im Rahmen des Projekts „Mitdenken 4.0“ konkrete Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis entwickelt. Das „Forum Finanzdienstleister“, das jährlich veranstaltet wird, ist die wichtigste Plattform des Sozialpartnerprojekts, um der Öffentlichkeit die neuesten Erkenntnisse aus der Forschung vorzustellen. Die Maxime „Nichts ist so beschleunigt wie der Wandel!“ des diesjährigen – erstmals

hybriden – Fachkongresses in Berlin trifft den Puls der Zeit. Die aktuelle Situation zeigt, welche Vorreiterrolle dem schon im Jahr 2017 gegründeten Projekt zukommt; die Schwerpunktthemen Agiles Arbeiten, Führen über Ziele und erweiterte Erreichbarkeit sind heute – Corona-bedingt – aktueller denn je.

ZUR KENNTNIS GENOMMEN, ABER AUCH NICHT MEHR

In seinem Impulsvortrag „How to unleash the beast – Kulturwandel 4.0“ hat Tobias Krüger, Otto Group, der Finanz- und Dienstleistungsbranche empfohlen, einen Kulturwandelprozess zu initiieren. In seinen Augen ist der Kulturwandel der Erfolgsschlüssel für eine erfolgreiche Gestaltung der beschleunigten Change-Prozesse in der Arbeitswelt von Versicherungen und Banken. Allerdings sei es – vor allem für große Unternehmen – eine Herausforderung, Veränderungen im Verhalten der Mitarbeiter anzustoßen. Neue „Mission Statements“ würden meist von den Beschäftigten zur Kenntnis genommen, aber auch nicht mehr. Reine Ankündigungen ohne entsprechende Veränderungen im Unternehmensalltag der Beschäftigten seien nicht glaubwürdig.



› Tobias Krüger | Division Manager Corporate Culture, Otto Group im Gespräch mit Florian Müller | Journalist, Dozent und Autor

DAS „DU“-ANGEBOT BRACHTE DEN DURCHBRUCH

Auch die Otto Group habe gelernt, dass Change mehr als massive Investitionen brauche. Der Kulturwandel der Otto Group sei erst gelungen, als der Vorstand einen intendierten Regelbruch setzte. Zunächst habe sich der Vorstand geduzt, um den eigenen Teamspirit zu fördern. Im nächsten Schritt habe der Vorstand dann auch den Beschäftigten das „Du“ angeboten, aber es bewusst nicht vorgeschrieben. Dieses Signal des Vorstands habe den Mitarbeitern deutlich gemacht, dass die

Veränderung vom „ich“ ins „wir“ ernst gemeint sei. Krüger betonte, erst wenn eine kritische Masse der Beschäftigten den Kulturwandel proaktiv unterstütze, würden die restlichen Mitarbeiter ihn mittragen. Wichtig sei, immer im Blick zu haben, dass ein Kulturwandel ein offener und partizipativer Prozess sein müsse. Ein „One Size Fits All“ sei nicht praktikabel, denn die einzelnen Organisationseinheiten hätten unterschiedliche Bedürfnisse und wüssten selbst am besten, was sie brauchen.

Weitere Informationen zu Mitdenken 4.0 finden Sie hier:



www.certo-portal.de/mitdenken4null/



> Fabian Langenbruch | Bundesministerium für Arbeit und Soziales und
 Dr. Andreas Eurich | Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen

HOMEOFFICE: EINE ERÖRTERUNGSPFLICHT À LA HOLLAND?

Kernstück des präventiven Fachkongresses ist jedes Jahr die hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion. Diesmal wurde das momentan omniprésente Thema Homeoffice von allen Seiten beleuchtet:

- > AGV-Vorsitzender **Andreas Eurich** berichtete, dass in der Versicherungswirtschaft mobiles Arbeiten, flankiert durch den Tarifvertrag Mobiles Arbeiten, auf betrieblicher Ebene ausgezeichnet gestaltbar sei. Einen möglichen Eingriff der Politik durch einen Rechtsanspruch auf Homeoffice bezeichnete er als „überflüssig, ja sogar schädlich“.
- > **Fabian Langenbruch** (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) sprach sich dafür aus, dass jeder, der mobil arbeiten möchte und dessen Tätigkeit dies zulässt, auch die Möglichkeit dazu erhalten sollte. Einen Anspruch auf Erörterung für die Beschäftigten, wie es ihn in den Niederlanden seit fünf Jahren gibt, bewertete er als interessant.
- > ver.di-Bundesvorstandsmitglied **Christoph Schmitz** forderte nicht ausdrücklich einen Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten, sondern betonte vor allem die Handlungsfähigkeit der Sozialpartner und die wichtige Rolle der Tarifaufonomie. Homeoffice bringe Vorteile, zum Beispiel mehr Flexibilität, berge aber auch Gefahren, wie etwa den Hang von Mitarbeitern zur „Selbstausbeutung“. Hier sollte auf tariflicher Ebene nachjustiert werden.
- > **Bernd Geilen** (ING), der bei der Podiumsdiskussion den Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes vertrat, berichtete von einer Euphorie, die vom erfolgreichen Umstieg ins Homeoffice ausgegangen sei. Jetzt sei es an der Zeit, Lösungen dafür zu finden, wie neue Mitarbeiter integriert werden können. Präsenz im Büro sei nämlich wichtig, um neuen Mitarbeitern die Unternehmenskultur zu vermitteln.
- > Professorin **Beate Beermann** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) zeigte sich davon überzeugt, dass ein Arbeitsplatz ein sozialer Ort sei und kein „Arbeitsbringungsort“. Erforderlich seien verschiedene Umgangsstrategien, passgenaue Lösungen und Unterstützung durch den Arbeitgeber.

AGV-PODIUMSDISKUSSION

Die Rückkehr der Jedi-Ritter | Die meisten Mitarbeiter wünschen sich mehr Homeoffice, auch nach dem Ende der Corona-Krise. Und die Unternehmen machen das auch möglich! Dies wurde bei der ersten virtuellen Podiumsdiskussion des AGV am 29. September 2020 deutlich. Auf dem „Podium“ saßen mit Dr. Susanne Pauser, Württembergische Versicherungen, Kerstin Thomas, HDI Service AG, Jens Lauber, Versicherungskammer Bayern und Jürgen Schmitz, Badische Gemeindeversicherung AG, gestandene Personalchefs der Branche.

Unter der Moderation der AGV-Geschäftsführer Sebastian Hopfner und Michael Gold wurde lebhaft diskutiert, ob und wie mobiles Arbeiten und Telearbeit in Zukunft ausgebaut, wie die dadurch entstehenden Kosten gedeckt und auf welche Art und Weise die Erwartungshaltung der Mitarbeiter erfüllt werden können. Ziel war es, den aktuellen Stand der Planungen der Unternehmen zu definieren und typische Fragestellungen mit entsprechenden Lösungsmöglichkeiten einem größeren Publikum zugänglich zu machen. Rund 100 Experten aus den HR-Abteilungen der Assekuranz folgten der Diskussion. Deutlich wurde, dass bei der Arbeit im Homeoffice vor allem klare Regeln zum Thema Datenschutz herrschen müssen.



› Dr. Sebastian Hopfner, Dr. Michael Gold

Ferner bildete sich heraus, dass neben dem gängigen Ansatz „bring your own device“ auch „Mischmodelle“ existieren, bei denen die Unternehmen niederschwelliger als bei echter Telearbeit technischen Support bieten.

Generell überwogen deutlich die guten Erfahrungswerte beim mobilen Arbeiten. Die Führungskultur scheint bereits heute weitgehend an diese Arbeitsform angepasst zu sein, und die Mitarbeitervertretungen zeigen sich im Dialog und bei der Umsetzung der Maßnahmen konstruktiv.



TRIPLE A – AGV ARBEITSRECHT AKTUELL

Neues virtuelles AGV-Format boomt | Am 18. Januar 2021 startete der AGV ein neues Online-Format, das mit jeder neuen Veranstaltung mehr Zuspruch erfuhr. Unter dem Label „Triple A“ werden neue arbeitsrechtliche Themen vorgestellt und digital mit Personalleitern und Personalreferenten der Branche diskutiert. Sebastian Hopfner (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer und Leiter der Rechtsabteilung des AGV) ist der Moderator dieser Online-Veranstaltungsserie.



> Betriebsrätestärkungsgesetz |
Dr. Sandra Kreft



> Neues aus Erfurt |
Betina Kirsch



> Corona-Testing im Betrieb |
Tobias Hohenadl



> Heiße Ware aus Brüssel |
Prof. Dr. Gregor Thüsing | Direktor
des Instituts für Arbeitsrecht und Recht
der Sozialen Sicherheit

Auftakt war das Thema **Betriebsrätestärkungsgesetz** zum vorgelegten Referentenentwurf von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil.

Mit **Neues aus Erfurt** folgte im Februar eine Diskussion über die praktischen Auswirkungen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu Auskünften nach dem Entgelttransparenzgesetz.

Corona-Testing im Betrieb und ein Update waren Thema von zwei weiteren Veranstaltungen.

Über **Heiße Ware aus Brüssel** – ein perspektivisches Thema – wurde mit dem renommierten Arbeitsrechtsprofessor Gregor Thüsing von der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn diskutiert. Hier ging es über den Anfang März von der Europäischen Kommission lancierten Vorschlag einer Entgelttransparenz-Richtlinie.

Das Triple A **Verschärfungen im Befristungsrecht** fand großen Anklang, dass es auch über die „Lockdown“-Zeit hinaus fortgeführt und zu einem festen Bestandteil der Mitgliederinformation zu arbeitsrechtlichen Themen werden wird.

ÜBERSICHT

18.01.	Betriebsrätestärkungsgesetz	Dr. Sandra Kreft
18.02.	Neues aus Erfurt	Betina Kirsch
16.03.	Corona-Testing im Betrieb	Tobias Hohenadl
22.03.	Heiße Ware aus Brüssel	Prof. Dr. Gregor Thüsing
22.04.	Update Corona-Testing im Betrieb	Tobias Hohenadl
27.04.	Verschärfungen im Befristungsrecht	Dr. Sandra Kreft

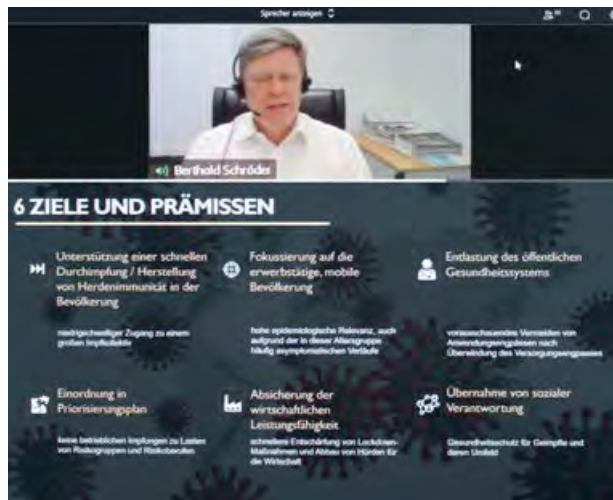
AGV-FORUM „AUSTAUSCH ZUR COVID-19-IMPFSTRATEGIE“

COVID-19-Impfungen durch die Betriebsärzte: Gemeinsam mehr erreichen! | Am 3. März 2021 trafen sich erstmals Betriebsärzte, Gesundheitsmanager und Personalleiter der Branche zum virtuellen AGV-Forum „Austausch zur COVID-19-Impfstrategie“, moderiert von Dr. Michael Gold. Im Anschluss an vier Impulsvorträge diskutierten über 80 Teilnehmer sehr lebhaft und kontrovers. Das Fazit lautet: Noch viele Fragen sind offen, die insbesondere auf politischer Ebene geklärt werden müssen.

DIE ALLIANZ PLANT DIE IMPFUNG VON 45.000 BESCHÄFTIGTEN

„Je nach Standortgröße planen wir mit bis zu fünf Impfstreßen pro Standort.“

Die Allianz beabsichtigte, ihren rund 30.000 Innendienstmitarbeitern, den Mitarbeitern im Vertrieb und den nicht-angestellten Vertretern die Impfung anzubieten, wie Schröder (leitender Betriebsarzt der Allianz) berichtete. 25 standardisierte Impfstraßen wurden vorbereitet. Mit der Impfung sollte, falls von staatlicher Seite aus möglich, an den 14 Standorten voraussichtlich ab Anfang Mai gestartet werden.



Dr. Berthold Schröder | Abteilungsleiter Betriebsärzte,
Allianz Deutschland AG, Stuttgart

ERGO BESTELLTE BEREITS NÖTIGE VERBRAUCHSGÜTER,
UM UNNÖTIGE VERZÖGERUNGEN ZU VERHINDERN



> Carmen Jux | Bereichsleiterin
Arbeits- und Gesundheitsschutz,
ERGO Group AG

Die Bundesregierung solle mit dem Impfstoff auch die notwendigen Materialien kostenlos liefern, fordert Carmen Jux (leitende Arbeitsmedizinerin der ERGO). Ihr Haus bestellte trotzdem bereits nötige Verbrauchsgüter. Die ERGO beschäftigte sich unter anderem mit der Implementierung eines Termintools sowie der Dokumentations- und Berichtspflicht.

„Ich bin sehr gespannt, welche Dokumentations- und Meldepflichten uns auferlegt werden und fordere eine schlanke Lösung.“

GEFÄHRDUNGS- BEURTEILUNG UND HYGIENEKONZEPT

Eine Gefährdungsbeurteilung sowie ein adäquates Hygienekonzept sind unerlässlich | Eine Herausforderung sind die formellen und bürokratischen Anforderungen, die sich nahezu täglich ändern. „Die betriebliche Impfung darf der Impfung im Impfzentrum in keiner Weise nachstehen“, so Heiko Niebuhr (externer Betriebsarzt der VGH).

MIT DER AKTUELLEN IMPFGESCHWINDIGKEIT WERDEN WIR IN DIESEM JAHR NICHT FERTIG WERDEN!



› Britta Reichardt | Landesvorsitzende des Verbands der bayrischen Betriebs- und Werksärzte

„Am Ende geht es um die Entlastung des öffentlichen Gesundheitssystems! Wir werden sehr schnell in Anwendungsengpässe kommen.“

Als zentrale Knackpunkte der flächen-deckenden Impfung hat Dr. Britta Reichardt (Landesvorsitzende des Verbands der bayrischen Betriebs- und Werksärzte) vor allem die Distribution und Dokumentation ausgemacht. Die Massenimpfung wird nicht allein durch die Impfzentren und hausärztlichen Praxen in angemessener Zeit zu bewältigen sein. Alle Betriebsärzte, auch die aus kleinen und mittelständischen Unternehmen, sind für die Durchimpfung der Bevölkerung unerlässlich.

DAS 2. FORUM STIESS AUF NOCH GRÖßERE RESONANZ

Am 3. Mai 2021 fand ein zweites AGV-Forum zu diesem Thema statt. AGV-Geschäftsführer Dr. Michael Gold diskutiert mit der Expertin Dr. Susanne Wagenmann (Abteilungsleiterin Soziale Sicherung der BDA) aktuelle Themen, die in Zusammenhang mit der COVID-19-Impfung in den Betrieben stehen. Im Rahmen der Diskussion wurden die von den rund 140 Teilnehmenden über den Chat platzierten Fragen aufgegriffen. Tobias Hohenadl (Syndikusanwalt des AGV) stand zu allen rechtlichen Fragen Rede und Antwort. Zentrale Themen waren z. B. Kostenübernahme der Impfung, Impfstoffbereitstellung und Datenübermittlung an das Robert-Koch-Institut.



› Dr. Susanne Wagenmann | Abteilungsleiterin Soziale Sicherung, BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin

INSPIRING FEMALE LEADERSHIP

Leistung, Veränderungswille und ein gutes Netzwerk als Voraussetzungen für eine gute Karriere | Ende März 2021 startete der AGV ein neues digitales Format, den Mentor-Talk „Inspiring Female Leadership – 20 minutes with ...“. Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, und Julia Blank, Referentin beim AGV, sprechen bei dieser neuen Veranstaltungsreihe mit erfolgreichen Vorständinnen aus der Branche über ihren Karriereweg, über „lessons learnt“, Resilienzstrategien und was sie bei einer Reise in die Vergangenheit ihrem „jüngeren Ich“ raten würden. Ziel ist es, die Teilnehmerinnen zu inspirieren und zu motivieren, ihre nächsten Schritte auf der Karriereleiter zu gehen.

Erste Interviewpartnerin war Ursula Clara Deschka, Mitglied des Vorstandes der ERGO Deutschland AG, und neue Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats „Frauen in Führung“. Knapp 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfolgten den Dialog und beteiligten sich im Chat an ihm – ein neuer Rekord bei AGV-Veranstaltungen!

Die ERGO-Managerin begeisterte mit Herzlichkeit und authentischer Offenheit. So gab sie folgenden Tipp: „Immer, wenn ich eine neue Führungsposition übertragen bekommen habe, habe ich mit meinem neuen Team intensiv gesprochen, mir einen Eindruck über die bisherigen Arbeitsabläufe verschafft und eine gewisse Nähe zu den Mitarbeitern aufgebaut. Natürlich müssen dann auch Veränderungen angestoßen werden, aber lassen Sie sich dafür erst einmal Zeit und machen Sie sich dann gemeinsam mit Ihren neuen Mitarbeitern auf den Weg.“

FEHLER ANSPRECHEN, ABER NUR EINMAL

Ein weiteres „Golden Nugget“ aus ihrem Erfahrungsschatz ist eine ausgeprägte Fehler- und Feedbackkultur. Fehler – ihre eigenen und auch die ihrer Mitarbeiter – seien immer mit einem Lerneffekt verbunden. Ein ehrliches Feedback erlaube, sich persönlich weiterzuentwickeln, so Ursula Clara Deschka.

Wenn ein Fehler auffällt, sollte dieser direkt angesprochen werden: „Aber dann muss es auch erledigt sein“. Gefragt, welche Faktoren für eine Karriere besonders förderlich seien, antwortete sie: Leistung, Veränderungswille und Gestaltungswille sowie ein großes und stabiles Netzwerk.



› Betina Kirsch, Julia Blank, Ursula Clara Deschka

LINKEDIN HILFT BEI STELLENBESETZUNGEN

Ursula Clara Deschka ist auf LinkedIn sehr aktiv, hat viele Follower und teilt interessante Beiträge, beispielsweise in den Bereichen Gesundheit und Diversity: „LinkedIn ist eines meiner Hobbies geworden“, betonte die ERGO-Managerin. Einerseits bekomme sie neue Impulse, andererseits habe sie die Möglichkeit, ihre eigenen Themen zu platzieren. Sie empfiehlt, sich intensiv dem eigenen Auftritt und dem Aufbau eines Netzwerks zu widmen. Das erhöhe die eigene Sichtbarkeit und damit die Chance, bei Neubesetzungen von Stellen bedacht zu werden. Ein Netzwerk ist in ihren Augen eine wichtige Karrieregrundlage und „LinkedIn ist eine weitere, wichtige Möglichkeit neue Kontakte zu knüpfen“, so Ursula Clara Deschka.

Die Aufzeichnung des Talks finden Sie auf der Homepage des AGV unter:



www.agv-vers.de/ifl



WEITERBILDUNG IM ARBEITSRECHT MIT DER DVA

Die von AGV und DVA gemeinsam angebotenen Arbeitsrechtseminare standen 2020 ganz im Zeichen der Corona-Krise und den damit verbundenen Kontaktbeschränkungen. Da Präsenzveranstaltungen im Krisenjahr kaum möglich waren, wurden die Schulungen in enger Abstimmung zwischen der DVA und den Referentinnen und Referenten des AGV auf online durchführbare Konzepte umgestellt. Vor diesem Hintergrund konnten neben 12 Präsenz-Schulungen auch 20 Online-Termine für Inhouse-Kunden umgesetzt werden. Auch für die Arbeitnehmervertreter der Versicherungswirtschaft wurden neue virtuelle Formate geschaffen, welche sich insbesondere auch mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Mitbestimmung beschäftigten.



Die Seminarreihe **Arbeitsrecht für Personal- und Führungskräfte** deckt dabei mit insgesamt mehr als 20 Themen alle arbeitsrechtlich relevanten Gebiete in der Versicherungswirtschaft ab. Sämtliche arbeitsrechtlichen Seminare lassen sich sowohl klassisch als Präsenzveranstaltung wie auch ortsunabhängig in Form von Online-Seminaren umsetzen.



Die Referenten des AGV sind mit sämtlichen Fragestellungen des Personalbereichs der Versicherungswirtschaft bestens vertraut. Die Veranstaltungen werden ausschließlich für Beschäftigte in Personalabteilungen und für Führungskräfte von Versicherungsgesellschaften entwickelt. Dies bietet den Teilnehmern einen Gedanken- und Erfahrungsaustausch zu branchentypischen Personalthemen.

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 insbesondere Know-How und Kompetenzen zur aktiven Gesprächs- und Verhandlungsführung, Mitgestaltung von betrieblichen Vorgängen sowie zur Beantwortung von Rechtsfragen im Tagesgeschäft.

Weiterbildung für

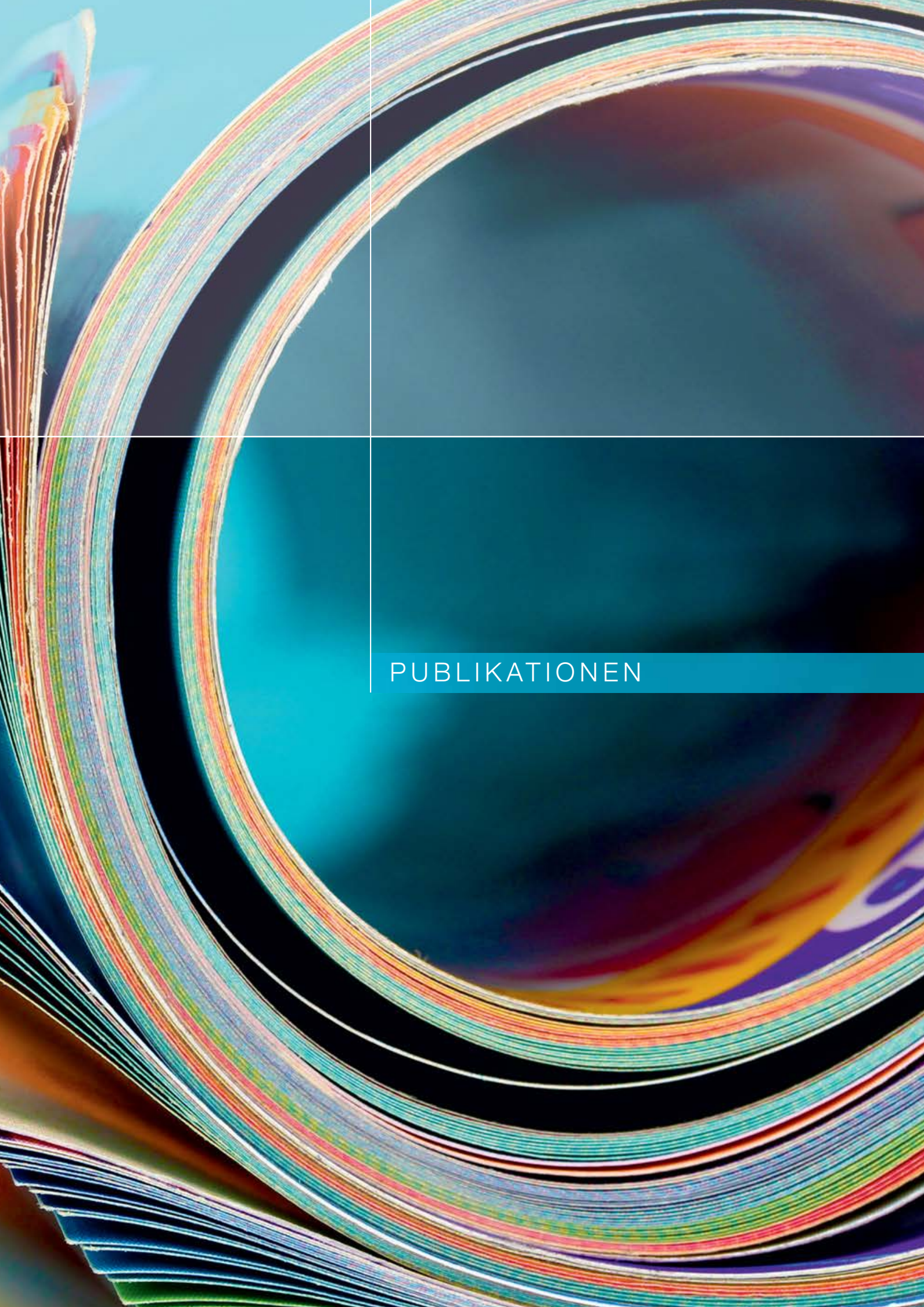
- | | |
|---------------------------------------|--|
| > Betriebsräte | > Mitarbeiter im Controlling |
| > Jugend- und Auszubildendenvertreter | > Mitglieder in Aufsichts- und Verwaltungsräten sowie Wirtschaftsausschüssen |
| > Führungskräfte | |
| > Mitarbeiter in Personalabteilungen | |

Aktuelle arbeitsrechtliche Seminarthemen

- | | |
|--|---|
| > Abgrenzung drittbezogener Personaleinsätze | > Eltern(teil-)zeit |
| > Arbeitszeit | > Kranke Arbeitnehmer |
| > Arbeitsrecht für Führungskräfte | > Kündigung und Aufhebung von Arbeitsverhältnissen |
| > Arbeitsrecht im angestellten Außendienst | > Leitende Angestellte im Arbeitsverhältnis |
| > Arbeitsrecht im digitalen Wandel | > Low Performer |
| > Arbeitsrecht in der Ausbildung | > Pflegezeit und Familienpflegezeit |
| > Arbeitnehmerüberlassung | > Rechtsfragen im bestehenden Arbeitsverhältnis |
| > Befristungsrecht | > Schwerbehindertenrecht |
| > Begründung von Arbeitsverhältnissen | > Tariflich richtig eingruppieren |
| > Betriebsverfassungsrecht I | > Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft |
| > Betriebsverfassungsrecht II | > Update Arbeitsrecht |
| > Datenschutz | |

05



The background is an abstract composition. On the left, a stack of books is visible, with their spines showing various colors like red, yellow, and blue. Overlaid on this is a large, stylized circular graphic. This graphic consists of many thin, concentric rings in a variety of colors including red, orange, yellow, green, and blue. The center of this circular graphic is a solid, deep teal color. A white crosshair, consisting of a vertical and a horizontal line, divides the entire image into four quadrants. The word 'PUBLIKATIONEN' is written in white, uppercase letters on a horizontal teal bar that spans the width of the image, positioned in the lower half of the right-hand side.

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 oder erscheint in der Fachpresse. 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. Die Praktiker in Personal- und Arbeitsrechtsabteilungen müssen in hoher Frequenz neue Rechtsprechung und Gesetzgebung nicht nur kennen, sondern auch schnellstmöglich und sicher in die Praxis umsetzen. Die Neuerungen und deren rechtliche Konsequenzen sind aber häufig nur schwer einzuschätzen und zu bewerten.

Vor diesem Hintergrund werden in einer „Leitfaden-Serie“ aktuelle und besonders relevante HR-Themen praxisnah und kompakt unter Berücksichtigung von Musterformulierungen vermittelt. Die Leitfäden werden über das Arbeitgeber-Rundschreiben (AR) publiziert und sind für Mitglieder nach einer persönlichen Freischaltung auf unserer Website jederzeit abrufbar. Fachbücher publizieren wir über die VWW GmbH.



Nachfolgend eine Auswahl bislang erschienener Publikationen:

Über die VVW GmbH

- Praxishandbuch Führung und Management in der Versicherungswirtschaft – Von Führungskräften für Führungskräfte, (Hrsg. Dr. Klaus Bischof und Dr. Michael Gold) Erscheinungsdatum 06/2020
- Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, 1. Auflage 2020
- 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

Im Arbeitgeber-Rundschreiben (AR)

- Der Anspruch des Arbeitnehmers auf unbefristete Teilzeit und „Brückenteilzeit“, 1. Auflage 2020
- Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen rentennaher Beschäftigung, 12/2018
- Das Mindestlohngesetz (MiLoG) – Auswirkungen in Versicherungsunternehmen, 5. Auflage 10/2018
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), 4/2018
- Neuregelung des Mutterschutzrechts ab 1. Januar 2018, 1/2018
- Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz), 8/2017
- Arbeitnehmerüberlassung – Neue gesetzliche Restriktionen im Bereich der AÜ ab April 2017, Überarbeitung 5/2017
- Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte – Auswirkungen auf die Praxis, 1/2016

Sonderpublikationen

- Aufsatz Tobias Hohenadl: „Zur Regulatorik im Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Pandemie“, Arbeitsschutz in Recht und Praxis 2020, 32
- Aufsatz Dr. Benjamin Heider: „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per WhatsApp“, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2019, 288

Sonderrundschreiben

- Arbeitskampfleitfaden 1/2019

BILDUNGSUMFRAGEN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Ausgewählte Ergebnisse der Aus- und Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft, die AGV und BWV jedes Jahr gemeinsam durchführen, sind seit 2018 auf der Infografik-Website digital verfügbar:



www.bildungsumfragen-versicherung.de



Die jeweils einmal im Jahr durchgeführten Erhebungen 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 sie, Bildungsgänge weiterzuentwickeln. Beide Umfragen enthalten jeweils einen standardisierten Teil sowie einen jährlich wechselnden Schwerpunkt zu aktuellen Themen.

Weiterbildungserhebung

Alle drei Jahre – so auch 2020 – führt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln e.V. eine branchenübergreifende Erhebung rund um das Thema Weiterbildung durch. Im Rahmen derer erstellt das IW eine Sonderauswertung für die Versicherungswirtschaft. Schwerpunkt der Erhebung waren digitale Lernangebote sowie die Auswirkungen der Pandemie auf die Weiterbildung.

Ausbildungserhebung

Im standardisierten Teil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, Auswahl der Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Übernahmequoten sowie der Erfolg der Abschlussprüfung erhoben. Der Schwerpunkt lag 2020 auf dem Thema Ausbildungsmarketing und Rekrutierung von Auszubildenden.

BROSCHÜRE „SOZIALSTATISTISCHE DATEN“

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) veröffentlicht jährlich in der Broschüre *Sozialstatistische Daten der Versicherungswirtschaft* eine Zusammenfassung der wichtigsten personal- und sozialstatistischen Kennzahlen für die Assekuranz. Adressaten der Broschüre sind neben den Mitarbeitern der Personalabteilungen der Versicherungsunternehmen auch alle Führungskräfte und Mitarbeiter in den Häusern, die sich mit Personalkennzahlen auseinandersetzen. Außerdem liefern die Ergebnisse Außenstehenden, insbesondere denjenigen, die eine Berufsentscheidung treffen müssen, einen Überblick über personalstatistische Kennzahlen der Branche. Alle Kennzahlen basieren auf den statistischen Erhebungen, die der AGV bei seinen Mitgliedern durchführt.



INFOBLATT „SOZIALSTATISTISCHE DATEN“

Das Infoblatt wird ebenfalls einmal jährlich aktualisiert und beinhaltet Kennzahlen aus den Verbandsstatistiken, die in den ersten beiden Monaten des Jahres abgeschlossen werden.

Beide Publikationen stehen hier zum Download bereit:



www.agv-vers.de/sozialstatistische-daten



AGV-BRANCHENSOZIALREPORT „DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER“

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

Der AGV-Branchensozialreport 2020 informiert über die sehr guten Arbeitsbedingungen der Branche.

Schwerpunkte

- > Tarifliche Leistungen
- > Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- > Lebenslanges Lernen
- > Agilität
- > Flexibles Arbeiten
- > Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- > Betriebliche Altersversorgung (bAV)
- > Arbeitsplatzsicherheit
- > Engagement der Branche rund um „Frauen in Führung“



Exemplare des Branchensozialreports können über die Homepage unter www.agv-vers.de/bestellungen angefordert werden.

Die Broschüre steht für Sie auch auf der AGV-Homepage zum Download bereit:



www.agv-vers.de/Branchensozialreport



DAS VERBANDSMAGAZIN VIS A VIS

Seit sechs 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 2.800 Personen *vis a vis* auf dem Postweg, weitere 2.200 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

GOOD-PRACTICES AUS DER UNTERNEHMENSPRAXIS

Die Arbeitgeber der Versicherungsbranche haben ein vielfältiges Angebot an betrieblichen Leistungen in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Weiterbildung, Vereinbarkeit

von Beruf und Familie, Demografie, Frauen in Führung u.v.m. Auf der AGV-Homepage werden unterschiedliche Unternehmensbeispiele in Form von Good Practices vorgestellt:



www.agv-vers.de/good-practices



GOOD PRACTICES

BERUF UND FAMILIE	GESUNDHEIT	INFOPORTAL	KOMPETENZ	KRISEN-MANAGEMENT
Kinderbetreuung	Arbeitsplatz/ Ergonomie	Nützliche Dokumente	BGM-Kurse	Pandemie
Mobiles Arbeiten	Arbeitsschutz		Coaching/ Seminare	Psychische Gesundheit
Pflege	Beschäftigungs- fähigkeit		Demografie	
Work-Life-Balance	Betriebliches Einglie- derungsmanagement		Frauen in Führung	
	Bewegung		Führungskräfte- entwicklung	
	Bewegungspause		Kompetenz- management	
	Ernährung		Lebenslanges Lernen	
	Gesundheits- management		Stressmanagement	
	Kurse/ Workshops			
	Psychische Gesundheit			

DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER

Auf dem AGV-Branchenstellenmarkt sind mehr als 100 Mitgliedsunternehmen vertreten. Ein Klick auf das Logo im Stellenmarkt der Branche auf

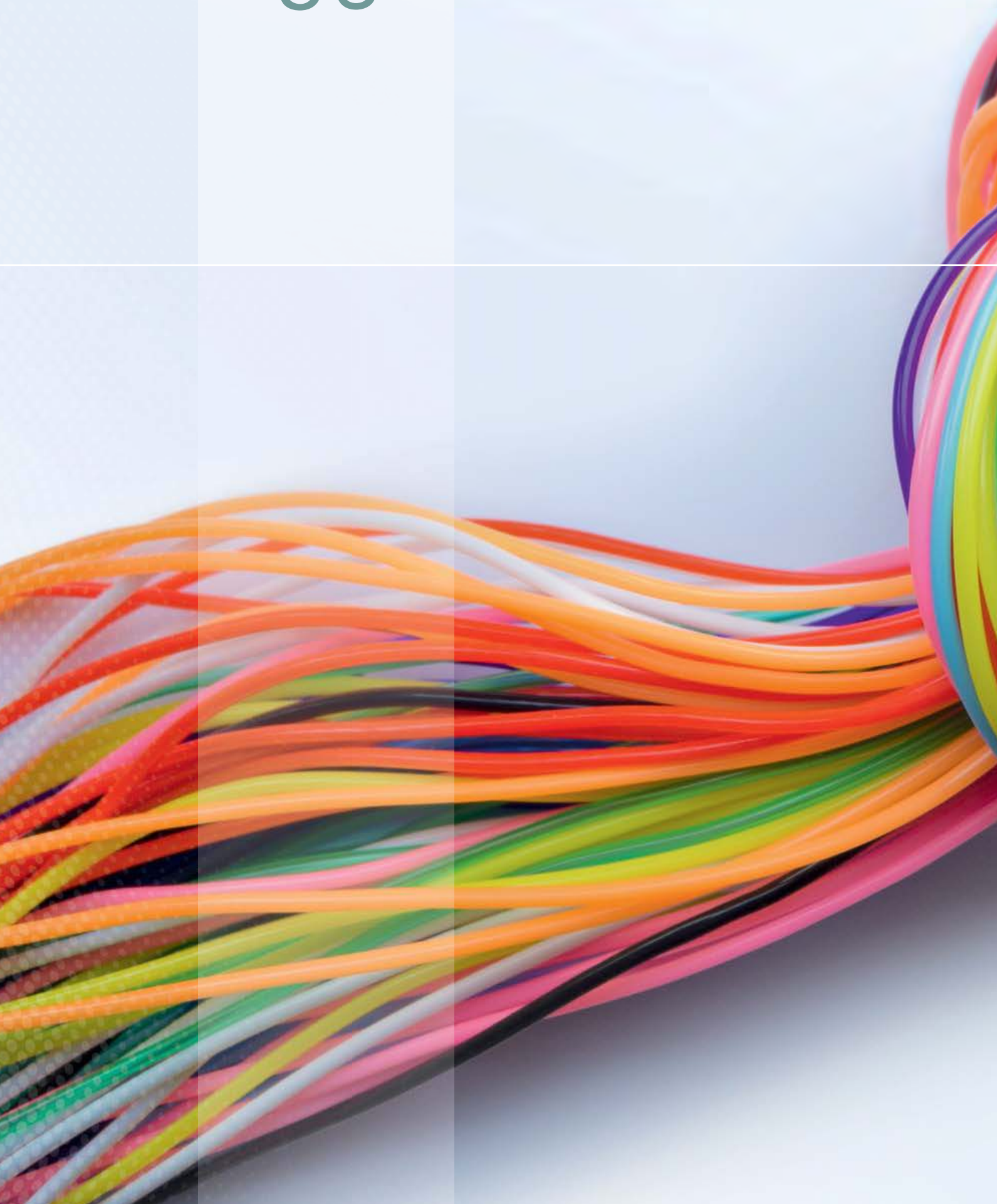
unserer Homepage führt direkt auf die Karriereportale der Versicherungen. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht der teilnehmenden Unternehmen:



www.die-versicherer-als-arbeitgeber.de



06



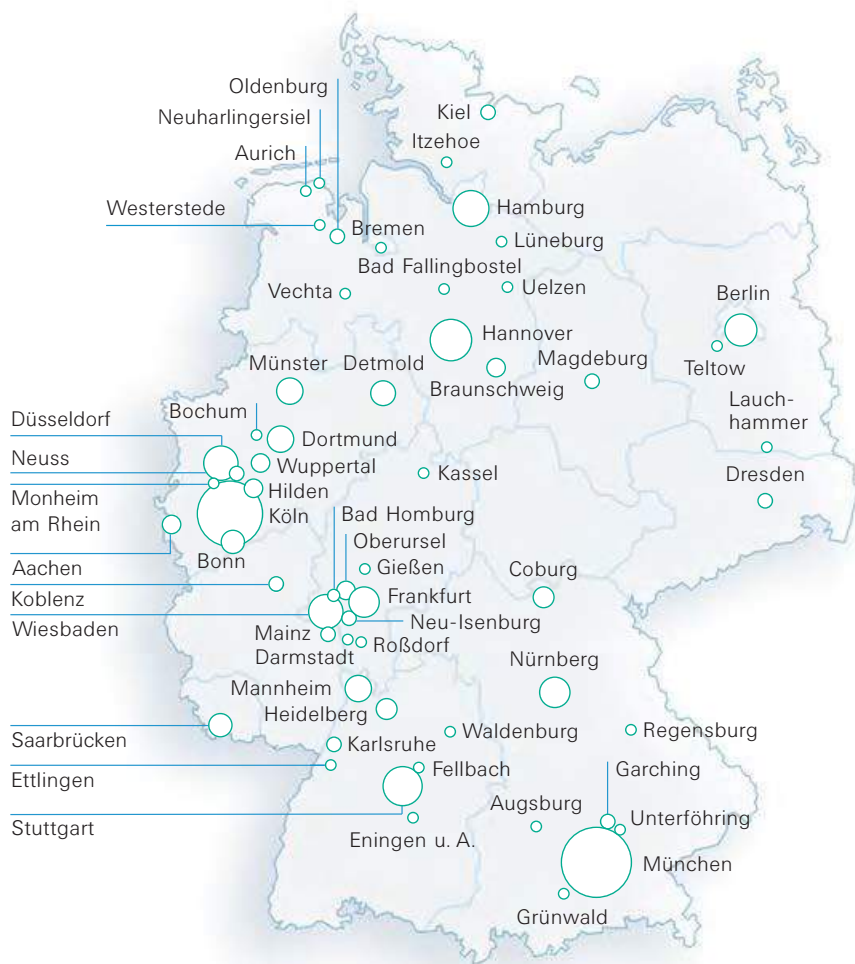


VERBANDSORGANISATION

ZAHL UND STRUKTUR DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN

Aktuell sind 344 Unternehmen im AGV „zu Hause“. Sie beschäftigen zusammen rund 201.200 Mitarbeiter – das sind 99 Prozent aller in der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik Deutschland aktiv beschäftigten Angestellten.

REGIONALE VERTEILUNG DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN



230 dieser 344 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 selbständige Dienstleistungsunternehmen, die überwiegend für Versicherungsunternehmen tätig sind.

114 dieser 344 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 (230)

Stand: 1. Juni 2021

AIG Europe S.A.,
Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main

Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG
Unterföhring

Allianz Deutschland AG
München

Allianz Global Corporate
& Specialty SE
München

Allianz Lebens-
versicherungs-AG
Stuttgart

Allianz Private Kranken-
versicherungs-AG
München

Allianz Versicherungs-AG
München

ALTE LEIPZIGER
Lebensversicherung
auf Gegenseitigkeit
Oberursel

ALTE LEIPZIGER
Versicherung AG
Oberursel

ARAG Allgemeine
Versicherungs-AG
Düsseldorf

ARAG Kranken-
versicherungs-AG
München

ARAG SE
Düsseldorf

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

AUXILIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
München

AXA Group Operations GER
Köln

AXA Konzern AG
Köln

AXA Kranken-
versicherung AG
Köln

AXA Lebens-
versicherung AG
Köln

AXA Versicherung AG
Köln

BA die Bayerische Allge-
meine Versicherung AG
München

Barmenia Allgemeine
Versicherungs-AG
Wuppertal

Barmenia Kranken-
versicherung AG
Wuppertal

Barmenia Lebens-
versicherung a.G.
Wuppertal

Barmenia
Versicherungen a.G.
Wuppertal

Basler Lebens-
versicherungs-AG
Hamburg

Basler Sachver-
sicherungs-AG
Bad Homburg

Bayerische Beamten
Lebensversicherung a.G.
München

Bayerische Beamten-
krankenkasse AG
München

Bayerische Hausbesitzer-
Versicherungs-Gesell-
schaft a.G.
München

Bayerische Landes-
brandversicherung AG
München

Bayerische Versicherungs-
kammer Landesbrand
Kundenservice GmbH
München

Bayerischer
Versicherungsverband
Versicherungs-AG
München

BAYERN-VERSICHERUNG
Lebensversicherung AG
München

BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

Bonnfinanz Aktiengesell-
schaft für Vermögens-
beratung und Vermittlung
Bonn

Chubb European Group SE
Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main

Compagnie Française
d'Assurance pour le
Commerce Extérieur S.A.
Niederlassung in
Deutschland (Coface)
Mainz

Concordia Kranken-
versicherungs-AG
Hannover

Concordia oeco
Lebensversicherungs-AG
Hannover

Concordia Rechtsschutz-
Leistungs-GmbH
Hannover

Concordia Service GmbH
Hannover

Concordia Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit Hannover	Deutsche Rückversicherung AG Düsseldorf	ERGO Reiseversicherung AG München	Gothaer Finanzholding AG Köln
Condor Allgemeine Versicherungs-AG Hamburg	DEUTSCHER HEROLD AG Bonn	ERGO Versicherung AG Düsseldorf	Gothaer Krankenversicherung AG Köln
Condor Lebensversicherungs-AG Hamburg	DEVK Allgemeine Versicherungs-AG Köln	Euler Hermes Aktiengesellschaft Hamburg	Gothaer Lebensversicherung AG Köln
Continentale Holding AG Dortmund	DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn Köln	Euler Hermes Deutschland Niederlassung der Euler Hermes SA Hamburg	Gothaer Systems GmbH Köln
Continentale Krankenversicherung a.G. Dortmund	DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Sach- und HUK-Versicherungsverein a.G. Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn Köln	EUROPA Lebensversicherung AG Köln	Grundeigentümer-Versicherung VVaG Hamburg
Continentale Lebensversicherung AG München	DEVK Rechtsschutz-Versicherungs-AG Köln	EUROPA Versicherung AG Köln	GVO Gegenseitigkeit Versicherung Oldenburg VVaG Oldenburg
Continentale Rechtsschutz Service GmbH Dortmund	Die Haftpflichtkasse VVaG Roßdorf	Fahrlehrerversicherung VaG Stuttgart	HALLESCHE Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit Stuttgart
Continentale Sachversicherung AG Dortmund	DKV Deutsche Krankenversicherung AG Köln	FM Insurance Europe S.A. Niederlassung für Deutschland Frankfurt am Main	Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG Hamburg
DA Deutsche Allgemeine Versicherung AG Frankfurt am Main	Dortmunder Lebensversicherung AG Dortmund	Frankfurter Leben Holding GmbH & Co. KG Bad Homburg	Hannover Rück SE Hannover
DARAG Deutschland AG Hamburg	E+S Rückversicherung AG Hannover	Freie Arzt- und Medizinkasse der Angehörigen der Berufsfeuerwehr und Polizei VVaG (FAMK) Frankfurt am Main	Hannoversche Lebensversicherung AG Hannover
Debeka Krankenversicherungsverein a.G. Koblenz	ERGO Beratung und Vertrieb AG Düsseldorf	Gartenbau-Versicherung VVaG Wiesbaden	HanseMerkur Allgemeine Versicherung AG Hamburg
Debeka Lebensversicherungsverein a.G. Koblenz	ERGO Group AG Düsseldorf	General Reinsurance AG Köln	HanseMerkur Krankenversicherung AG Hamburg
DEURAG Deutsche Rechtsschutz-Versicherung AG Wiesbaden	ERGO Lebensversicherung AG Hamburg	Generali Deutschland AG München	HanseMerkur Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit Hamburg
Deutsche Ärzteversicherung AG Köln	ERGO Rechtsschutz Leistungs-GmbH Düsseldorf	GLOBALE Pensions und Service GmbH Monheim am Rhein	HanseMerkur Lebensversicherung AG Hamburg

HanseMerkur Reiseversicherung AG Hamburg	Helvetia Schweizerische Versicherungsgesellschaft AG Direktion für Deutschland Frankfurt am Main	Itzehoe Rechtsschutz Union Schadensservice GmbH Itzehoe	Münchener Verein Allgemeine Versicherungs-AG München
HanseMerkur Speziale Krankenversicherung AG Hamburg	HUK-COBURG Haftplicht-Unterstützungs- Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G. in Coburg Coburg	Itzehoe Versicherung/ Brandgilde von 1691 VVaG Itzehoe	Münchener Verein Krankenversicherung a.G. München
HDI Deutschland AG Köln	IDEAL Lebens- versicherung a.G. Berlin	ivv – Informationsverarbeitung für Versicherungen GmbH Hannover	Münchener Verein Lebensversicherung AG München
HDI Deutschland Bancassurance Kundenservice GmbH Hilden	IMD Gesellschaft für Informatik und Daten- verarbeitung mbH Mannheim	KSA – Kommunalen Schadenausgleich der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen Berlin	Neue Rechtsschutz- Versicherungs- gesellschaft AG Mannheim
HDI Global SE Hannover	InsureConnect GmbH München	Landeskrankenhilfe V.V.a.G. Lüneburg	NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG Nürnberg
HDI Global Specialty Schadenregulierung GmbH Hannover	INTER Allgemeine Versicherung AG Mannheim	Landschaftliche Brandkasse Hannover Hannover	NÜRNBERGER Beteiligungs-AG Nürnberg
HDI Global Specialty SE Hannover	INTER Kranken- versicherung AG Mannheim	Lebensversicherung von 1871 a.G. München München	NÜRNBERGER Lebensversicherung AG Nürnberg
HDI Global Specialty Underwriting Agency GmbH Köln	INTER Lebens- versicherung AG Mannheim	Mannheimer Versicherung AG Mannheim	Öffentliche Feuerversicherung Sachsen-Anhalt Magdeburg
HDI International AG Hannover	INTER Versicherungs- verein aG Mannheim	Mecklenburgische Rechtsschutz-Service-GmbH Hannover	Öffentliche Lebensversicherung Sachsen-Anhalt Magdeburg
HDI Kundenservice AG Köln	Interlloyd Versicherungs-AG Düsseldorf	Mecklenburgische Versicherungs- Gesellschaft a.G. Hannover	Öffentliche Lebensversicherungs- anstalt Oldenburg Oldenburg
HDI Lebensversicherung AG Köln	InterRisk Informatik GmbH Wiesbaden	Medien-Versicherung a.G. Karlsruhe Karlsruhe	OKV – Ostdeutsche Kommunalversicherung a.G. Berlin
HDI Pensions- management AG Köln	InterRisk Lebens- versicherungs-AG Vienna Insurance Group Wiesbaden	Münchener & Magdeburger Agrar AG München	Oldenburgische Landesbrandkasse Oldenburg
HDI Risk Consulting GmbH Hannover	InterRisk Versicherungs-AG Vienna Insurance Group Wiesbaden	Münchener Rückver- sicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München München	ÖRAG Rechtsschutz- versicherungs-AG Düsseldorf
HDI Service AG Hannover	ITERGO Informations- technologie GmbH Düsseldorf		
HDI Systeme AG Hannover			
HDI Vertriebs AG Hannover			
HELVETIA schweizerische Lebensversicherungs-AG Frankfurt am Main			

OVAG Ostdeutsche Versicherung AG Berlin	ROLAND Rechtsschutz- Versicherungs-AG Köln	Swiss Life Asset Management GmbH Garching
PB Lebensversicherung AG Hilden	SAARLAND Feuerversicherung AG Saarbrücken	Swiss Life Invest GmbH Garching
Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Köln	SAARLAND Lebensversicherung AG Saarbrücken	Swiss Re Europe S.A. Niederlassung für Deutschland München
Provinzial Asset Management GmbH Münster	SCOR Rückver- sicherung Deutschland Niederlassung der SCOR SE Köln	Talanx AG Hannover
Provinzial Holding AG Münster	SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a.G. Dortmund	TARGO Lebens- versicherung AG Hilden
Provinzial Nord Brandkasse AG Kiel	SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a.G. Hamburg	UKV – Union Krankenver- sicherung Aktiengesellschaft Saarbrücken
Provinzial NordWest Lebensversicherung AG Kiel	Stuttgarter Lebensversicherung a.G. Stuttgart	Union Reiseversicherung AG München
Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG Düsseldorf	Stuttgarter Versicherung AG Stuttgart	uniVersa Allgemeine Versicherung AG Nürnberg
Provinzial Rheinland Versicherung AG Düsseldorf	Süddeutsche Krankenversicherung a.G. Fellbach	uniVersa Kranken- versicherung a.G. Nürnberg
R+V Allgemeine Versicherung AG Wiesbaden	SV Informatik GmbH Mannheim	uniVersa Lebens- versicherung a.G. Nürnberg
R+V Kranken- versicherung AG Wiesbaden	SV SparkassenVersicherung Gebäudeversicherung AG Stuttgart	Verband öffentlicher Versicherer e.V. Berlin
R+V Lebens- versicherung AG Wiesbaden	SV SparkassenVersicherung Holding AG Stuttgart	Verband öffentlicher Versicherer KÖR Düsseldorf
R+V Rechtsschutz- Schadenregulierungs-GmbH Wiesbaden	SV SparkassenVersicherung Lebensversicherung AG Stuttgart	Vereinigte Hagel- versicherung VVaG Gießen
R+V Versicherung AG Wiesbaden	Swiss Life AG Niederlassung für Deutschland Garching	VEREINIGTE POST- VERSICHERUNG VVaG Stuttgart
RheinLand Versicherungs AG Neuss		Vereinigte Tierversicherung Gesellschaft auf Gegen- seitigkeit Wiesbaden

Versicherer im Raum der Kirchen Krankenversicherung AG Detmold	VPV HOLDING AG Stuttgart	Zurich Insurance plc Niederlassung für Deutschland Frankfurt am Main
Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG Detmold	VPV Lebens- versicherungs-AG Stuttgart	Zurich Rechtsschutz- Schadenservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung Köln
Versicherer im Raum der Kirchen Sachversicherung AG Kassel	VPV Makler Service GmbH Köln	
Versicherungskammer Bayern Konzern-Rückversicherung AG München	VPV SERVICE GmbH Stuttgart	
VGH Provinzial Krankenversicherung Hannover AG Hannover	VVH Versicherungs- vermittlung Hannover GmbH Hannover	
VGH Provinzial Lebensversicherung Hannover Hannover	Westfälische Provinzial Versicherung AG Münster	
VHV Allgemeine Versicherung AG Hannover	Württembergische Gemeinde-Versicherung a.G. Stuttgart	
VHV Holding AG Hannover	Württembergische Lebensversicherung AG Stuttgart	
VHV solutions GmbH Hannover	Württembergische Versicherung AG Stuttgart	
VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G. Hannover	Wüstenrot & Württembergische AG Stuttgart	
VKBit Betrieb GmbH München	WWK Allgemeine Versicherung AG München	
Volkswagen Auto- versicherung AG Braunschweig	WWK Lebens- versicherung a.G. München	
VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. Dortmund	XL Catlin Services SE Direktion für Deutschland Köln	
VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG Dortmund	Zürich Beteiligungs-AG (Deutschland) Holding Frankfurt am Main	
	Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG Köln	

TARIFUNGEBUNDENE UNTERNEHMEN (114)

Stand: 1. Juni 2021	AXA	DFV Deutsche	Grieneisen GBG
ADAC e.V.	Logistic Services GmbH	Familienversicherung AG	Bestattungen GmbH
München	Köln	Frankfurt am Main	Berlin
ADAC SE	BAYERISCHE VER-	DIREKTE SERVICE	GVV-Kommunal-
München	SORGUNGSKAMMER	Management GmbH	versicherung VVaG
ADAC Versicherung AG	Zusatzversorgungskasse	Stuttgart	Köln
München	der bayerischen Gemeinden	DMB Rechtsschutz-	Haftpflichtgemeinschaft
AGILA Haustier-	BCA AG	Versicherung AG	Deutscher Nahverkehrs- und
versicherung AG	Oberursel	Köln	Versorgungsunternehmen
Hannover	Berkshire Hathaway	Domestic & General	Allgemein (HDNA) VVaG
Ahorn AG	International Insurance	Insurance Europe AG	Bochum
Berlin	Limited (BHIL)	Wiesbaden	Heidelberger Leben
Allianz Pension	Niederlassung für Europa	DROEGE HOLDING GMBH	Service Management GmbH
Consult GmbH	München	Hamburg	Heidelberg
Stuttgart	Bestattungsinstitut	Element Insurance AG	Heidelberger
Allianz SE	Denk Trauerhilfe GmbH	Berlin	Lebensversicherung AG
München	Berlin	Elips Life AG, Triesen	Heidelberg
Alte Oldenburger	Canada Life Assurance	Zweigniederlassung	Hiscox SA
Krankenversicherung AG	Europe plc	Deutschland	Niederlassung für
Vechta	Niederlassung	Köln	Deutschland
Ammerländer	Köln	Entis Service	München
Versicherung VVaG	CARDIF Allgemeine	Management GmbH	HUK-COBURG
Westerstede	Versicherung	Mannheim	Asset Management GmbH
andsafe Aktiengesellschaft	Zweigniederlassung	ERGO Direkt AG	Coburg
Münster	für Deutschland	Nürnberg	Industrie-Pensions-Verein e.V.
Aon Versicherungsmakler	Stuttgart	FEUERSOZietät	Berlin
Deutschland GmbH	CareLutions GmbH	BERLIN BRANDENBURG	Informatik und Consulting
Hamburg	Stuttgart	Versicherung AG	GmbH der Lippische (ICL)
ASSEKURANZ	CodeCamp:N GmbH	Berlin	Detmold
HERRMANN	Nürnberg	FWU AG	Innovation Group AG
Industriemakler GmbH	Coface Rating GmbH	Grünwald	Stuttgart
Ettlingen	Mainz	FWU Life Insurance Lux S.A.	Innovation Group Fleet
Athora Deutschland	Cosmos Versicherung AG	Niederlassung Deutschland	& Mobility GmbH
Holding GmbH & Co. KG	Saarbrücken	Saarbrücken	Stuttgart
Wiesbaden	DELA Lebensversicherungen	Gemeinnützige Haftpflicht-	Innovation Group
Athora Deutschland	Zweigniederlassung	Versicherungsanstalt	Germany GmbH
Service GmbH	Deutschland	(GHV VERSICHERUNG)	Stuttgart
Wiesbaden	Düsseldorf	Darmstadt	Innovation Group
AXA	Deutsche Assistance	Gothaer Beratung und	Parts GmbH
Customer Care GmbH	Versicherung AG	Vertriebsservice GmbH	Lauchhammer
Köln	Düsseldorf	Köln	Janitos Versicherung AG
			Heidelberg

Kieler Rück Versicherungs- verein auf Gegenseitigkeit Kiel	msg life Deutschland GmbH München	Proxalto Service Management GmbH München	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	neue leben Lebensversicherung AG Hamburg	ROKOCO GmbH Grünwald	Versicherungskammer Bayern Versicherungsanstalt des öffentlichen Rechts München
LIGA Krankenversicherung katholischer Priester VVaG Regensburg	NÜRNBERGER CommunicationCenter GmbH Nürnberg	RVM Versicherungs- makler GmbH Eningen u. A.	Versicherungs-Vermittlungs- gesellschaft mbH der Lippische Landes- Brandversicherungsanstalt Detmold
Lippische Landesbrand- versicherung AG Detmold	NÜRNBERGER SofortService AG Nürnberg	Sedgwick Germany GmbH Düsseldorf	Verti Versicherung AG Teltow
Lippische Pensionsfonds AG Detmold	NV-Versicherungen VVaG Neuharlingersiel	SI Insurance (Europe), SA Düsseldorf	vigo Kranken- versicherung VVaG Düsseldorf
LVM Kranken- versicherungs-AG Münster	Öffentliche Lebensversiche- rung Berlin Brandenburg AG Berlin	Skandia Lebens- versicherung AG Neu-Isenburg	Viridium Group GmbH & Co. KG Neu-Isenburg
LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a.G. Münster	Öffentliche Lebensversiche- rung Braunschweig Braunschweig	Skandia Portfolio Management GmbH Neu-Isenburg	Viridium Service Management GmbH Neu-Isenburg
LVM Lebensversicherungs-AG Münster	Öffentliche Sachversicherung Braunschweig Braunschweig	Sparkassen-Versicherung Sachsen Allgemeine Versicherung AG Dresden	W&W Service GmbH Stuttgart
LVM Pensionsfonds-AG Münster	OSKAR SCHUNCK GmbH & Co. KG München	Sparkassen-Versicherung Sachsen Lebens- versicherung AG Dresden	Waldenburger Versicherung AG Waldenburg
Markel Holdings GmbH München	Ostfriesische Landschaftliche Brandkasse Aurich	Standard Life International DAC Zweigniederlassung Deutschland Frankfurt am Main	WAVE Management AG Hannover
MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH München	ottonova Holding AG München	Stuttgarter Vorsorge- Management GmbH Stuttgart	WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH Hannover
MEDCOM ARZTRECHNUNGS- SERVICE GmbH Köln	ottonova Kranken- versicherung AG München	Tokio Marine Europe S.A. Zweigniederlassung für Deutschland Düsseldorf	WERTGARANTIE Vertriebs GmbH Hannover
MEDICPROOF GmbH Köln	ottonova services GmbH München	TransRe Europe S.A. Munich Branch München	
Monuta Versicherungen Zweigniederlassung Deutschland der Monuta Verzekeringen N.V. Düsseldorf	OVB Holding AG Köln		
	OVB Vermögensberatung AG Köln		

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



Michael Kurtenbach
Vorsitzender des Vorstandes
Gothaer Lebens-
versicherung AG,
Köln



Ulrich Leitermann
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund



Dr. Doris Höpke
Mitglied des Vorstandes
Munich Re,
München



Sirka Laudon
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln



Torsten Leue
Vorsitzender des Vorstandes
Talanx AG,
Hannover

• GASTMITGLIEDER



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



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied AGV,
München



Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart



Renate Wagner
Mitglied des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
München



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



Dr. Helen Reck
Generalbevollmächtigte
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
- › Mobiles Arbeiten
- › Arbeitszeitkonten
- › Sozialversicherungsrecht
- › Tarifrecht
- › Umstrukturierung/Betriebsübergang
- › Vergütungsregulierung – Solvency II
- › Geschlechterquote

KATHARINA HAUSBERGER

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

- › Steuerrecht
- › Urlaubsrecht
- › Tarifliche Eingruppierung
- › Auslandsentsendung
- › Mindestlohngesetz
- › Sozialversicherungsrecht
- › Berufsausbildungsrecht
- › Arbeitnehmerüberlassung
- › Vergütungsgestaltung

DR. BENJAMIN HEIDER LL.M.¹

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

- › Kündigungsschutzrecht
- › Umstrukturierung/Betriebsübergang
- › Arbeitskampfrecht
- › Arbeitszeitrecht
- › Betriebliche Altersversorgung
- › Mitbestimmungsrecht
- › Betriebsverfassungsrecht
- › Tarifrecht
- › Tarifliche Eingruppierung

TOBIAS HOHENADL

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

- › Angestellter Außendienst
- › Handelsvertreterrecht
- › Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz
- › Vergütungsgestaltung Außendienst
- › Datenschutzrecht
- › Betriebsverfassungsrecht
- › Arbeitnehmerüberlassung

DR. SANDRA KREFT

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht

- › Betriebsverfassungsrecht
- › Mitbestimmungsrecht
- › Kündigungsschutzrecht
- › Pflegezeit
- › Elternzeit
- › Mutterschutz
- › Entgeltfortzahlung
- › Teilzeit und Befristung
- › Urlaubsrecht
- › Mindestlohn

KERSTIN RÖMELT

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

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

YLVA ZIMMERMANN

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

- › Sozialversicherungsrecht
- › Altersteilzeit
- › Berufsausbildungsrecht

VERANSTALTUNGSORGANISATION

Maria Heyden

¹University of Stellenbosch

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

JULIA BLANK

Volkswirtin (M.Sc.)

- › Volkswirtschaft
- › Öffentlichkeitsarbeit
- › Statistische und ökonomische Analysen
- › Frauen in Führung
- › Gesundheitsmanagement
- › Entwicklung neuer Veranstaltungsformate

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
- › Fehlzeiterhebung
- › Bruttoprämienentwicklung
- › Betriebswirtschaftliche Kennzahlen
- › Personalkostenerhebung

INTERNATIONALE SOZIAL- POLITIK/GRUNDSATZFRAGEN



DR. SEBASTIAN HOPFNER

Stellv. Hauptgeschäftsführer

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

KERSTIN RÖMELT

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

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

DAS TEAM: REFERENTEN UND TEAMASSISTENZ

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

VERANSTALTUNGSORGANISATION



MARIA HEYDEN

RECHTSABTEILUNG

REFERENTEN



KATHARINA HAUSBERGER



TOBIAS HOHENADL



DR. BENJAMIN HEIDER



DR. SANDRA KREFT

TEAMASSISTENZ



PETRA WERNER



BIRGIT HEROLD



BIRGIT WERNER



SABINE FREUND

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

REFERENTEN



KERSTIN RÖMELT



JULIA BLANK



OLGA WORM



YLVA ZIMMERMANN



SIMONE REHBRONN

TEAMASSISTENZ



DANIELA POPP



KARIN ALBANO



ANDREA BIERINGER



DANIELA VISIC

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

Ursula Clara Deschka
Mitglied des Vorstandes
ERGO Deutschland AG,
Nürnberg

STELLV. VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Dr. Karin Becker
Managementberaterin
R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Wiesbaden

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

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

Bijan Daftari
Hauptbevollmächtigter
Swiss Re International SE,
Niederlassung Deutschland,
München

Laura Gersch
Mitglied des Vorstandes
Allianz Lebensver-
sicherungs-AG,
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

Sirka Laudon
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

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

Dr. Monique Radisch
Mitglied des Vorstandes
NÜRNBERGER
Beteiligungs-AG,
Nürnberg

Barbara Schick
Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer
Bayern,
München

Silke Sehm
Mitglied des Vorstandes
Hannover Rück SE,
Hannover

Clemens Vatter
Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Beatrice von Brauchitsch
Bereichsleiterin Personal
Provinzial Holding AG,
Münster

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

Ulrike Zeiler
Mitglied des Vorstandes
Allianz Versicherungs-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
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft Hamburg
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

> Süd-West

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

> Mitte

Kerstin Thomas
Leiterin HR Management
& Development
HDI Service AG,
Hannover

> Süd

Jens Müller
Personalleiter
Stuttgarter
Versicherungen,
Stuttgart

> NRW-Nord

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

> Bayern und Sachsen

Jens Lauber
Bereichsleiter Personal
und Transformation Konzern
Versicherungskammer
Bayern,
München

> NRW-Süd

Simone Martin
Leitung Personal
und Soziales
ROLAND Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
Köln

> Rhein-Main, Hessen, Thüringen

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

WEITERE MITGLIEDER

Jörg Funck
Generalbevollmächtigter
Personal
Provinzial Holding AG,
Düsseldorf

Karl Heinrich Grün
Leiter Personal
und Soziales
ALH Gruppe,
Oberursel

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

Andreas Löchte
Leitung Personal-
management
Continental
Krankenversicherung a.G.,
Dortmund

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

Friedrich Pautasso
Leiter Personal
Gothaer Finanzholding AG,
Köln

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
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Köln

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 Allgemeine
Versicherung AG,
Wiesbaden

Claudia Venzke
Hauptabteilungsleiterin
Personal
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Tobias Vögele
Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Jens Warkentin
Mitglied des Vorstandes
HDI Service AG,
Hannover

Ulrike Zeiler
Mitglied des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG,
Unterföhring

STÄNDIGER GAST

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherungen,
Münster

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sebastian Hopfner
Betina Kirsch
Dr. Benjamin Heider

AUSSCHUSS FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

VORSITZENDER

Patric Fedlmeier
Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes
Provinzial Holding AG,
Düsseldorf

MITGLIEDER

Marcus Loskant
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen,
Münster

Daniel Thomas
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

GASTMITGLIED

Fabian Huber
Leiter Bereich Plattform,
Analytics und Reporting
Allianz SE,
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

Marianne Grybsch
Personalreferentin
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

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

Robert Hoffmann
Gruppenleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Konstanze Hohage
Personalcontrolling
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Stefan Meyer
Fachgebietsleiter
Personalcontrolling
DEVK Versicherungen,
Köln

Wilfried Phlippen
Experte (E2) SWP
GD-HR-Transformation
Generali Deutschland AG,
Aachen

Eva Rauh
CPG – Grundsatz,
Controlling, IT-Koordination,
Gesundheit und Umwelt
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Marco Schillig
Personalreferent
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Frank Ültzhöfer
Referent HR Analytics
Allianz SE,
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 Hamburg
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

MITGLIEDER

Peter Ahlers
Personalleiter
HanseMerkur,
Hamburg

Peter Anders
Abteilungsleiter Business
Partner Personal/Arbeitsrecht
Provinzial Holding AG,
Münster

Jörg Ehser
Abteilungsleiter Personal
und Interne Dienste
Allianz Deutschland AG,
Hamburg

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

Nadine Hagen
Standortleitung
Personal Hamburg
Proxalto Service
Management GmbH,
Hamburg

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

Stefanie Klose
Personalreferentin
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Christian Riekell
Personalleiter
AXA Konzern AG,
Hamburg

Dr. Matthias Salge
Sprecher des Vorstandes
Grundeigentümer-
Versicherung VVaG,
Hamburg

Marc Schubert
Bereichsleiter
Personalmanagement
GDV Dienstleistungs-GmbH,
Hamburg

Tobias Vögele
Bereichsleiter
Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Dr. Jan Zeibig
Standortleiter
Zentrale Dienste
R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Hamburg

Simone Zimmermann-Kroner
Mitglied der Geschäftsleitung
DROEGE HOLDING GMBH,
Hamburg

MITTE

VORSITZENDE

Kerstin Thomas
Leiterin HR Management
& Development
HDI Service AG,
Hannover

MITGLIEDER

Sandra Kathrin Cain
Leiterin Personalabteilung
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig,
Braunschweig

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

Ralf Holzer
Personalleiter
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

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

Jutta Kern
Head of HR
SCOR Rückversicherung
Deutschland,
Niederlassung der
SCOR SE,
Köln

Claudia Mahrendorf
Bereichsleiterin Personal
WERTGARANTIE
Beteiligungen GmbH,
Hannover

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

Henning Meyer
Abteilungsleiter Personal
Concordia Versicherungen,
Hannover

Dirk Rust
Personalleiter
VGH Versicherungen,
Hannover

Nelli Schieke
Bereichsleiterin Personal
Swiss Life Deutschland
Holding GmbH,
Hannover

Holger Verwold
General Manager,
Human Resources
Management
Hannover Rück SE
Hannover

Christian Willers
Abteilungsleiter Personal
& Vertriebsqualifizierung
Öffentliche Versicherungen
Oldenburg,
Oldenburg

NRW-NORD

VORSITZENDER

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Bereichsleiter HR Strategy
& Labour Relations
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherungen,
Münster

Guido Hörsting
Leiter Personalmanagement
Continental
Versicherungsverbund,
Dortmund

Katrin Kedzo
HR Manager Germany
Tokio Marine Europe S.A.,
Zweigniederlassung für
Deutschland,
Düsseldorf

Annette Loechelt
Abteilungsleiterin
Personalberatung
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Dr. Shiva Meyer
Leiterin Human Resources
ARAG SE,
Düsseldorf

Jörg Probstfeld
Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungs-
gruppe,
Koblenz

Andreas Thoïs
Abteilungsleiter Personal
Deutsche
Rückversicherung AG,
Düsseldorf

Claudia Venzke
Hauptabteilungs-
leiterin Personal
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Tobias Vögele
Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Stefan Ziehr
Abteilungsleiter Personal
RheinLand
Versicherungs AG,
Neuss

NRW-SÜD

VORSITZENDER

Simone Martin
Leitung Personal
und Soziales
ROLAND Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
Köln

MITGLIEDER

Anke Bamberger
Leiterin Personal
GVV-Kommunal-
versicherung VVaG,
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

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

Jutta Kern
Head of HR
SCOR Rückversicherung
Deutschland,
Niederlassung der
SCOR SE,
Köln

Dr. Philipp Klingebiel
Gruppenleiter Mitbestim-
mung und Arbeitsrecht
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Matthias Kroppen
Leiter Hauptabteilung
Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Petra Kuhlmann
Director Human Resources
OVB Holding AG,
Köln

Susanne Lang-Eilfort
Executive Project Leader
Allianz Deutschland AG,
Frankfurt am Main

Alexa Menneken
Abteilungsleiterin Personal
PENSIONS-
SICHERUNGS-VEREIN
Versicherungsverein
auf Gegenseitigkeit,
Köln

Friedrich Pautasso
Leiter Personal
Gothaer Finanzholding AG,
Köln

Britta Renno
Mitglied der Geschäftsleitung
Canada Life
Assurance Europe plc
Niederlassung für
Deutschland,
Köln

Christian Scheeren
Personalleiter
ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-AG,
Düsseldorf

Jörg Schmidt
Konzernpersonalleiter
AXA Konzern AG,
Köln

Ulrich von Agris
Leiter Business
Partner Insurance II
Generali Deutschland AG,
Aachen

RHEIN-MAIN, HESSEN, THÜRINGEN

VORSITZENDER

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

Annette Elzenheimer
Personalleiterin
Basler Versicherungen,
Bad Homburg

Christa Kehm
Abteilungsleiterin
DEURAG Deutsche
Rechtsschutz-
Versicherung AG,
Wiesbaden

MITGLIEDER

Kristine Alex-Müller
AVP, Sr. HR Business Partner
FM Insurance Europe S.A.,
Niederlassung
für Deutschland,
Frankfurt am Main

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

Marco Meenzen
Personalleiter
Frankfurter Leben
Holding GmbH & Co. KG,
Bad Homburg

Holger Beckmann
Director Human Resources
Northern Europe
Coface, Niederlassung
in Deutschland,
Mainz

Karl Heinrich Grün
Leiter Personal und Soziales
ALH Gruppe,
Oberursel

Christina Pack
Abteilungsleitung
Personal & Recht
Die Haftpflichtkasse VVaG,
Roßdorf

Rolf Bindhardt
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Wiesbaden

Thomas Haase
Abteilungsleiter Personal
Allianz Deutschland AG,
Frankfurt am Main

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

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

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

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

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

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

SÜD-WEST

VORSITZENDER

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

MITGLIEDER

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

Peti Kim
Head of HR
Business Partner
Generali Deutschland AG,
München

Christian Kraus
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
Mannheim (PW3)
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Mannheim

Stefan Müller
Abteilungsleiter
Personalbetreuung
SAARLAND Versicherungen,
Saarbrücken

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

Thomas Pohl
Bereichsleiter Personal
INTER Versicherungsgruppe,
Mannheim

Stefan Steber
Standortleiter Personal/
Senior HR Business Partner
Heidelberger Leben
Service Management GmbH,
Heidelberg

Lothar Wagner
Leiter Personal für
Stuttgart/Karlsruhe/
Hannover
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Viktor Wenner
Leiter Kundenservice –
Direktion Karlsruhe
Generali Deutschland AG,
Karlsruhe

Marc Wettach
Leitung Personal
ASSEKURANZ HERRMANN
Industriemakler GmbH,
Ettlingen

SÜD

VORSITZENDER

Jens Müller
Personalleiter
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

MITGLIEDER

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

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

Anja Emde
Stellv. Abteilungs-
leiterin Personal
Württembergische
Gemeinde-Versicherung a.G.,
Stuttgart

Karl Heinrich Grün
Leiter Personal und Soziales
ALH Gruppe,
Oberursel

Stefan Kottwitz
Mitglied des Vorstandes
Fahrlehrerversicherung VaG,
Stuttgart

Dr. Susanne Pauser
Mitglied der Vorstände
Württembergische
Versicherungen,
Stuttgart

Brigitte Preuß
Personalleiterin
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Uwe Schmitt
Hauptabteilungsleiter
Personal und Recht
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Stuttgart

Petra Steinert
Head of HR
BNP Paribas Cardif,
Stuttgart

Lothar Wagner
Leiter Personal für
Stuttgart/Karlsruhe/Hannover
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

BAYERN UND SACHSEN

VORSITZENDER

Jens Lauber
Ressortbereichsleiter
Personal und Trans-
formation Konzern
Versicherungskammer
Bayern,
München

Uwe Keller
Abteilungsleiter Personal
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Christian Riegel
Personalleiter
AXA Konzern AG,
Hamburg

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

Kristina Kittel
Abteilungsleiterin
AUXILIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG,
München

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

Julia Sixt
HR-Managerin
Swiss Life AG
Niederlassung für
Deutschland,
Garching

MITGLIEDER

Eva Belwe
Personalleiterin
ERGO Direkt AG,
Nürnberg

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

Eva Scheeser
Leiterin Personal
ADAC SE,
München

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

Anja Frieze
Leitung Personal
München/Nürnberg
Allianz Deutschland AG,
München

Dr. Rupert Lindermayr
Personalleiter
msg life Deutschland GmbH,
München

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

Claudia Triltsch
Head of
Human Resources
Hiscox SA,
Niederlassung für
Deutschland,
München

Harald Gabler
Personalleiter
Continentale Lebens-
versicherung AG,
München

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

Christiane Schneider
Bereichsleiterin Personal
WWK Lebens-
versicherung a.G.,
München

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

Susan Hickmann
Abteilungsleiterin
Personalmanagement
Sparkassen-
Versicherungen Sachsen,
Dresden

Alexander Müller-Benz
Leiter Personalmanagement
Die Bayerische,
München

Jürgen Schrade
Leiter Personalmanagement
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Sandra Weiß
Abteilungsleiterin Personal
Swiss Life AG
Niederlassung für
Deutschland,
Garching

Dr. Thomas Hösl
Leiter Personalbetreuung
ARAG Kranken-
versicherung-AG,
München

René Neumann
Leiter Facility Manage-
ment/Arbeitssicherheit
Münchener Verein
Versicherungsgruppe,
München

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

AUSSCHUSS VERTRIEB DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

VORSITZENDER

Gerhard Müller
Vorsitzender des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen,
Dresden

MITGLIEDER

Jawed Barna
Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Köln

Stefan Gronbach
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Christoph Schmallenbach
Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG,
Aachen

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen,
Stuttgart

Zeliha Hanning
Vorsitzende des Vorstandes
Württembergische
Versicherung AG,
Stuttgart

Paul Stein
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Olaf Bläser
Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Beratung
und Vertrieb AG,
Düsseldorf

Wolfgang Hanssmann
Vorsitzender des Vorstandes
HDI Vertriebs AG,
Köln

Torsten Uhlig
Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Dietmar Bläsing
Sprecher des Vorstandes
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

Jens Hasselbächer
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Dr. Armin Zitzmann
Vorsitzender des Vorstandes
NÜRNBERGER
Beteiligungs-AG,
Nürnberg

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen,
Münster

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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

Oliver Brüß
Mitglied des Vorstandes
Gothaer Versicherungen,
Köln

Kai Kuklinski
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

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

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

PROGRAMMKOMMISSION JAHRESTAGUNG PERSONALVORSTÄNDE

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Thomas Brahm
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Michael Kurtenbach
Vorsitzender des Vorstandes
Gothaer Lebens-
versicherung AG,
Köln

Sirka Laudon
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

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

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

Dr. Helen Reck
Generalbevollmächtigte
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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 SE,
Düsseldorf

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sandra Kreft

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

VORSITZENDER

Walter Bockshecker
Mitglied der Vorstände
NÜRNBERGER Versicherung,
Nürnberg

STELLV. VORSITZENDER

Ulrich Schumacher
Ehemaliger Stellv.
Vorsitzender des AGV
Putzbrunn

MITGLIEDER

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

Thomas Kistenmacher
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft Hamburg
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Thomas Krüer
Leiter Personal
Lebensversicherung von
1871 a.G. München,
München

Jens Lauber
Bereichsleiter Personal
und Transformation Konzern
Versicherungskammer
Bayern,
München

Jens Müller
Personalleiter
Stuttgarter
Versicherungen,
Stuttgart

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

Christiane Schneider
Bereichsleiterin Personal
WWK Lebensver-
sicherung a.G.,
München

Kerstin Thomas
Leiterin HR Management
& Development
HDI Service AG,
Hannover

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen,
Dortmund

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sandra Kreft
Katharina Hausberger

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
Managementberaterin
R+V Allgemeine
Versicherung AG,
Wiesbaden

Michael Biermann
Bereichsleiter
Vertragsmanagement
und Vertriebsstraining
Gothaer Versicherungs-
bank VVaG,
Köln

Gregor Held
Abteilungsleiter Vertrieb
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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

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 Verbands-
angelegenheiten
Zurich Gruppe Deutschland,
Köln

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
Abteilungsleiter
Personal Vertrieb
Vertragsmanagement
ERGO Group AG,
Düsseldorf

Klas Wienands
Referent Konzern-Recht
Generali Deutschland AG,
Köln

Dr. Rolf Wiswesser
Mitglied des Vorstandes
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

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

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER- KONFERENZ

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV,
München

AUSSCHUSS ARBEITSRECHT

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV,
München

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

AUSSCHUSS SOZIALE SICHERUNG

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV,
München

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

AUSSCHUSS TARIFPOLITIK

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV,
München

AUSSCHUSS EUROPA UND INTERNATIONALES

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV,
München

Kerstin Römelt
Referentin des AGV,
München

AUSSCHUSS BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Dr. Benjamin Heider
Referent des AGV,
München

Laura Gersch
Mitglied des Vorstandes
Allianz Lebensversicherungs-AG,
Stuttgart

AUSSCHUSS ARBEITSSICHERHEIT	Tobias Hohenadl Referent des AGV, München	
AUSSCHUSS ARBEITSMARKT	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV, München	
AUSSCHUSS PERSONALPOLITIK	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV, München	Ulrike Zeiler Mitglied des Vorstandes Allianz Versicherungs-AG, Unterföhring
BDA/BDI-AUSSCHUSS BILDUNG, BERUFLICHE BILDUNG	Dr. Katharina Höhn Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungs- wirtschaft (BWV) e.V., München	
AUSSCHUSS HAUSHALTS- UND RECHNUNGSPRÜFUNG	Dr. Josef Beutelmann Vorsitzender der Aufsichtsräte Barmenia Versicherungen, Wuppertal	Renate Wagner Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
ARBEITSKREIS RECHTSPRECHUNG	Betina Kirsch Geschäftsführerin des AGV, München	
ARBEITSKREIS NORMUNG	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV, 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,
München

VEREINIGUNG DER SÄCHSISCHEN WIRTSCHAFT (VSW)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Gerhard Müller
Vorsitzender des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen Sachsen,
Dresden

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN (UVN_{ord})

VORSTAND

MITGLIED

Eberhard Sautter
Vorsitzender der Vorstände
HanseMerkur,
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)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

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

LANDESVEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE NORDRHEIN-WESTFALEN (UNTERNEHMER NRW)

VORSTAND

MITGLIED

Oliver Schoeller
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

Dr. Ulrich Knemeyer
Vorsitzender des Vorstandes
VGH Versicherungen,
Hannover

VORSTAND

MITGLIED

Knud Maywald
Vorsitzender des Vorstandes
Öffentliche Versicherungen Braunschweig,
Braunschweig

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,
München

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

Dr. Volker Leienbach
Köln

VERTRETERVERSAMMLUNG
Ordentliche Mitglieder

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer des AGV,
München

Hans Grundmeier
Springe

Dr. Olaf Kirschnek
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen,
Dresden

Stellv. Mitglieder

Marion Engelhardt
Braunschweig

Thomas Kistenmacher
Abteilungsleiter
Personalwirtschaft
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Dirk Rust
Personalleiter
VGH Versicherungen,
Hannover

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

BUNDEARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR REHABILITATION

MITGLIEDERVERSAMMLUNG

ORDENTLICHES MITGLIED

Betina Kirsch
Geschäftsführerin des AGV,
München

ARBEITS- UND SOZIALGERICHTSBARKEIT

BUNDESARBEITSGERICHT

EHRENAMTLICHE RICHTER

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV,
München

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV,
München

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

INSURANCE EUROPE

SOCIAL DIALOGUE PLATFORM

VORSITZENDER

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV,
München

DELEGIERTE

Kerstin Römelt
Referentin des AGV,
München

EUROPÄISCHE KOMMISSION – SOZIALER DIALOG

INSURANCE SECTORAL SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (ISSDC)

PRÄSIDENT

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV,
München

DELEGIERTE

Kerstin Römelt,
Referentin des AGV,
München

EUROSTAT

EUROPEAN STATISTICAL ADVISORY COMMITTEE (ESAC)

MITGLIED

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer des AGV,
München

EUROFOUND

MANAGEMENT BOARD

MITGLIED

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV,
München

GEWERKSCHAFTEN

VER.DI – ORDENTLICHE MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION VERSICHERUNGEN



> Christoph Schmitz |
Bundesfachbereichsleiter
und Bundesvorstands-
mitglied,
Berlin



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

> **Baden-Württemberg**
Petra Bleile
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Martina Hillecke
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 Deutschland AG,
München

Matthias Wolff
ERGO Direkt AG,
Nürnberg

> **Berlin-Brandenburg**
Thomas Büschert
Allianz Deutschland AG,
Berlin

> **Hamburg**
Elina Ahrweiler
Basler Versicherungen,
Hamburg

Andreas Bachmann
Generali Deutschland 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

Heike Strobel
Allianz Deutschland AG,
Frankfurt am Main

> **Niedersachsen/Bremen**
Sarah Klingl
Allianz Deutschland AG,
Hannover

Katrin Langner
HDI Kundenservice AG,
Hannover

Henry Reemts
Talanx AG,
Hannover

> **Nord**
Kerstin Ecksmann
Provinzial NordWest
Versicherungen,
Kiel

> **Nordrhein-Westfalen**
Sören Börding
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Ines Hollendieck
AXA Konzern AG,
Köln

Maik Hornig
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Ralf Lammers
R+V Versicherung AG,
Münster

Martina Priebe
AXA Versicherung AG,
Düsseldorf

Norbert Quenders
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Duisburg

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 Versicherungsgewerbe, Köln

Martin Adam
Hamburg

Dirk Balzer
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
Dessau

Nicolé Benzinger-Henzler
Württembergische
Versicherung AG,
Stuttgart

Manuela Franz-Fiedler
Sparkassen-
Versicherungen Sachsen,
Dresden

Peter Daniel Forster
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Ute Koser
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Johann Lindmeier
Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG,
München

Sabine Müllers
Barmenia
Versicherungen,
Wuppertal

Ina Pabst
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG,
Nürnberg

Matthias Rickel
Talanx AG,
Hannover

Matthias Rottwinkel
Gothaer Kranken-
versicherung AG,
Köln

Heike Rottmann
Barmenia
Versicherungen,
Wuppertal

Danny Seriot
Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
Neubrandenburg

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
Versicherungsgruppe,
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.

- 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.

§7 Vorstand

- 1 Der Vorstand bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik, insbesondere trifft er die wesentlichen tarifpolitischen Entscheidungen und schließt mit den Gewerkschaften Tarifverträge ab. Er stellt die Jahresrechnung und den Haushaltsplan auf und legt sie der Mitgliederversammlung zur Genehmigung vor. Er bestellt den Hauptgeschäftsführer und die Geschäftsführer und regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen. Der Vorsitzende, die drei stellvertretenden Vorsitzenden und das Geschäftsführende Vorstandsmitglied stellen den Vorstand 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	G. Peschke Druckerei GmbH Parsdorf Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers, München 2021

