



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

2024 // 2025

Geschäfts- bericht

Die deutsche Wirtschaft findet seit drei Jahren keinen Weg aus der Stagnation. Der Sachverständigenrat erwartet für 2025 ein Null-Wachstum. Die zukünftige konjunkturelle Lage in Deutschland hängt maßgeblich von der US-amerikanischen Zollpolitik und dem Finanzpaket der Bundesregierung für Verteidigung, Infrastruktur, Dekarbonisierung und Belegung der Wirtschaft ab. Die konjunkturelle Prognose ist für Deutschland deutlich trüber als für den Euroraum und die Weltwirtschaft.

Die Versicherungsbranche blickt nach drei schwierigen Jahren mit sehr schnellen Zinsanstiegen und hoher Unsicherheit zuversichtlich in die Zukunft. Für 2025 erwartet der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft ein stabiles Beitragswachstum von 5 Prozent. 2024 wurde über alle Sparten hinweg ein Beitragsplus von 5,3 Prozent erzielt. Das Wachstum ist jedoch überwiegend von ausgabengetriebenen Beitragssteigerungen, insbesondere in den Sparten Sach und Kranken, geprägt.

Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten ist eine verantwortungsvolle Tarifpolitik von zentraler Bedeutung für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Sie schafft stabile Rahmenbedingungen, stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und sichert Beschäftigung – ein gemeinsamer Beitrag der Sozialpartner zur Zukunftsfähigkeit der Branche.

Die Vernetzung der Mitgliedsunternehmen ist eine zentrale Aufgabe des Arbeitgeberverbandes. Mit einem klar strukturierten Angebot aus klassischen AGV-Tagungen, Gremiensitzungen, themenspezifischen Austauschformaten und digitalen Veranstaltungsreihen fördert der Verband gezielt den fachlichen Dialog über aktuelle Herausforderungen in der Personalarbeit. Dazu zählen unter anderem die AGV-Top-Managerinnen-Konferenz, die Personalleitertagungen für Innen- und Außendienst, das digitale Managerinnen-Netzwerk „INSURWOMEN@NETWORKS – Join in & share!“, das AGV-Gesundheitsforum sowie die digitale arbeitsrechtliche Fachreihe „Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell“. Ziel der Veranstaltungen ist es, fundiertes arbeitsrechtliches und personalstrategisches Wissen zu vermitteln, praxisnahe Impulse aus der Branche zu teilen sowie die unternehmensübergreifende Vernetzung zu stärken.

Der vorliegende Geschäftsbericht informiert umfassend über die Aktivitäten des Verbandes im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024/2025.

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



München, Juni 2025

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied



03

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

- 14 Versicherungsstandorte
- 15 Beschäftigtengruppe und Frauenanteile
- 16 Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit, Teilzeitquoten
- 17 Qualifikation der Mitarbeitenden, Fluktuation und Fehlzeiten im Innendienst
- 18 Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft
- 19 Broschüre „Sozialstatistische Daten“



01

TARIFPOLITIK

- 06 Tarifverhandlungen Innendienst

02

EUROPA

- 10 AGV-Bericht aus Brüssel



04

VERANSTALTUNGEN

- 22 Veranstaltungskalender 2024/2025
- 24 Jahrestagung für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz
- 30 AGV-Hüttenfest
- 32 Mitgliederversammlung
- 36 Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“
- 40 Gesundheitsforum
- 44 Jahresauftaktveranstaltung
- 50 Personalleitertagung Außendienst
- 54 Personalleitertagung Innendienst
- 58 Diversity Day

05



PUBLIKATIONEN

- 76 Publikationen des AGV
- 78 Das Verbandsmagazin vis a vis
- 79 Die Versicherer als Arbeitgeber

- 60 INSURWOMEN@NETWORKS
- 64 Forum Recruiting und Fachkräftemangel
- 66 Top-Managerinnen-Konferenz
- 72 Triple A
- 73 Arbeitsrechtsweiterbildungen der DVA



06

VERBANDSORGANISATION

- 82 Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen
- 83 Mitgliederverzeichnis
- 90 Vorstand
- 92 Geschäftsführung und das AGV-Team
- 98 Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes
- 99 Ausschüsse und Kommissionen
- 106 Regionalausschüsse (ARA)
- 114 Programmkommissionen
- 117 Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen
- 123 Soziale Selbstverwaltung
- 126 Gewerkschaften
- 128 Satzung





01

TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifpolitik

Gute Tarifpolitik:
Selbst in schwierigen
Zeiten einen tragbaren
Kompromiss finden.



TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifverhandlungen Innendienst 2025 · 2026 · 2027

Im abgelaufenen Geschäftsjahr endeten nach 38 Monaten Laufzeit die Tarifabschlüsse für den Innendienst aus dem Jahr 2022 am 31. März 2025. Die ersten drei Verhandlungsrunden blieben ohne Ergebnis.

Am 23. und 24. Mai 2025 fand in Düsseldorf die dritte Runde der Tarifverhandlungen für die rund 183.000 Innendienst-Angestellten unserer Branche (einschließlich der Auszubildenden) statt. Der geltende Tarifvertrag lief am 31. März 2025 aus.

Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes wurde von Dr. Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV und Co-CEO der BarmeniaGothaer, geleitet. Verhandelt wurde mit den Gewerkschaften ver.di und DBV.

Der AGV unterbreitete den Gewerkschaften zuletzt folgendes Angebot:

- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 28 Monate (vom 1. April 2025 bis 31. Juli 2027).
- Die Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) werden ab 1. August 2025 um 4,8 %, ab 1. September 2026 um 3,3 % linear erhöht.
- Die Tarifgruppe A wird auf die zweite Stufe der Tarifgruppe B (zweites und drittes Berufsjahr), somit von aktuell 2.128 € auf 2.261 € (+ 6,3 %) erhöht und Teilhabe der neuen Gehälter der Tarifgruppen A und B (2.261 € und 2.334 €) an den vereinbarten linearen Tarifierhöhungen für 2025 und 2026 (4,8 % bzw. 3,3 %). Anhebung der ersten und zweiten Stufe der Tarifgruppe B auf das Niveau der dritten Stufe der Tarifgruppe B und Teilhabe an den linearen Tarifierhöhungen.
- Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um 220 €.
- Verlängerung der Altersteilzeitabkommen für den Innendienst und für den organisierenden Werbeaußendienst – d. h. ohne Rechtsanspruch – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027, wobei die Rentenabschlagsausgleichsregelung in § 2 Abs. 9 AtzA zu streichen wäre.
- Verlängerung des sog. tariflichen Arbeitszeitkorridors zu unveränderten Bedingungen – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Verlängerung des Tarifvertrages zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei Arbeitnehmerüberlassung (TV AÜG extern) – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Erhöhung des tariflichen Fahrtkostenzuschusses gemäß § 2a GTV für Angestellte von 20 € auf 25 € und für Azubis von 25 € auf 30 € ab 1. August 2025.
- Verlängerung des Tarifvertrages „Übernahmeanspruch für Ausgebildete mit guten Leistungen“ – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Vereinbarung eines jeweils zusätzlichen freien Arbeitstages für Auszubildende zur Prüfungsvorbereitung vor der GAP I und GAP II unter Anrechnung interner oder externer Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen – mit Geltung ab 1. September 2025.
- Entfristung des Tarifvertrages zur Qualifikation (TVQ).
- Verlängerung des Anspruchs auf Umwandlung der Mai Sonderzahlung in Freizeit – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Verhandlungsverpflichtung zu den beiderseits nicht im Zuge der Tarifrunde behandelten Themen.

Nach vierstündigen Beratungen der Großen Tarifkommission der Gewerkschaft ver.di teilte die Gewerkschaft mit, dass dieses Angebot nicht zu einem Abschluss führen könne.

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte zu Beginn der Tarifverhandlungen gefordert:

- Anhebung der Gehälter, aller Zulagen und Schichtzulagen um 12 %.
- Überproportionale Anhebung der unteren Tarifgruppen als soziale Komponente.
- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 12 Monate.
- Verdoppelung des tariflichen Fahrtkostenzuschusses auf 40 € für Angestellte und 50 € für Auszubildende.
- Anhebung der Ausbildungsvergütungen - 250 € mehr für jedes Ausbildungsjahr.
- Verlängerung und Verbesserung (unbefristete Übernahme) der Tarifvereinbarung zur Übernahme von Auszubildenden.
- Freie Tage zur Prüfungsvorbereitung für Auszubildende vor der GAP I und GAP II.
- Entfristung und Verbesserung des Tarifvertrages zur Qualifizierung.
- Aufnahme von Verhandlungen zu einem Tarifvertrag Transformation.
- Anpassung von § 15 Ziff. 6 Manteltarifvertrag, um das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Teilrente zu regeln.
- Digitales Zugangsrecht von ver.di in die Betriebe.
- Vereinbarung zur Anpassung der Tarifgruppen A und B bei steigendem Mindestlohn.

Informationen zum weiteren Fortgang der Tarifverhandlungen finden sich auf der AGV-Homepage unter den aktuellen Tarifnachrichten.



www.agv-vers.de/publikationen/rundschreiben/tn-tarifnachrichten/tn-aktuell.html



02

BERICHT UND SOZIALER DIALOG

Europa

Dialog auf europäischer Ebene:
Ein Weg, sozialpolitische Themen
konstruktiv voranzutreiben.



AGV-BERICHT AUS BRÜSSEL

Neustart Europa?



Sechs Monate nach der Europawahl im Juni 2024 nahm die neue Europäische Kommission ihre Arbeit auf. Im Juli 2024 war Ursula von der Leyen von den Abgeordneten des neu gebildeten Europäischen Parlaments für eine zweite Amtszeit als Kommissionspräsidentin wiedergewählt worden. Zuvor hatte sie den Parlamentariern ihre politischen Prioritäten dargelegt. Ein besonderer Impuls für die wirtschafts- und strukturpolitische Ausrichtung der Kommission mit den Schwerpunkten Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit, Verteidigung und Sicherheit, europäisches Sozialmodell, Landwirtschaft und Lebensmittelsicherheit, Demokratie und Werte, Europa in der Welt sowie Zukunft der Europäischen Union ging dabei vom sogenannten **Draghi-Report** aus, den die Kommissionspräsidentin als „Weckruf“ für die Wettbewerbsfähigkeit Europas bezeichnete.

Im Zentrum der arbeitgeberrelevanten Vorstellungen standen ein neuer Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte, inklusive Initiativen zu Digitalisierung, KI-Management, Telearbeit und mentaler Gesundheit. Geplant waren ein Recht auf Nichterreichbarkeit, ein Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze sowie ein Pakt für sozialen Dialog.

Dem im Februar 2025 veröffentlichten Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission waren sowohl der von den designierten Kommissionsmitgliedern schon während ihrer Anhörungen durchgängig betonte Stellenwert des Bürokratieabbaus als auch deren Bestreben, keine zusätzlichen legislativen Vorhaben einzuleiten, klar zu entnehmen.

Noch im selben Monat veröffentlichte die Europäische Kommission in einem „Omnibus-Paket zur Nachhaltigkeit“ ihren auf Bürokratieabbau gerichteten sogenannten „Stop-the-clock“-Vorschlag, die betrieblichen Umsetzungsfristen für die in der sogenannten **CSRD** geregelten Nachhaltigkeitsberichterstattungspflichten und die mitgliedstaatliche Umsetzungsfrist für die Lieferkettenrichtlinie (**CSDDD**) zu verschieben, der bereits im April in Kraft trat. Die in dem Omnibus-Paket außerdem vorgesehenen materiellen Änderungen, insbesondere die von Arbeitgeberseite dringend geforderte Aktualisierung und Vereinfachung der geltenden Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, wurden dagegen einem mit dem Versprechen schnellstmöglicher Einleitung versehenen getrennten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

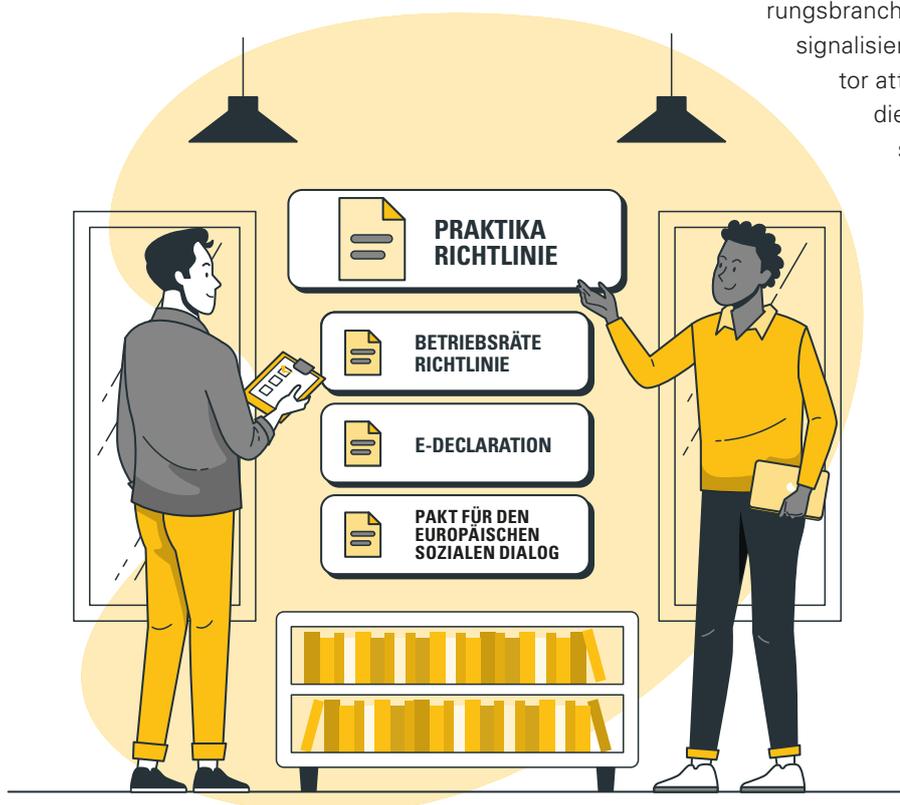
Anfang März 2025 legte die Europäische Kommission als weiteres neues Vorhaben eine nichtlegislative Mitteilung für eine **Union der Kompetenzen** vor, mit der sie insbesondere anstrebt, Qualifikationen für ein gutes Leben und für gute Arbeitsplätze zu schaffen, Weiterbildung und Umschulungen für den digitalen und grünen Wandel zu ermöglichen, EU-weite Mobilität von Qualifikationen für mehr Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen und Talente für die Zukunft Europas zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden.

Als im Arbeitsprogramm gelistete „laufende Legislativvorschläge“ wurde neben der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit die im Frühjahr 2024 vorgeschlagene **Praktika-Richtlinie** angeführt, zu der im Februar 2025 ein verschärfter Berichtsentwurf im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments eingebracht wurde und über den im Juni 2025 abgestimmt werden sollte. Die Agenda sah außerdem die Fortsetzung der Verhandlungen zur **Betriebsräte-Richtlinie** vor, für die Aufnahme der Trilogverhandlungen hierzu hatte sich im Dezember 2024 zuletzt auch das Europäische Parlament knapp ausgesprochen. Schließlich genannt war der von Arbeitgeberseite als bestmöglicher Kompromiss begrüßte Verordnungsvorschlag der Europäischen Kommission vom November 2024 für die technische Umsetzung einer einheitlichen digitalen Entsendemitteilung („**e-Declaration**“) als Reaktion auf die umfangreichen und unterschiedlichen Meldepflichten bei Entsendungen innerhalb der Europäischen Union.

Richtigerweise zurückgezogen wurde – wie im Arbeitsprogramm angekündigt – das bereits im Jahr 2008 angekündigte Gesetzesvorhaben hinsichtlich der fünften EU-Gleichbehandlungsrichtlinie, das Anpassungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfordert und für Unternehmen Belastungen durch neue Rechtsunsicherheiten für den Zivilrechtsverkehr bedeutet hätte.

Mit der Unterzeichnung des **„Pakts für den europäischen sozialen Dialog“** am 5. März 2025 vollzogen die Europäische Kommission und die europäischen Sozialpartner einen bedeutenden Schritt zur Vertiefung ihrer Zusammenarbeit. Die Vereinbarung ging auf eine Einigung zwischen BusinessEurope, SMEUnited, SGI Europe und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (ETUC) zurück und soll das Vertrauen nach dem Scheitern der Verhandlungen zum „Recht auf Nichterreichbarkeit“ wieder stärken und die Grundlage für ein neues gemeinsames Arbeitsprogramm, das im Herbst 2025 in Angriff genommen werden soll, schaffen. Kernpunkte des Pakts sind unter anderem eine frühzeitigere Einbindung der Sozialpartner – auch bei Vorhaben außerhalb des arbeitsrechtlichen EU-Vertragsrahmens –, die Stärkung ihrer Rolle bei der Programmplanung, ein gezielter Ausbau administrativer und finanzieller Unterstützung sowie die Benennung eines Beauftragten für den sozialen Dialog.

Die **Sozialpartner der europäischen Versicherungswirtschaft**, InsuranceEurope, BIPAR, AMICE und UNI Europa, diskutierten eine mögliche Gemeinsame Erklärung zu der Frage, wie die Attraktivität der Versicherungsbranche für Beschäftigte gesteigert und dem Markt signalisiert werden kann, dass der Versicherungssektor attraktive Arbeitsbedingungen bietet. Während die Arbeitgeberseite in der Erklärung insbesondere auf die drei Themen Gewinnung neuer Fachkräfte, Freiwillige Verlängerung der Arbeitszeit für bereits tätige Angestellte und Aktives Altern eingehen möchte, sollte sie aus Sicht der Gewerkschaft weitreichendere Hinweise enthalten, z. B. zur Lohngleichheit, künstlicher Intelligenz, Flexibilität oder Vielfalt und Inklusion und weitere. Die Gespräche werden fortgesetzt.





03

DATEN, ZAHLEN, FAKTEN

Sozial- statistische Daten

Wir fragen – unsere
Mitglieder antworten:
Zentrale Personal-
kennzahlen liefern einen
Branchenüberblick.

Beschäftigte in der Versicherungsbranche

Versicherungsstandorte



Die größten Versicherungsstandorte¹

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Versicherungsunternehmen und dem -vermittlungsgewerbe

¹ inklusive Unterföhring bei München.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den AGV

Beschäftigtengruppe

Beschäftigte in den Versicherungsunternehmen

AUSSENDIENST ANGESTELLTE

14%
29.300

5%
11.400

AUSZUBILDENDE

81%
171.500

INNENDIENST ANGESTELLTE

GESAMT-BELEGSCHAFT

212.200

Quelle: AGV; Erhebung über die Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer 2024

STICHTAG 31.12.2024

Frauenanteile

Frauenanteil der Gesamtbelegschaft



Innendienst

FRAUEN 54%

MÄNNER 46%



Außendienst

FRAUEN 25%

MÄNNER 75%



Auszubildende

FRAUEN 40%

MÄNNER 60%



Weibliche Führungskräfte im Innendienst



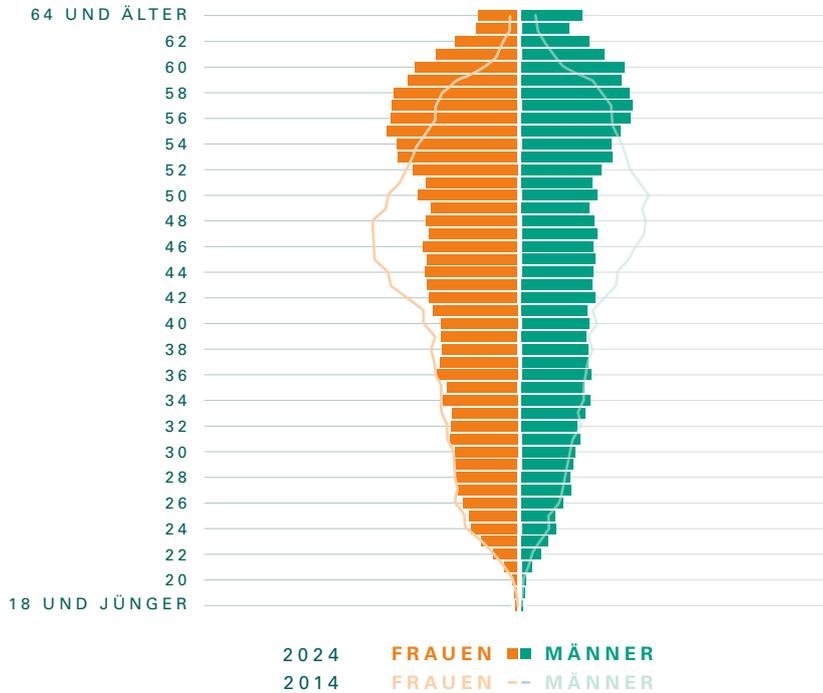
F1: 1. Führungsebene unter dem Vorstand usw.

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2024

STICHTAG 31.12.2024

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

Altersstruktur im Innendienst (ohne Auszubildende)



Alter



**Innendienst
(ohne Auszubildende)**
Außendienst

Männer	Frauen	Gesamt
46	45	45
45	42	44

Betriebszugehörigkeit



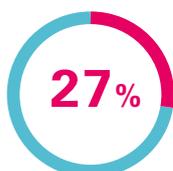
**Innendienst
(ohne Auszubildende)**
Außendienst

Männer	Frauen	Gesamt
16	18	17
15	11	14

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2024

STICHTAG 31.12.2024

Teilzeitquoten



Innendienst



Außendienst



Auszubildende



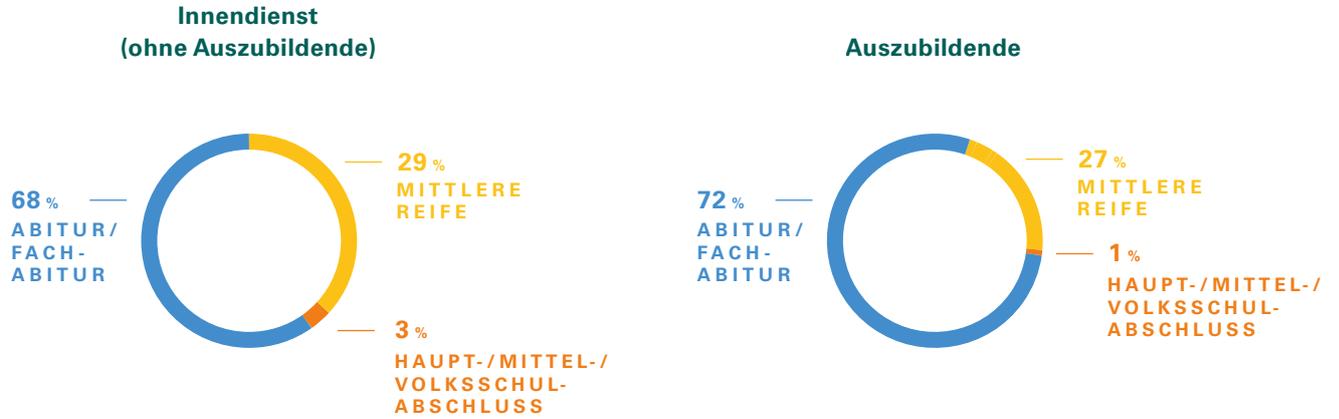
Gesamtbelegschaft

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2024

STICHTAG 31.12.2024

Qualifikation der Mitarbeitenden

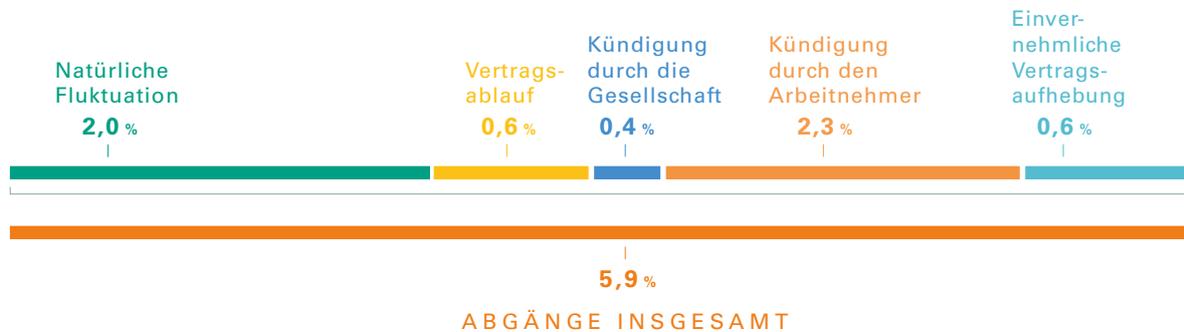
STICHTAG 31.12.2024



Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2024

Fluktuation im Innendienst (ohne Auszubildende)

STICHTAG 31.12.2024



Quelle: AGV; Fluktuationserhebung 2024

Fehlzeiten im Innendienst (ohne Auszubildende)

STICHTAG 31.12.2024



in % **6,3** in Tagen **15,6**

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

Quelle: AGV; Fehlzeitenerhebung 2024

Weitere Grafiken und Daten



www.agv-vers.de/statistiken



Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft

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

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

Weiterbildungserhebung

Im allgemeinen Kennzahlenteil werden zum Beispiel die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen und die Weiterbildungsbeteiligung erhoben. Der nicht standardisierte Teil beschäftigte sich 2024 mit der KI in der Weiterbildung, On- und Offboarding sowie Mitarbeiterbindung.

Ausbildungserhebung

Im standardisierten Kennzahlenteil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Übernahmequoten sowie der Erfolg der Abschlussprüfung erfasst. In 2024 lag der Schwerpunkt im offenen Teil auf den Themen Mobilarbeit in der Ausbildung, Nutzung von KI und Nachhaltigkeit.

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](http://www.agv-vers.de/ausbildungsumfrage)



[www.agv-vers.de/
weiterbildungsumfrage](http://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 Personal-kennzahlen 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.

Ein einmal jährlich aktualisiertes Infoblatt gibt Auskunft zu den Kennzahlen aus Verbandsstatistiken, die in den ersten beiden Monaten des Jahres abgeschlossen werden.



Die Publikationen stehen hier
zum Download bereit.

[www.agv-vers.de/
sozialstatistische-daten](http://www.agv-vers.de/sozialstatistische-daten)



18

19



Branchensozialreport der Versicherungswirtschaft

Um ein positives Zeichen zu setzen und das Image der Branche in der Öffentlichkeit und bei Berufsanfängern zu steigern, erstellt der AGV alle fünf Jahre einen Branchensozialreport. Dieser wird auf Grundlage der Sonderumfrage „Sozialleistungen und betriebliche Regelungen in der Versicherungsbranche“ erstellt.

Der interaktive Branchensozialreport 2024 bietet einen umfassenden Einblick in die attraktiven Arbeitsbedingungen der Branche. In der aktuellen Ausgabe werden Zahlen und Fakten rund um wichtige Themen vorgestellt, wie zum Beispiel:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Betriebliche Altersversorgung
- Arbeitszeiten und Urlaub
- Verpflegung



[www.agv-vers.de/projekte/
branchensozialreport.html](http://www.agv-vers.de/projekte/branchensozialreport.html)



Calendar Grid						
		X			X	X
X						

04

VIRTUELL, HYBRID, PRÄSENZ

Veranstaltungen

AGV-Events: vor Ort, digital, hybrid – vom Kennenlernen, Wiedersehen und Vernetzen.

24

07 | 24

08.07.2024



INSURWOMEN@NETWORKS

17.07.2024

Mitgliederversammlung

17.07.2024

Branchenbeirat
1. Sitzung

04.12.2024



Branchenbeirat
2. Sitzung

12 | 24

07.06.2024

04.07.2024

16.09.2024

04.11.2024

11.11.2024

19.12.2024

12.03.2025

Triple A



07.11. + 08.11.2024

Personalleitertagung
Außendienst

09 | 24

19.09.2024

Hüttenfest

20.09.2024

Personalvorstandstagung

11 | 24

10 | 24

09.10.2024



Diversity Day

29.10.2024

Gesundheitsforum



01 / 25

14.01.2025
16.01.2025
21.01.2025

Jahresauftakt-
veranstaltung



22
—
23

04 / 25

02. + 03.04.2025

Personalleitertagung
Innendienst

07.04.2025 

Forum Recruiting
und Fachkräftemangel

13.05.2025

Top-Managerinnen-
Konferenz

20. + 21.05.2025

Personalleitertagung
Innendienst

05 / 25



Virtuelle Veranstaltung

Jahrestagung 2024

für die Personal-
vorstände der
deutschen
Assekuranz



AGV
DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

**PERSONAL
VORSTANDS
TAGUNG**
20. September 2024

Corporate Political Engagement ist gefordert

Alle zwei Jahre treffen sich die Personal-
vorstände der deutschen Versicherungs-
wirtschaft im Anschluss an das Hüttenfest
des AGV im September in München.
Auch in diesem Jahr erwarteten sie
drei inspirierende Vorträge.



Tagungsleiter
Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

Das politische Engagement von Unternehmen

Professor Markus Scholz, Inhaber des Lehrstuhls Betriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Dresden, sprach über die Verantwortung, die Risiken und die Chancen:

Noch segele das HR-Management auf ruhiger See, aber es drohe der perfekte Sturm, der von drei Trends ausgelöst werde: vom Personalmangel, der zunehmenden Polarisierung der Gesellschaft und von der politisierten Belegschaft. Für die Polarisierung der Gesellschaft seien neben den gravierenden geopolitischen Umwälzungen, die zu Krieg und Migration führten, vor allem die deutlich angezogene Inflation und die immer stärker durch Regulierung eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit verantwortlich. Dies alles sei klar vorhersehbar und löse Angst und Unsicherheit bei den Menschen aus - der perfekte Nährboden für Populismus und Extremismus. Es gehöre zu den großen Herausforderungen der Unternehmen, mit diesen veränderten Rahmenbedingungen umzugehen.

Ökonomischer Erfolg braucht die freie und offene Gesellschaft

Unternehmen profitierten von demokratischen Strukturen und politischer Sicherheit. Die hier vorhandene Transparenz stärke die Reputation von Unternehmen und wecke das Vertrauen der Kunden. Sie fördere die Innovationskraft und Kreativität, ziehe Spitzenkräfte an und ermögliche den Zugang zu internationalen Handelsbeziehungen.

Das alles sei unter der „Herrschaft“ von Populisten gefährdet, weil diese darauf aus seien, den gesamten Staat erst zu destabilisieren, dann zu vereinnahmen und schließlich so bald wie möglich Schlüsselfunktionen mit den treuesten Gefolgsleuten zu besetzen. Es folge die Einschränkung der Medienfreiheit, ein Vorgang, den man in Ungarn und Polen schon gut beobachten könne. Eine weitere Loyalitätsbeschaffung gelinge dann durch die selektive staatliche Unterstützung bestimmter Gruppen und Unternehmen, was letztlich den Wettbewerb ausschalte und zu Korruption führe.

Was sollen Wirtschaftsführer jetzt tun?

Unternehmen müssten die bisherige klare Aufgabenteilung zwischen Politik und Wirtschaft aufgeben und ihre neutrale Zone verlassen, denn Neutralität könne als Komplizenschaft verstanden werden. Eine Positionierung sei absolut notwendig. Scholz: „Wirtschaftsführer sind zugleich – oder vor allem – Bürger eines republikanischen



„Bürger müssen den Mund aufmachen und sich äußern im Bewusstsein des großen Privilegs, in einer Demokratie zu leben.“

Prof. Dr. Markus Scholz
Professor für
Betriebswirtschaftslehre,
Technische Universität Dresden

Staates. Bürger müssen den Mund aufmachen und sich äußern im Bewusstsein des großen Privilegs, in einer Demokratie zu leben.“

Mit dem Erstarken der AfD hätte sich auch die überwältigende Mehrheit der Wirtschaftsvertreter bereits gegen Populismus und für den Schutz der liberalen Demokratie ausgesprochen. Zudem gebe es gute betriebswirtschaftliche Gründe für die Verteidigung der offenen und freien Gesellschaft. So würde beispielsweise ein von der AfD angestrebter EU-Ausstieg Deutschlands nach Berechnung des Instituts der deutschen Wirtschaft zu einem Minuswachstum von etwa 10 Prozent im Laufe von zehn bis 15 Jahren führen.

Dennoch räumte Scholz ein, dass eine politische Positionierung zu bisher unbekanntem Gefahren in Bezug auf die Belegschaft und die Kunden führe, die zudem auch noch nicht ausreichend erforscht seien. Es gelte nun, in den nächsten Jahren diese empirische Lücke zu schließen.

Nostalgie überwinden – Zukunft erfinden

Julia Shaw hat in einer Studie nachgewiesen, dass es möglich ist, mittels kreativer Suggestion Menschen einzureden, sie hätten emotionale Dinge – sogar Straftaten – erlebt, die tatsächlich nie passiert sind.

Jede unserer Erinnerungen ist falsch.

Die Frage ist nur: wie falsch?

Fast jeder habe eine Erinnerung aus der Kindheit, in die er sich vermeintlich zurückversetzen könne, die aber häufig so gar nicht stattgefunden habe. Das liege daran, dass Erinnerungen lediglich Assoziationen seien. Häufig unterliege der Mensch seinem trügerischen Gedächtnis. Das Kurzzeitgedächtnis speichere eine kleine Menge an Informationen nur für einen sehr kurzen Zeitraum. So könne zum Beispiel eine Telefonnummer nicht länger als 30 Sekunden behalten werden.

Beim Langzeitgedächtnis seien zwei Typen zu unterscheiden: das semantische Gedächtnis, das Wissen über Fakten und generelle Aspekte der Welt erinnere, und das episodische Gedächtnis, das persönliche Erlebnisse als solche beinhalte. Ereignisse, die multisensorisch gewesen seien und möglichst viele der fünf Sinne angesprochen hätten, würden besser erinnert werden. Denn das Gedächtnis organisiere sich um markante Ereignisse, die mit hoher Emotion verbunden gewesen seien. Dies könnten sowohl ein freudiges Ereignis als auch ein trauriger Vorfall gewesen sein. Die Aufmerksamkeit sei der Kleber zwischen der Realität und der Erinnerung. Aber: Unser Gehirn könne die Realität nicht vollständig aufnehmen und abspeichern. Wenn unsere Erinnerung lückenhaft sei, erfänden wir unterbewusst Dinge „dazu“, um eine möglichst vollständige Erinnerung, ein schlüssiges Gesamtbild, zu entwickeln.

Erinnern ist wie ein Spiel

Um die Qualität von Erinnerungen zu optimieren, sei es hilfreich, sich das Erlebte als Teil einer bizarren Geschichte vorzustellen, die das Gedächtnis besser abspeichern könne. Aber auch wichtige Ereignisse könnten katastrophal falsch erinnert werden, obwohl man sich ganz sicher war, dass und wie etwas stattgefunden habe. Es gebe nur einen Weg, um Erlebtes für die Zukunft festzuhalten: Man müsse es aufschreiben. Und zwar direkt nach dem Ereignis, denn eine spätere Aufzeichnung berge das Risiko der Fehlerhaftigkeit. Diese Problematik bestehe beispielsweise auch bei Zeugenbefragungen, die – je länger der fragliche Zeitpunkt zurückliege – immer ungenauer würden. Eine Möglichkeit

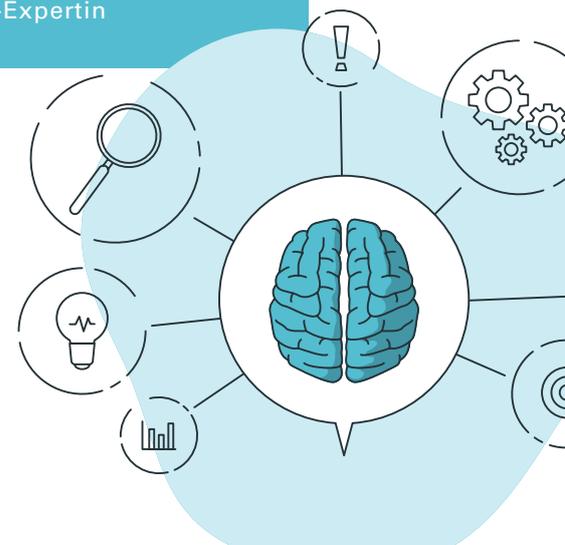
sei es, Zeugen mit Hilfe der KI so schnell wie möglich nach dem Ereignis zu interviewen. Studien hätten gezeigt, dass die KI zu genaueren Aussagen komme als eine spätere persönliche Befragung.

Unser Gehirn gleicht einer Wikipedia-Seite – wir können es verändern ... aber andere können es auch. Da unser Gehirn leicht manipulierbar und Erinnerungen häufig nicht wahr seien, sollten wir nicht zu sehr auf die Verlässlichkeit unseres Gedächtnisses vertrauen.



„Die Aufmerksamkeit ist der Kleber zwischen der Realität und der Erinnerung.“

Dr. Julia Shaw
Bestsellerautorin und
Gedächtnis-Expertin



Vertrauenskrise und andere Verunsicherungen

Katja Gloger erklärte, Demokratie und freie Medien seien aufeinander angewiesen. Wenn die Freiheit der Presse und damit das Menschenrecht auf Meinungsfreiheit bedroht sei, schwäche das die Demokratie. China habe weltweit die meisten Journalisten in Gefängnissen, in Mexiko sei es für diese Berufsgruppe am gefährlichsten und in Russland gebe es bereits gar keine unabhängigen Journalisten mehr.



„Desinformation ist eine Machtdemonstration – ihr Ziel ist es, die Demokratie zu schwächen.“

Katja Gloger
Journalistin und Buchautorin,
Sprecherin von Reporter
ohne Grenzen

Desinformation ist Mittel zum Zweck

Jede Form von Desinformation stelle eine Machtdemonstration dar, deren Ziel es sei, die Demokratie zu schwächen. Die meisten Desinformationen kämen aktuell aus Russland, Ziel sei die Schaffung einer neuen Weltordnung. Das Prinzip sei immer das gleiche: Um neue Realitäten zu schaffen, würden Erinnerungen, Gefühle und Rituale genutzt, um Meinungen zu manipulieren und um Angst und Verunsicherung zu erzeugen. Damit würde dann den Populisten das Tor geöffnet, diese würden geschickt vorgeben, mit vermeintlich einfachen Lösungen wieder Sicherheit und Ordnung zu schaffen.

Wie wehrt man sich dagegen?

Lüge und Skandal, Angst und Verunsicherung seien wirkmächtige Mittel, die leicht Aufmerksamkeit auf sich zögen. Wichtig sei, so schnell wie möglich mit Fakten und Aufklärung dagegenuhalten. Hierbei müsse man auch die sozialen Netzwerke mehr in die Pflicht nehmen, auf ihren Plattformen dagegen vorzugehen. Ohnehin müssten diese Kanäle, über die sich vorrangig junge Leute informierten, mehr genutzt werden, anstatt diese den Propagandisten zu überlassen.

Die Verantwortung des Journalismus

Die Aufgabe unabhängigen Journalismus sei es, Zusammenhänge herzustellen, sich an prüfbar Fakten zu orientieren, er sei der Wahrheit verpflichtet und trage Verantwortung für den guten Ton in der Debatte. Journalisten seien gesellschaftliche Diskursanwälte und Kontrollorgan zwischen Volk und Regierung. Ihre Aufgabe sei es nicht, die Dinge zu sehr zuzuspitzen, nur um mehr Likes zu bekommen. Hier müsse der Journalismus wieder selbstkritischer werden, Evidenz sei wichtiger als Egoismus.



Prof. Dr. Frank Walthes
Vorsitzender des Vorstandes,
Versicherungskammer Bayern

Ulrich Leitermann
Vorsitzender der Vorstände,
SIGNAL IDUNA Gruppe

Patric Fedlmeier
Stellv. Vorsitzender des Vorstandes,
Provinzial Holding AG

CORPORATE
POLITICAL



Christoph Bohn
Vorsitzender
der Vorstände,
ALH Gruppe

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



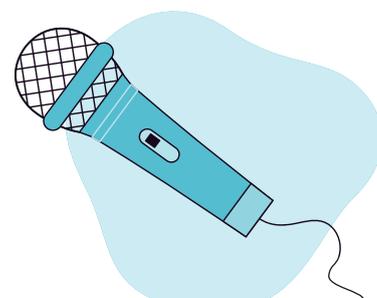


Wolfgang Reichel
Vorsitzender des Vorstandes, Lebensversicherung
von 1871 a.G. München



Julia Merkel
Mitglied des Vorstandes,
R+V Versicherung AG

Dr. Gerrit Böhm
Vorsitzender der Vorstände,
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen



Fotos Jahrestagung: © Joerg Koch

Ulrike Zeiler
Mitglied des Vorstandes,
Allianz Versicherungs-AG

Dr. Shiva Meyer
Mitglied des Vorstandes,
ARAG SE

Dr. Lena Lindemann,
Mitglied des Vorstandes,
ERGO Group AG



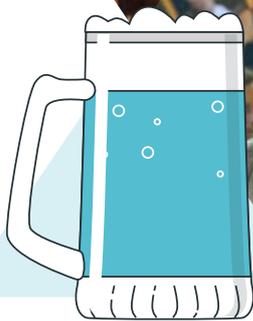


Dr. Andreas Eurich (li.)
Vorsitzender des AGV

Dr. Michael Niebler (re.)
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

NETWORKING MIT
HÜTTENZAUBER

AGV- Hüttenfest



Alle zwei Jahre treffen
sich zum AGV-Hüttenfest:

Die Personalvorstände der Versicherungswirtschaft, die Mitglieder der AGV-Gremien, Vertreter der Gewerkschaften ver.di und DBV, die Hauptgeschäftsführer „befreundeter“ Verbände, Personalberater, Professoren, auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwälte und viele andere mehr.

Eine klassische Netzwerkveranstaltung, die den Zusammenhalt im HR-Bereich unserer Branche ungemein stärkt.

Fotos Hüttenfest: © Joerg Koch



A group of people in formal attire (suits and dresses) are gathered outdoors for a social event. They are standing near several potted orange trees. The background shows a red awning and more people. The overall atmosphere is professional and social.

Mitglieder- versammlung 2024



Gastredner der diesjährigen Mitgliederversammlung von AGV und BWV war der Direktor der NRW School of Governance, Universität Duisburg-Essen, Professor Karl-Rudolf Korte.



„Die deutschen Wähler sind nach wie vor Mitte-Wähler. Sie belohnen Pragmatismus und bestrafen Ideologie. Sie gelten als extrem sicherheitsorientiert, ja als Stabilitätsfanatiker. Verunsicherte Wähler wählen keine unsicheren Politiker.

Problemlösungskompetenz ist gefragt. Die deutschen Wähler empfinden eine Wahl nicht als Erntedankfest, sondern als Zukunftsinvestition.“

Professor Karl-Rudolf Korte
Direktor der NRW
School of Governance,
Universität Duisburg-Essen

Mit HR-Beratung und Bildungsangeboten ganz nah an den Unternehmen



„Ich blicke mit Sorge auf die konjunkturelle Entwicklung und den Anstieg der Arbeitskosten in Deutschland. In diesen Bereichen ist Deutschland das Schlusslicht in Europa, Arbeitsplätze werden zunehmend ins Ausland verlagert. Es ist sehr bedauerlich, dass das politische Commitment, die Lohnnebenkosten unter der 40-Prozent-Grenze zu halten, in 2023 erstmals aufgekündigt worden ist. Der indirekten Forderung aus der Politik, dass die Arbeitgeber die Löhne deutlich erhöhen müssen, um so den Konsum anzukurbeln, erteile ich eine klare Absage, weil dies ein kritischer Eingriff in die Tarifautonomie ist.“

Die Tarifvertragsparteien der Versicherungswirtschaft haben im letzten Tarifabschluss vom Dezember 2022 empfohlen, auf betrieblicher Ebene eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1 000 Euro zu bezahlen. Ich werbe dafür, diese Empfehlung so weit wie möglich umzusetzen und freue mich darüber, dass nach den Erhebungen des AGV die Mehrzahl der Unternehmen die Prämie bereits bezahlt bzw. zugesagt hat.“

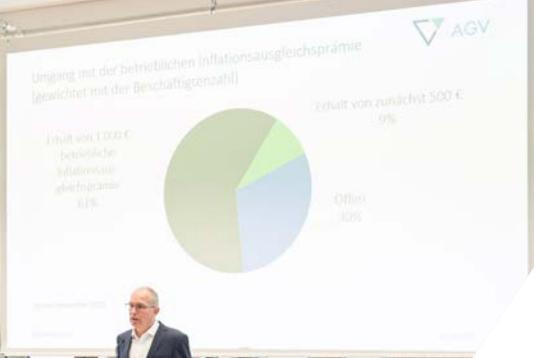
Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

„Das Renteneintrittsalter in unserer Branche liegt im Durchschnitt bei rund 64 Jahren. In den nächsten zehn Jahren werden uns 30 Prozent der Beschäftigten altersbedingt verlassen. Ein Drittel davon sind Kaufmänner und Kauffrauen für Versicherungen und Finanzanlagen. Das ist ein gewaltiger Aderlass, den die Unternehmen HR-mäßig managen müssen.“

Die EU-Lohntransparenzrichtlinie muss bis 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden. Dann müssen alle Arbeitgeber bereits in der Stellenausschreibung die konkrete Gehaltsspanne nennen. Das machen derzeit nicht einmal fünf Prozent unserer Unternehmen. Und es gibt neue umfassend geregelte Berichtspflichten, etwa über das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei gleichen und gleichwertigen Tätigkeiten. Die klare Zuordnung der Tätigkeiten nach Gleichwertigkeit ist insbesondere im ÜT-Bereich alles andere als trivial. Wir können nur empfehlen und helfen als AGV dabei, dass die Unternehmen ihre eigenen Prozesse rechtzeitig auf diese Neuregelungen umstellen. Damit dürfen sie nicht erst 2026 beginnen.“

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV





EU-RICHTLINIEN

HR-HERAUSFORDERUNGEN

WIRTSCHAFTS-POLITISCHE UNSICHERHEITEN



34
—
35

Fotos Mitgliederversammlung:
© Lukas Barth-Tuttas



AGV AGV
BÜROVEREINIGTE
AGARNTUNGEN

BWV
Büroverband der
Versicherungsunternehmen

An die Vorstände unserer
Mitgliedsunternehmen

Jahresmitgliederversammlung 2024

EINLADUNG

Dienstag, 16. Juli 2024
Mittwoch, 17. Juli 2024
in München

BRANCHENBEIRAT 17. JULI 2024

Women in Leadership & Culture

Self-care und Staff-care sind
wichtige Führungsaufgaben



Im Fokus der diesjährigen Präsenzsitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“ am 17. Juli in München unter Vorsitz von Ulrike Zeiler (Allianz) standen die Themen „HR-Strategien in Zeiten von Polykrisen“ und „Mental Health“.

Einen Einblick in die „People- & Culture-Strategie der HDI-Gruppe in Zeiten von Fachkräftemangel und Polykrisen“ gab Caroline Schlienckamp, Mitglied des Vorstandes der Talanx AG. Vor dem Hintergrund eines sich ständig verändernden Umfelds geprägt durch Klimawandel, Veränderungen durch KI, die demografische Entwicklung sowie die veränderten Ansprüche der Mitarbeiter hat sich die HDI entschieden, eine dezidierte Personalstrategie HDI X zu entwickeln. Diese besteht aus den vier Säulen Hire, Develop, Inspire und Xperience.

Für Caroline Schlienckamp steht eine gute Unternehmenskultur im Mittelpunkt der Strategie. Voraussetzung dafür sind flache Hierarchien, eine gute Fehler- und Feedbackkultur, psychologische Sicherheit und ein Growth Mindset. Die HDI hat verschiedene Formate zur Verankerung der Kultur eingeführt, dazu gehören beispielsweise Culture Days, an denen Mitarbeiter weltweit an der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur arbeiten. Erste Erfolge von HDI zeigen sich bereits: Im Vergleich zu 2021 gingen 50 Prozent mehr Bewerbungen ein und der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in den letzten Jahren stetig angestiegen.



Caroline Schlienckamp
Mitglied des
Vorstandes, Talanx AG

Dr. Kerstin Wundsam
Ärztin, Psychotherapeutin
und Coach



Kerstin Wundsam, Ärztin, Psychotherapeutin und Coach, betonte: Psychische Probleme sind immer ein Zusammenspiel aus verschiedenen Faktoren, dazu gehören die individuelle Disposition, das private und berufliche Umfeld und die individuellen Erfahrungen (z. B. Traumata). Der Arbeitskontext ist daher nie die alleinige Ursache für das Auftreten von Problemen. Dennoch kommt heute kein Unternehmen mehr um das Thema der psychischen Gesundheit seiner Mitarbeiter herum, schon allein, weil Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Belastungen mittlerweile zu den häufigsten Ursachen für Fehltage gehört. Was können also Unternehmen tun, um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern?

Für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu sorgen, haben nur wenige Topmanager gelernt. Kerstin Wundsam empfiehlt einen Top-down-Approach – Self-care muss von der Unternehmensführung vorgelebt werden. Die Führungskräfte wirken als Vorbild. Daher empfiehlt sie Psychoedukation und Führungskräftebildungen. Darüber hinaus muss Gesundheit als Wert im Unternehmen fest verankert werden.

Fotos Branchenbeirat: © Lukas Barth-Tuttas

BRANCHENBEIRAT 04. DEZEMBER 2024

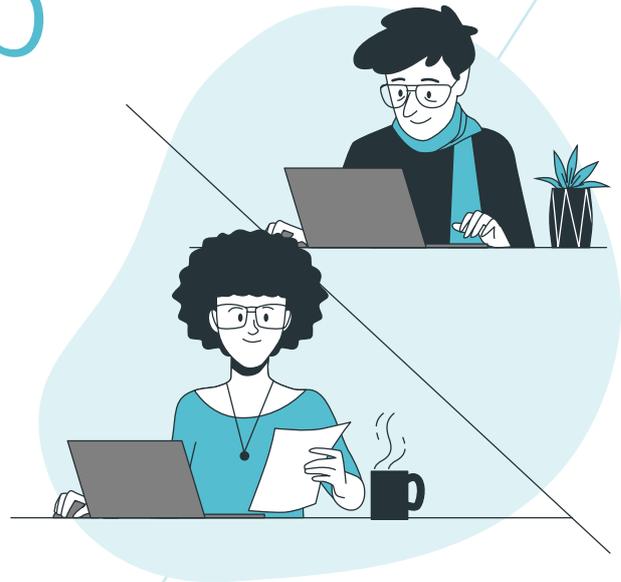
Women in Leadership & Culture

Führen im Tandem: Wie läuft Jobsharing in der Praxis?

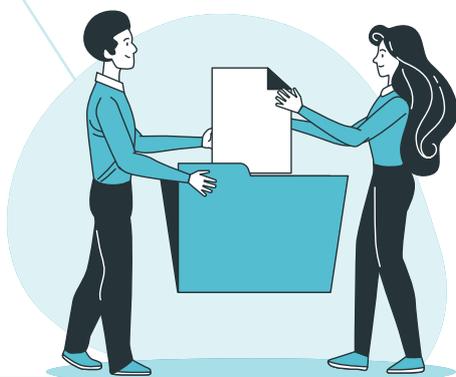
Es braucht ein mutiges Management, gute Vorgesetzte, die das Projekt orchestrieren, und ein erfolgreiches Tandem, um das Thema „Shared Leadership“ im Unternehmen ins Rollen zu bringen. So fasste Nelli Schieke die Erfolgsfaktoren von Jobsharing auf der virtuellen Wintersitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“ zusammen.

Jobsharing sei bei der Swiss Life zur Lösung eines konkreten Nachfolgeproblems eingeführt worden, also nicht etwa im Rahmen eines ausgeklügelten Konzepts der Personalabteilung. Die Pilotierung lief allerdings so erfolgreich, dass sich relativ schnell auch ein zweites Tandem – bestehend aus zwei jungen Männern – bildete.

Seit zehn Jahren schreibt die Swiss Life Deutschland alle Führungspositionen mit der Option für Shared Leadership aus. Seitdem sei das Thema „Jobsharing bei der Swiss Life“ sowohl im Unternehmen als auch in der Presse in aller Munde. Schieke berichtete, dass das Kandidatenportfolio für Führungspositionen aufgrund dessen explodiert sei – gerade auch durch Personengruppen, die sich zuvor relativ selten beworben hätten. Eine Besonderheit bei der Swiss Life sei, dass sich Kandidaten für Shared-Leadership-Positionen bereits kennen müssen und sich nur gemeinsam auf eine Stelle bewerben können.



Nelli Schieke
Bereichsleiterin Personal
Swiss Life Deutschland
Holding GmbH



≈ 30%

DER UNTERNEHMEN IN
DER VERSICHERUNGS-
WIRTSCHAFT NUTZEN
JOB SHARING-MODELLE

9%

DER UNTERNEHMEN
IN DER GESAMTWIRT-
SCHAFT NUTZEN JOB-
SHARING-MODELLE

Simone Rehbronn erweiterte den Blick auf die Branche. Eine im Sommer dieses Jahres durchgeführte Umfrage zeige, dass in der Versicherungswirtschaft fast 30 Prozent der Unternehmen Jobsharing-Modelle im Einsatz haben – in der Gesamtwirtschaft sind dies lediglich neun Prozent (Quelle: Statista).

Allerdings habe die Mehrzahl der Versicherer lediglich ein bis zwei Tandems im Haus. Rund 43 Prozent aller Jobsharing-Tandems sind auf Abteilungsleitungsebene tätig, gefolgt von der Hauptabteilungs- (27 Prozent) und der Gruppenleitungsebene (23 Prozent). Der weit überwiegende Anteil der Tandemstellen werde intern besetzt – hier können Unternehmen unterstützen, indem sie interne Vermittlungsplattformen zur Verfügung stellen oder Events zum gegenseitigen Kennenlernen interessierter Tandem-Partner organisieren.

Sowohl die Befragung als auch Gespräche mit Jobsharing-Tandems hätten gezeigt, dass eine klare Rollen- und Aufgabenteilung, regelmäßige Abstimmung sowie eine transparente Kommunikation zentrale Erfolgsfaktoren seien.



Simone Rehbronn
Referentin, AGV

GESUNDHEITSFORUM

Gemeinsam stark im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Einmal im Jahr kommen traditionell die Betriebsärzte, BGM-Experten und Personalverantwortlichen aus der Branche, die das betriebliche Gesundheitsmanagement betreuen, zusammen.

Alle verbindet, dass sie sich mit viel Engagement für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Angestellten in ihren Unternehmen einsetzen. Das AGV-Gesundheits-

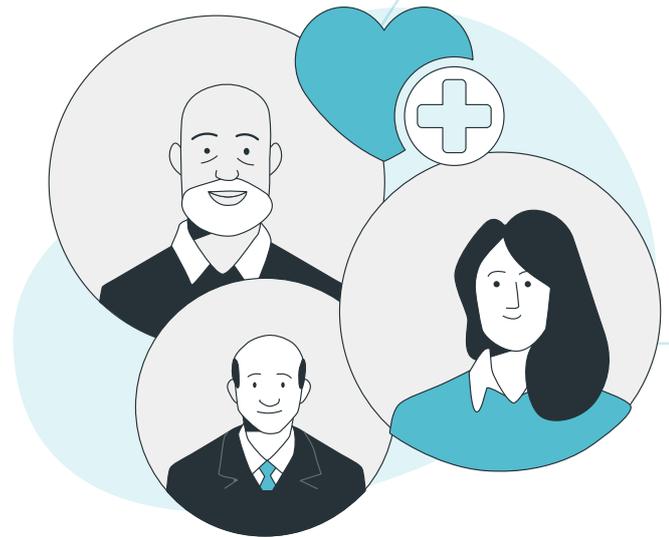
forum ist die Plattform für fachlichen Austausch mit „Gleichgesinnten“ aus der inzwischen deutlich gewachsenen BGM-Community der Versicherer.

Auf Einladung des W&W Konzerns wurde auf dem 2023 eingeweihten Campus in Kornwestheim getagt. In inspirierender Atmosphäre wurden wichtige Erkenntnisse rund um BGM-Themen, die oft in den Häusern „gleichgelagert“ sind, geteilt.



Miriam Böttcher
Leiterin Abteilung

Konzernpersonal und Gastgeberin,
Wüstenrot & Württembergische AG



Zu jung. Zu alt. Zusammen! Altersvielfalt trifft auf Gesundheitsmanagement

Das Projekt „**Lebensphase+**“ beinhaltet vier konkrete Handlungsfelder. Die Basis seien zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote (zum Beispiel der „Silent Room“ auf dem Campus, Vorsorgeuntersuchungen). Die zweite Säule seien Angebote zur besseren Vereinbarkeit, beispielsweise Lebenslagencoaching und Pflegeberatung. Lebenslanges Lernen sei das dritte Handlungsfeld. In Kürze werde das „Wegweiser-Seminar“ gelauncht, das basierend auf einer Standortbestimmung die Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Lebensphase fördere. Die vierte Säule sei der Wissenstransfer in altersgemischten Teams, weswegen Führungskräfte beispielsweise früh aufmerksam gemacht werden, falls jemand altersbedingt ausscheiden wird. „Entscheidend ist, dass all unsere (BGM-)Angebote für spezifische Zielgruppen designt, aber für alle zugänglich sind.“, so Daniela Walter.

40

41

Daniela Walter
Fachreferentin
Konzernpersonal Grundsatz,
Wüstenrot &
Württembergische AG



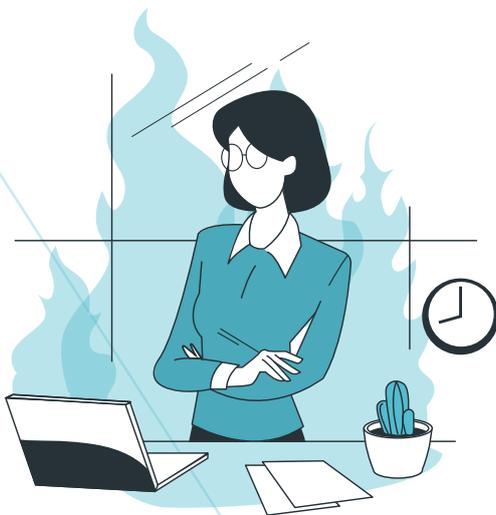
Von Detmold ins ganze Land! Betriebliches Gesundheitsmanagement im Zeichen der Expansion

Die Ecclesia Gruppe hat aufgrund der **Expansion** besondere Herausforderungen in der **BGM-Arbeit**. Unternehmen, die in die Gruppe integriert wurden, hatten bereits ein eigenes Gesundheitsmanagement.

Krome: „Wertgeschätzte Leistungen, wie den Zuschuss zur Massage, zu streichen, kommt nicht gut an. Meine Vision ist, das Überangebot an Gesundheits- und Bonusprogrammen mit hohem bürokratischem Verwaltungsaufwand auf die wirksamsten und effizientesten Maßnahmen zu fokussieren. Einige BGM-Angebote sind nur schwer deutschlandweit anzubieten.“



Meinolf Krome
Gesundheitsmanager,
ECCLESIA Holding GmbH



Women on Fire! Warum Menopause alle betrifft

Petra Rodenbücher holte mit großem Erfolg in ihrem Haus die Menopause aus der Tabuecke. Eine deutschlandweite Befragung zum Thema **Wechseljahre am Arbeitsplatz** ergab: Ein Viertel der über 55-Jährigen wolle Arbeitszeit reduzieren oder habe das bereits getan.

Petra Rodenbücher berichtete: „Das Thema bewegt die Mitarbeitenden. Unser Austauschforum ‚Women on Fire‘ kommt ausgesprochen gut an. Schon beim ersten Treffen war der Austausch sehr offen. Anke Sinnigen, die Gründerin von wexxeljahre, war zu Gast und klärte mit Tipps zu Ernährung, Behandlungsmöglichkeiten und dem Umgang am Arbeitsplatz auf. Die No-Show-Quote bei dem ersten Meet-Up zur Menopause mit einer Psychologin lag bei nahezu null Prozent. Ein Interview mit einem Manager und seiner Mitarbeiterin hat ebenfalls geholfen, das Thema zu entstigmatisieren.“



Dr. Petra Rodenbücher
Leitende Betriebsärztin,
AXA Konzern AG

Fotos Gesundheitsforum:
© Sebastian Berger
© Offenblende.Agency / Erich



Resilienz in Zeiten von Veränderung – wie wir unsere Mitarbeitenden stärken, gut mit den Veränderungen der Zukunft umzugehen

„Ein wichtiger Faktor für die Förderung von Veränderungskompetenz ist, die individuelle und kollektive Resilienz in der Belegschaft zu stärken. Die kontinuierliche persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist für uns ein wichtiger Erfolgsfaktor. Ziel ist, dass Mitarbeitende jede Woche eine Stunde Zeit in ihre Weiterentwicklung investieren. Belohnt wird das über die variable Vergütung. Dafür wurde eine Learning Landing Page gebaut“, so Julia Banzhaf-Strathmann. Gezielte Lernangebote zum Thema Resilienz und Gesundheit sind:

- Trainings zur **Selbstführung**
- Schulungen zur **Beziehungsfähigkeit**
- Trainieren von **Umsetzungskompetenzen**
- Reflexion der eigenen **inneren Haltung**
- Förderung der **individuellen und kollektiven Gesundheit**
- Schulungen und Training speziell für **Führungskräfte**

Neben den Fachvorträgen standen Speed-Dating zum intensiven Kennenlernen der Kollegen sowie fachlicher Austausch zu den Themen „Mental Health“, „aktuelle Fehlzeitenentwicklung“ und „BGM-Angebote für ‚Gesundheitsmuffel‘“ auf der Agenda.



Dr. Julia Banzhaf-Strathmann
 Leiterin Betriebliches
 Gesundheitsmanagement,
 Allianz Deutschland Verbund

Jahresauftakt- veranstaltung

Arbeitnehmerüberlassung
auch dann, wenn nur im
Ausland gearbeitet wird

Zum 25. Mal hat der AGV die Personalre-
ferenten und Personalleiter der Branche zu
seinen Jahresauftaktveranstaltungen einge-
laden – in Präsenz nach Hamburg, Köln und
München. Rund 300 Personaler nahmen teil.





Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer, AGV

Dreiecksbeziehung Arbeitnehmerüberlassung

Neue Regeln für die Verleihmodelle mit Auslandsbezug

Ende letzten Jahres wurden die fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geändert. Diese Änderungen betreffen insbesondere das sogenannte Employer-of-Record-(EOR)-Modell und erweitern die Anwendung des AÜG auf Fälle, in denen Leiharbeiter ausschließlich im Ausland tätig sind. Zuvor war es möglich, solche Modelle ohne eine deutsche Verleiherlaubnis zu betreiben, solange der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ausschließlich im Ausland erbrachte. Dieses Schlupfloch wurde nun geschlossen: Wird der Leiharbeiter virtuell für ein deutsches Unternehmen tätig, greift das AÜG auch dann, wenn der Arbeitnehmer physisch im Ausland arbeitet. Die Bundesagentur stellt den „Inlandsbezug“ durch den virtuellen Arbeitsbezug zum deutschen Unternehmen her.

Diese Änderung hat unmittelbare Auswirkungen auf Unternehmen, die international tätig sind. Wenn ausländische Agenturen Arbeitnehmer an deutsche Unternehmen überlassen, benötigen sie nunmehr eine „deutsche“ Verleiherlaubnis, auch wenn der Arbeitnehmer nicht im Inland tätig wird. Die Unternehmen müssen daher ihre Arbeitsmodelle an die neue Gesetzeslage anpassen. Für Unternehmen, die auf virtuelle Arbeitskräfte setzen, ist es ratsam, eine gründliche rechtliche Prüfung vorzunehmen, um etwaige Compliance-Risiken zu vermeiden.

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, moderierte die Tagungen. Die Referentinnen und Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten unter anderem die Themen Arbeitnehmerüberlassung, EU-Lohntransparenzrichtlinie, New Work und AGG.



Katharina Hausberger
Referentin, AGV

Im Gegensatz dazu bleibt das Agent-of-Record-Modell unproblematisch, solange es sich bei den betroffenen Selbstständigen um echte Selbstständige handelt. Wird jedoch eine Scheinselbstständigkeit festgestellt, könnte dies zu einer Umqualifizierung des Verhältnisses führen, mit der Folge, dass das AÜG greift und eine Verleiherlaubnis notwendig wird. Problem: Die rechtliche Einordnung der Selbstständigkeit kann je nach nationalem Recht unterschiedlich ausfallen und ist nicht immer eindeutig.



Gefahr oder Chance?

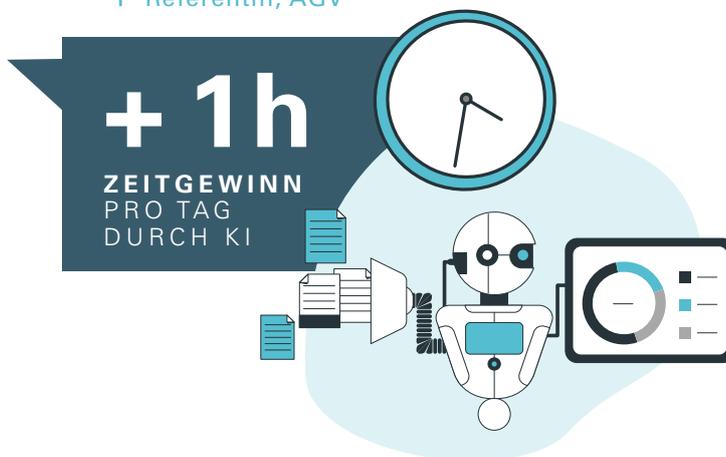
Mit KI gegen den Fachkräftemangel

Der Einsatz von KI hat eine Debatte über ihre Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit ausgelöst. Diese schwankt zwischen zwei Extremen. Die pessimistische Sichtweise: KI ist ein Jobkiller und macht Menschen überflüssig. Die optimistische Sichtweise: KI als Ergänzung und Erweiterung menschlicher Fähigkeiten lindert den Fachkräftemangel.

Fakt ist, dass durch den Einsatz von KI die deutschen Arbeitnehmer laut einer Adecco-Umfrage im Schnitt eine Stunde pro Tag Zeit gewinnen. Trotzdem wird die KI nicht zum Jobkiller, denn bestimmte Tätigkeiten werden zwar wegfallen, neue jedoch dazukommen. Denn es werden mehr Spezialisten benötigt, um die KI zu entwickeln und sie richtig einzusetzen. Für die Beschäftigten bedeutet das die Chance, in zukunftsorientierten Bereichen eingesetzt zu werden. Dafür werden jedoch neue Skills wie kritisches und innovatives Denken und vor allem Lernbereitschaft benötigt.



Olga Worm
Referentin, AGV



Highway to Future Work

Wie geht die New-Work-Reise weiter?

New Work „fühlt“ sich für Mitarbeitende in der Versicherungsbranche heute schon sehr gut an. Im aktuellen Kununu-Branchenranking liegt die Versicherungsbranche auf Platz 4. Die Beschäftigten erleben die Unternehmenskultur sehr positiv: 69 Prozent geben an, dass sich im Unternehmen fast alle duzen. Acht von zehn Mitarbeitenden bewerten das Vertrauensverhältnis zur Führungskraft und die Anerkennung ihrer Arbeit als positiv. Mit dem guten Gehalt, das bezahlt wird, bietet die Branche ein attraktives Gesamtpaket.

Absehbare Future-Work-Trends: Mitarbeiterzufriedenheit wird sich weiter durchsetzen. Eine Mischung aus Homeoffice (im Schnitt drei Tage pro Woche) und Präsenz im Büro mit Desksharing-Konzept wird bleiben. Der „Back-to-Office“-Trend, den Unternehmen wie Amazon, Google und die Deutsche Bank losgetreten haben, ist in der Versicherungsbranche bisher nicht absehbar. Die Forschung rät davon ab, diesem Trend zu folgen. Erzwungene Präsenz hat keinen Effekt auf die Leistung, führt aber zu 14 Prozent mehr Kündigungen und verlängert die Dauer, offene Stellen zu besetzen,

um 23 Prozent, so eine Studie der University of Pittsburgh. Der zukunftsweisende Megatrend ist der Übergang in eine techno-soziale Arbeitswelt mit tiefgreifender Verschmelzung von Technologie und menschlicher Arbeit. KI wird „neuer Kollege“ sein, also mehr als Partner oder Werkzeug.



Julia Blank
Referentin, AGV

Weniger ist mehr

Tarifpolitik im Lichte von Rezession, Inflation und Fachkräftemangel

Seit 2023 befindet sich Deutschland in einer Rezession. Das „Inflationsgespenst“, das Deutschland in den Jahren 2022 und 2023 mit hohen Preissteigerungen heimsuchte, scheint mittlerweile überwunden zu sein. Durch entschlossene geldpolitische Maßnahmen und eine Stabilisierung der Energiepreise hat sich die Teuerungsrate merklich verringert. Auch das Ausbleiben der Lohn-Preis-Spirale, dank der verantwortungsvollen Tarifpolitik, hat entscheidend zur Stabilisierung beigetragen.

Der Fachkräftemangel ist gesamtwirtschaftlich, aber auch in der Versicherungswirtschaft ein Problem, denn die Wirtschaft wird in den nächsten zehn Jahren rund 30 Prozent der Beschäftigten durch Verrentung verlieren. Die Kehrseite der Medaille: Unternehmen neigen in diesem Umfeld dazu, Fachkräfte zu horten, selbst wenn sie aktuell keinen Bedarf haben. Folge: Die Produktivität in den „hortenden“ Unternehmen geht zurück. Gleichzeitig fehlen diese Fachkräfte in anderen Unternehmen und Branchen.



Dr. Benjamin Heider
Referent, AGV



Dr. Michael Gold
Geschäftsführer, AGV

Die glorreichen Fünf

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen aus 2024, die jeder kennen muss

Im „Arbeitsrechts-Kino“ des AGV wurden die wichtigsten Entscheidungen aus 2024 vorgestellt. Die Formulierung „Digital Native“ in einer Stellenausschreibung kann eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Heilbronn durfte ein 1972 geborener Bewerber sich hiervon nicht angesprochen fühlen; die Formulierung bedeute eine Einengung des Bewerberkreises auf Personen, die die Eigenschaft bereits in die Wiege gelegt erhielten, weil sie mit diesen Medien aufgewachsen seien.

Im Urlaubsrecht interessant waren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu Sachverhalten mit Corona-Bezug: Die behördliche Quarantäneanordnung als bloße Corona-Kontaktperson, ohne dass die Person auch selbst erkrankt ist, verhindert den bereits genehmigten Urlaub nicht; die SARS-CoV-2-Infektion – selbst bei infektiösem Verlauf – dagegen ist Krankheit und durchbricht den Urlaub. Im Bereich der technischen Mitbestimmung gilt: Die Einführung eines Headset-Systems, bei dem die örtlichen Führungskräfte mithören und anhand der Stimmen die Mitarbeitenden identifizieren können, ist als technische Überwachungseinrichtung mitbestimmungspflichtig. Allerdings nicht durch den örtlichen Betriebsrat, sondern durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, wenn nur auf dieser Ebene die IT-Administration stattfindet.

Vorsicht Falle!

Wegweiser durch einen AGG-sicheren Bewerbungsprozess

Im SGB IX ist geregelt, wie Bewerbungsverfahren korrekt unter Berücksichtigung der Rechte schwerbehinderter Menschen durchzuführen sind: Schon vor der Ausschreibung einer Stelle hat sich der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und dem Betriebsrat (BR) darüber auszutauschen, ob eine freie Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Anschließend ist bei der Bundesagentur für Arbeit ein qualifizierter Vermittlungsauftrag zu stellen – dies gilt auch, wenn die Stelle eigentlich intern besetzt werden soll. Erst danach darf die Ausschreibung der Stelle erfolgen. Sobald sich auch nur ein einziger schwerbehinderter Mensch beworben hat, sind der SBV alle Bewerbungsunterlagen vorzulegen (auch die der nicht-schwerbehinderten Bewerber!), sie darf an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

Im Fall einer geplanten Absage muss der Arbeitgeber seine Entscheidung gegenüber den Gremien und dem schwerbehinderten Bewerber begründen, sofern SBV oder BR mit dieser Entscheidung nicht einverstanden sind. Fehler bei der Gestaltung des Bewerbungsprozesses geben dem BR das Recht, die Zustimmung zur Einstellung eines Bewerbers wegen Verstoßes gegen das Gesetz zu verweigern. Fehler können aber auch als Indiz für eine Diskriminierung gewertet werden und Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zugunsten des schwerbehinderten Bewerbers auslösen. Dies gilt selbst dann, wenn es dem Arbeitgeber an jeglichem Vorsatz fehlte und er die Fehler nur aus Unkenntnis begangen hat.



Simone Rehbronn
Referentin, AGV



Dr. Sandra Kreft
Referentin, AGV



Ein Job, zwei Leader

Topsharing in der Versicherungswirtschaft

Jobsharing bietet eine effektive Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, Vielfalt zu stärken und Wissen langfristig zu sichern. Das Modell gewinnt in der Versicherungsbranche zunehmend an Bedeutung: Während in der Gesamtwirtschaft nur neun Prozent der Unternehmen Jobsharing nutzt, liegt der Anteil in der Versicherungswirtschaft bei knapp 30 Prozent. Allerdings hat die Mehrzahl der Versicherer lediglich ein bis zwei Tandems im Haus. Dabei sind 43 Prozent der Jobsharing-Positionen auf Abteilungsleitungsebene angesiedelt, gefolgt von Hauptabteilungs- (27 Prozent) und Gruppenleitungsebene (23 Prozent).

Die Besetzung erfolgt überwiegend intern, wobei Unternehmen den Prozess durch interne Vermittlungsplattformen und Networking-Events für interessierte Tandem-Partner unterstützen können. Zentrale Erfolgsfaktoren für Shared Leadership sind ein starker Rückhalt aus dem Topmanagement, eine klare Rollen- und Aufgabenteilung, regelmäßige Abstimmung sowie eine transparente Kommunikation zwischen den Tandem-Partnern.

Tue Gutes und berichte darüber!

Neues zur EU-Lohntransparenzrichtlinie sowie
aktuelle Rechtsprechung zu Equal Pay und Fair Pay

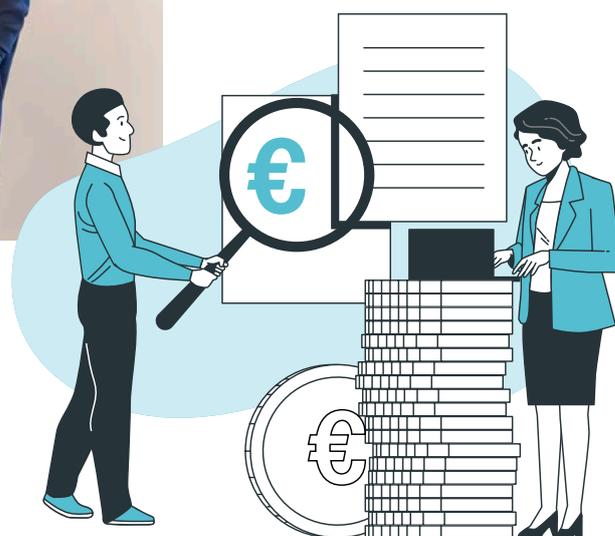


Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer, AGV

Kerstin Römelt
Referentin, AGV

Betina Kirsch
Referentin, AGV

Betina Kirsch und Kerstin Römelt diskutierten in einer Talkrunde mit Sebastian Hopfner zahlreiche FAQs zum Thema, wie sich die EU-Lohntransparenzrichtlinie in der Praxis auswirken wird.



48

49

Wichtige Erkenntnisse:

Auch wenn das deutsche Umsetzungsgesetz noch aussteht, kann die Zeit bis zur Veröffentlichungspflicht des Entgeltberichts im Juni 2027 schon jetzt sinnvoll genutzt werden, um geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Männern und Frauen mit gleichwertigen Tätigkeiten zu berechnen. So können notwendige Korrekturen, die schon bei einem sachlich nicht gerechtfertigten Lohngefälle von über fünf Prozent erforderlich werden, auf natürliche Weise in den nächsten zwei „Gehaltsrunden“ korrigiert werden.

Der Arbeitgeber hat Ermessensspielräume bei der „Sortierung“ gleichwertiger Tätigkeiten. Er kann auch „Jobfamilien“ bilden. Im ÜT-Bereich stehen viele Unternehmen vor der Aufgabe, Vergütungsstrukturen mit Bewertungskriterien einzuführen, da in der Vergangenheit Gehaltsbenchmarks ohne Stellenbewertung die Regel waren.

Im Tarifbereich, der circa 90 Prozent der Beschäftigten umfasst, bietet der Tarifvertrag auf Basis seiner acht Tarifgruppen eine sinnige Wertigkeitsordnung für gleichwertige Tätigkeiten. In der Praxis kommt es aber dann zu Problemen, wenn in der Vergangenheit gleichwertige Tätigkeiten ohne Berücksichtigung der Tarifstruktur in unterschiedliche Tarifgruppen eingeordnet wurden.

Betriebszugehörigkeit ist ein sachlicher Rechtfertigungsgrund für eine unterschiedliche Vergütung bei gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeiten: zum einen wegen der damit in der Regel einhergehenden gesteigerten Berufserfahrung, zum anderen unter dem Aspekt der Betriebstreue – vor allem dann, wenn sich Berufserfahrung nicht mehr qualitätssteigernd auswirkt. Bei unterschiedlicher Vergütung aufgrund von Performance ist zwingend darauf zu achten, dass sachliche Bewertungsparameter Basis für die Beurteilung der Leistung sind und die persönliche Einschätzung der Führungskraft („super Mitarbeiter“) nicht ausreichend ist.

Die EU-Lohntransparenzrichtlinie wird kurz- bis mittelfristig wohl zunächst zu einer Erhöhung der Lohnkosten führen. Langfristig dürften die mit ihr verbundenen Maßnahmen aber lohdämpfende Wirkung haben, da transparente Vergütungsstrukturen einen klaren Verhandlungsrahmen für Führungskräfte setzen und die Ausreißer nach oben, die heute oft das Lohngefälle durcheinanderbringen, stark abnehmen werden.

Fotos Jahresauftaktveranstaltung: © Marcus Müller-Saran

PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

Der siebte Sinn im Vertrieb – Verwandelt die KI jeden Vertriebsmitarbeiter zu einem Visionär?

KI kann dabei helfen, Kundenbedürfnisse zu erkennen, noch bevor sie der Kunde selbst erkennt.

Denn wo Menschen nur Zahlen sehen, kann KI gezielte Muster und Wünsche aus einer Unmenge von Daten auslesen. Vertriebsmitarbeiter können ihren „unsichtbaren Kollegen“ nicht nur als Sparringspartner einsetzen, sondern haben künftig mehr Freiraum, das Wesentliche zu tun: Kundenbeziehungen zu schaffen. Dabei ist der Einfluss auf die Arbeitswelt erst in Teilen abzusehen.

Wie die Technologie bereits heute in der Vertriebspraxis hilfreich eingesetzt werden kann und welche moralischen sowie philosophischen Aspekte dabei zu beachten sind, wurde beim diesjährigen AGV-Treffen der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Frankfurt heiß diskutiert. Geleitet wurde die Tagung von Ralf Berndt, Vertriebsvorstand der Stuttgarter Versicherungen.

KI in der Arbeitswelt des Versicherungsvertriebs

KI krempelt die Arbeitswelt im Versicherungsvertrieb um: Statt „Das haben wir schon immer so gemacht“ heißt es nun, Routinen smarter zu gestalten. Unerfahrene Mitarbeitende profitieren besonders, denn KI übernimmt als virtuelle Co-Pilotin verschiedenste Aufgaben, sei es in der Recherche im juristischen Bereich, bei personalisierten Angeboten oder bei der Kundenbetreuung. Zeitersparnis? Fortschrittliche Modelle produzieren teilweise schon jetzt bessere Ergebnisse in Sekunden. Doch das erfordert Umdenken: Soft Skills und vor allem Sprachgewandtheit werden zur neuen Währung, während KI im Hintergrund den Takt angibt.

„Wir werden unsere Jobs nicht an die künstliche Intelligenz verlieren – wir werden unseren Job an jemanden verlieren, der mit künstlicher Intelligenz arbeitet“, so die Einschätzung von Isabell Welpke. Und ja, auch HR wird effizienter. Denken wir nur an die Bewerberkommunikation oder Skill-Analyse von Beschäftigten. Aber keine Sorge: Persönliche Beziehungen bleiben unschlagbar – zumindest bis die KI das „Networking“ für sich entdeckt.



Prof. Dr. Isabell Welpke
Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation, TUM School of Management



Gregor Schmalzried
Tech-Journalist und Host des
ARD-Podcasts „Der KI-Podcast“

Praktische Anwendungsmöglichkeiten von KI im Versicherungsvertrieb

Seit der Etablierung von ChatGPT wird immer wieder deutlich: Generative KI ist eine Technologie mit ganz anderen Chancen und Möglichkeiten als klassische Software. Sie lässt sich hochindividuell einsetzen, fördert das Individuum oft mehr als das Kollektiv und ermöglicht bei richtigem Einsatz gewaltige Effizienzsteigerungen durch das Übernehmen oder Abkürzen von intensiven Arbeitsschritten.

In der Vertriebspraxis wird dies beispielsweise beim Durchsuchen eines Versicherungstarifs auf bestimmte Sonderfälle oder beim Vergleichen und Bewerten unterschiedlicher Angebote sichtbar. Aber KI-Implementierung läuft nicht immer reibungslos: Das interne Wissen muss immer auf dem neuesten Stand bleiben. Tools und Software müssen wohlbedacht ausgewählt werden. Und es ist keine gute Idee, generative KI auf einmal überall einzusetzen – einige Anwendungsbereiche bergen bisher noch ein gewaltiges Risiko. Wer KI aber richtig und smart anwendet, findet schnell heraus: Gewöhnt man sich einmal an, mit dieser Technologie zu arbeiten, dann möchte man dies nicht mehr ohne sie – es wäre, als würde man uns auf einmal die Tastatur wegnehmen.



Dr. Stefan Knoll
Vorstandsvorsitzender,
Deutsche Familienversicherung AG

Gute Freunde kann niemand trennen – Loyalität zum eigenen Unternehmen

Trotz zunehmender Internationalisierung und Digitalisierung ist es für Fußballclubs unerlässlich, ihre Wurzeln zu bewahren. Auch wenn globale Expansion lockt, ist das ständige Vorleben traditioneller Werte wichtig für den Aufbau eines individuellen Markenkerns. Eine persönliche und menschliche Ansprache der Fans ist im digitalen Zeitalter besonders wichtig. Dies darf bei der Nutzung von KI nicht vergessen werden.

Aber: Selbstverständlich bietet die Digitalisierung riesige Möglichkeiten: Fans sind weltweit das ganze Jahr über zu erreichen, zu emotionalisieren und in ihrer Loyalität zu stärken. Kundenbindung bedarf weiterhin eines langfristigen Engagements, das eher einem Marathon als einem kurzen Sprint gleicht. Im Bereich CRM gilt es deshalb, nicht nur Daten zu sammeln, sondern auch die Geschichten dahinter zu verstehen, um Fans individuell anzusprechen. Es geht also um mehr als Zahlen – es geht um das Herzstück: die Menschen, ihre Erinnerungen, ihre Leidenschaft für den Verein.

Zum Schluss geht Steen nochmal in die Führungsrolle: Wie umgehen mit Fehlern? „Die gehören dazu!“. Führungskräfte müssen Fehler nicht als Stolperfallen, sondern als konstruktives Lehrbeispiel behandeln. Das ist die Grundlage für ein authentisches Außenbild durch die eigenen Mitarbeiter. Denn: „Sie sind der wichtigste Markenbotschafter!“

Denken und Führen in einer KI-basierten Arbeitswelt

Alles, was sich in Binärcodes übersetzen lässt, wird versucht zu digitalisieren. Dies gilt für die Arbeit und auch für KI, die quasi eine Untergruppe der Digitalisierung ist. Technologie diene stets dazu, menschliche Anstrengung zu reduzieren. KI ist in diesem Sinn ein logischer nächster Schritt. Sie nimmt uns repetitive, komplexe oder gefährliche Aufgaben ab, optimiert Prozesse und minimiert Fehler. Dies wirft jedoch die Frage auf: Verliert der Mensch dabei etwas Wesentliches? So ist Kants Aufruf zur Aufklärung – „Habe Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen!“ – im Umgang mit KI ein Weckruf: Verlass dich nicht blind auf Maschinen, sondern denke selbst!

Es geht um Verantwortung, kritisches Hinterfragen und den Mut, Technologie zu gestalten, statt sich von ihr bestimmen zu lassen. Nur wer KI versteht, bleibt mündig und bewahrt die menschliche Autonomie. „Sapere aude!“ – Ein Motto für die digitale Ära.

Knoll zieht folgende Schlussfolgerung: „Wir brauchen eine Antwort auf den Umgang mit KI, damit sie kein bloßer Ausfluss der Seelenlosigkeit von Mathematik wird. Wir und jeder andere Entscheidungsträger muss sich des Kant'schen Grundsatzes bedienen.“



Benjamin Steen
Head of Digital Media
Eintracht Frankfurt



Dr. Volker Busch
 Facharzt für Neurologie,
 Psychiatrie und
 Psychotherapie,
 Universität Regensburg



Raus aus dem Stress

Stress? Keine Panik! Akuter Stress ist kein Monster, das man fürchten muss. Im Gegenteil: Man muss sich ihm tapfer entgegenstellen! Herausforderungen meistern heißt, wachsen und stärker werden. Akuter Stress, das ist mittlerweile klar, ist sogar lebensnotwendig. Wichtig ist nur, sich zwischendurch die wohlverdiente Pause zu gönnen. Ein bisschen Erholung und ein gesunder Lebensstil wirken hier Wunder. Wer dies vernachlässigt, kommt in die „rote Zone“, dem sogenannten dauerhaften Stress: Hier muss zwingend gegengesteuert werden. Dabei gibt es aber keine „one-fits-all-Lösung“. Es muss sich die Zeit genommen werden, die Stressfaktoren kritisch unter die Lupe zu nehmen. Oft liegen die Übeltäter direkt vor uns: überhöhte Ansprüche an uns selbst, Grübeleien oder gelernte Verhaltensmuster. Stresssymptome sind die Sprache unseres Körpers. Er versucht uns etwas zu sagen – Wir müssen zuhören! Es bedarf der Selbstreflexion: Passt die Lebensweise zu einem selbst, was darf bleiben und was darf gehen.

Natürlich, auch das beste Selbstmanagement hat seine Grenzen. Manchmal braucht es den Rat eines Arztes oder Psychologen. Dennoch haben wir meist mehr Einflussmöglichkeiten, als wir glauben. Also: Selbst kennenlernen und ausprobieren, wie der ein oder andere Stressfaktor ein bisschen abgekühlt werden kann.

Es bleibt aber festzuhalten: Stress ist nicht gleich Stress!



PERSONALLEITERTAGUNG
INNENDIENST

Zwischen Regulierung, Transparenz und KI

Die Personalleitertagung Innendienst 2025 zeigte, wie Versicherungsunternehmen den Wandel der Arbeitswelt meistern – von Entgelttransparenz über neue Vergütungsmodelle bis zu den Chancen durch Künstliche Intelligenz.

Die Personalleitertagung Innendienst 2025 bot den Teilnehmenden aus der Versicherungswirtschaft die Gelegenheit, aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen in der Personalarbeit gemeinsam zu reflektieren und sich praxisnah auszutauschen.



Im Fokus standen drei große Themenfelder:

- Der Umgang mit zunehmender Regulierung und deren Auswirkungen auf die Arbeitgeberattraktivität,
- die Möglichkeiten und Grenzen leistungsorientierter Vergütung im Kontext der Entgelttransparenzrichtlinie
- sowie die Rolle neuer Technologien wie Künstliche Intelligenz im HR-Management.



**Veranstaltungsleitung
in Wuppertal**
Dr. Shiva Meyer
Mitglied des
Vorstandes, ARAG SE



**Veranstaltungsleitung
in Augsburg**
Jens Müller
Personalleiter,
Stuttgarter Lebens-
versicherung a.G.

Die Neue Normalität in der Arbeitswelt: was Unternehmen heute für morgen wissen sollten

Den inhaltlichen Auftakt machte Prof. Dr. Jutta Rump, Hochschule Ludwigshafen, die mit ihrem Vortrag zur „Neuen Normalität“ die vielfältigen Transformationsdynamiken in der Arbeitswelt skizzierte. Sie betonte: Die Gleichzeitigkeit von digitaler, ökologischer und ökonomischer Transformation – bei gleichzeitigem Fachkräftemangel – fordert Unternehmen heraus, ihre Arbeitgeberstrategie neu auszurichten. Faktoren wie Partizipation, Sinnorientierung, Lernkultur und glaubwürdige Führung gewinnen weiter an Bedeutung.



Prof. Dr. Jutta Rump
Professorin,
Hochschule für Wirtschaft und
Gesellschaft Ludwigshafen



Birgit Horak
Managing Director,
MRH Trowe & Lurse GmbH

Belohnung von Leistungsträgern im Nebel der Entgelttransparenzrichtlinie

Birgit Horak, MRH Trowe & Lurse GmbH, stellte im Anschluss klar: Auch unter den verschärften Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bleibt leistungsorientierte Vergütung möglich – sofern objektive, geschlechtsneutrale Kriterien definiert, Prozesse klar dokumentiert und transparent kommuniziert werden. Die praktische Umsetzung fordert HR und Führungskräfte, bietet aber gleichzeitig neue Chancen für faire und wirksame Anreizsysteme.



Flex Work bei der SAP

Ein besonders praxisnaher Einblick kam von Dr. Manuel Schulte, SAP SE, der die Flex-Work-Strategie von SAP vorstellte. Mit einer Präsenzregelung von drei Tagen pro Woche und bis zu 30 Tagen Workation pro Jahr schafft SAP einen klaren Rahmen, der sowohl Flexibilität ermöglicht als auch den Teamzusammenhalt fördert.



Dr. Manuel Schulte
Head of People & Culture Services
Enablement, SAP SE



Prof. Dr. Christian Stummeyer
Wirtschaftswissenschaftler
und Hochschullehrer,
Technische Hochschule
Ingolstadt



Neues zum Megatrend Generative KI – das Potenzial von ChatGPT & Co. im Personalbereich

Wie moderne Technologien die Personalarbeit unterstützen können, zeigte Prof. Dr. Christian Stummeyer, Technische Hochschule Ingolstadt. Er demonstrierte live, wie mit durchdachten KI-Prompts – z. B. für Stellenanzeigen – zielgruppengerechte HR-Kommunikation automatisiert und optimiert werden kann.

Seine zentrale Botschaft: Wer KI klug einsetzt, gewinnt Geschwindigkeit und Qualität – gerade im Recruiting.

Fotos Personalleitertagung Innendienst:
© Offenblende
© Dimitri Reimer



Die Tagung machte deutlich:

Die Personalarbeit in der Versiche- rungswirtschaft steht an einem Wendepunkt.

Neue regulatorische Rahmenbedingungen, digitale Tools und veränderte Erwartungshaltungen treffen auf etablierte Strukturen – und verlangen nach strategischer Weiterentwicklung. Der Austausch im Rahmen der Tagung hat gezeigt, wie wichtig der kontinuierliche Dialog innerhalb der Branche ist.

DIVERSITY DAY

Hohes Commitment zu Diversity trotz knapper Budgets



Simone Rehbronn
Referentin, AGV

Betina Kirsch
Geschäftsführerin, AGV

Neurodivergenz, Generationencamps, Tandemführung und gelebte DEI Kultur waren die Themen des zweiten virtuellen AGV-Diversity Day am 9. Oktober mit rund 80 Teilnehmenden.

In der Podiumsdiskussion sprachen Danka Walter, Swiss Re, Emanuele Fortunato, R+V Versicherung und Nikolina Romana Milunovic, MutRepublik, unter anderem über die weiterhin hohe Bedeutung von Diversity bei teilweise knappen Budgets, „low hanging fruits“ bei der Umsetzung von kulturellen Maßnahmen – zum Beispiel Mitarbeitenden-Netzwerke, die sich selbst etablieren – und auch über die Offenheit diverser Organisationen, „andere, konservative“ Meinungen nicht zu „canceln“, sondern als Bereicherung zu akzeptieren.



Etwa 15 Prozent der Gesellschaft sind neurodivergent! ADHS, Autismus, Legasthenie und Dyskalkulie sind die häufigsten Diagnosen und erschweren es neurodivergenten Menschen, in standardisierten Arbeitsabläufen zu „funktionieren“.

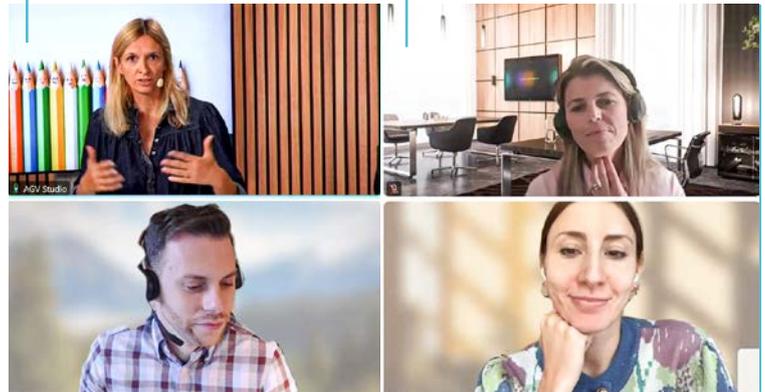
Nikolina Romana Milunovic machte in ihrem Impulsvortrag deutlich, welche Kraft das „Masking“ betroffene Mitarbeiter (oft auch Führungskräfte) koste und dass das Narrativ der „Superpower“, das den Blick auf die Stärken von neurodivergenten Menschen lenke, nicht über den Leidensdruck vieler Betroffener hinwegtäuschen solle.

Betina Kirsch
Geschäftsführerin, AGV

Emanuele Fortunato
Abteilungsleiter Omni-Level, R+V Allgemeine Versicherung AG

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

Nikolina Romana Milunovic
Geschäftsführerin, MutRepublik GmbH



Sehr eindrucksvoll waren auch die von Anastasia Vogt und Lara Müller, R+V Versicherung, vorgestellten zweitägigen Generationencamps bei der R+V, die mithilfe von Speeddatings, Impulsvorträgen und Diskussionen helfen sollen, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den unterschiedlichen Altersgenerationen besser zu verstehen. In acht Generationencamps haben bisher über 600 Mitarbeitende teilgenommen.

Maya Link und Annemarie Welling, Barmenia Versicherung, berichteten, wie sie als Abteilungsleiterinnen im Tandem einen Bereich mit 120 Mitarbeitenden und fünf Teamleitungen im Alltag organisieren. Themen wie Zuschnitt der Arbeitspakete, Findung als Tandem, gegenseitiges Updates, Aufteilung der Mitarbeiterkapazitäten und Mehrwerte wurden gemeinsam mit dem virtuellen Publikum diskutiert.



INSURWOMEN@NETWORKS

Keep Calling – wie kluges Netzwerken geht



Betina Kirsch
Geschäftsführerin, AGV

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

Julia Blank
Referentin, AGV

Prof. Dr. Simone Kauffeld
Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations-
und Sozialpsychologie an der
TU Braunschweig

INSURWOMEN@NETWORKS – Join in & share, das digitale Netzwerk für Managerinnen der Versicherungswirtschaft, wurde von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Julia Blank, Volkswirtin beim AGV, vor zweieinhalb Jahren gegründet. Es geht um den gemeinsamen Austausch mit Kolleginnen über Leadership-Themen und den Blick über den eigenen Tellerrand, um neue Perspektiven im herausfordernden Berufsalltag als Führungskraft zu gewinnen.

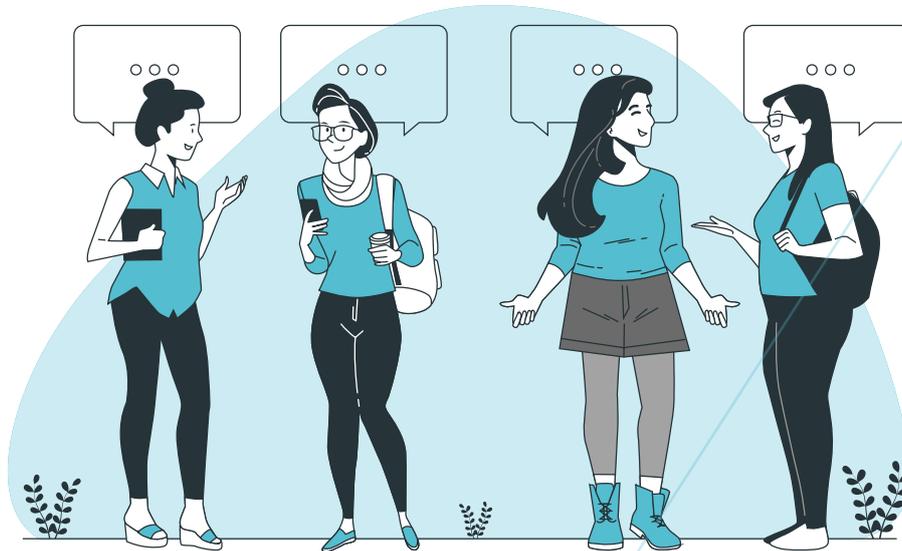
Gezielt ins obere Management netzwerken

Darum drehte sich unter anderem das fünfte Netzwerk-Event „Keep calling – wie kluges Netzwerken geht“.

Simone Kauffeld, Professorin für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig, machte deutlich, dass gute Business-Kontakte unmittelbaren Einfluss auf hochkarätige Jobs, mehr Gehalt und Beförderungen haben.

Wichtige Erkenntnisse:

- Frauen haben im Gegensatz zu Männern seltener „mächtige“ Kontakte in ihrem beruflichen Netzwerk. Sie sind hingegen auf Kollegenebene sehr gut vernetzt.
- Frauen sind auch (mehr als Männer) bedacht, nicht mehr Vorteil aus Netzwerken herauszuziehen als sie im Gegenzug einbringen können. Sie unterschätzen oft den Wert ihres eigenen Beitrags für ein Netzwerk.
- Für Frauen, die in männerdominierte Führungsebenen vordringen und Strukturen ändern wollen, lohnt es sich, männliche Allies zu finden, da Frauen, allein auf sich gestellt, gerne als „überreagierend“ wahrgenommen werden.



Eva-Miriam Böttcher, Leiterin Konzernpersonal bei der Wüstenrot & Württembergische AG und Business Coach, teilte ihre persönlichen Erfahrungen. Sie hat mehrere Leitungspositionen in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen durchlaufen und war daher naturgemäß immer eine effiziente Netzwerkerin: „Es ist wichtig, in alle Richtungen zu netzwerken – horizontal, vertikal und crossfunktional und vor allem ehrlich. Trainees von heute können der CEO von morgen sein.“

Sie empfahl, authentisch zu sein, ernsthaftes Interesse am Gegenüber zu zeigen und mutig unbekanntes Terrain zu erobern. Denn jede Person habe etwas Besonderes, das sie für Kollegen interessant mache. Das müsse nicht immer im beruflichen Kontext liegen. Tragfähige Netzwerke entstehen und gedeihen in Win-win-Situationen. Je höher man komme, desto mehr Zeit nehme auch das Netzwerken ein. 30 Prozent sei da keine unrealistische Größe. Gutes Netzwerken falle nicht vom Himmel, sei neben Spaß oft auch richtig Arbeit und erfordere eine strikte Priorisierung, wenn man zum Beispiel in Teilzeit arbeite oder sogar führe. Dabei sprach sie als „Working Mum“ mit zwei Töchtern aus persönlicher Erfahrung.

Auch bei wenig Zeit sei es immer ratsam, sich bewusst und gezielt auf wenige Formate zu konzentrieren, sei es

das regelmäßige Mittagessen mit unterschiedlichen Kontakten oder bestimmte Fachevents. Aktives Netzwerken sei auch geprägt von „Serendipity“, denn durch Spürsinn und Zufall könne oft branchenübergreifend etwas unerwartetes Neues entstehen.

Weitere spannende Facts aus der AGV-Umfrage, die den Standpunkt der Teilnehmerinnen mit Blick auf Netzwerken eingefangen hat:

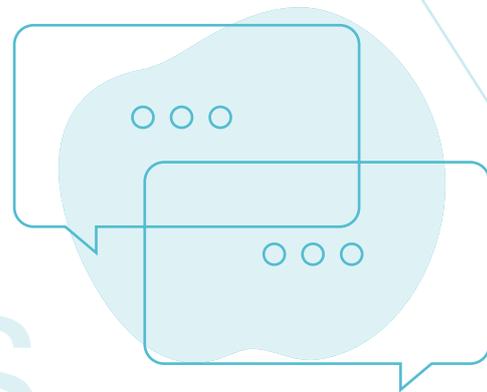
- 35 Prozent bezeichnen sich als gute Business-Netzwerkerinnen, 56 Prozent würden gerne aktiver sein und knapp 10 Prozent mögen Netzwerken nicht.
- Das hohe Zeitinvest ist der Hauptgrund für mangelndes Netzwerken.
- Die Hälfte ist gut ins obere Management vernetzt.
- 22 Prozent netzwerken strategisch und bereiten Netzwerkveranstaltungen gezielt vor. 60 Prozent sind eher ohne Agenda unterwegs.
- Knapp 60 Prozent würden wohl eine wichtige Netzwerkveranstaltung absagen, wenn spontan am nächsten Tag eine wichtige Präsentation zu halten ist.

» Ich „verkuppel“ ganz bewusst Kollegen und Sorge so für spannende Netzwerke.

» Nach einem ersten Kennenlernen mit internen Kollegen direkt einen Lunch einstellen.

» Nicht aufgeben. :-)

» Auch mal auf Veranstaltungen gehen, die nicht direkt mit dem eigenen Job zu tun haben.



TIPPS FÜR KLUGES NETZWERKEN AUS UNSERER COMMUNITY

» Üben, üben, üben.

» Oftmals kann man über LinkedIn einfach Kontakte knüpfen – leichter als innerhalb des Unternehmens.

» Präsent bleiben und auch beim Gang durch die Kantine kurz Smalltalk machen. :-)

» Mutig sein und dran bleiben. Kleines Buch mit Notizen zu den Personen, die man kennenlernt. :-)

» Netzwerken ist wichtig, damit wir nicht übersehen werden!

» Auch andere Frauen ermutigen zu netzwerken. In einem Netzwerk kann man sich gegenseitig strahlen lassen.

» Erfolg ist das Ergebnis davon, dass man zur richtigen Zeit die richtigen Leute kennt.

» Netzwerken hilft, über den eigenen Tellerrand hinaus zu gucken und kann auch viel Spaß machen.

» Mir hat geholfen, Bücher zu role models zu lesen, also über erfolgreiche, unabhängige Frauen. Das bildet in jeder Hinsicht weiter und gibt auch für Smalltalk nennenswerten Input, um interessant ins Gespräch zu kommen.

» Auch mal bei Kongressen oder in beruflichen Netzwerke Inputs geben oder Vorträge halten (außerhalb).

» Auch wenn man in einer hohen Position ist, immer weiter an sich arbeiten.

FORUM RECRUITING UND FACHKRÄFTEMANGEL

Frischer Wind fürs Recruiting – Wie die Branche heute Talente gewinnt

Das virtuelle AGV-Forum am 7. April 2025 stand ganz im Zeichen des Fachkräftemangels – und der kreativen Strategien, mit denen die Versicherungswirtschaft darauf reagiert. Unter dem Motto „Frischer Wind fürs Recruiting“ diskutierten rund 160 Teilnehmende, wie modernes Personalmarketing aussieht, das begeistert – jenseits klassischer Routinen.



Daten, Dynamik und Debeka-Spirit

Jana Kneib präsentierte, wie Recruiting systematisch weitergedacht werden kann. Ihr Ansatz verbindet datenbasiertes Controlling mit einem klar strukturierten Active Sourcing und einer markanten Arbeitgebermarke. Die Ergebnisse sprechen für sich: eine deutlich verkürzte Time-to-Hire, mehr Bewerbungen, mehr Einstellungen – und ein Recruiting-Team, das die gesamte Candidate Journey aktiv gestaltet.

Jana Kneib
Personalreferentin Recruiting,
Debeka Versicherungsgruppe

Die Beiträge machten deutlich: Recruiting ist heute weit mehr als die Verwaltung von Bewerbungen. Es ist ein strategisches Spielfeld, das neue Kompetenzen verlangt – von datengetriebenem Controlling über authentisches Employer Branding bis hin zu emotional aufgeladenen Events.



AXA: Erlebnisse statt Karrieremesse-Klischees

Florian Timmermann zeigte, wie die AXA mit multisensorischen Eventformaten gezielt Aufmerksamkeit schafft – zum Beispiel mit einer modularen „Erlebnissäule“, die das Unternehmensgefühl erlebbar macht. Zimtschnecken, Hörstationen, digitale Türspione: Was auf den ersten Blick ungewöhnlich wirkt, hat Methode – und führt zu echter Bewerberbindung.

Florian Timmermann
Head of Talent Acquisition Partner,
AXA Konzern AG



Empfehlungen, die verbinden

Miuooki Rajaguru stellte ein softwaregestütztes Mitarbeiterempfehlungsprogramm vor, das Mitarbeitende gezielt einbindet – mit Gamification-Elementen, attraktiven Prämien und konsequenter Kommunikation. Das Ergebnis: qualitativ hochwertige Bewerbungen aus dem eigenen Netzwerk und eine gestärkte Identifikation mit dem Unternehmen.

Miuooki Rajaguru
Fachreferent strategisches Recruiting,
W&W-Gruppe



Echte Maloche statt Firlefanz

Alexander Hohaus zeigte eindrucksvoll, wie datengetriebene Zielgruppenanalyse und mutige Medienwahl – von Twitch bis Tinder – die Azubigewinnung revolutionieren können. Die Ergebnisse seiner crossmedialen Kampagne: mehr Bewerbungen, mehr bestandene Online-Tests und höhere Besetzungsquote.

Alexander Hohaus
Functional Lead Employer Brand
& Erstausbildung,
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG

64
—
65



Dr. Michael Gold
Geschäftsführer, AGV

Olga Worm
Referentin, AGV

Fazit: Klasse statt Masse

Das AGV-Forum hat eines deutlich gemacht: Der „War for Talents“ ist nicht mit Standardlösungen zu gewinnen. Es braucht kreative Ansätze, Mut zur Veränderung – und die Bereitschaft, neue Wege zu gehen. Recruiting ist heute kein Pflichtprogramm mehr, sondern ein zentrales Instrument strategischer Unternehmensentwicklung.

FEEDBACK ZUR
VERANSTALTUNG

INFORMATIVE
VORTRÄGE
ABWECHLUNGSREICH
GUTE BEITRÄGE GUTE MISCHUNG
INTERESSANTE
EINBLICKE
SEHR SPANNENDE THEMEN KLASSE
SUPER FORMAT
DANKE GUTE IMPULSE
GUTE ORGA
TOLLE MODERATION
KURZWEILIG

TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

Top-Managerinnen-Konferenz

Am 12. und 13. Mai 2025 kamen zum siebten Mal die Top-Managerinnen der deutschen Versicherungswirtschaft zur AGV-Top-Managerinnen-Konferenz zusammen. Mit 190 Teilnehmerinnen war die Veranstaltung nicht nur restlos ausgebucht, sondern verzeichnete erneut einen Besucherrekord. Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, führte durch das Programm.

Networking-Dinner mit nachdenklichen Impulsen

Eröffnet wurde die Konferenz im Rahmen des Networking-Dinner von Ulrike Zeiler, Mitglied des Vorstandes der Allianz Versicherungs-AG und Vorsitzende des AGV-Branchenbeirats, mit einem Appell, in Zeiten gesellschaftlicher Spaltung und globaler Umbrüche als Führungskräfte Haltung zu zeigen und sich klar für Demokratie, Vielfalt und ein respektvolles Miteinander einzusetzen. Gerade jetzt bedarf es wertorientierte Führung, um Polarisierung entgegenzuwirken und den Zusammenhalt in Unternehmen sowie Gesellschaft zu sichern.

Diana Kinnert, Publizistin, Unternehmerin und Politikerin, sprach über „Die neue Einsamkeit: hochvernetzt aber sozial disconnected.“ Sie beleuchtete die wachsende soziale Vereinsamung in einer zunehmend digitalisierten Welt. Trotz ständiger technischer Erreichbarkeit würden echte, tiefgehende zwischenmenschliche Beziehungen seltener – mit spürbaren Folgen für gesellschaftlichen Zusammenhalt und demokratische Diskurskultur. Sie rief dazu auf, Einsamkeit als politisches und soziales Thema ernst zu nehmen und wieder stärker in echte Begegnung und Gemeinschaft zu investieren.



Ulrike Zeiler
Mitglied des Vorstandes,
Allianz Versicherungs-AG,
Vorsitzende,
AGV-Branchenbeirat



Diana Kinnert
Publizistin,
Unternehmerin,
Politikerin





Wie verändert KI unsere Wirtschaft

Der Impulsvortrag „Exponentielle Intelligenz durch KI? Greifbare Zukunftstrends und Deutschlands Rolle im globalen Wettlauf“ von Prof. Dr. Thomas Kopinski setzte einen markanten inhaltlichen Auftakt des nächsten Tages. Künstliche Intelligenz sei kein Selbstzweck – ihr Einsatz müsse von Verantwortung, klaren Zielen und kritischer Reflexion begleitet werden: wo schafft sie echten Mehrwert und wo darf der Mensch nicht aus der Entscheidung verschwinden? Kopinski betonte, dass der technologische Wandel bereits Realität sei, viele Hypes aber überschätzt würden – und dass Deutschland dringend in Kapital, Talente und den Abbau von Bürokratie investieren müsse, um im globalen KI-Wettlauf mithalten zu können.



Prof. Dr. Thomas Kopinski
Professor for Machine Learning,
Gaia Lab – AI Safety & Collective Intelligence



Daniela Rode
Mitglied der Vorstände,
SIGNAL IDUNA Gruppe

Daniela Rode zeigte in ihrem Impuls „Evolution, Revolution oder doch nur ein Hype – wie verändert GenAI die Versicherungswirtschaft?“ anhand konkreter Beispiele, wie generative KI in der Versicherungswirtschaft bereits zur Effizienzsteigerung, Automatisierung und besseren Kundenkommunikation beitrage. Sie betonte, dass Versicherer durch ihre datengetriebenen Prozesse besonders von KI profitieren können – etwa durch Wissensassistenten oder automatisierte Services. Voraussetzung für den Erfolg sei jedoch der gezielte Kompetenzaufbau, klare Governance und eine unternehmensweite Verankerung der Technologie als strategischer Hebel.





Karrieretalk mit Vorständinnen

Ein besonderes Highlight der Konferenz war der Karrieretalk „Ask me anything“ mit den vier Vorständinnen Annabritta Biederbick, Debeka Versicherungsgruppe, Dr. Lena Lindemann, ERGO Group AG, Katharina Jessel, Versicherungskammer Bayern und Claudia Tuchscherer, ADAC Versicherung AG. In einer offenen und authentischen Runde teilten sie persönliche Einblicke in ihre Karrierewege, gaben klare Impulse zur Sichtbarkeit auf dem Weg ins Top-Management und zeigten, wie unterschiedlich, aber erfolgreich diese Wege sein können. Besonders diskutiert wurden Strategien zum Umgang

mit Machtspielen – ein Thema, das viele Teilnehmerinnen bewegt, da laut der Managerinnen-Befragung 85 Prozent bereits entsprechende Erfahrungen gemacht haben.

Im Anschluss hatten die Teilnehmerinnen in einer geführten Selbstreflexion durch Barbara Bock-Walenta und Sandra Cameron, SB Leadership Partners, die Möglichkeit, persönliche Ziele, Stärken und Entwicklungswünsche zu reflektieren. In Kleingruppen wurden erste Vorhaben besprochen und Impulse für gegenseitige Unterstützung gesetzt.

ASK ME ANYTHING





#1

Künstliche
Intelligenz verstehen:
Wie KI die Zukunft
gestaltet

Prof. Dr. Thomas Kopinski,
Gaia Lab – AI Safety &
Collective Intelligence

Fünf interaktive
Meet-ups
ermöglichten
intensive
Vernetzung



#2

Anwendungs-
felder und Use Cases
von GenAI in der
Versicherungswirtschaft

Stephanie Heitmüller & Jonna Diener,
SIGNAL IDUNA Gruppe

#3

Machtspiele &
Politik im Unternehmen
durchschauen und
gekonnt manövrieren!

Barbara Bock-Walenta & Sandra Cameron,
SB Leadership Partners



#4

Was kommt
nach New Work ...?

Nadine-Aimée Bauer,
VPV Lebensversicherungs-AG &
Julia Blank, AGV



#5

Leadership im Balanceakt:
Effizienz, Wandel und mentale
Gesundheit meistern

Katrin Heigl,
Allianz Versicherungs-AG

MEET-UPS



Cathryn Clüver Ashbrook
Senior Advisor, Bertelsmann Stiftung

Keynote: Deutschland on Reset? Wohin geht unsere Reise im globalen Wettbewerb?

In ihrer Keynote „Deutschland on Reset? Wohin geht unsere Reise im globalen Wettbewerb?“ gab Cathryn Clüver Ashbrook, Senior Advisor, Bertelsmann Stiftung, einen pointierten Überblick über die geopolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen für Deutschland und Europa. Im Zentrum stand die Frage, wie Europa wirtschaftlich und sicherheitspolitisch eigenständiger werden kann – insbesondere mit Blick auf die Trump-Präsidentschaft, die die transatlantischen Beziehungen grundlegend verändert. Sie plädierte dafür, dass Deutschlands Führungsanspruch neu gedacht werden müsse – strategisch, resilient und wertebasiert – auch als Antwort auf wachsenden Populismus und Polarisierung.

In der anschließenden Fragerunde, moderiert von Betina Kirsch und Simone Rehbronn, AGV, wurden aktuelle Themen diskutiert – darunter der Ukraine-Krieg, das Verhältnis zwischen Donald Trump und Friedrich Merz sowie die Aussichten auf eine dritte Trump-Amtszeit.

Fotos Top-Managerinnen-Konferenz: © eyecatchme

70
—
71

» Eine hervorragend organisierte Veranstaltung mit spannenden Inhalten. Die Stimmung auf dieser Veranstaltung finde ich immer besonders schön und den Austausch mit den Kolleginnen sehr inspirierend. Großartig ist auch zu sehen, wie viele Frauen sich dann doch in der Branche tummeln.

» Toll war insbesondere die Atmosphäre untereinander und die Offenheit der Vorständinnen auf dem Podium, tolle Role Models.

» Top Atmosphäre, tolle Netzwerkmöglichkeit, informativ und kurzweilig

TRIPLE A

Triple A – Viel Wissen hilft viel!

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. Folgende Themen wurden behandelt:

2024

Im **Juni** wurde das Thema KI-Verordnung und ihre Relevanz für HR im Zusammenhang mit Personalmanagement und Entscheidungsprozessen besprochen.

Die Erläuterung des tariflichen Rechtsanspruchs auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 11b MTV war Thema im **Juli**.

Über die Voraussetzung der Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat wurde im **September** berichtet.



Im **November** ging es um die Inhalte des Bürokratieentlastungsgesetzes und ihre Auswirkungen auf die Personalarbeit insbesondere mit Blick auf das Nachweisgesetz. Ebenfalls im **November** wurde über den Referentenentwurf des Beschäftigtendatengesetzes berichtet, der u. a. regelt wann und wie Beschäftigtendaten verarbeitet werden dürfen.

Im **Dezember** wurden die bekanntesten (Weihnachts-) Märchen aus dem Arbeitsrecht erzählt und die häufigsten Mythen widerlegt.

2025

Der virtuelle Arbeitskampf und die digitalen Zugangsrechte der Gewerkschaften wurden unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung im März diskutiert.

Übersicht der Veranstaltungen

07.06.2024	Die KI-Verordnung – Unter der Lupe von HR	Tobias Hohenadl
04.07.2024	Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 11b MTV	Betina Kirsch
16.09.2024	Jede Stunde zählt – Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat	Dr. Sandra Kreft
04.11.2024	Bürokratieentlastungs- und Nachweisgesetz – Jetzt aber richtig!	Dr. Benjamin Heider
11.11.2024	Und immer noch ne Schippe obendrauf! – Der Referentenentwurf für ein Beschäftigtendatengesetz	Tobias Hohenadl
19.12.2024	Weihnachtsmärchen aus dem Arbeitsrecht	Dr. Sandra Kreft
12.03.2025	Virtueller Arbeitskampf und digitale Zugangsrechte	Dr. Benjamin Heider

ARBEITSRECHTSWEITERBILDUNGEN DER DVA

Mit dem Ziel, Fachwissen praxisnah zu vermitteln, boten AGV und DVA im Jahr 2024 insgesamt 32 Weiterbildungen im Bereich Arbeitsrecht an. Rund 500 Fach- und Führungskräfte sowie Betriebsratsmitglieder nutzten die Möglichkeit, sich in Präsenz- und Online-Formaten über aktuelle rechtliche Entwicklungen zu informieren.

Besonderes Interesse verzeichneten die Seminare **„Arbeitsrecht für Führungskräfte“**, **„Mitbestimmungsregelungen“**, **„Arbeitsrecht kompakt“** und **„Tarifverträge“**, die auf spezifische Anforderungen der Versicherungsbranche zugeschnitten sind.

Die Arbeitsrecht-Seminare der DVA bieten Fach- und Führungskräften fundierte Einblicke in arbeitsrechtliche Herausforderungen und deren praktische Umsetzung im Versicherungsumfeld. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren von praxisnahen Fallbeispielen und der Möglichkeit, aktuelle Fragen aus ihrem Berufsalltag zu diskutieren. Besonderer Fokus liegt auf regelmäßigen Updates zu rechtlichen Neuerungen, die den Teilnehmenden helfen, ihr praktisches Knowhow auf dem neuesten Stand zu halten.

AKTUELLE ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGENSEMINARE

- Arbeitsrecht
- Altersteilzeit
- Arbeitsverträge optimal gestalten
- Rechtssicherheit
- Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft
- Rechtsfragen im bestehenden Arbeitsverhältnis
- Betriebsverfassungsrecht II
- Besonderheiten bei der Beschäftigung von Studierenden, Werkstudierenden und Praktikanten

WEITERFÜHRENDE ARBEITSRECHT- SEMINARE:

- Mitbestimmungsregelungen
- Arbeitsrecht kompakt
- Update Arbeitsrecht
- Arbeitsrecht für Führungskräfte
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats im angestellten Außendienst
- Arbeitszeit
- Aktuelles Arbeitsrecht für Agenturen
- Arbeitsrechtliches Basiswissen für Führungskräfte



Seminarangebot für Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auch 2024 wurden wieder spezielle Schulungen für Betriebsrats- und JAV-Mitglieder angeboten. Diese, speziell auf die Versicherungswirtschaft ausgerichteten Seminare vermitteln rechtliche Grundlagen sowie praktische Strategien für die erfolgreiche Interessenvertretung.

Für das Jahr 2025 wird das Seminarprogramm weiter ausgebaut und das bewährte Konzept für Betriebsräte um das neue Format „BR Update“ ergänzt. Aufbauend auf den bestehenden Modulen „BR Basics“, „BR Advanced“ und „BR Professional“ richtet sich „BR Update“ gezielt an erfahrene Betriebsratsmitglieder. Hier erhalten sie einen umfassenden Überblick über aktuelle gesetzliche Änderungen und praxisnahe Strategien für ihre Arbeit.

Erfahrene Referentinnen und Referenten aus der Praxis sorgen für eine anschauliche und praxisnahe Vermittlung der Inhalte. Besonders geschätzt wird das interaktive Format der Veranstaltungen in Kleingruppen, das einen intensiven Austausch und praxisorientierte Diskussionen ermöglicht.



**Arbeitsrecht
Seminare 2025**



**Seminare für Betriebsrat
und JAV**

05

MAGAZIN, SERVICE, INFOS

Publikationen

Wissen und
Erfahrungen
teilen: Gute
Kommunikation
auf allen Kanälen.



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER



Illustration of a person in a red jacket and black pants standing in front of a large tablet. The tablet displays a form with several horizontal lines and a red book icon. The person is pointing at the screen with their right hand.



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 (VWV 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: 01.10.2024

➤ **Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft – Kommentar**
(Hrsg. Dr. Sebastian Hopfner)
12. Auflage 2023

➤ **Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung**
(Hrsg. Dr. Benjamin Heider, Kay Uwe Erdmann und Dr. Andreas Hofelich)
2. Auflage, vsl. 7/2025

Im Arbeitgeber-Rundschreiben (AR)

➤ **Der rechtssichere Bewerbungsprozess unter Berücksichtigung der Rechte schwerbehinderter Menschen**
Stand: 11/2024

➤ **Mobiles Arbeiten aus dem Ausland? – Was Unternehmen zur Entscheidungsfindung wissen müssen**
Stand: 04/2024

➤ **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 zehn 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.



3.800

PERSONEN ERHALTEN
VIS A VIS AUF DEM
POSTWEG

2.600

LESERINNEN UND
LESER ERHALTEN DAS
MAGAZIN PER MAIL

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.

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:







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 358 Unternehmen im AGV „zu Hause“. Die 223 tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen beschäftigen fast 90 % aller Angestellten der Versicherungsbranche. 135 Unternehmen sind nicht tarifgebunden.



Regionale Verteilung der Mitgliedsunternehmen

223 dieser 358 Unternehmen haben sich an die Flächen-tarifverträge 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.

135 dieser 358 Unternehmen sind an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe nicht gebunden, wenden sie aber überwiegend freiwillig ganz oder teilweise an. Es handelt sich hierbei um Unternehmen, die selbst keine Versicherungsunternehmen sind, der Versicherungswirtschaft aber nahestehen, und um Versicherungsunternehmen, die keine Tarifbindung wünschen.



TARIFGEBUNDENE UNTERNEHMEN (223)

STAND: 1. JUNI 2025

<p>AGI Europe S.A., Direktion für Deutschland Frankfurt am Main</p>	<p>AUXILIA Rechtsschutz- Versicherungs-AG München</p>	<p>Bayerische Hausbesitzer-Versicherungs- Gesellschaft a.G. München</p>
<p>Allianz Agrar AG München</p>	<p>AXA Group Operations Germany GmbH Köln</p>	<p>Bayerische Landesbrand- versicherung AG München</p>
<p>Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG Unterföhring</p>	<p>AXA Konzern AG Köln</p>	<p>Bayerischer Versicherungsverband Versicherungs-AG München</p>
<p>Allianz Deutschland AG München</p>	<p>AXA Krankenversicherung AG Köln</p>	<p>BAYERN-VERSICHERUNG Lebensversicherung AG München</p>
<p>Allianz Global Corporate & Specialty SE München</p>	<p>AXA Lebensversicherung AG Köln</p>	<p>BGV-Versicherung AG Karlsruhe</p>
<p>Allianz Kunde und Markt GmbH München</p>	<p>AXA Versicherung AG Köln</p>	<p>Bonnfinanz GmbH Bonn</p>
<p>Allianz Lebensversicherungs-AG Stuttgart</p>	<p>BA die Bayerische Allgemeine Versicherung AG München</p>	<p>BY die Bayerische Vorsorge Lebensversicherung a.G. München</p>
<p>Allianz ONE – Business Solutions GmbH München</p>	<p>Baloise Lebensversicherung AG Deutschland Hamburg</p>	<p>Chubb European Group SE, Direktion für Deutschland Frankfurt am Main</p>
<p>Allianz Private Krankenversicherungs-AG München</p>	<p>Baloise Sachversicherung AG Deutschland Bad Homburg</p>	<p>Compagnie Francaise d'Assurance pour le Commerce Extérieur S.A., Niederlassung in Deutschland (Coface) Mainz</p>
<p>Allianz Versicherungs-AG München</p>	<p>Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG Wuppertal</p>	<p>Concordia Krankenversicherungs-AG Hannover</p>
<p>Alte Leipziger Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit Oberursel</p>	<p>Barmenia Krankenversicherung AG Wuppertal</p>	<p>Concordia oeco Lebensversicherungs-AG Hannover</p>
<p>Alte Leipziger Versicherung AG Oberursel</p>	<p>Barmenia Versicherungen a.G. Wuppertal</p>	<p>Concordia Rechtsschutz- Leistungs-GmbH Hannover</p>
<p>ARAG Allgemeine Versicherungs-AG Düsseldorf</p>	<p>Barmenia.Gothaer Finanzholding AG Köln</p>	<p>Concordia Service GmbH Hannover</p>
<p>ARAG Krankenversicherungs-AG München</p>	<p>BavariaDirekt Versicherung AG Berlin</p>	<p>Concordia Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit Hannover</p>
<p>ARAG SE Düsseldorf</p>	<p>Bayerische Beamtenkrankenkasse AG München</p>	
<p>Atradius Kreditversicherung Niederlassung der Atradius Crédito y Caución S.A. de Seguros y Reaseguros Köln</p>		

Condor Lebensversicherungs-AG Hamburg	DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Sach- und HUK-Versicherungs- verein a.G. Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn Köln	Fahrlehrerversicherung VaG Stuttgart	HanseMerkur Allgemeine Versicherung AG Hamburg
Continental Holding AG Dortmund	DEVK Rechtsschutz- Versicherungs-AG Köln	FM Insurance Europe S.A., Niederlassung für Deutschland Frankfurt am Main	HanseMerkur Krankenversicherung AG Hamburg
Continental Krankenversicherung a.G. Dortmund	Die Haftpflichtkasse VVaG Roßdorf	Frankfurter Leben Holding GmbH & Co. KG Bad Homburg	HanseMerkur Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit Hamburg
Continental Lebensversicherung AG München	DKV Deutsche Krankenversicherung AG Köln	Gartenbau-Versicherung VVaG Wiesbaden	HanseMerkur Lebensversicherung AG Hamburg
Continental Rechtsschutz Service GmbH Dortmund	Dortmunder Lebensversicherung AG Dortmund	General Reinsurance AG Köln	HanseMerkur Reiseversicherung AG Hamburg
Continental Sachversicherung AG Dortmund	E+S Rückversicherung AG Hannover	Generali Deutschland AG München	HanseMerkur Speziale Krankenversicherung AG Hamburg
DA Deutsche Allgemeine Versicherung AG Frankfurt am Main	ERGO Beratung und Vertrieb AG Düsseldorf	GLOBALE Pensions und Service GmbH Leverkusen	HDI AG Hannover
DARAG Deutschland AG Hamburg	ERGO Group AG Düsseldorf	Gothaer Allgemeine Versicherung AG Köln	HDI Deutschland AG Köln
Debeka Krankenversicherungs- verein a.G. Koblenz	ERGO Lebensversicherung AG Hamburg	Gothaer Krankenversicherung AG Köln	HDI Global SE Hannover
Debeka Lebensversicherungs- verein a.G. Koblenz	ERGO Rechtsschutz Leistungs-GmbH Düsseldorf	Gothaer Lebensversicherung AG Köln	HDI Global Specialty Schadenregulierung GmbH Hannover
DEURAG Deutsche Rechtsschutz- Versicherung AG Wiesbaden	ERGO Reiseversicherung AG München	Gothaer Solutions GmbH Köln	HDI Global Specialty SE Hannover
Deutsche Ärzteversicherung AG Köln	ERGO Versicherung AG Düsseldorf	Grundeigentümer- Versicherung VVaG Hamburg	HDI International AG Hannover
Deutsche Rückversicherung AG Düsseldorf	Euler Hermes AG Hamburg	GVO Gegenseitigkeit Versicherung Oldenburg VVaG Bad Zwischenahn	HDI Lebensversicherung AG Köln
DEUTSCHER HEROLD AG Bonn	Euler Hermes Deutschland Niederlassung der Euler Hermes SA Hamburg	Hallesche Krankenversiche- rung auf Gegenseitigkeit Stuttgart	HDI Pensionsmanagement AG Köln
DEVK Allgemeine Versicherungs-AG Köln	EUROPA Lebensversicherung AG Köln	Hamburger Feuerkasse Versicherungs-AG Hamburg	HDI Risk Consulting GmbH Hannover
DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversi- cherungsverein a.G. Betriebliche Sozialeinrich- tung der Deutschen Bahn Köln	EUROPA Versicherung AG Köln	Hannover Rück SE Hannover	Helvetia schweizerische Lebensversicherungs-AG Frankfurt am Main
		Hannoversche Lebensversicherung AG Hannover	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

IDEAL
Vorsorge GmbH
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 Informations-
technologie GmbH
Düsseldorf

Itzehoer Rechtsschutz Union
Schadenservice GmbH
Itzehoe

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

ivv –
Informationsverarbeitung
für Versicherungen GmbH
Hannover

KSA – Kommunal
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

LPOE GmbH
Köln

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

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 AG
Kiel

Provinzial
Lebensversicherung
Hannover
Hannover

Provinzial Nord
Brandkasse AG
Kiel

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
Krankenversicherung 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	Vereinigte Tierversicherung Gesellschaft auf Gegenseitigkeit Wiesbaden	VOLKSWOHL BUND Sachversicherung AG Dortmund	Zurich Rechtsschutz-Schadensservice GmbH Köln
SV SparkassenVersicherung Lebensversicherung AG Stuttgart	Versicherer im Raum der Kirchen Krankenversicherung AG Detmold	VöV Rückversicherung KÖR Düsseldorf	Zurich Vorsorge-Beratungs- und Vertriebs GmbH Frankfurt am Main
Swiss Life AG Niederlassung für Deutschland Garching	Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG Detmold	VPV Holding AG Stuttgart	
Swiss Life Lebensversicherung SE Garching	Versicherer im Raum der Kirchen Sachversicherung AG Kassel	VPV Lebensversicherungs-AG Stuttgart	
Swiss Re Europe S.A. Niederlassung für Deutschland München	Versicherungskammer Bayern Konzern-Rückversicherung AG München	VPV Makler Service GmbH Köln	
Talanx AG Hannover	Versicherungskammer Real Estate GmbH München	VPV Service GmbH Stuttgart	
TARGO Lebensversicherung AG Hilden	VHV Allgemeine Versicherung AG Hannover	VVH Versicherungsvermittlung Hannover GmbH Hannover	
TECTA Invest GmbH München	VHV digital development GmbH Hannover	Württembergische Gemeinde-Versicherung a.G. Stuttgart	
UKV – Union Krankenversicherung AG Saarbrücken	VHV Holding SE Hannover	Württembergische Lebensversicherung AG Kornwestheim	
Union Reiseversicherung AG München	VHV solutions GmbH Hannover	Württembergische Versicherung AG Kornwestheim	
uniVersa Allgemeine Versicherung AG Nürnberg	VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G. Hannover	Wüstenrot & Württembergische AG Kornwestheim	
uniVersa Krankenversicherung a.G. Nürnberg	VKB Landesbrand Vertriebs- u. Kundenmanagement GmbH München	WWK Allgemeine Versicherung AG München	
uniVersa Lebensversicherung a.G. Nürnberg	VKBit Betrieb GmbH München	WWK Lebensversicherung a.G. München	
Verband öffentlicher Versicherer e.V. Berlin	Volkswagen Autoversicherung AG Braunschweig	XL Catlin Services SE, Direktion für Deutschland Köln	
Vereinigte Hagelversicherung VVaG Gießen	VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. Dortmund	Zürich Beteiligungs-AG (Deutschland) Holding Frankfurt am Main	
VEREINIGTE POST-VERSICHERUNG VVaG Stuttgart		Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG Köln	
		Zurich Insurance plc Niederlassung für Deutschland Frankfurt am Main	

TARIFUNGEBUNDENE UNTERNEHMEN (135)

STAND: 1. JUNI 2025

1:1 Assekuranzservice AG Augsburg	AXA Customer Care GmbH Köln	DELA Lebensversicherungen Zweigniederlassung Deutschland Düsseldorf
ADAC e.V. München	AXA Logistic Services GmbH Köln	Deutsche Assistance Versicherung AG Düsseldorf
ADAC SE München	Baden-Badener Pensionskasse VVaG Baden-Baden	DFV Deutsche Familierversicherung AG Frankfurt am Main
ADAC Versicherung AG München	BAYERISCHE VERSORGUNGSKAMMER Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden München	DIREKTE Service Management GmbH Stuttgart
AGILA Haustierversicherung AG Hannover	bbg Betriebsberatungs GmbH Bayreuth	DMB Rechtsschutz- Versicherung AG Köln
Ahorn AG Berlin	BCA AG Oberursel	DUAL Deutschland GmbH Köln
Allianz Capital & Pension Solutions GmbH Stuttgart	Berkshire Hathaway International Insurance Limited (BHIL), Niederlassung für Europa München	Element Insurance AG Berlin
Allianz Pension Partners GmbH München	Bestattungsinstitut Denk Trauerhilfe GmbH Berlin	ERGO Direkt AG Nürnberg
Allianz SE München	BüchnerBarella Holding GmbH & Co. KG Gießen	Feuersozietät Berlin Brandenburg Versicherung AG Berlin
Alte Oldenburger Krankenversicherung AG Vechta	Canada Life Assurance Europe plc Niederlassung für Deutschland Köln	Freeyou Insurance AG Legden
Ammerländer Versicherung VVaG Westerstede	CARDIF Allgemeine Versicherung Zweigniederlassung für Deutschland Gerlingen	FWU AG Grünwald
andsafe AG Münster	Careproof GmbH Köln	FWU Life Insurance Lux S.A., Niederlassung Deutschland Saarbrücken
Aon Versicherungsmakler Deutschland GmbH Hamburg	Coface Rating GmbH Mainz	Gemeinnützige Haftpflicht- Versicherungsanstalt AöR Darmstadt
ARTUS ASSEKURANZ HERRMANN Versicherungs- makler GmbH Ettlingen	Corvus Underwriting GmbH Frankfurt am Main	GET Service GmbH Hamburg
Athora Deutschland Holding GmbH & Co. KG Wiesbaden	Cosmos Versicherung AG Saarbrücken	GGW Group GmbH Hamburg
Athora Deutschland Service GmbH Wiesbaden		Gothaer Beratung und Vertriebsservice GmbH Köln

Grieneisen GBG Bestattungen GmbH Berlin	Janitos Versicherung AG Heidelberg	Medicproof GmbH Köln	OVH Holding AG Köln
GuideCom AG Münster	Kieler Rück Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Kiel	msg life central europe gmbh Ismaning	OVB Vermögensberatung AG Köln
Guy Carpenter & Company GmbH München	Landesschadenhilfe Versicherung VaG Bad Fallingbostal	MSIG Insurance Europe AG Köln	[pma:] Finanz- und Versicherungsmakler GmbH Münster
GVV Kommunalversicherung VVaG Köln	LBN Versicherungsverein a.G. (VVaG) Hannover	MVK Versicherung VVaG Karlsruhe	R+V Service Center GmbH Wiesbaden
Haftpflichtgemeinschaft Deutscher Nahverkehrs- und Versorgungsunternehmen Allgemein (HDNA) VVaG Bochum	LIGA Krankenversicherung katholischer Priester VVaG Regensburg	Neodigital Versicherung AG St. Ingbert	ROKOCO GmbH Grünwald
Heidelberger Lebensversicherung AG Heidelberg	Lippische Landesbrandversicherung AG Detmold	neue leben Lebensversicherung AG Hamburg	RVM Versicherungsmakler GmbH Eningen u. A.
Hiscox SA, Niederlassung für Deutschland München	Lippische Pensionsfonds AG Detmold	Newline Europe Versicherung AG Köln	Sedgwick Germany GmbH Düsseldorf
HUK-COBURG Asset Management GmbH Coburg	LV Bestandsservice GmbH Heidelberg	NÜRNBERGER AutoMobil Versicherungsdienst GmbH Nürnberg	SHB Allgemeine Versicherung VVaG Königswinter
Industrie-Pensions-Verein e.V. Berlin	LVM Krankenversicherungs-AG Münster	NV-Versicherungen VVaG Neuharlingsiel	SI Insurance (Europe), SA Köln
Informatik und Consulting GmbH der Lippische (ICL) Detmold	LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a.G. Münster	Öffentliche Lebensversicherung Braunschweig Braunschweig	SIGNAL IDUNA Kranken Dienstleitungs- und Servicegesellschaft mbH Hamburg
Innovation Group AG Stuttgart	LVM Lebensversicherungs-AG Münster	Öffentliche Sachversicherung Braunschweig Braunschweig	SIGNAL IDUNA Leben Dienstleitungs- und Servicegesellschaft mbH Hamburg
Innovation Group Fleet & Mobility GmbH Stuttgart	LVM Pensionsfonds-AG Münster	OSKAR SCHUNCK GmbH & Co. KG München	Skandia Lebensversicherung AG Neu-Isenburg
Innovation Group Germany GmbH Stuttgart	Markel Insurance SE München	Ostfriesische Landschaftliche Brandkasse Aurich	Skandia Portfolio Management GmbH Neu-Isenburg
Innovation Group Parts GmbH Lauchhammer	MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH München	ottonova Holding AG München	Sparkassen-Versicherung Sachsen Allgemeine Versicherung AG Dresden
InsureConnect GmbH München	MEDCOM ARTZRECHNUNGS-SERVICE GmbH Köln	ottonova Krankenversicherung AG München	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 Group
Services GmbH
Neu-Isenburg

Viridium Service
Management GmbH
Neu-Isenburg

Viridium Technology
Services 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

Co-Vorsitzender des Vorstandes
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
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

**DR. ARNE BENZIN**

Chief People and
Organization Officer
Generali Deutschland AG
München

**CHRISTOPH BOHN**

Vorsitzender der Vorstände
ALH Gruppe
Oberursel

**THOMAS BRAHM**

Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

**PATRIC FEDLMEIER**

Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes
Provinzial Holding AG
Düsseldorf

**DR. ACHIM KASSOW**

Mitglied des Vorstandes
Munich Re
München

**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

90

91

**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

**THOMAS VOIGT**

Vorsitzender des Vorstandes
VHV Holding SE
Hannover

GASTMITGLIEDER

**DR. GERRIT BÖHM**

Vorsitzender der Vorstände
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

**VOLKER BUCHEM**

Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden



GESCHÄFTSFÜHRER

Dr. Michael Gold
Betina Kirsch
Dr. Sebastian Hopfner
Dr. Michael Niebler

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
- + Umstrukturierung
- + Entgelttransparenz

TEAMASSISTENZ



BIRGIT HEROLD



ALEXANDRA KOTHMAYR



DENISE DRENK

REFERENTEN

**KATHARINA HAUSBERGER**

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

- + Lohnsteuerrecht
- + Sozialversicherungsrecht
- + Urlaubsrecht
- + Tarifliche Eingruppierung
- + Mobiles Arbeiten im Ausland
- + Internationales Sozialversicherungsrecht (Auslandsentsendung)
- + Ausbildungsrecht
- + Altersteilzeit

**TOBIAS HOHENADL LL.M.**Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

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

**DR. SANDRA KREFL**Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht

- + Betriebsverfassungsrecht
- + Kündigungsschutzrecht
- + Teilzeit und Befristung
- + Mutterschutz/Elternzeit
- + Pflegezeit/Pflegeversicherungsrecht
- + Berufsausbildungsrecht
- + Betriebliches Eingliederungsmanagement
- + Arbeitszeitrecht
- + Schwerbehindertenrecht
- + Entgeltfortzahlung
- + Unternehmensmitbestimmung
- + Urlaubsrecht

94

95

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

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

**CHRISTINA JUNGE**

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

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

**KERSTIN RÖMELT**

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

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

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 Tarifindizes

**OLGA WORM**

Diplom-Betriebswirtin (FH)

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

TEAMASSISTENZ



ANDREA BIERINGER



KATHARINA DI LIDDO



DR. STEFANIE GERHARDS



NICOLE GREBER

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
- + Entgelttransparenz
- + Arbeitsvertragsgestaltung
- + Arbeitszeitrecht
- + Urlaubsrecht
- + Altersteilzeit
- + Mutterschutz/Elternzeit
- + Europäische Sozialpolitik
- + Europäische Betriebsräte
- + Sozialer Dialog

TARIFVERHANDLUNGSKOMMISSIONEN DES VORSTANDES

INNENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich

Co-Vorsitzender des Vorstandes
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Wuppertal

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

AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich

Co-Vorsitzender des Vorstandes
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
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
Martin Geerken
Abteilungsleiter
Itzehoe Versicherung/Brandgilde
von 1691 VVaG
Itzehoe
- Süd-West
Jens Müller
Personalleiter
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart
- Bayern und Sachsen
Jens Lauber
Bereichsleiter Personal und
Transformation Konzern
Versicherungskammer Bayern
München
- 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

WEITERE MITGLIEDER**Eva-Miriam Böttcher**

Leiterin Abteilung Konzernpersonal
Wüstenrot &
Württembergische AG
Kornwestheim

Jörg Funck

Generalbevollmächtigter
Personal & Konzernservices
Provinzial Holding AG
Düsseldorf

Axel Genten

Leiter Grundsatzfragen
Generali Deutschland AG
Aachen

Jörg Geschwandtner

Leitung Arbeitsrecht und Gremien
Allianz Gruppe
Unterföhring

Thomas Görjes

Zentralbereichsleiter
ALH Gruppe
Oberursel

Olga Hupe

Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen
Hannover

Dirk Imer

Abteilungsleiter People & Culture
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Andreas Löchte

Leiter Personalmanagement
Continentale Versicherungsverbund
Dortmund

Maximilian Mende

Hauptabteilungsleiter
ARAG SE
Düsseldorf

Henrik Metzloff

Leiter Group HR
VHV Gruppe
Hannover

Jörg Probstfeld

Personalleiter
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Michael Sauerbrunn

Abteilungsleiter 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

Leiterin Personal
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Wuppertal

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

STÄNDIGER GAST**Timo Schürmann**

Leiter Vergütung
LVM Versicherungen
Münster

BRANCHENBEIRAT „WOMEN IN LEADERSHIP & CULTURE“

VORSITZENDE

Ulrike Zeiler

Mitglied des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

STELLVERTRETENDER
VORSITZENDER**Dr. Andreas Eurich**

Co-Vorsitzender des Vorstandes
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Wuppertal

MITGLIEDER

Duygu Besli

Mitglied des Vorstandes
AUXILIA
Rechtsschutz-Versicherungs-AG
München

Annabritta Biederbick

Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Eva-Miriam Böttcher

Leiterin Abteilung Konzernpersonal
Wüstenrot & Württembergische AG
Kornwestheim

Volker Buchem

Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

Cornelia Demmel

Managing Director
Global Human Resources
Hannover Rück SE
Hannover

Maike Gruhn

Co-Lead Unternehmensentwicklung
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Köln

Michael Havas

Chief Operations Officer
Viridium Holding AG
Neu-Isenburg

Dr. Katharina Höhn

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk der Deutschen
Versicherungswirtschaft (BWW) e.V.
München

Patricia Körner

Mitglied des Vorstandes
ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-AG
Düsseldorf

Sabine Krummenerl

Mitglied des Vorstandes
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Sirka Laudon

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

Dr. Shiva Meyer

Mitglied des Vorstandes
ARAG SE
Düsseldorf

Julia Palte

Mitglied des Vorstandes
Concordia Versicherungs-
Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
Hannover

Dr. Katrin Peitz

Bereichsleiterin
Kraftfahrt Schaden
Provinzial Versicherung AG
Münster

Dr. Helen Reck

Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Daniela Rode

Mitglied der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Kathrin Schaffner

Leiterin HR &
Unternehmenskommunikation
NÜRNBERGER Allgemeine
Versicherungs-AG
Nürnberg

Caroline Schlienkamp

Mitglied des Vorstandes
Talanx AG
Hannover

Claudia Tuchscherer

Vorsitzende des Vorstandes
ADAC Versicherung AG
München

Stefanie van Holt

Mitglied der Vorstände
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

Danka Walter

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

Dr. Juliane Wessels

Abteilungsleiterin Haftpflicht
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 Versicherungen
Köln

Marcus Loskant
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen
Münster

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

Daniel Thomas
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Udo Wilcsek
Mitglied des Vorstandes
ALH Gruppe
Oberursel

GAST

Alexandra Lutoshkina
Head of Advanced Analytics Claims
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**

Mitglied des Vorstandes
BarmeniaGothaer Asset
Management AG
Wuppertal

Dr. Martin-Ulrich Fetzer

Leiter Bereich Kapitalanlagen
Lebensversicherung
von 1871 a.G. München
München

Dr. Christoph Schormann

Geschäftsführer
TECTA Invest GmbH
München

GAST**Markus Denker**

Abteilungsleiter
Lebensversicherung
von 1871 a.G. München
München



Regionalausschüsse (ARA)

NORD

VORSITZENDER

Martin Geerken

Abteilungsleiter
Itzehoer Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG
Itzehoe

MITGLIEDER

Elisa Berlett

Prokuristin und Abteilungsleiterin
OKV – Ostdeutsche
Kommunalversicherung a.G.
Berlin

Anja Brauer

Leiterin HR Principles
Generali Deutschland AG
Hamburg

Marion Dreher-Struwe

Business Partner Personal
Provinzial Holding AG
Kiel

Jörg Ehser

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

Cordula Kahler

Leiterin Personal
IDEAL Lebensversicherung a.G.
Berlin

Stefanie Klose

Personalleiterin
ERGO Group AG
Hamburg

MITTE

VORSITZENDER

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
Hannover

Olga Hupe

Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen
Hannover

Claudia Mahrendorf

Bereichsleiterin Personal
WERTGARANTIE
Beteiligungen GmbH
Hannover

Maike Moorenweiser

Leiterin Human Resources
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)
Berlin

Christian Riekkel

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

NRW-NORD**VORSITZENDER****Henrik Metzloff**

Leiter Group HR
VHV Gruppe
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

Abteilungsleiter Personal
& Vertriebsqualifizierung
Öffentliche
Versicherungen Oldenburg
Oldenburg

Stephan Tocholski

Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

MITGLIEDER**Fatma Bal**

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

Anna Bendig

Head of People
Analytics & Projects
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
Continental Versicherungsverbund
Dortmund

Annette Loechelt

Stabsabteilungsleiterin
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Sarah Mütschenich

Personalreferentin
DELA Lebensversicherungen
Zweigniederlassung Deutschland
Düsseldorf

Jörg Probstfeld

Personalleiter
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Timo Schürmann

Leiter Vergütung
LVM Versicherungen
Münster

Andreas Thoiss

Abteilungsleiter Personal
Deutsche Rückversicherung AG
Düsseldorf

Claudia Venzke

Leiterin Personal
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Wuppertal

Tobias Vögele

Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Stefan Ziehr

Prokurist/Referent
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

Claudia Fahrenkrug

Abteilungsleitung
GVV KOMMUNALVERSICHERUNG
VVaG
Köln

Alexa Menneken

Abteilungsleiterin Personal
Pensions-Sicherungs-Verein
Versicherungsverein auf
Gegenseitigkeit
Köln

MITGLIEDER**Heiko Bausch**

Head of Business Partner 1
AXA Konzern AG
Köln

Marc Hoch

Leiter Personalverwaltung
Canada Life Assurance Europe plc
Niederlassung für Deutschland
Köln

Anja Nettersheim

Personal und Kultur, People
and Culture
Deutsche Rückversicherung AG
Düsseldorf

Christoph Bösing

Leiter Group People Business
Partner ampega
HDI AG
Köln

Kerstin Jägersberg

Regional HR Manager
General Reinsurance AG
Köln

Verena School

Head of Learning and Training
ERGO Group AG
Düsseldorf

Cornelia Demmel

Managing Director
Global Human Resources
Hannover Rück SE
Hannover

Jessica Jonas

Mitglied des Vorstandes
DMB Rechtsschutz-Versicherung AG
Köln

Frank Strommenger

Leiter Personalberatung
und Rekrutierung (PER1)
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Köln

Anja Dorn

HR Direktorin
ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-AG
Düsseldorf

Matthias Kroppen

Leiter Hauptabteilung Personal
DEVK Versicherungen
Köln

Nina Weigel

Personalleiterin
AXA Konzern AG
Köln

Kay Uwe Erdmann

Geschäftsführer
GLOBALE Pensions
und Service GmbH
Leverkusen

Petra Kuhlmann

Director People Management
OVB Holding AG
Köln

Petra Wergen-Krause

Personalleiterin
ROLAND Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Köln

RHEIN-MAIN, HESSEN, THÜRINGEN**VORSITZENDE****Kirsten Granzer**

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

Thomas Görges

Zentralbereichsleiter
ALH Gruppe
Oberursel

Thomas Pohl

Leiter Personal und Recht
Die Haftpflichtkasse VVaG
Roßdorf

MITGLIEDER**Kristine Alex-Müller**

Senior HR Business Partner, AVP
FM Insurance Europe S.A.,
Niederlassung für Deutschland
Frankfurt am Main

Sabine Hauschild

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

Susanne Schiffel

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

Heiko Bausch

Head of Business Partner 1
AXA Konzern AG
Köln

Dr. Jürgen Höller

Abteilungsleiter Personal
und Stabsdienste
InterRisk Versicherungs-AG
Vienna Insurance Group
Wiesbaden

Aleksandra Sesum

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

Rolf Bindhardt

Abteilungsleiter Personalwirtschaft
SV Sparkassenversicherung
Holding AG
Wiesbaden

Johannes Jares-Schurz

Abteilungsleitung
Gartenbau-Versicherung VVaG
Wiesbaden

Lara Steinberger

Leitung Personal
BüchnerBarella Holding
GmbH & Co. KG
Gießen

Nora Buchholz

Leitung Personal
Vereinigte Hagelversicherung VVaG
Gießen

Dr. Susanne Lang-Eilfort

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

Hans-Jörg Tatzel

Leiter Personal Konzepte
und Services
R+V Allgemeine
Versicherung AG
Wiesbaden

Annette Eizenheimer

Personalleiterin
Baloise Versicherungen
Bad Homburg

Marco Meenzen

Personalleiter
Frankfurter Leben Holding
GmbH & Co. KG
Bad Homburg

Tamara Fohrer

HR Director Northern
Europe Region
Coface, Niederlassung
in Deutschland
Mainz

Sandra Parobeck

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

SÜD-WEST**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

Holger Brandau

Abteilungsleiter
BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

Jürgen Brandelik

Leiter HR Operations
Süddeutsche Krankenversicherung a.G.
Fellbach

Sabrina Brenner

Personalleiterin
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

Anja Emde

Personalleiterin
Württembergische
Gemeinde-Versicherung a.G.
Stuttgart

Tamara Fohrer

HR Director Northern
Europe Region
Coface, Niederlassung
in Deutschland
Mainz

Manfred Hacker

Mitglied des Vorstandes
Fahrlehrerversicherung VaG
Stuttgart

Kerstin Hofer

Assistenz Geschäftsführung
ARTUS ASSEKURANZ HERRMANN
Versicherungsmakler GmbH
Ettlingen

Christian Kraus

Abteilungsleiter Personalwirtschaft
Mannheim (PW3)
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Mannheim

Anzhela Kuts

Vorstand Governance & HR
Neodigital Versicherung AG
St. Ingbert

Fabian Lühnsdorf

Head of HR & Culture
Janitos Versicherung AG
Heidelberg

Michael Moser

Leiter Kundenservice –
Direktion Karlsruhe
Generali Deutschland AG
Karlsruhe

Jens Neumann

Bereichsleiter Personal
INTER Krankenversicherung AG
Mannheim

Patrick Niederländer

Personalleiter
Continentale
Krankenversicherung a.G.
Mannheim

Michael Sauerbrunn

Abteilungsleiter Personal
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Stuttgart

Katrin Seßner

Chief People & Culture Officer
BNP Paribas Cardif
Gerlingen

Lothar Wagner

Abteilungsleiter Personal
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

Timo Weinz

Bereichsleiter Personalmanagement
Stuttgart
Alte Leipziger Versicherung AG
Oberursel

BAYERN UND SACHSEN**VORSITZENDER****Jens Lauber**

Bereichsleiter Personal
und Transformation Konzern
Versicherungskammer Bayern
München

Susan Hickmann

Abteilungsleiterin
Personalmanagement
Sparkassen-Versicherungen Sachsen
Dresden

MITGLIEDER**Andrea Achhammer**

Fachbereichsleitung Personal
und Partner
Münchener Verein
Versicherungsgruppe
München

Dr. Thomas Hösl

Abteilungsleiter
Human Resources KV
ARAG Krankenversicherungs-AG
München

Anja Brauer

Leiterin HR Principles
Generali Deutschland AG
Hamburg

Dirk Imer

Abteilungsleiter People & Culture
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Jochen Göß

Personalberater
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

Thomas Krüer

Leiter Personal
Lebensversicherung
von 1871 a.G. München
München

Ute-Inken Grund

HR-Managerin
Markel Insurance SE
München

Dr. Rupert Lindermayr

Personalleiter
msg life central europe gmbh
München

Julia Heinze

HR Director
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

Nathalie Ludwig

Abteilungsleiterin | Prokuristin
1:1 Assekuranzservice AG
Augsburg

Kathrin Heydt

Head of HR Business Partner,
Head of Diversity, Equity & Inclusion
AXA Konzern AG
Köln

Lars Moormann

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

Uwe Müller

Personalleiter
uniVersa Lebensversicherung a.G.
Nürnberg

Alexander Müller-Benz

Head of People & Culture
die Bayerische
München

Christian Riekel

Personalleiter
AXA Konzern AG
Hamburg

Britta Rottmann

Abteilungsleitung Personal
AUXILIA
Rechtsschutz-Versicherungs-AG
München

Norbert Sauer

Leiter Personalmanagement
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 Lebensversicherung SE
Garching

Jürgen Urnauer

Personalleiter
ECCLESIA Holding GmbH
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

Dr. Thilo Schumacher

Vorsitzender des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

Dr. Melanie Kramp-Gerstner

Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG
München

Torsten Uhlig

Mitglied der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

MITGLIEDER

Ralf Berndt

Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart

Peter Bochnia

Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen
Münster

Ulrich Christmann

Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland
Köln

Stefan Gronbach

Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Zeliha Hanning

Vorsitzende des Vorstandes
Württembergische Versicherung AG
Kornwestheim

Jens Hasselbacher

Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

Andreas Kanning

Vorsitzender des Vorstandes
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
München

Frank Lamsfuß

Mitglied des Vorstandes
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Wuppertal

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

Stefanie Schlick

Vorsitzende des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen Sachsen
Dresden

Nina Schmal

Mitglied des Vorstandes
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Paul Stein

Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Stefanie van Holt

Mitglied der Vorstände
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen
Dortmund

Dr. Oliver Wilmes

Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Deutschland AG
Düsseldorf

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sebastian Hopfner

Dr. Michael Niebler

PROGRAMMKOMMISSION JAHRESTAGUNG PERSONALVORSTÄNDE

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich

Co-Vorsitzender des Vorstandes

Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Wuppertal

MITGLIEDER

Thomas Brahm

Vorsitzender der Vorstände

Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz**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 der Vorstände

HUK-COBURG
Versicherungsgruppe
Coburg**Dietmar Scheel**

Mitglied der Vorstände

DEVK Versicherungen
Köln**Dr. Gerhard Schmitz**

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

Birgit Ehrenfried

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

Martin Geerken

Abteilungsleiter
Itzehoer Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG
Itzehoe

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

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

Arne Eggers

Abteilungsleiter
Partnermanagement
HanseMerkur
Hamburg

Dr. Katharina Höhn

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk der Deutschen
Versicherungswirtschaft (BWW) 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-/Bausparkassenau-
ßendienst 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
Itzehoe Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG
Itzehoe

Stefanie van Holt

Mitglied der Vorstände
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

Dr. Thomas Vogeno

Abteilungsleiter Personal Vertrieb
Vertragsmanagement
ERGO Group AG
Düsseldorf

Lukas Wiebe

Teamleiter Organisationssteuerung
Zurich Gruppe Deutschland
Köln

Klas Wienands

Referent
Generali Deutschland AG
Köln

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Tobias Hohenadl

Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)

PRÄSIDIUM

VIZEPRÄSIDENT

Dr. Andreas Eurich

Co-Vorsitzender des Vorstandes
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Wuppertal

VORSTAND

Dr. Andreas Eurich

Co-Vorsitzender des Vorstandes
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
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
(GEMEINSAM MIT BDI)****Dr. Katharina Höhn**
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Berufsbildungswerk der Deutschen
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.
München**AUSSCHUSS HAUSHALT
UND RECHNUNGSPRÜFUNG****Dr. h. c. Josef Beutelmann**
Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender
BarmeniaGothaer 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**Simone Rehbronn**
Referentin des AGV
München**Kerstin Römelt**
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****Stefanie Schlick**

Vorsitzende des Vorstandes
Sparkassen-Versicherungen Sachsen
Dresden

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

VORSTAND

MITGLIED

Eberhard Sautter

Vorsitzender der Vorstände
HanseMercur
Hamburg

VEREINIGUNG DER HESSISCHEN UNTERNEHMERVERBÄNDE 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

Co-Vorsitzender des Vorstandes
Barmenia.Gothaer Finanzholding AG
Köln

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

VORSTAND

MITGLIED

Thomas Brahm

Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

UNTERNEHMENSVERBÄNDE BERLIN-BRANDENBURG E.V. (UVB)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Maximilian Beck

Vorsitzender des Vorstandes
IDEAL Lebensversicherung a.G.
Berlin

UNTERNEHMERVERBÄNDE NIEDERSACHSEN E.V. (UVN)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Dr. Ulrich Knemeyer
Vorsitzender der Vorstände
VGH Versicherungen
Hannover

VORSTAND

MITGLIED

Marc Knackstedt
Vorsitzender der Vorstände
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

STELLVERTRETENDES MITGLIED

Ilka Houben

Leiterin Altersvorsorge
und Rentenpolitik
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)
Berlin

Dr. Jörg Freiherr Frank von Fürstenwerth

Berlin

VERTRETERVERSAMMLUNG

ORDENTLICHES MITGLIED

Christoph Wendlandt

Abteilungsleiter Kundenservice
und Riester
Allianz Lebensversicherungs-AG
Berlin

VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

VORSTAND

MITGLIED

Antonia Aschendorf

Hamburg

VERTRETERVERSAMMLUNG

ORDENTLICHE MITGLIEDER

STELLVERTRETENDE MITGLIEDER

Dr. Michael Gold

Geschäftsführer des AGV
München

Cordula Kahler

Leiterin Personal
IDEAL Lebensversicherung a.G.
Berlin

Dr. Olaf Kirschnek

Dresden

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)

VIZEPRÄSIDENT

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-Dethlefsen
Bundesfachbereichsleiter
und Bundesvorstandsmitglied
Berlin



Martina Grundler
Leiterin der Bundesfachgruppe
Versicherungen
Berlin

BADEN-WÜRTTEMBERG

Martina Hillecke

VPV Allgemeine Versicherungs-AG

Heike Landes

Württembergische Versicherung AG

Frank Weber

Württembergische Versicherung AG

BAYERN

Cansu Cinar

Versicherungskammer 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

DBV-MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION



Ute Beese

Verhandlungsführerin
DBV Gewerkschaft
der Finanzdienstleister

Jan Hendrik Liebers

Gothaer Versicherungen

Verena Niemann

Provinzial Versicherung AG

Richard Peters

Württembergische Versicherung AG

Susanne Terhoeven

ITERGO Informationstechnologie
GmbH

SACHSEN, SACHSEN-ANHALT, THÜRINGEN

Mandy Müller

Debeka Versicherungsgruppe

Tristan Felgentreff

Allianz Versicherungs-AG

Ünver Hornung

stellv. Verhandlungsführer
Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG

Nicolé Benzlinger-Henzler

Württembergische
Versicherung AG

Michael Westphal

Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG

Peter Forster

NÜRNBERGER
Allgemeine Versicherungs-AG

Ina Pabst

NÜRNBERGER Versicherung

Dietmar Pelka

NÜRNBERGER
Allgemeine Versicherungs-AG

Matthias Rottwinkel

Gothaer
Krankenversicherung AG

Andreas Schmied

Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG

Oliver Popp

DBV Gewerkschaft
der Finanzdienstleister

Wolfgang Ermann

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 nahe stehen, 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 Mitglieder-

versammlung 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.



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 2025



AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland e.V.

Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 922001-0
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de