AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

2022 // 2023

Geschäfts-
bericht

Der anhaltende Krieg in der Ukraine hat tiefgreifende Folgen für die Sicherheitsarchitektur in Europa. Kaufkraftverlust aufgrund der historisch hohen Inflation, Straffung der Geldpolitik und die Energiekrise belasten die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland. Der Sachverständigenrat erwartet für 2023 ein Wachstum von 0,2 % bei nur allmählich rückläufiger Inflation.

Die Beitragseinnahmen in der Versicherungswirtschaft sind im Jahr 2022 um 0,7 % gesunken – relativ moderat angesichts des schwierigen Marktumfeldes. Realeinkommensverlust und Normalisierung des Zinsniveaus dämpften insbesondere das Lebensversicherungsgeschäft. Nachhaltigkeit, Klimawandel und Fachkräftemangel sind Trends, die den Versicherungssektor zukünftig prägen werden.

Das Jahr 2022 war für die Tarifpolitik der deutschen Versicherungswirtschaft ein historisches Jahr: Erstmals wurden zwei Gehaltstarifverträge für den Innendienst in einem Jahr abgeschlossen. Grundlage für den zweiten Abschluss am 4. Dezember 2022 war die zuvor vom Gesetzgeber neu geschaffene Inflationsausgleichsprämie (steuer- und beitragsfreie Sonderzahlung von bis zu 3.000 € bis Ende 2024). Das Ergebnis des zehnstündigen Gesprächs von AGV und ver.di: Laufzeitverlängerung des Tarifvertrages um 12 Monate bis 31. März 2025, d. h. die Versicherer erhalten Planungssicherheit bis Ende 2024. Die Arbeitgeber leisten eine tarifliche Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.000 €. Zusätzlich empfehlen die Tarifvertragsparteien, die restlichen 1.000 € im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Die Tarifgehälter werden ab 1. September 2024 um 3 % erhöht. Für die rund 31.000 Außendienstangestellten wurde der Tarifvertrag „gespiegelt" und läuft bis Ende Februar 2026.

Die Vernetzungsfunktion des Arbeitsgeberverbandes gewann in den letzten Jahren weiter an Bedeutung. Gleichzeitig schaffte die digitale Transformation im Veranstaltungsbereich eine neue Flexibilität und Reichweite. Digitale Formate wie u. a. „Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell", „INSURWOMEN@NETWORKS – Join in and share", dem digitalen Netzwerk für Frauen in Verantwortung, und diverse Arbeitskreise etablierten sich als feste Elemente des breitgefächerten Veranstaltungsangebotes. Die klassischen Tagungen fanden im abgelaufenen Geschäftsjahr erfreulicherweise mit großem Anklang in Präsenz und teilweise zusätzlich virtuell statt.

Der vorliegende Geschäftsbericht informiert umfassend über die Aktivitäten des AGV im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022/2023.

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

München, Juni 2023

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

03

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

18 Versicherungsstandorte

19 Beschäftigtengruppe und Frauenanteile

20 Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit, Teilzeitquoten

21 Qualifikation der Mitarbeitenden, Fluktuation und Fehlzeiten im Innendienst

22 Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft

23 Broschüre „Sozialstatistische Daten“

01

TARIFPOLITIK

06 Tarifabschluss Innendienst

08 Tarifabschluss Außendienst

04

02

EUROPA

12 AGV-Bericht aus Brüssel

05

PROJEKTE UND PUBLIKATIONEN

72 Publikationen des AGV

74 Das Verbandsmagazin vis a vis

75 werde #Insurancer 2022

76 AGV – Kurz nachgefragt

77 Die Versicherer als Arbeitgeber

78 AGV-Expertenkreis Diversity

06

VERBANDSORGANISATION

82 Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

83 Mitgliederverzeichnis

90 Vorstand

92 Geschäftsführung und das AGV-Team

98 Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes

99 Ausschüsse und Kommissionen

106 Regionalausschüsse (ARA)

117 Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen

123 Soziale Selbstverwaltung

126 Gewerkschaften

128 Satzung

VERANSTALTUNGEN

26 Veranstaltungskalender 2022/2023

28 Jahrestagung 2022 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz

32 AGV-Hüttenfest

33 Mitgliederversammlung 2022

36 Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

40 Gesundheitsforum

42 Jahresauftaktveranstaltung

50 Personalleitertagung Außendienst

54 Personalleitertagung Innendienst

56 VBG-Forum Finanzdienstleiter – Digitales, hybrides und agiles Arbeiten

59 Triple A

60 Inspiring Female Leadership

62 INSURWOMEN@NETWORKS

64 Forum Recruiting und Fachkräftemangel

65 Top Managerinnen Konferenz

69 Arbeitsrechtsweiterbildungen der DVA

GUTE TARIFPOLITIK: SELBST IN SCHWIERIGEN ZEITEN EINEN TRAGBAREN KOMPROMISS FINDEN.

01

TARIFABSCHLUSS

Tarifpolitik

TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifabschluss 2023 · 2024 · 2025 für den Innendienst

einschließlich Inflationsausgleichsprämie

Am 3. Dezember fand in Wuppertal ein zehnstündiges Gespräch zwischen dem AGV und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di statt. Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes wurde von Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV und Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen, geleitet.

Auslöser für dieses Gespräch war die vom Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit, allen Arbeitnehmern bis zum 31. Dezember 2024 – zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn – eine steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 € zu bezahlen.

Die Tarifvertragsparteien nahmen diese steuerliche Sonderregelung zum Anlass, in den geltenden Tarifvertrag – abgeschlossen am 2. April 2022, Laufzeit bis 31. März 2024 – einzugreifen und ihn wie folgt zu ergänzen:

- Verlängerung der Laufzeit des Tarifvertrages für den Innendienst um 12 Monate bis 31. März 2025. Diese Verlängerung der Laufzeit war Bedingung des AGV für die Bereitschaft, die Inflationsausgleichsregelung trotz gültiger Entgelttarifregelungen zu vereinbaren.

- Die Angestellten des Innendienstes sowie die Auszubildenden erhalten im Jahr 2023 und im Jahr 2024 eine steuer- und beitragsfreie Einmalzahlung (Inflationsausgleichsprämie) in Höhe von jeweils 1.000 €, zahlbar bis spätestens 31. März 2023 bzw. bis 31. März 2024. Teilzeitbeschäftige und Angestellte, deren Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, erhalten die Einmalzahlung anteilig.

- Angestellte in Elternzeit erhalten abweichend von der allgemeinen Regelung, unabhängig vom Umfang ihrer individuellen Arbeitszeit, zum maßgeblichen Stichtag (Auszahlungsmonat) eine Inflationsausgleichsprämie i.H.v. mindestens 800 € (2 x 400 €). 400 € davon sind bis spätestens 31. März 2023 und die anderen 400 € bis 31. März 2024 auszuzahlen. (Hinweis: Im Zuge einer Verhandlungsverpflichtung wurde dieser Teil am 2. März 2023 mit den Gewerkschaften vereinbart.)

- Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Versicherungsunternehmen, den durch den Gesetzgeber eingeräumten Rahmen des § 3 Nr. 11c EStG im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auszuschöpfen; eine rechtliche Verpflichtung erwächst hieraus nicht.

- Die Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) werden ab 1. September 2024 um weitere 3,0 % erhöht. Dies gilt auch für die Auszubildenden.

- Ferner wurden alle befristet vereinbarten Annexregelungen (ATzA, TV AÜG, TV Qualifizierung, TV Azubi-Übernahme, Arbeitszeitkorridor) um ein Jahr verlängert.

Aufgrund des Abschlusses vom 2. April 2022 erhöhen sich die tariflichen Personalkosten für die Innendienst-Angestellten im Jahr 2023 um 2,52 % gegenüber dem Jahr 2022. Durch den Abschluss vom 3. Dezember 2022 steigt diese Belastung auf 4,01 %; diese ist in Höhe von 1,65 % auf die lineare Erhöhung um 2,0 % ab 1. September 2023 und in Höhe von 3,28 % auf die beiden Einmalzahlungen (1.000 € im März und 500 € im Mai) zurückzuführen.

Im Jahr 2024 steigen die tariflichen Personalkosten für die Innendienst-Angestellten um 1,47 % gegenüber dem Jahr 2023.

TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifabschluss 2023 · 2024 · 2025 · 2026 für den angestellten Außendienst

Am 3. Dezember wurde ebenfalls ein neuer Tarifabschluss für den angestellten Außendienst in Wuppertal vereinbart.

- Laufzeit vom 1. Januar 2023 bis 28. Februar 2026 – 38 Monate.

- Die Beschäftigten des angestellten Außendienstes erhalten im Jahr 2023 und im Jahr 2024 eine steuer- und beitragsfreie Einmalzahlung (Inflationsausgleichsprämie) in Höhe von jeweils 1.000 €, zahlbar bis spätestens 31. März 2023 bzw. bis 31. März 2024. Teilzeitbeschäftige und Angestellte, deren Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, erhalten die Einmalzahlung anteilig. Hervorzuheben ist, dass die Angestellten des Werbeaußendienstes und des organisierenden Außendienstes bislang – aus systematischen Gründen – noch nie an einer Einmalzahlung beteiligt wurden. 2023 und 2024 partizipieren sie erstmals an der steuer- und beitragsfreien Inflationsausgleichsprämie.

- Anhebung der Mindesteinkommenssätze des § 3 Ziff. 1 GTV:

  Die Stufe 1, die nur für Angestellte des Werbeaußendienstes in den ersten beiden Jahren ihrer Unternehmenszugehörigkeit gilt, wird überproportional um 3,17 % ab 1. November 2023, um 2,19 % ab 1. November 2024 und um 3,0 % ab 1. November 2025 angehoben.

  Die Stufe 2 (für Angestellte des Werbeaußendienstes ab dem dritten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit) wird um 3,04 % ab 1. November 2023, um 2,05 % ab 1. November 2024 und um 3,12 % ab 1. November 2025 angehoben.

- Anhebung des Mindesteinkommens für die Mitarbeitenden des organisierenden Außendienstes gemäß § 3 Ziff. 2 GTV um 3,02 % ab 1. November 2023, um 2,02 % ab 1. November 2024 und um 3,06 % ab 1. November 2025.

- Anhebung des unverrechenbaren Mindesteinkommensanteils für den organisierenden Außendienst nach § 19 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV um 3,85 % ab 1. November 2023, um 2,78 % ab 1. November 2024 und um 3,60 % ab 1. November 2025.

- Anhebung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sonderzahlungen gemäß §§ 19 Ziff. 5 MTV und 22 Ziff. 3 MTV um 3,03 % ab 1. November 2023, um 2,02 % ab November 2024 und um 3,06 % ab November 2025. Die Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sozialzulage gem. § 19 Ziff. 2 MTV wird nicht angehoben.

- Anhebung der Höchstbeträge der Sonderzahlung gemäß § 19 Ziff. 5 MTV um 3,22 % (Stufe 1) bzw. 2,99 % (Stufe 2) bzw. 3,04 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2023, um 2,16 % (Stufe 1) bzw. 2,13 % (Stufe 2) bzw. 2,08 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2024 sowie um 3,05 % (Stufe 1), um 3,04 % (Stufe 2) bzw. 3,06 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2025.

- Anhebung der Höchstbeträge der Sonderzahlung gemäß § 22 Ziff. 3 MTV um 3,25 % (Stufe 1) bzw. 3,23 % (Stufe 2) bzw. 3,14 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2023, um 1,97 % (Stufe 1) bzw. 2,19 % (Stufe 2) bzw. 2,22 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2024 sowie um 3,09 % (Stufe 1), um 3,06 % (Stufe 2) bzw. 2,98 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2025.

- Anhebung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Krankenzulage und Krankenbeihilfe gemäß § 21 Ziff. 2 b und c MTV um 3,01 % ab 1. November 2023, um 1,99 % ab 1. November 2024 sowie um 2,98 % ab 1. November 2025.

- Anhebung des Höchstbetrages des Provisionsausgleichs für Eigengeschäfte pro tariflichem Urlaubstag gemäß § 22 Ziff. 2 Abs. 2 MTV um 10 € (= 2,94 %) ab 1. November 2023, um 10 € (= 2,86 %) ab 1. November 2024 und um 10 € (= 2,78 %) ab 1. November 2025.

Die Gewerkschaft Deutscher Bankangestelltenverband (DBV) hat sich am 5. Dezember 2022 entschlossen, die Tarifvereinbarung, welche am Sonntag, den 3. Dezember 2022 mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen worden ist, ebenfalls mit dem AGV zu vereinbaren.

02

BERICHT UND SOZIALER DIALOG

Europa

DIALOG AUF EUROPÄISCHER EBENE:
EIN WEG SOZIALPOLITISCHE THEMEN
KONSTRUKTIV VORANZUTREIBEN.

AGV-Bericht aus Brüssel

„Wir brauchen dringend ein europäisches Belastungsmoratorium – und kein ‚business as usual'"

Diese vor dem Hintergrund der Multikrisen von der Wirtschaft im Herbst 2022 erhobene Forderung wurde von der Europäischen Kommission ausweislich ihres Arbeitsprogramms 2023, das 43 neue Initiativen und 116 prioritär zu behandelnde Gesetzgebungsverfahren umfasst, augenscheinlich ignoriert.

Heftig diskutiert wurden die Vorstellungen der Europäischen Kommission zu einer europäischen **Wertschöpfungskettenregulierung**. Bereits ihr im Februar 2022 unter dem Titel „Corporate Sustainability Due Diligence" vorgelegter Richtlinienvorschlag ging mit seinen weitreichenden Vorschriften zu den Verpflichtungen von Unternehmen in Bezug auf tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt im Zusammenhang mit ihrer eigenen Geschäftstätigkeit, der Geschäftstätigkeit ihrer Tochterunternehmen und jener von Unternehmen in der Wertschöpfungskette und über die Haftung im Falle von Verstößen gegen diese Verpflichtungen deutlich über die Regelungen im deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hinaus. Noch weitergehend waren aber die Vorstellungen im Europäischen Parlament über eine europäische Wertschöpfungskettenregulierung. Dies zeigten zum einen die vorgeschlagenen Änderungen im Berichtsentwurf zu dem Richtlinienvorschlag, die sowohl eine Erweiterung des Anwendungsbereichs als auch eine Ausweitung des Pflichtenkatalogs vorsahen, sowie zum anderen die Vielzahl der Änderungsanträge, die die Mitglieder der beteiligten Ausschüsse anschließend einbrachten. In der im Dezember 2022 im Rat der Europäischen Union erzielten allgemeinen Ausrichtung zur EU-Wertschöpfungskettenrichtlinie wurden die Vorschläge der Europäischen Kommission dagegen zwar in Teilen verbessert, insgesamt überwogen aber nach wie vor die kritischen Punkte. Wann die Trilogverhandlungen beginnen, war angesichts der durch

die vielen Änderungsanträge verzögerten Abstimmung im Europäischen Parlament noch offen. Allerdings bestand im Europäischen Parlament ein großer Einigungswille und die Zielsetzung, das Verfahren noch innerhalb der Legislaturperiode der Europäischen Kommission zu beenden. Mit der Wertschöpfungskettenrichtlinie wird die Europäische Wirtschaft mit weiteren unproduktiven und bürokratischen Prozessen belastet, ohne dass dies irgendeinen positiven Effekt auf die sozialen oder ökologischen Verhältnisse haben wird. Sie ist ein Beleg für die weitere Entfremdung der Brüsseler Institutionen von der ökonomischen Basis des Kontinents.

Anfang **Februar 2023** nahm das Europäische Parlament den Initiativbericht an, der eine Überarbeitung der sogenannten **EBR-Richtlinie** zur Stärkung der Rechte der Europäischen Betriebsräte vorsieht. Die Richtlinie soll von der Europäischen Kommission bis Ende Januar 2024 überarbeitet werden. Die hierfür vom Europäischen Parlament unterbreiteten Vorschläge sind darauf gerichtet, Europäische Betriebsräte „handlungsfähiger und Entscheidungen der zentralen Leitung überprüfbarer" zu machen, indem insbesondere Möglichkeiten zur gerichtlichen Durchsetzbarkeit der Rechte, strengere Anforderungen an das Anhörungsverfahren und höhere Bußgelder bei Verstößen gegen die Rechte des Europäischen Betriebsrats geschaffen werden. Vorgeschlagen wird insbesondere auch die Einführung eines bisher nicht bestehenden Rechts des Europäischen Betriebsrats auf nationalen einstweiligen Rechtsschutz, auch wenn Unterrichtungs- und Anhörungsrechte des Betriebsrats verletzt wurden.

Das Europäische Parlament nahm Anfang Februar außerdem den Entwurf der **Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit** an und bestätigte damit das Verhandlungsmandat des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten für Trilogverhandlungen mit dem Rat, der trotz mehrfacher Versuche keine allgemeine Ausrichtung zur sogenannten Plattformarbeitsrichtlinie erzielen konnte und seine Positionsfindung noch unter schwedischer Ratspräsidentschaft weiterführen musste. Im Zentrum der kontrovers diskutierten Regulierung der Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie standen die statusrechtliche Einordnung von auf digitalen Plattformen tätigen Menschen sowie eine größere Transparenz bei der Nutzung von Algorithmen durch Plattformbetreiber. Besonders besorgniserregend waren die für die korrekte Bestimmung des Beschäftigtenstatus über die bereits sehr weitreichenden Vorstellungen der Europäischen Kommission in ihrem Richtlinienvorschlag vom Dezember 2021 noch hinausgehenden Vorschläge der Berichterstatterin in ihrem dem Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments im Mai 2022 vorgelegten Berichtsentwurf zur Plattformarbeits-Richtlinie.

Im **Januar 2023** trat die **Europäische Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung** (CSRD) in Kraft, mit der der Anwendungsbereich für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgeweitet, die Berichtsinhalte erweitert, die europäischen Reportingstandards stärker vereinheitlicht und eine verpflichtende externe inhaltliche Prüfung eingeführt wurden. Die Richtlinie muss innerhalb von 18 Monaten in nationales Recht umgesetzt werden, die neuen Regeln sollen für einige Unternehmen bereits für am oder nach dem 1. Januar 2024 beginnende Geschäftsjahre gelten. Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht wird die Unternehmen ein weiteres Mal mit erheblicher Bürokratie belasten und wegen des verfehlten Ansatzes keinerlei positive Wirkung auf ein nachhaltiges Wirtschaften haben. Stattdessen wird sich die Skepsis gegenüber Europa verstärken.

Bereits Ende **Dezember 2022** trat die Europäische Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften **(EU-Frauenquote)** nach offizieller Annahme durch das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union in Kraft. Der darin festgelegte Frauenanteil in privaten Unternehmen bestimmt, dass 40 % der Mitglieder in Aufsichtsräten oder 33 % in Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter Unternehmen in der Europäischen Union bis Ende 2026 weiblich sein müssen. Die Richtlinie ist innerhalb von

zwei Jahren in nationales Recht zu überführen soweit die Mitgliedstaaten – so wie Deutschland mit dem Zweiten Führungspositionengesetz – nicht bereits umfangreiche Maßnahmen umgesetzt und eine Frauenquote eingeführt haben. Im Dezember 2022 wurde überdies eine Einigung im Rahmen der Trilog-Verhandlungen über den seit März 2021 von der Europäischen Kommission vorgelegten **Entwurf einer EU-Lohntransparenz-Richtlinie** erzielt. Kernelemente der Richtlinie sind zum einen die Optimierung der Lohntransparenz und zum anderen die bessere gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen für Opfer von Lohndiskriminierung.

Die vorgesehenen Vorschriften gehen weit über die Regelungen des deutschen Entgelttransparenzgesetzes hinaus, sehen keine Erleichterungen für tarifgebundene Unternehmen vor und enthalten nur an wenigen Stellen „Schwellenwerte" ab deren Überschreitung die Regulierung erst greift. Nach Inkrafttreten der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten drei Jahre Zeit, diese in nationales Recht umzusetzen. Die Europäische Kommission schlug im Dezember 2022 außerdem zwei **Richtlinien zu nationalen Gleichstellungsstellen** vor. Die Gleichstellungsstellen sollen Diskriminierungsfälle untersuchen und Stellungnahmen abgeben oder verbindliche Entscheidungen erlassen und in Diskriminierungsverfahren auch vor Gericht tätig werden können.

Im **Oktober 2022** trat die seit 2020 diskutierte **Europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne** in Kraft. Zwar kann die Europäische Union den Mitgliedstaaten bei dem Thema Mindestlohn an sich keine Vorschriften machen. Die Richtlinie gibt aber für Mitgliedstaaten, in denen bereits ein Mindestlohn gilt und in denen weniger als 80 % der Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge reguliert sind, vor, einen Rahmen festzulegen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft und einen „Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen" zu

erstellen. Außerdem müssen die Mindestlohn-Staaten Verfahren für die Festlegung und Aktualisierung ihrer gesetzlichen Mindestlöhne schaffen. In Deutschland ist dies grundsätzlich bereits durch die gesetzlichen Kompetenzen der Mindestlohnkommission geschehen. Bei der Festlegung und Aktualisierung des Mindestlohns müssen nach der Richtlinie aber nunmehr bestimmte Kriterien berücksichtigt werden, die das deutsche Mindestlohngesetz bisher nicht vorsieht.

Im Fokus der im Rahmen **des Sektoralen Sozialen Dialogs** zwischen den Sozialpartnern der europäischen Versicherungswirtschaft, InsuranceEurope, BIPAR, AMICE und UNI Europa, stattfindenden Gespräche stand die Frage, wie die Attraktivität der Versicherungsbranche für potenzielle Beschäftigte gesteigert werden kann und die Sozialpartner dafür sorgen können, dass die Branche mittel- und langfristig ausreichend qualifizierte Mitarbeitende gewinnen kann.

Die Arbeitgeberseite hatte diese Frage insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Entwicklung und den angesichts der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Versicherungsgesellschaften deutlich erhöhten Bedarf an eigenen Angestellten im Bereich der Informationstechnologie angestoßen.

WIR FRAGEN – UNSERE MITGLIEDER ANTWORTEN: ZENTRALE PERSONALKENNZAHLEN LIEFERN EINEN BRANCHENÜBERBLICK.

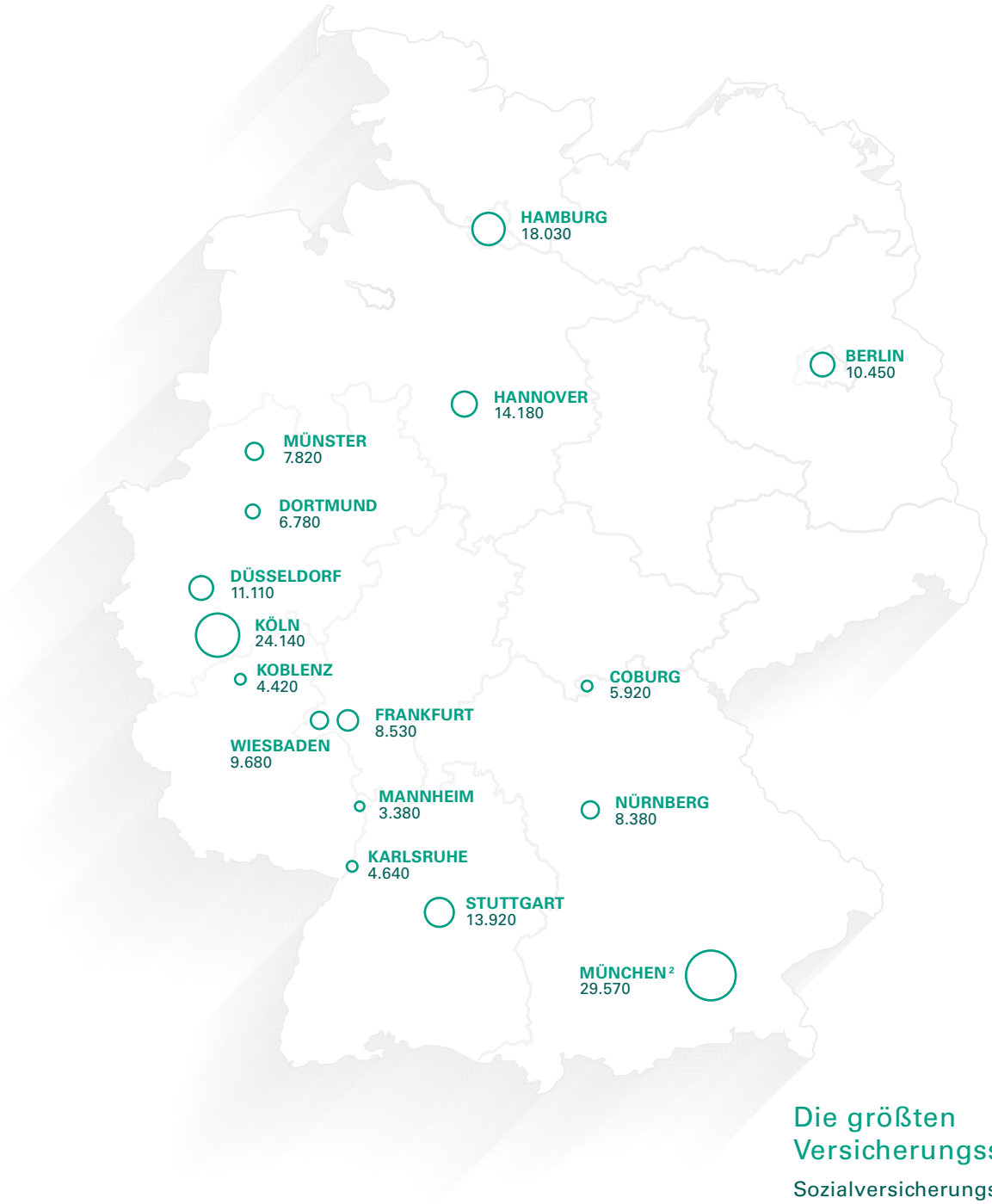
03

DATEN, ZAHLEN, FAKTEN

Sozialstatistische Daten

Beschäftigte in der Versicherungsbranche

Versicherungsstandorte



STICHTAG 30.06.2022

[1] Städte mit mehr als 3.000 Arbeitnehmern im Versicherungsgewerbe.
[2] Inklusive Unterföhring bei München.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den AGV

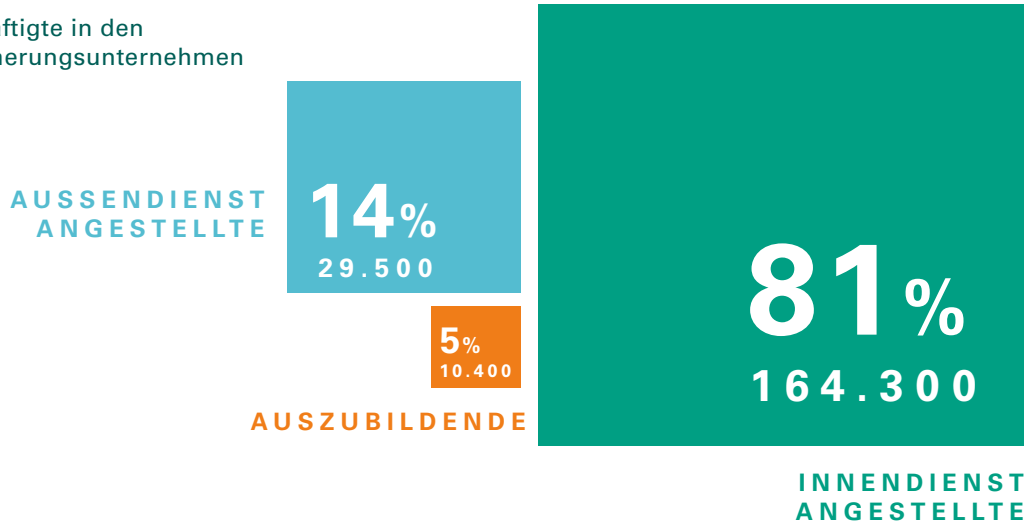
Die größten Versicherungsstandorte [1]

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Versicherungsunternehmen und dem -vermittlergewerbe

STICHTAG 31.12.2022

Beschäftigtengruppe

Beschäftigte in den Versicherungsunternehmen



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

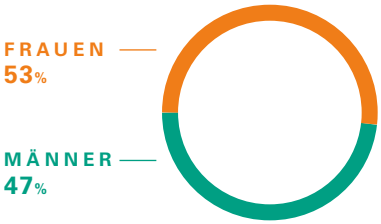
GESAMT BELEGSCHAFT **204.200**

STICHTAG 31.12.2022

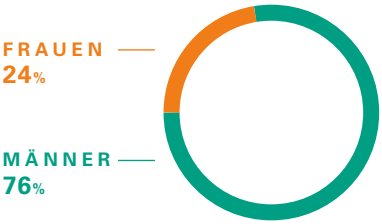
Frauenanteile

Frauenanteil der Gesamtbelegschaft

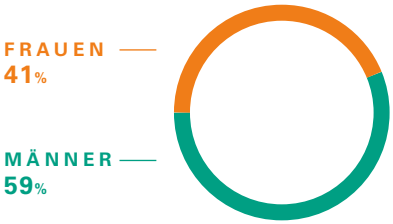
Innendienst



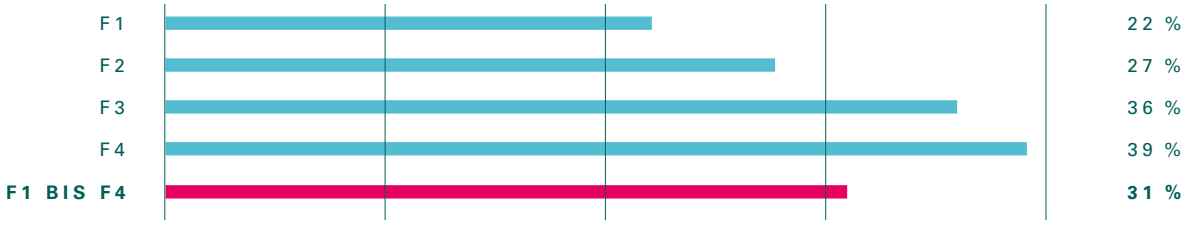
Außendienst



Auszubildende



Weibliche Führungskräfte im Innendienst



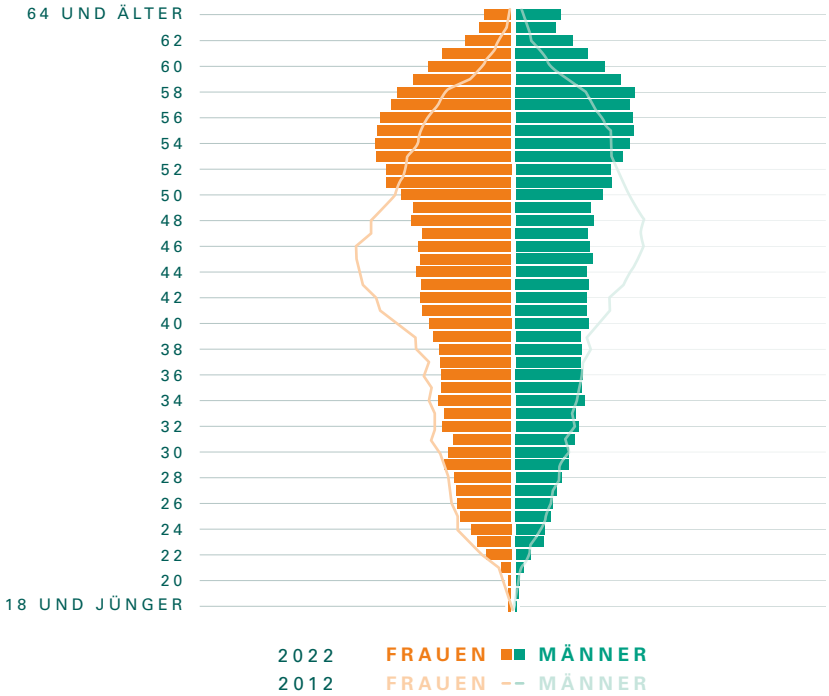
F1: 1. Führungsebene unter dem Vorstand usw.

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2022

STICHTAG 31.12.2022

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

Altersstruktur im Innendienst (ohne Auszubildende)



Alter

	Männer	Frauen	Gesamt
Innendienst (ohne Auszubildende)	46	45	45
Außendienst	46	43	45

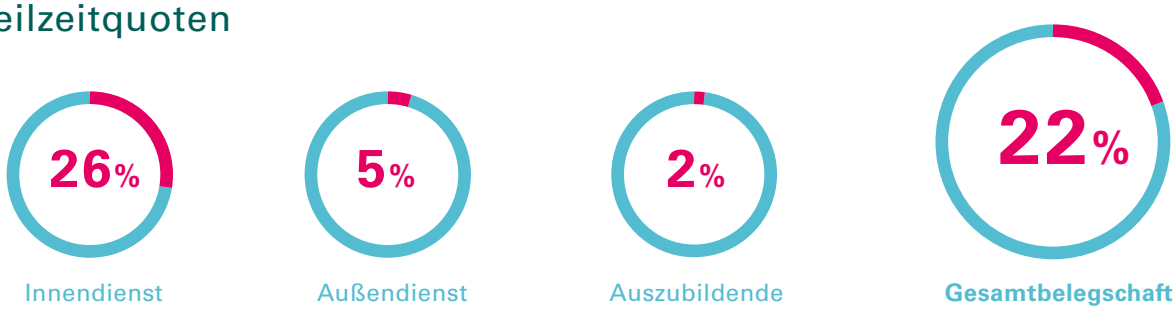
Betriebszugehörigkeit

	Männer	Frauen	Gesamt
Innendienst (ohne Auszubildende)	16	18	17
Außendienst	15	12	14

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2022

STICHTAG 31.12.2022

Teilzeitquoten

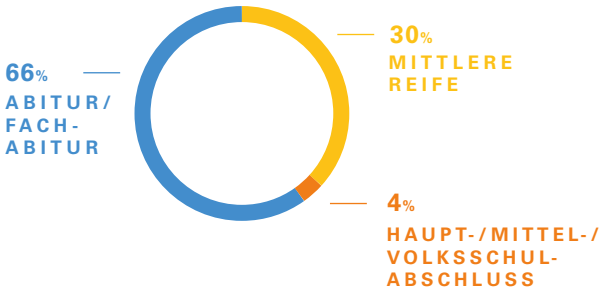


Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2022

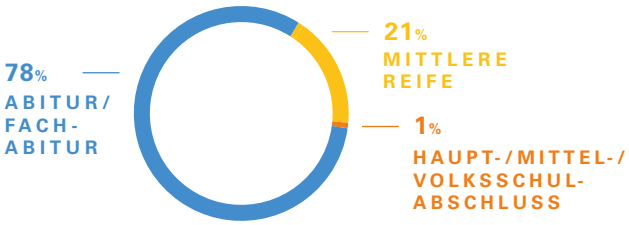
STICHTAG 31.12.2022

Qualifikation der Mitarbeitenden

Innendienst (ohne Auszubildende)



Auszubildende

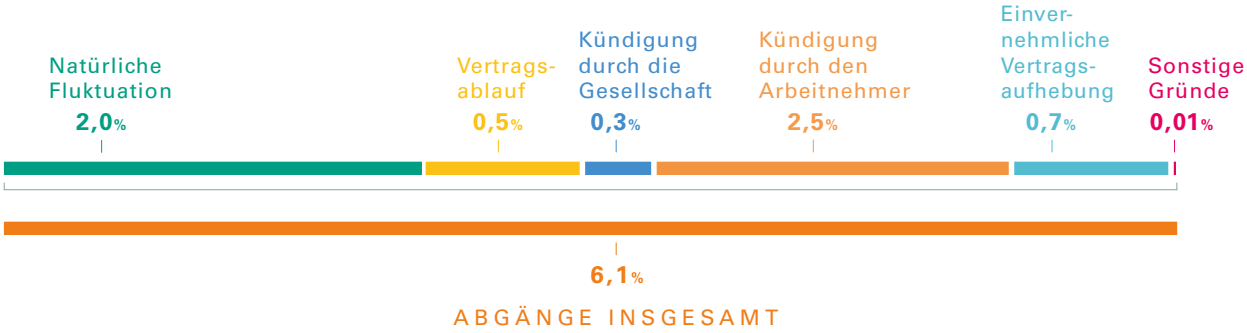


Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2022

STICHTAG 31.12.2022

Fluktuation im Innendienst

(ohne Auszubildende)



Quelle: AGV; Fluktuationserhebung 2022

STICHTAG 31.12.2022

Fehlzeiten im Innendienst

(ohne Auszubildende)

	in %	in Tagen
∅	6,8	17,2

Fehlzeiten wegen Krankheit mit und ohne AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag der Abwesenheit.

Quelle: AGV; Fehlzeitenerhebung 2022

Weitere Grafiken und Daten

www.agv-vers.de/statistiken

Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft

Die jährlich durchgeführten Erhebungen dienen zum einen dem Gewinn von Informationen über das Bildungsengagement der Versicherer, zum anderen ermöglichen sie den Teilnehmern das Benchmarking mit der Gesamtbranche.

Außerdem tragen die gewonnenen Informationen dazu bei, Bildungsgänge weiterzuentwickeln. Beide Umfragen enthalten jeweils einen standardisierten Teil sowie einen jährlich wechselnden Schwerpunkt zu aktuellen Themen.

Weiterbildungserhebung
Im allgemeinen Kennzahlenteil werden zum Beispiel die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen und die Weiterbildungsbeteiligung erhoben. Der nichtstandardisierte Teil beschäftigte sich 2021 mit der Weiterbildung während und nach der Pandemie, dem Einsatz von externen Lernplattformen sowie der brancheneigenen Fachwirt-Fortbildung.

Ausbildungserhebung
Im standardisierten Kennzahlenteil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Übernahmequoten sowie der Erfolg der Abschlussprüfung erfasst. In 2021 lag der Schwerpunkt im offenen Teil auf den Themen Duales Studium und Ausbildung während der Corona-Pandemie.

Ausgewählte Ergebnisse der Aus- und Weiterbildungserhebung der Versicherungswirtschaft, die AGV und BWV gemeinsam durchführen, werden zukünftig als interaktive und animierte Reports auf der AGV-Homepage unter folgenden Links veröffentlicht:

www.agv-vers.de/ausbildungsumfrage

www.agv-vers.de/weiterbildungsumfrage

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalabteilungen der Versicherungsunternehmen auch alle Führungskräfte und Mitarbeitende 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 enthält 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

04

AGV-EVENTS: VOR ORT, DIGITAL, HYBRID – VOM KENNENLERNEN, WIEDERSEHEN UND VERNETZEN.

VIRTUELL, HYBRID, PRÄSENZ

Veranstaltungen

27. – 28.04.2023
10.05.23
Personalleiter Tagungen Innendienst

JULI 22
AUGUST 22
SEPTEMBER 22
JANUAR 23
FEBRUAR 23
MÄRZ 23
APRIL 23
MAI 23

09.02.23
Forum Recruiting und Fachkräftemangel

24.01.23
26.01.23
Jahresauftakt-veranstaltung

08.12.2022
AGV-Webtalk „Inspiring Female Leadership“ Dr. Susanne Pauser

18.08.2022
VBG-Forum Finanzdienstleister

16.09.2022
Jahrestagung für die Personalvorstände

26.07.2022
15.02.2023
INSURWOMEN @NETWORKS

16.09.2022
Hüttenfest

13.07.2022
05.12.2022
Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

13.07.2022
Mitglieder-versammlung

28.06.2022
04.07.2022
22.09.2022
08.11.2022
07.12.2022
12.12.2022
12.01.2023
16.02.2023
01.03.2023

Triple A – AGV
Arbeitsrecht Aktuell

12.07.2023

Mitglieder-
versammlung

JUNI 23

JULI 23

AUGUST 23

23. – 24.05.2023

Top Managerinnen-
konferenz

28.11.2022

Gesundheitsforum

DEZEMBER 22

22. – 23.11.2022
09. – 10.11.2022

Personalleitertagung
Außendienst

NOVEMBER 22

OKTOBER 22

21.09.2022

AGV-Webtalk „Inspiring
Female Leadership“
Dr. Monique Radisch

Virtuelle Veranstaltung
Präsenz-Veranstaltung

Jahrestagung 2022 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz

Nach vierjähriger, corona-bedingter Pause haben sich die Personalvorstände der deutschen Versicherungswirtschaft Mitte September in München getroffen. Zwei inspirierende Vorträge und eine Podiumsdiskussion mit neuen Akzenten erwarteten sie.

Prof. Dr. Isabell Welpe
Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München

Nicht die Stärksten überleben, sondern die, die sich anpassen können

Isabell Welpe, Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München: Ohne Anpassung an neue Erfolgsfaktoren haben Unternehmen mittelfristig keine Chance zum Überleben. Für eine erfolgreiche Anpassung bedarf es neben einer Vision, Fähigkeiten, Anreizen und Ressourcen auch eines Aktionsplans. Aufgabe der Führungskräfte ist es, die Mitarbeitenden bei der Umsetzung dieser Erfolgsfaktoren mitzunehmen. Klar ist, dass virtuelle Arbeit auch langfristig erhalten bleibt. Studien haben gezeigt, dass Arbeit außerhalb des Büros häufig mit weniger Ablenkung einhergeht. Das Büro wird zukünftig mehr dem sozialen Miteinander dienen, effektiv gearbeitet wird woanders.

Führungskräfte heute müssen überzeugen, nicht anordnen!

Führen mit konkreten Zielen hat sich im virtuellen Zeitalter nicht bewährt, denn häufig konzentrieren sich Mitarbeitende dann nur noch auf die Zielerreichung, was innovatives Verhalten verhindert. Wichtig ist es stattdessen, über-

flüssige und nutzlose Regeln und Prozesse abzuschaffen und neue Gewohnheiten zu etablieren. Meetings sollen auf maximal sieben Teilnehmer begrenzt werden, so kurz wie möglich, jedenfalls nicht länger als 25 Minuten sein und zusammengerechnet nicht mehr als zehn Stunden in der Woche dauern. Eine gute Teamleistung ist davon abhängig, dass Klarheit über Rollen, Aufgaben und Prozesse herrscht. Aber auch Vertrauen und Commitment sind wesentliche Erfolgsfaktoren virtueller Führung.

Führung – neue Wege gehen!

In einer Podiumsdiskussion tauschten sich **Isabell Welpe, Fränzi Kühne** (Vorständin der edding AG, Aufsichtsrätin und Autorin) und **Wolfgang Reichel** (Vorstandsvorsitzender der Lebensversicherung von 1871) dazu aus, wie die neue Führung in der Praxis aussehen sollte. Das Gespräch wurde von **Isabelle Kürschner**, Autorin und New-Work-Expertin, moderiert.

Aufgabe der Führungskräfte sei es, die Vision des Unternehmens für die Mitarbeitenden zu übersetzen und zu erklären, was der Beitrag des Einzelnen sein könne. Die Zeit, welche die Führungskraft dafür mit den Mitarbeitenden verbringe, sei Teil der Führungsrolle und dürfe nicht als unnütze Last empfunden werden. Wichtig sei, den Mitarbeitenden dann auch Raum zu geben, sich auszuprobieren. Ein zu enges Korsett durch die Führungskraft schließe Innovation aus.

One-size-fits-all-Konzepte sind nicht zielführend

Für jedes Unternehmen müssten individuelle Lösungen gefunden werden. Erfolgreiche virtuelle Führung setze bessere Strukturen und vor allem eine funktionierende Technik voraus. Dies gelte umso mehr, wenn auch die Führungskraft in Teilzeit arbeite. Fränzi Kühne zum Beispiel teilt sich ihren Vorstandsposten mit einem Kollegen. Das sei gut machbar, setze aber voraus, dass man sich viel abspreche.

Es erfordere mehr Mut der Unternehmen, auch solche ungewöhnlichen Konstellationen möglich zu machen; dies gelte vor allem dann, wenn man sich mehr Frauen in Führungspositionen wünsche.

Ein Nachteil des virtuellen Arbeitens sei der Wegfall von Zufallsbekanntschaften im Büro, auch die Vermittlung der Unternehmenskultur in der Belegschaft gestalte sich schwieriger. Daher sei es hilfreich, immer mal wieder in Präsenz zusammenzutreffen. Dafür müsse der Arbeitgeber Anlässe schaffen, welche die Menschen motivierten, ins Büro zu kommen.

Karriereplanung setzt gutes Timing voraus

Wer seine Karriere plane, sollte eine gewisse Präsenzzeit grundsätzlich einplanen, da Karriere immer auch eine gewisse Vernetzung voraussetze. Möglicherweise liege hierin ein Nachteil für Frauen, die oft die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, intensiver nutzten, um auch die familiären Pflichten besser unter einen Hut zu bekommen. Sie wären als Entwicklungskandidatinnen möglicherweise nicht ausreichend sichtbar, wenn es zu wenig Präsenzzeit geben sollte.

Wolfgang Reichel
Vorsitzender des Vorstandes, Lebensversicherung von 1871 a.G. München

Fränzi Kühne
Vorständin der edding AG

Folgen des Krieges in der Ukraine: Von der Friedensordnung zur Konfliktordnung

Die Friedensordnung der letzten 30 Jahre sei vorbei. Der Versuch, ein „Haus in Europa mit Russland“ zu bauen, sei gescheitert. Die Hoffnung, wenn wir nur genug zusammenarbeiten, dann „würde Russland wie wir“, hätte sich nicht erfüllt. Es stehe fest, dass es mit Russland zukünftig keine wertebasierte Partnerschaft mehr geben könne, jedenfalls so lange, wie Putin an der Macht sei.

Dr. Claudia Major
Leiterin Forschungsgruppe Sicherheitspolitik der Stiftung Wissenschaft und Politik

Das Ende des Krieges bedeutet nicht Frieden

Wenn der Krieg irgendwann zu Ende gehe, sei ein langjähriger Konflikt mit Russland absehbar, der sich auf alle Bereiche des Lebens beziehe. So müssten wir mit Aggressionen gegen unsere Gesellschaft in Form von Cyberattacken, gezielter Platzierung von Falschinformationen und Angriffen auf die kritische Infrastruktur rechnen.

Tagungsleiter Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

Raus aus der geoökonomischen Kuschelecke!

Für eine langfristige Stabilität sei es erforderlich, die einseitige Abhängigkeit von einzelnen Staaten aufzugeben und eine größere Diversifizierung der Handelspartner anzustreben. Das sei unbequem, aber das Modell „Produktion aus China, Sicherheit aus den USA und Energie aus Russland“ habe ausgedient.

Zur neuen Konfliktordnung gehöre auch, dass einsatzfähige Streitkräfte in Europa aufzubauen seien, die die Sicherheit der Grenzen wirklich schützen könnten. Man müsse leider anerkennen, dass militärische Macht wieder einen großen Wert habe. Die NATO brauche eine Lebensversicherung für ihre Mitgliedstaaten, dies sei nur durch eine Steigerung des Verteidigungshaushaltes der Länder zu gewährleisten.

Deutschland sollte in dieser neuen Ordnung eine starke Führungsrolle übernehmen, an die sich die kleineren Staaten andocken könnten.

Dr. Marko Brambach
Mitglied des Vorstandes, Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Sirka Laudon
Mitglied des Vorstandes, AXA Konzern AG

Dr. Helen Reck
Mitglied des Vorstandes, HUK-COBURG Versicherungsgruppe

Dr. Isabelle Kürschner
Beraterin und Auditorin

Ulrich Leitermann
Vorsitzender der Vorstände, SIGNAL IDUNA Gruppe

LEADERSHIP
IM NEW NORMAL

AGV-Hüttenfest

Alle zwei Jahre lädt der AGV zu einem Hüttenfest in die Almhütte auf der Galopprennbahn München-Riem: die Personalvorstände der Branche, die Mitglieder der AGV-Gremien (darunter auch viele Personalleiterinnen und -leiter), Gewerkschafter, Personalberater, Hochschulprofessoren, Rechtsanwälte und die Repräsentanten der Verbände, mit denen der AGV im Tagesgeschäft zusammenarbeitet.

Eine wahrlich bunte Schar! Am 16. September, zwei Tage vor Eröffnung des Oktoberfestes, stieg das dritte Hüttenfest – vier Jahre nach der letzten Veranstaltung. Aufgrund der Corona-Pandemie ist das Hüttenfest im Jahr 2020 ausgefallen.

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

13. JULI 2022

Mitglieder-versammlung 2022

Andrea Nahles
Vorsitzende des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

Die Versicherungswirtschaft als „Fast-Nur-Zahler“

Gastrednerin der diesjährigen Mitgliederversammlung von AGV und BWV war die – zum damaligen Zeitpunkt noch designierte, seit 1. August 2022 amtierende – Präsidentin der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles.

AGV-Vorsitzender Andreas Eurich zu Andrea Nahles:
„Die deutsche Versicherungswirtschaft ist Ihr bester Kunde. Wir haben eine Tarifbindung von deutlich über 90 %. Wir sind nicht nur Nettozahler, sondern vermutlich sogar Fast-Nur-Zahler in die deutsche Arbeitslosenversicherung, denn es dürfte nach unseren Erhebungen nur ganz wenige Versicherungsangestellte geben, die sich nach dem Ausscheiden aus einem Versicherungsunternehmen arbeitslos melden. Und wir mussten die Kurzarbeit nicht nutzen. Deutschland hatte während der Corona-Pandemie in der Spitze sechs Millionen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter. Aus der Versicherungswirtschaft war kein einziger dabei. Wir hatten Kurzarbeit Null Null.“

Andrea Nahles über den deutschen Arbeitsmarkt:
„Wir haben die höchste Erwerbstätigkeit Älterer seit 25 Jahren. 77 % der älteren Arbeitnehmer sind heute in Arbeit, 2004 waren es nur 50 %.“
Deutschland konnte den Spitzenplatz bei der Erwerbstätigkeit von Frauen erobern und die Skandinavier dort ablösen. Wermutstropfen: 60 % der Arbeitnehmerinnen sind nur in Teilzeit tätig.

50 % des Beschäftigungsaufbaus in den letzten Jahren erfolgte durch Zuwanderung aus Südosteuropa. Die Kurzarbeit hat sich als eine äußerst wertvolle Stütze des Arbeitsmarktes erwiesen. Die Betroffenen hatten innerhalb von zehn Tagen ihr Geld.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit um 5,2 % gesteigert.

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Digitalisierungsversprechen ernst nehmen!

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV:
„Jedes Jahr erstatte ich der Mitgliederversammlung Bericht. Und jedes Jahr rege ich mich dabei über arbeitsrechtliche Regulierungen der jeweiligen Bundesregierung auf. Heute rege ich mich über die Neufassung des sogenannten Nachweisgesetzes auf.

Im Koalitionsvertrag der Ampel steht:
Wir bringen eine umfassende Digitalisierung der Verwaltung voran. Wir wollen das Potenzial der Digitalisierung in Staat und Gesellschaft besser nutzen. Deutschland braucht einen umfassenden digitalen Aufbruch, Gesetze werden einem Digitalisierungscheck unterzogen usw. usw.

Die Europäische Union hat ihren Mitgliedstaaten auferlegt, ab 1. August 2022 alle Arbeitgeber zu verpflichten, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Inhalte über ihr Arbeitsverhältnis als bislang mitzuteilen, z. B. die Dauer einer vereinbarten Probezeit, die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten etc.

Und dann hat die Europäische Union ausdrücklich geregelt, dass die erforderlichen Informationen nicht nur in Papierform, sondern auch in elektronischer Form übermittelt werden können. Was macht der deutsche Gesetzgeber? Diese Erleichterung schlicht negieren!

Die Arbeitgeberinnen und -geber in Deutschland kommen auch künftig ihren Pflichten nur nach, wenn der Nachweis auf Papier schriftlich niedergelegt, die Niederschrift handschriftlich unterzeichnet und den Arbeitnehmerinnen und -nehmern im Original ausgehändigt wird. Nicht ausreichend ist, den Nachweis lediglich digital unterzeichnet zu übersenden. Auch die Übermittlung einer eingescannten Abschrift per E-Mail reicht nicht aus.

2022
MOTORWORLD | MÜNCHEN
AGV
BWV
Geschäftsbericht
Jahresmitgliederversammlung

BRANCHENBEIRAT 13. JULI 2022

Mitglied der Vorstände:

Ursula Clara Deschka
ERGO Deutschland AG

Sirka Laudon
AXA Konzern AG

Laura Gersch
Allianz Versicherungs-AG

„Women in Leadership & Culture“

Seit 2013 verfolgt der AGV-Branchenbeirat das Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen zu begeistern. Seitdem hat sich viel bewegt, kulturell mehr als auf die blanken Zahlen geblickt. Mit Unternehmenskultur befasst sich der AGV-Branchenbeirat schon lange, denn sie ist bedeutend für das Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Seit Herbst 2022 heißt der Beirat deshalb „Women in Leadership & Culture“ und besteht aktuell aus 31 Mitgliedern. Vorsitzende ist Ursula Clara Deschka, Vorstandsmitglied der ERGO Deutschland AG.

Laura Gersch, CFO der Allianz Versicherungs-AG, präsentierte bei der Sommersitzung des Branchenbeirats beeindruckende Zahlen darüber, wie die Allianz in den vergangenen 13 Jahren den Frauenanteil in allen Führungsebenen und im Vorstand gesteigert hat. Lag der Anteil an Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 2021 im Branchendurchschnitt bei 18,8 %, so könne die Allianz auf dieser Ebene einen Anteil von 31,3 % vorweisen. Auf Vorstandsebene betrage der Anteil an Frauen sogar 42,9 %. Hinter diesem Erfolg stehe eine klare Strategie: Diversität wird als Business Case betrachtet, nicht als „nice to have".

Diversität wird als Business Case betrachtet, nicht als „nice to have".

Im Top-Management sei man überzeugt, dass – über alle Units betrachtet – diverse Teams im Schnitt bessere Ergebnisse erzielen als Monokulturen.
Die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren seien: Klare Key Performance Indicators, „Tone from the Top" und „Walk the Talk". Ehrgeizige Ziele, die „von oben" wie Financials gemessen werden, ein vorausschauendes Talentmanagement, der Aufbau von Potenzialpools und eine gezielte Nachfolgeplanung hätten viel bewegt.

Es sei beispielsweise bei der Allianz ein No Go, wenn auf Potenziallisten keine Frauen stünden. Auch weibliche Vorbilder hätten insoweit eine nicht zu unterschätzende Rolle: Nach dem Prinzip „what you can see – you can be" ziehen Frauen im Management automatisch andere Frauen nach.

Passend zum neuen Namen des Beirats „Women in Leadership & Culture" berichtete Sirka Laudon, Vorständin People Experience bei AXA, über Transformationsmythen, die sich hartnäckig halten, aber grundlegend falsch sind. Die Erwartungshaltung an die Veränderungsbereitschaft der Belegschaft werde überschätzt.

Es brauche Köpfe mit Offenheit für Change, die so viel Energie entfalten, dass die anderen mitgerissen werden. Mit gezielten Nudges bekämen AXA-Mitarbeitende die Chance, ihre Komfortzone spielerisch zu verlassen, beispielsweise über Blind Date Lunches oder ein Improvisationstheater im Rahmen einer Managementkonferenz. Kultur allein ohne Strategie und dahinter geschaltete Prozesse werde für den Transformationsprozess überbewertet. Empowerment der Mitarbeitenden sei nicht „laissez-faire", sondern entstehe durch Selbstwirksamkeit im Team.

87 % der Mitarbeitenden bei AXA erlebten Befragungen zufolge, dass sie Entscheidungen selbst treffen können. Reverse Formate, in denen junge AXA-Talente den Vorstand challengen, hätten sich ebenso bewährt. Die kognitiv perfekt erklärte Changestory verspreche noch lange nicht, dass die Transformation funktioniere. Insgesamt würde es der Branche gut tun, den Changeprozess mit mehr Spaß und Kreativität zu betreiben. Der wirksamste Hebel für erfolgreiche Transformation sei immer noch der Kopf an der Spitze – der Changeleader.

BRANCHENBEIRAT 05. DEZEMBER 2022

„Women in Leadership & Culture“

Im Baltikum sind neun von zehn Versicherungsvermittlern Frauen

„Frauen im Vertrieb“ und „Agile Transformation“ waren die zentralen Themen der virtuellen Sitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“.

Der Versicherungsvertrieb muss genauso divers sein wie die Kundinnen und Kunden. Allerdings ist dies zurzeit noch nicht der Fall, dies verdeutlichten Ursula Clara Deschka und Annelie Wolfertz, ERGO Deutschland AG, anhand von eindrucksvollen Branchenzahlen: Während bei den Innendienstmitarbeitenden der Frauenanteil über 50 % beträgt, liegt dieser im angestellten Außendienst bei lediglich rund einem Viertel. Viele Frauen hätten immer noch Vorbehalte, eine Karriere im Vertrieb zu starten. Dabei würden gerade im Vertrieb Kompetenzen gefordert, die insbesondere Frauen mitbrächten. 2019 habe die ERGO das Projekt „Frauen im Vertrieb“ gestartet – mit der übergreifenden Zielsetzung, den Frauenanteil im ERGO-Vertrieb deutlich zu steigern.

Das Projekt enthält drei zentrale Säulen: Die erste ist das Thema Selbstständigkeit. Dabei geht es vorrangig um Rekrutierung. Die zweite Säule ist die tägliche Arbeit. Gibt es die Möglichkeit für Teilzeit oder Jobsharing? Wie flexibel kann ich arbeiten? Wie sieht das Karrieremodell aus? Und die dritte Säule ist das Thema Kultur und Reputation. Ursula Clara Deschka betonte, dass es vor allem auf das Mindset ankomme. Im Baltikum beispielsweise sei der Beruf des Versicherungsvermittlers weiblich dominiert – der Frauenanteil bei der ERGO betrage dort rund 90 %!

Clemens Vatter
Mitglied des Vorstands, SIGNAL IDUNA Gruppe

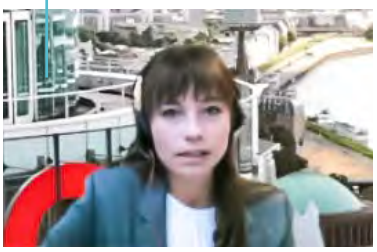
Von den kulturellen Erfahrungen bei der „Agilen Transformation bei SIGNAL IDUNA“ berichtete Clemens Vatter. In den vergangenen Jahren habe die SIGNAL IDUNA anhand des Strategieplans „Vision 2023“ verschiedene Bereiche auf agile Arbeitsabläufe umgestellt. Zunächst wurden rund 250 Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens aus ihren bisherigen Aufgaben herausgenommen, am Ende wirkten rund 1.000 Mitarbeitende in sog. Delivery Units, bestehend aus Squads, Tribes und Chaptern, mit.

Statt Projekte bis ins Detail von oben vorzugeben und durchzuplanen, sollen kleine Teams, besetzt mit unterschiedlichen Experten, in kleinen Schritten, dafür aber kreativer und schneller zum Ziel kommen – wie Mini-Start-ups.

Dabei würden gerade im Vertrieb Kompetenzen gefordert, die insbesondere Frauen mitbrächten.

Ursula Clara Deschka übergab am Ende der Sitzung den Vorsitz des Branchenbeirats an Ulrike Zeiler, Mitglied des Vorstandes der Allianz Versicherungs-AG, da sie ins Baltikum wechselte und Chief Executive Officer der dortigen ERGO-Gesellschaften wurde.

Annelie Wolfertz
Abteilungsleitung
Personal Vertrieb,
ERGO Deutschland AG



Ursula Clara Deschka
ehemaliges Mitglied
des Vorstands,
ERGO Deutschland AG

Ulrike Zeiler
Mitglied des Vorstandes,
Allianz Versicherungs-AG

CLEMENS VATTER BRACHTE FOLGENDE LEARNINGS:

- Große Sogwirkung durch die agile Transformation sowohl auf interne als auch auf externe Talente.
- Externe Talente, für die das Unternehmen zuvor nicht attraktiv gewesen wären, haben sich nach der Agilisierung beworben.
- Alte Silos wurden aufgebrochen, es drohen sich jedoch neue Silos zu bilden.
- Insgesamt gibt es jetzt mehr Dus und weniger Krawatten.

GESUNDHEITSFORUM

Gesund durch bewegte Zeiten

Das AGV-Gesundheitsforum ist eine Plattform für Betriebsärzte, Projektmanager des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sowie Personalleiter und -referenten, die das BGM im Unternehmen betreuen, um sich einmal im Jahr fachlich mit den Branchenexperten unternehmensübergreifend auszutauschen. Im November fand bereits das 7. AGV-Gesundheitsforum statt. Zum dritten Mal in Folge wurde rein virtuell getagt.

Über 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer folgten der Einladung des AGV. Im Mittelpunkt stand in diesem Jahr das Thema psychische Gesundheit der Beschäftigten. Inspiration für die BGM-Arbeit im eigenen Haus boten die beiden nachfolgenden Good-Practice-Beispiele.

Dr. Michael Gold
Moderator der Veranstaltung

Interessierte Selbstgefährdung und Entgrenzung

Manchmal sehen Beschäftigte aus Eigeninteresse am beruflichen Erfolg wissentlich dabei zu, wie ihr eigenes Arbeitsverhalten die persönliche Gesundheit gefährdet. Sie gehen freiwillig und oftmals unbewusst über ihre Belastungsgrenzen hinaus, da ihnen ihre Arbeit Spaß macht und sie extrem motiviert sind. Der damit verbundene zunächst als positiv empfundene Stress kann in einem schleichenden Prozess umschlagen.

Andrea Burchert aus dem Bereich Health and Safety der AXA berichtete über betriebliche Maßnahmen, die ihr Haus in der Vergangenheit genutzt hat, um psychischer Fehlbelastung entgegenzusteuern. Dabei standen unternehmensweite, allgemeine Schulungen im Vordergrund. Die Krux an diesem Vorgehen ist, dass die eigentliche Zielgruppe an solchen Schulungen nicht teilnimmt, weil sie sich dem Thema nicht bewusst ist, so Burchert. Deshalb wurde spezielles Coaching mit Fokus auf psychische Fehlbelastung in bereits bestehende BGM Angebote integriert. Das Intranet wurde beispielsweise um die Seite #WieGehtsDir erweitert, die Informationen, Tipps und Angebote rund um Resilienz bietet. Aktuell wird das „AXA Lotsenkonzept“ aufgebaut: Die Lotsen sind „Ersthelfer“ für die Seele, die überall im Unternehmen platziert werden. Sie haben keine therapeutische Ausbildung, sondern identifizieren Betroffene, sprechen sie an, dienen als Ansprechpartner und vermitteln Hilfsangebote. Die „AXA-Lotsen“ werden intern ausgebildet. Die Betriebsärztin vermittelt den „AXA-Lotsen“ Wissen zu möglichen Symptomen der Krankheiten.

Andrea Burchert
Spezialistin BGM,
AXA Konzern AG

Psychische Gefährdungsbeurteilung

„Die Gesundheit in der Allianz-Belegschaft wird mittels diverser Indizes und KPIs ganzheitlich gemessen", berichtet Julia Banzhaf-Strathmann, Betriebsärztin der Allianz. Das BGM-Team beobachtet die Kennzahlen regelmäßig und leitet entsprechende Maßnahmen ab. Für deren Übersetzung in die Belegschaft wurden deutschlandweit über 100 Gesundheitsbeauftragte auf Gruppenebene etabliert, die die Kollegen zum Thema Gesundheit sensibilisieren. Das zentrale BGM-Team hat so Multiplikatoren vor Ort installiert, um die BGM-Angebote voranzutreiben.

In 2022 wurde die psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB) neu aufgebaut. Sie wurde in den jährlichen Zyklus der Mitarbeiterbefragung, den Allianz Engagement Survey, integriert. Das sei ein schlanker Prozess, weil er vollständig digital abläuft und umfangreiches Reporting möglich mache.

Der klar definierte, transparente Prozess dieser PGB münde in verbindliche, vordefinierte Folgemaßnahmen: Auffällige Einheiten durchlaufen verpflichtend eine vertiefte Analyse der Umfrageergebnisse, Ursachenbestimmung und individuelle Folgemaßnahmen mit externer Unterstützung und Coaching. Die Maßnahmen finden eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten. Ein Vorteil der neuen PGB ist die Fokusverschiebung von Verhaltensprävention zu mehr Verhältnisprävention, die Arbeitsumgebung, -inhalte und -organisation berücksichtigt.

Dr. Julia Banzhaf-Strathmann
Head of Health,
Allianz SE

Am Puls der Beschäftigten

Aus der Unternehmensperspektive lässt sich der Gesundheitszustand anhand der Fehlzeitenquote der Beschäftigten messen. In der Historie der Fehlzeiten sei seit über 20 Jahren ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten, der mit dem Ausbruch der Pandemie unterbrochen wurde, so Julia Blank, AGV-Volkswirtin. In den Pandemiejahren 2020 und 2021 seien die Fehlzeiten im Vergleich zu den Vorjahren signifikant gesunken. Wie sich die Pandemie und die damit verbundene Transformation der Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt, zeigen die Ergebnisse der seit 2017 jährlich durchgeführten Befragung der Versicherungswirtschaft. Laut Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden sei die Gesundheit auf einem sehr hohen Niveau. Die Bemühungen des Arbeitgebers zum Wohlergehen der Beschäftigten werden sehr positiv wahrgenommen. Das Vernetzen mit Kollegen und der persönliche Austausch stehen traditionell im Mittelpunkt des Forums. Im digitalen Format war das in virtuellen Kleingruppen möglich.

Folgende Statements haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus ihren Kleingruppen mitgenommen und mit dem Plenum geteilt:

- Bewegte Pause virtuell bzw. hybrid durch Rückentrainer
- Erschöpfung ist individuell
- Entspannungseinheit mit der VR-Brille
- Themenmonate, die durch umfangreiche Angebote mit Leben gefüllt werden
- Mental Health First Aiders als neues Unterstützungsangebot
- Annahme der BGM Präsenzangebote ist stark zurückgegangen
- Gespräche zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geben gute Orientierung hinsichtlich des „Erschöpfungszustandes" der Belegschaft

Julia Blank

JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG

Der Arbeitsmarkt ist in Bewegung und fordert HR

Dr. Sebastian Hopfner

Zum 23. Mal hat der AGV im Januar die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu einer Jahresauftaktveranstaltung eingeladen – in Präsenz nach Köln und virtuell aus München. Mehr als 350 Personaler nahmen teil. Sebastian Hopfner, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, moderierte beide Formate. Die Referentinnen und Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten vor allem die Themen Urlaub, Arbeitszeit und Inflationsausgleichsprämie.

Einmal Urlaub immer Urlaub?

Hat der Urlaubsanspruch noch ein Verfallsdatum?
Im Rahmen von zwei – durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) initiierten – Vorabentscheidungsverfahren verschärfte der Europäische Gerichtshof (EuGH) Ende letzten Jahres die sogenannten Hinweispflichten im Urlaubsrecht ein weiteres Mal. Seit dem Jahre 2019 gilt, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzen müssen, ihre Urlaubsansprüche zu realisieren. Dieser Verpflichtung kommen Arbeitgeber nach, indem sie ihre Arbeitnehmer konkret und in völliger Transparenz rechtzeitig darauf hinweisen, ihren Jahresurlaub zu beantragen und auch zu nehmen, um auf diese Weise den Verfall am Ende des Kalenderjahres bzw. des 31. März des Folgejahres zu verhindern.

Im September 2022 verschärfte der EuGH diese Verpflichtung nun dahingehend, dass die Verjährung von Urlaubsansprüchen gegen zwingendes Unionsrecht verstößt, sofern der Arbeitgeber seiner Hinweisverpflichtung nicht nachgekommen ist. Folglich bestehen Urlaubsansprüche solange, bis durch den Ausspruch des entsprechenden Hinweises der Lauf der Verjährungsfrist ausgelöst wird.

In Bezug auf den Verfall von Urlaubsansprüchen bei andauernder Krankheit oder Erwerbsminderung legte der EuGH fest, dass die Urlaubsansprüche aus dem Jahr der Erkrankung bzw. des Eintritts der Erwerbsminderung nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber auch auf den Verfall dieser Ansprüche hingewiesen hat. Wurde dies versäumt, können die Verfallsfristen durch einen nachgeholten Hinweis ausgelöst werden.

Unternehmen sind also gehalten, diesen Hinweisverpflichtungen nachzukommen. Nur auf diese Weise kann der gesetzliche Verfall ausgelöst und das (endlose) Kumulieren von Ansprüchen verhindert werden.

Katharina Hausberger

Das große Bibbern

Wie die Versicherer auf die Energiekrise reagieren
80 % der Versicherungsunternehmen haben in diesem Winter bereits konkrete Energiesparmaßnahmen umgesetzt. Die am häufigsten genannten Maßnahmen sind die Absenkung der Raumtemperatur, die Reduktion des Warmwassers, die Umrüstung auf LED-Leuchtmittel und die Begrenzung der Außenbeleuchtung. Rund ein Drittel der Unternehmen hat sich entschieden, bestimmte Gebäudeteile ganz zu schließen und die Mitarbeitenden auf die restlichen Büros zu verteilen.

Simone Rehbronn

80 %
DER UNTERNEHMEN SETZTEN AUF
ENERGIESPAR-MASSNAHMEN

Um für einen möglichen Energienotfall bzw. Rationierungen vorbereitet zu sein, hat mehr als die Hälfte der Unternehmen einen Notfallplan erstellt, ein Viertel plant, einen solchen noch zu entwickeln. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft steht die Branche damit sehr gut da. Laut einer Ifo-Erhebung hat nämlich branchenübergreifend gerade einmal jedes dritte Unternehmen einen Notfallplan erstellt.

Arbeit ohne Ende?

Ylva Zimmermann

Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze und seine Auswirkungen

Ab 2023 gibt es bei vorgezogenen Altersrenten keine Hinzuverdienstgrenze mehr. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können also unbeschränkt neben dem Bezug einer vorzeitigen Altersrente hinzuverdienen, ohne dass dies Auswirkungen auf ihre Rentenhöhe hat. Bislang durften Arbeitnehmende nur 6.300 € neben einem vorzeitigen Bezug einer Altersrente hinzuverdienen, was dazu führte, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben einer vorzeitigen Rente faktisch nicht in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit arbeiteten, denn durch die teilweise Anrechnung war das Arbeiten in diesem Zeitabschnitt finanziell unattraktiv.

Die Hinzuverdienstgrenzen wurden in der Corona-Pandemie deutlich erhöht auf über 44.000 € und ab 2023 aufgrund des Fachkräftemangels komplett gestrichen. Dies wird dazu führen, dass zukünftig mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als bisher eine vorzeitige Altersrente beziehen und nebenher weiterarbeiten möchten.

Paragraf 15 Ziff. 6 Satz 1 Alt. 1 MTV sieht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente vor, ohne Differenzierung danach, ob eine vorzeitige Rente als Voll- oder Teilrente in Anspruch genommen wird. Zumindest bei geringen Teilrenten von z. B. 10 % erscheint diese Regelung vor dem Hintergrund der strengen Rechtsprechung zu Befristung und Altersdiskriminierung als zu weitgehend. Man wird hier eine einschränkende Auslegung dahingehend vornehmen müssen, dass die Beendigungswirkung nur dann eintritt, wenn der Arbeitnehmende wirtschaftlich abgesichert ist. Eine derartige wirtschaftliche Absicherung ist in Anlehnung an Paragraf 10 Abs. 2 MTV (Krankengeldzuschussleistungen) anzunehmen, wenn eine Teilrente von mindestens 90 % bezogen wird.

Mitarbeitende sollten darauf hingewiesen werden, dass sie einen vorzeitigen Altersrentenbezug beim Arbeitgeber rechtzeitig melden müssen. Dies ist vielen Arbeitnehmern nämlich gar nicht bewusst. Und wenn man sich über eine Weiterarbeit einigt, ist es wichtig, zu vereinbaren, dass nur auf die Rechtsfolge des Paragraf 15 Ziff. 6 Satz 1 Alt. 1 MTV verzichtet wird, die Beendigung nach Paragraf 15 Ziff. 6 Satz 1 Alt. 2 MTV – die Befristung auf das Regelrentenalter – aber weiterhin gilt.

Julia Blank

Fachkräftemangel und Demografie: Sind wir noch zu retten?

Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt

Seit Mitte 2022 spüren wir alle den Fachkräftemangel im alltäglichen Leben deutlich. Busse fahren seltener, Restaurants bieten teilweise nur noch Selbstbedienung und die Warteschlangen vor dem Security Check am Flughafen sind oft lang. Fehlendes Personal beeinträchtigt die Geschäfte von knapp der Hälfte aller deutschen Unternehmen akut, so das KfW-ifo-Fachkräftebarometer. Unternehmen machen weniger Umsatz als möglich. Die Wirtschaft steht „in der Warteschlange", der Arbeitsmarkt für Fach-

kräfte ist leergefegt: Ende 2022 waren laut Hochrechnungen 1,8 Millionen Stellen offen. Durchschnittlich dauert es fünf Monate, um eine bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als offen gemeldete Stelle zu besetzen.

Die Hauptursache für den Fachkräftemangel ist der demografische Wandel. Unsere Bevölkerung wird immer älter: Mehr Rentner und zu wenige Fachkräfte sind die Folge. Das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland wird laut Bevölkerungsvorausberechnungen der BA um bis zu neun Millionen Arbeitskräfte sinken. Gleichzeitig steigt der Fachkräftebedarf aufgrund des digitalen und ökologischen Wandels. Damit sich der Fachkräftemangel nicht in niedrigerem Wirtschaftswachstum niederschlägt, muss gegengesteuert werden durch eine weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung, der Arbeitszeiten und der Produktivität sowie eine signifikant höhere Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften.

1,8 Mio.
OFFENE STELLEN
ENDE 2022

Mitarbeitende finden, Mitarbeitende binden

Fachkräftegewinnung in der Versicherungswirtschaft
Der Fachkräftemangel trifft auch die Versicherungsbranche umfassend. Nicht nur Informatiker und Aktuare werden gesucht, auch bei Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen, Juristen und Mitarbeitenden in den Bereichen Assistenz, Marketing, Revision und HR besteht ein Defizit. Ursachen gibt es viele.

Neben Demografie, früherem Renteneintritt (in der Versicherungsbranche geht man im Durchschnitt mit 63 Jahren in Rente), Standort und Image ist „Frühfluktuation“ (wenn das Arbeitsverhältnis nur wenige Monate besteht) eine wichtige Ursache für fehlende Fachkräfte. Deshalb ist es nicht nur wichtig, die richtigen Bewerberinnen und Bewerber zu finden, sondern auch, die Mitarbeitenden frühzeitig an das eigene Unternehmen zu binden. Employer Branding in Verbindung mit Onboarding sind die Erfolgsfaktoren in Zeiten des Fachkräftemangels.

Olga Worm

Tobias Hohenadl

Drum teste, wer sich ewig bindet

Corona-Learnings für das zukünftige Arbeitsrecht
In den letzten zweieinhalb Jahren sind zahlreiche Urteile zu den unterschiedlichsten arbeitsschutzrechtlichen Fragestellungen im Bereich der Pandemie ergangen. Daraus lassen sich für die zukünftige Handhabung des betrieblichen Infektionsschutzes wichtige Leitlinien ableiten.

So wurde festgestellt, dass bei der Aufstellung von Hygienekonzepten die gegenwärtigen Arbeitsstättenregeln und Bekanntmachungen der Unfallversicherungsträger bei der Auslegung arbeitsschutzrechtlicher Normen zu berücksichtigen sind. Denn sollten Hygienekonzepte unbillig sein, muss der Arbeitnehmer diese nicht beachten und der Arbeitgeber kommt bei der Anordnung eines Betretungsverbots in Annahmeverzug. Wichtig ist auch, dass ein Hygienekonzept die Erlaubnis für die erforderliche Erfassung von Gesundheitsdaten bilden kann.

Bei betrieblichen Veranstaltungen, beispielsweise der Teilnahme an einem Sommerfest, kann der Arbeitnehmer aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ein Zugangsrecht ableiten. Allerdings ist es dem Arbeitgeber möglich, den Zutritt an die Einhaltung von Infektionsschutzmaßnahmen zu knüpfen. Entschieden wurde auch eine seit langem umstrittene Rechtsfrage: Ein Anspruch auf einen Arbeitsplatz im Homeoffice ergibt sich nicht automatisch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – auch nicht in Krisensituationen. Vielmehr ist es Sache des Arbeitgebers, wie er eine hausärztliche Empfehlung umsetzt.

Inflation auf Rekordniveau

Tarifpolitik mit Augenmaß war gefragt
Die Corona-Krise war noch nicht bewältigt, als der Ukraine-Konflikt ausbrach. Beides führte in 2022 – getrieben durch Lieferengpässe, den kriegsbedingten Anstieg der Rohstoffpreise und große Unsicherheiten auf allen Märkten – zu einem deutlichen Anstieg der Inflation. Zwischenzeitlich stieg sie auf ein 40-Jahres-Hoch.

Die Sozialpartner der Versicherungswirtschaft standen vor der Herausforderung, einen für beide Seiten tragbaren Kompromiss zu finden, der das Einkommen der Beschäftigten genauso im Blick hat wie die langfristige Kostenbelastung der Unternehmen, ohne eine sogenannte „Lohn-Preis-Spirale“ zu befeuern. Am Ende stand in dieser Ausnahmesituation eine ungewöhnliche Antwort: Trotz eines laufenden Tarifabschlusses aus April 2022 wurden im Dezember 2022 erneut Gespräche geführt. Impuls war die von der Politik geschaffene sozialversicherungs- und steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von maximal 3.000 €. Diese bietet die Möglichkeit, kurzfristig die Inflationsspitzen für die Beschäftigten abzufedern, ohne eine dauerhafte Belastung für die Unternehmen zu manifestieren.

Am Ende stand der Kompromiss: Ergänzend zum Abschluss von Anfang 2022 einigten sich die Sozialpartner darauf, dass zwei Drittel Inflationsausgleichsprämie in 2023 und 2024 zu zahlen sind. Die Entscheidung über eine mögliche Zahlung der letzten 1.000 € haben die Sozialpartner bewusst in die Hände der Unternehmen gelegt, um kein Unternehmen tarifpolitisch zu überfordern. Durch die zweite Vereinbarung verlängert sich die Planungssicherheit bis Anfang 2025.

Dr. Michael Gold

Das Nachweisgesetz in der Praxis

Rolle rückwärts bei der Digitalisierung
Mehr Fortschritt wagen. So lautet der Koalitionsvertrag der regierenden „Ampel". Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Digitalisierung. Umso erstaunlicher ist, dass das Verbot des Nachweises in elektronischer Form bei der Umsetzung der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie in das deutsche Nachweisgesetz beibehalten wurde. Ein Bärendienst für die innovative und in der Digitalisierung führende deutsche Versicherungswirtschaft! Gleichwohl besteht kein Grund zu übertriebener Sorge.

Die neuen, verschärften Anforderungen können beachtet werden, ohne dass die Unternehmen ihre Personalprozesse wesentlich umstellen müssen.

Zu empfehlen ist die „AGV-Methode": Die Nachweise sollten – sofern nicht schon in einem schriftlichen Arbeitsvertrag selbst erfüllt – mittels Verweistechnik und sogenannten „Sideletter" erteilt werden.

Dr. Benjamin Heider

Let's talk about Inflationsausgleichsprämie

Von der tariflichen Regelung bis hin zu betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten
Die tarifliche Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.000 € setzt voraus, dass am Monatsersten des Auszahlungsmonats Anspruch auf tarifliche Bezüge besteht. Tarifliche Stichtagsregelungen werden nie allen Sachverhalten gerecht, aber den Versicherungsunternehmen steht es selbstverständlich frei, in Härtefällen freiwillig zu zahlen. Unternehmen, die sich überlegen, die verbleibenden 1.000 € Inflationsausgleichsprämie „steuereffizient" zu zahlen, haben die Möglichkeit, bestehende Sonderzahlungen, die unter einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt stehen, hierdurch zu ersetzen.

Anders als die Verteilung der Inflationsausgleichsprämie nach Aspekten der „Bedürftigkeit" ist eine Verteilung nach Leistungsgesichtspunkten eher kritisch zu bewerten. Hier besteht nämlich die Gefahr der fehlenden steuerlichen Anerkennung, da die Inflationsausgleichsprämien auf die Abmilderung steigender Verbraucherpreise abzielen.

Betina Kirsch

Kerstin Römelt

Give me five

Ein Jahr tariflicher Anspruch auf Umwandlung der Sonderzahlung in Freizeit
Seit Dezember 2021 haben Versicherungsangestellte einen Anspruch darauf, einen Teil ihrer tariflichen Mai-Sonderzahlung in zusätzliche Freizeit umzuwandeln. Die Veränderung der individuellen Arbeitszeit im Umwandlungsjahr kann Neuberechnungen des Umwandlungsbetrags und auch des Freizeitvolumens erforderlich machen.

Zu beachten ist dabei, dass das erste Kalenderhalbjahr maßgeblich für die Berechnung der Mai-Sonderzahlung und damit für die Höhe des Umwandlungsbetrages ist, während der Berechnung des Freizeitumfangs das volle Kalenderjahr zugrunde zu legen ist. Auch wenn die Berechnungen auf den ersten Blick kompliziert erscheinen, finden die Versicherungsunternehmen ganz überwiegend pragmatische Lösungen, wie eine zu dem neuen Tarifanspruch im Dezember 2022 durchgeführte Umfrage des AGV ergab.

Wem die Stunde schlägt

Aktuelles zur Arbeitszeit
Das Bundesarbeitsgericht hat in einer überraschenden Entscheidung am 13. September 2022 eine Verpflichtung aller Arbeitgeber festgestellt, Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Überstunden zu erfassen. Dies ergibt sich aus Sicht des Ersten Senats bei einer Auslegung deutscher Arbeitsschutznormen im Lichte der EU-Arbeitszeitrichtlinie zwingend. Damit setzt sich das Gericht in eindeutigen Widerspruch zu der bestehenden Regelung in Paragraf 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes, nach der nur Arbeitszeiten oberhalb von acht Stunden täglich aufzuzeichnen sind. Es mehren sich die Stimmen, die an der Verfassungsmäßigkeit der BAG-Entscheidung zweifeln. Für die Arbeitgeber stellt sich die Frage, ob sie schon jetzt – und wenn ja wie – die Verpflichtung im Detail umzusetzen haben. Betroffen wären vor allem die Mitarbeitenden in Vertrauensarbeitszeit und im Außendienst; leitende Angestellte sind wohl ausgenommen.

Für das erste Quartal 2023 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Vorlage eines ersten Gesetzentwurfes angekündigt, der dann hoffentlich praxistauglich ist und für die notwendige Klarheit sorgt. Unter Vornahme einer Risikoabwägung erscheint es vertretbar, die konkrete Umsetzung bis zum Inkrafttreten der Gesetzesänderung „schwebend zu halten", eine Vorbereitung auf mögliche Maßnahmen sollte allerdings schon jetzt erfolgen.

Dr. Sandra Kreft

2023

Jahresauftakt veranstaltung

PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

Vertrieb neu denken

Wie sich Versicherungsvertrieb und Nachhaltigkeit zusammendenken lassen und welche Strategien und Praxisvorschläge für die Ausschließlichkeit zur Verfügung stehen, wurde beim diesjährigen AGV-Treffen der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Stuttgart und Bremen heiß diskutiert. Geleitet wurden die Tagungen von Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter, und Peter Bochnia, Vertriebsvorstand der LVM Versicherungen.

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände,
Stuttgarter Versicherungen

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände,
LVM Versicherungen

Nachhaltigkeit im Versicherungsvertrieb

Schon sehr früh – im Jahr 2001 – hat die Barmenia begonnen ein Mindset zu schaffen, in dem Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zusammengedacht werden. Aber wie zeigt sich das konkret in der Praxis? Im Bereich der Kapitalanlage werden die Grundsätze für nachhaltiges Investieren der Vereinten Nationen groß geschrieben. Das erscheint auf den ersten Blick trivial, ist aber mit viel Arbeit verbunden.

Für alle Neuinvestitionen wurden Ausschlusskriterien für Staats- und Unternehmensanlagen definiert und transparent veröffentlicht. Im Bereich „soziales Engagement“ wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit dem größten Netzwerk für Diversity Management in Deutschland angeschlossen.

Durch zahlreiche Projekte wird die Unterschrift auch tatsächlich mit Leben gefüllt. Beispiele sind die Rest-Cent-Spende – hier spenden Mitarbeitende ihre Netto-Cent-Gehaltsbeträge hinter dem Komma – oder die Chance! Wuppertal, ein Azubi-Sozialprojekt.

Zunehmend wird dieses Mindset auch in den Alltag des Vertriebs übertragen. So werden neben der Hauptverwaltung auch die Außenstellen nur mit emissionsneutralem Ökostrom versorgt. Das papierarme Büro wird stetig weiterentwickelt. Der Einsatz lohnt sich: Bereits im Jahr 2008 wurde der Barmenia der Sonderpreis „Deutschlands nachhaltigster Vertrieb“ verliehen.

Christoph Dühr und Lukas Härle
Abteilung Grundsatzfragen Vertrieb, Barmenia Versicherungen

Innovationstransfer und Nachhaltigkeit im Vertrieb

In einer aktuellen Verhaltensstudie wurden Nachhaltigkeitspräferenzen bei Versicherungsprodukten untersucht, um die Rolle der Beratung im Hinblick auf Information und Vertrauen besser einordnen zu können. Im Vordergrund stehen dabei die Fragen, ob und unter welchen Umständen Versicherungskunden nachhaltige Versicherungsprodukte wählen und ob diese Wahl durch bestimmte Parameter wie Zusatzinformationen oder Beratung beeinflusst wird.

Tatsächlich zeigt sich, dass eine Bereitschaft besteht, für ökologische Produkte einen Aufpreis zu bezahlen. Besonders interessant ist: Die Zahlungsbereitschaft könnte für nachhaltige Produkte sogar etwas höher liegen als bei den traditionellen Produkten. Vor allem die richtigen Informationen zu nachhaltigen Versicherungsprodukten beeinflussen die Kaufbereitschaft positiv. Dabei wird die Nachhaltigkeitspräferenz insbesondere vom Alter, Geschlecht und Arbeitsstatus beeinflusst. Frauen waren beispielsweise häufiger als Männer dazu bereit, mehr für ein nachhaltiges Produkt zu zahlen.

Die Ergebnisse sind insbesondere für die Aus- und Weiterbildung von Versicherungsvermittlern wichtig, damit diese auf den richtigen Umgang mit veränderten Kundenpräferenzen und regulatorischen Anforderungen angemessen vorbereitet sind.

Prof. Dr. Gunther Friedl
Inhaber des Lehrstuhls für Controlling an der Technischen Universität München

Umstrukturierung erfolgreich

Die Versicherungsvermittler werden von Jahr zu Jahr älter. In den nächsten 10 bis 15 Jahren wird ein Großteil der Vermittler altersbedingt aus dem Geschäft aussteigen. Der Generationenwechsel in der Ausschließlichkeit ist auch bei der Alten Leipziger eine große Herausforderung für den Vertrieb.

Die Ausgangslage bei der ALH-Gruppe war wie folgt: 90 % des Privatkundengeschäfts wickelten Makler ab. Die verbliebene konzerneigene Ausschließlichkeitsorganisation drohte in den kommenden Jahren langsam in der Versenkung zu verschwinden. Es stellte sich deshalb die Frage, wie man die vorhandene Ausschließlichkeit interessengerecht reformieren kann. Nachdem die unterschiedlichsten Lösungsansätze diskutiert und geprüft wurden, wurde vereinbart, die AO-Vertreter sukzessive in die Tätigkeit als Mehrfachagent oder Makler zu entlassen. Seitdem wechseln etwa 30 Vertreter pro Quartal ihren Status und erhalten eine neue Servicierung, insbesondere für die Bestandsverwaltung. Nach anfänglichen Bedenken ist das Feedback der ehemaligen AO-Vertreter sehr gut.

Kettnaker erkennt in dem neuen Modell vor allem einen großen Vorteil: „Es wird deutlich unwahrscheinlicher, dass der Kunde wegen einer einzelnen unvorteilhaften Police für den bisherigen AO-Vertreter komplett verloren geht.“

Frank Kettnaker
Vertriebsvorstand, ALH Gruppe

97%
verstehen
KUNDEN ZENTRIERUNG
als Teil der Strategie oder planen einen entsprechenden Strategieschwenk.

MARKETING
soll zukünftig stärker datenbasiert, personalisiert sein und mit unterschiedlichen Systemen und Abteilungen vernetzt sein.

94%
sehen eine
PERSONALISIERTE ANSPRACHE
von Kundinnen und Kunden als wichtig an.

DER PERSÖNLICHE KUNDENKONTAKT
wird auch zukünftig noch die bevorzugte Vertriebs- und Beratungsart sein, durch digitale Tools aber gestützt sein.

40%
der Unternehmen wollen ihre
KUNDEN-ZENTRISCHEN STRATEGIEN 2022
ausgerollt haben.

PLATTFORM-ÖKOSYSTEME
mit Drittanbietern werden bislang noch von der Minderheit als wichtig erachtet, um integrierte Produkte und Services anbieten zu können.

Kundenzentrierung als Rettung für die Ausschließlichkeit

Ist wertorientierte Kundenzentrierung in der Versicherungswirtschaft bereits angekommen?

Dynamische und disruptive Kräfte veranlassen die Versicherer dazu, maßgeschneiderte Agenturkonzepte zu erstellen und der Ausschließlichkeit, so gut es geht, unter die Arme zu greifen. Im Vordergrund können dabei Konzepte wie der „Customer Lifetime Value“ stehen.

Kundenzentrierung erfordert einerseits die genaue Kenntnis des Kunden und andererseits eine hohe operative Flexibilisierung zur bestmöglichen Bedürfnisbefriedigung. Obwohl dies seit vielen Jahren bekannt ist, besteht in der Praxis oftmals ein großes „Empathie Gap“ zwischen Kunden und Unternehmen. Um diese Lücke zu schließen, sollte ein geschlossener Feedback-Zyklus mit dem Kunden etabliert werden, der sogenannte Closed-Loop-Ansatz – Listen, Analyse und Act.

Oliver Thiel
Director Financial Services, Management Consulting Insurance, KPMG

Dr. Martin Zirkel
Partner, KPMG

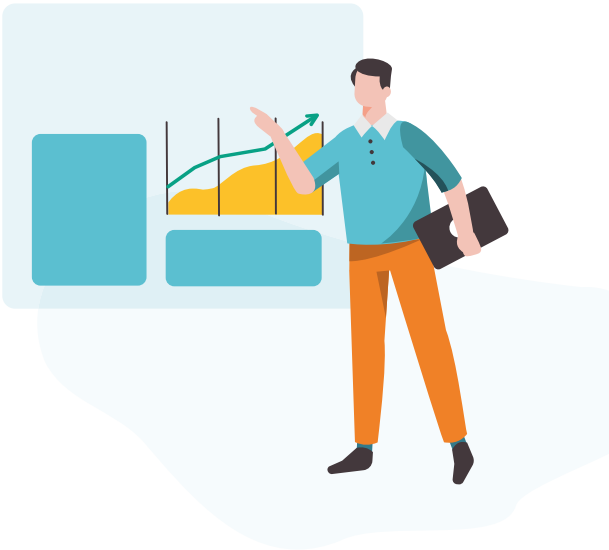
Kommunikation und Körpersprache mit Überzeugungskraft

Sind wir im Alltag nicht alle Schauspieler? Die einen bessere, die anderen schlechtere? Sollte das so sein, ist dies aber nichts Schlimmes …

Vielmehr sollte ein jeder von uns seine innere Haltung in beruflichen Schlüsselsituationen überdenken, um das eigene Auftreten in den verschiedensten Konstellationen bewusst steuern zu können. Ein wichtiger Schlüssel dabei ist das sogenannte „ALS OB", also die Art und Weise, wie man sich die jeweilige berufliche Herausforderung vorstellt und auf sie reagiert. Es gilt zu erkennen, ob es sinnvoller ist, dem Gegenüber Raum zu geben (Tiefstatus) oder Raum zu nehmen (Hochstatus). Während also der Hochstatus für einen starken Auftritt benötigt wird, ist der Tiefstatus bei Diplomatie gefragt. Ein guter und überzeugender Vortrag ist deshalb nur aus dem Hochstatus möglich.

Die sichere und richtige Anwendung des jeweiligen Status kommt freilich nicht von heute auf morgen, sondern muss mittels verschiedener Sprech-, Atem- und Präsentationstechniken erlernt werden. Aber: Es zahlt sich aus!

Stefan Spies
Einer der renommiertesten Kommunikationstrainer Deutschlands



PERSONALLEITERTAGUNG INNENDIENST

„Die beste Bildung findet ein gescheiter Mensch auf Reisen.“

JOHANN WOLFGANG VON GOETHE

Getreu diesem Motto reisten am 27. April ca. 40 Personalleiterinnen und Personalleiter nach Weimar, in die Stadt der Dichter und Denker, um sich dort zu modernen Führungsstilen und Empowerment auszutauschen. Ca. 35 Personalverantwortliche nutzten stattdessen die Gelegenheit zum digitalen Austausch auf der inhaltsgleichen virtuellen Tagung.

Tagungsleiter (virtuelle Tagung)
Jürgen Schmitz
Abteilungsdirektor Personal + Recht
BGV-Versicherung AG

Inspirierend, witzig und kurzweilig führte die jeweilige Tagungsleitung, **Shiva Meyer**, Mitglied des Vorstandes der ARAG SE (Präsenztagung), bzw. **Jürgen Schmitz**, Abteilungsdirektor Personal + Recht, BGV-Versicherung AG (virtuelle Tagung), durch das Programm und nahm die Teilnehmenden mit auf eine ganz besondere Reise.

Tagungsleiterin (Präsente Tagung)
Dr. Shiva Meyer
Mitglied des Vorstandes
ARAG SE

„Empowering Leadership – warum veränderte Führung ein zentraler Erfolgsfaktor für die AXA im Wettbewerb um Talente ist", unter dieser Überschrift berichtete **Nina Weigel**, Leiterin People Experience Partner der AXA Konzern AG, von dem Transformationsprozess bei der AXA und davon, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Entscheidungen identifizierten, an denen sie selbst mitwirkten und davon, dass ein Team dann zu den besten Ergebnissen komme, wenn die individuellen Stärken des Einzelnen optimal genutzt würden. Im Anschluss an diesen Einblick hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich in Kleingruppen über das Gehörte auszutauschen und Parallelen zum eigenen Unternehmen zu ziehen.

Nina Weigel
Leiterin People Experience Partner
AXA Konzern AG

Thorsten Havener
Experte für Körpersprache
und Gedankenlesen

Wie wichtig Kommunikation sei und wie viel man aus der Körpersprache seines Gegenübers herauslesen könne, führte **Thorsten Havener**, Experte für Körpersprache und Gedankenlesen, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf eine verblüffende und zugleich witzige Art und Weise vor Augen. Mit Hilfe von kleinen Vorführungen und Beispielen zeigte er, wie leicht sich das Unterbewusstsein manipulieren lässt und wie sehr sich diese Manipulation auf unser Handeln auswirken kann.

Eine ganz neue Perspektive eröffnete Benedikt Böhm, CEO des Skitourenausrüsters Dynafit und Speedbergsteiger den Teilnehmern: Die Welt aus 7.000 Metern Höhe betrachten, im richtigen Moment die richtige Entscheidung treffen und ein „Aufgeben" nicht als Niederlage zu bewerten – diese und viele weitere Erfahrungen aus dem Sport bestimmen und charakterisieren die Art und Weise, wie Benedikt Böhm das Unternehmen Dynafit führt. Untermalt von beeindruckenden Bildern und persönlichen Eindrücken seiner Touren teilte der Geschäftsführer seine Erfahrungen von dem Weg, die Sportmarke aus der Insolvenz bis hin zum Weltmarktführer zu entwickeln.

Benedikt Böhm
CEO des Skitourenausrüsters
Dynafit und Speedbergsteiger

Abgerundet wurde die Tagung in Weimar durch eine Stadtführung sowie ein exklusives Abendessen im historischen Hotel Elephant, im Zentrum von Weimar.

VBG-FORUM FINANZDIENSTLEISTER 2022

Digitales, hybrides und agiles Arbeiten: Wie der Wandel der Arbeitswelt gut und gesund gestaltet wird

Im Juli 2017 wurde unter dem Dach der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) die Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0“ gegründet. Im Rahmen dieses Leuchtturmprojektes ziehen der AGV, der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di gemeinsam an einem Strang, um konkrete Präventionsangebote für die Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit zu entwickeln. Auf Basis von aktuellen Forschungsergebnissen werden Handlungshilfen und Factsheets für die betriebliche Praxis erarbeitet, um die Arbeitsbedingungen in der digitalisierten Welt unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten gut und gesundheitsgerecht zu gestalten. Das Projekt hat branchenübergreifend Vorbildcharakter.

Einmal im Jahr lädt die VBG zum Forum Finanzdienstleister ein, bei dem Arbeitsergebnisse von „Mitdenken 4.0“ vorgestellt werden. Zielgruppe sind Personalverantwortliche, Betriebsräte und Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Highlight des sechsten Forums Finanzdienstleister „Digital, hybrid und agil: Gute Arbeitsgestaltung während und nach der Pandemie“ war eine Podiumsdiskussion zur Realität von Mobilarbeit und hybridem Arbeiten im Unternehmen.

- **Sabine Schmittroth**, Arbeitsdirektorin der Commerzbank und Vorsitzende des AGV Banken, stellte fest, dass hybrides Arbeiten von Leitplanken auf Unternehmensebene flankiert werden müsse. Da es in den jeweiligen Teams sehr unterschiedliche Arbeitsanforderungen gebe, gehörten die Entscheidungen zur Ausgestaltung von hybrider Arbeit auf die tiefstmögliche Ebene im Betrieb. Das sei nur mit guter Führung möglich.

- **Michael Gold**, Geschäftsführer des AGV, betonte, dass der Tarifvertrag Mobiles Arbeiten in der Versicherungswirtschaft die Grundpfeiler für Mobilarbeit festlege. In einer vielfältigen Unternehmenslandschaft seien enge gesetzliche Regelungen der falsche Weg. Die Rahmenbedingungen müssten so viel Freiraum lassen, dass die betrieblichen Akteure ausreichend Gestaltungsfreiraum hätten.

- **Christina Ramb**, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) würdigte, dass die Finanzdienstleistungsbranche mit ihren neuen Arbeitskonzepten für Homeoffice und hybrides Arbeiten im Branchenvergleich weit vorne liege. Das Projekt „Mitdenken 4.0“ zeige, wie wichtig es sei, Lösungen und Beispiele für die betriebliche Praxis zu entwickeln, denn „one size fits all“ funktioniere auch und gerade in der hybriden Arbeitswelt nicht.

- **Jan Duscheck**, Bundesfachgruppenleiter Bankgewerbe bei ver.di, stellte fest, dass Vieles rund um die Mobilarbeit, was noch vor zwei bis drei Jahren als undenkbar erschien, heute möglich sei. Er lobte das gemeinsame, schnelle und pragmatische Handeln aller Akteure in Zeiten der Pandemie. Trotz allem seien 100 % Mobilarbeit nicht sinnvoll, und viele Beschäftigte würden sich dies auch nicht wünschen. Insgesamt sehe er auf tariflicher Ebene noch Regelungsbedarf.

Sabine Schmittroth,
Dr. Michael Gold,
Nada Göltzer (Stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der VBG),
Jan Duscheck,
Christina Ramb

Agiles Arbeiten

Dr. Monika Keller, Arbeitspsychologin der VBG, stellte die brandneue VBG-Roadmap „Gesund agil arbeiten", die im Zuge des Forschungsprojektes „Agiles Arbeiten" entstand, vor. Passend zu den jeweiligen Unternehmensanforderungen liefert die Roadmap Konzepte für Praxisworkshops rund um die gesundheitsgerechte Ausgestaltung agiler Arbeitsformen.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie hier:

www.mitdenken4null.de/agiles-arbeiten

Gutes Rezept für hybrides Arbeiten

Der pandemiebedingt hohe Umfang an Mobilarbeit in den vergangenen Jahren hat die Arbeitswelt grundlegend verändert. Hybrides Arbeiten ist die Zukunft. Wichtig ist ein guter Mix aus Arbeit im Büro und Mobilarbeit. Jetzt gilt es für die Unternehmen, die Vorteile aus beiden Welten zu verknüpfen. Was ist bei der Einführung und Gestaltung hybrider Arbeit zu tun?

Dr. Susanne Roscher, Leiterin des Referates Arbeitspsychologie der VBG, empfahl, folgende vier Punkte aktiv anzugehen:

- Gestaltung der organisatorischen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen (d. h. Regelung von Mobil- und Büroarbeitszeit, Unternehmenskultur mit mehr Vertrauen und Autonomie der Mitarbeitenden)
- Gestaltung der Zusammenarbeit in hybriden Teams (d. h. Regelung zu Arbeitszeit, Erreichbarkeit und gemeinsamer Aufgabenerledigung, Erhalt des Teamgeistes)
- Gute Führung in hybriden Teams (d. h. Vorbildrolle und Haltung der Führungskräfte, Vertrauen)
- Aufbau notwendiger Kompetenzen der Mitarbeitenden und Führungskräfte (z. B. in Bezug auf Technik und Kommunikation)

TRIPLE A

Triple A – Der schnellste Weg, gut informiert zu sein!

Das zum Jahresanfang 2021 neu aufgelegte virtuelle Format hat sich zwischenzeitlich zu einem festen Bestandteil der Mitgliederinformation etabliert. Die Veranstaltungen werden kurzfristig terminiert und greifen ausschließlich aktuelle Themen der Personalarbeit auf. In maximal 45 Minuten können sich die Teilnehmer so fortlaufend auf den neuesten Stand bringen. Die stetig wachsenden Teilnehmerzahlen belegen den Bedarf und den Erfolg des Formats. Folgende Themen wurden behandelt:

2022

Im **Juni** gab es Informationen zur Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie und Hinweise auf die Auswirkungen auf die Arbeitsverträge in der Versicherungswirtschaft. Aus Anlass mehrerer relevanter Gerichtsurteile wurde im **Juli** ein Update zum Schwerbehindertenrecht und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) angeboten. Im **September** fand eine Veranstaltung zum Thema Whistleblowing, dem Regierungsentwurf und seinen Folgen für die Praxis statt.

Aufgrund der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) zum Jahresanfang 2023 wurde im **Dezember** über den aktuellen Stand informiert. Im Dezember wurde der im September ergangene BAG-Beschluss zur Arbeitszeiterfassung mit Umsetzungshinweisen erläutert.

2023

Im **Januar** folgte dann eine kritische Auseinandersetzung mit der Frage der Verfassungsmäßigkeit des Beschlusses des BAG und welche Folgen man hieraus für die Praxis ableiten kann. Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigen Altersrenten und die Möglichkeiten der Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen über den Renteneintritt hinaus war Thema im **Februar**. Die Verjährung von Urlaubsansprüchen war Inhalt einer Veranstaltung im **März**.

Im **April** wurde der Entwurf des Familienstartzeitgesetzes thematisiert, der Vätern einen Vaterschaftsurlaub ermöglichen soll.

Übersicht der Veranstaltungen

28.06.2022	Umsetzung der „Arbeitsbedingungen-Richtlinie“ – Der Wolf im Schafspelz	Dr. Benjamin Heider
04.07.2022	Update Schwerbehindertenrecht & bEM	Dr. Sandra Kreft
22.09.2022	Whistleblowing – der Regierungsentwurf und seine Folgen für die Praxis	Katharina Hausberger
07.12.2022	Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Aktuelles zur Einführung der eAU zum 1. Januar 2023	Dr. Benjamin Heider
12.12.2022	BAG-Beschluss zur Arbeitszeiterfassung	Dr. Sandra Kreft
12.01.2023	Arbeitszeiterfassung – Ist der BAG-Beschluss vom 19. September 2022 verfassungs- und europarechtswidrig?	Prof. Dr. Katharina Uffmann, Ruhr-Universität Bochum
16.02.2023	Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigen Altersrenten	Ylva Zimmermann
01.03.2023	Verjährung von Urlaubsansprüchen	Katharina Hausberger
26.04.2023	Entwurf eines Familienstartzeitgesetzes – Der Vaterschaftsurlaub kommt!	Kerstin Römelt

INSPIRING FEMALE LEADERSHIP

20 minutes with ...

im September 2022 mit Dr. Monique Radisch

Im Mentorinnen-Talk „Inspiring Female Leadership – 20 minutes with ..." geben Vorständinnen aus der Branche wertvolle Karrieretipps. Im September 2022 war Dr. Monique Radisch, damals Mitglied des Vorstands der NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, zu Gast. Sie verantwortete die Bereiche Kundenbeziehungsmanagement und Operations inklusive der Schadenbearbeitung sowie der betrieblichen Altersversorgung. Vor ihrem Wechsel zur NÜRNBERGER war die promovierte Betriebswirtin 19 Jahre in verschiedenen leitenden Funktionen im Generali Konzern tätig.

Selbst steuerbare Dinge, die beruflich voranbringen

„Die eigene Sichtbarkeit ist ganz entscheidend", so Monique Radisch. Sie empfahl, mutig und proaktiv in die Sichtbarkeit zu gehen. Darauf zu warten, entdeckt zu werden, sei keine gute Strategie. Ein weiterer Tipp: „Choose your battle wisely". Strategisches Denken bei beruflichen Entscheidungen helfe. Sie frage sich: „Wo verkämpfe ich mich? Wo kann ich gewinnen? Wo ist es sinnvoll, einen Punkt zu setzen?" Die Bedeutung von internen und externen Sponsoren sei nicht zu unterschätzen. Egal, wie gut man ist – es brauche manchmal jemanden, der einen für bestimmte Positionen platziert. Nicht zuletzt sei die richtige Partnerwahl von Bedeutung.

Was hilft sichtbar zu werden

Sichtbarkeit ist kein Selbstläufer. Ihre Extrovertiertheit habe ihr geholfen, trotzdem sei es ihr nicht immer leicht gefallen in die Sichtbarkeit zu gehen. Sie habe sich beispielsweise irgendwann bewusst vorgenommen, in jedem wichtigen Meeting auch etwas zu sagen. Auch heutzutage seien Männer in Sitzungen immer noch präsenter, während Frauen denken, es sei doch schon alles gesagt. Coaching und gezieltes Training – beispielsweise Rhetorikseminare – würden helfen, sich selbst mehr zuzutrauen.

Von der ersten Führungsebene in den Vorstand

„Ich habe meine Vorstandsposition zwar nicht von Anfang an geplant, aber mir gesagt, ich gucke mal, wie weit ich komme. Dann habe ich mich links und rechts umgeguckt und geschaut, wer karrieremäßig noch so unterwegs ist. Und da habe ich mir gedacht: Das kann ich auch!", so Radisch. „Der Gestaltungsspielraum ist auf Vorstandsebene noch einmal etwas ganz anderes und man kann sich noch mehr einbringen", betonte sie. Mit dem Aufstieg in der Hierarchie sei allerdings eine gewisse Einsamkeit verbunden, die ausgehalten werden muss.

INSPIRING LEADERSHIP
20 minutes with ...

20 minutes with ... im Dezember 2022 mit Dr. Susanne Pauser

Kurz vor Weihnachten zu Gast: Dr. Susanne Pauser, zuletzt Personalvorständin bei der Württembergischen Versicherung, davor lange im Personalbereich der HUK-COBURG tätig. Als Vorsitzende des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen des AGV war sie hochgeschätzt. Im Februar 2023 wechselte Pauser in den Vorstand des Deutschen Caritasverbandes.

Innere Grundhaltung

„Ich habe dich damals in einem noch rein männlich dominierten Leitungskreis als durchsetzungsstarke, authentische und menschliche Führungspersönlichkeit erlebt", so AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch. „Den Anspruch, die Erwartungen aller anderen zu erfüllen, hatte ich nie", erläuterte Pauser. Sie habe versucht, sich immer eine innere Unabhängigkeit von ihrer Position, sowohl emotional als auch finanziell, und damit Freiheit zu bewahren. Daraus könne Stärke und Kraft zur Veränderung entstehen. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gab sie den Tipp, nicht zu viel zu zerreden und zu „zerdenken", sondern einfach ins Doing zu kommen. „Wenn ich etwas nicht weiß, hole ich mir Unterstützung. Eine gute Lösung ist, das im kleineren Kreis offen zu kommunizieren und zu lernen", sagte sie.

Breites Netzwerk und Leistungsbereitschaft

Um beruflich voranzukommen, seien ein weitläufiges Netzwerk und Mentoring wichtig. Pauser setzt auf das Prinzip von Geben und Nehmen, d. h. auf Unterstützung vertrauen, aber auch selbst hilfsbereit agieren. Sie habe ihr Netzwerk nicht nur innerhalb der Branche aufgespannt, sondern sich beispielsweise auch ehrenamtlich im kirchlichen Bereich engagiert. Die Korrektur des eigenen Blicks über Milieus hinweg habe ihr sehr geholfen. Um Karriere zu machen, seien allerdings immer noch hohe Leistungsbereitschaft und Flexibilität die Grundvoraussetzungen: „Wer viel verändern will, muss präsent sein, auch wenn es Zeit und Energie kostet."

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Für Frauen mit dem Ziel, Karriere und Kinder unter einen Hut zu bringen, sei die Partnerwahl und das Aushandeln der passenden Lösung für die Kinderbetreuung entscheidend. In ihrem Familienmodell sei ihr Mann der „Hauptkümmerer" für die Kinder gewesen. Für sie selbst habe ihre Karriere natürlich auch Verzicht auf bestimmte Dinge bedeutet. „Zeit für mich hieß bei mir stets Zeit für Familie, was völlig in Ordnung war", so Pauser. Mit einer gewissen Gelassenheit sagen zu können, mehr geht jetzt gerade nicht, helfe ihr. Familie und Beruf seien für sie gegenseitig befruchtend. Beispielsweise habe sie aus dem Job mitgenommen, auch in der Familie Grenzen zu setzen und Klarheit zu schaffen. Die Familie wiederum gebe ihr mentale Stärke.

Die Aufzeichnung der Talks finden Sie hier:
www.agv-vers.de/ifl

INSURWOMEN@NETWORKS

Mutausbruch

„Warum einige handeln und andere noch zögern“

INSURWOMEN @NETWORKS

Join in & share!

Julia Blank,
Susanne Justen,
Dr. Tatjana Reichhart,
Betina Kirsch

Was ist eigentlich Mut? Und treffe ich selber mutige Entscheidungen? Das war das Thema unseres zweiten Netzwerk-Events im Juli 2022. Fachärztin und Kitchen-2Soul Akademie Gründerin Dr. med. Tatjana Reichhart fand klare Worte: „Mutig zu sein“ ist nicht „objektiv“ von außen definierbar, sondern nur durch Einblick in die „Ängste“ und Werte der handelnden Person.

Welche Veränderungen subjektiv als „mutig“ empfunden werden, hängt von gewissen Persönlichkeitseigenschaften wie Offenheit und Extrovertiertheit, Erziehung und Glaubenssätzen ab. Wer wenig Sicherheitsbedürfnis hat, handelt nicht unbedingt „mutig“, wenn er den alten Job kündigt, ohne etwas Neues in der Tasche zu haben. Tatjana Reichhart zeigte auf, was „echte“ Hürden zu mehr Mut sein können und gab konkrete, lösungs- und ressourcen-orientierte Ideen, um sich persönlich weiterzuentwickeln.

WERTVOLLE MUTAUSBRUCH-ERKENNTNISSE DER TEILNEHMERINNEN AUS DEN BREAKOUT-SESSIONS MIT COACHING-ÜBUNG:

Was würde ich bereuen?!

Ich kann nur mich selbst ändern

Nicht jede Erwartung erfüllen

Bauchgefühl vertrauen

Die eigenen Werte leben

Vorbilder haben und sein

Überwindung feiern :-)

Barbara Bock-Walenta,
Betina Kirsch,
Linda Kramer,
Roswitha Kern

„Wie gewinne ich andere für meine Ideen? Mehr Emotional Buy-In statt schwacher Kompromisse!“

Im Februar diesen Jahres fand ein weiteres Netzwerk-Event statt. Diesmal ging es darum, dass von außen betrachtet Verhandlungssituationen manchmal simpel wirken. In der Praxis ist es als Verhandlungsführer mit guten, rationalen Argumenten und einem klaren Ziel vor Augen trotzdem oft schwierig das Gegenüber mittels Vernunft zu überzeugen. Das Verhandlungsergebnis ist oft ein „fauler Kompromiss“, den keiner richtig gut findet.

Im Rahmen eines interaktiven Workshops zeigte Barbara Bock-Walenta, Executive Coach & Trainerin bei Bossert Associates, unserer „INSURWOMEN@NETWORKS“-Community, wo die Kraft der Überzeugung wirklich liegt. Sie gab uns wirkungsvolle Techniken an die Hand, wie die Abwehrhaltung des Verhandlungspartners aufgelöst und das eigene Ziel in einem echten „win-win“ für alle realisiert wird. Entscheidungen werden über den Verstand und das limbische System im Gehirn – unser emotionales Erfahrungsgedächtnis – getroffen. Der Erfolgsschlüssel ist „Emotional Buy-In“ für das eigene Projekt zu kreieren, d. h. den Verhandlungspartner für die eigene Vision zu gewinnen und zu überzeugen, gemeinsam auf das Ziel hinzuarbeiten. Die Teilnehmerinnen konnten die Inhalte „hands on“ in Breakout-Sessions vertiefen.

SPANNENDE ERKENNTNISSE DER MANAGERINNEN AUS DEN BREAKOUT-SESSIONS:

(Emotionales) Andocken

Nein kann der Weg zum „Ja“ sein!

MUT – Ideen zu teilen

Wer nicht losgeht, kommt nicht an!

Mit Optimismus mein Ziel erreichen!

Hilfe suchen öffnet Horizonte

Loslassen kann gewinnen heißen

FORUM

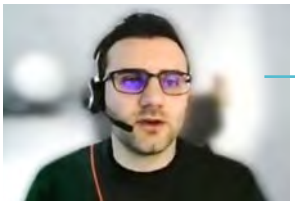
Recruiting und Fach-kräftemangel

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. In der Versicherungsbranche wie auch in der Gesamtwirtschaft ist die Personalsituation angespannt. Zunehmend wird es schwerer, selbst attraktive Stellen zu besetzen. Rund 80 % der Unternehmen berichten von einem aktuellen Fachkräftemangel. Knapp 95 % erwarten, dass dieser in den nächsten drei bis fünf Jahren sogar steigen wird, so die Ergebnisse der aktuellen AGV-Recruiting-Erhebung. Durch das verstärkte Remote Working während der Pandemie konkurrieren nun die Unternehmen nicht nur mit den Unternehmen vor Ort, sondern deutschlandweit. Vor allem Informatiker, Aktuarinnen und Aktuare und Kaufleute für Versicherungen und Finanzen werden dringend gesucht. Am 9. Februar 2023 trafen sich über 120 Recruiting- und Personalverantwortliche zum digitalen Austausch, um Good-Practice-Ansätze zu diskutieren.

Stephan Tocholski, Hauptabteilungsleiter HR, berichtete über die Recruiting- und Onboardingprozesse beim VOLKSWOHL BUND. Über das Active Sourcing informierte **Jurij Braun**, der als Recruiter bei der HanseMerkur für die aktive Suche nach geeigneten Fachkräften verantwortlich ist. Hat sich die Bewerberlage nach Corona verändert? Die Recruiterin **Jana Kneip** hat diese Frage aus Sicht der Debeka beantwortet. IT-Fachkräfte gehören in der Versicherungswirtschaft zu den Meistgesuchten. **Kathrin Schaffner**, Leiterin HR Servicecenter, und **Marina Novellino**, Referentin für Personalmarketing, stellten die IT-Kampagne der NÜRNBERGER vor, die dieses Defizit reduzieren soll. **Vanessa Paffrath**, HR Recruiterin berichtete über die erfolgreiche Neuausrichtung des Recruiting-Teams bei der SIGNAL IDUNA.

Das Feedback zu der Veranstaltung war sehr positiv und die Teilnehmenden wünschen sich einen regelmäßigen Austausch zum Thema Recruiting und Fachkräftemangel.

Stephan Tocholski
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen

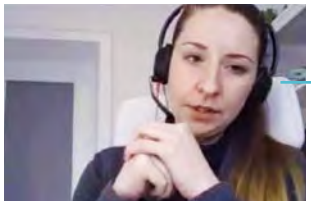


Jurij Braun
HanseMerkur Kranken-
versicherung AG

Jana Kneip
Debeka
Versicherungsgruppe

Kathrin Schaffner
NÜRNBERGER
Versicherung

Marina Novellino
NÜRNBERGER
Versicherung



Vanessa Paffrath
SIGNAL IDUNA
Gruppe

Olga Worm und Dr. Michael Gold

TOP MANAGERINNEN KONFERENZ

Top Managerinnen Konferenz

Die weiblichen Führungskräfte der Branche haben sich am 23./24. Mai 2023 zur 6. Top Managerinnen Konferenz getroffen – in diesem Jahr endlich wieder live und face-to-face. Wie auch in den Vorjahren war die Veranstaltung mit rund 150 Teilnehmerinnen restlos ausgebucht. Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, führte durch die Veranstaltung.

Moderation
Betina Kirsch
Geschäftsführerin des AGV

Ulrike Zeiler
Mitglied des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG

Vorsitzende des AGV Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“

Networking-Dinner mit spannenden Einblicken

Am Vorabend kamen die Teilnehmerinnen in zwangloser Atmosphäre zu einem Networking-Dinner zusammen. Mit ihrer herzlichen Begrüßung legte Ulrike Zeiler, Mitglied des Vorstandes der Allianz Versicherungs-AG und Vorsitzende des AGV Branchenbeirats Women in Leadership & Culture, die Grundlage für ein schönes „Community Gefühl“. Das Du untereinander machte schnell die Runde und führte zu noch intensiveren Gesprächen.

Shahrzad Eden Osterer, Journalistin, Autorin und Moderatorin, u. a. beim Bayerischen Rundfunk, sprach in der Dinners-Speech über die aktuelle Lage im Iran. Frau Osterer wurde 1984 in Teheran geboren. Mit 19 entschied sie sich, ihre Heimat zu verlassen. Sie ist eine von vielen Exil-Iranerinnen und Iranern, die gerade als Sprachrohr der Menschen im Iran fungieren. Sie gab den Teilnehmerinnen einen Einblick in die Geschehnisse und eine überaus sachkundige Einordnung der Protestbewegung.

Shahrzad Eden Osterer
Journalistin
Bayerischer Rundfunk

Go REAL green

Wie nachhaltig ist die Versicherungswirtschaft? Diese Frage diskutierten zum Auftakt des nächsten Tages Dr. Michaela Willert, Koordinierungsstelle Nachhaltigkeit, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft, Kristina Stiefel, Partner Financial Services, Wirtschaftsprüferin PwC, und Svetlana Thaller-Honold, Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement, Gothaer Versicherungen, in drei Impulsvorträgen zum Status quo, Regulatorik und Good Practice.

MICHAELA WILLERT

„Die Versicherungswirtschaft hat mehrere starke Hebel, Klimaneutralität zu fördern: durch Kapitalanlagen, Produktgestaltung sowie die Entscheidung, welche Technologien wie versichert werden."

KRISTINA STIEFEL

„Die Europäische Union ist gerade im Bereich Regulatorik sehr ambitioniert und weltweit führend. Auch wenn dieser Weg wichtig ist und wir alle dahinterstehen, stellt doch die Geschwindigkeit, mit der diese Maßnahmen umgesetzt werden sollen, viele vor Probleme."

SVETLANA THALLER-HONOLD

„Wenn ein Unternehmen glaubhaft zeigen möchte, dass es nachhaltig arbeitet, ist es wichtig, Dinge zu messen und zu veröffentlichen. Wir alle sind gerade auf dem Weg und können voneinander lernen."

Dr. Michaela Willert
Koordinierungsstelle Nachhaltigkeit
Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft

Kristina Stiefel
Partner Financial Services
Wirtschaftsprüferin PwC

Svetlana Thaller-Honold
Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement
Gothaer Versicherungen

Metaverse, Web3, Generative AI – welche Trends unsere Branche nachhaltig ändern werden

Metaverse, Web3 und Generative AI sind Trendthemen, die zurzeit in aller Munde sind. Hanbing Ma, Head of Innovation & Digital Transformation, ERGO Group AG, stellte in ihrem Beitrag dar, welche Möglichkeiten neue Technologien uns als Versicherer bringen. Dabei konzentrierte sie sich vor allem auf ChatGPT, das innerhalb von fünf Tagen die Schwelle von einer Millionen Nutzer erreicht hat. ChatGPT ist ein sog. Chatbot, der mithilfe von künstlicher Intelligenz die unterschiedlichsten Anfragen beantworten kann – und zwar in einer bislang unbekannten Qualität. Ma betonte allerdings auch die Grenzen dieser Anwendung, insbesondere in einer regulierten Branche wie der Versicherung.

Hanbing Ma
Head of Innovation & Digital Transformation
ERGO Group AG

Isabella Martorell Naßl
Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern

Sarah Schmidt
Head of Insurance
SAP Deutschland

Stephanie Dickes & Eva Grenz
Heads of People Management im Topsharing Allianz Beratungs- und Vertriebs AG

Interaktive Talkrunde People Culture: Von Topsharing, hybriden Führungsherausforderungen und der neuen Macht der Mitarbeitenden

Den Intro-Impuls „Von Mitarbeitenden zu Fans – Good Practice SAP“ übernahm Sarah Schmidt, Head of Insurance, SAP Deutschland. Ihr Haus ist aufgrund des Fachkräftemangels im IT-Bereich schon früh aktiv geworden. Für SAP steht der Mitarbeiter an erster Stelle, denn erst wenn dieser zufrieden ist, ist er bereit die extra Meile zu gehen. Dafür bietet SAP zahlreiche Maßnahmen von Jobsharing und Sabbaticals über Mobilarbeit und Aktienprogramme bis hin zu E-Bikes oder Mittagessen for free. Der Erfolg dieser Strategie schlägt sich in zahlreichen Auszeichnungen und einer hohen Mitarbeiterbindung nieder.

Die Talkrunde diskutierte die neuen Anforderungen an Führung angesichts eines extremen Bewerbermarktes und der damit verbundenen Verschiebung der „Machtverhältnisse“:

ISABELLA MARTORELL NASSL

Mitglied des Vorstandes, Versicherungskammer Bayern: „Bei uns entscheiden die Mitarbeiter gemeinsam mit dem Team wie viel und wann Homeoffice möglich ist. Einen Einbruch der Produktivität haben wir dabei nicht beobachtet.“

EVA GRENZ

Head of People Management im Topsharing, Allianz Beratungs- und Vertriebs- AG: „2030 werden wir in Deutschland 5 Millionen unbesetzte Stellen haben. Diese Herausforderung könnten wir nicht nur mit Obstkörben und Fitness Gutscheinen lösen. Wir müssen den Mitarbeitenden vor allem einen Purpose bieten.“

STEPHANIE DICKES

Head of People Management im Topsharing, Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG: „Um Jobsharing im Unternehmen zu etablieren braucht man Treiber auf höchster Ebene, die das Projekt unterstützen. Unser 120 %-Modell ermöglicht Abstimmung an einem gemeinsamen Tag. Eine Herausforderung dabei ist es, in 60 % der Zeit in allen komplexen Themen sprachfähig zu sein.“

Meet-ups ergänzten das Programm

SECHS INTERAKTIVE MEET-UPS LUDEN ZUM THEMENORIENTIERTEN ERFAHRUNGS-AUSTAUSCH UND NETZWERKEN EIN:

- Die Führungskraft als Corporate Influencer (Christina Richter, Gründerin & Geschäftsführerin, Personal Branding Institut)
- Nachhaltigkeit in der Versicherungswirtschaft – mehr als nur ein grüner Klecks! (Svetlana Thaller-Honold, Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement, Gothaer Versicherungen)
- AI, Big Data & Co – welche Tech-Trends verändern unsere Branche? (Lea Bötticher, Head of Innovation Lab, ERGO Digital Ventures AG)
- Hybride Führung: Austausch zu den wichtigsten Learnings aus „allen Welten" (Nelli Schieke, Bereichsleiterin Personal, Swiss Life Deutschland)
- Identität & Identifizierung – wie schaffen wir es im New Normal, die Identität der Organisation und die Identifizierung mit der Organisation zu sichern? (Nina Duft, Mitglied des Vorstands, Janitos Versicherung AG)
- Vertrieb neu denken (Elisabeth Stiller, Leiterin Vertrieb, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. und Katrin M. Heigl, Leitung Maklervertrieb Süd, Leitung Konzept- & Digitalgeschäft, Allianz Versicherungs-AG).

TEILNEHMERSTIMMEN ZU DEN MEET-UPS

„Tolle Referentin und sehr spannend, mehr zu ChatGPT & Co zu erfahren."

„Durch die kleine Gruppegröße war eine Diskussion und guter Austausch möglich."

FEEDBACK ZUR VERANSTALTUNG

„Lebendige, sich weiter entwickelnde Veranstaltungsreihe. Danke für die professionelle Vorbereitung und gelungene Durchführung!"

„Vielen Dank, ich fand das Präsenzformat ganz wunderbar und fand es klasse, viele Kolleginnen wieder zu treffen. Auch die Dinner Speech der Journalistin zur Situation im Iran fand ich gut und wichtig, es hat mich nachdenklich gemacht."

Prof. Dr. Armin Falk
Verhaltensökonom, Direktor briq-Institut für Verhalten und Ungleichheit

Keynote: Warum es so schwer ist, ein guter Mensch zu sein

Oft möchten wir das Gute tun, setzen es dann aber in unserem Alltag nicht um. Wir sind viel weniger gut, als wir denken. Armin Falk, führender Verhaltensökonom und Direktor des briq-Instituts für Verhalten und Ungleichheit, verdeutlichte in seiner Keynote, was uns daran hindert, uns jeden Tag anständig zu verhalten: mehr spenden, weniger Fleisch essen oder das Klima schützen? Anhand vieler konkreter Beispiele zeigte Falk, unter welchen Umständen sich Menschen moralisch verhalten und wie es gelingen kann, unser Verhalten – und auch die Rahmenbedingungen Wirtschaft und Gesellschaft – zu ändern.

ARBEITSRECHTSWEITERBILDUNGEN DER DVA

Nach den coronabedingten Einschränkungen der Vorjahre fanden die von AGV und DVA gemeinsam angebotenen Arbeitsrechtsseminare 2022 zum Großteil wieder in Präsenz statt. Insgesamt wurden 37 Arbeitsrechtsschulungen mit 555 Teilnehmenden durchgeführt. Am meisten nachgefragt waren die Themen **Arbeitsrecht für Führungskräfte, Update Arbeitsrecht, Tarifverträge und Arbeitsrecht kompakt.**

Die **Seminarreihe Arbeitsrecht für Personalerinnen und Personaler und Führungskräfte** bietet mit insgesamt 20 Themen aktuelles Fachwissen rund um arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Fragestellungen unter dem speziellen Blickwinkel der Versicherungsbranche. Sämtliche arbeitsrechtlichen Seminare lassen sich sowohl klassisch als Präsenzveranstaltung wie auch ortsunabhängig in Form von Online-Seminaren umsetzen.

Die Referentinnen und 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 Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Gedanken- und Erfahrungsaustausch zu branchentypischen Personalthemen.

AKTUELLE ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGENSEMINARE

- Begründung von Arbeitsverhältnissen
- Betriebsverfassungsrecht I + II
- Rechtsfragen im bestehenden Arbeitsverhältnis
- Befristung, Kündigung und Aufhebung von Arbeitsverhältnissen
- Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft

WEITERFÜHRENDE SEMINARTHEMEN

- Arbeitsrecht für Agenturen
- Arbeitsrecht für Führungskräfte
- Arbeitsrecht im angestellten Außendienst
- Arbeitsrecht im digitalen Wandel
- Arbeitsrecht in der Ausbildung
- Arbeitsrecht Kompakt - Online
- Ausgestaltung der legalen Arbeitnehmerüberlassung
- Befristungsrecht kompakt
- Datenschutz für HR-Business-Partner
- Low Performer und Minderleistung
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Update Arbeitsrecht
- Vermeidung klassischer Formalfehler bei Kündigungen

Seminarangebot für Mitglieder im Betriebsrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die sozialpolitischen Seminare der DVA sind speziell auf die aktuelle Situation und die Pflichten von Betriebsrats- und JAV-Mitgliedern der Versicherungsbranche zugeschnitten. Neu gewählte und erfahrene Interessenvertreter können aus dem mehrstufig konzipierten Seminarprogramm zwischen Einführungsveranstaltungen sowie Update-Seminaren, von Basic bis Advanced, wählen.

Ein erfahrenes Team aus Referentinnen und Referenten aus der Praxis vermittelt aktuelles Wissen in Kleingruppen, für einen intensiven und direkten Austausch mit dem Ziel, brancheninterne Netzwerke auch über die Veranstaltungen hinaus zu knüpfen.

Die Teilnehmerinnen und 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.

Seminare für den Betriebsrat 2023

Arbeitsrecht Seminare 2023

MAGAZIN, SERVICE, INFOS

Projekte und Publikationen

05

WISSEN UND ERFAHRUNGEN TEILEN: GUTE KOMMUNIKATION AUF ALLEN KANÄLEN.

DIGITAL & PRINT

Publikationen des AGV

Der Verband informiert seine Mitgliedsunternehmen und die interessierte Öffentlichkeit über unterschiedliche Medien. Durch 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 (VVW 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 Praktikerinnen und 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 VVW GmbH.

NACHFOLGEND EINE AUSWAHL AKTUELLER PUBLIKATIONEN:

Über die VVW GmbH

- **Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft**
  Stand: 02.04.2022
- **Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft – Kommentar**
  (Hrsg. Dr. Sebastian Hopfner)
  12. Auflage 2023
- **Praxishandbuch Führung und Management in der Versicherungswirtschaft – Von Führungskräften für Führungskräfte**
  (Hrsg. Dr. Klaus Bischof und Dr. Michael Gold)
  Erscheinungsdatum 2020
- **Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung**
  (Hrsg. Kay Uwe Erdmann, Dr. Benjamin Heider und Dr. Andreas Hofelich)
  Erscheinungsdatum 2019

Im Arbeitgeber-Rundschreiben (AR)

- **Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz)**
  Stand: 03/2023
- **Das Mindestlohngesetz (MiLoG) – Auswirkungen in Versicherungsunternehmen**
  Stand: 10/2022
- **Das „neue“ Nachweisgesetz (gültig ab 01.08.2022) – Formulierungshilfe zur Erteilung des Nachweises**
  Stand: 08/2022
- **Die verhaltensbedingte Kündigung und ihre Voraussetzungen**
  Stand: 05/2022
- **Die krankheitsbedingte Kündigung und ihre Voraussetzungen**
  Stand: 04/2022
- **Ehrenamtliche Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit**
  Stand: 04/2022
- **Ehrenamtliche Richter in der Sozialgerichtsbarkeit**
  Stand: 04/2022
- **Die tarifliche Eingruppierung – Eingruppierungssystematik in der Versicherungswirtschaft**
  Stand: 03/2022
- **Das Dienstrad**
  Stand: 01/2022
- **Elternzeit und Elternteilzeit**
  Stand: 01/2022

Sonderpublikationen

- **Aufsatz Dr. Benjamin Heider: „Videotelefonie im Homeoffice“**
  Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2021, 1149 ff.
- **Aufsatz Dr. Sebastian Hopfner: „Arbeitgeber in Gottes Hand – Häufige formale Fehlerquellen im Kündigungsschutzprozess, die jede Führungskraft kennen sollte und vermeiden kann“**
  Versicherungswirtschaft 2021, 34 ff.

Das Verbandsmagazin vis a vis

Seit acht Jahren gibt der AGV das Verbandsmagazin vis a vis heraus. Alle zwei Monate wird diese Publikation den Kundinnen und Kunden des Verbandes – d. h. allen, mit denen der AGV zusammenarbeitet – zugesandt, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Personalabteilung bis zu den 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 Leserinnen und Leser neu sein dürften.
- Den Mitarbeitenden der Personalabteilungen Argumente für Gespräche mit der Belegschaft und den Betriebsräten an die Hand geben.

3.400
PERSONEN ERHALTEN VIS A VIS AUF DEM POSTWEG

2.600
LESERINNEN UND LESER ERHALTEN DAS MAGAZIN PER MAIL

Auf die digitale Version des Verbandsmagazins kann über die Homepage zugegriffen werden:

www.agv-vers.de/visavis

POWERED BY AGV & BWV

werde **#Insurancer**

Die Nachwuchsinitiative „werde **#Insurancer**", die 2020 vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) erfolgreich initiiert und zwei Jahre finanziert wurde, wird seit 2022 vom AGV gemeinsam mit dem BWV koordiniert und inhaltlich geleitet. Ziel der Initiative: „Kreativ, augenzwinkernd und innovativ unsere Branche als Arbeitgeber ins Blickfeld junger Leute zu rücken." Nach einer erfolgreichen Kampagne 2022 wird die Initiative auch 2023 fortgeführt. Die Hauptkampagne, die für einen Job in der Versicherungsbranche mit Paid-Media-Assets wirbt, hatte 2022 sehr gute Ergebnisse erzielt: Es wurden über 100 Millionen Impressions und 300.000 Klicks bei potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern erzielt, die dann über die Website und den JobAtlas auf die Stellenanzeigen der 14 teilnehmenden Versicherer geleitet wurden.

Die Kampagne läuft auf Kanälen wie Instagram und TikTok und wendet sich an Azubis, duale Studenten und Berufseinsteiger.

Neben der Paid-Media-Kampagne wurden weitere innovative Social-Recruiting-Maßnahmen durchgeführt: Fünf Content-Creators machten auf ihren Instagram- oder TikTok-Kanälen auf „werde **#Insurancer**" aufmerksam, darunter der erfolgreichste deutschsprachige Karriere-Account @karriereguru. Bei einem Dreh mit echten Insurancerinnen und Insurancern wurden kurze unterhaltsame, informative Videos produziert, die den 10 Versicherern zur allgemeinen Nutzung frei zur Verfügung stehen und auch als Werbemittel verwendet werden.

In 2023 liegt der Fokus weiterhin auf der Nachwuchsgewinnung durch eine performative Media-Kampagne, unterstützt durch kreative Werbemittel. So soll der Beruf der Insurancerin oder des Insurancers beim Nachwuchs erneut beworben werden.

www.agv-vers.de/casefilm

www.werde-insurancer.de

Hier der aktuelle Casefilm (www.agv-vers.de/casefilm) und die Landingpage der Kampagne (https://werde-insurancer.de)

AGV – KURZ NACHGEFRAGT

Im Oktober 2022 startete der AGV das neue Umfrage-Format „AGV – KURZ NACHGEFRAGT", das mit jeder Runde mehr Zuspruch erfährt. Ziel der Kurzerhebung ist, regelmäßig die persönliche Einschätzung der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft zu aktuellen Themen einzuholen. Im Zentrum steht der Perspektivwechsel, das heißt nicht die Mitgliedsunternehmen sind gefragt, sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Name ist Programm. Mit nur zwei Fragen werden die wichtigsten Eckpunkte rund um die Themen abgefragt. Der Zeitaufwand für die Beantwortung liegt bei einer Minute. Angeschrieben werden die Kundinnen und Kunden des AGV aus dem Tagesgeschäft, d. h. Personalleitende, Personalreferentinnen und -referenten, Recruiterinnen und Recruiter, Controllerinnen und Controller bis hin zur Sachbearbeiterin oder zum Sachbearbeiter. Wer sich zukünftig an „AGV – KURZ NACHGEFRAGT" beteiligen möchte, kann sich unter www.agv-vers.de/kurznachgefragt anmelden. Die Ergebnisse werden dem Teilnehmerkreis zur Verfügung gestellt und in vis a vis veröffentlicht.

www.agv-vers.de/kurznachgefragt

Motivation ins Büro zu kommen

765
TEILNEHMENDE

	Immer Büro	Wechsel Büro/Home-office	Immer Homeoffice
Alle	11 %	87 %	2 %
Frauen	9 %	87 %	4 %
Männer	13 %	86 %	1 %
Führungs-kräfte	15 %	84 %	1 %

AUFGABEN, die nur im Büro möglich sind (Briefversand/ Unterschriften...)

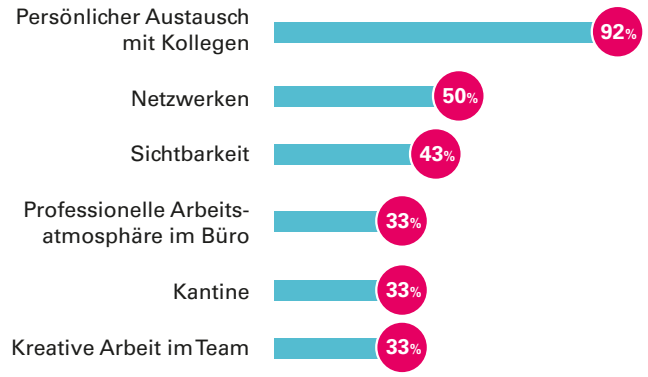
VORBILD-FUNKTION als Führungskraft

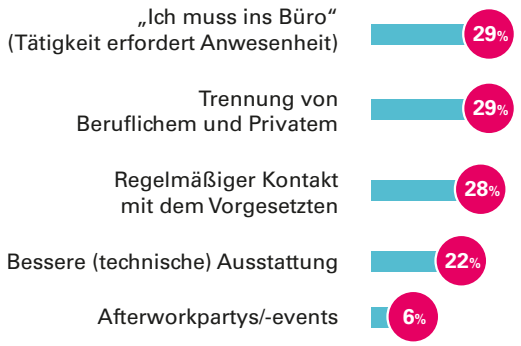
„TAPETEN-WECHSEL" Raus aus den eigenen vier Wänden

BEWEGUNG und sportliche Betätigung auf dem Arbeitsweg

PRÄSENZ-TERMINE

Gefühlt **TEIL EINES TEAMS** zu sein





Die Versicherer als Arbeitgeber

Aktuell präsentieren sich mehr als 100 Mitgliedsunternehmen mit einem direkten Link zu deren Karriereportalen:

www.die-versicherer-als-arbeitgeber.de

AGV-Expertenkreis Diversity

Um Diversity in der Versicherungsbranche weiter voranzutreiben, wurde 2021 der Expertenkreis Diversity gegründet, in dem die Diversity-Verantwortlichen aus aktuell 22 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen vertreten sind.

Das Netzwerk trifft sich alle drei bis vier Monate virtuell oder in Präsenz und tauscht sich zu Good Practice sowie zu aktuellen Fragestellungen und Erfahrungen aus. Fachvorträge aus den Unternehmen und aus der Wissenschaft runden die Meetings ab. Der offene Austausch, ein Geben und Nehmen der Häuser sowie spannende Diskussionen in kleinen Breakout-Sessions bieten praktischen Mehrwert für die tägliche Arbeit. Folgende Themen wurden in den vergangenen Sitzungen bspw. aufgegriffen:

- Unconscious Bias
- Gendergerechte Sprache
- Age und demografischer Wandel
- Topsharing
- Messbarkeit von Diversity Maßnahmen

Darüber hinaus tauschen sich die Expertinnen und Experten auch außerhalb der Sitzungen rege aus. Für Herbst 2023 ist ein virtueller AGV Diversity Day geplant, zu dem alle Interessierten aus den Mitgliedsunternehmen eingeladen sind.

DIVERSITY DIVERSITY DIVERSITY DIVERSITY DIVERSITY DIVERSITY DIVERSITY DIVERSITY DIVERSITY

06

MITGLIEDER UND GREMIEN

Verbands-organisation

WHO IS WHO: VOM VORSTAND BIS ZUR ASSISTENZ – ALLE ZIEHEN AN EINEM STRANG.

MITGLIEDERVERZEICHNIS

Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

Aktuell sind 344 Unternehmen im AGV „zu Hause“.
Die 223 tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen beschäftigen fast 90 Prozent aller Angestellten der Versicherungsbranche.
121 Unternehmen sind nicht tarifgebunden.

Regionale Verteilung der Mitgliedsunternehmen

223 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.

121 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 nahestehen, und um Versicherungsunternehmen, die keine Tarifbindung wünschen.

TARIFGEBUNDENE UNTERNEHMEN (223)

STAND: 1. JUNI 2023

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

Allianz Agrar AG
München

Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
Unterföhring

Allianz Deutschland AG
München

Allianz Global Corporate & Specialty SE
München

Allianz Kunde und Markt GmbH
München

Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

Allianz One – Business Solutions GmbH
München

Allianz Private Krankenversicherungs-AG
München

Allianz Versicherungs-AG
München

Alte Leipziger Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit
Oberursel

Alte Leipziger Versicherung AG
Oberursel

ARAG Allgemeine Versicherungs-AG
Düsseldorf

ARAG Krankenversicherungs-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 Germany GmbH
Köln

AXA Konzern AG
Köln

AXA Krankenversicherung AG
Köln

AXA Lebensversicherung AG
Köln

AXA Versicherung AG
Köln

BA die Bayerische Allgemeine Versicherung AG
München

Baloise Lebensversicherung AG Deutschland
Hamburg

Baloise Sachversicherung AG Deutschland
Bad Homburg

Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG
Wuppertal

Barmenia Krankenversicherung AG
Wuppertal

Barmenia Lebensversicherung a.G.
Wuppertal

Barmenia Versicherungen a.G.
Wuppertal

BavariaDirekt Versicherung AG
Berlin

Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G.
München

Bayerische Beamtenkrankenkasse AG
München

Bayerische Hausbesitzer-Versicherungs-Gesellschaft a.G.
München

Bayerische Landesbrand-versicherung AG
München

Bayerische Versicherungskammer Landesbrand Kundenservice GmbH
München

Bayerischer Versicherungsverband Versicherungs-AG
München

BAYERN-VERSICHERUNG Lebensversicherung AG
München

BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

Bonnfinanz GmbH
Bonn

Chubb European Group SE, Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main

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

Concordia Krankenversicherungs-AG
Hannover

Concordia oeco Lebensversicherungs-AG
Hannover

Concordia Rechtsschutz-Leistungs-GmbH
Hannover

Concordia Service GmbH
Hannover

Concordia Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
Hannover

Condor Allgemeine Versicherungs-AG
Hamburg

Condor Lebensversicherungs-AG
Hamburg

Continentale Holding AG
Dortmund

Continentale Krankenversicherung a.G.
Dortmund

Continentale Lebensversicherung AG
München

Continentale Rechtsschutz Service GmbH
Dortmund

Continentale Sachversicherung AG
Dortmund

DA Deutsche Allgemeine Versicherung AG
Frankfurt am Main

DARAG Deutschland AG
Hamburg

Debeka Krankenversicherungsverein a.G.
Koblenz

Debeka Lebensversicherungsverein a.G.
Koblenz

DEURAG Deutsche Rechtsschutz-Versicherung AG
Wiesbaden

Deutsche Ärzteversicherung AG
Köln

Deutsche Rückversicherung AG
Düsseldorf

DEUTSCHER HEROLD AG
Bonn

DEVK Allgemeine Versicherungs-AG
Köln

DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn
Köln

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

DEVK Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Köln

Die Haftpflichtkasse VVaG
Roßdorf

DKV Deutsche Krankenversicherung AG
Köln

Dortmunder Lebensversicherung AG
Dortmund

E+S Rückversicherung AG
Hannover

ERGO Beratung und Vertrieb AG
Düsseldorf

ERGO Group AG
Düsseldorf

ERGO Lebensversicherung AG
Hamburg

ERGO Rechtsschutz Leistungs-GmbH
Düsseldorf

ERGO Reiseversicherung AG
München

ERGO Versicherung AG
Düsseldorf

Euler Hermes AG
Hamburg

Euler Hermes Deutschland Niederlassung der Euler Hermes SA
Hamburg

EUROPA Lebensversicherung AG
Köln

EUROPA Versicherung AG
Köln

Fahrlehrerversicherung VaG
Stuttgart

FM Insurance Europe S.A., Niederlassung für Deutschland
Frankfurt am Main

Frankfurter Leben Holding GmbH & Co. KG
Bad Homburg

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

Gartenbau-Versicherung VVaG
Wiesbaden

General Reinsurance AG
Köln

Generali Deutschland AG
München

GLOBALE Pensions und Service GmbH
Leverkusen

Gothaer Allgemeine Versicherung AG
Köln

Gothaer Finanzholding AG
Köln

Gothaer Krankenversicherung AG
Köln

Gothaer Lebensversicherung AG
Köln

Gothaer Systems GmbH
Köln

Grundeigentümer-Versicherung VVaG
Hamburg

GVO Gegenseitigkeit Versicherung Oldenburg VVaG
Oldenburg

Hallesche Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit
Stuttgart

Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG
Hamburg

Hannover Rück SE
Hannover

Hannoversche Lebensversicherung AG
Hannover

HanseMerkur Allgemeine Versicherung AG
Hamburg

HanseMerkur Krankenversicherung AG
Hamburg

HanseMerkur Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit
Hamburg

HanseMerkur Lebensversicherung AG
Hamburg

HanseMerkur Reiseversicherung AG
Hamburg

HanseMerkur Speziale Krankenversicherung AG
Hamburg

HDI AG
Hannover

HDI Deutschland AG
Köln

HDI Global SE
Hannover

HDI Global Specialty Schadenregulierung GmbH
Hannover

HDI Global Specialty SE
Hannover

HDI International AG
Hannover

HDI Lebensversicherung AG
Köln

HDI Pensionsmanagement AG
Köln

HDI Risk Consulting GmbH
Hannover

Helvetia schweizerische Lebensversicherungs-AG
Frankfurt am Main

Helvetia Schweizerische Versicherungsgesellschaft AG – Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main

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

IDEAL Lebensversicherung a.G.
Berlin

INTER Allgemeine Versicherung AG
Mannheim

INTER Krankenversicherung AG
Mannheim

INTER Lebensversicherung AG
Mannheim

INTER Versicherungsverein aG
Mannheim

Interlloyd Versicherungs-AG
Düsseldorf

InterRisk Informatik GmbH
Wiesbaden

InterRisk Lebensversicherungs-AG Vienna Insurance Group
Wiesbaden

InterRisk Versicherungs-AG Vienna Insurance Group
Wiesbaden

ITERGO Informationstechnologie GmbH
Düsseldorf

Itzehoer Rechtsschutz Union Schadenservice GmbH
Itzehoe

Itzehoer Versicherung/ Brandgilde von 1691 VVaG
Itzehoe

ivv – Informationsverarbeitung für Versicherungen GmbH
Hannover

KSA – Kommunaler Schadenausgleich der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
Berlin

Landeskrankenhilfe V.V.a.G.
Lüneburg

Landschaftliche Brandkasse Hannover
Hannover

Lebensversicherung von 1871 a.G. München
München

LPV Lebensversicherung AG
Hilden

Mannheimer Versicherung AG
Mannheim

Mecklenburgische Rechtsschutz-Service-GmbH
Hannover

Mecklenburgische Versicherungs-Gesellschaft a.G.
Hannover

Medien-Versicherung a.G. Karlsruhe
Karlsruhe

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG in München
München

Münchener Verein Allgemeine Versicherungs-AG
München

Münchener Verein Krankenversicherung a.G.
München

Münchener Verein Lebensversicherung AG
München

Neue Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG
Mannheim

NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG
Nürnberg

NÜRNBERGER Beteiligungs-AG
Nürnberg

NÜRNBERGER Lebensversicherung AG
Nürnberg

Öffentliche Feuerversicherung Sachsen-Anhalt
Magdeburg

Öffentliche Lebensversicherung Sachsen-Anhalt
Magdeburg

Öffentliche Lebensversicherungsanstalt Oldenburg
Oldenburg

OKV – Ostdeutsche Kommunalversicherung a.G.
Berlin

Oldenburgische Landesbrandkasse
Oldenburg

ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG
Düsseldorf

Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Köln

Provinzial Asset Management GmbH
Münster

Provinzial Holding AG
Münster

Provinzial Krankenversicherung Hannover AG
Hannover

Provinzial Lebensversicherung Hannover
Hannover

Provinzial Nord Brandkasse AG
Kiel

Provinzial NordWest Lebensversicherung AG
Kiel

Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG
Düsseldorf

Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

R+V Allgemeine Versicherung AG
Wiesbaden

R+V Krankenversicherung AG
Wiesbaden

R+V Lebensversicherung AG
Wiesbaden

R+V Rechtsschutz-Schadenregulierungs GmbH
Wiesbaden

R+V Versicherung AG
Wiesbaden

RheinLand Versicherungs AG
Neuss

ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Köln

SAARLAND Feuerversicherung AG
Saarbrücken

SCOR Rückversicherung Deutschland, Niederlassung der SCOR SE
Köln

SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a.G.
Dortmund

SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a.G.
Hamburg

Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Stuttgart

Stuttgarter Versicherung AG
Stuttgart

Süddeutsche Krankenversicherung a.G.
Fellbach

SV Informatik GmbH
Mannheim

SV SparkassenVersicherung Gebäudeversicherung AG
Stuttgart

SV SparkassenVersicherung Holding AG
Stuttgart

SV SparkassenVersicherung Lebensversicherung AG
Stuttgart

Swiss Life AG Niederlassung für Deutschland
Garching

Swiss Re Europe S.A. Niederlassung für Deutschland
München

Talanx AG
Hannover

TARGO Lebensversicherung AG
Hilden

UKV – Union Krankenversicherung AG
Saarbrücken

Union Reiseversicherung AG
München

uniVersa Allgemeine Versicherung AG
Nürnberg

uniVersa Krankenversicherung a.G.
Nürnberg

uniVersa Lebensversicherung a.G.
Nürnberg

Verband öffentlicher Versicherer e.V.
Berlin

Vereinigte Hagelversicherung VVaG
Gießen

VEREINIGTE POST-VERSICHERUNG VVaG
Stuttgart

Vereinigte Tierversicherung Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
Wiesbaden

Versicherer im Raum der Kirchen Krankenversicherung AG
Detmold

Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG
Detmold

Versicherer im Raum der Kirchen Sachversicherung AG
Kassel

Versicherungskammer Bayern Konzern-Rückversicherung AG
München

VHV Allgemeine Versicherung AG
Hannover

VHV digital development GmbH
Hannover

VHV Holding AG
Hannover

VHV solutions GmbH
Hannover

VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G.
Hannover

VKBit Betrieb GmbH
München

Volkswagen Autoversicherung AG
Braunschweig

VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G.
Dortmund

VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG
Dortmund

VöV Rückversicherung KöR
Düsseldorf

VPV Holding AG
Stuttgart

VPV Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

VPV Makler Service GmbH
Köln

VPV Service GmbH
Stuttgart

VVH Versicherungsvermittlung Hannover GmbH
Hannover

Württembergische Gemeinde-Versicherung a.G.
Stuttgart

Württembergische Lebensversicherung AG
Kornwestheim

Württembergische Versicherung AG
Kornwestheim

Wüstenrot & Württembergische AG
Kornwestheim

WWK Allgemeine Versicherung AG
München

WWK Lebensversicherung a.G.
München

XL Catlin Services SE, Direktion für Deutschland
Köln

Zürich Beteiligungs-AG (Deutschland) Holding
Frankfurt am Main

Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG
Köln

Zurich Insurance plc Niederlassung für Deutschland
Frankfurt am Main

Zurich Rechtsschutz-Schadenservice GmbH
Köln

Zurich Vorsorge-Beratungs- und Vertriebs GmbH
Frankfurt am Main

TARIFUNGEBUNDENE UNTERNEHMEN (121)

STAND: 1. JUNI 2023

ADAC e.V.
München

ADAC SE
München

ADAC Versicherung AG
München

AGILA Haustierversicherung AG
Hannover

Ahorn AG
Berlin

Allianz Pension Consult GmbH
Stuttgart

Allianz SE
München

Alte Oldenburger Krankenversicherung AG
Vechta

Ammerländer Versicherung VVaG
Westerstede

andsafe AG
Münster

Aon Versicherungsmakler Deutschland GmbH
Hamburg

ASSEKURANZ HERRMANN Industriemakler GmbH
Ettlingen

Athora Deutschland Holding GmbH & Co. KG
Wiesbaden

Athora Deutschland Service GmbH
Wiesbaden

AXA Customer Care GmbH
Köln

AXA Logistic Services GmbH
Köln

BAYERISCHE VERSORGUNGSKAMMER Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden
München

BCA AG
Oberursel

Berkshire Hathaway International Insurance Limited (BHIIL), Niederlassung für Europa
München

Bestattungsinstitut Denk Trauerhilfe GmbH
Berlin

Canada Life Assurance Europe plc Niederlassung für Deutschland
Köln

CARDIF Allgemeine Versicherung Zweigniederlassung für Deutschland
Gerlingen

CodeCamp:N GmbH
Nürnberg

Coface Rating GmbH
Mainz

Corvus Underwriting GmbH
Frankfurt am Main

Cosmos Versicherung AG
Saarbrücken

DELA Lebensversicherungen Zweigniederlassung Deutschland
Düsseldorf

Deutsche Assistance Versicherung AG
Düsseldorf

DFV Deutsche Familienversicherung AG
Frankfurt am Main

DIREKTE Service Management GmbH
Stuttgart

DMB Rechtsschutz-Versicherung AG
Köln

DROEGE Holding GmbH
Hamburg

Element Insurance AG
Berlin

ERGO Direkt AG
Nürnberg

Feuersozietät Berlin Brandenburg Versicherung AG
Berlin

FWU AG
Grünwald

FWU Life Insurance Lux S.A., Niederlassung Deutschland
Saarbrücken

GARANTA Versicherungs-AG
Nürnberg

Gemeinnützige Haftpflicht-Versicherungsanstalt (GHV VERSICHERUNG)
Darmstadt

Gothaer Beratung und Vertriebsservice GmbH
Köln

Grieneisen GBG Bestattungen GmbH
Berlin

Guy Carpenter & Company GmbH
München

GVV-Kommunalversicherung VVaG
Köln

Haftpflichtgemeinschaft Deutscher Nahverkehrs- und Versorgungsunternehmen Allgemein (HDNA) VVaG
Bochum

Heidelberger Lebensversicherung AG
Heidelberg

Hiscox SA, Niederlassung für Deutschland
München

HUK-COBURG Asset Management GmbH
Coburg

Industrie-Pensions-Verein e.V.
Berlin

Informatik und Consulting GmbH der Lippische (ICL)
Detmold

Innovation Group AG
Stuttgart

Innovation Group Fleet & Mobility GmbH
Stuttgart

Innovation Group Germany GmbH
Stuttgart

Innovation Group Parts GmbH
Lauchhammer

InsureConnect GmbH
München

Janitos Versicherung AG
Heidelberg

Kieler Rück Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Kiel

Landesschadenhilfe Versicherung VaG
Bad Fallingbostel

LBN Versicherungsverein a.G. (VVaG)
Hannover

LIGA Krankenversicherung katholischer Priester VVaG
Regensburg

Lippische Landesbrandversicherung AG
Detmold

Lippische Pensionsfonds AG
Detmold

LV Bestandsservice GmbH
Heidelberg

LVM Krankenversicherungs-AG
Münster

LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a.G.
Münster

LVM Lebensversicherungs-AG
Münster

LVM Pensionsfonds-AG
Münster

Markel Holdings GmbH
München

MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH
München

MEDCOM ARTZRECHNUNGS-SERVICE GmbH
Köln

Medicproof GmbH
Köln

msg life central europe gmbh
München

MSIG Insurance Europe AG
Köln

Neodigital Versicherung AG
Neunkirchen

neue leben Lebensversicherung AG
Hamburg

Newline Europe Versicherung AG
Köln

NÜRNBERGER Asset Management GmbH
Nürnberg

NÜRNBERGER AutoMobil Versicherungsdienst GmbH
Nürnberg

NV-Versicherungen VVaG
Neuharlingersiel

Öffentliche Lebensversicherung Braunschweig
Braunschweig

Öffentliche Sachversicherung Braunschweig
Braunschweig

OSKAR SCHUNCK GmbH & Co. KG
München

Ostfriesische Landschaftliche Brandkasse
Aurich

ottonova Holding AG
München

ottonova Krankenversicherung AG
München

ottonova services GmbH
München

OVB Holding AG
Köln

OVB Vermögensberatung AG
Köln

Proxalto Service Management GmbH
München

R+V Service Center GmbH
Wiesbaden

Reha Assist GmbH
Arnsberg

ROKOCO GmbH
Grünwald

RVM Versicherungsmakler GmbH
Eningen u. A.

Sedgwick Germany GmbH
Düsseldorf

SHB Allgemeine Versicherung VVaG
Königswinter

SI Insurance (Europe), SA
Köln

Skandia Lebensversicherung AG
Neu-Isenburg

Skandia Portfolio Management GmbH
Neu-Isenburg

Sparkassen-Versicherung Sachsen Allgemeine Versicherung AG
Dresden

Sparkassen-Versicherung Sachsen Lebensversicherung AG
Dresden

Standard Life International DAC, Zweigniederlassung Deutschland
Frankfurt am Main

Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH
Stuttgart

Tokio Marine Europe S.A., Zweigniederlassung für Deutschland
Düsseldorf

TransRe Europe S.A., Munich Branch
München

Uelzener Allgemeine Versicherungs-Gesellschaft a.G.
Uelzen

USAA S.A. Frankfurt Claims Branch
Frankfurt am Main

Versicherungskammer Bayern Versicherungsanstalt des öffentlichen Rechts
München

Versicherungs-Vermittlungs-gesellschaft mbH

der Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt
Detmold

Verti Versicherung AG
Teltow

vigo Krankenversicherung VVaG
Düsseldorf

Viridium Group GmbH & Co. KG
Neu-Isenburg

Viridium Service Management GmbH
Neu-Isenburg

VOV GmbH
Köln

W&W Informatik GmbH
Kornwestheim

W&W Service GmbH
Kornwestheim

Waldenburger Versicherung AG
Waldenburg

WAVE Management AG
Hannover

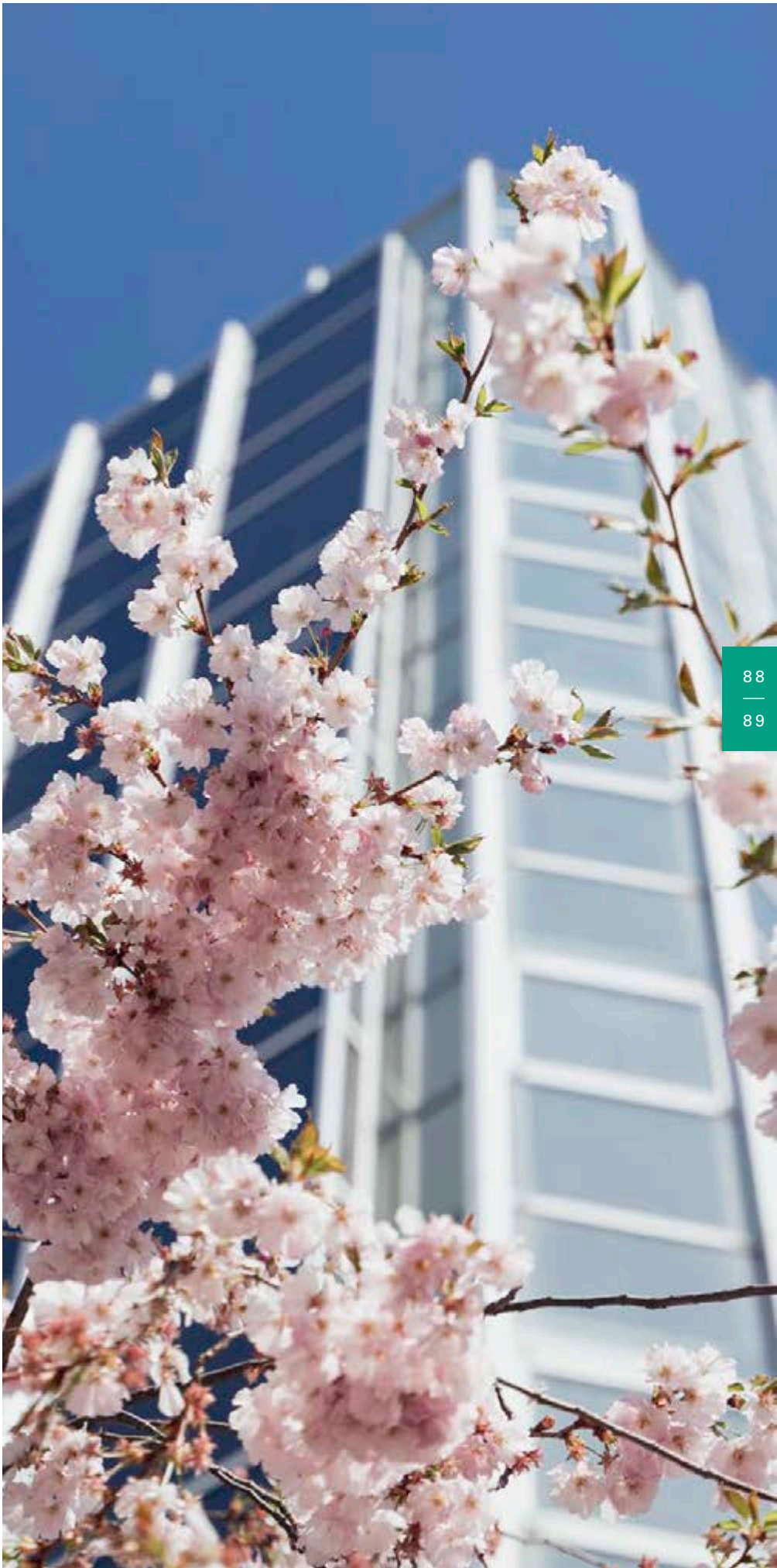
WERTGARANTIE Beteiligungen GmbH
Hannover

WERTGARANTIE Bike GmbH
Hannover

WERTGARANTIE CE GmbH
Hannover

WERTGARANTIE Vertriebs GmbH
Hannover

widecare GmbH
Stuttgart



Vorstand

VORSITZENDER

DR. ANDREAS EURICH
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen
Wuppertal

STELLVERTRETENDE VORSITZENDE

PROF. DR. FRANK WALTHES
Vorsitzender des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern
München

ULRICH LEITERMANN
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

ULRIKE ZEILER
Mitglied des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

MITGLIEDER

CHRISTOPH BOHN
Vorsitzender des Vorstandes
ALH Gruppe
Oberursel

THOMAS BRAHM
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

DR. ACHIM KASSOW
Mitglied des Vorstandes
Munich Re
München

MICHAEL KURTENBACH
Vorsitzender des Vorstandes
Gothaer
Lebensversicherung AG
Köln

SIRKA LAUDON
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

DR. LENA LINDEMANN
Mitglied des Vorstandes
ERGO Group AG
Düsseldorf

JULIA MERKEL
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

DR. MICHAEL NIEBLER
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
AGV
München

DR. HELEN RECK
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe
Coburg

DR. CARSTEN SCHILDKNECHT
Vorsitzender des Vorstandes
Zürich Beteiligungs-AG
(Deutschland) Holding
Frankfurt am Main

CAROLINE SCHLIENKAMP
Mitglied des Vorstandes
Talanx AG
Hannover

JEAN-PIERRE SCHMID
Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG
München

THOMAS VOIGT
Vorsitzender des Vorstandes
VHV Gruppe
Hannover

GESCHÄFTSFÜHRER

DR. SEBASTIAN HOPFNER, BETINA KIRSCH, DR. MICHAEL NIEBLER, DR. MICHAEL GOLD

Das AGV-Team

Die Geschäftsführung des Verbandes unterstützt den Vorstand bei den Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften. Sie informiert die Mitgliedsunternehmen über alle sozialpolitischen Angelegenheiten. Ferner bündelt und vertritt sie die Interessen der Versicherer als Arbeitgeber gegenüber Staat, Verbänden und Öffentlichkeit.

Branchenintern berät das AGV-Team die Mitglieder juristisch als auch bei betriebswirtschaftlichen Themen. Zentral ist dabei die tarif-, arbeits- sowie sozialrechtliche Beratung. Zudem stellt das AGV-Team durch seinen umfangreichen Statistikservice der Branche Benchmarks zur Verfügung. Ein weiterer Schwerpunkt ist das breitgefächerte Veranstaltungsangebot. Dabei stehen aktuell zunehmend diverse virtuelle Formate im Vordergrund, die den Teilnehmern Austausch- sowie Vernetzungsmöglichkeiten bieten.

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL NIEBLER
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

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

TEAMASSISTENZ

PETRA WERNER

SABINE FREUND

RECHTSABTEILUNG

GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. SEBASTIAN HOPFNER
Stellv. Hauptgeschäftsführer
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

+ Tarifrecht
+ Umstrukturierung/Betriebsübergang
+ Betriebliche Altersversorgung
+ Europäische Sozialpolitik
+ Europäische Betriebsräte
+ Sozialer Dialog

BETINA KIRSCH
Geschäftsführerin
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Altersteilzeit
+ Mobiles Arbeiten
+ Arbeitszeitkonten
+ Sozialversicherungsrecht
+ Tarifrecht
+ Umstrukturierung/Betriebsübergang
+ Vergütungsregulierung – Solvency II
+ Geschlechterquote
+ Women in Leadership & Culture
+ Diversity

TEAMASSISTENZ

BIRGIT HEROLD

ALEXANDRA KOTHMAYR

DANIELA VISIC

REFERENTEN

KATHARINA HAUSBERGER
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Steuerrecht
+ Urlaubsrecht
+ Tarifliche Eingruppierung
+ Auslandsentsendung
+ Mindestlohngesetz
+ Sozialversicherungsrecht
+ Berufsausbildungsrecht
+ Arbeitnehmerüberlassung
+ Vergütungsgestaltung

TOBIAS HOHENADL
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

+ Angestellter Außendienst
+ Handelsvertreterrecht
+ Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz
+ Mobiles Arbeiten
+ Vergütungsgestaltung Außendienst
+ Datenschutzrecht
+ Betriebsverfassungsrecht
+ Arbeitnehmerüberlassung

KERSTIN RÖMELT
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Europarecht
+ Arbeitsvertragsgestaltung
+ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
+ Elternzeit
+ Mutterschutz
+ Tarifliche Eingruppierung
+ Altersteilzeit
+ Urlaubsrecht
+ Arbeitszeitrecht
+ Europäische Sozialpolitik
+ Europäische Betriebsräte
+ Sozialer Dialog

DR. BENJAMIN HEIDER LL.M. (STELLENBOSCH)
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

+ Kündigungsschutzrecht
+ Umstrukturierung/Betriebsübergang
+ Arbeitskampfrecht
+ Arbeitszeitrecht
+ Betriebliche Altersversorgung
+ Mitbestimmungsrecht
+ Betriebsverfassungsrecht
+ Tarifrecht
+ Tarifliche Eingruppierung
+ Abgrenzung Selbständigkeit/ Abhängige Beschäftigung

DR. SANDRA KREFT
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht

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

YLVA ZIMMERMANN
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Sozialversicherungsrecht
+ Altersteilzeit
+ Berufsausbildungsrecht

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL GOLD
Geschäftsführer
Diplom-Ökonom
Datenschutzbeauftragter IHK

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

REFERENTEN

JULIA BLANK
Volkswirtin (M.Sc.)

+ Volkswirtschaft
+ Öffentlichkeitsarbeit
+ Statistische und ökonomische Analysen
+ Frauen in Führung
+ Gesundheitsmanagement
+ Entwicklung neuer Veranstaltungsformate
+ Women in Leadership & Culture
+ Diversity

SIMONE REHBRONN
Diplom-Volkswirtin

+ Volkswirtschaft
+ Öffentlichkeitsarbeit
+ Frauen in Führung
+ Soziale Selbstverwaltung
+ Ausbildungserhebung
+ Weiterbildungserhebung
+ Verbraucherpreisindex (VPI)
+ Women in Leadership & Culture
+ Diversity

OLGA WORM
Diplom-Betriebswirtin (FH)

+ Sozialstatistische Daten
+ Flexible Personalstatistik
+ Beschäftigungsentwicklung
+ Fluktuationserhebung
+ Fehlzeitenerhebung
+ Gesundheitsquote
+ Bruttoprämienentwicklung
+ Betriebswirtschaftliche Kennzahlen
+ Personalkostenerhebung
+ Recruiting und Fachkräftemangel
+ Mitgliederverwaltung

TEAMASSISTENZ

ANDREA BIERINGER

ULLA BLATTER

INTERNATIONALE SOZIALPOLITIK / GRUNDSATZFRAGEN

GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. SEBASTIAN HOPFNER
Stellv. Hauptgeschäftsführer
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

+ Europäische Sozialpolitik
+ Europäische Betriebsräte
+ Sozialer Dialog

REFERENTIN

KERSTIN RÖMELT
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Europäische Sozialpolitik
+ Europäische Betriebsräte
+ Sozialer Dialog

Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes

INNENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen
Wuppertal

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

AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen
Wuppertal

Der Vorsitzende benennt die weiteren Mitglieder der Tarifverhandlungskommission Außendienst.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

Ausschüsse und Kommissionen

AUSSCHUSS FÜR TARIF- UND ARBEITSRECHTSFRAGEN (ATA)

VORSITZENDE

Dr. Lena Lindemann
Mitglied des Vorstandes
ERGO Group AG
Düsseldorf

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sebastian Hopfner
Betina Kirsch
Dr. Benjamin Heider

VORSITZENDE DER AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

- Nord
  Peter Ahlers
  Personalleiter
  HanseMerkur
  Hamburg
- Mitte
  Kerstin Thomas
  Leiterin Group People Management & Recruiting
  HDI AG
  Hannover
- NRW-Nord
  Stephan Tocholski
  Hauptabteilungsleiter HR
  VOLKSWOHL BUND Versicherungen
  Dortmund
- NRW-Süd
  Birgit Ehrenfried
  Head of HR Germany, Central & Eastern Europe
  Atradius Kreditversicherung Niederlassung der Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros
  Köln
- Rhein-Main, Hessen, Thüringen
  N. N.
- Süd-West
  Jürgen Schmitz
  Mitglied des Vorstandes
  BGV-Versicherung AG
  Karlsruhe
- Süd
  Jens Müller
  Personalleiter
  Stuttgarter Versicherungen
  Stuttgart
- Bayern und Sachsen
  Jens Lauber
  Bereichsleiter Personal und Transformation Konzern
  Versicherungskammer Bayern
  München

WEITERE MITGLIEDER

Eva-Miriam Böttcher
Leiterin Abteilung Konzernpersonal
Wüstenrot &
Württembergische AG
Kornwestheim

Jörg Funck
Generalbevollmächtigter
Personal & Konzernservices
Provinzial Holding AG
Düsseldorf

Thomas Görges
Zentralbereichsleiter
ALH Gruppe
Oberursel

Uwe Keller
Abteilungsleiter Personal
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Dr. Martin Kock
Leiter Arbeits-, Wirtschafts-
und Datenschutzrecht
Generali Deutschland AG
Köln

Andreas Löchte
Leitung Personalmanagement
Continentale Versicherungsverbund
Dortmund

Henrik Metzlaff
Leiter Personal
VHV Vereinigte Hannoversche
Versicherung a.G.
Hannover

Friedrich Pautasso
Leiter Personal
Gothaer Finanzholding AG
Köln

Jörg Probstfeld
Abteilungsdirektor Personal
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Dirk Rust
Leiter Personal
VGH Versicherungen
Hannover

Michael Sauerbrunn
Hauptabteilungsleiter Personal
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Stuttgart

Uwe Schöpe
Vorstand Personal
und Arbeitsdirektor
Zurich Gruppe Deutschland
Köln

Jürgen Schrade
Prokurist
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 und Zentrale Dienste
Barmenia Versicherungen
Wuppertal

Dr. Alexander Vogel
Head of German Desk
Allianz Gruppe
München

Tobias Vögele
Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Jens Warkentin
Vorsitzender des Vorstandes
HDI Deutschland AG
Hannover

Nina Weigel
Konzernpersonalleiterin
AXA Konzern AG
Köln

Uta Wonschik
Bereichsleiterin HR Strategy
and Labour Relations
ERGO Group AG
Düsseldorf

Gerald Zurlinden
Leiter HR Business Partnering
& Labour Relations
ARAG SE
Düsseldorf

STÄNDIGER GAST

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherungen
Münster

BRANCHENBEIRAT „WOMEN IN LEADERSHIP & CULTURE“

VORSITZENDE

Ulrike Zeiler
Mitglied des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen
Wuppertal

MITGLIEDER

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart

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

Annabritta Biederbick
Mitglied des Vorstandes
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Eva-Miriam Böttcher
Leiterin Abteilung Konzernpersonal
Wüstenrot & Württembergische AG
Kornwestheim

Bijan Daftari
Hauptbevollmächtigter
Swiss Re International SE
Niederlassung Deutschland
München

Cornelia Demmel
Managing Director
Human Resources
Hannover Rück SE
Hannover

Christian Dick
Bereichsleiter Vertriebs-
u. Personalorganisation
R+V Allgemeine Versicherung AG
Wiesbaden

Laura Gersch
Mitglied des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG
München

Maike Gruhn
Chief Transformation Officer
Gothaer Finanzholding AG
Köln

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

Ilka Houben
Leiterin Alterssicherungspolitik
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)
Berlin

Sabine Krummenerl
Mitglied des Vorstandes
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Sirka Laudon
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

Julia Merkel
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

Dr. Shiva Meyer
Mitglied des Vorstandes
ARAG SE
Düsseldorf

Dragica Mischler
Vorsitzende des Vorstandes
ÖRAG
Rechtsschutzversicherungs-AG
Düsseldorf

Julia Palte
Mitglied des Vorstandes
Concordia Versicherungs-
Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
Hannover

Dr. Katrin Peitz
Bereichsleiterin
Kraftfahrt Schaden
Provinzial Versicherung AG
Münster

Dr. Monique Radisch
Mitglied des Aufsichtsrates
Nürnberger Versicherungen
Nürnberg

Dr. Helen Reck
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Barbara Schick
Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern
München

Caroline Schlienkamp
Mitglied des Vorstandes
Talanx AG
Hannover

Dr. Astrid Stange
Vorsitzende des Vorstandes
Element Insurance AG
Berlin

Clemens Vatter
Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Dr. Juliane Wessels
Leiterin Abteilung Recht
LVM Versicherungen
Münster

Dr. Feriha Zingal-Krpanic
Mitglied des Vorstandes
ERGO Versicherung AG
Düsseldorf

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Betina Kirsch
Simone Rehbronn

AUSSCHUSS FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

VORSITZENDER

Patric Fedlmeier
Stellv. Vorsitzender des Vorstandes
Provinzial Holding AG
Düsseldorf

MITGLIEDER

Michael Knaup
Mitglied des Vorstandes
DEVK Allgemeine Versicherungs-AG
Köln

Marcus Loskant
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen
Münster

Andrea Sturmfels
Chief Information Officer
Helvetia Versicherungen,
Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main

Daniel Thomas
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Udo Wilcsek
Mitglied des Vorstandes
ALH Gruppe
Oberursel

GAST

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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

ARBEITSKREIS PERSONALSTATISTIK

MITGLIEDER

Christian Auer
Referent Personalinstrumente und Steuerung
Versicherungskammer Bayern
München

David Bodenstein
Head of People Analytics & Workforce Planning
AXA Konzern AG
Köln

Johannes Bohsem
Personalcontroller
Gothaer Versicherungen
Köln

Volker Braun
Referent Personalplanung und -steuerung
WWK Versicherungen
München

Robert Hoffmann
Gruppenleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Carolin Kaschuba
Gruppenleiterin HR Controlling
ERGO Group AG
Düsseldorf

Stefan Meyer
Fachgebietsleiter Personalcontrolling
DEVK Versicherungen
Köln

Wilfried Phlippen
Experte (E2) SWP
Generali Deutschland AG
Aachen

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

Marco Schillig
Experte SAP HCM
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Sebastian Senger
Business Analyst
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Frank Ültzhöfer
Referent HR Analytics
Allianz SE
Stuttgart

Lukas Weber
Leiter HR Operations
HDI AG
Hannover

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

GAST

Dr. Christoph Schormann
Geschäftsführer
Tecta Invest GmbH
München

Regionalausschüsse (ARA)

NORD

VORSITZENDER

Peter Ahlers
Personalleiter
HanseMerkur
Hamburg

MITGLIEDER

Anja Brauer
Leiterin HR Principles
Generali Deutschland AG
Hamburg

Jörg Ehser
Personal- und Standortleitung
Real Estate Solutions (RES) Hamburg
Allianz Versicherungs-AG
Hamburg

Martin Geerken
Abteilungsleiter
Itzehoer Versicherung/Brandgilde
von 1691 VVaG
Itzehoe

Cordula Kahler
Leiterin Personal
IDEAL Lebensversicherung a.G.
Berlin

Stefanie Klose
Personalleiterin
ERGO Group AG
Hamburg

Christian Riekel
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
R+V Allgemeine Versicherung AG
Hamburg

Simone Zimmermann-Kroner
Mitglied der Geschäftsleitung
DROEGE HOLDING GMBH
Hamburg

MITTE

VORSITZENDE

Kerstin Thomas
Leiterin Group People
Management & Recruiting
HDI AG
Hannover

MITGLIEDER

Dr. Andrea Beddies
Personalleitung
Mecklenburgische
Versicherungs-Gesellschaft a.G.
Hannover

Sandra Kathrin Cain
Abteilungsleiterin
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig
Braunschweig

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

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

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

NRW-NORD

VORSITZENDER

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

MITGLIEDER

Claudia Mahrendorf
Bereichsleiterin Human Resources
WERTGARANTIE
Beteiligungen GmbH
Hannover

Henrik Metzlaff
Leiter Personal
VHV Vereinigte Hannoversche
Versicherung a.G.
Hannover

Henning Meyer
Abteilungsdirektor
Concordia Versicherungen
Hannover

Dirk Rust
Leiter Personal
VGH Versicherungen
Hannover

Nelli Schieke
Bereichsleiterin Personal
Swiss Life Deutschland
Holding GmbH
Hannover

Holger Verwold
General Manager Human Resources
Hannover Rück SE
Hannover

Christian Willers
Abteilungsdirektor Personal
& Vertriebsqualifizierung
Öffentliche Versicherungen
Oldenburg

Fatma Bal
HR Managerin Deutschland
& Dänemark
Tokio Marine Europe S.A.,
Zweigniederlassung für Deutschland
Düsseldorf

Dr. Martin Franke
Abteilungsleiter
Personalmanagement
ARAG SE
Düsseldorf

Guido Hilchenbach
Personalleiter
LVM Versicherungen
Münster

Guido Hörsting
Leiter Arbeitsrecht,
Arbeitsschutz und Soziales
Continentale Versicherungsverbund
Dortmund

Dr. Philipp Klingebiel
Gruppenleiter Mitbestimmung
und Arbeitsrecht
ERGO Group AG
Düsseldorf

Annette Loechelt
Stabsabteilungsleiterin
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Sarah Mütschenich
Personalreferentin
DELA Lebensversicherungen
Zweigniederlassung Deutschland
Düsseldorf

Jörg Probstfeld
Abteilungsdirektor Personal
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Andreas Thois
Abteilungsdirektor Personal
Deutsche Rückversicherung AG
Düsseldorf

Claudia Venzke
Hauptabteilungsleiterin
Personal und Zentrale Dienste
Barmenia Versicherungen
Wuppertal

Tobias Vögele
Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Stefan Ziehr
Abteilungsleitung
RheinLand Versicherungs AG
Neuss

NRW-SÜD

VORSITZENDE

Birgit Ehrenfried
Head of HR Germany, Central & Eastern Europe
Atradius Kreditversicherung Niederlassung der Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros
Köln

MITGLIEDER

Christoph Bösing
Leiter Group People Business Partner ampega
HDI AG
Hannover

Christin Clodius
Leitung Personal und Soziales
ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Köln

Kay Uwe Erdmann
Geschäftsführer
GLOBALE Pensions und Service GmbH
Leverkusen

Julia Grabert
Personalleiterin Standort Köln
Allianz Versicherungs-AG
Köln

Marc Hoch
Leiter Personalverwaltung
Canada Life Assurance Europe plc Niederlassung für Deutschland
Köln

Kerstin Jägersberg
Regional HR Manager
General Reinsurance AG
Köln

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

Matthias Kroppen
Leiter Hauptabteilung Personal
DEVK Versicherungen
Köln

Petra Kuhlmann
Director Human Resources
OVB Holding AG
Köln

Judith Maikranz
Leiterin Personalmanagement Köln / Mannheim
ERGO Group AG
Köln

Kerstin Maschke
Abteilungsleiterin operatives Personalmanagement
ÖRAG Rechtsschutz-versicherungs-AG
Düsseldorf

Alexa Menneken
Abteilungsleiterin Personal
Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Köln

Friedrich Pautasso
Leiter Personal
Gothaer Finanzholding AG
Köln

Nina Weigel
Konzernpersonalleiterin
AXA Konzern AG
Köln

Petra Wergen-Krause
Abteilungsleiterin Personal
GVV-Kommunalversicherung VVaG
Köln

RHEIN-MAIN, HESSEN, THÜRINGEN

VORSITZENDER

N. N.

MITGLIEDER

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

Heiko Bausch
Head of Business Partner 1
AXA Konzern AG
Köln

Torsten Berner
Director HR & People
Operations, EMEA
Corvus Underwriting GmbH
Frankfurt am Main

Rolf Bindhardt
Abteilungsleiter Personalwirtschaft
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Wiesbaden

Annette Elzenheimer
Personalleiterin
Baloise Versicherungen
Bad Homburg

Franka Gäbel
Personalleiterin
DEURAG Deutsche
Rechtsschutz-Versicherung AG
Wiesbaden

Thomas Görges
Zentralbereichsleiter
ALH Gruppe
Oberursel

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

Sabine Hauschild
Leiterin People,
Communication & Culture
Athora Deutschland Holding
GmbH & Co. KG
Wiesbaden

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

Dr. Susanne Lang-Eilfort
Abteilungsdirektorin Personal
Frankfurt, SHRBP Schaden
Allianz Versicherungs-AG
Frankfurt am Main

Renate Lugmair
HR Director
Northern Europe Region
Coface, Niederlassung
in Deutschland
Mainz

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

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

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

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

SÜD-WEST

VORSITZENDER

Jürgen Schmitz
Mitglied des Vorstandes
BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

MITGLIEDER

Markus Demmig
Leiter Konzernpersonal Beratung
Wüstenrot & Württembergische AG
Kornwestheim

Kerstin Hofer
Assistenz Geschäftsführung
ASSEKURANZ HERRMANN
Industriemakler GmbH
Ettlingen

Peti Kim
Head of HR Business Partner
Generali Deutschland AG
München

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

Anzhela Kuts
Chief of Staff
Neodigital Versicherung AG
Neunkirchen

Michael Moser
Leiter Kundenservice –
Direktion Karlsruhe
Generali Deutschland AG
Karlsruhe

Stefan Müller
Abteilungsleiter Personalbetreuung
SAARLAND Versicherungen
Saarbrücken

Patrick Niederländer
Personalleiter
Continentale
Krankenversicherung a.G.
Mannheim

Thomas Pohl
Bereichsleiter Personal
INTER Versicherungsgruppe
Mannheim

Lothar Wagner
Abteilungsdirektor Personal
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

SÜD

VORSITZENDER

Jens Müller
Personalleiter
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart

MITGLIEDER

Nadine-Aimée Bauer
Leiterin Personalmanagement
und Organisation/PMO
VPV Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

Eva-Miriam Böttcher
Leiterin Abteilung Konzernpersonal
Wüstenrot & Württembergische AG
Kornwestheim

Jürgen Brandelik
Leiter Personal
Süddeutsche
Krankenversicherung a.G.
Fellbach

Sylke Bub
Mitglied des Vorstandes
Fahrlehrerversicherung VaG
Stuttgart

Anja Emde
Personalleiterin
Württembergische
Gemeinde-Versicherung a.G.
Stuttgart

BAYERN UND SACHSEN

Thomas Görges
Zentralbereichsleiter
ALH Gruppe
Oberursel

Brigitte Preuß
Personalleiterin
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

Michael Sauerbrunn
Hauptabteilungsleiter Personal
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Stuttgart

Lothar Wagner
Abteilungsdirektor Personal
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

VORSITZENDER

Jens Lauber
Bereichsleiter Personal
und Transformation Konzern
Versicherungskammer Bayern
München

MITGLIEDER

Anja Brauer
Leiterin HR Principles
Generali Deutschland AG
Hamburg

Harald Gabler
Personalleiter
Continentale
Lebensversicherung AG
München

Susan Hickmann
Abteilungsdirektorin
Personalmanagement
Sparkassen-Versicherungen Sachsen
Dresden

Dr. Thomas Hösl
Leiter Personalbetreuung
ARAG Krankenversicherungs-AG
München

Uwe Keller
Abteilungsleiter Personal
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

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

Dr. Rupert Lindermayr
Personalleiter
msg life central europe gmbh
München

Lars Moormann
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk der
Versicherungswirtschaft
in München e.V.
München

Uwe Müller
Personalleiter
uniVersa Lebensversicherung a.G.
Nürnberg

Alexander Müller-Benz
Leiter Personalmanagement
die Bayerische
München

René Neumann
Fachbereichsleiter
Personal + Partner
Münchener Verein
Versicherungsgruppe
München

Christian Riekel
Personalleiter
AXA Konzern AG
Hamburg

Britta Rottmann
Abteilungsleitung Personal
AUXILIA
Rechtsschutz-Versicherungs-AG
München

Norbert Sauer
Leiter Personalmanagment
Bayerische Versorgungskammer
München

Eva Scheeser
Leiterin Personal
ADAC SE
München

Christiane Schneider
Bereichsleiterin Personal
WWK Lebensversicherung a.G.
München

Jürgen Schrade
Prokurist
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG
Nürnberg

Bernd Schreiber
Head of People & Culture
ottonova Holding AG
München

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

Claudia Triltsch
Head of HR Germany
& Benelux Hiscox
Hiscox SA, Niederlassung
für Deutschland
München

Jürgen Urnauer
Personalleiter
OSKAR SCHUNCK
GmbH & Co. KG
München

Danka Walter
Head HR Germany
Swiss Re Europe S.A.
Niederlassung für Deutschland
München

Sandra Weiß
Abteilungsleiterin
Swiss Life AG Niederlassung
für Deutschland
Garching

Heiko Ziegler
Personalleiter
ERGO Direkt AG
Nürnberg

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

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart

Olaf Bläser
Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Beratung und Vertrieb AG
Düsseldorf

Dietmar Bläsing
Sprecher des Vorstandes
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen
Münster

Oliver Brüß
Mitglied des Vorstandes
Gothaer Versicherungen
Köln

Dr. Jürgen Cramer
Mitglied des Vorstandes
Sparkassen DirektVersicherung AG
Düsseldorf

Stefan Gronbach
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Zeliha Hanning
Vorsitzende des Vorstandes
Württembergische Versicherung AG
Kornwestheim

Jens Hasselbächer
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

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

Kai Kuklinski
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

Stefan Lehmann
Vorsitzender des Vorstandes
Generali Deutschland AG
München

Thomas Lüer
Mitglied des Vorstandes
HDI Deutschland AG
Köln

Andreas Politycki
Mitglied des Vorstandes
NÜRNBERGER Versicherung
Nürnberg

Markus Reinhard
Mitglied des Vorstandes
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Stuttgart

Paul Stein
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Torsten Uhlig
Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

PROGRAMMKOMMISSION JAHRESTAGUNG PERSONALVORSTÄNDE

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen
Wuppertal

MITGLIEDER

Thomas Brahm
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Michael Kurtenbach
Vorsitzender des Vorstandes
Gothaer Lebensversicherung AG
Köln

Sirka Laudon
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

Dr. Lena Lindemann
Mitglied des Vorstandes
ERGO Group AG
Düsseldorf

Julia Merkel
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

Dr. Shiva Meyer
Mitglied des Vorstandes
ARAG SE
Düsseldorf

Dr. Helen Reck
Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe
Coburg

Dietmar Scheel
Mitglied der Vorstände
DEVK Versicherungen
Köln

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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sandra Kreft

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNG INNENDIENST

VORSITZENDE

Dr. Shiva Meyer
Mitglied des Vorstandes
ARAG SE
Düsseldorf

MITGLIEDER

Peter Ahlers
Personalleiter
HanseMerkur
Hamburg

Birgit Ehrenfried
Head of HR Germany,
Central & Eastern Europe
Atradius Kreditversicherung
Niederlassung der Atradius Crédito
y Caución S.A. de Seguros y
Reaseguros
Köln

Thomas 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
Mitglied des Vorstandes
BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

Christiane Schneider
Bereichsleiterin Personal
WWK Lebensversicherung a.G.
München

Kerstin Thomas
Leiterin Group People
Management & Recruiting
HDI AG
Hannover

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Katharina Hausberger

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen
Münster

MITGLIEDER

Michael Biermann
Bereichsleiter Vertragsmanagement und Vertriebstraining
Gothaer Versicherungsbank VVaG
Köln

Arne Eggers
Abteilungsleiter Partnermanagement
HanseMerkur
Hamburg

Gregor Held
Abteilungsleiter Vertrieb
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

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

Peter Plechinger
Fachbereichsleiter
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
Unterföhring

Jörg Probstfeld
Abteilungsdirektor Personal
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

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

Dr. Gerhard Spatz
Leiter Verbandsangelegenheiten
Zurich Gruppe Deutschland
Köln

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

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

Dr. Thomas Vogeno
Abteilungsleiter Personal Vertrieb Vertragsmanagement
ERGO Group AG
Düsseldorf

Klas Wienands
Referent
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	
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	**Dr. Heinke Conrads** 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
AUSSCHUSS BILDUNG, BERUFLICHE BILDUNG (GEMEINSAM MIT BDI)	**Dr. Katharina Höhn** Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. München	
AUSSCHUSS HAUSHALT	**Dr. Josef Beutelmann** Vorsitzender der Aufsichtsräte Barmenia Versicherungen Wuppertal	**Ulrike Zeiler** Mitglied des Vorstandes Allianz Versicherungs-AG Unterföhring
ARBEITSKREIS NORMUNG	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV München	
ARBEITSKREIS PRAXIS DER ARBEITSRECHTLICHEN FIRMENBERATUNG	**Betina Kirsch** Geschäftsführerin des AGV München	

VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT (VBW)

PRÄSIDIUM

VIZEPRÄSIDENTEN

Dr. Klaus-Peter Röhler
Mitglied des Vorstandes
Allianz SE
München

Dr. Markus Rieß
Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Group AG
Düsseldorf

VORSTAND

MITGLIEDER

Dr. Rainer Reitzler
Vorsitzender der Vorstände
Münchener Verein
Versicherungsgruppe
München

Wolfgang Reichel
Vorsitzender des Vorstandes
Lebensversicherung von 1871
a.G. München
München

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER-KONFERENZ

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV
München

VEREINIGUNG DER SÄCHSISCHEN WIRTSCHAFT E. V. (VSW)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Gerhard Müller
Vorsitzender des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen Sachsen
Dresden

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN E. V. (UVNORD)

VORSTAND

MITGLIED

Eberhard Sautter
Vorsitzender der Vorstände
HanseMerkur
Hamburg

VEREINIGUNG DER HESSISCHEN UNTERNEHMENSVERBÄNDE E. V. (VHU)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Claudia Andersch
Mitglied des Vorstandes
R+V 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 E. V. (UNTERNEHMER NRW)

VORSTAND	MITGLIED
	Oliver Schoeller Vorsitzender des Vorstandes Gothaer Finanzholding AG Köln

LANDESVEREINIGUNG UNTERNEHMENSVERBÄNDE RHEINLAND-PFALZ E. V. (LVU)

VORSTAND	MITGLIED
	Thomas Brahm Vorsitzender der Vorstände Debeka Versicherungsgruppe Koblenz

UNTERNEHMER BADEN-WÜRTTEMBERG E. V.

PRÄSIDIUM	MITGLIED
	Katja de la Viña Vorsitzende des Vorstandes Allianz Lebensversicherungs-AG Stuttgart

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 E. V. (IW)

VORSTAND	MITGLIED
	Ludovic Subran Chief Economist Allianz SE München

BILDUNGSWERK DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT E. V.

VORSTAND	MITGLIED
	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV München

Soziale Selbstverwaltung

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND

VORSTAND

STELLVERTRETENDES MITGLIED

Dr. Jörg Freiherr Frank von Fürstenwerth
Berlin

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

Dr. Olaf Kirschnek
Dresden

Hans Grundmeier
Springe

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

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Cordula Kahler
Leiterin Personal
IDEAL Lebensversicherung a.G.
Berlin

Sandra Kathrin Cain
Abteilungsleiterin Personal
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig
Braunschweig

Dirk Rust
Personalleiter
VGH Versicherungen
Hannover

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT 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

EUROFOUND

MANAGEMENT BOARD

STELLVERTRETENDES MITGLIED

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV
München

Gewerkschaften

VER.DI – ORDENTLICHE MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION VERSICHERUNGEN

Christoph Schmitz
Bundesfachbereichsleiter
und Bundesvorstandsmitglied
Berlin

Martina Grundler
Leiterin der Bundesfachgruppe
Versicherungen
Berlin

BADEN-WÜRTTEMBERG

Petra Bleile
VPV Allgemeine Versicherungs-AG

Heike Landes
Württembergische Versicherung AG

Frank Weber
Württembergische Versicherung AG

BAYERN

Saskia Giangiacomo
ERGO Group AG

Alexander Pohnert
Generali Deutschland AG

Harald Zobel
Allianz Technology SE

BERLIN/BRANDENBURG

Simone Pewestorff-Schmidt
ERGO Group AG

HAMBURG

Elina Ahrweiler
Baloise Sachversicherung AG
Deutschland

Andreas Bachmann
Generali Deutschland AG

Susanne Neumann
ERGO Group AG

Daniel-Christoph Schmidt
Generali Deutschland AG

HESSEN

Petra Flach
R+V Versicherung AG

Herbert Kittel
Zürich Beteiligungs-AG

Dorothea Schwarz
SV SparkassenVersicherung AG

NIEDERSACHSEN/BREMEN

Tamara Dill
VGH Versicherungen

Sven Kaffka
VHV Allgemeine Versicherung AG

Katrin Langner
HDI AG

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Inga Hultberg
Provinzial NordWest

NORDRHEIN-WESTFALEN

Sören Börding
Provinzial Versicherung AG

Vesna Coutellier
HDI Versicherung AG

Ines Hollendieck
AXA Konzern AG

Sascha Konieczny
AXA Versicherung AG

Verena Niemann
Provinzial Versicherung AG

Richard Peters
Württembergische Versicherung AG

Susanne Terhoeven
ITERGO Informationstechnologie GmbH

RHEINLAND-PFALZ / SAARLAND

Martina Breitfeld
SIGNAL IDUNA Gruppe

SACHSEN, SACHSEN-ANHALT, THÜRINGEN

Mandy Müller
Debeka Versicherungsgruppe

DBV-MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION

Ute Beese
Verhandlungsführerin
DBV Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Marco Nörenberg
stellv. Verhandlungsführer
DBV Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Ünver Hornung
stellv. Verhandlungsführer
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Michael Westphal
Allianz Versicherungs-AG

Manfred Rassy
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG

Peter Forster
NÜRNBERGER Lebensversicherung AG

Dietmar Pelka
NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG

Ina Pabst
NÜRNBERGER Versicherung

Silvia Bernreuther
HUK-COBURG Versicherungsgruppe

Jennifer Blomeier
Barmenia Krankenversicherung AG

Stefan Kappel
Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG

Joachim Liesenfeld
EUROPA Versicherungen

Bruno Pesch
Gothaer Versicherungen

Dirk Domm
Debeka Versicherung

Sabine Beeker
Hallesche Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit

Heinz Elzer
ERGO Beratung und Vertrieb AG

Bernd Schneider
Continentale Krankenversicherung a.G.

Andreas Schmied
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Klaus Vittozzi
ERGO Group AG

Martin Philippi-Laur
SIGNAL IDUNA Gruppe

Oliver Popp
DBV Gewerkschaft der Finanzdienstleister

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 gem. Art. 9 Abs. 3 GG müssen seine Organe und die für seine Willensbildung maßgeblichen Gremien daher frei sein von der Einflussnahme der Arbeitnehmer und ihrer Vereinigungen. Daher ist nur solchen Personen eine Mitwirkung in den Organen und Gremien des Verbandes möglich, bei denen dies gewährleistet ist. Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet, er verfolgt keine parteipolitischen Ziele.
2. Der Verband hat insbesondere die Aufgabe,
   a) alle Verhandlungen mit den Organisationen der Arbeitnehmer zu führen und mit diesen Gesamtvereinbarungen zu treffen,
   b) in allen sozialpolitischen Angelegenheiten die Mitglieder zu informieren und ihre Interessen gegenüber Staat, Verbänden und Öffentlichkeit geltend zu machen,
   c) zu Fragen der Gesetzgebung des Arbeits- und Sozialrechts Stellung zu nehmen,
   d) Vertreter der Versicherungswirtschaft für die Arbeits- und Sozialgerichte sowie für die Selbstverwaltung der Sozialversicherung zu benennen,
   e) die Mitglieder in ihrer personalpolitischen Tätigkeit und Zielsetzung als Arbeitgeber zu unterstützen,
   f) Fragen der beruflichen Aus- und Fortbildung zu behandeln.

§ 3 Mitgliedschaft

1. Mitglied können alle privaten und öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen werden, die im Bundesgebiet die Individualversicherung betreiben, sowie Pensionsfonds und die für sie tätigen Vermögensverwaltungsgesellschaften, soweit sie ihren Sitz oder eine Niederlassung in der Bundesrepublik Deutschland haben. Außerdem können Mitglied werden Dachgesellschaften von Versicherungsunternehmen, die selbst kein Versicherungsgeschäft betreiben, sowie rechtlich 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 gem. Ziff. 3 i) und in allen sonstigen Fällen, wenn ein Mitglied dies verlangt. Eine solche Beschlussfassung ist dann unzulässig, wenn der Gegenstand in der den Mitgliedern übersandten Tagesordnung nicht enthalten ist.
6. Auf Anordnung des Vorsitzenden sind außerhalb der Mitgliederversammlung schriftliche Abstimmungen zulässig, es sei denn, dass mehr als zehn Mitglieder widersprechen. In diesem Fall ist eine Mitgliederversammlung für die Beschlussfassung erforderlich.

§ 7 Vorstand

1. Der Vorstand bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik, insbesondere trifft er die wesentlichen tarifpolitischen Entscheidungen und schließt mit den Gewerkschaften Tarifverträge ab. Er stellt die Jahresrechnung und den Haushaltsplan auf und legt sie der Mitgliederversammlung zur Genehmigung vor. Er bestellt den Hauptgeschäftsführer und die Geschäftsführer und regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen. Der Vorsitzende, die drei stellvertretenden Vorsitzenden und das geschäftsführende Vorstandsmitglied stellen den Vorstand gem. § 26 BGB dar. Jedes der fünf Vorstandsmitglieder im Sinne des § 26 BGB ist einzelvertretungsberechtigt.
   Der Vorsitzende beaufsichtigt die Geschäftsführung. Bei seiner Verhinderung wird er durch einen seiner Stellvertreter vertreten. Diese Beschränkung gilt nur im Innenverhältnis.
2. Der Vorstand besteht aus:
   a) dem Vorsitzenden,
   b) drei stellvertretenden Vorsitzenden und
   c) bis zu zwölf weiteren Mitgliedern.
   Zusätzlich kann der Hauptgeschäftsführer zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied gewählt werden.
3. Bei der Zusammensetzung des Vorstandes sollte möglichst eine regionale Ausgewogenheit angestrebt werden. Außerdem sollten die verschiedenen Versicherungszweige und die unterschiedlichen Rechtsformen der Unternehmen berücksichtigt werden. Die stellvertretenden Vorsitzenden sollen die nach § 8 Abs. 2 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 gem. 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 Fax), 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 gem. § 7 Ziff. 5 sein. In alle Ausschüsse können auch Mitgliedervertreter berufen werden, die nicht dem Vorstand ihres Unternehmens angehören.
2. Die Ausschüsse erhalten ihre Aufträge vom Vorstand. Soweit ihnen nicht eine besondere Vollmacht erteilt ist, sind sie nicht zu Handlungen berechtigt, für die die Mitgliederversammlung, der Vorstand, der Vorsitzende oder die Geschäftsführung zuständig sind.

3. Die Amtszeit eines Ausschusses endet mit der Amtszeit des Vorstandes, der ihn bestellt hat. Er führt seine Arbeit jedoch bis zur ersten Sitzung des neu gewählten Vorstandes fort.
4. Die Ausschussvorsitzenden berichten dem Vorstand laufend über die Ausschussarbeit.

§ 9 Amtsausübung

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

§ 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.

www.agv-vers.de/satzung

HERAUSGEBER

AGV
Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V.
Arabellastraße 29
81925 München

GESTALTUNG

DACHCOM.DE GMBH
Communication
München

DRUCK

Peschke Solutions GmbH
Parsdorf

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers, München 2023

FSC www.fsc.org MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C014255

Klimaneutral Druckprodukt ClimatePartner.com/53093-2304-1021

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