



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER



2025 // 2026

Geschäfts- bericht

Nach mehreren Jahren des Abschwungs in Deutschland hat im vergangenen Jahr eine vorsichtige wirtschaftliche Erholung begonnen, die durch den Energiepreisschock aufgrund des Iran-Krieges erneut ausgebremst wurde. Gleichzeitig beschleunigen Digitalisierung und Künstliche Intelligenz den strukturellen Wandel von Wirtschaft und Arbeitswelt erheblich.

Die Versicherungswirtschaft zeigt sich in diesem schwierigen Umfeld weiterhin robust. Über alle Sparten hinweg stiegen die Beitragseinnahmen in 2025 um 6,6 % auf 254 Milliarden Euro. Für das laufende Jahr 2026 rechnet der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) mit einem Beitragswachstum von 4,7 %.

Die Tarifabschlüsse für den Innendienst 2025 und den angestellten Außendienst 2026 standen im Mittelpunkt unserer tarifpolitischen Arbeit. Für die rund 183.000 Innendienstbeschäftigten wurde ein Abschluss mit einer Laufzeit bis 31. Mai 2027 vereinbart, die Tarifgehälter steigen in zwei Stufen um 5,0 % und 3,3 %. Für den angestellten Außendienst wurde ein Abschluss mit einer Laufzeit bis Ende April 2028 erzielt, die Mindesteinkommen werden ebenfalls in zwei Stufen um 4,5 % und 3,0 % angehoben. Beide Abschlüsse schaffen in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten Planungssicherheit für mehr als zwei Jahre.

Die Jubiläumsfeier zum 75-jährigen Bestehen des AGV zählte zu den Höhepunkten des Jahres 2025. Unter den 120 Gästen: die Personalvorstände der Branche, die Mitglieder des Präsidiums des GDV, Delegationen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und des Deutschen Bankangestellten-Verbandes sowie Vertreter der mit dem AGV eng verbundenen Verbände. Deutlich wurde, die Sozialpartnerschaft in der deutschen Versicherungswirtschaft lebt. Und die Assekuranz ist eine gute, verlässliche Arbeitgeberin.

Die Vernetzung der Mitgliedsunternehmen bleibt eine zentrale Aufgabe des AGV. Mit Präsenz- und Digitalformaten fördert der Verband weiterhin umfassend den fachlichen Austausch zu aktuellen arbeits- und personalpolitischen Herausforderungen. Aus aktuellem Anlass organisierte der AGV im April 2026 erstmals einen digitalen Branchenaustausch zur „Zivil-Militärischen Zusammenarbeit“ mit Fokus auf Resilienz und Krisenvorsorge.

Der vorliegende Geschäftsbericht informiert umfassend über die Aktivitäten des Verbandes im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025/2026. Wir bedanken uns herzlich bei unseren Mitgliedsunternehmen für die konstruktive Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen.



München, Juni 2026

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied



01

TARIFPOLITIK

- 06 Tarifabschluss Innendienst
- 08 Tarifabschluss Außendienst

02

EUROPA

- 12 AGV-Bericht aus Brüssel



03

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

- 18 Versicherungsstandorte
- 19 Beschäftigtengruppe und Frauenanteile
- 20 Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit, Teilzeitquoten
- 21 Qualifikation der Mitarbeitenden, Fluktuation und Fehlzeiten im Innendienst
- 22 Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft
- 23 Broschüre „Sozialstatistische Daten“



04

VERANSTALTUNGEN

- 26 Veranstaltungskalender 2025/2026
- 28 75-Jahr-Feier
- 38 Mitgliederversammlung
- 42 Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“
- 46 Gesundheitsforum
- 54 Jahresauftaktveranstaltung
- 64 Personalmanagement Konferenz Außendienst
- 70 Personalmanagement Konferenz Innendienst
- 74 Diversity Day
- 76 INSURWOMEN@ NETWORKS
- 80 Forum Recruiting und Fachkräftemangel
- 84 WorkVision
- 88 Zivilverteidigung – Zivil-Militärische Zusammenarbeit
- 92 Triple A
- 93 Arbeitsrechtsweiterbildungen der DVA

05

PUBLIKATIONEN

- 96 75 Jahre AGV
- 100 Publikationen des AGV
- 102 Das Verbandsmagazin vis a vis
- 103 Die Versicherer als Arbeitgeber



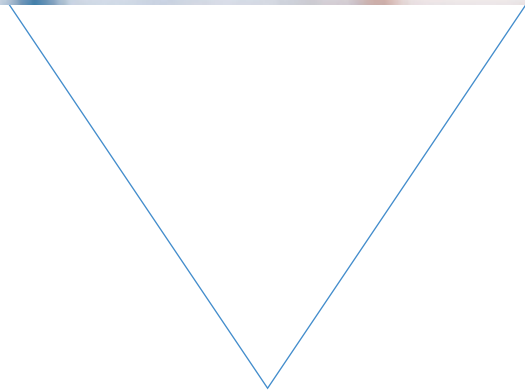
06

VERBANDSORGANISATION

- 106 Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen
- 107 Mitgliederverzeichnis
- 114 Vorstand
- 116 Geschäftsführung und das AGV-Team
- 122 Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes
- 123 Ausschüsse und Kommissionen
- 130 Regionalausschüsse (ARA)
- 138 Programmkommissionen
- 141 Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen
- 147 Soziale Selbstverwaltung
- 150 Gewerkschaften
- 152 Satzung



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





01

TARIFABSCHLÜSSE

Tarifpolitik



TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifabschluss Innendienst 2025 · 2026 · 2027

Am 4. Juli 2025 konnten sich die Tarifvertragsparteien der deutschen Versicherungswirtschaft – der AGV, die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Deutsche Bankangestellten-Verband e.V. (DBV) – in der vierten Runde auf einen Tarifabschluss für die rund 183.000 Innendienst-Angestellten (einschließlich der Auszubildenden) der Branche mit folgenden Eckpunkten verständigen:

- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 26 Monate (vom 1. April 2025 bis 31. Mai 2027).
- Die Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) werden ab 1. August 2025 um 5,0 %, mindestens um 200 €, und ab 1. September 2026 um 3,3 % linear erhöht.
- Die Gehaltsgruppen A und B werden strukturell verändert und hierbei die Gehaltsgruppe A und die beiden ersten Berufsjahresstufen der Gehaltsgruppe B über die Regelung für die allgemeinen Gehaltsgruppen hinaus erhöht. Die Gehaltsgruppe B gliedert sich künftig nur noch in zwei Stufen, nämlich eine bis zum dritten Berufsjahr, die andere ab dem vierten Berufsjahr.
- Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um 150 € ab 1. August 2025 und um 100 € ab 1. September 2026.
- Verlängerung der Altersteilzeitabkommen für den Innendienst und für den organisierenden Werbeaußendienst – das heißt ohne Rechtsanspruch – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Verlängerung des sogenannten 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 Tarifvertrags „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.

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 26 Monaten liegt bei **5,48 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,36 %**.

Die tariflichen Personalkosten für die Innendienst-Angestellten stiegen durch den letzten Tarifabschluss vom 3. Dezember 2022 im Jahr 2025 bereits um 0,46 %, da die letzte lineare Erhöhung aus dem Tarifabschluss von 2022 erst am 1. September 2024 erfolgt war. Durch die lineare Erhöhung ab 1. August 2025 steigt die Belastung nun in diesem Jahr gegenüber dem Vorjahr auf 2,68 %.

Im Jahre 2026 steigen die tariflichen Personalkosten um 4,02 % gegenüber dem Jahr 2025. Die Vorbelastung für das Jahr 2027 beträgt 2,08 %. Wie sich diese Belastung erhöht, hängt von dem folgenden Tarifvertrag ab.



www.agv-vers.de/tarifvertraege



Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

Deniz Kuyubasi
ver.di-Verhandlungsführerin

TARIFVERHANDLUNGEN

Tarifabschluss Außendienst 2026 · 2027 · 2028

Am 30. April 2026 verhandelten die Tarifvertragsparteien der deutschen Versicherungswirtschaft – der AGV, die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Deutsche Bankangestellten-Verband e.V. (DBV) in Wuppertal einen neuen Tarifvertrag für die rund 30.000 Arbeitnehmer im Angestellten Außendienst. Der Abschluss beinhaltet die folgenden Eckpunkte:

- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 26 Monate (1. März 2026 bis 30. April 2028).
- 8 „Null-Monate“ (März bis Oktober 2026).
- Anhebung der Mindesteinkommenssätze des § 3 Ziff. 1 GTV ab 1. November 2026:
 - Die sog. Stufe 2 des Mindesteinkommens (Angestellte des Werbeaußendienstes ab dem dritten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit) wird auf die Höhe der Stufe 1 angehoben. Damit kommt es nach zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit nicht mehr zu einer Absenkung des monatlichen tariflichen Mindesteinkommens, womit die Tarifvertragsparteien – wie viele andere Tarifbereiche auch – insbesondere auf den zuletzt stark gestiegenen gesetzlichen Mindestlohn reagieren. Die Differenzierung nach Unternehmenszugehörigkeit bleibt aber bei den tariflichen Sonderzahlungen aufrechterhalten.
 - Anhebung des tariflichen Mindesteinkommens für die Angestellten des akquirierenden Außendienstes gemäß § 3 Ziff. 1 GTV um 4,50 % ab 1. November 2026 und um 2,99 % ab 1. November 2027.
 - Anhebung des tariflichen Mindesteinkommens für die Angestellten des organisierenden Außendienstes gemäß § 3 Ziff. 2 GTV um 4,50 % ab 1. November 2026 und um 3,01 % ab 1. November 2027.
- Anhebung des unverrechenbaren Mindesteinkommensanteils für den organisierenden Außendienst nach § 19 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV um 4,35 % ab 1. November 2026 und um 3,00 % ab 1. November 2027.
- Die Sozialzulagen gem. § 4 Ziff. 2 GTV werden wie folgt angehoben:
 - ohne unterhaltsberechtigten Kinder ab 1. November 2026 um 10,87 %
 - mit einem unterhaltsberechtigten Kind ab 1. November 2026 um 10,71 %
 - mit zwei unterhaltsberechtigten Kindern ab 1. November 2026 um 10,61 %
 - mit drei und mehr unterhaltsberechtigten Kindern ab 1. November 2026 um 10,39 %
 - Die Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sozialzulage gem. § 19 Ziff. 2 MTV wird um 4,39 % ab 1. November 2026 und um 2,95 % ab 1. November 2027 angehoben.
- Anhebung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sonderzahlungen gemäß §§ 19 Ziff. 5 MTV und 22 Ziff. 3 MTV um 4,45 % ab 1. November 2026 und um 3,01 % ab 1. November 2027.
- Anhebung der Höchstbeträge der Sonderzahlung gemäß § 19 Ziff. 5 MTV um 4,56 % (vor zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) bzw. 4,42 % (nach zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) bzw. 4,46 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2026 sowie um 2,83 % (vor zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) bzw. 3,00 % (nach zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) bzw. 3,00 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2027.
- Anhebung der Höchstbeträge der Sonderzahlung gemäß § 22 Ziff. 3 MTV um 4,49 % (vor zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) bzw. 4,45 % (nach zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) bzw. 4,47 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2026 sowie um 2,87 % (vor zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) bzw. 2,84 % (nach zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) bzw. 3,02 % (organisierender Werbeaußendienst) ab 1. November 2027.
- Anhebung des Höchstbetrages des Provisionsausgleichs für Eigengeschäfte pro tariflichem Urlaubstag gemäß § 22 Ziff. 2 Abs. 2 MTV um € 15,00 (= 4,05 %) ab 1. November 2026 und um € 10,00 (= 2,60 %) ab 1. November 2027.
- Anhebung der Krankenzulage/-beihilfe gemäß § 21 Ziff. 2 MTV um 4,45 % ab 1. November 2026 und um 2,98 % ab 1. November 2027.
- Anhebung der Hinterbliebenenbezüge gemäß § 21 Ziff. 4 MTV um 4,47 % ab 1. November 2026 und um 2,96 % ab 1. November 2027.
- Verlängerung des Altersteilzeitabkommens Außendienst bis 31. Dezember 2028 zu unveränderten Bedingungen.
- Verhandlungsverpflichtung: Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis Dezember 2026 Verhandlungen über die Änderung der Bemessungsgrundlage für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 21 Ziff. 5 MTV aufzunehmen.



02

BERICHT UND
SOZIALER DIALOG

Europa





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

AGV-BERICHT AUS BRÜSSEL

Europa zwischen Entlastung und Regulierung

Die Europäische Union setzte im Berichtszeitraum einerseits auf Vereinfachung, bereitete andererseits aber bereits neue arbeits- und sozialpolitische Eingriffe vor.

Im Berichtszeitraum zeichneten sich in der europäischen Arbeits- und Sozialpolitik neue Schwerpunkte ab. Nach Jahren wachsender Regulierung rückten auf europäischer Ebene stärker Fragen der Wettbewerbsfähigkeit, der Fachkräftesicherung und der praktischen Umsetzbarkeit von Vorgaben in den Vordergrund. Gleichzeitig blieb der politische Anspruch bestehen, die Transformation der Arbeitswelt – insbesondere mit Blick auf Digitalisierung, Mobilität und soziale Absicherung – enger europäisch zu begleiten.

Ein sichtbares Signal für den politischen Willen zur Entlastung ging von den Anpassungen im Bereich Nachhaltigkeitsberichterstattung und Lieferkettensorgfalt aus. Mit dem **Omnibus-I-Paket** wurden Fristen verschoben, Anwendungsbereiche enger gefasst und einzelne Pflichten entschärft. Flankiert wurde dies durch die Überarbeitung der europäischen **Nachhaltigkeitsberichtsstandards**. Die Europäische Kommission unterstrich damit die erkennbare Tendenz, Regulierung stärker an Umsetzbarkeit und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit auszurichten. Von größerer strategischer Tragweite war die von der Europäischen Kommission vorgelegte „**Quality Jobs Roadmap**“. Sie markiert den Einstieg in eine neue arbeits- und sozialpolitische Agenda, in der Themen wie Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz, algorithmisches Management,

Telearbeit, Arbeitsschutz, Unterauftragsvergabe und die Rolle der Sozialpartner zusammengeführt werden. Damit deutete sich an, dass die Europäische Union die künftige Ausgestaltung der Arbeitswelt enger politisch begleiten und regulatorisch rahmen will. Aus Unternehmenssicht ist dabei besonders bedeutsam, dass neue Vorhaben auf Feldern entstehen, die bereits heute durch umfangreiche europäische Vorgaben geprägt sind.

Besondere Aufmerksamkeit verdient in diesem Zusammenhang die Debatte über **Künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz**. Das Europäische Parlament formulierte hierzu weitreichende Erwartungen an Transparenz, menschliche Kontrolle und Schutzvorkehrungen. Auch wenn ein konkreter Gesetzesvorschlag bislang nicht vorgelegt wurde, war die politische Richtung klar: Der Einsatz digitaler Systeme im Arbeitskontext soll künftig enger begleitet werden. Dies gewinnt zusätzlich an Gewicht, weil datenbasierte Prozesse, Automatisierung und digitale Arbeitsformen die moderne Arbeitswelt bereits heute prägen und künftig weiter an Gewicht gewinnen.

Hinzu kamen weitere Vorhaben mit unmittelbarer Relevanz für die betriebliche Praxis. Die Reform der **Richtlinie über Europäische Betriebsräte** stärkt den Einfluss der Arbeitnehmerseite bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten und geht aus Unternehmenssicht mit zusätzlichen rechtlichen und organisatorischen Anforderungen einher. Parallel dazu wurde die Diskussion über **Telearbeit** und ein mögliches **Recht auf Nichterreichbarkeit** weitergeführt. Eine weitreichende Regulierung in diesem Bereich wäre auch in diesem Bereich kritisch zu bewerten, weil sie betriebliche Spielräume weiter einengen könnte.

Von anhaltender Wichtigkeit blieb zudem die Frage der **grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität**.

Positiv war, dass die Europäische Union die Digitalisierung administrativer Verfahren vorantreibt, etwa mit einer einheitlichen digitalen Entsendemeldung und weiteren Vereinfachungen im Mobilitätsbereich. Zugleich bleibt offen, ob daraus tatsächlich spürbare Entlastungen für Unternehmen erwachsen oder ob neue administrative Anforderungen hinzutreten. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die Bemühungen, die Fachkräftesicherung über erleichterte Zuwanderung und europäische Talentinstrumente besser zu unterstützen.

Kein Entlastungssignal ging dagegen von der neuen **EU-Gleichstellungsstrategie 2026–2030** aus. Zwar ordnete die Kommission darin verschiedene gleichstellungspolitische Vorhaben neu, ein Einsehen mit Blick auf die erhebliche Bürokratielast der **Europäischen Entgelttransparenzrichtlinie** war jedoch nicht erkennbar. Statt eine Überarbeitung oder Entschlackung der Richtlinie in Aussicht zu stellen, konzentriert sich die Strategie auf Unterstützungsinstrumente für deren Umsetzung. Aus Unternehmenssicht ist dies unbefriedigend, weil ein besonders aufwändiges Regulierungsvorhaben im Personalbereich politisch bestätigt, nicht aber praxistauglicher ausgestaltet wird.

Insgesamt ergab sich damit nicht der Eindruck eines klaren Politikwechsels, sondern einer Neujustierung mit offenem Ausgang. Entlastende Ansätze stehen neben neuen Regulierungsvorhaben, deren Folgen für Unternehmen zum Teil erheblich sein können. Entscheidend wird sein, ob die Europäische Union den Anspruch auf Vereinfachung tatsächlich einlöst oder ob neue Detailvorgaben in zentralen Bereichen der Arbeitswelt wieder relativieren.



Über die regulatorischen Entwicklungen hinaus setzte auch der europäische sektorale soziale Dialog in der Versicherungswirtschaft im Berichtszeitraum einen wichtigen Akzent. Die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft – InsuranceEurope, BIPAR, AMICE und UNI Finance Europa – unterzeichneten am 12. März 2026 eine Gemeinsame **Erklärung zur Attraktivität der Versicherungsarbeitgeber in Europa**. Nach rund zwei Jahren intensiver Verhandlungen war das ein starkes Signal: Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite zeigen gemeinsam, dass der soziale Dialog in der Versicherungsbranche zu tragfähigen Ergebnissen führt.

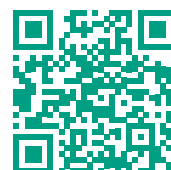
Die Erklärung unterstreicht die Bedeutung des Sektors für Gesellschaft und Wirtschaft und formuliert zugleich, worauf es für attraktive, zukunftsfähige Arbeitsplätze ankommt: gute Arbeitsbedingungen, moderne Arbeitsformen und Work-Life-Balance, Weiterbildung und Karrierewege, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sowie eine verantwortungsvolle, nachhaltige und innovative Arbeitswelt einschließlich eines verantwortungsvollen Umgangs mit KI und digitalen Instrumenten.

Dr. Sebastian Hopfner
Vorsitzender der Plattform für den sozialen Dialog,
Insurance Europe

Michael Budolfson
Präsident,
UNI Europa Finance



Die Gesamterklärung findet sich auf der AGV Homepage unter:



www.agv-vers.de/europa



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



03

DATEN, ZAHLEN, FAKTEN

Sozial- statistische Daten

Beschäftigte in der Versicherungsbranche

Versicherungsstandorte



Die größten Versicherungsstandorte¹

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Versicherungsunternehmen und dem -vermittlergewerbe

¹ inklusive Unterföhring bei München
Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV

Beschäftigtengruppe

Beschäftigte in den
Versicherungsunternehmen

AUSSENDIENST
ANGESTELLTE

14 %
29.600

5 %
11.700

AUSZUBILDENDE

81 %
174.300

INNENDIENST
ANGESTELLTE

GESAMT-
BELEGSCHAFT

215.600

Quelle: AGV; Erhebung über
die Entwicklung der Zahl der
Arbeitnehmer 2025

STICHTAG 31.12.2025

Frauenanteile

Frauenanteil der Gesamtbelegschaft

FRAUEN **49 %** **51 %** MÄNNER

Innendienst

FRAUEN
54 %

MÄNNER
46 %

Außendienst

FRAUEN
25 %

MÄNNER
75 %

Auszubildende

FRAUEN
40 %

MÄNNER
60 %

Weibliche Führungskräfte im Innendienst



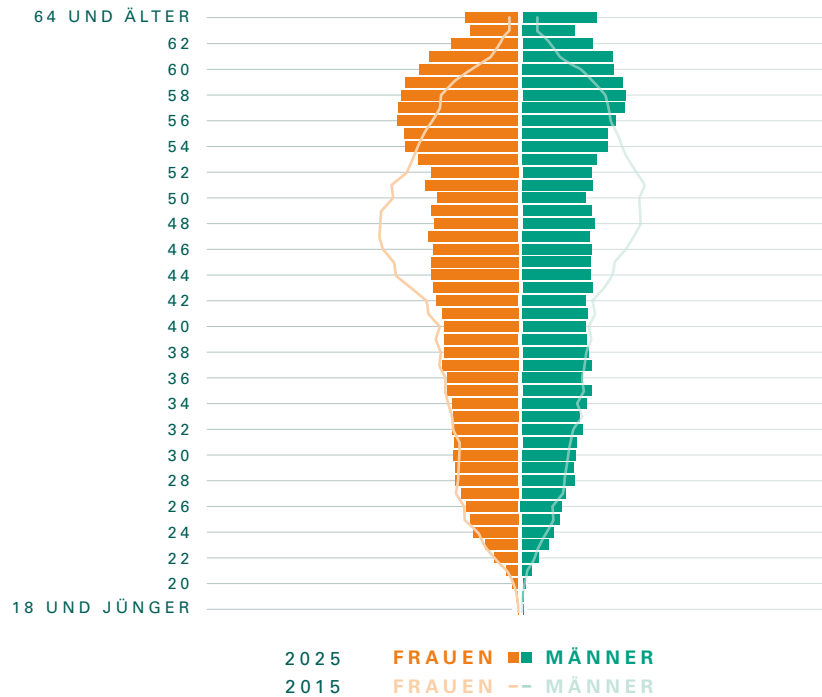
F1: 1. Führungsebene unter dem Vorstand usw.

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2025

STICHTAG 31.12.2025

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

Altersstruktur im Innendienst (ohne Auszubildende)



Alter



Innendienst
(ohne Auszubildende)

Männer

46

Frauen

45

Gesamt

45

Außendienst

46

42

45

Betriebszugehörigkeit



Innendienst
(ohne Auszubildende)

Männer

16

Frauen

18

Gesamt

17

Außendienst

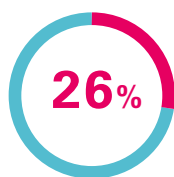
15

12

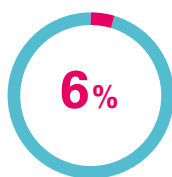
14

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2025

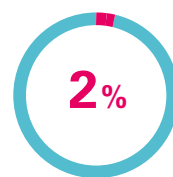
Teilzeitquoten



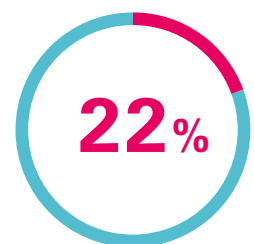
Innendienst



Außendienst



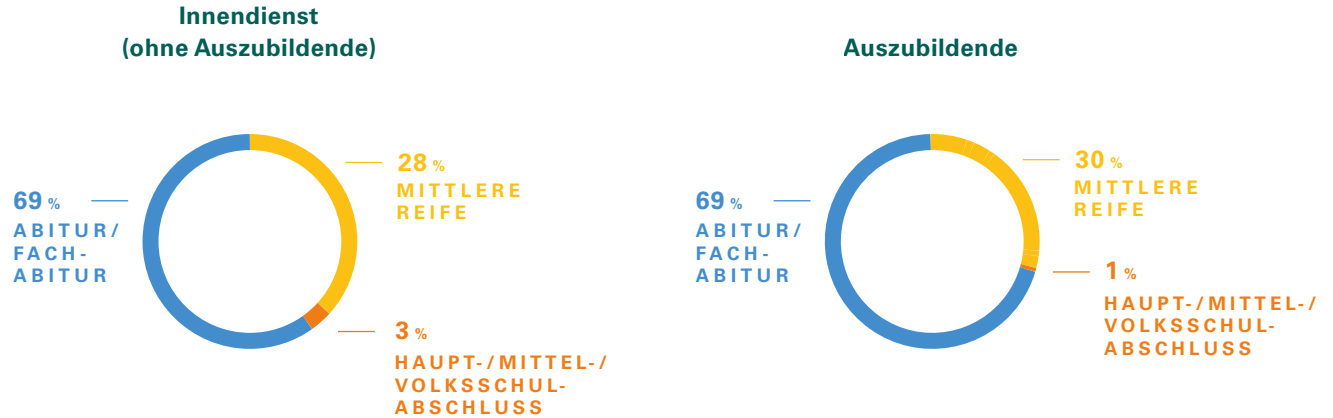
Auszubildende



Gesamtbelegschaft

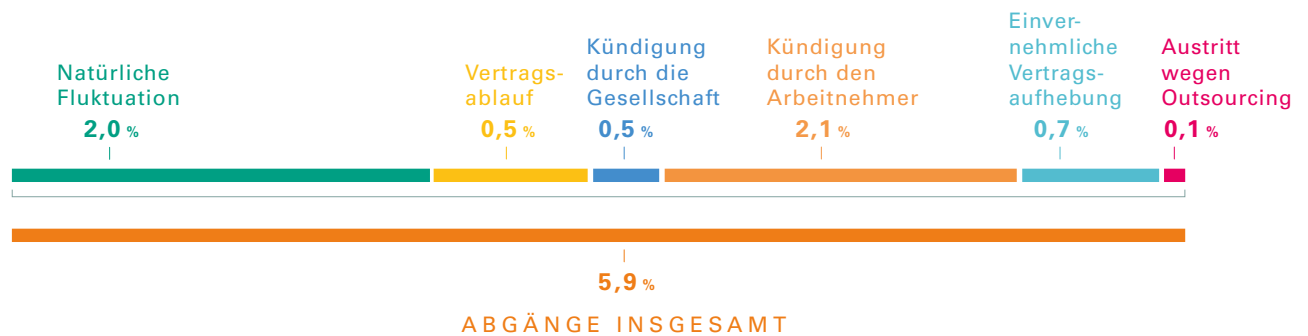
Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2025

Qualifikation der Mitarbeitenden



Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2025

Fluktuation im Innendienst (ohne Auszubildende)



Quelle: AGV; Fluktuationserhebung 2025

Fehlzeiten im Innendienst (ohne Auszubildende)



in %
6,1

in Tagen
14,4

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

Quelle: AGV; Fehlzeitenenerhebung 2025

Weitere Grafiken und Daten



www.agv-vers.de/statistiken

STICHTAG 31.12.2025

STICHTAG 31.12.2025

STICHTAG 31.12.2025

20
21



Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft

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

Zudem tragen die gewonnenen Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der Bildungsgänge bei. Beide Umfragen bestehen aus einem standardisierten Teil sowie einem jährlich wechselnden Schwerpunkt zu aktuellen Themen.

Weiterbildungserhebung

Im allgemeinen Kennzahlenteil werden beispielsweise die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen sowie die Weiterbildungsbeteiligung erhoben. Der nicht standardisierte Teil widmete sich im Jahr 2025 den Themen Bildungscontrolling, Durchführung und Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Förderung von Weiterbildungsabschlüssen.

Ausbildungserhebung

Im standardisierten Kennzahlenteil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Übernahmequoten sowie der Erfolg bei den Abschlussprüfungen erfasst. Im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt im offenen Teil auf den Themen Qualifizierung ausbildender Fachkräfte, Demokratiebildung sowie Generationenmanagement.

Ausgewählte Ergebnisse der Aus- und Weiterbildungserhebungen der Versicherungswirtschaft, die AGV und BWV gemeinsam durchführen, werden auf der AGV-Homepage als interaktive und animierte Reports 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)



22

23

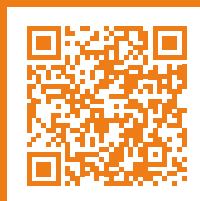


Branchensozialreport der Versicherungswirtschaft

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



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

04

VIRTUELL, HYBRID, PRÄSENZ

Veranstaltungen

25

06 | 25

05.06.2025 

INSURWOMEN
@NETWORKS

12.06.2025

WorkVision

07 | 25

07.07.2025 

Triple A
„Corporate Influencer –
Markenbotschafter auf
Social Media“

08.07.2025

75-Jahr-Feier

09.07.2025

Mitgliederversammlung

09.07.2025

1. Branchenbeiratssitzung

09 | 25

22.09.2025 

Triple A
„Märchenstunde aus
dem Arbeitsrecht“

11 | 25

10.11.2025 

Triple A
„Betriebsratswahlen
2026“

17.11.2025 

Diversity Day

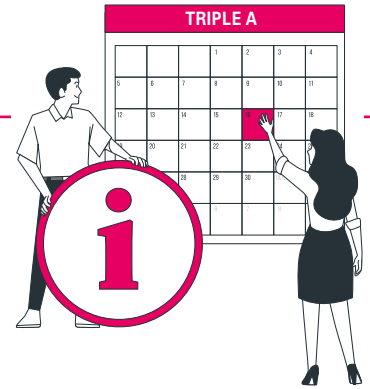
17.11. + 18.11.2025

Personalmanagement
Konferenz Außendienst

10 | 25

29.10.2025

Gesundheitsforum





26

12 | 25

04.12.2025 

2. Branchen-
beiratssitzung

05 | 26

19.05.2026 

Triple A
„Was ist da alles
im Busch? – Bericht
aus der Arbeitsrechts-
gesetzgebung“

01 | 26

15.01.2026
20.01.2026
22.01.2026

Jahresauftakt-
veranstaltung

04 | 26

28.04.2026 

Forum Recruiting
und Fachkräftemangel

17.04.2026 

Zivilverteidigung –
Zivil-Militärische-
Zusammenarbeit



03 | 26

19. – 20.03.2026

Personalmanagement
Konferenz Innendienst

26
—
27



Virtuelle Veranstaltung



75-JAHR-FEIER
DES AGV



75-Jahr-Feier

Lob von allen Seiten

Am 5. Oktober 1950 wurde der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) als Zusammenschluss der Arbeitgebervereinigungen der westlichen Besatzungszonen gegründet.

Grund für den Verband, sein 75-jähriges Jubiläum am Vorabend der Mitgliederversammlung mit einem festlichen Abendessen im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München zu feiern.

Unter den 120 Gästen: die Personalvorstände der Branche, die Mitglieder des Präsidiums des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), Delegationen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und des Deutschen Bankangestellten-Verbandes e.V. (DBV) sowie Vertreter der mit dem AGV eng verbundenen Verbände. Deutlich: Die Sozialpartnerschaft in der deutschen Versicherungswirtschaft lebt! Und die Assekuranz ist eine gute, verlässliche Arbeitgeberin!





„Die Versicherungswirtschaft hat in der deutschen Volkswirtschaft drei zentrale Funktionen: Risikoträger, Kapitalanleger und Arbeitgeber.“

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

„Die Versicherungswirtschaft hat in der deutschen Volkswirtschaft drei zentrale Funktionen: Risikoträger, Kapitalanleger und Arbeitgeber. Der AGV ist für die dritte Funktion zuständig. Dabei bewegen wir eine Menge Geld. Durch den Tarifabschluss vom 4. Juli 1,6 Milliarden Euro. So viel kostet dieser Abschluss unsere Mitgliedsunternehmen zwischen April 2025 und Mai 2027. Denn: 0,1 Prozent lineare Tarifierhöhung führt für die Branche zu 14 Millionen Euro mehr Personalaufwand, und das nicht einmalig, sondern Jahr für Jahr und dynamisiert. Da verbietet sich jede Leichtfertigkeit. Wir im AGV, Vorstand und Geschäftsführung, loten sehr sorgfältig aus, was für die Branche vertretbar ist.“

Wir pflegen mit den Gewerkschaften einen intensiven Dialog, wir sind stolz auf eine von Vertrauen geprägte Tarifpartnerschaft, wir hören aber auch in die Belegschaften hinein, denn ein gutes Betriebsklima sowie motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind uns ein großes Anliegen. Und unsere Tarifpolitik der letzten Jahre war auch volkswirtschaftlich erfolgreich. Fast alle Branchen haben nach Corona Personalanpassungen vornehmen müssen. Wir dagegen haben seit 2022 im Innendienst 11.000 Stellen netto zugebaut. Dies dürfte ziemlich singulär in der deutschen Wirtschaft sein.“



„Im AGV-Vorstand wird traditionell eigentlich immer Einstimmigkeit hergestellt.“

Dr. Norbert Rollinger
Vorsitzender des Vorstandes,
R+V Versicherung AG, Präsident
des Gesamtverbandes der
Deutschen Versicherungswirtschaft

„Der AGV ist ein Ort der Harmonie. Ich sage das als Präsident eines Wirtschaftsverbandes durchaus mit einem Schuss Neid. Bei uns im GDV prallen gelegentlich auch geschäftliche Interessen aufeinander – das kann auch nicht anders sein. Aber hier, beim AGV, höre ich: Alle sind sich einig, die Aktiengesellschaften, die öffentlichen Versicherer und die Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die kleinen, mittleren und größeren Gesellschaften.“

Im AGV-Vorstand wird traditionell eigentlich immer Einstimmigkeit hergestellt. Das kann man nur schaffen, wenn man ständig miteinander im Gespräch ist. Die deutsche Versicherungswirtschaft legt Wert auf eine vertrauensvolle Sozialpartnerschaft und eine hohe Tarifbindung. Das hat auch etwas mit Image zu tun, und für dieses gute Image sorgt der AGV. Und in diesem Zusammenhang danke ich ausdrücklich den Gewerkschaften ver.di und DBV für ein jahrzehntelanges konstruktives Miteinander.“

„In der bundesdeutschen Tariflandschaft ist der Flächentarifvertrag für die Versicherungsbranche beispielhaft und übertrifft in seiner Bindungswirkung sogar den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Uns verbindet als Gewerkschaft sicherlich mehr mit der Versicherungswirtschaft als mit vielen anderen Branchen. Für Ihre Mitgliedsunternehmen wie für uns als Gewerkschaft ist Solidarität der Kern unseres „Geschäftsmodells“. Erst Versicherungen versetzen viele Millionen Menschen – gerade mit niedrigen oder mittleren Einkommen, Familien, Ältere, Menschen mit Beeinträchtigungen – in die Lage, sich gleichermaßen gegen die großen Lebensrisiken und gegen die vielen kleinen und mittleren Risiken des Alltags abzusichern und ermöglichen ihnen damit ein Leben ohne Angst vor dem finanziellen Ruin.“

Es gibt einen weiteren Grund, warum das Verhältnis von ver.di zur Versicherungswirtschaft etwas anders ist als zu anderen Arbeitgeberverbänden: Es ist wohl-tuend, dass in Ihrer Branche in der Regel notwendige strukturelle Veränderungen, die wie anderswo auch häufig mit dem Abbau von Arbeitsplätzen verbunden sind, nicht marktschreierisch an den Kapitalmärkten als unternehmerische oder sogar strategische Großtat verkauft werden.“

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer,
vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.
Christoph Schmitz-Dethlefsen,
Mitglied des Bundesvorstandes, ver.di



„Für Ihre Mitgliedsunternehmen wie für uns als Gewerkschaft ist Solidarität der Kern unseres „Geschäftsmodells“.“

Christoph Schmitz-Dethlefsen
Mitglied des Bundesvorstandes der
Dienstleistungsgewerkschaft ver.di





„Gute Arbeitsbedingungen entstehen nur gemeinsam – damals wie heute.“

Renate Wagner
Mitglied des Vorstandes, Allianz SE

„75 Jahre AGV: Das sind 75 Jahre voller starker Partnerschaften, 75 Jahre gemeinsame Verantwortung, und aus Sicht der Allianz: 75 Jahre in unserer 135-jährigen Unternehmensgeschichte Seite an Seite mit Ihnen. Der AGV entstand mit einem klaren Auftrag: die für alle Mitglieder wichtigen sozialrechtlichen Fragen einschließlich der beruflichen Aus- und Fortbildung zu behandeln. Die Allianz war Gründungsmitglied – aus Überzeugung. Denn: Gute Arbeitsbedingungen entstehen nur gemeinsam – damals wie heute.“

Heute – 75 Jahre später – blicken wir zurück auf eine Erfolgsgeschichte, die geprägt ist von gegenseitiger Verlässlichkeit, von Wandelbereitschaft und von Mut: Von Papieranträgen zu digitalen Plattformen. Vom Produktfokus hin zu echter Kundenorientierung. Von starren Hierarchien am Arbeitsplatz zu Zusammenarbeit auf Augenhöhe und partnerschaftlichem Miteinander. Für uns als Branche ist entscheidend, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein – und zu bleiben. Dafür schaffen wir im AGV seit 75 Jahren gemeinsam die Grundlagen: Schlanke, moderne Tarifverträge mit einer außergewöhnlich hohen Abdeckungsquote schaffen die Balance zwischen Stabilität und Flexibilität. Das beweist nicht zuletzt unser jüngster Tarifabschluss. Flexible Arbeitsmodelle erlauben Leistung bei Selbstbestimmung – von Errungenschaften wie der arbeitsfreie Samstag bis zur heutigen 38-Stunden Woche und neue mobile Arbeitsmodelle nach Covid.“



„Das ist ein
starkes Bekenntnis
für Stabilität.“

Dr. Rainer Dulger
Präsident der Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeitgeberverbände

„75 Jahre Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland – das ist mehr als ein Jubiläum. Das ist ein starkes Bekenntnis für Stabilität. Für Sozialpartnerschaft und für Verantwortung. Die Versicherungsbranche ist eine der tragenden Säulen unserer Wirtschaft – und der AGV ist ihre starke Stimme in der Arbeitswelt.“

Ich gratuliere Ihnen herzlich zu Ihrem Jubiläum – und ich danke Ihnen. Für 75 Jahre Engagement, Verlässlichkeit und kluge Interessensvertretung. Der AGV zeigt seit 75 Jahren, wie verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft gelingt. Sie denken langfristig. Sie verhandeln klug. Sie handeln mit Augenmaß für Unternehmen und Beschäftigte. Diese Haltung brauchen wir jetzt mehr denn je. Wir brauchen den Schulterschluss der Vernünftigen. Wir brauchen die Stimme der Sozialen Marktwirtschaft – klar, konstruktiv und wahrnehmbar.“



„Der AGV ist keine Zweckgemeinschaft, sondern eine große Familie.“

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
des AGV



Dr. Michael Niebler
Dr. Markus Rieß
Vorsitzender des Vorstandes, ERGO Group AG

„Der AGV ist keine Zweckgemeinschaft, sondern eine große Familie. Man könnte einen Arbeitgeberverband als reines Zweckbündnis gestalten, das alle 24 Monate mit den Gewerkschaften verhandelt, und dazwischen: Still ruht der See. Die Versicherer gehen seit 75 Jahren einen anderen Weg. In ihrem Arbeitgeberverband treffen sich regelmäßig alle, die mit HR zu tun haben, und stimmen sich ab: die Personalvorstände, die Personalleiter, die Personalreferenten, die Recruiter, die Inklusionsbeauftragten, die Betriebsärzte, die Manager des betrieblichen Gesundheitswesens, die Diversity-Beauftragten und und und. Nicht alle in Präsenz, immer öfter virtuell. Aber regelmäßig.“

Auch die Gewerkschaften gehören zur großen Familie des AGV. Denn am Lagerfeuer des AGV kommen all diejenigen zusammen, die sich um die 200.000 Beschäftigten unserer Branche kümmern. 99 Prozent der im privaten Versicherungsgewerbe Beschäftigten arbeiten für Unternehmen, die bei uns engagiert sind. Zu allen Unternehmen pflegen wir persönlichen Kontakt. Wir verstehen uns zuvorderst als Dienstleister und unterstützen die Häuser in allen HR-Fragen, nicht nur in Rechtsfragen.“



Dr. Michael Niebler
Dr. Andreas Eurich
Christoph Schmitz-Dethlefsen
 Mitglied des Bundesvorstandes
 der Dienstleistungsgewerk-
 schaft ver.di
Dr. Thomas A. Lange
 Vorsitzender, AGV Banken
Carsten Rogge-Strang
 Hauptgeschäftsführer,
 AGV Banken



Torsten Uhlig
 Vorsitzender der Vorstände,
 SIGNAL IDUNA Gruppe
Michael H. Heinz
 Präsident, Bundesverband Deutscher
 Versicherungskaufleute e.V. (BVK)
Gerrit Böhm
 Vorsitzender der Vorstände,
 VOLKSWOHL BUND
 Versicherungen

Dr. Robert Heene

Wolfgang Reichel

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

Stefan Hanekopf

Concordia Versicherungs-Gesellschaft
auf Gegenseitigkeit



36

37



Eberhard Sautter

Vorsitzender der Vorstände, HanseMerkur

Dr. Josef Beutelmann

BarmeniaGothaer Versicherungen



Zum Videoclip



Mitglieder- versammlung 2025

„Eine menschenwürdige
Migrationspolitik ist
daher unerlässlich.“

„Die menschliche Würde ist unantastbar. Eine menschenwürdige Migrationspolitik ist daher unerlässlich. Ein möglicher Weg ist die Drittstaatenlösung. Dabei muss sichergestellt sein, dass niemand in eine Situation gerät, in der Menschenwürde oder Leben gefährdet sind. Auch wenn die Umsetzung herausfordernd ist, wird sie als notwendig erachtet.“

Gleichzeitig ist es möglich, irreguläre Migration zu reduzieren, ohne gegen Menschenrechte oder die Genfer Flüchtlingskonvention zu verstoßen.“

Gerald Knaus
Migrationsforscher, Mitgründer
und Vorsitzender der Denkfabrik
Europäische Stabilitätsinitiative

Gastredner der Mitgliederversammlung 2025 war der renommierte Migrationsforscher Gerald Knaus, Mitgründer und Vorsitzender der Denkfabrik Europäische Stabilitätsinitiative und Mitinitiator und -aushandler des Flüchtlingspakts zwischen der Türkei und der EU von 2016.



„Hervorzuheben ist zudem die Planungssicherheit des Tarifabschlusses durch die Laufzeit bis Ende Mai 2027.“

„Am 4. Juli 2025 wurde in der 4. Verhandlungsrunde der Tarifabschluss für den Innendienst mit den Gewerkschaften erzielt. Demnach steigen die Gehälter in zwei Stufen um 5,0 Prozent und 3,3 ab dem 01. August 2025 und zum 01. September 2026. Erstmalig wurde für die erste Erhöhungsstufe eine Mindesterhöhung in Höhe von 200 Euro vereinbart. Davon profitieren insbesondere die unteren Vergütungsgruppen überproportional. Diese soziale Komponente hat maßgeblich zur Einigung beigetragen. Ebenfalls positiv hat sich die deutliche Erhöhung der Ausbildungsvergütung in 2 Stufen um insgesamt 250 Euro ausgewirkt. Hervorzuheben ist zudem die Planungssicherheit des Tarifabschlusses durch die Laufzeit bis Ende Mai 2027. Die dadurch entstehende Belastung für das Jahr 2026 wird durchaus anspruchsvoll.“

In dieser Tarifrunde war es der Gewerkschaft ver.di gelungen, die Mobilisierung und damit die Streikbeteiligung in einzelnen Unternehmen zu erhöhen. Diese Veränderung ist unter anderem auf die Aktivität in den sozialen Medien zurückzuführen, wodurch, laut ver.di, deutlich mehr neue Gewerkschaftsmitglieder gewonnen wurden.“

Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

+ 5%

GEHÄLTERSTEIGERUNG
AB DEM 01. AUGUST
2025

+ 3,3%

**WEITERE GEHÄLTER-
STEIGERUNG AB DEM**
01. SEPTEMBER 2025

+ 200 €

MINDESTERHÖHUNG
IN DER ERSTEN
ERHÖHUNGSSTUFE



„Für die nächsten zehn Jahre wird jedoch erwartet, dass die Branche rund 30 Prozent der Belegschaft altersbedingt verliert, das entspricht etwa 50.000 Personen.“

40
—
41

„Grundlegende Reformen im Bereich der Sozialpolitik sind aktuell nicht zu erwarten. Bei wichtigen Themen wie der Reform des Bürgergeldes oder der Flexibilisierung der Arbeitszeit, also einer möglichen Abschaffung des 8-Stunden-Tages zugunsten einer 48-Stunden-Woche, gibt es derzeit keine Fortschritte. Grund dafür ist unter anderem der Widerstand der Gewerkschaften.“

Die Beschäftigtenzahlen im Innendienst der Versicherungswirtschaft sind seit 2020 um 10.100 Personen gestiegen. Auch die Zahl der Auszubildenden hat sich im gleichen Zeitraum um 1.100 erhöht. Für die nächsten zehn Jahre wird jedoch erwartet, dass die Branche rund 30 Prozent der Belegschaft altersbedingt verliert, das entspricht etwa 50.000 Personen.

Ansatzpunkte, um diese Entwicklung abzumildern, sind zum Beispiel eine Einschränkung der „Rente mit 63“ sowie die Einführung einer sogenannten „Aktivrente“. Auch eine Erhöhung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters, das derzeit bei etwa 64 Jahren liegt, kann dazu beitragen.“

+ 10.100

**MEHR BESCHÄFTIGTE IM
INNENDIENST SEIT 2020**

+ 1.100

**MEHR AUSZUBILDENDE
SEIT 2020**

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

BRANCHENBEIRAT 09. JULI 2025

Women in Leadership & Culture

Verantwortung zeigen,
Zusammenhalt stärken:
Leadership im Kulturwandel



Diversity im Wandel sowie die zunehmende gesellschaftliche Polarisierung waren die zentralen Themen der diesjährigen Präsenzsitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“ am 9. Juli in München unter dem Vorsitz von Ulrike Zeiler (Allianz).

Die Anti-Woke-Haltung des US-Präsidenten sorgt zunehmend auch in Deutschland für öffentliche Debatten. Gemeinsam mit dem Beirat ging New-Work-Expertin Isabelle Kürschner der Frage nach: Wo stehen wir? Befindet sich Diversity unter Druck? Zunächst skizzierte sie eine Zeitreise durch die Entwicklung von DEI (Diversity, Equity and Inclusion) – von der „affirmative action“ der 1960er-Jahre bis zum aktuellen Rückwärtstrend.

Im Zentrum standen dabei zwei US Executive Orders vom Januar 2025, die die Diversity-Pflichten für Behörden und Auftragnehmer nahezu vollständig aufheben. Aufgrund des wachsenden politischen und juristischen Drucks streichen Konzerne wie Meta, PepsiCo, SAP, Volkswagen und T-Mobile US ihre ehrgeizigen Diversitätsziele oder legen entsprechende Programme vorübergehend auf Eis.

Damit verbunden sind Budgetkürzungen, Stellenabbau und eine vorsichtige Neupositionierung von „Diversity & Inclusion“ hin zu neutraleren Begriffen wie „Belonging“, „Fairness Culture“ oder „Wellbeing“. Die Arbeit findet weiterhin statt – jedoch oft leiser und weniger sichtbar.

Der Branchenbeirat diskutierte, wie sich diese Entwicklungen in der Versicherungsbranche widerspiegeln. Das klare Fazit: Die Unternehmen stehen weiterhin zu Diversity – nicht als Modeerscheinung, sondern als Ausdruck einer gelebten Unternehmenskultur.

Die Unternehmen stehen weiterhin zu Diversity – nicht als Modeerscheinung, sondern als Ausdruck einer gelebten Unternehmenskultur.

Gleichzeitig wurde jedoch auch selbstkritisch reflektiert: Welche Maßnahmen haben wirklich etwas bewirkt? Wo haben wir Mitarbeitende „verloren“? Polarisierende Narrative wie „alter weißer Mann“, „Wir gegen die“ oder hitzige Debatten über Gender-Sprache waren dabei nicht immer zielführend. Sie verdeutlichen, dass Kommunikation und Haltung sensibel und verantwortungsvoll gestaltet werden müssen.

Einen spannenden Impuls setzte Ulrike Zeiler mit der Allianz-Initiative „Power of Unity“, die fragt: Wie können Unternehmen Polarisierung in der Belegschaft vorbeugen und einen Beitrag gegen Entdemokratisierungstendenzen leisten?

Die Initiative basiert auf den Säulen Informieren, Inspirieren, Involvierem und soll den Zusammenhalt, die Resilienz und die Arbeitgeberattraktivität stärken. Geplant sind Dialogformate, Trainings und Partnerschaften (unter anderem mit Joblinge, startsocial, der Olympischen Bewegung), flankiert von Social-Media-Statements zu demokratischen Werten.

BRANCHENBEIRAT 04. DEZEMBER 2025

Women in Leadership & Culture

Stillstand in Deutschland, Druck in der Branche:
Wohin entwickeln sich Frauen in Führung?

Während Deutschland insgesamt seit Jahren kaum Fortschritte beim Anteil von Frauen in Führungspositionen macht, hat sich die Versicherungswirtschaft deutlich positiver entwickelt – dennoch nimmt das Tempo in einigen Bereichen spürbar ab.

In der virtuellen Sitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“ im Dezember wurde deutlich: Das Commitment der Unternehmen ist weiterhin hoch, doch es wird zunehmend schwieriger, Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen. Gleichzeitig rücken neue Themen wie Generationenmanagement stärker in den Vordergrund.

Deutschland stagniert beim Thema Frauen in Führung. Der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt gesamtwirtschaftlich seit einem Jahrzehnt nahezu unverändert bei rund 29 Prozent. Auch der aktuelle AllBright Bericht zu den Vorständen börsennotierter Unternehmen zeigt keine positive Dynamik: Der Frauenanteil verharrt bei 19,7 Prozent, während der Anteil weiblicher Neuberufungen

deutlich zurückging. Die Versicherungsbranche hat sich dagegen in den vergangenen zehn Jahren spürbar weiterentwickelt: Der Frauenanteil in den Vorständen der 60 größten Versicherungsunternehmen hat sich seit 2014 mehr als verdoppelt, und auch auf den Ebenen darunter zeigen sich stabile Zuwächse. AGV-Aktivitäten wie die AGV Top-Managerinnen-Konferenz, Insurwomen@networks oder der AGV Diversity Day haben hierzu maßgeblich beigetragen und wirken weiterhin als wichtige Karriereimpulse.

Dennoch bleibt Parität in Führungspositionen ein fernes Ziel. Strukturelle Faktoren wie lange Elternzeiten, fehlende Betreuungsangebote und der ausgeprägte Gender Time Gap bremsen den Aufstieg von Frauen weiterhin aus. Besonders prägend für die Branche ist zudem die hohe Teilzeitquote: Sie ermöglicht Flexibilität und stärkt die Bindung von Talenten, führt aber gleichzeitig zu Engpässen in Nachfolge und Verfügbarkeit.

Trotz vieler positiver Entwicklungen berichten die Unternehmen davon, dass es schwerer wird, geeignete Kandidatinnen für Führungspositionen zu finden.



44
—
45

Häufig fehlt es an Zutrauen in die eigene Führungskompetenz oder an Mut zum nächsten Schritt. Verstärkt wird diese Herausforderung durch die derzeit leiser werdende Diversity-Debatte, die das Risiko birgt, dass das Thema an strategischer Bedeutung verliert. Gleichzeitig werden Modelle wie Teilzeit in Führung oder Topsharing als hilfreiche Instrumente wahrgenommen, um den Einstieg in Führungsverantwortung zu erleichtern und neue Potenziale zu heben.

Häufig fehlt es an Zutrauen in die eigene Führungskompetenz oder an Mut zum nächsten Schritt.



GESUNDHEITSFORUM

10 Jahre AGV- Gesundheitsforum

Ein Jubiläum voller Energie
der BGM-Community

Einmal im Jahr lädt der AGV Betriebsärzte, Experten des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und Personalverantwortliche der Versicherungswirtschaft zum Gesundheitsforum ein.

Das Forum ist das zentrale Branchentreffen für alle, die in der Versicherungsbranche das betriebliche Gesundheitsmanagement gestalten und vorantreiben. Für die Teilnehmenden bietet das Forum die Gelegenheit, neue Impulse aus der BGM-Arbeit der Versicherungsunternehmen zu gewinnen und sich vertrauensvoll innerhalb unserer BGM-Community auszutauschen. 2025 feierte das Gesundheitsforum sein zehnjähriges Bestehen – ein Meilenstein, der zeigt, wie wichtig der Dialog rund um mentale sowie körperliche Gesundheit und Prävention in der Branche ist.

Den Auftakt machte eine Stadiontour im SIGNAL IDUNA PARK mitten im Pokalspiel der BVB-Frauen gegen den FC Bayern München. Danach wurde mit einer Geburtstags-torte und gutem Essen in bester Stimmung gefeiert.





Auf Einladung der SIGNAL IDUNA Gruppe wurde in Dortmund getagt. In diesem Jahr ging es um diese Themen:

Vom Change zur Chance – Ein neuer Ansatz für mehr Gesundheit

Nach einer Bestandsaufnahme im betrieblichen Gesundheitsmanagement sei deutlich geworden, dass das bestehende Angebot noch sichtbarer und bekannter werden solle. „Wir haben uns für einen neuen Ansatz entschieden. Statt einer großen Gesundheitswoche gibt es seit diesem Jahr ein ganzjähriges Programm mit den Quartalsschwerpunkten Ernährung, mentale Stärke, Prävention und Immunsystem stärken“, so Philip Dewey und Denise Rosenthal. Zum Auftakt rund um Ernährung seien Äpfel verteilt, eine Veggie-Woche initiiert und Ernährungsworkshops angeboten worden. Kreative Ideen würden mehr Sichtbarkeit schaffen, etwa das „Floorwalking“ des BGM-Teams, Bewegungseinheiten auf Betriebsversammlungen oder der Aktionstag „Fahrrad“.



Philip Dewey
Gesundheitsmanager



Denise Rosenthal
Gesundheitsmanagerin,
SIGNAL IDUNA Gruppe

Resilienz – Eine Schlüsselkompetenz für den Wandel: praxisnah und wirkungsvoll

„Für den Wandel braucht es Resilienz, sie ist Change-Kompetenz“, so Jeanette Wilbrand. Sie stellte gezielte Maßnahmen zur Stärkung von Resilienz innerhalb der Organisation, im Team und auf individueller Ebene vor. Seit 2023 werde das Thema strategisch „top-down“ vom Vorstand bis in die Teams getragen, auch weil die NÜRNBERGER den Weg zum Präventionsversicherer eingeschlagen habe.

Der Startschuss sei mit einem Vortrag von Wilbrand vor dem Vorstand über Resilienz und Achtsamkeit gefallen, untermauert durch neurowissenschaftliche Erkenntnisse, Neuro-Hacks und Atemübungen. Parallel dazu seien die Mitarbeitenden mit dem Impulsvortrag „Achtsamkeit in der Arbeitswelt“ eingebunden worden, begleitet von regelmäßigen 15-minütigen Übungs-Sessions, die bis heute fortgeführt würden. Im mittleren Management sei das Thema in Bereichsmeetings eingebracht, Gesundheitsbotschafter in den Teams etabliert und Präventionstage durchgeführt worden.



Jeanette Wilbrand
Spezialistin Human Resources
Personalinstrumente,
NÜRNBERGER Versicherung

48

49



Marcus Loebe-Keuter
Spezialist Gesundheitsförderung

Anke Holste
Bereichsleiterin Gesundheit und Soziales,
LVM Versicherungen

Soziale Gesundheit – wie wichtig ist Empathie?

Soziale Gesundheit heiße, sich menschlich nah zu sein, vertrauensvoll und kooperativ zusammenzuarbeiten. Das sei kein „weiches“ Thema, sondern die Grundlage für funktionierende Teams und nachhaltigen Unternehmenserfolg, verdeutlichten Anke Holste und Marcus Loebe-Keuter. „Wir müssen Empathie als Kompetenz entdecken“, so Holste. Im Workshop „Empathie und Mitgefühl – Die Welt des anderen aus meinen Augen sehen“ hätten Mitarbeitende persönliche Erfahrungen reflektiert und gelernt, sich in andere hineinzuversetzen.

Mit den Mental Health Lotsen sei ein niedrigschwelliges Unterstützungsangebot geschaffen worden, das psychische Gesundheit auf Augenhöhe stärke. Und mithilfe der innovativen „Moodsuits“ könnten Mitarbeitende nachempfinden, wie sich psychische Erkrankungen anfühlen. Beispielsweise könne das Gefühl, „unter einer Glasglocke zu leben“, wie bei einer Depression, anhand eines Plastikhelms über dem Kopf nachempfunden werden.

Gesundheitsmanagement im Fokus: Lösungsansätze zur Senkung hoher Krankheitsquoten in der deutschen Versicherungsbranche

Alexander Geist diskutierte verschiedene Lösungsansätze, wie Mitarbeitende bestmöglich unterstützt werden könnten, um gesünder den beruflichen Anforderungen zu begegnen. Er habe fünf zentrale Hebel identifiziert: Führung, Geschlecht und Care-Verantwortung, mentale Gesundheit, Prozesse sowie die Nutzung von Gesundheitsangeboten. Ergänzend helfe es, psychologische Unterstützungsangebote auszubauen, die Resilienz im Unternehmen zu fördern und Erkenntnisse aus der Verhaltensökonomie stärker zu integrieren. „Trotz kurzfristiger Erfolge gilt es, kontinuierlich an den BGM-Angeboten zu arbeiten. Das ist ein Marathon, kein Sprint“, so Geist.



Alexander Geist
Ressortbereich Personal,
Gesundheitsmanagement,
Allianz ONE – Business Solutions GmbH

Sicher und gesund arbeiten im Klimawandel

Petra Rodenbücher ist sich sicher, dass Arbeitgeber sich schon heute mit dem Klimawandel beschäftigen müssten. Die AXA habe sich an dem Projekt „Arbeit Sicher und Gesund im Klimawandel“, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert werde, beteiligt. Die AXA habe dabei fachlichen Input zu Klima- und Gesundheitsthemen erhalten und sei bei der Umsetzung der Maßnahmen begleitet worden.

„Wir wollten wissen, was Hitze wirklich mit den Menschen macht – und haben dabei viele Aha-Momente erlebt“, so Rodenbücher. Getestet worden sei unter anderem eine Kühlweste mit Messsensoren im Schadenaußendienst. Das Ergebnis des Projektes: ein maßgeschneiderter Hitzeschutzplan und -maßnahmen. So werde beispielsweise über die Anschaffung von Kühlvorhängen für Büros nachgedacht und bei der Anschaffung neuer Geräte auf die Wärmebelastung geachtet.



Dr. Petra Rodenbücher
Leitende Betriebsärztin,
AXA Konzern AG

Prävention trifft Performance: MEDBODY Corporate für Führungskräfte

Stephan Wegner stellte ein besonderes Präventionsprogramm vor: MEDBODY Corporate – ein sechsmonatiges, individuell betreutes Gesundheitsprogramm für Führungskräfte. Das Besondere sei die Kombination aus medizinischer Diagnostik und individueller Begleitung. Herzstück des Programms sei der Gesundheits-Check-In, in dem wichtige Gesundheitsparameter (u. a. Herzfrequenzvariabilität, Blutwerte) ermittelt würden.

Im Rahmen des Gesprächs werde ebenfalls das persönliche Gesundheitsziel definiert. Darauf würden wöchentliche Gruppen-Coachings zu den Themen Schlaf, Bewegung, artgerechte Ernährung, mentale Flexibilität, Atmung und Kältereize folgen. Aufgrund des Erfolgs des Angebots bei der Zielgruppe der Führungskräfte sei für 2026 ein Pilotprojekt für Mitarbeitende geplant.



Stephan Wegner
Senior Spezialist Betriebliches
Gesundheitsmanagement,
DEVK Versicherungen

Dr. Mona Laqué
Gründerin von
MEDBODY Corporate

50
—
51



Markus Bär
Abteilungsleiter Personal,
Debeka Versicherungsgruppe

Sucht kann viele Gesichter und Ursachen haben

Sucht basiere auf den menschlichen Bedürfnissen nach Glück, Wohlbefinden und Schmerzvermeidung, so Markus Bär. Wenn das Verlangen übermächtig werde und unkontrollierbar sei, entstehe eine Suchterkrankung. Rund ein Zehntel der Bevölkerung sei laut aktuellen Zahlen suchtgefährdet oder sogar abhängig. Suchtprävention am Arbeitsplatz sei wichtig, denn gerade der Arbeitgeber könne maßgeblich Einfluss nehmen und frühzeitig Unterstützung ermöglichen.

Am Arbeitsplatz zeige sich Sucht in Leistungsschwankungen, verändertem Sozialverhalten und Fehlzeiten. Die Debeka setze auf ein strukturiertes, mehrstufiges System: vertrauliche Ansprechpartner, Informationen über Hilfsangebote im Mitarbeiterportal, externe, anonyme Suchtberatung, eine Betriebsvereinbarung mit Stufenplan und ein e-Learning-Programm. Ergänzend gebe es Leitfäden für Führungskräfte zum Erkennen von Auffälligkeiten und Führen von Fürsorgegesprächen.

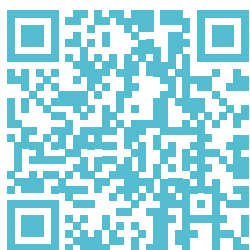


Torsten Uhlig
Vorsitzender der Vorstände,
SIGNAL IDUNA Gruppe



Tobias Vögele
Bereichsleiter Personalwesen,
SIGNAL IDUNA Gruppe

10 JAHRE GESUNDHEITS FORUM



Hier können Sie
sich das Video
zur Veranstaltung
anschauen

www.agv-vers.de/gesundheitsforumvideo



Jahresauftakt- veranstaltung

Im Fokus von HR: Entgelt-
transparenz, Aktivrente,
Arbeitsunfähigkeit und
KI-Verordnung

Zum 26. Mal hat der AGV die Personalreferenten
und Personalleiter der Branche zu Jahresauftakt-
veranstaltungen eingeladen – in Präsenz
nach Hamburg, München und Köln. Rund
364 Personalverantwortliche nahmen teil.





Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, moderierte alle drei Tagungen. Die Referentinnen und Referenten des Arbeitgeberverbandes sowie die Geschäftsführer Michael Gold und Betina Kirsch beleuchteten vor allem die Themen tarifliche Eingruppierung, Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie, Fehlzeiten, Fachkräftemangel und Anforderungen der KI-Verordnung an Beschäftigte.



Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer, AGV

Tarifliche Eingruppierung

Über die feine Kunst, Fachwissen zu bewerten, Tätigkeiten zu ordnen und Jahre zu zählen

Eingruppierung bedeutet die verbindliche Zuordnung einer konkreten Tätigkeit zu einer festgelegten Vergütungsgruppe eines bestehenden Vergütungssystems. Es handelt sich dabei also um die Feststellung einer festgelegten Einordnung ohne Ermessensspielraum.

Auch die Arbeitsverhältnisse mit Werkstudierenden sind einzugruppieren. Entscheidend ist ausschließlich die ausgeübte Tätigkeit – und nicht etwa der Status als Studierende oder der individuelle Ausbildungsstand. Für Werkstudierendentätigkeiten ist meist die Abgrenzung zwischen Tarifgruppe I und Tarifgruppe II relevant. Auch hier erfolgt die Einordnung objektiv: Maßstab dafür, ob eine kurze Einweisung oder eine planmäßige Einarbeitung erforderlich ist, ist der „übliche“ Kenntnisstand einer Person mit Hauptschulabschluss und durchschnittlichen technischen Alltagskenntnissen. Eine kürzere individuelle Anlerndauer – etwa durch Studium oder Vorerfahrung – ist für die Eingruppierung unerheblich.

Das Unterscheiden zwischen gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen ist vor dem Hintergrund der durch eine abgeschlossene Ausbildung erworbenen Fachkennt-



nisse vorzunehmen. Gründliche Fachkenntnisse liegen vor, wenn das Ausbildungswissen in die Tiefe intensiviert wurde. Vielseitige Fachkenntnisse ergeben sich aus der Erweiterung des Ausbildungswissens um „fachfremdes“ Wissen. Aber: Durch ein vielseitiges Aufgabengebiet allein können vielseitige Fachkenntnisse nicht begründet werden.

Die Einstufung in die jeweilige Berufsjahresstaffel erfolgt anhand der anrechenbaren Berufsjahre. Ab der Tarifgruppe III sind Berufsjahre außerhalb des Versicherungsfachs nur anzurechnen, wenn dabei relevante Fachkenntnisse erworben wurden, die in der aktuellen Tätigkeit tatsächlich auch Verwertung finden.



Katharina Hausberger
Referentin, AGV

Transparenz mit Nebenwirkungen!

Was die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie für die HR-Praxis bedeutet

Betina Kirsch und Kerstin Römelt sprachen über die für Juni 2026 geplante Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie in deutsches Recht. Im Kern zielt das Gesetz auf die Schaffung strukturierter, diskriminierungsfreier und transparenter Vergütungssysteme – geht jedoch mit einem erheblichen administrativen Mehraufwand einher.

Bewerbende haben künftig Anspruch auf Offenlegung des Einstiegsentgelts bzw. Gehaltsbandes der ausgeschriebenen Stelle, und zwar schon vor Beginn von Gehaltsverhandlungen. Die Angabe in der Stellenanzeige dürfte sich durchsetzen.

Eine Vergütung über dem definierten Gehaltsband bleibt möglich, aber der Sachgrund sollte dokumentiert werden. Verhandlungsgeschick oder ein hohes Gehalt beim Vorarbeitgeber sind keine Gründe, um den Arbeitgeber wirksam vor etwaigen Diskriminierungsklagen zu schützen.

Mitarbeitende können über Arbeitgeber oder Betriebsrat Auskunft über das Durchschnittsentgelt von Männern und Frauen, die gleiche/gleichwertige Arbeit leisten, verlangen. Ein niedrigeres Gehalt im Verhältnis zum anderen Geschlecht indiziert eine Benachteiligung, die vor Gericht nur mit Sachgründen widerlegt werden kann. Nach dem Bundesarbeitsgericht (Paarvergleich) reicht sogar der Hinweis auf einen einzelnen besserverdienenden Mann in vergleichbarer Position aus, um den Arbeitgeber in Erklärungsnot zu bringen.

Arbeitgeber mit mindestens 100 Mitarbeitenden müssen ab Juni 2027 die Belegschaft und den Betriebsrat über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Arbeitnehmergruppen mit gleichwertiger Tätigkeit informieren.



Kerstin Römelt
Referentin, AGV

Betina Kirsch
Geschäftsführerin, AGV

JUNI 2026

UMSETZUNG DER
EU-LOHNTRANSPARENZ-
RICHTLINIE



Das Entgeltgefälle ist in Prozent auszuweisen. Gibt es für das Gefälle keine Sachgründe, besteht eine Pflicht zur Abhilfe: Dies wirkt sich in der Praxis oft so aus, dass Ausreißer nach unten „nach oben“ angepasst werden. Praktisch sinnvoll (soweit rechtlich möglich) ist das Einfrieren überhöhter Gehälter.

HR steht vor einer Mammutaufgabe: Gemeinsam mit den Fachbereichen und gegebenenfalls der Mitbestimmung müssen Arbeitnehmergruppen mit gleichwertiger Arbeit definiert und Gehaltsbändern zugeordnet werden. Im Tarifbereich bieten Tarifgruppen die notwendige Struktur. Im ÜT-Bereich werden entsprechende Stellenarchitekturen derzeit aufgebaut.

Ein niedrigeres Gehalt im Verhältnis zum anderen Geschlecht indiziert eine Benachteiligung, die vor Gericht nur mit Sachgründen widerlegt werden kann.

Mind the Gap!

Pay-Equity-Analyse in der Praxis

Julia Blank und Simone Rehbronn erläuterten aus ökonomischer Perspektive die Anforderungen an die Berichterstattung nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie und deren Umsetzung in der Praxis. Ein Teil der gesetzlich erforderlichen Kennzahlen – das unbereinigte geschlechtsspezifische Entgeltgefälle, die Entgeltquartile nach Geschlecht und die Zahl der Arbeitnehmenden, die eine ergänzende/variable Vergütung erhalten – sind Standardauswertungen für die Unternehmen.

Die Komplexität ergibt sich daraus, dass das Gender Pay Gap für Gruppen von Beschäftigten mit gleichwertiger Arbeit zu berichten ist. Hierfür müssen Unternehmen Vergleichsgruppen anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien wie Kompetenzen, Verantwortung, Anforderungen und Arbeitsbedingungen definieren. Die Gruppen sollen nicht zu eng zugeschnitten sein, da sehr kleine Gruppen zu instabilen und wenig aussagekräftigen Kennzahlen führen. Zugleich muss die Vergleichsgruppenlogik fachlich nachvollziehbar bleiben, um Transparenz und Akzeptanz bei den Beschäftigten zu gewährleisten.

Ergänzend kann eine weitere statistische Methode, die Regressionsanalyse, eingesetzt werden, um den bereinigten Gender Pay Gap zu ermitteln. Durch die gleichzeitige Berücksichtigung mehrerer Einflussfaktoren auf das Entgelt – etwa Tätigkeitsniveau, Berufserfahrung oder Führungsverantwortung – ermöglicht sie einen Gehaltsvergleich zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Tätigkeiten und Charakteristika. Für eine Regressionsanalyse ist eine ausreichend große und qualitativ belastbare Datenbasis unerlässlich. Rechtlich verpflichtend ist deren Einsatz allerdings nicht.

Die AGV-ad-hoc-Umfrage zum Umsetzungsstand der Berichterstattung zeigt, dass ein Viertel der Unternehmen aktuell das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Gruppen gleichwertiger Arbeit berechnet. Rund jedes fünfte Unternehmen hat bereits eine Gender-Pay-Gap-Analyse durchgeführt.



Simone Rehbronn
Referentin, AGV

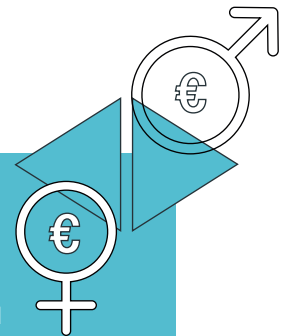
Julia Blank
Referentin, AGV

25%

DER UNTERNEHMEN
**BERECHNEN DAS
LOHNGEFÄLLE** NACH
VERGLEICHSGRUPPEN

20%

DER UNTERNEHMEN
HABEN BEREITS EINE
GENDER-PAY-GAP-ANALYSE
DURCHFÜHRT



Rente Reloaded

Weiterbeschäftigung im Rentenalter neu gedacht

Bis Ende 2025 war die Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze rechtlich eng begrenzt. Zwar ist es möglich, den Beendigungszeitpunkt eines auf die Regelaltersgrenze befristeten Arbeitsverhältnisses durch Abschluss einer „Hinausschiebungsvereinbarung“ während der laufenden Beschäftigung aufzuschieben, rechtssicher jedoch nur bei unveränderten Arbeitsbedingungen. Die Befristung mit Sachgrund half nur begrenzt weiter, denn der bloße Rentnerstatus genügt als tragfähiger Sachgrund nicht. Die sachgrundlose Befristung war ausgeschlossen, wenn zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hatte – das „Vorbeschäftigungsverbot“ setzte klare Grenzen.

Seit dem 1. Januar 2026 hebt eine neue Regelung des „Rentenpakets“ im Sechsten Sozialgesetzbuch (SGB VI) das „Vorbeschäftigungsverbot“ für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze gezielt auf. Damit wird eine sachgrundlos befristete Wiedereinstellung beim bisherigen Arbeitgeber ermöglicht – auch unter geänderten Arbeitsbedingungen. Die Anwendung ist klar begrenzt: maximal zwei Jahre bei höchstens drei Verlängerungen je einzeltem sachgrundlosen Vertrag sowie addiert insgesamt nicht mehr als acht Jahre sachgrundlose Befristung und zwölf sachgrundlos befristete Verträge. Maßgeblich für die Berechnung ist eine arbeitgeberbezogene Betrachtung, sodass auch sachgrundlose Befristungen vor Erreichen der Regelaltersgrenze in die Höchstgrenzen einbezogen werden müssen.



Christina Junge
Referentin, AGV

Steuerrechtlich flankiert wird diese arbeitsrechtliche Neuregelung durch die „Aktivrente“: Eine neue Regelung im Einkommenssteuergesetz (EStG) gewährt ab Erreichen der Regelaltersgrenze einen Steuerfreibetrag von bis zu 2.000 Euro monatlich für laufende oder einmalige Einnahmen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Begünstigt sind dabei ausschließlich Einkünfte aus nicht-selbstständiger Arbeit. Steuerfrei heißt dabei ausdrücklich nicht sozialbeitragsfrei. Der Gesetzgeber setzt damit gezielt auf steuerliche Anreize für Weiterarbeit im Rentenalter bei gleichzeitiger Stärkung der Sozialkassen.

58

59



2.000 €

**MONATLICHER
STEUERFREIBETRAG
DURCH DIE „AKTIVRENTE“**



Quo vadis, Fehlzeiten?

Fehlzeitenanalyse und aktuelle Rechtsfragen zu Arbeitsunfähigkeit, Homeoffice-Attest & Co.

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hat die Arbeitgeber in Deutschland im Jahr 2025 rund 82 Milliarden Euro gekostet. Nach der Pandemie sind die Fehlzeiten branchenübergreifend gestiegen: Meldeten sich 2021 die Beschäftigten durchschnittlich 18,2 Tage krank, waren es 2022 im Durchschnitt über vier Tage mehr, nämlich 22,6 Tage. Auf diesem hohen Niveau hat sich der Umfang der Fehlzeiten in den Folgejahren eingependelt.

Ein Grund hierfür könnte die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) sein, die seit Anfang 2023 verpflichtend gilt. Heute melden Ärzte eine Arbeitsunfähigkeit direkt an die Krankenkassen, die somit alle AUs erfassen. Problematisch aus Arbeitgebersicht ist dabei, dass bei der eAU der ausstellende Arzt nicht mehr erkennbar ist. Das erschwert die Abwehr von Missbrauch.

Ein Blick auf die AGV-Statistik zur Fehlzeitenentwicklung bekräftigt diese Vermutung, denn hier werden seit jeher alle vom Unternehmen anerkannten Fehlzeiten erfasst. Seit 2015 liegen die Fehlzeiten in der Versicherungswirtschaft konstant auf einem sehr guten Niveau von gut 15 Tagen. Ausnahmen bildeten die Jahre 2020 und 2021 mit einem pandemiebedingten Rückgang auf jeweils rund 13 Tage. Im Jahr 2022 folgte dann der sogenannte „Fehlzeiten-Schock“ mit rund 17 Tagen. Danach pendelten sich die Fehlzeiten wieder auf dem Niveau vor der Pandemie ein. Selbst wenn die Fehlzeiten in der Versicherungswirtschaft weiterhin deutlich unterdurchschnittlich ausfallen, geben die hohen Fehlzeiten bei Auszubildenden durchaus Anlass zur Sorge.

In Politik und Gesellschaft werden aktuell verschiedene Ansätze zur Reduktion der Fehlzeiten kontrovers disku-



Dr. Michael Gold
Geschäftsführer, AGV

Dr. Benjamin Heider
Referent, AGV

tiert. So plädierte Bundeskanzler Friedrich Merz für eine Abschaffung der telefonischen Krankschreibung. Vermutlich spielt diese eine Rolle, die Hemmschwelle zu senken, morgens nicht zur Arbeit zu gehen. Dies gilt umso mehr, wenn Dienstleister im Internet, ohne Arztkontakt, in Anspruch genommen werden. Dies kann nach Auffassung des LAG Hamm sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Mindestens fünf Prozent der Beschäftigten melden sich gelegentlich krank, obwohl sie gesund sind. Rund ein bis anderthalb Prozent der sogenannten Blaumacher tun dies sogar häufig oder sehr häufig. Diesem unkollegialen Verhalten gilt es mit geeigneten gesetzlichen, aber auch betrieblichen Maßnahmen entgegenzuwirken.

Abschließend wurden aktuelle Vorschläge zur Reduktion von Fehlzeiten diskutiert, unter anderem Karenztage und der Teilzeit-Krankenschein. Ein Patentrezept gibt es nicht. Karenztage sind ein möglicher Hebel, um Missbrauch zu verhindern, gleichzeitig gilt es jedoch weiterhin, „Präsentismus“ mit seinen negativen Folgen auf Produktivität oder dem Anstecken von Kollegen zu vermeiden, da sich ansonsten positive Kosteneffekte schnell ins Gegenteil umkehren können. Am Ende ist auch die betriebliche Ebene mit Führung, Gesundheitsmanagement und Eigenverantwortung gefragt.

88%

DER UNTERNEHMEN
SEHEN **FACHKRÄFTE-
MANGEL** ALS PROBLEM

Haus der 100 Berufe – Zimmer zu vermieten

Fachkräftemangel in der Assekuranz – Status quo und Zukunftsstrategien im Recruiting

Die Versicherungsbranche ist vielseitig, stabil und bietet zahlreiche Berufsbilder. Trotzdem bleiben Stellen unbesetzt. Der Fachkräftemangel ist real: 88 Prozent der Unternehmen sehen ihn aktuell als Problem. Gleichzeitig ist der Blick nach vorn weniger düster als noch vor drei Jahren. Damals rechneten 95 Prozent mit einer weiteren Verschärfung, heute sind es 85 Prozent.

Auch die Fachkräftegewinnung entspannt sich leicht. Während vor drei Jahren 82 Prozent der Unternehmen sagten, Recruiting sei deutlich schwerer geworden, sind es heute 59 Prozent. Jedes fünfte Unternehmen berichtet sogar von einer Erleichterung. Der Arbeitsmarkt beginnt sich langsam zugunsten der Arbeitgeber zu bewegen.

Dennoch blieb im ersten Halbjahr 2025 fast jede vierte ausgeschriebene Stelle unbesetzt. Zwar hat sich die Zahl der Bewerbungen pro Stelle von 13 auf 32 mehr als verdoppelt, doch die Passgenauigkeit fehlt häufig. Das zeigt: Das Problem ist weniger der Mangel an Interesse als die fehlende Übereinstimmung.



Olga Worm
Referentin, AGV

Wirksam sind vor allem gezielte Maßnahmen: Unternehmen mit starkem Employer Branding erzielen bis zu 50 Prozent mehr Reichweite, kreative Recruiting-Kampagnen steigern die Bewerbungszahlen um 30 bis 50 Prozent. Besonders erfolgreich sind Mitarbeiterempfehlungen: Sie führen zu deutlich mehr Einstellungen und geringerer Fluktuation.

Der größte Hebel liegt weiterhin im eigenen Haus. Weiterbildung und Arbeitgeberattraktivität stehen ganz oben, Technologie unterstützt, ersetzt aber nicht. Die Versicherer bieten Sicherheit, faire Bezahlung und Entwicklungsperspektiven.

Das Haus ist also attraktiv. Jetzt kommt es darauf an, das sichtbar zu machen.

Bots & Benefits?

Die KI-Verordnung im Praxistest

KI kann nützlich sein, aber blinder Vertrauensvorschuss ist riskant. So kann es schon einmal vorkommen, dass eine Frau die Scheidung einreicht, weil ChatGPT aus ihrem Kaffeesatz eine Affäre ihres Mannes „liest“. Entsprechend gilt es, seine Mitarbeiter für das Arbeiten mit KI-Tools fit zu machen. Sichergestellt wird dies durch die Umsetzung der KI-Kompetenzpflicht nach Artikel 4 KI-Verordnung. Beschäftigte müssen danach KI sachkundig nutzen sowie Chancen, Risiken und mögliche Schäden beurteilen können. Wie genau geschult werden muss, lässt die Vorschrift offen – möglich sind Workshops, E-Learning Tools, Guidelines sowie die Ernennung von KI-Beauftragten. In der Praxis hat sich nunmehr ein mehrstufiges Schulungssystem bewährt. Je intensiver die KI-Nutzung, desto spezieller muss geschult werden.

Klarer sind die roten Linien bei den verbotenen Praktiken nach Artikel 5 KI-Verordnung. So dürfen Emotionen von Beschäftigten oder Bewerbern wie Stress, Zufriedenheit oder Ehrlichkeit nicht auf Basis biometrischer Daten bestimmt werden. Auch das sogenannte „Social Scoring“ von Bewerbern oder Beschäftigten ist nicht erlaubt. Social Scoring ist eine systematische Bewertung anhand (vermeintlichen) sozialen Verhaltens und persönlicher Merkmale. Am Ende entstünde ein Social Score (zum Beispiel 72 von 100 Punkten), der über die Einstellung eines Bewerbers entscheiden würde.

Eine der häufigsten Fragen von Betriebsräten ist die nach einer Haftungsfreistellung bei der Verwendung von KI-Tools. Für die Mitarbeiter seien insbesondere die urheber- und datenschutzrechtlichen Haftungsgefahren kaum zu erkennen. Diesem Wunsch sollten Arbeitgeber aber nicht nachgeben, sondern vielmehr auf die gewohnte Praxis verweisen. Danach haftet im Außenverhältnis ohnehin zunächst der Arbeitgeber für die fehlerhafte KI-Anwendung des Mitarbeiters.



Tobias Hohenadl
Referent, AGV



Allerdings kann er im Innenverhältnis nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs Regress nehmen. Deshalb gilt erneut: Kompetenz ist kein Luxus, sondern Risikomanagement.

Zum Schluss noch ein Blick in die Mitbestimmung. Das Betriebsverfassungsgesetz stellt keine eigenständige Definition von KI bereit. Deshalb ist ein Rückgriff auf die KI-Verordnung notwendig. Davon ausgehend verschiebt sich bei den meisten Beteiligungsrechten der Bewertungsmaßstab im Vergleich zur herkömmlichen automatisierten Datenverarbeitung nicht. Lediglich bei der Hinzuziehung von Sachverständigen sowie bei der Erstellung von Auswahlrichtlinien spielt es eine Rolle, ob es sich um echte KI im Sinne der Definition der KI-Verordnung handelt.

Fest steht: KI ist gekommen, um zu bleiben, doch der Rechtsrahmen kommt in Etappen.



Es ist angerichtet!

Die fünf wichtigsten Urteile des Jahres 2025

- Beim Thema Probezeitdauer im befristeten Arbeitsverhältnis hat das BAG davon abgesehen, einen eindeutigen Wert zu definieren. Im Regelfall kann man 25 Prozent annehmen und je nach Einzelfall nach oben oder unten justieren.
- Legt der Arbeitgeber Zielvorgaben für ein variables Gehalt nicht rechtzeitig fest, so muss er eine fiktive 100-Prozent-Zielerreichung bezahlen.
- Eine bezahlte Frühstückspause wird zur betrieblichen Übung, wenn der Arbeitgeber diese ohne weitere Regelung über Jahre gewährt. Beteiligungsrechte des Betriebsrates bestehen bei dem Thema nicht, eine Betriebsvereinbarung ist zur Abschaffung der Frühstückspause nicht geeignet.
- Matrix-Führungskräfte haben eine mehrfache Wahlberechtigung bei der Betriebsratswahl, wenn sie in mehreren Betrieben eingegliedert sind. Von einer Eingliederung ist auszugehen, wenn Matrix-Manager gegenüber den Mitarbeitern eines Betriebs ein fachliches Weisungsrecht haben und mit diesen regelmäßig zusammenarbeiten – eine Präsenz der Führungskraft vor Ort ist hierfür nicht notwendig.
- Zur Vermeidung von Annahmeverzugslohn während eines Kündigungsschutzprozesses ist den Arbeitgebern anzuraten, den Arbeitnehmern fortlaufend Stellenangebote zu übermitteln. Bewirbt sich der Arbeitnehmer darauf nicht, kann böswillig unterlassenes fiktives Gehalt angerechnet werden.



Dr. Sandra Kreft
Referentin, AGV

Fotos: © Jörg Koch



PERSONALMANAGEMENT KONFERENZ AUSSENDIENST

Vergütungsmodelle im Wandel

Zwischen Regulierung,
Realität und Reformdruck





Peter Bochnia
Mitglied der Vorstände,
LVM Versicherungen

Kaum ein Thema erhitzt die Gemüter im Versicherungsvertrieb so sehr wie die Frage: Wer bekommt wofür wie viel Geld?

Neben Provision und Regulierung sowie der kundenorientierten Beratung steht die Vergütung schon länger im Rampenlicht.

Wie die Vergütung bereits heute in der Vertriebspraxis überdacht wird und welche neuen Wege beschritten werden können, wurde beim diesjährigen AGV-Treffen der Führungskräfte des Vertriebs und der Vertriebsunterstützung in Bonn heiß diskutiert. Geleitet wurde die Tagung von Peter Bochnia, Vertriebsvorstand der LVM.



Gregor Morin
Senior Manager,
zeb Consulting

Dieter Kipp
Partner,
zeb Consulting

Zukunft der Vergütung – Quo vadis?

Die Festlegung einer fairen Vergütung im Versicherungsvertrieb ist ein Tauziehen zwischen Marktgerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit und Regulatorik – alle ziehen, keiner lässt locker. Dabei wird die Ressource Vermittler knapp: Die geringere Zahl aktiver Makler und Vermittler sowie eine kräftige Konsolidierungswelle verschieben die Marktmacht zu großen Playern. Vertreter werden wechselfreudiger und suchen höhere Gewinne bei weniger Vertriebsdruck. Deshalb müssen teilweise neue Wege eingeschlagen werden. So wandern Leadgenerierung und unterstützende Services vom kostenlosen Goodie zum professionellen, teilweise bepreisten Kernasset. Eine gut austarierte Vergütung zieht Talente an und fördert nachhaltige Profitabilität.

Der Kernbefund: Vergütung bleibt einer der stärksten Hebel für Beitragswachstum, Qualität und Bestandsstabilität. Dabei gilt es, die Bausteine auch in Zukunft im Spannungsfeld aus Anforderungen der Vermittler, Anforderungen der Versicherer und Regulatorik sauber auszutarieren. Prognose von Kipp und Morin: Die Vergütungssysteme passen sich dynamisch an Marktbedingungen, Agenturgröße und Vertriebsform an. Ertragsbasierte Courtage- und Provisionsmodelle mit Deckelung nach unten werden sich durchsetzen.

Unser Weg in die Zukunft – Vertriebsfusion BarmeniaGothaer

Zwei der traditionsreichsten Versicherer in Deutschland haben sich zusammengeschlossen: Barmenia und Gothaer. Zwar ist die Fusion rechtlich abgeschlossen, doch in der Praxis sind beide Häuser noch in einem steten Integrationsprozess. Dieser macht auch vor dem Vertrieb nicht halt. Wie der Spagat zwischen Effizienz, Heimat und Berufsperspektiven gelingen kann, erklärt Claus am Beispiel der Fusion zweier Exklusivvertriebe. So gibt es vermeintlich einfache Hürden, wie die Neuorganisation einer gemeinsamen Jahresauftaktveranstaltung, zu überwinden. Schwieriger ist es, die „großen Brocken“ aus dem Wege zu räumen: eine einheitliche Vergütungsstruktur, das Aufstellen einer gemeinsamen Datenbasis sowie eine gleichförmige Betreuungsstruktur.

Claus ist sich sicher: Aus zwei traditionsreichen Exklusiv-Vertrieben wird eine der großen Ausschließlichkeiten in Deutschland. Das daraus resultierende Potenzial ist enorm. Es wird gelingen, effiziente Vertriebsstrukturen und „Heimat“ zu verbinden.

Jerome Claus
Bereichsleiter Unternehmer-
kunden Gesundheit und
PMI Modul Lead,
BarmeniaGothaer

66

67





Sebastian Wächter
Autor und Mindsetcoach

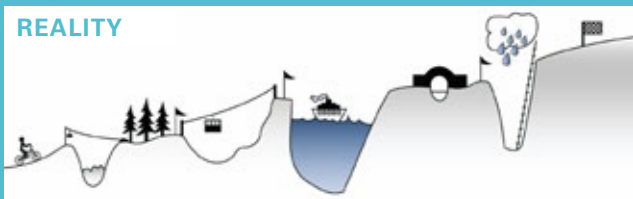
Die zentrale Botschaft von Sebastian Wächter:

Wer sein Mindset ändert, wird vom Betroffenen zum Gestalter – und erlebt Change als Chance statt Bedrohung.

YOUR PLAN



REALITY



Sebastian Wächter wurde durch sein Schicksal vor große Herausforderungen und Veränderungen gestellt. Denn vor über zehn Jahren beginnt sein persönlicher, radikaler Veränderungsprozess, als er sich sein Genick bricht. Er ist daran aber nicht zerbrochen, sondern kann nach mehreren Höhen und Tiefen behaupten, gestärkt daraus hervorgegangen zu sein.

So gilt es, die Abwehrphase gegen Veränderungsprozesse zwar zuzulassen, aber irgendwann in Einsicht umzuwandeln. Change gelingt nur, wenn das Hoffen auf eine erneute Änderung der Rahmenbedingungen zu einem Ende kommt. Der wichtigste Schritt ist deshalb „Akzeptanz“. Erst aus der Akzeptanz heraus ist es möglich, offen für Neues zu sein und wieder ins Handeln zu kommen. Aber was passiert, wenn nichts passiert? Und das, obwohl die Veränderung doch zugelassen wird ... Positives Denken alleine reicht eben nicht – es braucht konkrete Entscheidungen und Handlungen, um Herausforderungen wirklich zu meistern.



Dr. Andrea Hammermann
Senior Economist für
Personalökonomik,
IW Köln

Länger arbeiten – aber wie? Perspektiven für die Erwerbstätigkeit bis zur und jenseits der Regelalters- grenze

Wir alle wissen: Die Babyboomer gehen in Rente, die Belegschaften werden älter, offene Stellen bleiben unbesetzt – und gleichzeitig wünschen sich viele Menschen kürzere Arbeitszeiten. Das ist die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Länger arbeiten wird zur Notwendigkeit.

Gelingen kann dieser Spagat nur, wenn wir Arbeit und Ruhestand grundlegend neu ordnen. Gesetzgeberischer Reformwille ist gefragt, um Frühverrentung abzuschaffen und Weiterarbeit nach dem Renteneintritt zu erleichtern. Aber auch eine lebensphasenorientierte Personalpolitik im Betrieb kann die Arbeitsfähigkeit und -motivation erhalten. Denn: Wenn Erwerbstätigkeit verloren geht, hat das ähnliche Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit wie der Tod des Partners.



PERSONALMANAGEMENT KONFERENZ INNENDIENST

Künstliche Intelligenz verstehen.
Menschen mitnehmen.
Wandel gestalten.

KI im Unternehmen: Warum Akzeptanz der eigentliche Engpass ist

Die Einführung von Künstlicher Intelligenz ist längst kein Zukunftsthema mehr. Die eigentliche Herausforderung liegt heute nicht in der Technologie – sondern in ihrer Umsetzung im Unternehmen.

Genau hier setzte die Personalmanagement Konferenz Innendienst 2026 in Berlin an. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie aus punktuellen KI-Anwendungen eine tragfähige Organisation entsteht.

KI braucht mehr als Technologie

Professor Andreas Moring formulierte eine zentrale These: Die Weiterentwicklung von KI entscheidet sich nicht allein an ihrer Leistungsfähigkeit, sondern an ihrer Einbettung in menschliche Entscheidungsprozesse.

Sein Ansatz: die Verbindung von „Artificial Intelligence“ und „Awareness Intelligence“. Gemeint ist die Fähigkeit, technologische Ergebnisse einzuordnen, zu hinterfragen und mit Erfahrung zu verknüpfen.

Die Konsequenz für Unternehmen ist klar: Wer KI einführt, muss gleichzeitig Entscheidungsstrukturen und Kompetenzen weiterentwickeln.

Der kritische Punkt: Akzeptanz im Alltag

Prof. Dr. Andreas Moring
Professor für Digitale Wirtschaft,
Innovation und Künstliche Intelligenz an der
International School of Management (ISM)



Die größte Hürde liegt nicht im Roll-out, sondern im tatsächlichen Einsatz

John-Sebastian Komander machte deutlich, dass KI nur dann Wirkung entfaltet, wenn sie im Arbeitsalltag genutzt wird – und zwar freiwillig und selbstverständlich.

Das gelingt nur unter drei Voraussetzungen:

- Mitarbeitende werden systematisch befähigt.
- Sie werden aktiv in die Einführung einbezogen.
- Konkrete Anwendungsfälle erzeugen spürbaren Mehrwert.

Erst wenn diese Faktoren zusammenkommen, entsteht echte Nutzung – und damit Effizienzgewinn. Die Erfahrung aus der Praxis bestätigt diesen Befund: KI wird nicht deshalb nicht genutzt, weil sie nicht funktioniert, sondern weil sie nicht in bestehende Arbeitsweisen integriert ist.



John-Sebastian Komander
Tribe Lead in der Agilen
Organisationsentwicklung,
SIGNAL IDUNA Gruppe



Prof. Dr. med. Volker Busch
Neurowissenschaftler, Autor

Veränderung entsteht durch Anwendung

Professor Volker Busch rückte die Perspektive noch einmal zurecht: Organisationale Veränderung ist kein kognitiver Prozess, sondern ein Verhaltensprozess.

Neue Arbeitsweisen entstehen nicht durch Einsicht, sondern durch Wiederholung. Wer KI dauerhaft verankern will, muss Mitarbeitende ins Handeln bringen.

Sein zugespitztes Fazit:

„Einfach machen“ ist kein methodischer Shortcut, sondern die Voraussetzung für nachhaltige Veränderung.





Vom Projekt zur Organisation

Die Beiträge der Konferenz zeigen ein gemeinsames Muster: Viele Unternehmen befinden sich noch im Übergang vom Pilotprojekt zur strukturellen Verankerung von KI.

Typische Bruchstellen sind:

- Isolierte Use Cases ohne Skalierung.
- Fehlende Verzahnung mit bestehenden Prozessen.
- Unklare Verantwortlichkeiten.
- Mangelnde Qualifizierung der Mitarbeitenden.

Der Schritt zur „etablierten KI-Organisation“ gelingt erst, wenn diese Punkte systematisch adressiert werden.

Vernetzung als Beschleuniger

Auffällig ist, dass die Diskussionen nicht bei unternehmensinternen Lösungen stehen blieben. Der Austausch zwischen den Unternehmen spielte eine zentrale Rolle. Gerade bei einem dynamischen Thema wie KI entsteht Fortschritt häufig durch geteilte Erfahrungen: Was funktioniert? Wo liegen Widerstände? Welche Ansätze tragen? Diese Form des offenen Dialogs ist ein wesentlicher Treiber für die Weiterentwicklung der Branche.

Fazit

Die Konferenz macht deutlich:
Die Einführung von KI ist kein IT-Thema, sondern eine Führungs- und Kulturaufgabe.

Technologie ist verfügbar.

Entscheidend ist, ob Unternehmen es schaffen,

- Mitarbeitende zu befähigen,
- Nutzung im Alltag zu verankern und Veränderung aktiv zu gestalten.

Fotos: © Julia Merkel Photography



DIVERSITY DAY

Vielfalt unter Druck

Diversity bleibt ein zentrales Zukunftsthema unserer Branche – auch wenn sich der Umgang damit in vielen Unternehmen spürbar verändert.

Rund 70 Teilnehmende diskutierten beim dritten – virtuellen – AGV Diversity Day darüber, wie sich der aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel auf DEI-Arbeit (Diversity, Equity und Inclusion) auswirkt und welche Maßnahmen weiterhin wirksam sind.



Betina Kirsch
Geschäftsführerin, AGV

Simone Rehbronn
Referentin, AGV

Impuls „Quo vadis Diversity?“

Isabelle Kürschner führte in ihrem Impuls „Quo vadis Diversity“ eindrucksvoll durch die aktuellen Entwicklungen rund um DEI.

Sie zeigte auf,

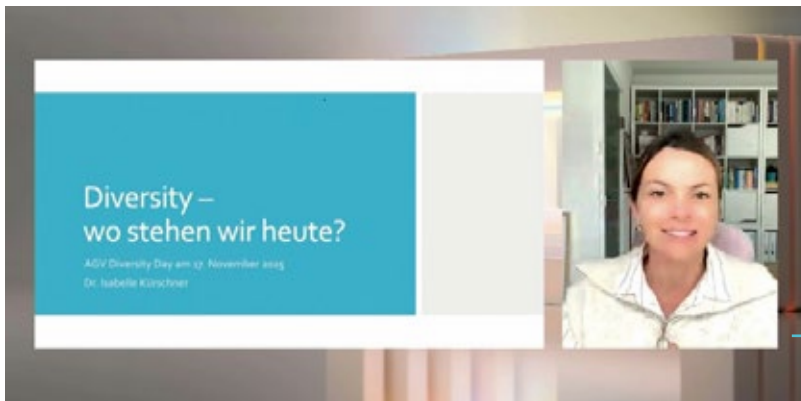
- wie politische und wirtschaftliche Gegenbewegungen – insbesondere der Rückzug von DEI-Programmen in den USA – zu einer Neubewertung führen,
- dass viele Unternehmen ihre Prioritäten neu setzen und DEI zunehmend unter Begriffen wie Fairness, Culture oder Wellbeing verorten,
- welche Ansätze nachweislich wirken: verbindliche Zielvorgaben, datenbasierte Transparenz, Sponsorship sowie strukturelle Anpassungen in Recruiting- und Beförderungsprozessen,
- welche Maßnahmen kaum Wirkung entfalten, etwa Schuld narrative, moralischer Aktivismus, reine Awareness-Formate oder isolierte Einzelaktionen.

Erkenntnisse aus den Breakout-Sessions:

In den gemeinsamen Diskussionen wurde ein vielfältiges, aber herausforderndes Stimmungsbild sichtbar:

- DEI verliert in vielen Unternehmen an Priorität; Initiativen laufen weiter, jedoch häufig mit geringerer Sichtbarkeit und reduzierten Ressourcen.
- Mitarbeitende wünschen sich mehr Transparenz zu Zielen, Maßnahmen und Fortschritten sowie Praxisbeispiele aus der Branche.
- Generationen nehmen DEI unterschiedlich wahr: Jüngere fordern mehr Sichtbarkeit, während ältere Beschäftigte zunehmend Altersdiskriminierung thematisieren.
- Führung und Haltung bleiben entscheidende Hebel: Vielfalt wirkt nur, wenn sie von Führungskräften sichtbar unterstützt und strukturell verankert wird. Der Konsens: DEI braucht gerade jetzt klare Haltung, konsistente Kommunikation und langfristige Verankerung. Eine Umfrage unter den Teilnehmenden verdeutlichte die Beständigkeit des Themas in der Versicherungsbranche: Über drei Viertel gaben an, dass die Aktivitäten entweder „sichtbar gestärkt“ (25 Prozent) oder auf dem „gleichen Stand“ (52 Prozent) wie im Vorjahr geblieben sind.





Dr. Isabelle Kürschner
Beraterin und Moderatorin

HDI-Group

„Bleibe länger!“

Charlotte Schmithals, Projektleiterin der HDI-Group, stellte das Programm „Bleibe länger“ vor, das Mitarbeitende ab 50 Jahren dabei unterstützt, ihren beruflichen Weg aktiv zu gestalten und wertvolles Wissen im Unternehmen zu halten. Formate wie Re-Invent Yourself, Midlife Magic sowie Beratungsangebote zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung stärken die Selbstwirksamkeit dieser Zielgruppe. Hohe Teilnahmezahlen und zahlreiche verlängerte Arbeitsverträge bestätigen die erfolgreiche Wirkung des Programms.



74
75

R+V & Universität zu Köln

„SpeakUp!“

Das Training „SpeakUp!“ wurde von Professorin Anne Burmeister und Joy Bredehorst, Universität zu Köln, entwickelt und zusammen mit Anastasia Vogt, Diversity Managerin, R+V Versicherung ausgerollt. Es befähigt Mitarbeitende, diskriminierende Situationen zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Mithilfe von kurzen Lernvideos und einer interaktiven Simulation werden konkrete Handlungsoptionen eingeübt. Die wissenschaftliche Evaluation zeigt deutliche Verbesserungen in Handlungssicherheit, Bereitschaft und tatsächlichem Interventionsverhalten. Die R+V plant, „SpeakUp!“ ab 2026 fest in ihr Diversity-Trainingsprogramm zu integrieren.



INSURWOMEN@NETWORKS

Heiße Debatten und kalte Konflikte

Smarte Taktiken für den souveränen
Umgang mit Business-Konflikten



Julia Blank
Referentin, AGV



Nadine Greck
Mediatorin,
Coach & Trainerin,
Greck Consulting
GmbH & Co. KG



Betina Kirsch
Geschäftsführerin, AGV

INSURWOMEN@NETWORKS ist das digitale Karrierenetzwerk der Versicherungswirtschaft und fördert den Austausch engagierter Frauen zu Leadership-Themen mit persönlichem Mehrwert. Ins Leben gerufen wurde es 2022 von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Julia Blank, Volkswirtin beim AGV.

Der kluge Umgang mit Business-Konflikten stand im Fokus des Netzwerktreffens im Juni 2025. Konflikte sind menschlich und gehören zum Berufsalltag – entscheidend ist, konstruktiv mit ihnen umzugehen. Besonders belastend sind dabei unschwellige, sogenannte „kalte Konflikte“, die sich etwa durch Schweigen, Sticheleien oder Rückzug zeigen.

Mediatorin Nadine Greck gab in einer interaktiven Session wichtige Impulse. Ein zentraler Ansatz ist die Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens: Will ich gewinnen, bin ich kooperativ oder vermeide ich Konflikte?

Dieses Bewusstsein hilft, Situationen besser einzuordnen.

Zur Analyse von Spannungen können Konflikte verschiedenen Feldern zugeordnet werden. Das erleichtert die Wahl passender Lösungsansätze – von Gesprächen bis hin zu Coaching oder Mediation – und kann auch als „Temperaturfühler“ im Team dienen.

Für schwierige Gespräche empfiehlt sich die „WWW-Regel“: **Wahrnehmung** schildern, **Wirkung** beschreiben und einen **Wunsch** formulieren. Eine klare Gesprächsstruktur wirkt zusätzlich deeskalierend. Gleichzeitig kann bewusstes Schweigen kurzfristig helfen, Emotionen zu regulieren – langfristiges Vermeiden von Konflikten erhöht jedoch das Eskalationsrisiko.

WAS BRINGT DICH IN KONFLIKT- SITUATIONEN WEITER?

Sich in den anderen
hineinversetzen

Ich kann sie/ihn nicht ändern,
aber ich kann meine Einstellung
dazu ändern

Eine Nacht
darüber schlafen

Stoppen, neue Idee
neu diskutieren

Um was geht
es eigentlich?

Alle Argumente
reflektieren

Haltung:
neugierig sein!

Was ist das Ziel?

Immer wieder
aufeinander zugehen

Sachlichkeit
und Ehrlichkeit

Abstand nehmen und
später nochmal aufgreifen

Wahrnehmen –
erkennen – akzeptieren

Fragen, Fragen,
Fragen, um den
anderen zu verstehen

Distanz von Emotionen
> Achtsamkeit, Atmung,
Bewegung

Kurz aus sich raus und
das ICH zurückstellen

Aufschreiben

76

77

SPANNUNGEN BESPREEHBAR MACHEN

Schritte

1. Den Konflikt einordnen
2. Ansprechen
3. Wenn ich in einem Feld etwas bewirken kann, kann das auch auf die anderen Felder einwirken

Variablen dieses Tools:
In Teams als „Temperatur-
fühler“ verwenden.
In welchen Bereichen
werden Spannungen
wahrgenommen?

1.

Spannung /
Konflikt mit
sich selbst

2.

Zwischen-
menschlich

3.

Mit der Rolle /
Funktion

4.

Mit der
Organisation /
Prozesse /
Regeln

Mögliche Maßnahmen / Interventionen:

1. Coaching / Gespräch m. FK, Mentor:in, Freund:in
2. Mediation / Gespräch mit HR, BR, FKs
3. Gespräch m. geeign. AP, Teamentwicklung
4. Gespräch m. geeign. AP, Reorganisation, Prozessoptimierung, Teamentwicklung

Bewegung in einem
Quadranten hat Auswirkung
auf die anderen.



INSURWOMEN@NETWORKS

Mental Load als Karrierebremse

Energiefresser identifizieren
und Belastungen gerecht verteilen



Betina Kirsch
Geschäftsführerin, AGV

Julia Blank
Referentin, AGV



Lena Hoppe
Executive Coach,
Bossert Associates

Mental Load ist eine große unsichtbare Barriere für Frauen auf dem Weg in Führung. Beruf, Familie, Alltag – das alles miteinander zu vereinbaren, ist für viele ein permanenter Kraftakt. Denn oft tragen Frauen dabei eine immense mentale Last: Sie denken, planen und organisieren vieles gedanklich im Hintergrund.

Lena Hoppe, Executive Coach und Trainerin bei Bossert Associates, ist Fair Play Facilitatorin und Expertin im Bereich Mental Load. Sie hat in einer interaktiven Session Wege aufgezeigt, den eigenen Mental Load zu erkennen und gezielt zu reduzieren. So entsteht Raum für das Wesentliche und Energie für berufliches Vorankommen.

Fragen, die diskutiert wurden:

- Wie viel Mental Load trage ich?
- Wie kann ich Verantwortung teilen und klar Grenzen setzen?
- Was kann (und will) ich tatsächlich leisten?
- Wie gehe ich mit Belastungen um, die bleiben?
- Welche inneren Überzeugungen helfen, mehr Gelassenheit und innere Freiheit zu finden?



FORUM RECRUITING UND FACHKRÄFTEMANGEL

Recruiting zwischen KI, kununu und Kulturwandel

Wie gehen wir konkret mit Feedback auf kununu um?



- **Wertschätzung zeigen**
 - Danke schön, Positive Aspekte hervorheben
 - Gute Bewertungen als Motivation und Imageförderung nutzen
- **Professionell mit Kritik umgehen**
 - Gelassenheit, Konstruktiv antworten, keine Rechtfertigungen
- **Intern lernen & verbessern**
 - Feedback an HR-Business Partner und Führungskräfte weitergeben
 - Prüfen, ob Einzelfall und Maßnahmen ableiten
- **Dialog anbieten**
 - Lösungen aufzeigen
 - Direktes Gespräch dem Mitarbeitenden anbieten

28.04.2026 NÜRNBERGER Versicherung / Carolin Bauer



Carolin Bauer von der NÜRNBERGER

Versicherung zeigte eindrucksvoll, welche Macht Plattformen wie kununu inzwischen entfalten. „Kununu ist der Ort der Wahrheit“, lautete eine ihrer Kernbotschaften. Bewerber würden dort nicht nur Gehälter vergleichen, sondern vor allem überprüfen, ob Employer-Branding-Versprechen tatsächlich gelebt werden. Gerade in schwierigen Unternehmensphasen werde das sichtbar.

Die NÜRNBERGER musste sich in den vergangenen Jahren mit negativen Schlagzeilen, Umbauprozessen und kritischen Kommentaren auseinandersetzen. Sie setzt deshalb bewusst auf Transparenz, schnelle Reaktionen und aktiven Dialog mit den Bewertern. Das zahlt sich offenbar aus: Die Weiterempfehlungsrate auf kununu stieg innerhalb eines Jahres von 63 auf 72 Prozent.

Carolin Bauer
Personalreferentin,
NÜRNBERGER Versicherung

Die Versicherungswirtschaft sucht neue Talente heute völlig anders als noch vor wenigen Jahren. Dies ist ein zentrales Ergebnis des virtuellen AGV-Forums „Recruiting und Fachkräftemangel“ vom 28. April 2026: Über Themen wie KI-gestütztes Recruiting, Arbeitgeberbewertungen und Corporate Influencer diskutierten rund 120 Teilnehmende darüber, wie Unternehmen in einem immer härteren Wettbewerb sichtbar und glaubwürdig bleiben.

Die Botschaft des Vormittags: Recruiting ist längst kein Nebenprozess mehr. Es ist Imagearbeit, Datenmanagement, Kommunikationsstrategie – und zunehmend auch Kulturfrage.

Was ist KI?	Wie funktioniert KI?	Was kann KI ? Was nicht?
Computersysteme, die Aufgaben erledigen können, für die normalerweise menschliche Intelligenz nötig ist: - Lernen aus Erfahrungen - Sprache verstehen oder erzeugen - Bilder erkennen - Entscheidungen treffen - Empfehlungen geben - Alltagsbeispiele: Sprachassistenten wie Siri, Alexa, Chatbots, Übersetzungsprogramme, Recruiting-Tools (CV-Matching, Skill-Analysen)	- Keine Magie, sondern Daten, Modelle und Rechenleistung. - KI sammelt großen Mengen an Daten - KI lernt mit Algorithmen. Ein Algorithmus ist eine Art Rechen- oder Lernvorschrift. - Maschinelles Lernen (Machine Learning): KI erkennt Muster in den Daten - Trainieren eines Modells: Die KI macht Vorhersagen, vergleicht sie mit der richtigen Lösung, korrigiert sich selbst, wird mit der Zeit besser (Überwachtes Lernen) - Daten = Wissen anwenden (Inference)	- KI kann sehr schnell große Datenmengen analysieren - Muster erkennen, die Menschen übersehen - Routinen automatisieren - KI kann nicht Gefühle oder echtes Verständnis haben - Moralische Entscheidungen alleine treffen - Verantwortung übernehmen Deshalb gilt: KI unterstützt Menschen ersetzt sie aber nicht.

KI sind Computer, die a... KI erkennt Muster, errechnet Wahrscheinlichkeiten und macht Vorhersagen. KI ist ein Werkzeug, kein denkendes Wesen!

SMARTER HIRING

2. Sonja Schmidt-Gillmeister (ID: Nicht verifiziert)

Dass Recruiting ohne KI künftig kaum noch denkbar ist, machte **Sonja Schmidt-Gillmeister** von **Sedgwick Germany** deutlich. KI unterstütze heute bereits beim Screening von Lebensläufen, bei Interviewleitfäden, Active Sourcing oder Terminplanung.

Besonders spannend: Laut den vorgestellten Zahlen lassen sich Recruiting-Prozesse durch KI massiv beschleunigen – teilweise um bis zu 50 Prozent. Gleichzeitig warnte Schmidt-Gillmeister vor blindem Technikvertrauen. Der EU-AI-Act mache Recruiting-KI künftig zum „Hochrisiko-System“. Vollautomatische Entscheidungen seien tabu, menschliche Kontrolle bleibe Pflicht. Ihre klare Botschaft: „KI unterstützt Menschen – ersetzt sie aber nicht.“

Sonja Schmidt-Gillmeister
Talent Acquisition Business Partner,
Sedgwick Germany GmbH

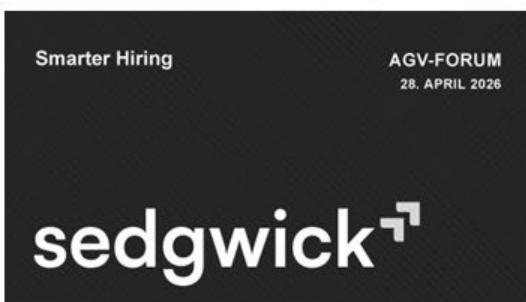
Wie stark heute Authentizität zählt, zeigte schließlich **Anjoula Hummel** von der **HDI Group**. Statt Hochglanzkampagnen setzt die HDI auf echte Mitarbeitende als „Culture Companions“. Unter dem Hashtag #HDIvoices berichten Beschäftigte auf LinkedIn über ihren Arbeitsalltag, persönliche Erfahrungen und Unternehmenskultur.

Der Ansatz dahinter: Menschen vertrauen Menschen – nicht Organigrammen oder Werbebotschaften. Dafür hat die HDI sogar ein eigenes Ausbildungsprogramm für Corporate Influencer aufgebaut – inklusive Storytelling-, Social-Media- und Krisenkommunikations-Trainings.

Anjoula Hummel
Employer Brand Managerin,
HDI AG

Culture Companions – Die Corporate Influencer der HDI Group | Anjoula Hummel | Marketing-Unterlagen | 29.04.2026

3. Anjoula Hummel (ID: Nicht verifiziert)



Das **AGV-Forum** zeigte eindrucksvoll, wie sehr sich Recruiting verändert: KI sorgt für Tempo und Effizienz, kununu für schonungslose Transparenz und glaubwürdige Mitarbeitende werden immer wichtiger für die Arbeitgebermarke. Oder anders formuliert: Der Kampf um Talente entscheidet sich heute nicht mehr nur in der Stellenausschreibung, sondern auf Bewertungsplattformen, in sozialen Netzwerken und bei der Frage, ob Unternehmenskultur wirklich erlebbar ist.

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer, AGV

Olga Worm
Referentin, AGV



WORKVISION

WorkVision der Verwaltungs- Berufsgenossenschaft

Zukunft der Arbeit – Flexibilität gestalten

Im Mittelpunkt des diesjährigen Zukunftsforums für Finanzdienstleister und Wissensarbeit WorkVision standen Fragen rund um Flexibilität, Gesundheit und Sicherheit in einer sich wandelnden Arbeitswelt.

Der von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ausgerichtete Fachkongress für präventive Arbeitsgestaltung geht zurück auf die Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in Büro- und Wissensarbeit“ von AGV, ver.di, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und AGV Banken (Arbeitgeberverband der privaten Banken e.V.). Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Sozialpartnerschaft und Politik kommen zusammen, um über die Zukunft der Arbeit zu diskutieren.

Durch das Programm im AXICA Kongresszentrum in Berlin führten diesmal Susanne Roscher, Leiterin der Stabsstelle Arbeitspsychologie der VBG, und Moderatorin Anke Harnack, die mit einer gelungenen Mischung aus Fachkenntnis, Humor und klarer Moderation den roten Faden des Tages spannten.

Flexibilität – aber nicht um jeden Preis

Gleich zu Beginn wurde deutlich, dass Flexibilität in der Arbeitswelt differenziert betrachtet werden muss. In der Podiumsrunde diskutierten Christina Ramb, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA, Thomas A. Lange, Vorsitzender des AGV Banken, Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV Versicherungen, Professorin Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability der Hochschule Ludwigshafen, und Jan Duscheck, ver.di Bundesfachgruppenleiter Bankgewerbe, über Chancen und Herausforderungen neuer Arbeitsmodelle.

Die Diskussion machte klar: Weder ein vollständiges Zurück ins Büro noch vollständige Remote-Arbeit sind der richtige Weg. Vielmehr geht es darum, bedarfsgerechte Lösungen zu finden – abgestimmt auf Branchen, Tätigkeiten und individuelle Bedürfnisse. Gleichzeitig wurde deutlich, dass das Thema emotional aufgeladen ist und es sorgfältige Aushandlungsprozesse auf betrieblicher Ebene braucht.



Hybride Meetings brauchen klare Strukturen

Simone Kauffeld, Professorin für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig, stellte in ihrem Vortrag heraus, dass hybride Meetings nur dann gelingen, wenn sie gut vorbereitet und strukturiert sind. Technik allein reicht nicht aus. Es braucht klare Regeln, Moderation und verbindliche Abläufe, um alle Beteiligten – ob vor Ort oder online – gleichermaßen einzubinden.

Weder ein vollständiges Zurück ins Büro noch vollständige Remote-Arbeit sind der richtige Weg.



Dr. Andreas Eurich
Vorsitzender des AGV

Arbeitszeit und Homeoffice: Forschung liefert Orientierung

Einen wissenschaftlich fundierten Blick auf Homeoffice und Arbeitszeitgestaltung boten Professor Florian Kunze, Inhaber des Lehrstuhls für Organizational Behavior der Universität Konstanz, und Nils Backhaus, Gruppenleitung Arbeitszeit und Flexibilisierung bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Sie zeigten anhand aktueller Studien, dass produktives und gesundes Arbeiten im Homeoffice möglich ist – vorausgesetzt, es gibt klare Rahmenbedingungen.

Gleichzeitig betonten sie, dass pauschale Lösungen wenig zielführend sind. Weder die vollständige Rückkehr ins Büro noch uneingeschränktes „Jeder macht, wie er möchte“ funktionieren dauerhaft. Stattdessen kommt es auf planvolles Vorgehen, verlässliche Absprachen und wissenschaftlich fundierte Konzepte an.



Blick in die Praxis: Was Unternehmen bereits umsetzen

Praxisbeispiele von AXA, der Commerzbank und Trianel zeigten, wie hybride Arbeitsmodelle konkret umgesetzt werden können. Die Unternehmen setzen auf flexible Raumkonzepte, klare Teamabsprachen („Team Agreements“) und eine bewusste Gestaltung der Zusammenarbeit. Dabei wurde deutlich, dass der Weg zu funktionierenden, hybriden Strukturen immer auch ein Lernprozess ist. Entscheidend sind regelmäßige Reflexion, Anpassung und der offene Austausch im Team.

Künstliche Intelligenz, Daten und Fehlerkultur

Ein besonderer Höhepunkt der Veranstaltung war der Vortrag von Sascha Lobo, einem der bekanntesten Analysten der digitalen Transformation. Er sprach über die Rolle von Künstlicher Intelligenz und den Umgang mit digitalen Veränderungen. Sein Appell an Unternehmen war klar: Digitalisierung erfordert mehr als technische Lösungen. Es geht darum, Daten sinnvoll zu nutzen und eine Kultur zu entwickeln, in der auch Fehler erlaubt sind, um daraus zu lernen.

Sascha Lobo
Autor, Podcaster,
Digitalunternehmer



Fazit: Wandel braucht Orientierung

Die WorkVision 2025 machte deutlich, dass die Transformation der Arbeitswelt viele Chancen bietet, aber auch klare Regeln, gegenseitiges Vertrauen und sorgfältige Gestaltung braucht. Flexibilität, Gesundheit und betriebliche Stabilität lassen sich miteinander verbinden, wenn alle Beteiligten gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Zivilverteidigung – Zivil-Militärische-Zusammenarbeit

Der anhaltende Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine verändert die geopolitische Sicherheitslage kontinuierlich. Deutschland ist zunehmend hybriden Bedrohungen mit Fokus auf die Wirtschaft und Bevölkerung ausgesetzt. Darunter fallen unter anderem Cyberangriffe, Angriffe auf die kritische Infrastruktur, aber auch Fake-News und Desinformation. Der Ursprung dieser Aktivitäten ist teilweise nur schwer zu identifizieren.

Mit dieser Situation setzen sich die Wirtschaft, die zunehmend Zielscheibe ist, und damit auch die Versicherer auseinander. Auf Initiative eines Mitgliedsunternehmens vernetzt der AGV die Branche zum Thema „Zivilverteidigung – Zivil-Militärische Zusammenarbeit“. Ziel des Austausches ist es, eine branchenweite Sensibilisierung der Entscheidungsträger in den Häusern zu erreichen. Mehr als 100 Teilnehmende – darunter 15 Vorstände und neun CEOs – schalteten sich zu.



Dr. Michael Gold
Geschäftsführer, AGV

Generalleutnant André Bodemann
Stellvertreter des Befehlshabers des
Operativen Führungskommandos
der Bundeswehr

Prof. Dr. Frank Walthes
Vorsitzender des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern





Dr. Michael Gold, AGV-Geschäftsführer, moderierte die Veranstaltung live im AGV-Studio. Die Kernfragen seien: Welche realistischen Krisenszenarien sind möglich? Wie können die Versicherer auch in Krisen- und Ausnahme-situationen die stabile Fortführung des Versicherungsgeschäfts und den Schutz der Kernprozesse gewährleisten? Wie können die Versicherer aktiv zur Resilienz von Gesellschaft und Wirtschaft beitragen?

Hoher Besuch von der Bundeswehr

Generalleutnant André Bodemann, Stellvertreter des Befehlshabers des Operativen Führungskommandos der Bundeswehr, ist als Kommandeur für Territoriale Aufgaben für die Ausarbeitung des Operationsplans Deutschland zuständig. „Deutschland befindet sich formaljuristisch nicht im Krieg, aber auch schon lange nicht mehr im Frieden, sondern irgendwo dazwischen“, so der General. Es sei eine kontinuierliche Zunahme hybrider Bedrohungen zu beobachten. Hierzu zählen unter anderem Fake-News, Spionage, Cyber-Attacken, Sabotage. Die Intension sei, unser Land zu schwächen. Er verwies auf die besondere Rolle Deutschlands als geostrategische „Drehscheibe“ im Herzen Europas und das daraus resultierende besondere „Interesse“ Russlands. Es brauche eine resiliente Verkehrsinfrastruktur und kritische Infra-

struktur, glaubhafte Abschreckung auch gegen hybride Bedrohungen sowie den Willen, unsere Werte Freiheit und Demokratie zu wahren.

Prof. Dr. Frank Walthes, Vorstandsvorsitzender Versicherungskammer Bayern (VKB) und stellvertretender Vorsitzender des AGV, betonte, dass Zivil-Militärische Zusammenarbeit in seinem Haus mit „Tone from the Top“ getrieben werde. Es sei entscheidend, den Beschäftigten Orientierung zu geben. Die VKB sei als Kommunalversicherer eng mit den Kommunen und Gemeinden verbunden. Schon heute arbeite sein Haus und die Versicherer in Krisenstäben bei Umweltkatastrophen, Hochwasser und Unwettern mit den Blaulichtorganisationen und zum Teil mit der Bundeswehr zusammen. Er unterstreicht in diesem Zusammenhang die hohe Bedeutung des Ehrenamtes für das Funktionieren von Staat und Gemeinwesen. Die VKB fördere ehrenamtliches Engagement über ihre eigene Stiftung und diverse Kooperationen, beispielsweise mit der Feuerwehr, dem Bayerischen Roten Kreuz, DRLG und den Maltesern. Gemeinsam mit dem Malteser Hilfsdienst werden Online-Trainings, Seminare und Workshops mit Übungen vor Ort entwickelt, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden im Umgang mit Krisensituationen zu stärken.

Impulsvorträge aus der Branche

Dr. Gerhard Tropp, Chief Sustainability Officer der VKB, verwies auf die besondere Rolle der Branche als Teil der Finanzwirtschaft und kritischen Infrastruktur. Er riet den Unternehmen, verschiedene Krisenszenarien zu durchdenken und stellte konkret den Operationsplan seines Hauses vor. Er identifizierte acht Handlungsfelder: Business Continuity Management (BCM), Personal – Auswirkungen auf Belegschaft und kritische Funktionen, IT-Sicherheit, Risikomanagement, versicherungstechnische Risiken, Durchführung einer Stabsrahmenübung, Kommunikation und gesellschaftliche Verantwortung, weil die Versicherer zu jedem Kunden einen direkten Kontakt haben. Eine konkrete Maßnahme zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden war der Info-Stand am bayerischen Warn-tag. Vor der Kantine wurde ausgestellt, welche Gegenstände im Krisenfall nötig sind, der Ratgeber „Vorsorgen für Krisen und Katastrophen“ des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe wurde verteilt.

Alexander Grande
Projektleiter Operationsplan@Allianz
in Deutschland, Allianz ONE –
Business Solutions GmbH

Dr. Gerhard Tropp
Chief Sustainability Officer,
Versicherungskammer Bayern

Alexander Grande, Projektleiter Operationsplan@Allianz in Deutschland, betonte, dass das Business Continuity in der Vergangenheit sich damit beschäftigt habe, was zu tun sei, wenn der Server ausfällt, ein Gebäude brennt oder ein Dienstleister nicht liefert. „Die unternehmerische Friedensdividende ist aufgebraucht“, so Grande. Die Annahme, der Frieden sei der Normalfall, trage nicht mehr, denn wir befänden uns schon länger in der Phase vielfältiger hybrider Angriffe. In diesem Umfeld sei es entscheidend, sich auf eine weiter verschärfende Sicherheitslage vorzubereiten. Unternehmen würden bereits im Fokus hybrider Angriffe stehen. Die Frage sei nicht ob, sondern wann und in welcher Form der nächste Angriff erfolge. Business Continuity Management, Kommunikation und Human Resources bildeten gemeinsam die „operative Verteidigungslinie“.

Im Fokus von HR stehe die wichtigste Ressource: Schutz der Mitarbeitenden, Erhalt von Führungsfähigkeit und Stärkung der persönlichen Resilienz. Die Allianz agiere dabei nicht isoliert, sondern im Rahmen eines gruppenweiten Projekts zu globalen Krisenherden.



Heiko Bausch, Head of Business Partner der AXA, empfahl eine sorgfältige Planung in den Bereichen Kommunikation, technische Themen und rechtliche Fragestellungen – Zivil-Militärische-Zusammenarbeit sei kein „nice to have“. Es sei wichtig, Kontakte zu knüpfen, insbesondere zum jeweiligen Landeskommmando, den Städten und Gemeinden. Am Anfang aller Planungen stünden die Menschen und nicht die Technik. Wichtig sei es, die Mitarbeitenden frühzeitig einzubinden, ohne Angst zu schüren. „Welche Mitarbeitenden sind denn im Ernstfall noch da?“ sei die Schlüsselfrage für alle sich daraus ableitenden Folgemaßnahmen. Zentral sei zu klären, wie stabil die eigene Organisation sei, wenn bis zu 30 Prozent der Belegschaft wegfallen würden, weil sie bei der Bundeswehr oder in Blaulichtorganisationen gebraucht würden. Diese Szenarien werden in Planübungen und Simulationen durchgespielt.



Heiko Bausch
Head of Business Partner,
AXA Konzern AG



Dr. Benjamin Heider
Referent, AGV

» Es ist wichtig,
frühzeitig mit
der Vorbereitung
zu beginnen.

Fotos: © Jörg Koch

Dr. Benjamin Heider, Referent beim AGV, diskutierte die Wehrpflicht in Deutschland im Frieden und im Verteidigungs- und Spannungsfall im Detail. Aktuell erhielten seit Januar 2026 Männer und Frauen ab Jahrgang 2008 nach ihrem 18. Geburtstag einen Fragebogen, den die Männer ausfüllen müssen und die Frauen ausfüllen können. Ab 1. Juli 2027 werde mit einer Pflichtmusterung für Männer gerechnet. Eine Genehmigungspflicht für Auslandsaufenthalte von jungen Männern gebe es – trotz unklarer Gesetzeslage – nach Aussage des Bundesministeriums für Verteidigung derzeit nicht. Besonders ging Heider auf die Voraussetzungen der Unabkömmlichkeitsstellung gemäß Wehrpflichtgesetz und Handlungsoptionen für Arbeitgeber ein. Das Wehrpflichtgesetz greife nur im Spannungs- und Verteidigungsfall. In diesem Fall hätten die Arbeitgeber nur ein Vorschlagsrecht. Materiell verlange das Gesetz für die Unabkömmlichkeit eine strenge, personen- und funktionsbezogene Unersetzlichkeit im öffentlichen Interesse. Wirtschaftlichkeit und Umsatzinteresse würden demnach nicht reichen.

Die Referenten waren sich einig, dass es für die Branche noch einiges zu tun gibt, um in Krisenszenarien optimal aufgestellt zu sein. Es sei wichtig, frühzeitig mit der Vorbereitung zu beginnen. In einem ersten Schritt sei festzustellen, welche Personen im Unternehmen überhaupt potenziell durch Wehrdienst oder Ehrenamt ausfallen können. Weitere Veranstaltungen und Informationsdienste im Rahmen dieses Projekts sollen folgen.

TRIPLE A

Triple A – was Sie schon immer mal wissen wollten ...

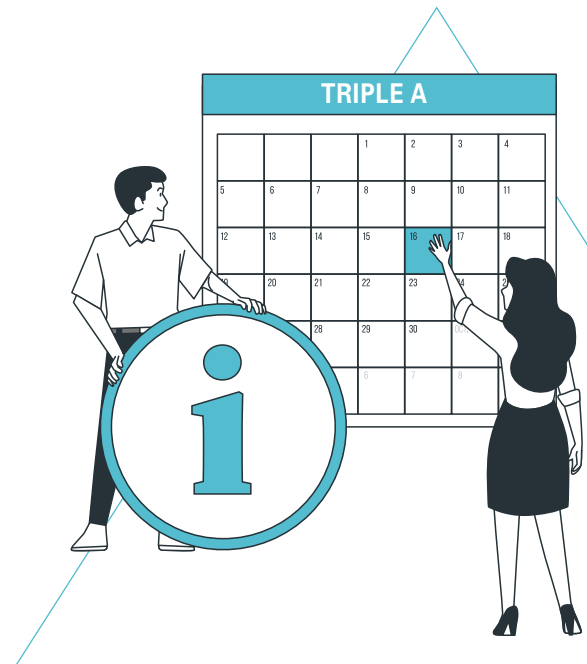
Das seit 2021 bestehende virtuelle Format ist neben den AGV-Rundschreiben, Seminaren und Tagungen ein fester Bestandteil der Mitgliederinformation geworden. Die Veranstaltungen werden kurzfristig terminiert und greifen ausschließlich aktuelle Themen der Personalarbeit auf. In maximal 45 Minuten können sich die Teilnehmer so fortlaufend auf den neuesten Stand bringen. Folgende Themen wurden behandelt:

2025

Im **Juli** wurde das Thema Corporate Influencer und die Frage angesprochen, wie Markenbotschafter ihr Unternehmen über Social Media und andere Kanäle repräsentieren können.

Über häufige Mythen aus dem Arbeitsrecht wurde im **September** berichtet und über gängige Irrtümer aufgeklärt.

Mit Blick auf die in 2026 anstehenden Betriebsratswahlen erfolgte zur Vermeidung von Verfahrensfehlern unter Auswertung der aktuellen Rechtsprechung im **November** eine Besprechung der wichtigsten Punkte bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen.



2026

Im **Mai** wurden verschiedene bevorstehende Neuerungen der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung besprochen: Von Lohntransparenz über Teilarbeitsunfähigkeit bis hin zum Thema neue Selbständigkeit.

Übersicht der Veranstaltungen

07.07.2025	Corporate Influencer – Wie können und sollen Markenbotschafter ihr Unternehmen über Social Media und andere Kanäle repräsentieren?	Paul Hartmann
22.09.2025	Märchenstunde aus dem Arbeitsrecht – Wir decken die häufigsten Mythen und Irrtümer im Arbeitsrecht auf	Dr. Sandra Kreft
10.11.2025	Betriebsratswahlen 2026 – Vorbereitung, Durchführung und Troubleshooting	Dr. Benjamin Heider Dr. Sandra Kreft
19.05.2026	Triple A – Was ist da alles im Busch? Bericht aus dem Maschinenraum der Arbeitsrechtsgesetzgebung	Betina Kirsch Tobias Hohenadl

ARBEITSRECHTSWEITERBILDUNGEN DER DVA

Mit dem Anspruch, arbeitsrechtliches Wissen praxisnah und anwendungsorientiert zu vermitteln, bot die DVA im Jahr 2025 insgesamt 40 Weiterbildungen im Bereich Arbeitsrecht an. Rund 600 Fach- und Führungskräfte sowie Betriebsratsmitglieder nutzten die Formate, um sich gezielt zu aktuellen rechtlichen Entwicklungen weiterzubilden.

Besonders stark nachgefragt waren die Seminare **„Arbeitsrecht für Führungskräfte“**, **„Tarifrecht“** sowie **„Arbeitsrechtliches Basiswissen“**. Sie greifen zentrale Fragestellungen aus dem Führungs- und Arbeitsalltag in Versicherungsunternehmen auf und bieten konkrete Orientierung für praktische Umsetzung.

Die Arbeitsrecht-Seminare der DVA vermitteln Fach- und Führungskräften fundiertes Wissen zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen und deren Anwendung im Versicherungsumfeld. Praxisnahe Fallbeispiele und der gezielte Austausch ermöglichen es den Teilnehmenden, konkrete Themen aus ihrem Berufsalltag zu bearbeiten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf aktuellen rechtlichen Entwicklungen, die kompakt eingeordnet werden und dazu beitragen, das eigene Wissen kontinuierlich zu aktualisieren.

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



Qualifizierung für Betriebsrat & JAV im Kontext der BR-Wahlen 2026

Das Jahr 2025 stand in vielen Unternehmen im Zeichen der Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen 2026. Entsprechend rückte auch das Online-Seminar „Die Betriebsratswahl – Rechtssichere Organisation und Durchführung“ stärker in den Fokus. Mit den aktuellen Betriebsratswahlen verändern sich viele Gremien – neue Teams entstehen, Rollen müssen sich erst finden. Der Schwerpunkt des Seminarprogramms 2026 liegt daher auf einem sicheren Einstieg in die Betriebsratsarbeit, insbesondere mit dem Grundlagenseminar „BR Basics“, das zentrale Rechte, Aufgaben und Mitbestimmungsprozesse praxisnah vermittelt und Orientierung für den Start im Gremium bietet.

Die modular aufgebaute Seminarreihe für Betriebsräte der DVA begleitet Betriebsratsmitglieder vom Einstieg bis zur professionellen Mitbestimmung und unterstützt mit Formaten wie „BR Basics“, „BR Advanced“, „BR Professional“ sowie „BR Update“ den Kompetenzaufbau über die gesamte Amtszeit hinweg. Erfahrene Referentinnen und Referenten vermitteln die Inhalte praxisnah. Das interaktive Format fördert den Austausch und unterstützt die direkte Übertragung in den Arbeitsalltag.



Arbeitsrecht
Seminare 2026



Seminare für Betriebsrat
und JAV



05

MAGAZIN, SERVICE, INFOS

Publikationen





Erfahrungen
und Wissen
teilen: Gute
Kommunikation
auf allen Kanälen.



JUBILÄUM

75 Jahre AGV

Eine Festschrift, die
gelesen werden sollte.

Festschriften sind Publikationen, mit denen vor allem eines geschieht: Sie werden ungelesen ins Regal gestellt. Geschieht das auch mit der Festschrift zum 75-jährigen Bestehen des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV)? Wir glauben: nein.

Diese Festschrift wird Leser
finden – und zwar nicht wenige.

Ein Blick zurück zeigt den Anlass: Am 5. Oktober 1950 wurde der AGV in Bad Kissingen von 82 Versicherungsunternehmen gegründet. Heute zählt der Verband 226 tarifgebundene Mitgliedsunternehmen sowie 133 nicht tarifgebundene Gastmitglieder. 75 Jahre später – im Oktober 2025 – ist dies ein mehr als würdiger Anlass für eine Jubiläumsfestschrift.

„In all den Jahren war und ist der AGV ein Helfer in allen Fragen in Personal-sachen. Immer kompetent und freundlich. Auf den AGV kann man sich verlassen.“

Uwe Laue
Debeka Versicherungsgruppe

Doch diese Festschrift ist anders. Im Mittelpunkt stehen nicht Zahlen, Daten und Fakten, sondern die Menschen, die die Branche prägen – mit persönlichen Geschichten und Perspektiven, rückblickend, aktuell und vorausschauend.

So kommen ganz unterschiedliche Stimmen zusammen: Ein „Branchenangehöriger“ mit über 75 Dienstjahren ebenso wie junge Talente am Beginn ihrer Karriere. Peter Greisler, der seit mehr als sieben Jahrzehnten in und für die Versicherungswirtschaft tätig ist – viele Jahre davon als Vorstandsvorsitzender der Debeka –, blickt auf die Rolle des AGV in der Tarif- und Sozialpartnerschaft zurück.



Emily Siebenhaar

Auszubildende im zweiten Lehrjahr,
VOLKSWOHL BUND Versicherungen



Ben Maltby

Ausbildungsleiter im Bereich Sachversicherung,
VOLKSWOHL BUND Versicherungen

Gleichzeitig berichtet die junge Generation, was die Branche für sie attraktiv macht. Die beiden Nachwuchskräfte Ben Maltby und Emily Siebenhaar vom VOLKSWOHL-BUND sind überzeugt: Wer sich engagiert, kann in der Versicherungswirtschaft mehr bewegen, als viele vermuten. Sie schildern ihren Weg über Praktika und Bewerbungen in die Branche, erklären, warum sie sich dort wohlfühlen, und heben die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten hervor.

Auch über den Tellerrand hinaus richtet sich der Blick: Gerhard Erdmann, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Stahl, beleuchtet in einem Gastbeitrag die Herausforderungen von Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft – Grundpfeiler des sozialen Friedens, die zunehmend unter Druck geraten. Politische Eingriffe, Mitgliederschwund und wirtschaftliche Umbrüche fordern Arbeitgeber und Gewerkschaften gleichermaßen heraus. Sein Appell: diesen Entwicklungen gemeinsam entgegenzuwirken.

„Vorbildliche Sozialpartnerschaft!“

Dr. Josef Beutelmann

BarmeniaGothaer Versicherungen

96

97

„Verlässlicher Partner in der Verbändelandschaft. Kompetente Ansprechpartner. Nette Menschen. Verlässliches Netzwerk.“

Wolfram Hatz

vbw Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.



Dr. Gerhard Erdmann

Hauptgeschäftsführer
Arbeitgeberverband Stahl e.V.

„Sozialpartnerschaft –
die es zu erhalten gilt!“

Daniel-Christoph Schmidt
Generali Deutschland AG

„Der AGV, so klug und fein, ist oft
mein Ratgeber bei Grundsatzfra-
gen groß und klein: es kehrt stets
Verlässlichkeit dabei ein. Ob Tarif-
recht, ob stiller Streik – er steht
mit Fachverstand bereit. Drum
schätz' ich ihn zu jeder Zeit. Sein
Rat bringt Klarheit, Sicherheit.“

Alexander Lührig
Allianz Agrar AG

„Tolles Team. Tolle Arbeit.
Tolle Ergebnisse. ♥♥♥“

Dr. Rainer Reitzler
Münchener Verein
Versicherungsgruppe

ZITATE

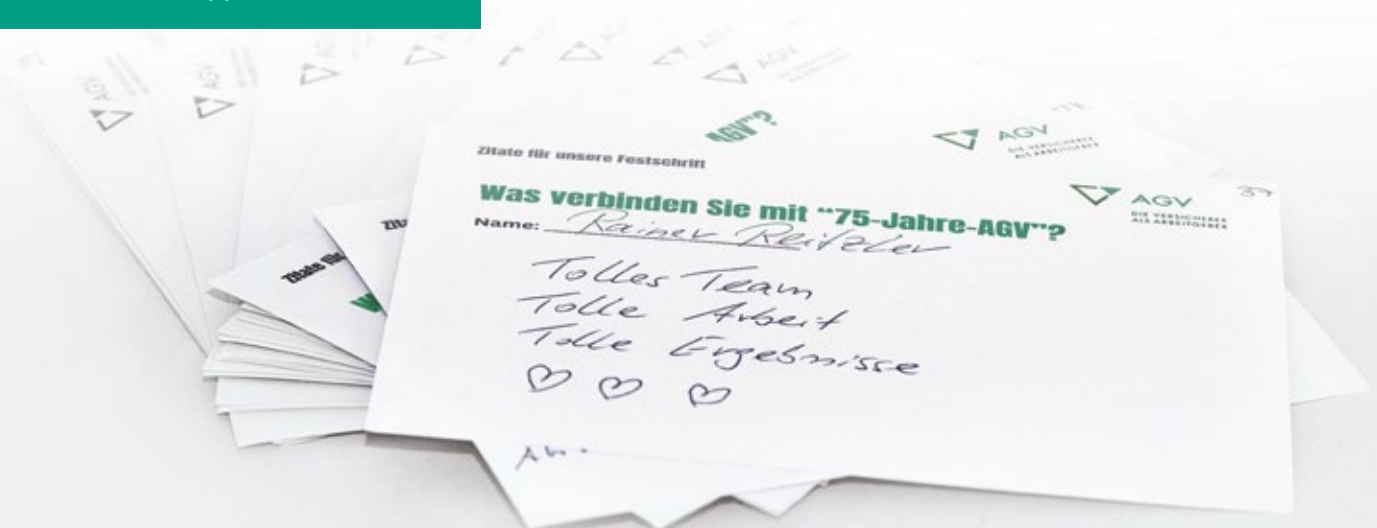
VON GÄSTEN DER
JUBILÄUMSFEIER

„Den besten Berufseinstieg,
den ich mir hätte wünschen
können. Lernen fürs Leben.
Lernen für die Praxis. Tolle
Menschen #füreinanderda.“

Tobias Vögele
SIGNAL IDUNA Gruppe

„Herzlichen Glückwunsch zu 75 Jahren
gelebter Verantwortung, konstruktiver
Sozialpartnerschaft und engagierter
Interessenvertretung!“

Dr. Ulrich Knemeyer
VGH Versicherungen



„Es war für mich beeindruckend, mit wie viel Wertschätzung ich in diese Familie aufgenommen wurde. Es ist mir eine Ehre, im AGV-Vorstand mitwirken zu dürfen.“

Volker Buchem
R+V Versicherung AG

Ein besonderes Highlight der Festschrift ist zudem der Bericht zur 75-Jahr-Feier am 8. Juli 2025 in München. Zahlreiche Gäste, Wegbegleiter und Freunde des AGV kamen dort zusammen und würdigten das Jubiläum mit persönlichen Worten. Eindrucksvolle Impressionen dieser Veranstaltung runden die Publikation ab.

Und auch Liebhaber klassischer Festschriften kommen nicht zu kurz: Die Geschichte des AGV wird kompakt und anschaulich nachgezeichnet – von regionalen Bündnissen zur nationalen Einheit, über den Aufbruch der 1950er-Jahre und die Ost-West-Verhandlungen nach der Wiedervereinigung bis hin zur europäischen Ebene des sozialen Dialogs. Ergänzt wird dies durch spannende historische Übersichten. Themen wie der digitale Wandel, neue Arbeitswelten, Flexibilität, Fachkräftemangel und Diversity zeigen dabei, wie sehr sich die Rahmenbedingungen verändert haben – und wie der AGV diese Entwicklungen begleitet.

Machen Sie sich selbst ein Bild von der Festschrift – als digitale Version zum Herunterladen.

Wer die Festschrift lieber in den Händen halten möchte, kann diese auch kostenlos bestellen.



Beides ist über diesen QR-Code möglich.

www.agv-vers.de/75-jahre-agv-festschrift

DER AGV IM WANDEL DER ZEIT



Von reg
zur natio

Am 5. Oktober 1950
„Unternehmungen“
Es steht in den die
Arbeitsplatzverträge
Vorstand des Nationalen
in Deutschland“ M

Gründungszeit
Entstehung der AGV
Jahre bis zur 1950
in Köln, Hannover
bis 1950

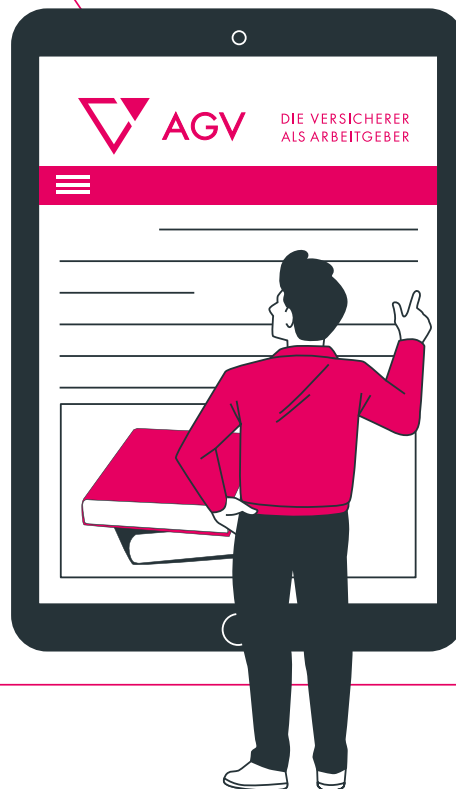


98

99

„Tarifpartnerschaft auf Augenhöhe. Erreichen von Kompromissen und die Festhaltung von Arbeitsbedingungen durch Konsensfindung für die Beschäftigten in den Versicherungsunternehmen. Herzlichen Glückwunsch zu 75 Jahren AGV!“

Ute Beese
Deutscher Bankangestellten-
Verband e.V. (DBV) Gewerkschaft
der Finanzdienstleister



DIGITAL & PRINT

Publikationen des AGV

Der Verband informiert seine Mitgliedsunternehmen und die interessierte Öffentlichkeit über unterschiedliche Medien. Durch den Rundschreibendienst werden die Mitgliedsunternehmen über aktuelle Entwicklungen in Recht und Praxis informiert.

Ferner veröffentlicht der AGV ausgewählte Ergebnisse der Verbandsumfragen in Broschüren, um diese so der breiten Öffentlichkeit, über die Branchengrenzen hinaus, zugänglich zu machen. Ein Teil der Publikationen wird über den Verlag Versicherungswirtschaft (VVW GmbH) vertrieben oder erscheint in der Fachpresse. Abgerundet wird das Angebot durch das Verbandsmagazin vis a vis.

Leitfäden der Rechtsabteilung

Arbeitsrechtliche Themen sind in der täglichen Personalpraxis seit jeher von großer Bedeutung. Die Praktikerinnen und Praktiker in Personal- und Arbeitsrechtsabteilungen müssen in hoher Frequenz neue Rechtsprechung und Gesetzgebung nicht nur kennen, sondern auch schnellstmöglich und sicher in die Praxis umsetzen. Die Neuerungen und deren rechtliche Konsequenzen sind aber häufig nur schwer einzuschätzen und zu bewerten.

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

NACHFOLGEND EINE AUSWAHL AKTUELLER PUBLIKATIONEN:

Über die VVW GmbH

- Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft
Stand: 1. September 2025
- 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, 2025

Im Arbeitgeber-Rundschreiben (AR)

- Beschäftigung von Altersrentnern und rentennahen Angestellten
Stand: 02/2026
- Das Dienstrad
Stand: 12/2025
- Das „neue“ Nachweisgesetz (gültig ab 1.8.2022) Formulierungshilfe zur Erteilung des Nachweises
Stand: 09/2025
- Der rechtssichere Bewerbungsprozess unter Berücksichtigung der Rechte schwerbehinderter Menschen
Stand: 07/2025
- Mobiles Arbeiten aus dem Ausland? – Was Unternehmen zur Entscheidungsfindung wissen müssen
Stand: 04/2024
- 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
- Das „neue“ Nachweisgesetz (gültig ab 1.8.2022) – Formulierungshilfe zur Erteilung des Nachweises – inkl. Muster-Side-Letter
Stand: 08/2022
- Die verhaltensbedingte Kündigung und ihre Voraussetzungen
Stand: 05/2022
- Die krankheitsbedingte Kündigung und ihre Voraussetzungen
Stand: 04/2022
- Ehrenamtliche Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit
Stand: 04/2022
- Ehrenamtliche Richter in der Sozialgerichtsbarkeit
Stand: 04/2022
- Die tarifliche Eingruppierung – Eingruppierungssystematik in der Versicherungswirtschaft
Stand: 03/2022
- 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 elf Jahren gibt der AGV das Verbandsmagazin vis a vis heraus. Alle zwei Monate wird diese Publikation allen „Kunden“ des Verbandes – d. h. allen, mit denen der AGV zusammenarbeitet – zugesandt, vom Gehaltsabrechner bis zum Vorstandsvorsitzenden. vis a vis kennt keine Hierarchie.



3.800

PERSONEN ERHALTEN
VIS A VIS AUF DEM
POSTWEG

2.700

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:



102

103



www.agv-vers.de/branchenstellenmarkt



Who is who: Vom Vorstand
bis zur Assistenz – alle ziehen
an einem Strang.



06

DATEN, ZAHLEN, FAKTEN

Verbands- organisation

MITGLIEDERVERZEICHNIS

Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

Aktuell sind 359 Unternehmen im AGV „zu Hause“.
Die 226 tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen beschäftigen fast 90 % aller Angestellten der Versicherungsbranche. 133 Unternehmen sind nicht tarifgebunden.



Regionale Verteilung der Mitgliedsunternehmen

226 dieser 359 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.

133 dieser 359 Unternehmen sind an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe nicht gebunden, wenden diese 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 (226)

STAND: 1. JUNI 2026

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

Allianz Agrar AG
München

**Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG**
Unterföhring

Allianz Deutschland AG
München

**Allianz Global Corporate
& Specialty SE**
München

**Allianz Kunde
und Markt GmbH**
München

**Allianz
Lebensversicherungs-AG**
Stuttgart

**Allianz ONE –
Business Solutions GmbH**
München

**Allianz Private
Krankenversicherungs-AG**
München

Allianz Versicherungs-AG
München

**Alte Leipziger
Lebensversicherung
auf Gegenseitigkeit**
Oberursel

**Alte Leipziger
Versicherung AG**
Oberursel

**ALTE OLDENBURGER
Krankenversicherung AG**
Vechta

**ARAG Allgemeine
Versicherungs-AG**
Düsseldorf

**ARAG
Krankenversicherungs-AG**
München

ARAG SE
Düsseldorf

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

**AUXILIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG**
München

**AXA Group Operations
Germany GmbH**
Köln

AXA Konzern AG
Köln

**AXA
Krankenversicherung AG**
Köln

**AXA
Lebensversicherung AG**
Köln

AXA Versicherung AG
Köln

**BA die
Bayerische Allgemeine
Versicherung AG**
München

**Baloise
Lebensversicherung AG
Deutschland**
Hamburg

**Baloise
Sachversicherung AG
Deutschland**
Bad Homburg

**Barmenia Allgemeine
Versicherungs-AG**
Wuppertal

**Barmenia
Krankenversicherung AG**
Wuppertal

**Barmenia
Versicherungen a. G.**
Wuppertal

**BarmeniaGothaer
Finanzholding AG**
Köln

**BavariaDirekt
Versicherung AG**
Berlin

**Bayerische
Beamtenkrankenkasse AG**
München

**Bayerische
Hausbesitzer-Versicherungs-
Gesellschaft a. G.**
München

**Bayerische
Landesbrand-
versicherung AG**
München

**Bayerischer
Versicherungsverband
Versicherungs-AG**
München

**BAYERN-VERSICHERUNG
Lebensversicherung AG**
München

BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

Bonnfinanz GmbH
Bonn

**BY die Bayerische Vorsorge
Lebensversicherung a. G.**
München

**Chubb European Group SE,
Direktion für Deutschland**
Frankfurt am Main

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

**Concordia
Krankenversicherungs-AG**
Hannover

**Concordia oeco
Lebensversicherungs-AG**
Hannover

**Concordia
Rechtsschutz-
Leistungs-GmbH**
Hannover

Concordia Service GmbH
Hannover

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

**Helvetia schweizerische
Lebensversicherungs-AG**
Frankfurt am Main

**Helvetia Schweizerische
Versicherungsgesellschaft
AG – Direktion für
Deutschland**
Frankfurt am Main

HUK-COBURG
Haftpflcht-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 – GmbH
Hannover

**KSA – Kommunalen
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

**Lippische Landesbrand-
versicherung AG**
Detmold

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
Lebensversicherung a. G.**
Stuttgart

**Stuttgarter
Versicherung AG**
Stuttgart

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

TARIFUNGEBUNDENE UNTERNEHMEN (133)

STAND: 1. JUNI 2026

1:1 Assekuranzservice AG Augsburg	Baden-Badener Pensionskasse VVaG Baden-Baden	Deutsche Assistance Versicherung AG Düsseldorf
ADAC e.V. München	BAYERISCHE VERSORGUNGSKAMMER Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden München	DFV Deutsche Familienversicherung AG Frankfurt am Main
ADAC SE München	bbg Betriebsberatungs GmbH Bayreuth	DIREKTE Service Management GmbH Stuttgart
ADAC Südbayern e.V. München	BCA AG Oberursel	DMB Rechtsschutz- Versicherung AG Köln
ADAC Versicherung AG München	Berkshire Hathaway International Insurance Limited (BHIL), Niederlassung für Europa München	DR-WALTER GmbH Neunkirchen-Seelscheid
AGILA Haustierversicherung AG Hannover	Bestattungsinstitut Denk Trauerhilfe GmbH Berlin	DUAL Deutschland GmbH Köln
Ahorn AG Berlin	blau direkt GmbH Lübeck	ERGO Direkt AG Nürnberg
Allianz Capital & Pension Solutions GmbH Stuttgart	BüchnerBarella Holding GmbH & Co. KG Gießen	Feuersozietät Berlin Brandenburg Versicherung AG Berlin
Allianz Pension Partners GmbH München	Canada Life Assurance Europe plc Niederlassung für Deutschland Köln	Gemeinnützige Haftpflicht- Versicherungsanstalt AöR Darmstadt
Allianz SE München	CARDIF Allgemeine Versicherung Zweigniederlassung für Deutschland Gerlingen	GET Service GmbH Hamburg
Ammerländer Versicherung VVaG Westerstede	Careproof GmbH Köln	GGW Group GmbH Hamburg
andsafe AG Münster	Coface Information Services GmbH Mainz	Gothaer Beratung und Vertriebsservice GmbH Köln
Aon Versicherungsmakler Deutschland GmbH Hamburg	Cosmos Versicherung AG Saarbrücken	Grieneisen GBG Bestattungen GmbH Berlin
Athora Deutschland Holding GmbH & Co. KG Wiesbaden	DELA Lebensversicherungen Zweigniederlassung Deutschland Düsseldorf	GuideCom AG Münster
Athora Deutschland Service GmbH Wiesbaden		Guy Carpenter & Company GmbH München
AXA Customer Care GmbH Köln		GVV Kommunal- versicherung VVaG Köln
AXA Logistic Services GmbH Köln		

Haftpflichtgemeinschaft Deutscher Nahverkehrs- und Versorgungsunternehmen Allgemein (HDNA) VVaG Bochum	LBN Versicherungs- verein a. G. (VVaG) Hannover	neue leben Lebensversicherung AG Hamburg	R+V Service Center GmbH Wiesbaden
HANSAINVEST Hanseatische Investment-Gesellschaft mit beschränkter Haftung Hamburg	LIGA Krankenversicherung katholischer Priester VVaG Regensburg	Newline Europe Versicherung AG Köln	ROKOCO GmbH Grünwald
Heidelberger Lebensversicherung AG Heidelberg	Lippische Pensionsfonds AG Detmold	NÜRNBERGER AutoMobil Versicherungsdienst GmbH Nürnberg	RVM Versicherungsmakler GmbH Eningen u. A.
Hiscox SA, Niederlassung für Deutschland München	LV Bestandsservice GmbH Heidelberg	NV-Versicherungen VVaG Neuharlingsersiel	Sedgwick Germany GmbH Düsseldorf
Hübener Versicherungs AG Hamburg	LVM Krankenversicherungs-AG Münster	Öffentliche Lebensversicherung Braunschweig Braunschweig	SHB Allgemeine Versicherung VVaG Königswinter
HUK-COBURG Asset Management GmbH Coburg	LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a. G. Münster	Öffentliche Sachversicherung Braunschweig Braunschweig	SI Insurance (Europe), SA Köln
Industrie-Pensions- Verein e.V. Berlin	LVM Lebensversicherungs-AG Münster	OSKAR SCHUNCK GmbH & Co. KG München	SIGNAL IDUNA Kranken Dienstleistungs- und Servicegesellschaft mbH Hamburg
Informatik und Consulting GmbH der Lippische (ICL) Detmold	LVM Pensionsfonds-AG Münster	Ostfriesische Landschaftliche Brandkasse Aurich	SIGNAL IDUNA Leben Dienstleistungs- und Servicegesellschaft mbH Hamburg
Innovation Group Fleet & Mobility GmbH Stuttgart	Markel Insurance SE München	ottonova Holding AG München	Skandia Lebensversicherung AG Neu-Isenburg
Innovation Group Germany GmbH Stuttgart	MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH München	ottonova Krankenversicherung AG München	Skandia Portfolio Management GmbH Neu-Isenburg
Innovation Group GmbH Stuttgart	MEDCOM ARTZRECHNUNGS- SERVICE GmbH Köln	ottonova Technology Services GmbH München	Sparkassen-Versicherung Sachsen Allgemeine Versicherung AG Dresden
Innovation Group Parts GmbH Lauchhammer	Medicproof GmbH Köln	OVB Holding AG Köln	Sparkassen-Versicherung Sachsen Lebensversiche- rung AG Dresden
InsureConnect GmbH München	Mesterheide Rockel Hirz Trowe AG Holding Frankfurt am Main	OVB Vermögensberatung AG Köln	Standard Life International DAC, Zweigniederlassung Deutschland Frankfurt am Main
Janitos Versicherung AG Heidelberg	msg life central europe gmbh Ismaning	PassportCard Europe GmbH Hamburg	Stuttgarter Vorsorge- Management GmbH Stuttgart
Kieler Rück Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Kiel	MSIG Europe SE, Niederlassung Deutschland Köln	[pma:] Finanz- und Versiche- rungsmakler GmbH Münster	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

**Wirtschafts-Assekuranz-
Makler AG**
Amberg



Vorstand

VORSITZENDER



DR. ANDREAS EURICH

Co-Vorsitzender des Vorstandes

BarmeniaGothaer AG

Wuppertal

STELLVERTRETENDE VORSITZENDE



PROF. DR. FRANK WALTHES

Vorsitzender des Vorstandes

Versicherungskammer Bayern

München



ULRIKE ZEILER

Mitglied des Vorstandes

Allianz Versicherungs-AG

Unterföhring



THOMAS BRAHM

Vorsitzender der Vorstände

Debeka Versicherungsgruppe

Koblenz

MITGLIEDER

**DR. ARNE BENZIN**

Chief People and
Organization Officer
Generali Deutschland AG
München

**CHRISTOPH BOHN**

Vorsitzender der Vorstände
ALH Gruppe
Oberursel

**VOLKER BUCHEM**

Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

**DR. JOHANNES DICK**

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

**PATRIC FEDLMEIER**

Stellv. Vorsitzender
des Vorstandes
Provinzial Holding AG
Düsseldorf

**STEFAN GOLLING**

Mitglied des Vorstandes
Munich Re
München

**DR. LENA LINDEMANN**

Mitglied des Vorstandes
ERGO Group AG
Düsseldorf

**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)
Frankfurt am Main

**CAROLINE SCHLIENKAMP**

Mitglied des Vorstandes
Talanx AG
Hannover

**TORSTEN UHLIG**

Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

**THOMAS VOIGT**

Vorsitzender des Vorstandes
VHV Holding SE
Hannover

GASTMITGLIED

**DR. GERRIT BÖHM**

Vorsitzender der Vorstände
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen
Dortmund



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 Statistiks-service 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)

- + Entgelttransparenz
- + Future of Work & Arbeitsrecht
- + Alterssensible Arbeitszeitmodelle
- + Mobiles Arbeiten
- + Wertguthaben/Langzeitkonten
- + Tarifrecht
- + Altersteilzeit
- + Umstrukturierung

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
- + Arbeitnehmerüberlassung
- + Mindestlohn
- + Vergütungsgestaltung
- + Tarifrecht

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

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

118

119

**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
- + Unternehmensmitbestimmung
- + Umstrukturierung/Betriebsübergang
- + Zivil-Militärische-Zusammenarbeit – ZMZ

**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“
- + Zivil-Militärische-Zusammenarbeit – ZMZ
- + Verbandsstatistiken
- + Gesundheitsschutz und -management
- + BV-Datenbank
- + Mitgliederverwaltung

REFERENTEN

**JULIA BLANK, M.SC.**

Volkswirtin

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

**SIMONE REHBRONN, M.A.**

Diplom-Volkswirtin

- + Volkswirtschaft
- + Öffentlichkeitsarbeit/Social Media
- + Statistische und ökonomische Analysen
- + Pay Equity Analysen
- + Women in Leadership & Culture
- + Diversity
- + Aus- und 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
- + Informationssicherheitsbeauftragte IHK (ISB/ISO)

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
BarmeniaGothaer AG
Wuppertal

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

AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich

Co-Vorsitzender des Vorstandes
BarmeniaGothaer 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 Personal
Itzehoe Versicherung/Brandgilde
von 1691 VVaG
Itzehoe

➤ 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

N.N.

➤ Süd-West

Eva-Miriam Böttcher

Leiterin
Konzernpersonal
Wüstenrot &
Württembergische AG
Kornwestheim

➤ Bayern und Sachsen

Jens Lauber

Bereichsleiter Personal und
Transformation Konzern
Versicherungskammer Bayern
München

WEITERE MITGLIEDER

Jörg Funck

Generalbevollmächtigter
Personal & Konzernservices
Provinzial Holding AG
Düsseldorf

Axel Genten

Leiter Grundsatzfragen
Generali Deutschland AG
Aachen

Jörg Geschwandtner

Leitung Arbeitsrecht und Gremien |
Abt. German Desk People & Culture
Allianz Gruppe
München

Olga Hupe

Abteilungsleiterin Personal
VGH Versicherungen
Hannover

Dirk Imer

Abteilungsleiter People & Culture
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Dr. Philipp Klingebiel

Head of HR Germany and ET&S
ERGO Group AG
Düsseldorf

Andreas Löchte

Leiter Personalmanagement
Continental Versicherungsverbund
Dortmund

Maximilian Mende

Hauptabteilungsleiter
ARAG SE
Düsseldorf

Henrik Metzloff

Leiter Group HR
VHV Gruppe
Hannover

Jörg Probstfeld

Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Franziska Rittig

Leiterin Personal und Soziales
Alte Leipziger Lebensversicherung
auf Gegenseitigkeit
Oberursel

Michael Sauerbrunn

Abteilungsleiter Personal
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Stuttgart

Matthias Schmidt

Leiter Culture & Transformation
Office
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

Uwe Schöpe

Vorstand Personal
und Arbeitsdirektor
Zurich Gruppe Deutschland
Köln

Jürgen Schrade

Prokurist
NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG
Nürnberg

Stefanie Tschirk

Head of HR Germany
Munich Re
München

Claudia Venzke

Leiterin Personal
BarmeniaGothaer AG
Wuppertal

Tobias Vögele

Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Nina Weigel

Personalleiterin
AXA Konzern AG
Köln

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
BarmeniaGothaer AG
Wuppertal

MITGLIEDER

Dr. Arne Benzin

Chief People and
Organization Officer
Generali Deutschland AG
München

Duygu Besli

Mitglied des Vorstandes
AUXILIA
Rechtsschutz-Versicherungs-AG
München

Annabritta Biederbick

Mitglied des Vorstandes
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Eva-Miriam Böttcher

Leiterin 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/
Chief Transformation Officer
BarmeniaGothaer AG
Köln

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

Isabel Martorell Naßl

Mitglied des Vorstandes
Versicherungskammer Bayern
München

Caroline Meister

Managing Director
ITERGO Informationstechnologie
GmbH
Düsseldorf

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 des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Kathrin Schaffner

Leiterin HR-Servicecenter
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

Margarita Winter

Head of Accounting
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)
Berlin

Sara Yussefi-Porschokuh

Mitglied des Vorstandes
Viridium Gruppe
Heidelberg

Dr. Eva-Maria Zindler

Kunden- und Vertriebsdirektorin
R+V Allgemeine Versicherung AG
Wiesbaden

GESCHÄFTSFÜHRUNG**Betina Kirsch**

Simone Rehbronn

AUSSCHUSS FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

VORSITZENDER

Dr. Rainer Sommer

Mitglied des Vorstandes
Provinzial Holding AG
Münster

MITGLIEDER

Marcus Loskant

Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen
Münster

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
BarmeniaGothaer Versicherungen
Köln

Volker Braun

Referent Personalplanung
und -steuerung
WWK Versicherungen
München

Eva Giolda

Controlling, Digitalisierung
& Entgelte
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Robert Hoffmann

Gruppenleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Verena Keil

Head of Talent Acquisition
ERGO Versicherung AG
Düsseldorf

Marco Schillig

Experte SAP HCM
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe
Coburg

Niclas Schmitz

Senior Spezialist
Dezentrale Ausbildung
DEVK Versicherungen
Köln

Sebastian Senger

Business Analyst
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Frank Ültzhöfer

Referent HR Analytics
Allianz SE
Stuttgart

Brigitte Wagner

Referentin für Personalcontrolling
Generali Deutschland AG
München

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
Köln

Markus Denker

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

Dr. Christoph Schormann

Geschäftsführer
Versicherungskammer
Tecta Invest GmbH
München



Regionalausschüsse (ARA)

NORD

VORSITZENDER

Martin Geerken

Abteilungsleiter Personal
Itzehoe Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG
Itzehoe

Stefanie Klose

Personalleiterin
ERGO Group AG
Hamburg

Marc Schubert

Bereichsleiter
Personalmanagement
GDV Dienstleistungs-GmbH
Hamburg

MITGLIEDER

Elisa Berlett

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

Birgit Meyer

Abteilungsleitung
HANSAINVEST Hanseatische
Investment-Gesellschaft mit
beschränkter Haftung
Hamburg

Tobias Vögele

Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Anja Brauer

Leiterin HR Principles
Generali Deutschland AG
Hamburg

Maike Moorenweiser

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

Dr. Jan Zeibig

Standortleiter
R+V Allgemeine Versicherung AG
Hamburg

Neele de Vries

Abteilungsleiterin
NV-Versicherungen VVaG
Neuharlingersiel

Kerstin Rapp

Personalleiterin
HanseMerkur
Krankenversicherung AG
Hamburg

Marion Dreher-Struwe

Führungskräfteberatung
Provinzial Holding AG
Kiel

Christian Riekel

Personalleiter
AXA Konzern AG
Hamburg

Jörg Ehser

Senior Business Partner
Human Resources
Allianz Versicherungs-AG
Hamburg

Christian Rolbiecki

Personalleiter
Landeskrankenhilfe V.V.a. G.
Lüneburg

Anna Gryzinski

Leitung Personal, Finanzen
Hübener Versicherungs AG
Hamburg

Dr. Matthias Salge

Sprecher des Vorstandes
Grundeigentümer-Versicherung VVaG
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

Henrik Metzloff

Leiter Group HR
VHV Gruppe
Hannover

Hilke Nühning

Personalleitung
Uelzener Allgemeine
Versicherungs-Gesellschaft a. G.
Uelzen

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

NRW-NORD

VORSITZENDER

Stephan Tocholski

Hauptabteilungsleiter HR
VOLKSWOHL BUND Versicherungen
Dortmund

MITGLIEDER

Fatma Bal

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

Anna Bendig

Head of HR Business Partnering
ARAG SE
Düsseldorf

Dr. Philipp Klingebiel

Head of HR Germany and ET&S
ERGO Group AG
Düsseldorf

Andreas Löchte

Leiter Personalmanagement
Continental Versicherungsbund
Dortmund

Annette Loechelt

Stabsabteilungsleiterin
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Sarah Mütschenich

Personalreferentin
DELA Lebensversicherungen
Zweigniederlassung Deutschland
Düsseldorf

NRW-SÜD

VORSITZENDE

Jörg Probstfeld

Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Peter Schneeberger

Bereichsleitung Human Resources
RheinLand Versicherungs AG
Neuss

Timo Schürmann

Leiter Vergütung
LVM Versicherungen
Münster

Andreas Thoiss

Abteilungsleiter
People and Culture
Deutsche Rückversicherung AG
Düsseldorf

Claudia Venzke

Leiterin Personal
BarmeniaGothaer AG
Wuppertal

Tobias Vögele

Bereichsleiter Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

Stefan Ziehr

Prokurist/Referent
RheinLand Versicherungs AG
Neuss

Birgit Ehrenfried

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

MITGLIEDER

Heiko Bausch

Head of Business Partner central
AXA Konzern AG
Köln

Christoph Bösing

Leiter Group People Business
Partner ampega
HDI AG
Köln

Cornelia Demmel

Managing Director
Global Human Resources
Hannover Rück SE
Hannover

Anja Dorn

HR Direktorin
ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-AG
Düsseldorf

Kay Uwe Erdmann

Geschäftsführer
GLOBALE Pensions
und Service GmbH
Leverkusen

Claudia Fahrenkrug

Abteilungsleitung
GVV Kommunalversicherung VVaG
Köln

Martina Goercke

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

Marc Hoch

Leiter Personalverwaltung
Canada Life Assurance Europe plc
Niederlassung für Deutschland
Köln

Kerstin Jägersberg

Regional HR Director
General Reinsurance AG
Köln

Jessica Jonas

Mitglied des Vorstandes
DMB Rechtsschutz-Versicherung AG
Köln

Matthias Kroppen

Leiter Hauptabteilung Personal
DEVK Versicherungen
Köln

Petra Kuhlmann

Director People Management
OVB Holding AG
Köln

Alexa Menneken

Abteilungsleiterin Personal
Pensions-Sicherungs-Verein
Versicherungsverein auf
Gegenseitigkeit
Köln

RHEIN-MAIN, HESSEN, THÜRINGEN

VORSITZENDE

Kirsten Muxel

Group Head of HR & Labour Law
GGW Group GmbH
Hamburg

Verena School

Head of Learning and Training
ERGO Group AG
Düsseldorf

Frank Strommenger

Leiter Personalberatung
und Rekrutierung (PER1)
BarmeniaGothaer AG
Köln

Laura Suhr

Chief Human Resources Officer
DR-WALTER GmbH
Neunkirchen-Seelscheid

Nina Weigel

Personalleiterin
AXA Konzern AG
Köln

Petra Wergen-Krause

Personalleiterin
ROLAND Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Köln

Anja Zacher Nettersheim

Co-Bereichsleiterin/Personal
und Kultur, People and Culture
Deutsche Rückversicherung AG
Düsseldorf

N.N.

MITGLIEDER

Kristine Alex-Müller

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

Thomas Bauer

Leiter Human Resources
und Technik
TDG Tele Dienste GmbH
Eschborn

Heiko Bausch

Head of Business Partner central
AXA Konzern AG
Köln

Rolf Bindhardt

Abteilungsleiter Personalwirtschaft
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Wiesbaden

Nora Buchholz

Leitung Personal
Vereinigte Hagelversicherung VVaG
Gießen

Tanja Eckleben

Leitung Personal
BüchnerBarella Holding
GmbH & Co. KG
Gießen

Annette Elzenheimer

Mitglied des Vorstandes
Helvetia Gruppe
Bad Homburg

Sabine Hauschild

Head of HR and Communication
Athora Deutschland Holding
GmbH & Co. KG
Wiesbaden

Dr. Jürgen Höller

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

Johannes Jares-Schurz

Abteilungsleitung
Personalentwicklung
Gartenbau-Versicherung VVaG
Wiesbaden

Dr. Susanne Lang-Eilfort

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

Marco Meenzen

Personalleiter
Frankfurter Leben Holding
GmbH & Co. KG
Bad Homburg

Moritz Oelighoff

Head of People & Culture
MRH Trowe AG Holding
Alsfeld

SÜD-WEST

VORSITZENDER

Sandra Parobeck

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

Thomas Pohl

Leiter Personal und Recht
Die Haftpflichtkasse VVaG
Roßdorf

Franziska Rittig

Leiterin Personal und Soziales
Alte Leipziger Lebensversicherung
auf Gegenseitigkeit
Oberursel

Susanne Schiffel

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

Matthias Schmidt

Leiter Culture &
Transformation Office
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

Aleksandra Sesum

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

Jutta Umbs

Bereichsleiterin People
Viridium Holding AG
Neu-Isenburg

Eva-Miriam Böttcher

Leiterin Konzernpersonal
Wüstenrot & Württembergische AG
Kornwestheim

MITGLIEDER

Fatih Acikgöz

Mitglied der erweiterten
Geschäftsleitung
Fahrlernerversicherung VaG
Stuttgart

Petra Aichholz

Bereichsleiterin Personal
VPV Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

Holger Brandau

Abteilungsleiter
BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

Jürgen Brandelik

Leiter HR Operations
Süddeutsche Krankenversicherung a. G.
Fellbach

Sabrina Brenner

Personalleiterin
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

Christian Kraus

Abteilungsleiter Personalwirtschaft
Mannheim (PW3)
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Mannheim

Fabian Lühnsdorf

Head of HR & Culture
Janitos Versicherung AG
Heidelberg

Jens Neumann

Bereichsleiter Personal
INTER Krankenversicherung AG
Mannheim

Jonas Petrich

Leiter Personal
Württembergische
Gemeinde-Versicherung a. G.
Stuttgart

Michael Sauerbrunn

Abteilungsleiter Personal
SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Stuttgart

Katrin Seßner

Chief People & Culture Officer
BNP Paribas Cardif
Gerlingen

Claire Sirries

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

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

Julia Heinze

HR Director
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

Susan Hickmann

Bereichsleiterin
Personalmanagement
Sparkassen-Versicherungen Sachsen
Dresden

MITGLIEDER

Andrea Achhammer

Fachbereichsleiterin
Personal & Partner
Münchener Verein
Versicherungsgruppe
München

Dr. Thomas Hösl

Leiter Personal
ARAG Krankenversicherungs-AG
München

Matthias Balint

Head of People & Culture
die Bayerische
München

Dirk Imer

Abteilungsleiter People & Culture
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Anja Brauer

Leiterin HR Principles
Generali Deutschland AG
Hamburg

Thomas Krüer

Leiter Personal
Lebensversicherung
von 1871 a. G. München
München

Jochen Göß

Personalleiter
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

Dr. Rupert Lindermayr

Personalleiter
msg life central europe gmbh
München

Ute-Inken Grund

HR-Managerin
Markel Insurance SE
München

Nathalie Ludwig

Abteilungsleiterin | Prokuristin
1:1 Assekuranzservice AG
Augsburg

Claudia Heckelmann

Personalleiterin
Hiscox SA, Niederlassung
für Deutschland
München

Lars Moormann

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

Britta Rottmann

Abteilungsleiterin 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

Claire Sirries

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

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

Sebastian Wolff

Stellv. Personalleiter
uniVersa Lebensversicherung a. G.
Nürnberg

Heiko Ziegler

Personalleiter
ERGO Direkt AG
Nürnberg

AUSSCHUSS VERTRIEB DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

VORSITZENDER

Dr. Thilo Schumacher

Vorsitzender des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

MITGLIEDER

Peter Bochnia

Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungen
Münster

Ulrich Christmann

Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland
Köln

Stefan Gronbach

Mitglied des Vorstandes
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Coburg

Zeliha Hanning

Vorsitzende des Vorstandes
Württembergische Versicherung AG
Kornwestheim

Jens Hasselbacher

Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG
Wiesbaden

Jesko David Kannenberg

Mitglied des Vorstandes
Stuttgarter Versicherungen
Stuttgart

Dr. Melanie Kramp-Gerstner

Mitglied des Vorstandes
Generali Deutschland AG
München

Frank Lamsfuß

Mitglied des Vorstandes
BarmeniaGothaer AG
Wuppertal

Thomas Lürer

Mitglied des Vorstandes
HDI Deutschland AG
Köln

Alexandra Markovic-Sobau

Mitglied des Vorstandes
SIGNAL IDUNA Gruppe
Dortmund

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

Generalbevollmächtigte
Provinzial Versicherung AG
Düsseldorf

Paul Stein

Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Stefanie van Holt

Mitglied der Vorstände
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen
Dortmund

Dr. Hanno Wienhausen

Vorsitzender des Vorstandes
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
Unterföhring

Dr. Oliver Willmes

Vorsitzender des Vorstandes
ERGO Deutschland AG
Düsseldorf

GAST

Kayum Guerrero

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern
Köln

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler**Dr. Sebastian Hopfner**

PROGRAMMKOMMISSION JAHRESTAGUNG PERSONALVORSTÄNDE

VORSITZENDER

Dr. Andreas Eurich

Co-Vorsitzender des Vorstandes
BarmeniaGothaer AG
Wuppertal

MITGLIEDER

Dr. Johannes Dick

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG
Köln

Dr. Lena Lindemann

Mitglied des Vorstandes
ERGO Group AG
Düsseldorf

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

Alf N. Schlegel

Mitglied des Vorstandes
Continental Holding AG
Mannheim

Jürgen Schmitz

Stellv. Vorsitzender des Vorstandes
BGV-Versicherung AG
Karlsruhe

Uwe Schöpe

Vorstand Personal und
Arbeitsdirektor
Zurich Gruppe Deutschland
Köln

Frank Thomsen

Mitglied des Vorstandes
Itzehoe Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG
Itzehoe

Stefanie van Holt

Mitglied der Vorstände
VOLKSWOHL BUND
Versicherungen
Dortmund

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler**Dr. Sandra Kreft**

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALMANAGEMENT KONFERENZ INNENDIENST

VORSITZENDE

Dr. Shiva Meyer

Mitglied des Vorstandes
ARAG SE
Düsseldorf

MITGLIEDER

Eva-Miriam Böttcher

Leiterin Konzernpersonal
Wüstenrot & Württembergische AG
Kornwestheim

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 Personal
Itzehoe Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG
Itzehoe

Thomas Krüer

Leiter Personal
Lebensversicherung
von 1871 a. G. München
München

Jens Lauber

Bereichsleiter Personal
und Transformation Konzern
Versicherungskammer Bayern
München

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 PERSONALMANAGEMENT KONFERENZ AUSSENDIENST

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

Abteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

Stefan Schwarz

Geschäftsführer
AVAD Auskunftsstelle über
Versicherungs-/Bausparkassenau-
ßendienst und Versicherungsmakler
in Deutschland e.V.
Hamburg

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
BarmeniaGothaer AG
Wuppertal

VORSTAND

Dr. Andreas Eurich

Co-Vorsitzender des Vorstandes
BarmeniaGothaer AG
Wuppertal

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER- KONFERENZ

Dr. Michael Niebler

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV
München

AUSSCHUSS ARBEITSRECHT

Dr. Sebastian Hopfner

Stellv. Hauptgeschäftsführer
des AGV
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

Betina Kirsch
Geschäftsführerin
des AGV
München

Nina Weigel
Personalleiterin
AXA Konzern AG
Köln

**AUSSCHUSS BILDUNG
(GEMEINSAM MIT BDI)**

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

**AUSSCHUSS HAUSHALT
UND RECHNUNGSPRÜFUNG**

Ulrike Zeiler
Mitglied des Vorstandes
Allianz Versicherungs-AG
Unterföhring

Dr. h. c. Josef Beutelmann
Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender
BarmeniaGothaer Versicherungen
Wuppertal
– als Rechnungsprüfer –

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

Christina Junge
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

HanseMerkur

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
BarmeniaGothaer AG
Köln

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

VORSTAND

MITGLIED

Thomas Brahm

Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe
Koblenz

UNTERNEHMER BADEN-WÜRTTEMBERG E. V.

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Dr. Heike Conrads

Mitglied des Vorstandes
Allianz Lebensversicherungs-AG
Stuttgart

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE BERLIN-BRANDENBURG E. V. (UVB)

PRÄSIDIUM

MITGLIED

Maximilian Beck

Vorsitzender der Vorstände
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
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
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)

PRÄSIDENT

Dr. Sebastian Hopfner

Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV
München

DELEGIERTE

Kerstin Römelt

Referentin des AGV
München

EUROFOUND

MANAGEMENT BOARD

STELLVERTRETENDES MITGLIED

Dr. Sebastian Hopfner

Stellv. Hauptgeschäftsführer des AGV
München

Gewerkschaften

VER.DI – ORDENTLICHE MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION VERSICHERUNGEN



Christoph Schmitz-Dethlefsen
Bundesfachbereichsleiter
und Bundesvorstandsmitglied
Berlin



Deniz Kuyubasi
Leiterin der Bundesfachgruppe
Versicherungen
Berlin

BADEN-WÜRTTEMBERG

Martina Hillecke
Württembergische Versicherung AG

Heike Landes
Württembergische Versicherung AG

BAYERN

Cansu Cinar
Versicherungskammer Bayern

Saskia Giangiacomo
ERGO Group AG

Harald Zobel
Allianz Technology SE

BERLIN/BRANDENBURG

Shelby Maria Sabine Ganswindt
Allianz Versicherungs-AG

Simone Pewestorff-Schmidt
ERGO Group AG

HAMBURG

Elina Ahrweiler
Baloise Sachversicherung AG
Deutschland

Andreas Bachmann
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 Versicherung

NORDRHEIN-WESTFALEN

Sören Börding
Provinzial Versicherung AG

Vesna Coutellier
HDI Versicherung AG

Ines Hollendieck
AXA Konzern AG

Jan Hendrik Liebers
Gothaer Versicherungen

DBV-MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION



Ute Beese

Verhandlungsführerin

DBV Gewerkschaft
der Finanzdienstleister

Verena Niemann

Provinzial Versicherung AG

Richard Peters

Württembergische Versicherung AG

Susanne Terhoeven

ITERGO Informationstechnologie
GmbH

SACHSEN, SACHSEN-ANHALT, THÜRINGEN

Tristan Felgentreff

Allianz Versicherungs-AG

Mandy Müller

Debeka Versicherungsgruppe

Ünver Hornung

stellv. Verhandlungsführer

Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG

Nicolé Benzlinger-Henzler

Württembergische
Versicherung AG

Dirk Domm

Debeka Versicherungsgruppe

Wolfgang Ermann

DBV Gewerkschaft
der Finanzdienstleister

Peter Forster

NÜRNBERGER Versicherung

Ina Pabst

NÜRNBERGER Versicherung

Oliver Popp

DBV Gewerkschaft
der Finanzdienstleister

Matthias Rottwinkel

BarmeniaGothaer
Versicherungen

Andreas Schmied

Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG

Frank Schlelein

NÜRNBERGER Versicherung

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 2026



AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland e.V.

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