AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

2023 // 2024

Geschäfts-bericht

Die Wirtschaft in Deutschland durchlebt eine anhaltende konjunkturelle Schwächephase. Insbesondere die wirtschaftlichen, politischen und geopolitischen Umstände verstärken weiter die um sich greifende Unsicherheit. Der Sachverständigenrat erwartet für 2024 einen „Anstieg" des Bruttoinlandsprodukts um nur 0,2 %. Damit liegt Deutschland im Vergleich der G20-Staaten beim Wirtschaftswachstum auf dem drittletzten Platz. Die Inflation soll bei 2,4 % liegen.

Zentrale Faktoren zur Erhöhung des Potenzialwachstums sind: ein neues Gleichgewicht zwischen Schuldentragfähigkeit, Investitionen und Strukturreformen. Ferner benötigt Deutschland einen Produktivitätsboost durch Bürokratieabbau, Digitalisierung und den Ausbau des Arbeitsvolumens.

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen erweist sich die Geschäftsentwicklung der deutschen Versicherer im vergangenen Jahr als stabil. 2023 wurde über alle Sparten hinweg mit einem leichten Beitragsplus von 0,6 % abgeschlossen (Beitragseinnahmen: 224,7 Milliarden Euro). Für das laufende Geschäftsjahr 2024 erwartet der GDV insgesamt ein robustes Beitragsplus. Die beiden Tarifabschlüsse 2022 für den Innendienst waren eine sehr verantwortungsbewusste tarifpolitische Antwort der Sozialpartner in einer Phase, in der die Gefahr einer einsetzenden Lohn-Preis-Spirale gegeben war.

Die stabilisierende Wirkung einer maßvollen Tarifpolitik mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen unter dem Gesichtspunkt der Sicherung von Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit zu gestalten, ist in herausfordernden Zeiten für Arbeitgeber und Beschäftigte entscheidend.

Die hohe Veränderungsgeschwindigkeit in der Branche in Kombination mit den andauernden Veränderungen der regulatorischen sowie gesetzlichen Rahmenbedingungen führt zu einem stetig wachsenden Bedürfnis der Mitgliedsunternehmen nach Vernetzung und Wissensaustausch auf allen Ebenen. Der Verband bietet hierfür eine breitgefächerte Plattform zum Austausch.

Die klassischen AGV-Tagungen, Austauschformate und Sitzungen in Präsenz finden großen Zuspruch. Ein Highlight im Jahr 2023 war die AGV-Top-Managerinnen-Konferenz in Köln mit 180 Teilnehmerinnen. Die digitalen Formate, mit dem vorrangigen Ziel, Informationen zu teilen, treffen ebenfalls auf eine steigende Nachfrage. Zu ausgewählten Themen, wie beispielsweise Diversity und Nachhaltigkeit, treffen sich die Fachexperten zusätzlich regelmäßig im virtuellen Dialog.

Der vorliegende Geschäftsbericht informiert umfassend über die Aktivitäten des Verbandes im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023/2024.

Wir bedanken uns sehr herzlich bei unseren Mitgliedsunternehmen für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen.

München, Juni 2024

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

01

TARIFPOLITIK

06 Tarifabschluss Innendienst

02

EUROPA

10 AGV-Bericht aus Brüssel

03

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

16 Versicherungsstandorte

17 Beschäftigtengruppe und Frauenanteile

18 Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit, Teilzeitquoten

19 Qualifikation der Mitarbeitenden, Fluktuation und Fehlzeiten im Innendienst

20 Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft

21 Broschüre „Sozial-statistische Daten“

04

VERANSTALTUNGEN

24 Veranstaltungskalender 2023/2024

26 Mitgliederversammlung 2023

30 Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

34 Gesundheitsforum

40 Jahresauftaktveranstaltung

48 Personalleitertagung Außendienst

52 Personalleitertagung Innendienst

56 VBG-Forum Finanzdienstleiter – Zukünftig kaum noch Jobs ohne künstliche Intelligenz?

62 Diversity Day

64 AGV HR Lunchtalk

05

PUBLIKATIONEN

78 Publikationen des AGV

80 Das Verbandsmagazin vis a vis

81 Die Versicherer als Arbeitgeber

06

VERBANDSORGANISATION

84 Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

85 Mitgliederverzeichnis

92 Vorstand

94 Geschäftsführung und das AGV-Team

100 Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes

101 Ausschüsse und Kommissionen

108 Regionalausschüsse (ARA)

119 Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen

125 Soziale Selbstverwaltung

128 Gewerkschaften

130 Satzung

66 INSURWOMEN@NETWORKS

68 Forum Recruiting und Fachkräftemangel

72 Dialog 50Plus

74 Triple A

75 Arbeitsrechtsweiterbildungen der DVA

01

TARIFABSCHLUSS

Tarifpolitik

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

TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifabschlüsse 2022 · 2023 · 2024 · 2025 für den Innendienst

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es in der Versicherungswirtschaft keine Tarifverhandlungen. Die Laufzeit des aktuellen Abschlusses für den Innendienst wird nach 36 Monaten am 31. März 2025 enden.

Eckpunkte der Innendienst-Abschlüsse 2022

Zusammenfassung der wesentlichen Eckpunkte der beiden Abschlüsse für den Innendienst vom 2. April und 4. Dezember 2022:

- Einmalzahlung in Höhe von 550 €, zahlbar im Mai 2022 sowie lineare Erhöhung um 3,0 % ab 1. September 2022.
- Zahlung einer steuer- und beitragsfreien Einmalzahlung (Inflationsausgleichsprämie) in Höhe von 1.000 € bis spätestens 31. März 2023.
- Einmalzahlung in Höhe von 500 €, zahlbar im Mai 2023.
- Weitere lineare Erhöhung um 2,0 % ab 1. September 2023.
- Weitere Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 €, zahlbar bis spätestens 31. März 2024.
- Dritte lineare Erhöhung um 3,0 % ab 1. September 2024.
- Erstmals wurden auch die Auszubildenden an den Einmalzahlungen (anteilig) und an der Inflationsausgleichsprämie (in voller Höhe) beteiligt.
- 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 Gesamtlaufzeit der beiden Tarifverträge beträgt 38 Monate vom 1. Februar 2022 bis 31. März 2025.

Die beiden Tarifabschlüsse für den Innendienst führten zu folgenden Steigerungen der tariflichen Personalkosten:

2,9 % in 2022 gegenüber 2021, 4,0 % in 2023 gegenüber 2022 und 1,5 % in 2024 gegenüber 2023. Die Vorbelastung für 2025 liegt bei 0,5 %.

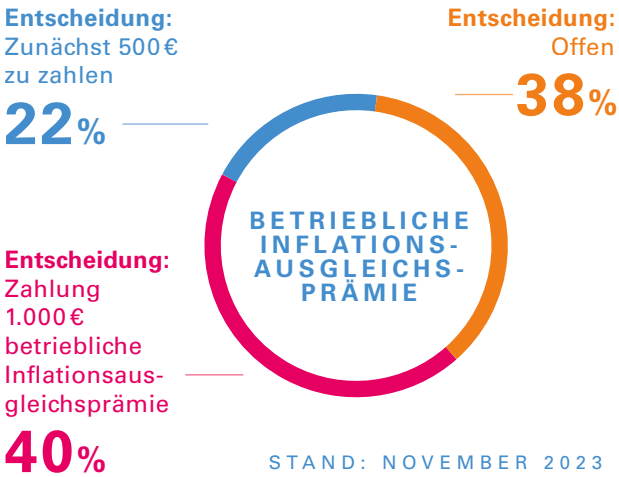
Umgang mit der Inflationsausgleichsprämie

Im Tarifabschluss empfehlen die Tarifparteien den Versicherungsunternehmen, den durch den Gesetzgeber eingeräumten Rahmen des § 3 Nr. 11c EStG im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Um einen branchenweiten Überblick zum aktuellen Umsetzungsstand zu erhalten, wurde bis zum November 2023 eine Bestandsaufnahme bei allen Mitgliedsunternehmen durchgeführt.

Für 208 der 223 der Vollmitgliedsunternehmen liegen Rückmeldungen vor – dies entspricht einem Repräsentationsgrad von 93 % der Vollmitglieder (Stand: November 2023).

Die tarifliche Inflationsausgleichsprämie, zahlbar bis März 2023, haben 42 % der Häuser im März bezahlt, die restlichen 58 % der Unternehmen zahlten diese früher. Ein ähnliches Bild zeichnet sich für die fällige Zahlung bis März 2024 ab.

Mit Blick auf die betriebliche Inflationsausgleichsprämie ergibt die Bestandsaufnahme in 2023, dass 40 % bereits beschlossen haben, die gesamten 1.000 € betriebliche Inflationsausgleichsprämie zu zahlen. 22 % der Vollmitgliedsunternehmen zahlt zunächst 500 € in 2023, d. h. 62 % der Vollmitglieder zahlen mindestens 500 € Inflationsausgleichsprämie bis Ende 2023. In den anderen Versicherungsunternehmen war noch keine finale Entscheidung getroffen, ob und insbesondere wann die offenen 1.000 € Inflationsausgleichsprämie gezahlt werden sollen.



02

BERICHT UND SOZIALER DIALOG

Europa

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

AGV-BERICHT AUS BRÜSSEL

„Heute handeln, um für morgen bereit zu sein."

Mit der Europawahl stand 2024 ein entscheidendes Ereignis auf EU-Ebene an. Angesichts dessen konzentrierte sich die Europäische Kommission auch im sozialpolitischen Bereich insbesondere darauf, Fortschritte bei anhängigen Gesetzesinitiativen zu erzielen und verbleibende Dossiers abzuarbeiten.

Mit dem Jahr 2024 fiel der Startschuss für erste Unternehmen, ihre Nachhaltigkeitsberichte entsprechend den Vorgaben der **Richtlinie zur Unternehmens-Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD)** gemäß den noch im Dezember veröffentlichten neuen europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards zu erstellen.

Reformbedarf wurde bei der **Richtlinie zu europäischen Betriebsräten** gesehen. Nach einem Initiativantrag des Europäischen Parlaments im Jahr 2023 legte die Europäische Kommission daher im Januar 2024 Vorschläge zur Stärkung der Rechte der europäischen Betriebsräte (EBR) vor. Mitbestimmungsrechte sind in dem Entwurf zwar nicht vorgesehen. Gefordert wird aber u. a. die Pflicht, den EBR zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und mit einem Inhalt zu informieren, die es erlauben, eine eingehende Bewertung zu möglichen Auswirkungen vorzunehmen und vor dem Vollzug von Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben. Von mitgliedstaatlicher Seite soll der Zugang zu Rechtsschutz für den EBR sichergestellt werden. Vorgesehen sind schärfere Sanktionen bei Verstößen gegen die Rechte und Pflichten aus der Richtlinie.

Seit Januar 2024 liegt außerdem der Rechtstext einer **Richtlinie zu verbindlichen Standards für Gleichstellungsstellen** vor, die sich mit der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Bereichen Beruf und Beschäftigung befassen.

Die Mindestanforderungen, auf die sich die Unterhändler der spanischen Ratspräsidentschaft und des Europäischen Parlaments für Gleichstellungsstellen verständigt hatten, sehen EU-weit geltende gemeinsame Mindestanforderungen für Gleichstellungsstellen in einer Reihe von Schlüsselbereichen vor, insbesondere erweiterte Zuständigkeiten der Stellen, deren Unabhängigkeit sowie deren hinreichende Ausstattung. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsstellen gehören Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung und Förderung der Gleichbehandlung. Die Gleichstellungsstellen werden befugt, Untersuchungen und auch gerichtliche Verfahren einzuleiten und dort Stellungnahmen abzugeben. Ihnen sollen dafür sowohl physische als auch digitale und barrierefreie Zugangsmöglichkeiten bereitgestellt werden. Diskriminierungsopfer sollen, einem gerichtlichen Verfahren vorgelagert, die Möglichkeit haben, alternative Streitbeilegungsverfahren, z. B. Schlichtung oder Mediation, in Anspruch zu nehmen.

Angekündigt wurde das Vorhaben der Europäischen Kommission, das **Recht auf Nichterreichbarkeit** zu regeln, nachdem die europäischen Sozialpartner ihre mehr als einjährigen Verhandlungen über eine dieser Right-to-disconnect einschließende Telework-Vereinbarung auf Sozialpartnerebene im November 2023 ergebnislos abgebrochen hatten.

Vorgeschlagen wurde eine **Richtlinie, die die Arbeitsbedingungen von Praktikanten verbessern** soll, verbunden mit einer Reform der Ratsempfehlung zu Praktika aus dem Jahr 2014. Zusammen sollen die Vorschläge für bessere Arbeitsbedingungen und eine gerechte Entlohnung von Praktikanten sorgen.

Während es im Februar 2024 nach mehr als drei Jahren Arbeit angesichts der sehr weit auseinander liegenden Auffassungen zu den Regelungen zur Feststellung des Beschäftigungsstatus von Plattformtätigen noch nach einem endgültigen Scheitern einer europäischen **Plattformregulierung** aussah, gaben die EU-Arbeitsminister ohne die Stimmen Deutschlands und Frankreichs am 11. März 2024 dann doch grünes Licht für die Plattformarbeitsrichtlinie. Die Richtlinie enthält Vorgaben zum algorithmischen Management und soll ein Instrument gegen Scheinselbständigkeit auf Arbeitsplattformen sein. Der erzielte Kompromiss sieht zwar weiterhin eine widerlegbare Beschäftigungsvermutung vor, die ausgelöst wird, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Selbständige Beschäftigte sind. Welche Anhaltspunkte dies allerdings sind, bestimmt sich aber nach nationalem Recht und nicht mehr – wie ursprünglich vorgesehen – nach einheitlichen EU-Kriterien. Ist ein Beschäftigungsverhältnis zu vermuten, kommt es – so die neuen Vorgaben – zur Beweislastumkehr. Plattformbetreiber müssen dann nachweisen, dass es sich bei ihren Auftragnehmern nicht um Angestellte handelt.

Die von der Kommission angestrebte europäische **Wertschöpfungskettenregulierung** verfehlte – zwei Jahre nach Vorlage des entsprechenden Richtlinienentwurfs im Februar 2022 – zunächst ebenfalls die erforderliche Mehrheit bei dem zuvor im Dezember erzielten Trilog-Ergebnis im Rat der Europäischen Union. Der Entwurf dieser Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) sah sowohl menschenrechtliche als auch umweltbezogene Sorgfaltspflichten sowie Vorgaben für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung vor und ging weit über die Vorgaben der deutschen Lieferkettenregulierung hinaus.

Es wurden z. B. der Adressatenkreis der betroffenen Unternehmen erweitert, Sorgfaltspflichten auf die gesamte Wertschöpfungskette ausgedehnt, neue zivilrechtliche Haftungstatbestände eingeführt und die Liste der Schutzgüter erweitert. Nach Einschränkungen im Anwendungsbereich der Richtlinie und weiteren punktuellen Anpassungen am ursprünglichen Trilogergebnis stimmte der Rat der Europäischen Union der CSDDD auf Botschafterebene am 15. März 2024 am Ende – bei deutscher Enthaltung – aber zu.

Im März 2024 erzielten die Trilogpartner überdies eine vorläufige Einigung über eine seit Herbst 2022 diskutierte **Verordnung zu Zwangsarbeitsprodukten**, der die EU-Botschafter mit großer Mehrheit erneut ohne deutsche Stimme im Anschluss zustimmten. Die Verordnung zielt darauf ab, Produkte, die in Zwangsarbeit hergestellt werden, auf dem EU-Markt zu verbieten. Durch die Einigung werden bedeutende Modifikationen am ursprünglichen Kommissionsvorschlag vorgenommen. Diese betreffen die Definition von mithilfe von Zwangsarbeit hergestellten Produkten und konkretisieren die Zuständigkeiten sowohl der Kommission als auch der entsprechenden nationalen Behörden im Untersuchungs- und Entscheidungsprozess.

Im März 2024 nahm das Europäische Parlament die im Dezember 2023 erzielte Trilogeinigung zur **KI-Verordnung** an, die formale Zustimmung des Rats wurde im April erwartet. Mit Blick auf Arbeitgeber ist die Verordnung dahingehend relevant, als dass sie harmonisierte Regeln für den Einsatz von KI-Systemen festlegt, bestimmte KI-Praktiken, z. B. Emotionserkennungssysteme am Arbeitsplatz, verbietet sowie besondere Anforderungen an KI-Systeme mit hohem Risiko stellt, u. a. im

Bildungs- sowie Beschäftigungsbereich. Vorgesehen ist außerdem, dass Arbeitgeber vor der Inbetriebnahme oder Nutzung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz Arbeitnehmervertreter und Angestellte darüber unterrichten müssen, dass sie dem System unterliegen.

Die Europäische Kommission stieß schließlich ihr Vorhaben an, den Sozialen Dialog auf europäischer Ebene zu stärken. Hierzu bekannten sich die Europäische Kommission, die belgische Ratspräsidentschaft sowie die europäischen Sozialpartner BusinessEurope, SMEunited, SGI Europe und ETUC in ihrer am 31. Januar 2024 auf einem Sozialpartnergipfel im belgischen Val Duchesse unterzeichneten **„Dreigliedrigen Erklärung für einen dynamischen europäischen sozialen Dialog“**. Gestartet wurde ein Prozess hin zu einem „Pakt für den Europäischen Sozialen Dialog“ mit einer Reihe von drei- und zweiseitigen Treffen, um neue Vorschläge zur Stärkung des Dialogs zu erarbeiten. Die Treffen sollen sich beispielsweise mit der institutionellen und finanziellen Unterstützung der Europäischen Union für den Europäischen Sozialen Dialog auf allen Ebenen und dem Kapazitätsaufbau der Sozialpartner befassen. Um die Rolle des Sozialen Dialogs auf europäischer und nationaler Ebene zu fördern und zu stärken, soll zudem ein eigener Beauftragter eingesetzt werden, der unparteiisch als Kontaktstelle der Kommission für die Sozialpartner dienen soll.

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit
Qualifikation der Mitarbeitenden
Fluktuation im Innendienst
Teilzeitquoten
27%
5%
1%
22%
Fehlzeiten im Innendienst

DATEN, ZAHLEN, FAKTEN

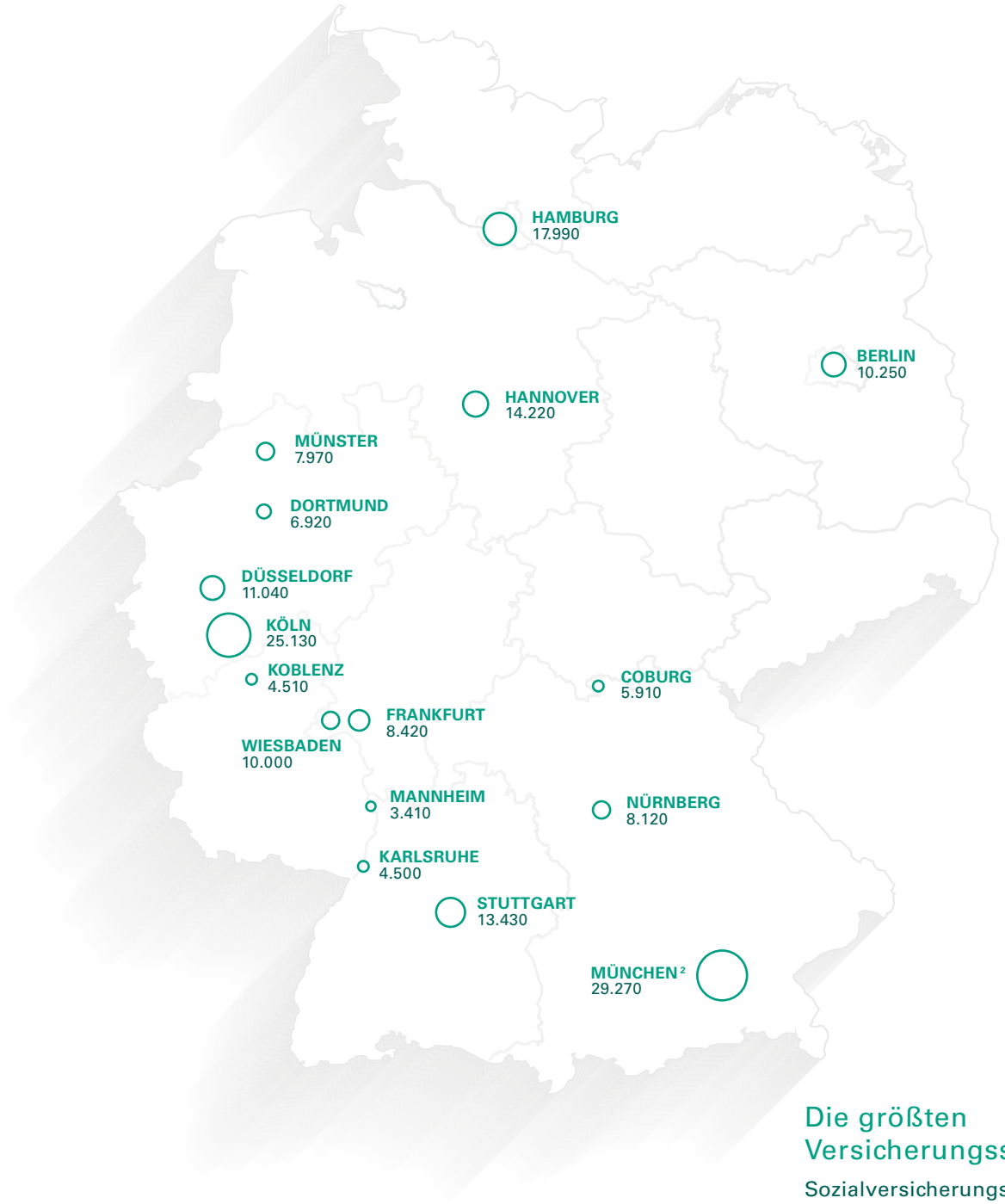
Sozial-statistische Daten

WIR FRAGEN – UNSERE MITGLIEDER ANTWORTEN: ZENTRALE PERSONAL-KENNZAHLEN LIEFERN EINEN BRANCHENÜBERBLICK.

03

Beschäftigte in der Versicherungsbranche

Versicherungsstandorte



STICHTAG 30.06.2023

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den AGV

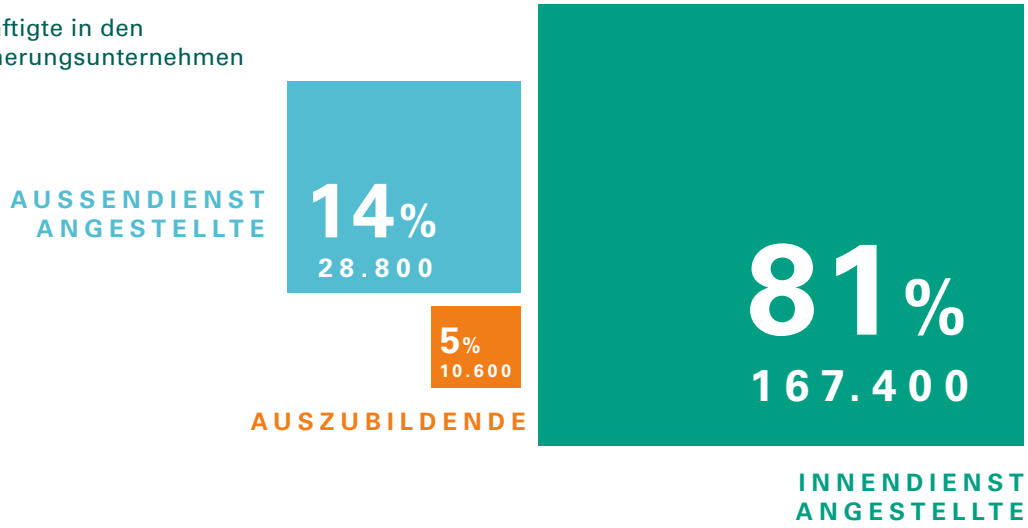
Die größten Versicherungsstandorte [1]

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Versicherungsunternehmen und dem -vermittlergewerbe

STICHTAG 31.12.2023

Beschäftigtengruppe

Beschäftigte in den Versicherungsunternehmen



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

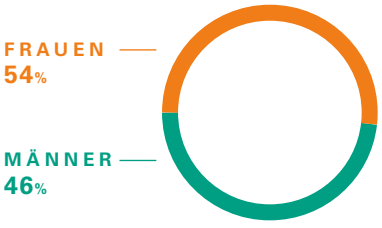
GESAMT BELEGSCHAFT **206.800**

STICHTAG 31.12.2023

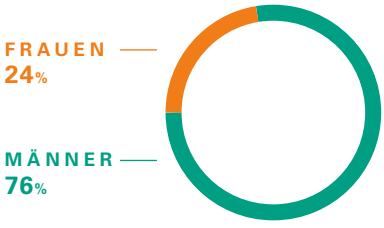
Frauenanteile

Frauenanteil der Gesamtbelegschaft

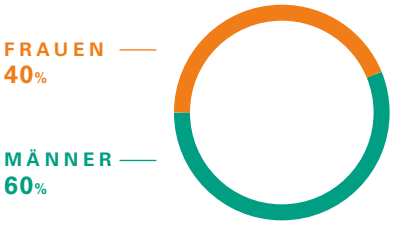
Innendienst



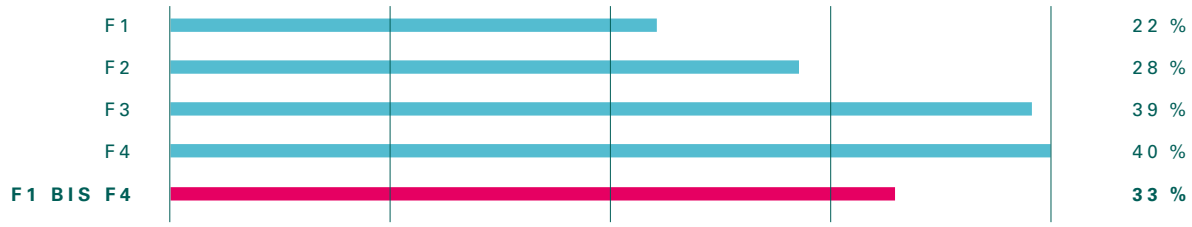
Außendienst



Auszubildende



Weibliche Führungskräfte im Innendienst

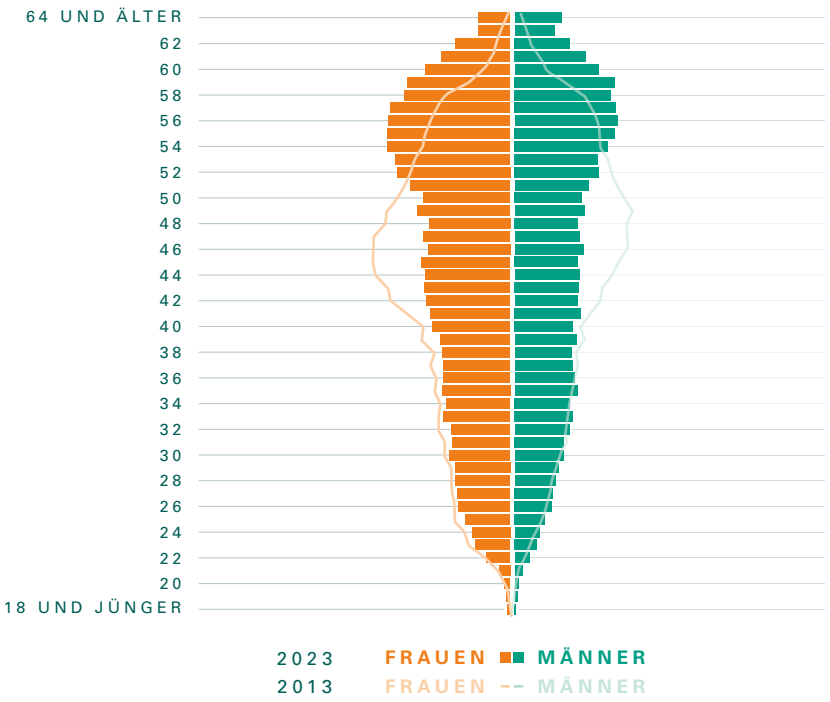


F1: 1. Führungsebene unter dem Vorstand usw.

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2023

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

Altersstruktur im Innendienst (ohne Auszubildende)



STICHTAG 31.12.2023

Alter

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

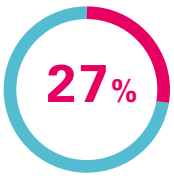
Betriebszugehörigkeit

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

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2023

STICHTAG 31.12.2023

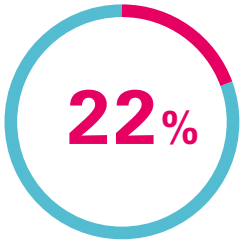
Teilzeitquoten



Innendienst

Außendienst

Auszubildende



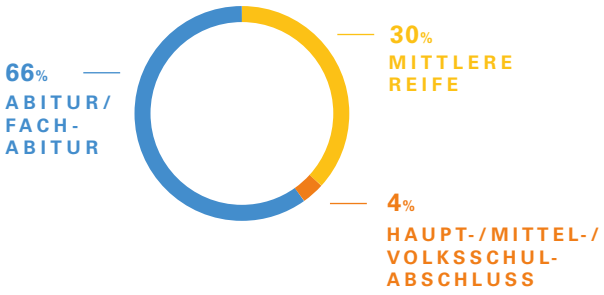
Gesamtbelegschaft

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2023

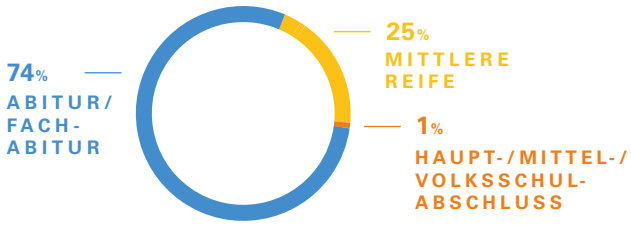
STICHTAG 31.12.2023

Qualifikation der Mitarbeitenden

Innendienst (ohne Auszubildende)



Auszubildende

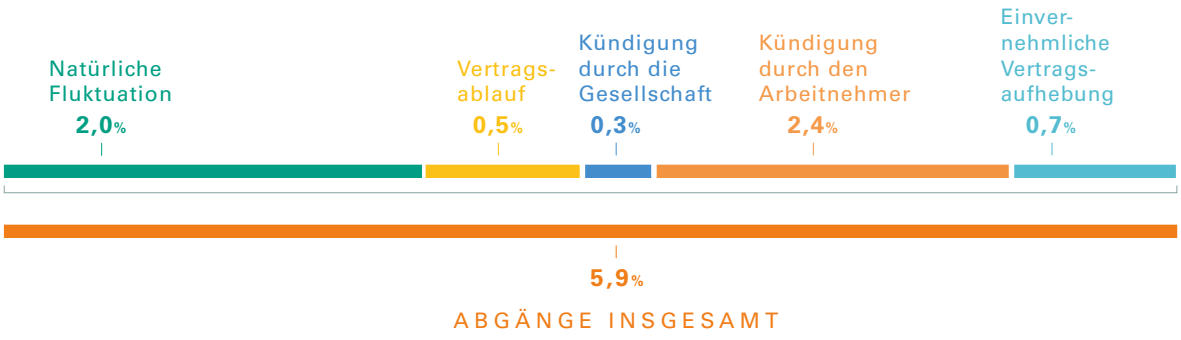


Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2023

STICHTAG 31.12.2023

Fluktuation im Innendienst

(ohne Auszubildende)



Quelle: AGV; Fluktuationserhebung 2023

STICHTAG 31.12.2023

Fehlzeiten im Innendienst

(ohne Auszubildende)

∅	in %	in Tagen
	6,3	15,7

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

Quelle: AGV; Fehlzeitenerhebung 2023

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

2023 haben wir das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln zum vierten Mal beauftragt, im Rahmen der branchenübergreifenden Weiterbildungserhebung des IW eine Sondererhebung für die Versicherungswirtschaft durchzuführen. Die Umfrage umfasst folgende Rubriken:

- Weiterbildungskennzahlen
- Weiterbildung im Detail
- Hemmnisse und Unterstützungsmaßnahmen
- Nachhaltigkeit
- Digitalisierung

Ausbildungserhebung

Im standardisierten Kennzahlenteil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Übernahmequoten sowie der Erfolg der Abschlussprüfung erfasst. In 2023 lag der Schwerpunkt im offenen Teil auf den Themen Rekrutierung von Nachwuchs, Kompetenzanforderungen an das Ausbildungspersonal sowie die Umsetzung des neuen Berufsbildes.

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

VIRTUELL, HYBRID, PRÄSENZ

Veranstaltungen

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

04

23

07 | 23

12.07.2023

Mitgliederversammlung

12.07.2023

Branchenbeirat
1. Sitzung

03.07.2023
17.08.2023
16.10.2023
22.12.2023
29.02.2024
15.04.2024

Triple A

09 | 23

21.09.2023

INSURWOMEN@NETWORKS

10 | 23

04.10.2023

Lunchtalk

18.10.2023

Diversity Day

11 | 23

12 | 23

14.12.2023

Dialog 50PLUS

05.12.2023

Branchenbeirat
2. Sitzung

28.11.2023

Gesundheitsforum

07.11. – 08.11.2023
23.11. – 24.11.2023

Personalleitertagung
Außendienst

23.11.2023

Forum Finanzdienstleister

24

01 | 24

16.01.2024
18.01.2024

Jahresauftakt-
veranstaltung

07 | 24

17.07.2024

Branchenbeirat

17.07.2024

Mitglieder-
versammlung

03 | 24

06.03.2024

Forum Recruiting
und Fachkräftemangel

16. + 17.05.2024

Personalleitertagung
Innendienst

05 | 24

04 | 24

29. + 30.04.2024

Personalleitertagung
Innendienst

Virtuelle Veranstaltung

Mitglieder-versammlung 2023

Gastredner der diesjährigen Mitgliederversammlung von AGV und BWV war der Vorsitzende der Atlantik-Brücke, Vizekanzler und Bundesminister a.D. Sigmar Gabriel.

Vom geopolitischen Vegetarier zum Flexitarier

Sigmar Gabriel
Vizekanzler und Bundesaußen-minister a.D., Vorsitzender der Atlantik-Brücke e.V.

Sigmar Gabriel: „Bis vor ein paar Jahren war der Begriff Geopolitik in Deutschland ein Unwort. Das war kurz vor Imperialismus und in meiner Zeit im Amt in der Bundesregierung gab es den Begriff nicht. Wir waren zum geopolitischen Abstinenzler geworden. Das liegt daran, dass wir vorher Trinker waren, und wenn man vorher alkoholsüchtig ist, dann ist die einzige Möglichkeit, davon wegzukommen, das nie wieder anzufassen. Die geopolitische Abstinenz war mit einem Schlag zu Ende, nachdem Russland mitten in Europa einen Angriffskrieg begonnen hat.

Ich glaube, dass wir ein Stück weit wieder lernen müssen, dass Staaten keine Freunde, sondern nur Interessen haben. Ich bin nicht dafür, dass wir vom geopolitischen Vegetarier gleich zum Fleischfresser werden. Aber Flexitarier werden wir in Europa wohl werden müssen."

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

Lohn-Preis-Spirale ist besorgniserregend

AGV-Vorsitzender Andreas Eurich: „Ich bin besorgt über die einsetzende Lohn-Preis-Spirale. Die Präsidentin der Europäischen Zentralbank, Christine Lagarde, hat vor wenigen Tagen gesagt, steigende Löhne würden eine wichtige Rolle für die Inflation spielen, sie erwarte, dass sich der Lohndruck über mehrere Jahre fortsetzen werde, daher müsse die Geldpolitik wachsam bleiben.

Ich empfinde die Lohnforderungen mancher Gewerkschaften im Bereich der Daseinsvorsorge als unverschämt hoch. Eine Lohn-Preis-Spirale ist nicht im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil sie dann das, was sie an Lohn mehr bekommen würden, an der Ladentheke wieder abliefern müssten. Ein Lichtblick in diesem Zusammenhang ist der Beschluss der Mindestlohnkommission. Sie hat mit zwei Steigerungen um nur jeweils 41 Cent (zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025) ein klares Zeichen gesetzt. Der Mindestlohn ist seit seiner Einführung bereits um über 40 % gestiegen und damit etwa doppelt so stark wie die Tarifverdienste. Wer das als zu wenig brandmarkt, der heizt wirklich die Preise an. Es gibt keinen inflationsindexierten Mindestlohn und es gibt in diesen besonderen Zeiten auch keine inflationsindexierten Tarifgehälter.“

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

Vertrauensarbeitszeit ist in Gefahr

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV: „Die Vertrauensarbeitszeit, jedenfalls in der Form, wie sie in der Versicherungswirtschaft gelebt wird, könnte abgeschafft werden. Nach einem Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums wäre es zwar möglich, dass die Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten selbst aufzeichnen. Die Arbeitgeber blieben aber mit Kontrollpflichten, Aufbewahrungspflichten und einer Warnpflicht, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin länger als acht Stunden am Tag arbeitet, belastet.

Ich rate dem Gesetzgeber sehr, die Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie auszuschöpfen und im deutschen Arbeitszeitgesetz statt einer täglichen Höchstarbeitszeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vorzusehen."

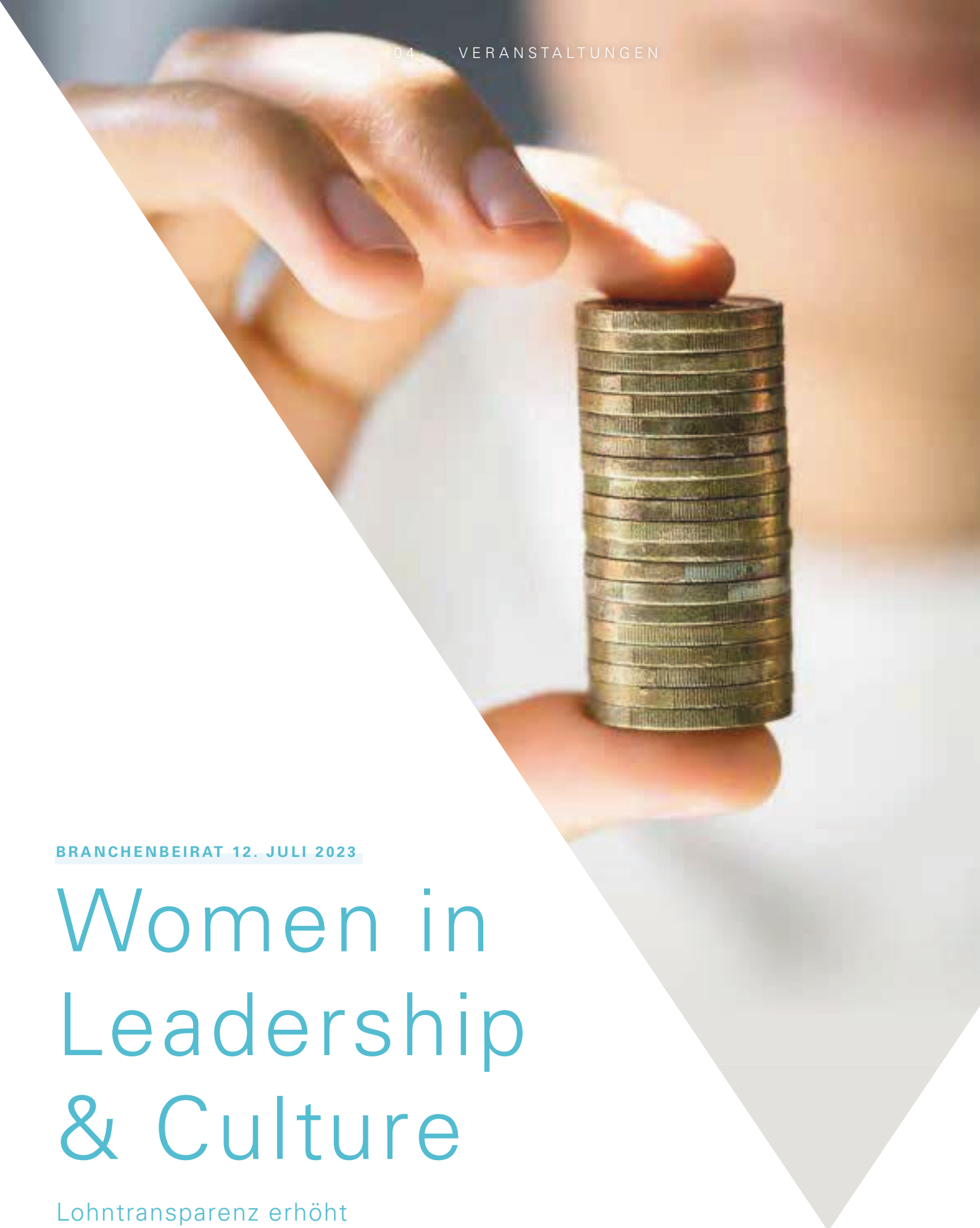
Vertrauen, Vertrauen, Vertrauen

Philipp Kristian Diekhöner: „Jedes Unternehmen braucht eine Vertrauensstrategie, um im digitalen Zeitalter zu überleben. Vertrauen ist in Zeiten von zunehmend digitaler Wertschöpfung auf Netzwerkebene – via Amazon und Co. – ein zentraler Erfolgsfaktor.

Für die Versicherer ist entscheidend, weiter in Vertrauen innerhalb des Unternehmens und auf Kundenseite zu investieren. Um dieses Vertrauen zu erreichen, steht an erster Stelle das Mir-Vertrauen – das Vertrauen in sich selbst und die eigenen Fähigkeiten. Dann folgt das Dir-Vertrauen, das Vertrauen in die Kolleginnen und Kollegen. Die Königsdisziplin ist das Uns-Vertrauen in die Abteilung und das Unternehmen."

Philipp Kristian Diekhöner
Human Futurist

GEOPOLITIK
LOHN-PREIS-SPIRALE
VERTRAUEN



BRANCHENBEIRAT 12. JULI 2023

Women in Leadership & Culture

Lohntransparenz erhöht Erfolg von Stellenanzeigen

≈ 80 %
BEWERBEN SICH EHER AUF STELLENANZEIGEN MIT KONKRETEN GEHALTSANGABEN

Lohntransparenz, Equal Pay und inklusive Unternehmenskulturen standen im Vordergrund der Sommersitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture", moderiert von Ulrike Zeiler, Mitglied des Vorstandes der Allianz Versicherungs-AG.

Einen spannenden Einblick in die „Inclusion First DEI Strategy" bei der Swiss Re gab Danka Walter, Head of HR Germany. Interessant war, wie man einen solchen Prozess global aufstellt – zumal jedes Land eigene „Culture-Themen" hat und DEI unterschiedlich interpretiert. Als Beispiel nannte Walter die Einführung eines „Global Parental Leave". Demnach erhält bei der Swiss Re weltweit die primäre Bezugsperson 16 Wochen und der Partner/die Partnerin vier Wochen bezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes. In einigen Ländern führt dieses Programm zu einer deutlichen Erleichterung für „neue" Eltern, in anderen existieren bereits großzügige staatliche Unterstützungsprogramme. Bemerkenswert fanden die Beiratsmitglieder, dass die Swiss Re nun alle Führungsstellen auch auf 80 % Teilzeitbasis ausschreibt und global einen bereinigten Gender Pay Gap von nur 1,7 % errechnet hat.

Kathrin Janicke, Executive Projektleiterin Personal der Allianz Versicherungs-AG, berichtete über den intensiven Prozess der Edge Zertifizierung, einem weltweit führenden Zertifizierungsstandard im Bereich Geschlechtergerechtigkeit. Neben fairer Bezahlung werde auch die Gleichberechtigung der Geschlechter im Recruiting- und Beförderungsprozess, bei Entwicklungsprogrammen und Arbeitszeitmodellen sowie die Unternehmenskultur untersucht. Auch wenn der Prozess aufwändig gewesen sei, hätten die im Prozess gewonnenen Ergebnisse (unter anderem aus Mitarbeiterbefragungen, statistischen Analysen und Fragebögen) neue Erkenntnisse gebracht, die auch im Vorstand auf großes Interesse gestoßen seien.

Laut Indeed legen ein Fünftel der Unternehmen, die dort ihre Stellen schalten, die Gehaltsbänder offen. In einer Befragung von StepStone sagen gut 80 % der Befragten: „Ich bewerbe mich mit höherer Wahrscheinlichkeit auf eine Stellenanzeige, wenn dort konkrete Angaben zum Gehaltsrahmen gemacht werden". Auch die Klickzahlen auf solche transparenten Anzeigen seien nachweislich höher, berichtete Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV. In der Versicherungsbranche ist eine solche Lohntransparenz im Bewerbungsprozess bisher eher selten. In naher Zukunft dürfte sich die bisherige „stumme Praxis" jedoch ändern. In der EU-Lohntransparenzrichtlinie, die bis Frühjahr 2026 der Umsetzung in deutsches Recht bedarf, ist eine solche „Offenlegung" in Stellenanzeigen verpflichtend vorgegeben.

BRANCHENBEIRAT 05. DEZEMBER 2023

Women in Leadership & Culture

Wer sagt im beruflichen Kontext immer ganz genau das, was er denkt? Beispielsweise, wenn ein Projekt an die Wand läuft?

Dr. Ranja Reda Kouba
Head of Customer Engineering, Financial Services bei Google

Oft halten sich Mitarbeiter wie auch Führungskräfte zurück, weil sie befürchten „oben" anzuecken. Das englische Sprichwort „Don´t shoot the messenger" kommt schließlich nicht von irgendwoher.

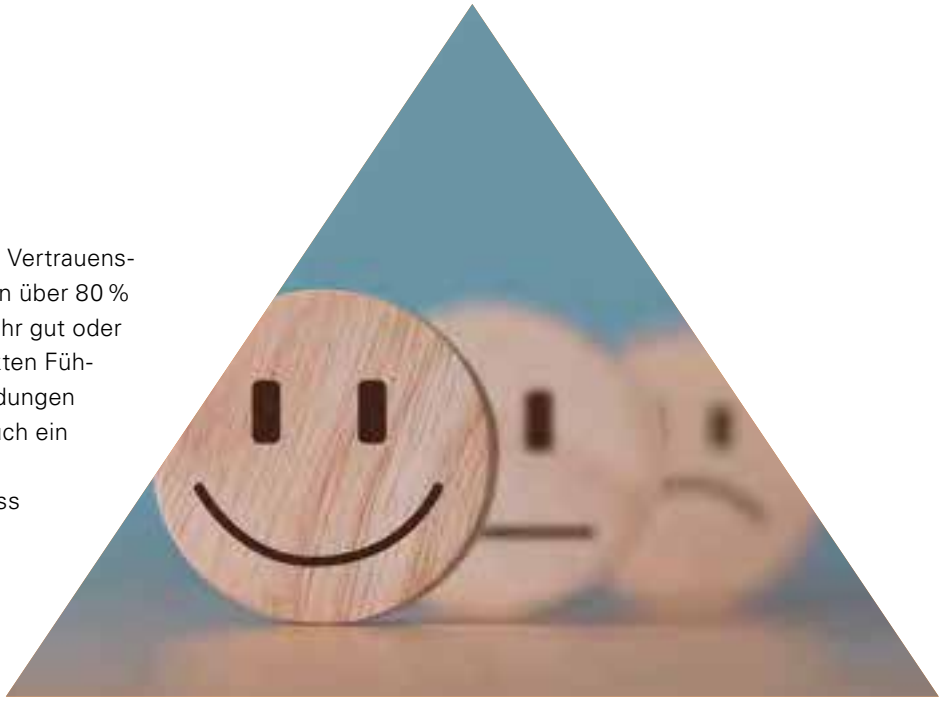
Psychologische Sicherheit als Basis für Innovation und Inklusion war das Thema unserer letzten AGV-Branchenbeiratssitzung „Women in Leadership & Culture". Harvard Professorin Amy Edmondson hat diesen Begriff geprägt. Darunter versteht man ein Konzept für Teams und ihre Führungskräfte. Es geht um die Überzeugung der Teammitglieder, dass sie Risiken eingehen, Ideen äußern, Bedenken vorbringen und Fehler zugeben können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Ranja Reda Kouba, Head of Customer Engineering, Financial Services bei Google berichtete, warum dieses Thema bei Google eine Riesenbedeutung hat. In einer zunehmend unvorhersehbaren Wirtschaftswelt sind unterschiedlichste Perspektiven essentiell, um Trends von morgen nicht zu verschlafen. 360° Feedbacks der Führungsmannschaft seien ein guter Startpunkt, um eine Kultur der konstruktiven Kritikfähigkeit zu initiieren. Ohne authentisches Vorleben aus dem Topmanagement könne sich psychologische Sicherheit im Team nicht etablieren. Ablehnung aus dem Management hänge oft auch mit eigenen Ängsten zusammen, den neuen Anforderungen nicht gerecht zu werden. Viele Führungskräfte wurden schließlich auch jahrzehntelang dahingehend „sozialisiert", keine „Schwäche" zu zeigen. Von daher sei es gut, sich mit dieser „Angst" zu befassen und auch den Führungskräften psychologische Sicherheit zu vermitteln – so Ranja Reda Kouba.

Auch viele Versicherungsunternehmen befassen sich mit „psychologischer Sicherheit". Manche Häuser nennen es „Speak-Up-Kultur" manche beschreiben es mit „Vertrauen und Offenheit" in den Leadership-Werten. Der Begriff „psychologische Sicherheit", so Ulrike Zeiler, Vorsitzende unseres Branchenbeirats sowie Vorständin bei der Allianz Versicherungs-AG, resoniere jedoch sehr gut bei den Mitarbeitenden, weil er kulturell sehr viel mehr bedeute als die reine Arbeitsplatzsicherheit. Clemens Vatter, Vorstand bei der SIGNAL IDUNA Gruppe, die mit Google ein Cloud-Projekt durchführt, teilte mit, dass bereits der Vortrag von Ranja Reda Kouba sehr viel gute Reflektionen in seiner Organisation ausgelöst habe. Psychologische Sicherheit sei eine Leadership-Facette, die immer mehr Führungskräfte bewusst realisieren.

Die „operative" Umsetzung sei jedoch oft herausfordernd, da die Führungskultur der Vergangenheit stark von Hierarchie und „den Schuldigen suchen" geprägt war – so auch ein gemeinsames Fazit aus der Diskussion. Anonyme Mitarbeiterbefragungen samt Bewertungen der Führung seien mittlerweile in den Unternehmen die Regel. Dies fördere eine Kultur der Offenheit und Transparenz.

So wird laut unserer AGV-Erhebung das Vertrauensverhältnis zur direkten Führungskraft von über 80 % der Beschäftigten als ausgezeichnet, sehr gut oder gut bewertet. Die Bereitschaft der direkten Führungskraft, sich mit kritischen Rückmeldungen auseinanderzusetzen, bewerten aber auch ein Viertel der Beschäftigten als akzeptabel oder schlecht. Genauso viele sagen, dass die eigene Führungskraft kritisch mit innovativen Ideen umgeht.



» Umfassende 360° Feedbacks des Management-Teams sind bislang noch nicht weit verbreitet. Das ist sicherlich einer der nächsten Schritte, dieses Thema weiter auszubauen.

GESUNDHEITSFORUM

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist dynamisch-innovativ

Beim AGV-Gesundheitsforum treffen sich einmal im Jahr Betriebsärzte, Experten für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), Personalleiter und -referenten, die das BGM im Unternehmen betreuen.

Begrüßung durch

Sirka Laudon
Mitglied des Vorstandes,
AXA Konzern AG

Nach drei virtuellen Veranstaltungen war die Euphorie der BGM-Community groß, sich endlich wieder live zu treffen. In diesem Jahr war die AXA in Köln Gastgeberin. Der moderne Tagungsbereich mit inspirierendem Ambiente harmonierte sehr mit dem Austauschgedanken des Forums.

Für das leibliche Wohl sorgte das Küchenteam mit vegetarischen und veganen Gerichten der Aktion „AXA is(s)t grün". Herzstück des AGV-Gesundheitsforums sind die Good-Practice-Beispiele aus den Mitgliedsunternehmen:

Jennifer Chmurczyk
Senior Spezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement,
AXA Konzern AG

Die Rendite eines guten BGM

Warum sich ein Investment in die Gesundheit immer lohnt

Globale Krisen, Digitalisierung, Klimawandel, hoher Altersdurchschnitt der Belegschaft, unterschiedliche Auffassungen von Arbeitsmodellen, Spezialisierung der Aufgabenfelder und mentale Gesundheit fordern die Unternehmen. „Old ways won't work, open new doors" ist die Antwort der AXA darauf. „Wir verfolgen eine ganzheitliche Gesundheitsstrategie mit dem Ansatz: Kenne deine Mitarbeitenden", berichtete Jennifer Chmurczyk, Senior Spezialistin Betriebliches Gesundheitsmanagement der AXA. Zielgruppenspezifische und passgenaue Gesundheitsangebote drehen sich aktuell rund um die Themen Klimawandel und Gesundheit, Blutdruck (Messwoche und App zur Unterstützung im Selbstmanagement), Mental Health (kleine Wissenshäppchen in Meet-ups) und Wechseljahre.

» Old ways won't work, open new doors.

Psychisch krank. Na und?

Mental Health First Aid-Programm als wirksamer Bestandteil eines nachhaltigen BGM

„Psychische Gesundheit muss entstigmatisiert werden und Prävention mehr in den Vordergrund rücken", so Marcus Loebe-Keuter, Spezialist Gesundheitsförderung beim LVM. Im Rahmen des zwölfstündigen Ersthelfenden-Kurses lernen Mitarbeitende und Führungskräfte, wie sie Betroffene mit psychischen Gesundheitsproblemen ansprechen und in professionelle Hilfe im Unternehmen vermitteln.

Das Ziel: Erste Hilfe für psychische Gesundheit soll so selbstverständlich wie Erste Hilfe für körperliche Gesundheit werden. Mental Health First Aid ist eine globale Initiative, die bereits über vier Millionen Ersthelfende geschult hat.

Marcus Loebe-Keuter
Spezialist Gesundheitsförderung,
LVM Versicherung

Markus Bär
Abteilungsleiter Personal,
Debeka Versicherungsgruppe

Das juckt mich nicht

Wie kann der Arbeitgeber die Widerstandsfähigkeit seiner Beschäftigten stärken?

„Fehlende Personalkapazitäten führen zu steigender Arbeitsbelastung für Mitarbeitende. Das kann zu einem Teufelskreis von steigenden Arbeitsunfähigkeitstagen und Fluktuation sowie sinkender Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit führen", betonte Markus Bär, Abteilungsleiter Personal der Debeka.

Die Resilienz von Menschen, die Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen wie Krisen ohne dauerhafte Beeinträchtigung zu meistern, könne positiv beeinflusst werden. Die Debeka bietet ihrer Belegschaft ein umfassendes Angebot an Workshops zu den Themen Resilienz, positive Psychologie, Achtsamkeit sowie Stressmanagement und Beratung an. Für 2024 ist eine erneute Sensibilisierung aller Leitenden geplant.

Bewusstsein für mentale Gesundheit schaffen

Von der Awarenesskampagne hin zu Mindful Minutes

Paulina Lürken, Referentin Change Management bei ROLAND Rechtsschutz, berichtete über die unternehmensinterne Reise der letzten eineinhalb Jahre mit dem Ziel, Bewusstsein für mentale Gesundheit zu schaffen. Eine von vielen Maßnahmen war eine Mental-Health-Podcast-Tour im Betrieb mit Berichten von Betroffenen über psychische Krankheiten und die damit verbundenen Einschränkungen. „Entscheidend ist, die Angebote kontinuierlich an den Bedarf der Mitarbeitenden anzupassen. Das haben wir in einem agilen Setting mit Feedbackschleifen im Dreimonats-Rhythmus sichergestellt," so Lürken.

Paulina Lürken
Referentin Change Management,
ROLAND Rechtsschutz Versicherungs-AG

> Entscheidend ist, die Angebote kontinuierlich an den Bedarf der Mitarbeitenden anzupassen.

Pascal Rettke
Gesundheitscoach,
Concordia Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit

Von der Kegelbahn zum Fitness-Center

Betriebliches Gesundheitsmanagement neu gedacht

Um den Gesundheitsgedanken auch im Rahmen der Tagung zu leben, aktivierte der Gesundheitscoach Pascal Rettke von der Concordia die Teilnehmenden nach dem Mittagessen zunächst mit einer Auswahl aus seinen Übungen zur bewegten Pause. Anschließend skizzierte er die Entwicklung des Gesundheitsmanagements der Concordia von einem BGM mit Fokus auf organisatorische Themen hin zu einer engen BGM Betreuung der Beschäftigten, durch ihn als Fitnesscoach, und einem neuen Fitnessstudio – ehemals Kegelbahn.

Björn Krämer
Leiter Personal & Organisation,
Barmenia Versicherungen

Abwarten oder aktiv werden?“

Steigende Fehlzeiten nach Corona treffen auf Fachkräftemangel

Der Anstieg der Fehlzeitenquote bei hoher Anzahl von unbesetzten Stellen ist eine Herausforderung für viele Häuser. Björn Krämer, Leiter Personal & Organisation der Barmenia: „Wir erkannten, dass einzelne Abteilungen deutlich resilienter gegen den Trend der steigenden Fehlzeiten waren.

Mittels eines umfassenden Fehlzeitenanalyseprojektes tauchten wir tief in das Thema ein. In Fokusgruppenworkshops wurden Belastungen identifiziert und daraufhin Gegenmaßnahmen initiiert, zum Beispiel Verbesserung des Onboardings, optimierter Wechsel zwischen Telefonie und Fallbearbeitung, bessere Dunkelverarbeitung.“

BGM intelligent steuern

Kennzahlenbasiertes Controlling im BGM

„Der Vorstand hat sich mit einer Unternehmenserklärung „Allianz für Gesundheit“ zum Ziel gesetzt, betriebliches Gesundheitsmanagement fest in die Unternehmenskultur zu verankern“, so Julia Banzhaf-Strathmann, Head of Health der Allianz. Sie stellte die ganzheitliche Kennzahlenbetrachtung zur Gesundheit vor.

Diverse Mess-Indikatoren zu Gesundheit, psychischer Belastung, Krankheitslast und Gesundheitsleistungen werden detailliert ausgewertet und zur Ableitung spezifischer Maßnahmen in den Bereichen Verhältnisprävention, Verhaltensprävention und Führungskräfte genutzt. Um die BGM-Angebote besser in das Unternehmen zu tragen, wurde ein Gesundheitsbeauftragter pro Abteilung installiert.

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

Antje Dehnert
Fachleiterin Konzernpersonal Grundsatz,
Wüstenrot & Württembergische AG

New Work, New Campus, New BGM

Über die Neuausrichtung des Gesundheitsmanagements

Im Jahr 2023 ist die W&W auf ihren hochmodernen Firmensitz in Kornwestheim mit gesundheitsförderlichem Arbeitsumfeld umgezogen. Antje Dehnert und Daniela Walter, Konzernpersonal Grundsatz, berichteten über die BGM-Angebote auf dem neuen Campus: „Neue Sportflächen, Entspannung im Silent Room, mobile Massage, bewegte Pausen, zahlreiche Vorsorgeuntersuchungen in der Betriebsarztpraxis.

Ein Highlight waren zwei Gesundheitstage mit Aktionsständen über die W&W-Gesundheitsangebote, spannenden Vorträgen, Mitmachaktionen bis hin zu kostenlosen Screening-Angeboten. Diese haben geholfen, den Campus mit Leben zu füllen und die Beschäftigten dafür zu begeistern“.

Daniela Walter
Fachreferentin Konzernpersonal
Grundsatz, Gesundheitsmanagerin,
Wüstenrot & Württembergische AG

Gießkanne ist out!

Individuelles Gesundheitsmanagement in der neuen Arbeitswelt

Jeanette Wilbrand, Spezialistin HR bei der NÜRNBERGER, stellte die Toolbox „Gesunde Führung“ vor, die der Führungsetage umfassendes Wissen und Maßnahmen rund um die Gesundheit der Mitarbeitenden an die Hand gibt. Zusätzlich wurden rund 45 Gesundheitsbotschafter und -botschafterinnen zur Unterstützung der Führungskräfte etabliert. Mit dem Projekt Gesund bleib:N* (N* steht für NÜRNBERGER) wurde mit messbarem Erfolg ein achtwöchiges Trainingsprogramm in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung mit individuellen Checks und Betreuung initiiert. Das Besondere: Die Zielgruppe waren Beschäftigte, die ihren „inneren Schweinehund“ oftmals nicht auf Eigeninitiative überwinden.

Jeanette Wilbrand
Spezialistin HR Personalinstrumente,
NÜRNBERGER Versicherung

Lebensphasen
orientierte Ansä
stärken

Jahresauftakt-veranstaltung

Dr. Sebastian Hopfner

Die bürokratischen Anforderungen steigen enorm

Zum 24. Mal hat der AGV die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu Jahresauftaktveranstaltungen eingeladen – in Präsenz nach Köln und München. Mehr als 275 Personaler nahmen teil.

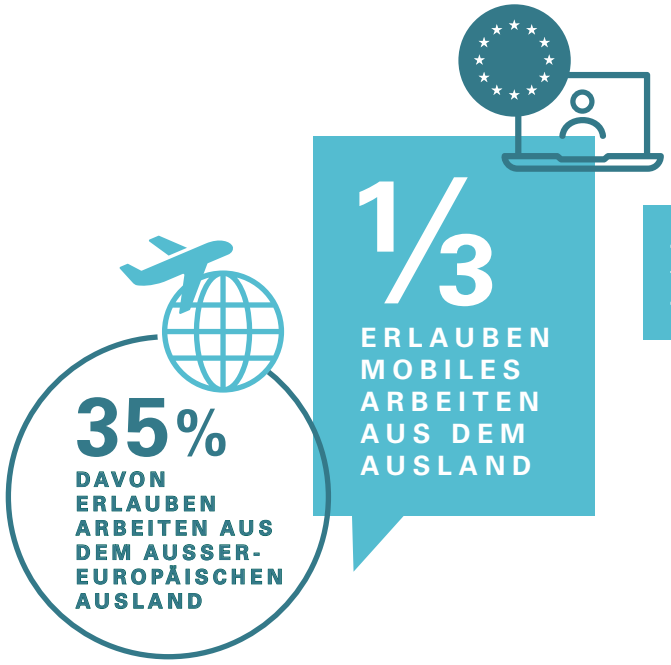
Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, moderierte beide Tagungen. Die Referentinnen und Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten vor allem die Themen Mobilarbeit, Diversity und Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Workation – Nur der Wandel ist beständig

Entwicklung der Rahmenbedingungen der Mobilarbeit im Ausland – und was die Versicherer daraus gemacht haben

Mit dem Laptop in der Skihütte oder in der Sonne an einem Strand arbeiten? Viele Arbeitnehmer wünschen sich von ihrem Arbeitgeber zunehmend die Möglichkeit, zeitweise aus dem Ausland zu arbeiten. Was vor Corona noch undenkbar war, kann heute durch geschickte Planung möglich gemacht werden, denn gesetzliche Neuerungen unterstützen das Bedürfnis nach Flexibilität: Sofern ein Arbeitnehmer mehr als 25 %, aber weniger als 50 % in einem ausländischen (europäischen) Homeoffice arbeitet, wechselt das anzuwendende Sozialversicherungsrecht nicht in den ausländischen Wohnsitzstaat. Außerdem sind ausländische Homeoffice-Tage grundsätzlich auch nicht mehr schädlich für die steuerliche Grenzgängereigenschaft.

Laut einer AGV-Umfrage vom November 2023 lässt bereits ein Drittel der befragten Unternehmen das mobile Arbeiten aus dem Ausland und davon sogar 35 % aus dem außereuropäischen Ausland zu. Im Mittel sind 15 bis 20 Tage pro Jahr möglich. 65 % dieser Unternehmen eröffnen diese Möglichkeit auch für Mitarbeiter mit sogenannten „kritischen Tätigkeitsprofilen“ (zum Beispiel Vollmachtinhaber und Underwriter), jedoch teilweise in eingeschränktem Umfang. Insbesondere wird hier das Ausüben von Vollmachten, insbesondere das abschlussreife Verhandeln bzw. das Abschließen von Verträgen, untersagt. 53 % der Unternehmen, die das mobile Arbeiten aus dem Ausland derzeit nicht zulassen, planen, dieses innerhalb der nächsten drei Jahre einzuführen.



Katharina Hausberger

Vielfalt vor!

Diversity Management in der Versicherungswirtschaft

Diversity geht uns alle an, denn letztendlich sind wir entweder von Geburt an oder werden im Laufe des Lebens von mindestens einer Diversitätsdimension betroffen sein – nämlich dem Alter. Aber auch für Unternehmen ist das Thema relevant: Vielfältige Teams entwickeln innovativere Produkte und können sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen einstellen. Häuser, die auf Vielfalt setzen, steigern ihre Arbeitgeberattraktivität und reduzieren die Kosten für Fehlzeiten und Fluktuation.

Die Versicherer haben die Bedeutung des Themas erkannt: Aktuell beschäftigen sich 84 % der Häuser aktiv mit dem Thema Diversity – dabei wird den Bereichen Gender Diversity und Generationengerechtigkeit die höchste Priorität eingeräumt. Als wichtigster Treiber eines erfolgreichen Diversity Managements wird häufig ein klares Bekenntnis des Vorstandes genannt: Die oberste Führungsebene setzt klare Botschaften, zeigt sich persönlich bei Diversity-Aktivitäten und steht für das Thema. Als besonders effektiv haben sich hier Patenschaftsprogramme erwiesen – ein Vorstand ist für ein Netzwerk verantwortlich und vertritt es auch nach außen.

Simone Rehbronn

Ylva Zimmermann

Rastlos in der Rente

Besonderheiten bei der Beschäftigung von Rentnern

Die Beschäftigung von Rentnern wird für die Unternehmer immer interessanter, insbesondere vor dem Hintergrund des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten zu Beginn des letzten Jahres.

Doch im Dschungel der unterschiedlichen Regelungen, die bei der Beschäftigung von Rentnern zur Anwendung kommen, ist viel zu beachten. § 15 Ziffer 6 Satz 1 Manteltarifvertrag (MTV) sieht zwei Beendigungsalternativen vor. Bei der ersten Alternative gibt es einige Besonderheiten: Das Arbeitsverhältnis endet nach dieser Vorschrift beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente. Dies gilt nach dem reinen Wortlaut auch bei einem Teilrentenbezug von zum Beispiel 10 %.

Da bei einer derartig geringen Teilrente jedoch die wirtschaftliche Absicherung – Voraussetzung für eine wirksame auflösende Bedingung – zumindest fraglich ist, wird man diese Vorschrift einschränkend dahingehend auslegen müssen, dass die Beendigungswirkung erst bei Teilrenten ab 90 % eintritt. Zu beachten ist auch, dass bei einer auflösenden Bedingung immer eine Beendigungsmitteilung des Arbeitgebers erfolgen muss. Ein Altersrentenbezug ist immer schädlich für eine Altersteilzeit, denn die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierungen entfallen dann. Die Krankengeldzuschussleistungen nach § 10 Ziffer 2 MTV entfallen bei Rentenbezug, nicht jedoch bei einer Rente für langjährig Versicherte nach § 36 Sozialgesetzbuch VI.

18 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Das Gesetz wird volljährig

Aktuelles zum Antidiskriminierungsrecht

Die Antidiskriminierungsbeauftragte der Bundesregierung hat den 18. „Geburtstag" des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Anlass genommen, Reformvorschläge zu unterbreiten. Sie werden von den deutschen Arbeitgebern als zu weitgehend und teilweise als zu unbestimmt bewertet. Insbesondere das beabsichtigte Verbandsklagerecht wird kritisch gesehen. Bei Einstellung eines schwerbehinderten Menschen sind vom Arbeitgeber komplexe Verfahrens- und Förderpflichten zu beachten, es drohen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, das Bundesarbeitsgericht hat die Beweislast noch einmal abgesenkt. Praxistipp: Die Prozesse sollten so aufgesetzt werden, dass solche Ansprüche gar nicht erst entstehen können.

Dr. Benjamin Heider

Betina Kirsch

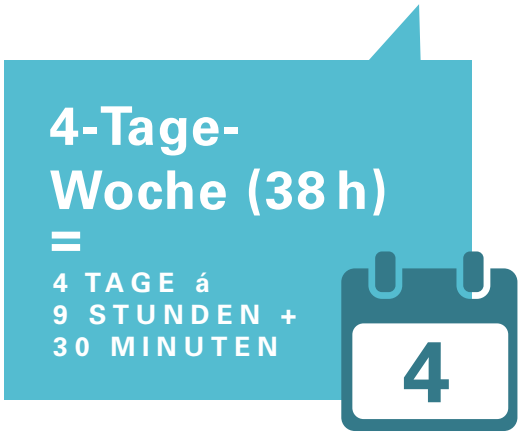
It's payday!

Entwicklungen im Bereich Lohntransparenz und Equal Pay

Kernthema waren die bis 6. Juni 2026 in deutsches Recht umzusetzenden Verschärfungen im Entgelttransparenzgesetz, die durch die bereits in Kraft getretene EU-Lohntransparenzrichtlinie notwendig werden. Dann sind alle Arbeitgeber verpflichtet, Gehaltsangaben in Stellenanzeigen zu veröffentlichen. Heute sind Gehälter in Ausschreibungen laut Indeed gerade mal bei 20 % der Stellenanzeigen zu finden. Auch der Auskunftsanspruch nach Entgelttransparenzgesetz wird drastisch ausgeweitet. Anders als nach aktueller Rechtslage, wonach Auskünfte nach dem Entgelt einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts mit gleicher Tätigkeit nur in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern gestellt werden können, entfällt dieser Schwellenwert künftig.

Zudem liest sich die EU-Richtline so, als ob der Arbeitgeber dem Anfragenden die Gehälter der Vergleichsgruppe aufgeschlüsselt nach beiden Geschlechtern und nicht nur bezüglich des „anderen Geschlechts" zu erteilen hat. Ebenso soll nach EU-Recht der Auskunftsanspruch nach Wahl des Arbeitnehmers auch über den Betriebsrat geltend gemacht werden können. Mit Umsetzung dieser Maßnahmen dürfte die Zahl an Auskunftsbegehren im Vergleich zu heute (ca. 4 %) relevant steigen. Auch die Berichtsbürokratie wird enorm zunehmen: Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr werden jährlich ausdifferenziert über ihre Gender Pay Gap und damit verwandte Daten berichten müssen.

Dr. Michael Gold



Was bringt die 4-Tage-Woche?

Eher ein ökonomischer Irrweg als ein Zukunftsmodell

Seit Monaten geistert die Idee der „4-Tage-Woche“ durch die Medien. Gewerkschaften sind für die 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich, wie in den Tarifverhandlungen der Bahn und Stahlindustrie gefordert. Das Narrativ: Kürzer arbeiten und dadurch mehr leisten. Arbeitgeber sind grundsätzlich skeptisch. Um den Verlust von 20 % der Arbeitszeit auszugleichen, braucht es eine Produktivitätssteigerung, zum Beispiel durch Prozessoptimierung oder eine Personalausweitung. Beides ist im notwendigen Umfang in der Versicherungswirtschaft aktuell utopisch.

Die 4-Tage-Woche in der Versicherungsbranche mit einer 38-Stunden-Woche würde bedeuten: vier sehr lange Arbeitstage à 9 Stunden und 30 Minuten plus Pause – nahezu keine Arbeitszeitflexibilität an den vier Arbeitstagen. Branchenübergreifend ist eine flächendeckende 4-Tage-Woche mit und selbst ohne Lohnausgleich in Zeiten des Arbeitskräftemangels ein ökonomischer Irrweg. Aus ihr würde ein gesamtgesellschaftlicher Wohlstandsverlust folgen, weil weniger Güter und Dienstleistungen produziert werden. Keine in der öffentlichen Debatte zitierte Studie zeigt, dass eine 4-Tage-Woche die gewünschten positiven Ergebnisse liefert.

HR goes ESG

Neue europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird mit der Finanzberichterstattung gleichgestellt, die nichtfinanzielle Erklärung wird durch den Nachhaltigkeitsbericht ersetzt. Diese in der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beschlossene Verschärfung der Transparenzpflichten der betroffenen Unternehmen soll den Finanzmärkten Zugang zu verlässlichen, relevanten und vergleichbaren Informationen zu ökologischen, sozialen und Governance-Aspekten verschaffen.

Dadurch soll nach Vorstellung der Europäischen Kommission privates Kapital in die Finanzierung des im sogenannten European Green Deal beschlossenen ökologischen und sozialen Wandels fließen. Zentrales Element der novellierten CSRD sind einheitliche europäische Berichtsstandards. Das zum 1. Januar 2024 in Kraft getretene erste Set umfasst auf 284 Seiten zwölf sektorunabhängige Standards mit insgesamt 84 Berichtsanforderungen mit über 1.000 Datenpunkten. Eine enorme Herausforderung auch für HR! Neben dem personellen und finanziellen Aufwand, der auf die Unternehmen zukommt, müssen viele weitere Fragen geklärt werden: Auswahl der Kennzahlen, deren Vergleichbarkeit sowie der Aufbau des Berichts.

Trotz des Aufwandes soll der CSRD-Bericht als Chance gesehen werden. Dieser ermöglicht wertvolle Einblicke in die Unternehmen und zeigt auf, wo und wie sie im Bereich sozialer Nachhaltigkeit unterwegs sind. Diese Transparenz fördert nicht nur ein positives Image und kann den Unternehmen helfen, mehr Kunden zu gewinnen, sondern trägt auch dazu bei, neue Mitarbeiter zu finden und zu halten.

Tobias Hohenadl

Hunde, die bellen, beißen nicht

Der Auskunftsanspruch im Beschäftigtendatenschutz

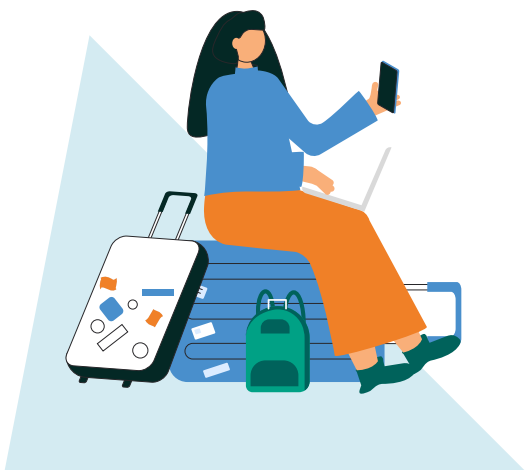
In der Praxis bedienen sich Beschäftigte zunehmend des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs, um in Kündigungsschutzprozessen den „Lästigkeitswert" für den Arbeitgeber zu erhöhen. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), wonach eine bloße Auflistung oder Beschreibung der verarbeiteten personenbezogenen Daten nicht ausreicht, macht ein solches Vorgehen zukünftig noch „attraktiver".

So kann es sein, dass eine transparente Auskunft nur gewährleistet ist, wenn die verarbeiteten personenbezogenen Daten als originalgetreue Kopie übermittelt werden. Angesichts der ausufernden Rechtsprechung sollten Arbeitgeber bereits jetzt entsprechende Verteidigungsstrategien entwickeln. Insbesondere im Rahmen der Bestimmtheit des Auskunftsverlangens können Arbeitgeber noch den Finger in die Wunde legen. So ist ein Antrag, der ergänzend zum Gesetzeswortlaut auslegungsbedürftige Begriffe enthält, nicht hinreichend konkret. Beispielsweise ist das Verlangen nach Auskunft aller „Leistungs- und Verhaltensdaten" zu pauschal und darf – wenn überhaupt notwendig – lediglich abstrakt beauskunftet werden.

Kerstin Römelt

Olga Worm

Julia Blank



Wünsch dir was?

Vier Generationen im Unternehmen – ihre unterschiedlichen Bedürfnisse, Befindlichkeiten und Prioritäten

Heute sind Sabbaticals oder Workation – zusammengesetzt aus „work“ und „vacation“, faktisch Mobilarbeit aus dem Ausland – keine Seltenheit mehr. Der größte Unterschied zwischen den vier Generationen im Unternehmen: Für Generation Z, geboren zwischen 1995 und 2010, liegt der Fokus im Leben auf Familie und Freizeit, wobei sie im Arbeitsleben trotzdem ambitioniert ist. Für sie ist selbstverständlich, dass es einen Job gibt, der ihren Erwartungen entspricht.

Die Unternehmenskultur macht dabei den Unterschied. Wertschätzung durch den Arbeitgeber und ein gutes Betriebsklima sind generationenübergreifend äußerst wichtig, ebenso zeit- und ortsflexibles Arbeiten und die damit verbundene Freizeit.

Wenn die Krankenkasse auf den eigenen Geldbeutel schaut

Neue Rechtsprechung zur Arbeitsunfähigkeit

Aufgrund sich ändernder Rechtsprechung und neuer Gesetzgebung stellen sich geplante Routen für HR manchmal als Sackgassen heraus, manchmal erschließen sich aber auch neue günstigere Wege. So hat das Bundesarbeitsgericht in einem arbeitgeberfreundlichen Urteil vom 13. Dezember 2023 festgestellt, dass die zeitliche Passgenauigkeit von Kündigungsfrist und Arbeitsunfähigkeit Zweifel an Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufkommen lässt und ihren Beweiswert erschüttert.

Um dennoch Entgeltfortzahlung zu erhalten, müssen Arbeitnehmer konkret nachweisen, dass sie während der attestierten Zeiten wirklich krank gewesen sind. In einem ebenfalls für Arbeitgeber positiven Urteil vom 18. Januar 2023 stellte das Bundesarbeitsgericht explizit fest, dass weder Arbeitgeber noch Justiz an die Beurteilung der Krankenkassen, ob Arbeitnehmer neue Erkrankungen oder sogenannte Fortsetzungserkrankungen haben, gebunden sind. Krankenkassen seien keine neutralen Dritten, sondern hätten eigene finanzielle

Dr. Sandra Kreft

Interessen; je nach Feststellung müssten nämlich entweder die Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten oder die Krankenkassen Krankengeld bezahlen. Bestreitet der Arbeitgeber das Vorliegen neuer Erkrankungen im Prozess, ist der Arbeitnehmer gezwungen, seine vollständige Krankenhistorie offen zu legen. Nur so kann vom Gericht abschließend geprüft werden, wer gegenüber dem Arbeitnehmer wirklich zahlungspflichtig ist.

PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

„Das Aufkommen superintelligenter KI wäre entweder das Beste oder das Schlimmste, was der Menschheit passieren kann.“

Das war die Auffassung von Stephen Hawking.

Die Begeisterung rund um die KI-Software ChatGPT wird von Tag zu Tag größer – auch in der Versicherungswirtschaft. Dass die Technologie mit gravierenden Risiken, etwa dem Szenario einer Zunahme von Betrugsfällen, einhergehen kann, wird selten thematisiert. Die meisten Unternehmen glauben an die Chancen.

Doch wie soll oder kann die Technologie dem Vertrieb helfen? Wie sich Versicherungsvertrieb und Generative KI zusammendenken lassen und welche Strategien und Praxisvorschläge zur Verfügung stehen, wurde beim diesjährigen AGV-Treffen der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Köln heiß diskutiert. Geleitet wurde die Tagung von Peter Bochnia, Vertriebsvorstand der LVM Versicherungen.

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände,
LVM Versicherungen

AI

Dr. Michael Zimmer
Chief Data Officer and Head of AI,
Zurich Gruppe Deutschland

Was bedeutet ChatGPT für die Versicherer?

Das Bild von KI in den Medien und Beratungshäusern gleicht oft der Serie „Star Trek". Das hat mit der Realität aber nur bedingt etwas zu tun. Zwar ist es mittlerweile tatsächlich so, dass Maschinen Maschinen programmieren und eine starke KI in einzelnen Gebieten die menschliche Intelligenz übersteigt. Allerdings sind die Potenziale im Unternehmenskontext endlich.

Es gibt nicht nur bei ChatGPT unterschiedliche operative Risiken, die von sehr gut aussehendem, aber falschem Content bis zu Urheberrechts- und Datenschutzrisiken reichen. Nicht zu unterschätzen ist auch die Frage, wie mit einer unbekannten Herkunft von Trainingsdaten umgegangen werden soll. Um im KI-Umfeld erfolgreich zu sein, müssen die Chancen gesehen, die Risiken bewertet und vor allem die Mitarbeiter aufgeklärt werden.

Digitale Tools im Vertrieb: AI or die

Die sogenannten LLMs (Large Language Models) gibt es seit 60 Jahren, aber erst seit November 2022 werden sie der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Mit dem Launch ihres berühmtesten Vertreters „ChatGPT" haben Chatbots eine neue Stufe der intelligenten Kommunikation erreicht und damit für einiges Aufsehen gesorgt. Nutzer haben hier erstmals den Eindruck, tatsächlich mit einer intelligenten Maschine zu kommunizieren.

Delbrück ist sich der Risiken des Einsatzes von KI bewusst, mahnt aber, auch die Chancen im Blick zu behalten. Denn: Es geht schon lange nicht mehr nur noch um reine Spracherkennungsmodelle. Generative KI erstellt selbständig die gewünschte Unternehmenswebsite, individualisiert zunehmend die Bilderkennung und fertigt eine fehlerlose PowerPoint-Präsentation an. Diese Dienste werden künftig alle miteinander verknüpft, so dass sich im Handumdrehen ein ganzer Businessplan erstellen lässt. Generative KI ist keine Show, sondern aufgrund der stark gefallenen Kosten ein sinnvoller Kundenversteher.

Es bleiben aber weiterhin Fragen offen: Wo werden die größten Werte für Versicherer entstehen? Mit welchem Anbieter muss man zusammenarbeiten? Entsteht ein Markt für branchenübergreifende LLMs oder baut jedes Unternehmen sein eigenes Modell? Wo ist der USP für den Kunden, wenn alle auf die gleiche KI zurückgreifen?

Moritz Delbrück
CEO,
Flexperto GmbH

Dr. Karolien Notebaert
Neurowissenschaftlerin,
Autorin, Managing Director
der Science and Leadership
Academy

Hack your Brain: Unlock your Potenzial

Digitalisierung und eine zunehmende Informationsflut im täglichen Leben führen dazu, dass die Welt sich immer schneller ändert und gleichzeitig komplexer wird. Unser Gehirn ruht also nie. Vor allem das Standardmodus-Netzwerk in unseren Gehirnen ist dominant aktiv, der sogenannte „Affe im Kopf". Er dient dazu, sämtliche Informationen und Reize von innen und außen zu filtern. Das passiert in einer bestimmten Hirnregion, der Amygdala. Sie ist im Allgemeinen sehr wichtig für unser Überleben, aber wenn sie zu aktiv ist, blockiert sie unser Potenzial (Leistung = Individuelles Potenzial – interne Störung).

Aber wie kann man sein volles Potenzial entfalten und die beste Version von sich selbst werden? Es gibt gute Nachrichten: Durch spezielles Achtsamkeits- oder „Mindfullness"-Training lassen sich Belastungen wie vermehrte Erreichbarkeit oder ständiges Multitasking mit erhöhter Resilienz begegnen. Denn die Kraft der Achtsamkeit ist, dass das Standardmodus-Netzwerk und das Netzwerk der direkten Erfahrung nicht gleichzeitig aktiviert werden können. Die Amygdala lässt sich also gezielt herunterfahren.

Die Zukunft des Makler- und Ausschließlichkeitsvertriebs

Der Vertriebsweg „Makler" gewinnt beim Neugeschäft zunehmend an Bedeutung und sorgt für eine Entlastung der Versicherer. Damit das so bleibt, ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels die Stärkung des Berufsbildes für den BDVM ein besonderer Schwerpunkt. Eine weitere Antwort ist Konsolidierung und Kooperation. Indem mehr Kunden durch weniger Personal betreut werden, ist ein personeller Abrieb im Maklervertrieb zu verkraften.

In Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Versicherungsunternehmen hat Haukje ambitionierte Erwartungen: schlanke Prozesse, konstante Ansprechpartner, einheitlicher Datenaustausch über die Gesellschaften hinweg, risikogerechtes Underwriting, proaktive Kommunikation bei Änderungen und vieles mehr. Ähnliche Sorgen begleiten die Ausschließlichkeit. Dabei besteht in der gesamten Branche Einigkeit, dass jungen Vermittlern eine Perspektive geboten werden muss.

Aber worauf sollte der Fokus liegen? Aus Sicht des BVK stellt eine Nachfolgeregelung durch bereits in der Agentur tätige Angestellte oder Untervermittler eine win-win-Situation dar: Der ehemalige Vermittler arbeitet den Nachfolger in den Bestand ein und weiß „seine" Kunden in guten Händen. In der Folge kommt es kaum zu Bestandsabrieb, Konkurrenztätigkeit des ehemaligen Vermittlers bleibt aus.

Stefan Schelcher
Syndikusrechtsanwalt,
Bundesverband Deutscher
Versicherungskaufleute (BVK)

Thomas Haukje
Präsident des Bundesverbands
Deutscher Versicherungs-
makler (BDVM)

PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

Ein erfolgreicher Austausch über den Einsatz von künstlicher Intelligenz im Personalbereich

auf dem Nürburgring und in der Autostadt Wolfsburg

43 %
PRODUKTIVITÄTS-STEIGERUNG DURCH EINSATZ VON KI

Die Zielgerade der Rennstrecke Nürburgring sowie die automobile Welt der Autostadt in Wolfsburg waren dieses Jahr inspirierende Hintergrundkulissen für unsere Personalleitertagungen Innendienst. Im Frühsommer 2024 kamen hier insgesamt rund 70 Personalverantwortliche unserer Branche zusammen, um sich über den Einsatz von künstlicher Intelligenz insbesondere im Personalwesen auszutauschen.

Den Auftakt der Veranstaltung in Nürburg markierte Isabell M. Welpe, Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München. Sie berichtete von Studien, die eine Produktivitätssteigerung von bis zu 43 % – hervorgerufen durch den Einsatz von KI – bestätigen, davon, dass junge Menschen das Arbeiten mit künstlicher Intelligenz als „normal" ansehen werden und dass es Unternehmen bereits in naher Zukunft nicht mehr möglich sein wird, den Einsatz von künstlicher Intelligenz abzulehnen. „Wir werden unsere Jobs nicht an die künstliche Intelligenz verlieren – wir werden unseren Job an jemanden verlieren, der mit künstlicher Intelligenz arbeitet", ist die Einschätzung der Professorin.

Prof. Dr. Isabell M. Welpe
Inhaberin des Lehrstuhls
für Strategie und Organisation,
Technische Universität München (TUM)

> Wir werden unsere Jobs nicht an die künstliche Intelligenz verlieren – wir werden unseren Job an jemanden verlieren, der mit künstlicher Intelligenz arbeitet.

In Wolfsburg hingegen eröffnete Florian Arndt, Regisseur und Geschäftsführer der 45-köpfigen Filmagentur Sons of Motion Pictures GmbH und ein Experte auf dem Gebiet der Digitalisierung im Personalwesen, die Tagung. Es gibt über 5 Millionen KI´s, die derzeit weltweit eingesetzt werden und täglich werden es mehr. Und als ob das nicht schon genug wäre, können unsere KI-Partner auch bei der Erstellung von Multimedia-Inhalten wie Bildern, Videos, Texten, Audio und Grafiken helfen.

Florian Arndt
Regisseur und Geschäftsführer
der Sons of Motion Pictures GmbH

Mit konkreten Praxisbeispielen und einem humorvollen Blick auf die Technologie vermittelte Florian Arndt in seiner Keynote, wie KI als Marketingpartner in der Content-Produktion eingesetzt werden kann, um Marketingziele zu erreichen und den Erfolg von Unternehmen nachhaltig zu steigern. Schnallt euch an und lasst euch in die Zukunft führen – mit der Macht der KI als neue Superkraft für Bewegtbild!

Für unsere Branche besonders interessant waren die Berichte von Kathrin Schaffner und Antonia Strohschen darüber, welche KIs die NÜRNBERGER und die ARAG bereits nutzen und welche Erfahrungen die Unternehmen hiermit gemacht haben. So hat die NÜRNBERGER in Kooperation mit dem Anbieter „Haufe" den Chatbot Arnie entwickelt. Dieser beantwortet selbständig verschiedene Mitarbeiteranfragen und entlastet auf diese Weise die Personalabteilung. Die ARAG nutzt ein eigenes GPT-Tool, um beispielsweise den Inhalt von Anrufen zusammenzufassen bzw. als intelligentes Archiv von unternehmensinternem Wissen bzw. Informationen.

Antonia Strohschen
Abteilungsreferentin
Konzernentwicklung,
Vice President Coroporate
Development, ARAG SE

Kathrin Schaffner
Leiterin HR Servicecenter,
NÜRNBERGER Versicherung

Aufbauend auf den Inhalt der Vorträge hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anschließend die Möglichkeit, sich über die genannten Themen in Kleingruppen – moderiert durch den jeweiligen Speaker bzw. die Speakerin – auszutauschen. Abgerundet wurde der erste Tag durch ein jeweils einzigartiges Abendprogramm: Während in Nürburg eine exklusive Backstage-Führung über die berühmte Rennstrecke angeboten wurde, konnten die Teilnehmer in Wolfsburg die faszinierende Welt der Automobilindustrie bei einer Führung durch die Autostadt entdecken. Anschließend klang der Abend bei einem exklusiven Abendessen aus, das den Teilnehmerinnen und Teilnehmern weitere Gelegenheit zum Austausch und Networking bot.

Der zweite Tag begann mit den Berichten der Geschäftsführung des AGV und BWV über aktuelle tarifpolitische und rechtliche Themen.

Den Abschluss der Tagung bildete der fesselnde Vortrag von Mark T. Hofmann über die Motive, die Methodik und das Vorgehen von sogenannten „Cyber-Kriminellen". Er erzählte von gehackten Unternehmen, deren gesamtes IT-System verschlüsselt und sämtliche Daten nur gegen eine Zahlung von Lösegeld wieder freigegeben wurden.

Den Zugang zu den Unternehmenssystemen erhalten Hacker in der Regel vom größten Unsicherheitsfaktor der Cyber Security: dem Menschen. Durch ein Zusammenspiel von Autorität, Zeitdruck, Emotionen und der Ausnahme vom Regelfall lassen sich Menschen leicht zur Herausgabe von Daten und Informationen manipulieren. Befindet sich also ein Mensch in dieser Situation, sollte in jedem Fall zunächst einmal die Identität seines Gegenübers, insbesondere bei Anrufen, kritisch hinterfragt werden.

Insgesamt boten die beiden Personalleitertagungen eine umfassende und inspirierende Plattform für den Austausch von Wissen und Erfahrungen in Bezug auf den Einsatz von künstlicher Intelligenz. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten wertvolle Einblicke gewinnen, von Best-Practice-Beispielen profitieren und wertvolle Kontakte knüpfen, um die Herausforderungen der digitalen Transformation im Personalbereich erfolgreich zu meistern.

Mark T. Hofmann
Kriminal- & Geheimdienstanalyst

Stephan Tocholski
Tagungsleiter in Nürburg,
Hauptabteilungsleiter HR,
VOLKSWOHL BUND Versicherungen

Dr. Shiva Meyer
Tagungsleiterin in Wolfsburg,
Mitglied des Vorstandes,
ARAG SE

„Zukunft der Arbeitswelt – was bringt künstliche Intelligenz?“: Das war das Thema des 7. Forums Finanzdienstleister in Berlin.

VBG-FORUM FINANZDIENSTLEISTER 2023

Zukünftig kaum noch Jobs ohne künstliche Intelligenz?

Der von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ausgerichtete Fachkongress für präventive Arbeitsgestaltung geht zurück auf die Initiative „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in Büro- und Wissensarbeit“ von AGV, Dienstleistungsgesellschaft ver.di, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) unter dem Dach der VBG.

Ziel der Initiative „Mitdenken 4.0“ ist, Veränderungen in der Arbeitswelt vorausschauend und präventiv im Sinne von Beschäftigten und Arbeitgebern zu begleiten. Im Rahmen des Forums tauschen sich einmal im Jahr Personalverantwortliche, Betriebsräte und Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz im konstruktiven Dialog über aktuelle Themen rund um die Transformation der Arbeitswelt aus. In diesem Jahr stand das Thema Künstliche Intelligenz (KI) im Mittelpunkt: Wie können wir mit KI in der Arbeitswelt einen Mehrwert schaffen? Welche Chancen und Risiken gibt es bei der Anwendung von KI? Wo liegen die Herausforderungen in der Schnittstelle Mensch und KI? Wie wird gute Prävention gestaltet?

Mit der Veröffentlichung von ChatGPT nahm die Dynamik der öffentlichen Diskussion über KI rasant zu. Mit neuen Technologien kommt meist die Befürchtung der Beschäftigten, irrelevant für die Arbeitswelt zu werden, auf. So auch in den 1960er Jahren, als der Fotokopierer Einzug in die Büros hielt. Jetzt erreicht KI den Arbeitsplatz und hat das Potenzial, nicht nur Routineaufgaben, sondern auch anspruchsvollere Tätigkeiten zu übernehmen – ebenfalls innerhalb von Berufsgruppen, die sich in der Vergangenheit mit Blick auf den Arbeitsmarkt in Sicherheit wiegten, zum Beispiel Programmierer. KI mit ihren Chancen und Risiken wird die Arbeitswelt grundlegend verändern. Wohin die Entwicklung gehen wird, diskutierten im Rahmen der hochrangig besetzten Podiumsdiskussion „Zukunft der Arbeit mit KI – Perspektiven“ führende Repräsentanten aus Politik, Arbeitgeberverbänden und ver.di.

„Im großen Datenvolumen der Versicherer liegen viele Chancen. Wir brauchen Rahmenbedingungen für die KI-Anwendung, die es uns ermöglichen, das Potenzial von KI voll auszuschöpfen.

Als Arbeitgeber ist es in der heutigen Zeit mit extrem hoher Veränderungsgeschwindigkeit entscheidend, unsere Beschäftigten mit transparenter Kommunikation mitzunehmen und sie in einem Prozess des lebenslangen Lernens fit für die Zukunft zu machen – das fordert uns als Arbeitgeber, da wir sehr schnell sein müssen. Das ist eine Aufgabe, die wir als Unternehmer aus Eigenantrieb angehen müssen. Ein Unternehmen kann nur mit den Menschen erfolgreich sein.“

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des Vorstandes,
AGV Versicherungen
Vorsitzender der Vorstände,
Barmenia Versicherungen

„KI wird die Arbeitswelt sehr schnell und umfassend verändern. Bis 2035 wird es keinen Job mehr ohne KI geben.

Viele Berufsbilder werden sich in den nächsten fünf Jahren stark ändern, wenngleich uns die Arbeit nicht ausgehen wird. KI-Anwendungen werden als ‚Assistenz' – je nach Job in unterschiedlicher Abstufung – unterstützen."

Ana Dujic
Leiterin Denkfabrik
Digitale Arbeitsgesellschaft, BMAS

„Regulierung mit Augenmaß ist nötig. Die öffentliche Verwaltung neigt zu Überregulierung und geht oftmals in das kleinste Detail.

Im Fall von KI würde das bedeuten, vieles im Sinne der Menschen nicht nutzen zu können. Hier brauchen wir mehr Pragmatismus."

Christina Ramb
Mitglied der Hauptgeschäftsführung,
BDA

„Wir brauchen Regulierung für den Umgang mit KI. Trotzdem glaube ich nicht, dass der Staat hier der bessere Moderator ist.

Die Unternehmen sind hier gefragt, passgenaue Lösungen zu finden."

Dr. Thomas A. Lange
Vorsitzender des Vorstandes,
AGV Banken

„Geschäftsmodelle und nahezu alle Arbeitsplätze werden sich durch KI verändern. Damit Beschäftigte sich in ihrem Arbeitsumfeld weiterhin geborgen fühlen, müssen die Veränderungsprozesse mit den Beschäftigten gemeinsam angegangen werden.

Der Sinn der Nutzung von KI-Anwendungen muss verständlich sein. Die Entlastung der Mitarbeitenden durch den Wegfall von Routinetätigkeiten ist eine große Chance. Klar ist: Die Kompetenz der Menschen wird weiter gebraucht."

Christoph Schmitz
Mitglied des Bundesvorstandes,
ver.di

Wie können wir mit KI in der Arbeitswelt einen Mehrwert schaffen? Welche Chancen und Risiken gibt es bei der Anwendung von KI? Wo liegen die Herausforderungen in der Schnittstelle Mensch und KI? Wie wird gute Prävention gestaltet?

Mit ihrer Keynote „Arbeiten in Zeiten von ChatGPT“ stellte Alena Buyx klar:

„Die Verantwortung für Entscheidungen muss beim Menschen bleiben, denn nur der Mensch hat Vernunft und kann moralisch handeln. KI ist eine Dual-Use-Technologie. Der Algorithmus, der Krebsmedikamente entwickeln kann, ist auch fähig, Biowaffen herzustellen. Wir dürfen uns nicht einfach zurücklehnen, sondern müssen die Hand auf der machtvollen Technologie haben, um sie einzuhegen. Wir sollten uns als Gesellschaft auf die riesigen Gestaltungsspielräume fokussieren, die uns KI eröffnet.“

Prof. Dr. Alena Buyx
Direktorin des Instituts für Geschichte und Ethik der Medizin, TU München

Andreas Dengel betonte in seiner Einordnung von KI zwischen „Science and Fiction“:

„Das Potenzial von KI liegt nicht darin, menschenähnliche Maschinen zu entwickeln, sondern in ihrer Fähigkeit als intellektuelle Leistungsverstärkerin im Sinne einer digitalen Partnerin, die unseren Verstand erweitert, zu agieren.“

Prof. Dr. Prof. h.c. Andreas Dengel
Geschäftsführender Direktor des Deutschen Forschungszentrums für KI, Kaiserslautern

Zwei Good Practice-Beispiele von KI-Anwendung in der Finanzdienstleistungsbranche:

Julia Klüh, fachliche Produktverantwortliche der KI-Betrugshinweisgebersoftware „fraudula“ stellte vor, wie mit der eigens entwickelten KI-Anwendung auffällige Kompositschäden identifiziert werden. Von der KI ausgesteuerte Schäden werden dann von Betrugsspezialisten bearbeitet.

Die Einführung der KI-Anwendung habe zu einer deutlichen Verbesserung der Aussteuerung geführt. Dies entlaste die Beschäftigten, da falsch-positiv identifizierte Schäden Zeit schlucken.

Julia Klüh
Betrugsbekämpfung und Regressoptimierung, SIGNAL IDUNA Gruppe

Christof Schuhmann berichtete über die Einsatzmöglichkeiten von KI zur Umfeldsicherung von Bankautomaten im Kontext der Sprengungen durch kriminelle Banden.

Mit KI-gestützter intelligenter Bild- und Mustererkennung im Filialbereich von Banken werde die Annäherung von potenziellen Tätern erkannt. Damit werde Reaktionszeit gewonnen, die nötig ist, um Präventionsmaßnahmen, wie die Vernebelung der Räume oder Einfärbung der Banknoten, einzuleiten.

Christof Schuhmann
Deutsche Bank

DIVERSITY DAY

Branche zeigt Commitment beim Thema Diversity

Podiumsdiskussion von oben links nach unten rechts:

Caroline Wiese
Bereichsleitung People Development, SIGNAL IDUNA

Corinna Lutz
Stellvertretende Leiterin Konzernpersonal, Wüstenrot & Württembergische AG

Katrin Weitz
Diversity Managerin und Gleichstellungsbeauftragte, ERGO Group AG

Betina Kirsch
Geschäftsführerin AGV

Diversity Management kann nur mit einem klaren Commitment durch das Top-Management sowie einer guten Kommunikation in die Belegschaft funktionieren!

Aufgrund der häufig niedrigen Mitarbeiterkapazitäten in diesem Bereich ist die Zusammenarbeit mit engagierten Führungskräften aus anderen Bereichen empfehlenswert. Darin waren sich Caroline Wiese (SIGNAL IDUNA), Corinna Lutz (Wüstenrot & Württembergische AG) und Katrin Weitz (ERGO Group AG) in der Podiumsdiskussion mit Betina Kirsch zum Thema „Aufbau einer Diversity Organisation“ einig.

Der erste virtuelle AGV Diversity Day am 18. Oktober 2023 mit rund 80 Branchenvertreter und -vertreterinnen wurde von Simone Rehbronn moderiert. Weitere wichtige Learnings des Tages waren:

- Das Alter ist eines der wenigen Diversity Merkmale, das uns alle betrifft. Es ist an der Zeit, neben der im Moment stark umworbenen Gen Z auch die Ü50-Mitarbeitenden in den Fokus zu nehmen (Sonja Lindenberger, Leiterin Personalentwicklung/ Marie Dittrich, Spezialistin Stabsfunktion, Versicherungskammer Bayern).

- Karriereprogramme speziell für Frauen sind nach wie vor sinnvoll und notwendig – wir haben noch immer Unternehmen in der Branche, deren Vorstand rein männlich besetzt ist. Die ERGO setzt dabei auch auf ihre sehr erfolgreichen Mentoring-Programme – rund 60 % der Teilnehmerinnen sind in eine erste oder nächsthöhere Führungsposition gekommen (Katrin Weitz, ERGO Group AG). Die AXA hat dem Thema Gender Diversity mit der SheWOW Kampagne ein modernes Uplifting verpasst (Mara Pohlmann, AXA Konzern AG).

- Die Allianz hat fünf globale Netzwerke mit mehr als 45 lokalen Untergruppen. Teilweise können sich Mitarbeitende auch während der Arbeitszeit für diese Netzwerke engagieren (Maryse Beere, Allianz SE).

Abgerundet wurden die Best-Practices durch eine Präsentation der Ergebnisse einer Diversity-Befragung der Versicherungsforen Leipzig GmbH (Pascale Ullmann).

Simone Rehbronn
Referentin AGV

Mara Pohlmann
PO Cultural Transformation & Change, AXA Konzern AG

Maryse Beere
Stellv. Leiterin Diversity, Allianz SE

AGV HR LUNCHTALK

Generation Z: Verschreckt sie nicht!

Dr. Michael Niebler
Rüdiger Maas
Julia Blank
Daniel Niebler

Am 4. Oktober fand die Premiere des AGV HR LunchTalks statt. In dem neuen, virtuellen AGV Format diskutiert Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, Zukunftsthemen der Personalarbeit mit interessanten Talkgästen aus Forschung und Beratung. Das Publikum kann sich aktiv über den Chat an der Diskussion beteiligen.

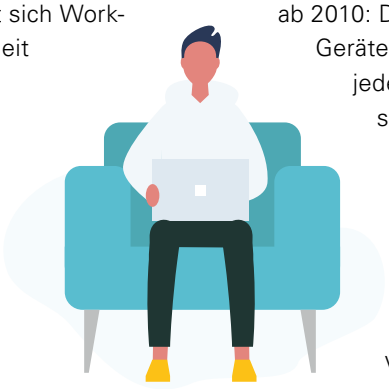
Bei der Auftaktveranstaltung mit über 450 Interessierten aus der Branche war Generationenforscher Rüdiger Maas zu Gast. Michael Niebler ging gemeinsam mit seinem Diskussionspartner der Frage nach, wie die Generation Z – geboren zwischen 1995 und 2009 – erfolgreich in die Unternehmen geholt werden kann. Angesichts des Fachkräftemangels können sich Arbeitgeber nicht länger ihre Arbeitnehmenden aussuchen, sondern oft haben Bewerberinnen und Bewerber die Wahl zwischen mehreren Jobangeboten. Die Reaktion vieler Unternehmen: noch mehr Benefits. Und das Interessante ist: Der Überbietungswettbewerb hilft nicht, Generation Z zu gewinnen.

> Generation Z möchte im Bewerbungsprozess (und auch nach Einstellung) Kommunikation auf Augenhöhe, Transparenz und schnelle Rückmeldung.

Einige Gedanken von Maas darüber, wer die „jungen Unbekannten“ sind und wie sie erfolgreich rekrutiert werden: „Das Unternehmen im Kern zu verändern, um attraktiver für Generation Z zu werden, ist der falsche Weg“, so Maas. Die bessere Strategie: Identität des Unternehmens erhalten und Brücken zur Generation Z bauen, um sie in die Unternehmenswirklichkeit zu integrieren. Beispiel: Führung ernst nehmen und für die jungen Menschen da sein. Ein Gespräch zwischen Führungskraft und Arbeitnehmenden über die Wahrnehmung der Arbeitswoche – ohne Beurteilung – könne beispielsweise eine Annäherung ermöglichen.

Wie wird die junge Generation denn am besten angesprochen? „Über künstlich junge TikTok-Videos erreichen wir sie nicht! Damit laufen wir eher Gefahr, uns lächerlich zu machen. Social Media ist für Generation Z privater Raum“, erläuterte Maas. Erfolgversprechender sei die Kontaktaufnahme in der analogen Welt über einen Tag der offenen Tür, Praktika oder Ähnliches.

Maas: „Die Wertvorstellungen mit Blick auf Arbeit haben sich verschoben. Generation Z wünscht sich Work-Life-Separation, klare Trennung von Arbeit und Freizeit. Da die junge Generation sich ihre Jobs aussuchen kann, ist der Stellenwert von Arbeit gesunken. Freizeit und Arbeit haben für sie im Gegensatz zu Vorgängergenerationen den gleichen Stellenwert. Das ist ein erwartbarer psychologischer Anpassungsprozess an die neue Arbeitswelt mit veränderten Machtverhältnissen. Von dem Gedanken, dass Arbeitnehmende ihrem Arbeitgeber ein Leben lang treu bleiben, müssen wir uns verabschieden.“ 88 % der Generation Z träume, so Studienergebnisse von Maas, von einem angenehmen Arbeitsklima, zum Beispiel von Vorgesetzten, mit denen über alles gesprochen werden kann und die die eigenen Stärken wahrnehmen. Wenngleich das nicht der originäre Kern von Arbeit sei, helfe es, die jungen Menschen an das Unternehmen zu binden.



Meine Beobachtung ist, dass auch die Generation Z nach anspruchsvollen, aber machbaren Aufgaben strebt.

Generation Z sei oft unsicher, weil sie ihren Platz in der Arbeitswelt erst finden müsse. Wenn Unsicherheit aufkomme, müsse seitens des Unternehmens bewusst Geschwindigkeit rausgenommen werden. Viele Dinge der analogen Welt – zum Beispiel Telefonieren mit Fremden – seien für Generation Y, X und Babyboomer selbstverständlich, aber nicht für Generation Z. Maas betonte, „sie sollten die Chance bekommen, das zu trainieren.“ Ihre Sozialisierung finde bei fünf Stunden Internetnutzung pro Tag parallel im digitalen Raum unter den Gesetzmäßigkeiten von Social Media statt, d. h. getrieben vom Algorithmus mit Steigerungspotenzial. Sie seien in der analogen Welt schlicht und einfach weniger geübt. Älteren sei dies oft nicht bewusst. Sie machen sich dann mitunter sogar lustig über sie. Vertreter der Generation Z irritiere das, da sie ursprünglich vom Unternehmen mit offenen Armen begrüßt wurden.

Sicherheit ist wegen der vielen Krisen, die Generation Z erlebt hat, wichtig. Feedback, also ernst genommen werden, ist ebenfalls entscheidend.

Ausblick auf die nachfolgende Generation Alpha, geboren ab 2010: Diese Kohorte werde noch früher an digitale Geräte herangeführt. Überbehütung der Eltern, die jedes Hindernis aus dem Weg räumen, könne zu steigender Unselbständigkeit führen. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt werde Generation Alpha vermutlich noch anspruchsvoller werden.

Daniel Niebler (17), ein Vertreter der Generation Z, stimmte dem Generationenforscher in der Einschätzung seiner Generation weitgehend zu.

FEEDBACK ZUR VERANSTALTUNG

„Tolles Format und sehr guter Zeitrahmen! Ausgezeichneter Referent.“ Der „Betroffenen-Check“ war eine gute Idee und überzeugend.“

„Sehr gute komprimierte Darstellung und Beleuchtung des Themas, bewusst provokante Stellungnahmen des Referenten bieten Ansätze und Raum für weitere Diskussionen.“

„Einen erweiterten Blick auf die Herausforderungen in der Zusammenarbeit und bei der Gewinnung dieser Generation zu erhalten, war ausgesprochen hilfreich.“

INSURWOMEN@NETWORKS

Mindfulness: Wie werde ich die beste Version meiner Selbst?

INSURWOMEN@NETWORKS – Join in & share ist ein digitales Managerinnen-Netzwerk in der Versicherungswirtschaft, das AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Julia Blank, Referentin beim AGV, ins Leben gerufen haben. Es geht um den gemeinsamen Austausch zu Leadership-Themen, die persönlichen Mehrwert bringen und einen AHA-Effekt hinterlassen.

Einfach nur Ruhe im Kopf – ohne ständig kreisende Gedanken, was alles schief gehen könnte? Wie schön wäre das! Unser Gehirn produziert laufend Unmengen von Gedanken. Es ist nie im Leerlauf, auch dann nicht, wenn wir eigentlich „entspannen". Unsere Gedanken können uns blockieren oder auch helfen, das Beste aus uns herauszuholen. Beim vierten Netzwerk-Event erklärte Karolien Notebaert, Neurowissenschaftlerin, Spiegel-Bestsellerautorin und Gründerin der Science and Leadership Academy anhand ihrer Erkenntnisse aus mehr als zehn Jahren Hirnforschung, wie wir das Optimum aus unserem Gehirn herausholen und so die „beste" Version von uns selbst kreieren können.

Dr. Karolien Notebaert
Neurowissenschaftlerin

Julia Blank

Betina Kirsch

Ihre neurowissenschaftlichen Erkenntnisse sind:

- Das Default Mode Network – eine Struktur im Gehirn – triggert unsere Gedanken. Das ist die innere Stimme, die auch „Affe im Kopf" genannt wird,
- Leistung = Persönliches Potenzial minus innere Blockaden (zum Beispiel negative Gedanken),
- Die Amygdala ist wichtig für die Fight-/Flight-/Freeze-Reaktion bei Gefahr und wird „vom Affen" angefeuert. Heutzutage überinterpretiert sie oft unseren Alltag und wird aktiv, obwohl keine echte Gefahr herrscht. Sie verursacht innere Interferenzen, die uns blockieren, wie beispielsweise Lampenfieber vor einem Vortrag.

Um die Amygdala zu beruhigen, brauchen wir den präfrontalen Kortex, der vor allem für die Erledigung von Aufgaben zuständig ist. Er funktioniert wie ein mentaler Akku mit begrenzter Kapazität.

- Achtsamkeit ist die kraftvolle Strategie, um die Amygdala-Aktivität zu reduzieren. Bei Achtsamkeitsübungen über unsere Sinne – Sehen, Hören, Riechen, Schmecken, Spüren – wird das Direct Experience Network aktiviert. Der „Affe im Kopf" kann neurologisch nicht gleichzeitig aktiv sein.
- Optimal ist, 15 bis 20 Minuten Mindfulness Meditation pro Tag zu praktizieren.
- Durch regelmäßige Achtsamkeitspraxis werden wir eine bessere Version unserer Selbst: Die Kapazität unseres mentalen Akkus steigt. Dadurch sind wir leistungsfähiger und treffen bessere Entscheidungen. Auf emotionaler Ebene finden wir zu mehr innerer Ruhe, Gelassenheit, positiven Gedanken und Selbstvertrauen.

MINDFULNESS

Der Vortrag, die Referentin und das Thema waren hervorragend. Ich danke Ihnen, eine so hochgradige interessante Persönlichkeit für das Event gewonnen zu haben. Tolle Empfehlungen, das Thema für mich persönlich umzusetzen.

Der Beitrag war wirklich großartig und sehr inspirierend – es hat Spaß gemacht, zuzuhören. Das Buch von Karolien Notebaert liegt schon auf meinem Nachttisch.

Mit Thema und Vortrag für mich persönlich voll ins Schwarze getroffen. Dieser Impuls hatte einen absoluten Mehrwert für mich! Weiter so!

Das kurze Format von einer Stunde hat mir sehr gut gefallen. Auch die Dozentin war sehr gut, sie konnte das hochkomplexe Thema „adressatinnengerecht" vermitteln. Eine gelungene Veranstaltung!

FORUM RECRUITING UND FACHKRÄFTEMANGEL

Fachkräfte gesucht!

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig – auch in der Versicherungswirtschaft. Die Personaler und Recruiter der Versicherer müssen sich mit entsprechend vielen Themen rund um „Mitarbeiter finden, Mitarbeiter binden“ auseinandersetzen. Am 6. März 2024 trafen sich über 200 Recruiting- und Personalverantwortliche zum digitalen Austausch, um Good-Practice-Ansätze zu diskutieren. Die Themen: Onboarding, Quereinsteiger, Employer Branding, Employer Value Proposition und Recruiting Trends 2024.

Dr. Michael Gold und Olga Worm

3 Highlights für ein perfektes Onboarding

Carolin Bauer berichtete über das neue Onboarding-Programm. Die drei Highlights dabei sind die Microsite, die den neuen Mitarbeitern bereits vor dem ersten Arbeitstag zur Verfügung steht, die Begrüßung der neuen Mitarbeiter am ersten des Monats durch den Vorstand und das Buddy-Programm für neue Mitarbeiter.

Carolin Bauer
Personalreferentin,
NÜRNBERGER Versicherung

Azubi-Suche leicht gemacht

Über das Vertrauen in und das Interesse an der Generation Z berichtete Stephan Tocholski. Gen Z stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Beim VOLKSWOHL BUND werden „neuere" Wege wie Social Media, Bewertungen auf Kununu und Prämienzahlung an Mitarbeiter für erfolgreiche Vermittlung eines Bewerbers (auch im Bereich Azubis) genutzt.

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter HR,
VOLKSWOHL BUND Versicherungen

Vom Preboarding bis zur Probezeit

Désirée Schmid berichtete über die vier Phasen des Onboardings bei der W&W. Das Preboarding, die Orientierungsphase, die Onboardingphase und Integrationsphase. Während dieser vier Phasen finden Informationsveranstaltungen, Trainings, soziale und fachliche Integration statt. Darüber hinaus steht dem neuen Mitarbeiter ein Buddy, eine Vertrauensperson und Ansprechpartner, zur Seite.

Désirée Schmid
Fachexpertin Konzernpersonal,
Wüstenrot & Württembergische AG

Onboarding Journey

Onboarding als Schlüsselinstrument beim Generationenwechsel war das Thema von Lennart Graf und Sibylle Karg. Als Spezialversicherer besetzt die Atradius einen Nischenmarkt, welcher jedoch eine hohe Fachexpertise erfordert. Die Atradius setzt bei der Suche nach Fachkräften auf das interne Netzwerk aus Kunden, Maklern, Freunden und Bekannten. Während der Einarbeitung werden die neuen Mitarbeiter von der Group HR über Local HR bis zum Line Manager begleitet.

Lennart Graf
HR Partner
Atradius
Kreditversicherung

Sibylle Karg
Senior HR Partner,
Atradius Kreditversicherung

Der Quereinstieg

Über das Thema Quereinstieg als Chance in Zeiten des Fachkräftemangels referierte Catharina Metzger. Sie stellte das Quereinsteiger-Programm vor und berichtete über die Erfolgsfaktoren des Quereinsteiger-Recruitings. Das Ziel: Ausbildung zum Fachmann für Versicherungsvermittlung. Die Zielgruppe: Personen aus kaufmännischen und medizinischen Bereichen, der Hotellerie und Gastronomie.

Catharina Metzger
Verantwortliche für Quereinstieg und Einarbeitung, Stuttgarter Versicherungen

Zur (Arbeitgeber-)Marke werden

Michael Koch berichtete über das Thema Recruiting-Erfolg durch Employer Branding. Das Employer Branding hat einen großen Einfluss auf die Mitarbeitergewinnung und -bindung, Unternehmenskultur und -image. Das Ergebnis sind Imageverbesserung und ein höherer Bekanntheitsgrad auf dem Arbeitsmarkt und führt somit zum Anstieg der Bewerberzahlen.

Dr. Michael Koch
HR-Spezialist Employer Branding, Versicherungskammer Bayern

Die Perspektive macht den Unterschied!

Über die Employer Value Proposition (EVP), dem Wertversprechen des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter, sprach Christian Stefan Braun. Durch den zunehmend wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt haben sich die Anforderungen an die Positionierung der Arbeitgebermarke geändert. Authentizität, Relevanz sowie Differenzierung sind drei Perspektiven der EVP bei der ERGO.

Christian Stefan Braun
Leiter Employer Branding, ERGO Group AG

Das Jahr, in dem Recruiting eine Revolution erlebt?

André Wolpers sprach über die Recruiting Trends 2024. Die Recruiter stehen vor Herausforderungen: Talente gewinnen und Talente halten. Dafür brauchen die Unternehmen in erster Linie eine authentische Kommunikation und müssen geeignete Inhalte über passende Kanäle kommunizieren. Dazu gehört u. a. direkte und zielgruppenspezifische Ansprache durch Talent Acquisition sowie authentische Darstellung in Social Media.

André Wolpers
Talent Acquisition Manager, HDI AG

Welche „Social Media“ für Image- oder Marketingkampagne werden bei Ihnen genutzt?

142 Antworten

Welche Recruiting Trends erwarten Sie in den nächsten Jahren?

29 Antworten

DIALOG 50PLUS

Erfahrungs-Schatzkammer Mitarbeitende 50PLUS

Der demografische Wandel sowie der Arbeits- und Fachkräftemangel machen auch vor der Versicherungswirtschaft nicht halt.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, dieser Entwicklung entgegenzuwirken: Gezielte Aus- und Weiterbildung, Einstellungen vom externen Arbeitsmarkt oder Abwerben von anderen Versicherungsunternehmen. Weiteres Potenzial bietet die eigene Belegschaft. Insbesondere „ältere" Mitarbeitende 50PLUS rücken zunehmend in den Fokus der Häuser.

Gemeinsam mit

- **Julia Keßler,** HR Business Partnerin, NÜRNBERGER Versicherung
- **Herbert Moder,** Senior Strategy Expert – HR Strategie und Steuerung, Versicherungskammer Bayern
- **Jörg Schmidt,** Senior Vice President People & Organisation, Element Insurance AG
- **Rüdiger Schmiers,** Leiter Zurich Gesundheit und Zurich CarePoint, Zurich Gruppe Deutschland

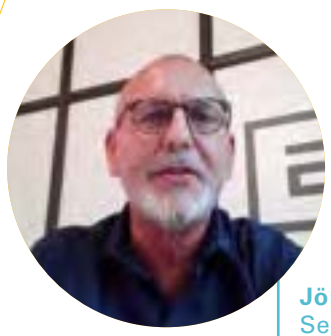
und rund 100 Teilnehmenden haben Michael Gold und Simone Rehbronn, AGV, Maßnahmen, Erfahrungen und geplante Projekte für Mitarbeitende 50PLUS diskutiert.

Folgende Learnings konnten die Teilnehmenden mitnehmen:

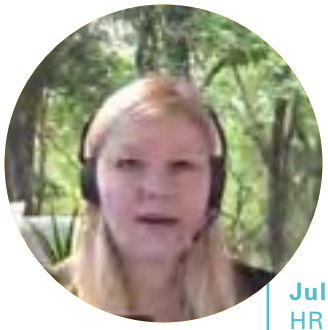
- Mitarbeitende 50PLUS sind eine „Erfahrungsschatz-Kammer".
- Viele Häuser haben 50PLUS als Zielgruppe noch nicht im Blick.
- 50PLUS können beim Recruiting angesichts der Berufserfahrung interessant sein, insbesondere wenn die eigene Belegschaft sehr jung ist (Stichwort: InsurTech).
- 50PLUS wissen, was sie tun. Sie haben die Lebenserfahrung, um Probleme zu lösen und fokussieren sich auf ihre Ziele.
- 50PLUS sollten Bestandteil der Bildsprache des Unternehmens sein.
- 50PLUS fühlen sich laut Mitarbeiterbefragungen häufig weniger wertgeschätzt.
- Wer 50PLUS halten bzw. gewinnen möchte, sollte neu denken. Gerade das Thema Work-Life-Balance hat für diese Altersgruppe eine große Bedeutung. Beispiel: 80 % Teilzeit bei einer vollen 5 Tage-Woche mit zusätzlichem Urlaub als Ausgleich.
- 50PLUS wollen bei Weiterbildung und Karriereplanung berücksichtig werden.

Welche Erwartungen / Prioritäten / Bedürfnisse haben Mitarbeitende 50Plus?

54 Antworten

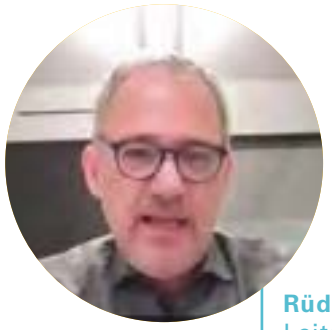


Jörg Schmidt
Senior Vice President People & Organisation, Element Insurance AG



Julia Keßler
HR Business Partnerin, NÜRNBERGER Versicherung

Herbert Moder
Senior Strategy Expert - HR Strategie und Steuerung, Versicherungskammer Bayern



Rüdiger Schmiers
Leiter Zurich Gesundheit und Zurich CarePoint, Zurich Gruppe Deutschland

TRIPLE A

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

Das seit 2021 bestehende virtuelle Format ist neben den AGV-Rundschreiben, Seminaren und Tagungen ein fester Bestandteil der Mitgliederinformation geworden. 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:

2023

Im **Juli** gab es Informationen zum neu in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetz und Tipps zur Umsetzung in den Unternehmen.

Aus Anlass mehrerer relevanter Urteile wurde im **August** ein „Rechtsprechungsreport spezial" angeboten und über neue Entscheidungen zum Kündigungsrecht berichtet.

Die angestrebte Reform der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern war Inhalt eine Veranstaltung im **Oktober**.

Im **Dezember** ging es um das Thema Arbeitsunfähigkeit mit Blick auf das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die Möglichkeiten der telefonischen Krankschreibung und die Risiken des Missbrauchs.

2024

Über die Inhalte des Bürokratieentlastungsgesetzes und über seine Auswirkungen auf die Personalarbeit wurde im **Februar** berichtet.

Im **April** ging es um die Auswirkungen der Legalisierung des Cannabis-Konsums auf das Arbeitsverhältnis und die Frage, ob und was die Unternehmen hierzu regeln sollten.

Übersicht der Veranstaltungen

03.07.2023	Hinweisgeberschutz ist da! – Und was gilt jetzt?	Katharina Hausberger
17.08.2023	Rechtsprechungsreport spezial – Aktuelle Urteile zum Kündigungsrecht	Dr. Sandra Kreft
16.10.2023	„Legalize it!" – Vergütung von Betriebsratsmitgliedern	Dr. Benjamin Heider
22.12.2023	Arbeitsunfähigkeit	Dr. Benjamin Heider
29.02.2024	Was steht im Bürokratieentlastungsgesetz – Auswirkungen auf die Personalarbeit	Dr. Benjamin Heider
15.04.2024	„High Performer" – Betrieblicher Umgang mit dem legalisierten Cannabis-Konsum	Dr. Sandra Kreft

ARBEITSRECHTSWEITERBILDUNGEN DER DVA

Unter dem Motto „Update für die Arbeitswelt“ fanden im vergangenen Jahr insgesamt 39 von AGV und DVA gemeinsam angebotenen Arbeitsrecht-Seminaren statt. Circa 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen an den sowohl in Präsenzveranstaltungen als auch im Online-Format angebotenen Arbeitsrechtsschulungen teil. Besonders nachgefragt waren die Themen **Arbeitsrecht für Führungskräfte, Update Arbeitsrecht, Tarifverträge** und **Arbeitsrecht kompakt.**

Die Seminarreihe Arbeitsrecht für HR und Führungskräfte vermittelt aktuelles Fachwissen rund um arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Fragestellungen unter dem speziellen Fokus auf die Versicherungsbranche. Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Assekuranz erhalten hier sowohl ein umfassendes Update zu den neuesten rechtlichen Vorgaben als auch praxisnahe Einblicke in die Umsetzung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Unternehmensalltag. Die Referentinnen und Referenten des AGV vermitteln aktuelles Fachwissen und stehen zugleich zur Beantwortung individueller arbeitsrechtlicher Fragestellungen bereit. Gleichzeitig bieten die Seminare eine Plattform zum Austausch und Netzwerkaufbau innerhalb der Arbeitsrechtscommunity.

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

- Abgrenzung drittbezogener Personaleinsätze
- 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 in Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Arbeitnehmervertreter Seminare der DVA sind ausschließlich für Betriebsrat und JAV-Mitglieder der Versicherungsbranche entwickelt und speziell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten. Das mehrstufige Seminarprogramm richtet sich an neu gewählte wie auch erfahrene Interessenvertreter gleichermaßen. Die Veranstaltungen vermitteln die nötigen Fachkompetenzen zur Tätigkeit in der Arbeitnehmervertretung und bieten zusätzlich Gesprächs- und Verhandlungstrainings zur persönlichen Entwicklung. Neben Updates zu aktuellen rechtlichen Entwicklungen bieten die Seminare eine Plattform zur Beantwortung von konkreten Rechtsfragen im Tagesgeschäft der Betriebsrats- und Jugendvertretungsmitglieder.

Ein Team aus erfahrenen Referentinnen und Referenten mit langjähriger Erfahrung in der Branche steht für praxisnahe und interaktive Wissensvermittlung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren vom Kleingruppenformat der Veranstaltungen, die eine intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten sowie das Knüpfen brancheninterner Netzwerke ermöglichen.

Arbeitsrecht Seminare 2024

Seminare für Betriebsrat und JAV

05

MAGAZIN, SERVICE, INFOS

Publikationen

WISSEN UND ERFAHRUNGEN
TEILEN: GUTE KOMMUNIKATION
AUF ALLEN KANÄLEN.

AGV
DE EN
Broschüren des AGV
Die AGV-Publikationen
KONTAKT
ANFAHRT

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: 01.03.2023
- **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, 2. Auflage geplant für 2024

Im Arbeitgeber-Rundschreiben (AR)

- **Beschäftigung von Altersrentnern und rentennahen Angestellten – arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten**
  Stand: 03/2024
- **Das „neue" Nachweisgesetz (gültig ab 1.8.2022) – Formulierungshilfe zur Erteilung des Nachweises – inkl. Muster-Side-Letter**
  Stand: 02/2024
- **FAQ zum tariflichen Fahrtkostenzuschuss gem. § 2a GTV**
  Stand: 05/2023
- **Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz)**
  Stand: 03/2023
- **Das Mindestlohngesetz (MiLoG) – Auswirkungen in Versicherungsunternehmen**
  Stand: 10/2022
- **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

- **Urteilsbesprechung Katharina Hausberger „Rückzahlung von Fortbildungskosten"**
  Der Betrieb 27-28/2022
- **Urteilsbesprechung Katharina Hausberger „Mitwirkungsobliegenheit bei Langzeiterkrankung"**
  Der Betrieb 13/2022
- **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 neun 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, vom Gehaltsabrechner bis zum Vorstandsvorsitzenden. vis a vis kennt keine Hierarchie.

DIE ZIELE VON VIS A VIS:

- Das Tätigkeitsfeld des AGV in seiner Breite sichtbar machen.
- Ein Forum für diejenigen schaffen, die in der Versicherungswirtschaft „Personal machen".
- Interessante Personalthemen prägnant darstellen.
- Über Fakten und Zahlen berichten, die für die meisten Leserinnen und Leser neu sein dürften.
- Den Mitarbeitenden der Personalabteilungen Argumente für Gespräche mit der Belegschaft und den Betriebsräten an die Hand geben.

3.600

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

Die Versicherer als Arbeitgeber

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

VGH · AXA · VHV GRUPPE · neue leben Willkommen Zukunft · VIRIDIUM GRUPPE · InterRisk VIENNA INSURANCE GROUP · Atradius Managing risk, enabling trade

SV Informatik GEMEINSAM. ZUKUNFT. ENTWICKELN. · Die Continentale · BGV Badische Versicherungen · universa VERSICHERUNGEN · RVM · LKH Landeskrankenhilfe · WGV VERSICHERUNG

ERGO · Debeka · HK DIE HAFTPFLICHTKASSE · ARAG · Gothaer · GEV GRUNDEIGENTÜMER-VERSICHERUNG · CONCORDIA Versicherungen · IDEAL Versicherung

LV 1871 · Hallesche ALH Gruppe · W&W gruppe · talanx. Versicherungen. Finanzen. · inter VERSICHERUNGSGRUPPE · GVV Kommunal · DRAG RECHTSSCHUTZ · LSH VERSICHERUNG

HanseMerkur · VERSICHERUNGSKAMMER BAYERN · Alte Leipziger ALH Gruppe · R+V · Deutsche Rück · helvetia · INNOVATION GROUP

SV Sparkassen Versicherung · BNP PARIBAS CARDIF · vpv Versicherungen · Swiss Re · ROKOCO · PROVINZIAL · FVS FAHRLEHRER VERSICHERUNG

SCHUNCK GROUP Internationaler Assekuranz-Makler · GenRe · HDI · DEVK · LVM VERSICHERUNG · Itzehoer Versicherungen … und gut V · Die Stuttgarter Der Vorsorge-Versicherer · ROLAND RECHTSSCHUTZ

GENERALI · Mecklenburgische VERSICHERUNGSGRUPPE · NÜRNBERGER VERSICHERUNG · mv münchener verein Zukunft. In besten Händen. · Allianz · SIGNAL IDUNA gut zu wissen

HUK-COBURG Aus Tradition günstig · ÖSA Versicherungen Finanzgruppe · Mannheimer · FM Global · VOLKSWOHL BUND VERSICHERUNGEN · CORVUS · KS/AUXILIA Rechtsschutz

canada life · hannover re® · SV Sparkassen Versicherung Sachsen · die Bayerische Versichert nach dem Reinheitsgebot · janitos · ADAC · baloise

Verband öffentlicher Versicherer seit 1911 · msg life · Uelzener VERSICHERUNGEN Mensch.Tier.Wir. · GuyCarpenter · Munich RE · KSA · NEWLINE GROUP

famk FREIE ARZT- UND MEDIZINKASSE · SDK Einfach für Ihr Leben da. · AON · PKV Verband der Privaten Krankenversicherung · Öffentliche · OKV · LIGA

vigo KRANKENVERSICHERUNG VVaG · bbg Ihr Partner für erfolgreiche Kontakte · ottonova · NEODIGITAL · NÜRNBERGER AutoMobil Versicherungsdienst GmbH · CHUBB · PSVaG Insolvenzsicherung der Betriebsrenten

widecare · Barmenia EINFACH. MENSCHLICH. · OVB · bbp · ATHORA · sedgwick caring counts · andsafe · verti

www.agv-vers.de/branchenstellenmarkt

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 353 Unternehmen im AGV „zu Hause“.
Die 225 tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen beschäftigen fast 90 % aller Angestellten der Versicherungsbranche.
128 Unternehmen sind nicht tarifgebunden.

Regionale Verteilung der Mitgliedsunternehmen

225 dieser 353 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.

128 dieser 353 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 (225)

STAND: 1. JUNI 2024

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 Solutions 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-Gesell-
schaft a.G.
Hannover

Münchener Rückversiche-
rungs-Gesellschaft AG
in München
München

Münchener Verein
Allgemeine
Versicherungs-AG
München

Münchener Verein
Krankenversicherung a.G.
München

Münchener Verein
Lebensversicherung AG
München

MVK Versicherung VVaG
Karlsruhe

Neue Rechtsschutz-
Versicherungsgesell-
schaft AG
Mannheim

NÜRNBERGER Allgemeine
Versicherungs-AG
Nürnberg

NÜRNBERGER
Beteiligungs-AG
Nürnberg

NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG
Nürnberg

Öffentliche Feuerver-
sicherung Sachsen-Anhalt
Magdeburg

Öffentliche Lebensver-
sicherung Sachsen-Anhalt
Magdeburg

Öffentliche Lebensver-
sicherungsanstalt Oldenburg
Oldenburg

OKV – Ostdeutsche
Kommunalversicherung a.G.
Berlin

Oldenburgische
Landesbrandkasse
Oldenburg

ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-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 Kranken-
versicherung AG
Wiesbaden

R+V Lebens-
versicherung 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

TECTA Invest GmbH
München

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

Versicherungskammer Real Estate GmbH
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 (128)

STAND: 1. JUNI 2024

ADAC e.V.
München

ADAC SE
München

ADAC Versicherung AG
München

AGILA Haustierversicherung AG
Hannover

Ahorn AG
Berlin

Allianz Capital & Pension Solutions GmbH
Stuttgart

Allianz Pension Partners GmbH
München

Allianz SE
München

Alte Oldenburger Krankenversicherung AG
Vechta

Ammerländer Versicherung VVaG
Westerstede

andsafe AG
Münster

Aon Versicherungsmakler Deutschland GmbH
Hamburg

ARTUS ASSEKURANZ HERRMANN Versicherungs-makler GmbH
Ettlingen

Athora Deutschland Holding GmbH & Co. KG
Wiesbaden

Athora Deutschland Service GmbH
Wiesbaden

AXA Customer Care GmbH
Köln

AXA Logistic Services GmbH
Köln

Baden-Badener Pensionskasse VVaG
Baden-Baden

BAYERISCHE VERSORGUNGSKAMMER Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden
München

bbg Betriebsberatungs GmbH
Bayreuth

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

Careproof GmbH
Köln

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

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 AöR
Darmstadt

GET Service GmbH
Hamburg

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 Insurance SE
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

[pma:] Finanz- und Versicherungsmakler GmbH
Münster

R+V Service Center GmbH
Wiesbaden

ROKOCO GmbH
Grünwald

RVM Versicherungsmakler GmbH
Eningen u. A.

Sedgwick Germany GmbH
Düsseldorf

SHB Allgemeine Versicherung VVaG
Königswinter

SI Insurance (Europe), SA
Köln

SIGNAL IDUNA Kranken Dienstleitungs- und Servicegesellschaft mbH
Hamburg

SIGNAL IDUNA Leben Dienstleitungs- und Servicegesellschaft mbH
Hamburg

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

VERKA VK Kirchliche
Vorsorge VVaG
Berlin

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 Customer
Services GmbH
München

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
Group Solutions 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 der Vorstände
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 der Vorstände
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 der Vorstände
VHV Holding AG
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 Mitgliedsunternehmen sowohl 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 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)

+ New Work
+ Alterssensible Arbeitszeitmodelle
+ Mobiles Arbeiten
+ Wertguthaben/Langzeitkonten
+ Tarifrecht
+ Altersteilzeit
+ Sozialversicherungsrecht
+ Umstrukturierung
+ Equal Pay/Lohntransparenz

TEAMASSISTENZ

BIRGIT HEROLD

ALEXANDRA KOTHMAYR

DANIELA VISIC

REFERENTEN

KATHARINA HAUSBERGER

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Lohnsteuerrecht
+ Urlaubsrecht
+ Tarifliche Eingruppierung
+ Mobiles Arbeiten im Ausland
+ Internationales Sozialversicherungsrecht (Auslandsentsendung)
+ Arbeitnehmerüberlassung
+ Ausbildungsrecht
+ Mindestlohn

TOBIAS HOHENADL LL.M.

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

+ Datenschutzrecht
+ Angestellter Außendienst/IDD
+ Handelsvertreterrecht
+ Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz
+ Vergütungsgestaltung
+ Tarifrecht
+ Arbeitnehmerüberlassung
+ Mindestlohn

KERSTIN RÖMELT

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Europarecht
+ Tarifliche Eingruppierung
+ Vergütungsgestaltung
+ Arbeitsvertragsgestaltung
+ Arbeitszeitrecht
+ Urlaubsrecht
+ Altersteilzeit
+ Mutterschutz/Elternzeit
+ Europäische Sozialpolitik
+ Europäische Betriebsräte
+ Sozialer Dialog

DR. BENJAMIN HEIDER LL.M. (STELLENBOSCH)

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

+ Kündigungsrecht/Abmahnung
+ Betriebsverfassungsrecht
+ Arbeitszeitrecht
+ Betriebliche Altersversorgung
+ Antidiskriminierungsrecht/AGG
+ Nachweisgesetz
+ Arbeitskampfrecht
+ Abgrenzung Selbstständigkeit vs. abhängige Beschäftigung
+ Unternehmensmitbestimmung
+ Umstrukturierung/Betriebsübergang

DR. SANDRA KREFT

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht

+ Betriebsverfassungsrecht
+ Kündigungsschutzrecht
+ Teilzeit und Befristung
+ Mutterschutz/Elternzeit
+ Pflegezeit
+ Arbeitszeitrecht
+ Schwerbehindertenrecht
+ Entgeltfortzahlung
+ Unternehmensmitbestimmung
+ Urlaubsrecht

YLVA ZIMMERMANN

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Alterssensible Arbeitszeitmodelle
+ Rentnerbeschäftigung
+ Altersteilzeit
+ Sozialversicherungsrecht
+ Betriebliches Eingliederungsmanagement
+ Berufsausbildungsrecht

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL GOLD
Geschäftsführer
Diplom-Ökonom
Datenschutzbeauftragter IHK

+ Volks- und Betriebswirtschaft
+ Betriebswirtschaftlicher Ausschuss und Kommissionen
+ Öffentlichkeitsarbeit
+ Sozialpartnerprojekt „Mitdenken 4.0“
+ Verbandsstatistiken
+ Gesundheitsschutz und -management
+ BV-Datenbank
+ Mitgliederverwaltung

REFERENTEN

JULIA BLANK
Volkswirtin (M.Sc.)

+ Volkswirtschaft
+ Öffentlichkeitsarbeit/Social Media
+ Statistische und ökonomische Analysen
+ Women in Leadership & Culture
+ Gesundheitsmanagement
+ Beschäftigtenbefragung
+ Entwicklung virtueller Veranstaltungen
+ Ad-hoc-Umfragen

SIMONE REHBRONN
Diplom-Volkswirtin

+ Volkswirtschaft
+ Öffentlichkeitsarbeit/Social Media
+ Diversity
+ Women in Leadership & Culture
+ Ausbildungserhebung
+ Weiterbildungserhebung
+ Gesundheitsumfrage
+ Ad-hoc-Umfragen
+ Verbraucherpreis- und Tarifindices

OLGA WORM
Diplom-Betriebswirtin (FH)

+ HR-Benchmarks und Kennzahlen
  + Beschäftigungsentwicklung
  + Betriebswirtschaftliche Kennzahlen
  + Bruttoprämienentwicklung
  + Fehlzeitenerhebung
  + Flexible Personalstatistik
  + Fluktuationserhebung
  + Gesundheitsquote
  + Personalkostenerhebung
+ Ad-hoc-/Sonder-Umfragen
+ Recruiting und Fachkräftemangel
+ Sozialstatistische Daten
+ Mitgliederverwaltung

TEAMASSISTENZ

ANDREA BIERINGER

ULLA BLATTER

INTERNATIONALE SOZIALPOLITIK / GRUNDSATZFRAGEN

GESCHÄFTSFÜHRUNG

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

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

REFERENTIN

KERSTIN RÖMELT
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

+ Europarecht
+ Tarifliche Eingruppierung
+ Vergütungsgestaltung
+ Arbeitsvertragsgestaltung
+ Arbeitszeitrecht
+ Urlaubsrecht
+ Altersteilzeit
+ Mutterschutz/Elternzeit
+ 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
  Senior Expertin Group
  People & Culture
  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
  Kirsten Granzer
  Hauptabteilungsleiterin
  Personal & Dienste
  Helvetia Versicherungen,
  Direktion für Deutschland
  Frankfurt am Main

- 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

Dirk Imer
Abteilungsleiter People & Culture
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
Personalleiter
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Michael Sauerbrunn
Abteilungsdirektor 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 Services
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
Personalleiterin
AXA Konzern AG
Köln

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

Gerald Zurlinden
Head of 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
Global Human Resources
Hannover Rück SE
Hannover

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
Aufsichtsrätin
Nürnberger Versicherungen
Nürnberg

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

Daniela Rode
Mitglied der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Barbara Schick
Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern
München

Caroline Schlienkamp
Mitglied des Vorstandes
Talanx AG
Hannover

Jean-Pierre Schmid
Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG
München

Astrid Stange
Vorsitzende des Vorstandes
Element Insurance AG
Berlin

Claudia Tuchscherer
Vorsitzende des Vorstandes
ADAC Versicherung AG
München

Dr. Juliane Wessels
Leiterin Abteilung Recht
LVM Versicherungen
Münster

Dr. Eva-Maria Zindler
Bereichsleiterin
R+V Allgemeine Versicherung AG
Wiesbaden

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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Betina Kirsch
Simone Rehbronn

AUSSCHUSS FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

VORSITZENDER

Dr. Rainer Sommer
Mitglied des Vorstandes
Provinzial Holding AG
Münster

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

Alexandra Lutoshkina
Head of People Data, Analytics und Reporting
Allianz SE
München

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

ARBEITSKREIS PERSONALSTATISTIK

MITGLIEDER

Christian Auer
Referent Personalinstrumente und Steuerung
Versicherungskammer Bayern
München

Katharina Bastron
Personalcontrollerin
HDI AG
Hannover

David Bodenstein
Head of People Systems, Data & Analytics
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

Christina Meyer
Head of 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

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

MITTE

VORSITZENDE

Kerstin Thomas
Senior Expertin Group
People & Culture
HDI AG
Hannover

MITGLIEDER

Sandra Kathrin Cain
Abteilungsleiterin Personal
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig
Braunschweig

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

Barbara Hölter
Bereichsleitung Personal
Concordia Versicherung
Holding AG

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

Claudia Mahrendorf
Bereichsleiterin Human Resources
WERTGARANTIE
Beteiligungen GmbH
Hannover

NRW-NORD

VORSITZENDER

Stephan Tocholski
Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

MITGLIEDER

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

Nicole Jungkamp
Bereichsleiterin Human Resources
RheinLand Versicherungs AG
Neuss

Dr. Philipp Klingebiel
Bereichsleiter HR Business Management
ERGO Group AG
Düsseldorf

Andreas Löchte
Leiter Personalmanagement
Continentale Versicherungsverbund
Dortmund

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

Dirk Rust
Personalleiter
Mecklenburgische Versicherungsgruppe
Hannover

Nelli Schieke
Bereichsleiterin Personal
Swiss Life Deutschland Holding GmbH
Hannover

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

Christian Willers
Abteilungsdirektor Personal & Vertriebsqualifizierung
Öffentliche Versicherungen Oldenburg
Oldenburg

Annette Loechelt
Stabsabteilungsleiterin
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Sarah Mütschenich
Personalreferentin
DELA Lebensversicherungen Zweigniederlassung Deutschland
Düsseldorf

Jörg Probstfeld
Personalleiter
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Andreas Thois
Abteilungsdirektor Personal
Deutsche Rückversicherung AG
Düsseldorf

Claudia Venzke
Hauptabteilungsleiterin Personal und Zentrale Services
Barmenia Versicherungen
Wuppertal

Tobias Vögele
Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Stefan Ziehr
Abteilungsleitung HR Beratung & Vergütung
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

Heiko Bausch
Head of Business Partner
AXA Konzern AG
Köln

Christoph Bösing
Leiter Group People Business
Partner ampega
HDI AG
Köln

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

Cornelia Demmel
Managing Director
Global Human Resources
Hannover Rück SE
Hannover

Anja Dorn
HR Direktorin
ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-AG
Düsseldorf

Kay Uwe Erdmann
Geschäftsführer
GLOBALE Pensions
und Service GmbH
Leverkusen

Martina Goercke
Head of Human Resources
Zurich & Cologne
SCOR Services Switzerland AG
Zürich

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

Anne Joosten
HR Managerin
SCOR Rückversicherung Deutsch-
land, Niederlassung der SCOR SE
Köln

Matthias Kroppen
Leiter Hauptabteilung Personal
DEVK Versicherungen
Köln

Petra Kuhlmann
Director Human Resources
OVB Holding AG
Köln

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

Friedrich Pautasso
Leiter Personal
Gothaer Finanzholding AG
Köln

Verena School
Head of Learning and Training
ERGO Group AG
Düsseldorf

Nina Weigel
Personalleiterin
AXA Konzern AG
Köln

Petra Wergen-Krause
Abteilungsleiterin Personal
GVV-Kommunalversicherung VVaG
Köln

RHEIN-MAIN, HESSEN, THÜRINGEN

VORSITZENDE

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

MITGLIEDER

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

Thomas Bauer
Leiter Human Resources
und Technik
TDG Tele Dienste GmbH
Frankfurt am Main

Heiko Bausch
Head of Business Partner
AXA Konzern AG
Köln

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

Rolf Bindhardt
Abteilungsleiter Personalwirtschaft
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Wiesbaden

Nora Buchholz
Leitung Personal
Vereinigte Hagelversicherung VVaG
Gießen

Annette Elzenheimer
Personalleiterin
Baloise Versicherungen
Bad Homburg

Tamara Fohrer
HR Director Northern
Europe Region
Coface, Niederlassung
in Deutschland
Mainz

Franka Gäbel
Personalleiterin
DEURAG Deutsche
Rechtsschutz-Versicherung AG
Wiesbaden

Thomas Görges
Zentralbereichsleiter
ALH Gruppe
Oberursel

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,
Senior HR Business Partner
Allianz Versicherungs-AG
Frankfurt am Main

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

Sandra Parobeck
HR Manager Eastern Region
Chubb European Group SE,
Direktion für Deutschland
Frankfurt am Main

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

Tamara Fohrer
HR Director Northern Europe Region
Coface, Niederlassung in Deutschland
Mainz

Alexander Groh
Leiter Personal und Recht/ Compliance-Beauftragter
BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

Kerstin Hofer
Assistenz Geschäftsführung
ARTUS ASSEKURANZ HERRMANN Versicherungsmakler GmbH
Ettlingen

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

Patrick Niederländer
Personalleiter
Continentale Krankenversicherung a.G.
Mannheim

Lothar Wagner
Abteilungsdirektor Personal
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

SÜD

VORSITZENDER

Jens Müller
Personalleiter
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart

MITGLIEDER

Nadine-Aimée Bauer
Bereichsleiterin
VPV Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

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

Jürgen Brandelik
Leiter Personal
Süddeutsche Krankenversicherung a.G.
Fellbach

Sabrina Brenner
Personalleiterin
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

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

BAYERN UND SACHSEN

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

Jochen Göß
Personalberater
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

Julia Heinze
Personalleiterin
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

Susan Hickmann
Abteilungsdirektorin
Personalmanagement
Sparkassen-Versicherungen Sachsen
Dresden

Dr. Thomas Hösl
Leiter Personalbetreuung
ARAG Krankenversicherungs-AG
München

Dirk Imer
Abteilungsleiter People & Culture
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

Thomas Görges
Zentralbereichsleiter
ALH Gruppe
Oberursel

Manfred Hacker
Mitglied des Vorstandes
Fahrlehrerversicherung VaG
Stuttgart

Michael Sauerbrunn
Abteilungsdirektor Personal
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Stuttgart

Katrin Seßner
Chief People and Culture Officer
BNP Paribas Cardif
Gerlingen

Lothar Wagner
Abteilungsdirektor Personal
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

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
Abteilungsleiterin
Personalmanagement und -services
Swiss Life AG Niederlassung
für Deutschland
Garching

Jürgen Urnauer
Personalleiter
OSKAR SCHUNCK
GmbH & Co. KG
München

Miriam von Wallis
Head of Human Resources
MEAG MUNICH ERGO
AssetManagement GmbH
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

Ralf Berndt
Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart

Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen
Münster

Oliver Brüß
Mitglied des Vorstandes
Gothaer Versicherungsbank VVaG
Köln

Ulrich Christmann
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland
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

Theodoros Kokkalas
Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Deutschland AG
Düsseldorf

Dr. Melanie Kramp
Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG
München

Kai Kuklinski
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

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

Dr. Thilo Schumacher
Vorsitzender des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

Paul Stein
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Torsten Uhlig
Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Stefanie van Holt
Mitglied des Vorstandes
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen
Dortmund

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sebastian Hopfner
Dr. Michael Niebler

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

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

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
Senior Expertin Group
People & Culture
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

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

Peter Plechinger
Fachbereichsleiter
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
Unterföhring

Jörg Probstfeld
Personalleiter
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

Stefanie van Holt
Mitglied des Vorstandes
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

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

Betina Kirsch
Geschäftsführerin des AGV
München

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

AUSSCHUSS TARIFPOLITIK

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV
München

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer 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 UND RECHNUNGSPRÜFUNG	**Dr. Josef Beutelmann** Vorsitzender der Aufsichtsräte Barmenia Versicherungen Wuppertal – als Rechnungsprüfer –	**Ulrike Zeiler** Mitglied des Vorstandes Allianz Versicherungs-AG Unterföhring
ARBEITSKREIS NORMUNG	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV München	
ARBEITSKREIS EU	**Dr. Sebastian Hopfner** Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV München	**Kerstin Römelt** Referentin des AGV München
ARBEITSKREIS INTERNATIONALES, RBC UND NACHHALTIGE LIEFERKETTEN	**Dr. Sebastian Hopfner** Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV München	**Ariane Klinger** Referentin Arbeitsrecht Allianz SE, München **Kerstin Römelt** Referentin des AGV München **Simone Rehbronn** Referentin 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 BERLIN-BRANDENBURG E. V. (UVB)

PRÄSIDIUM

GASTMITGLIED

Maximilian Beck
Vorsitzender des Vorstandes
IDEAL Lebensversicherung a.G.

UNTERNEHMENSVERBÄNDE NIEDERSACHSEN E.V. (UVN)

PRÄSIDIUM	MITGLIED
	Dr. Ulrich Knemeyer Vorsitzender des Vorstandes VGH Versicherungen Hannover

VORSTAND	MITGLIED
	Marc Knackstedt 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.

PRÄSIDIUM	MITGLIED
	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV München

Soziale Selbstverwaltung

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND

VORSTAND

ORDENTLICHES MITGLIED

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

STELLVERTRETENDES MITGLIED

Dr. Jörg Freiherr Frank von Fürstenwerth
Berlin

VERTRETERVERSAMMLUNG

ORDENTLICHES MITGLIED

Christoph Wendlandt
Abteilungsleiter
Allianz Lebensversicherungs-AG
Berlin

VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

VORSTAND

MITGLIED

Antonia Aschendorf
Hamburg

VERTRETERVERSAMMLUNG

ORDENTLICHE MITGLIEDER

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer des AGV
München

Cordula Kahler
Leiterin Personal
IDEAL Lebensversicherung a.G.
Berlin

Dr. Olaf Kirschnek
Dresden

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Sandra Kathrin Cain
Abteilungsleiterin Personal
Öffentliche Versicherungen Braunschweig
Braunschweig

Hans Grundmeier
Springe

Dirk Rust
Personalleiter
Mecklenburgische Versicherungsgruppe
Hannover

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

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

Katharina Wesenick
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

Sarah Klingl
Allianz Versicherungs-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

Matthias Rottwinkel
Gothaer Krankenversicherung AG

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
Dornach

Nachdruck, auch auszugsweise, nur
mit Genehmigung des Herausgebers,
München 2024

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

Druckprodukt mit finanziellem
Klimabeitrag
ClimatePartner.com/53093-2405-1005

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