

EDITORIAL

**Wie sich das Fehlen einer Obergrenze fatal auswirkt**

2

AGV-PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

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

4

AGV-BRANCHENBEIRAT „WOMEN IN LEADERSHIP & CULTURE“

**Führen im Tandem: Wie läuft Jobsharing in der Praxis?**

13

# Wie sich das Fehlen einer Obergrenze fatal auswirkt



Ein beliebter „Sprech“ in den Medien in diesen Tagen ist: Nicht nur die Ampelregierung habe „gelost“, sondern auch die vorhergehende Große Koalition. Die Bundesregierung Merkel IV habe viele Versäumnisse zu verantworten, etwa bei der Vernachlässigung der Infrastruktur und der Verteidigung. Das möchte ich an

dieser Stelle nicht bewerten, dafür aber in aller Deutlichkeit sagen:

## Koalitionsvertrag von 2018 vorbildlich

In einem Punkt hat die letzte Große Koalition vorbildlich agiert: bei der Stabilisierung und Begrenzung der Sozialversicherungsbeiträge. Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD von 2018 stand wörtlich: „Die Sozialabgaben wollen wir unter 40 Prozent stabilisieren.“ An diese Zusage haben sich die drei Parteien während ihrer vierjährigen Regierungszeit nicht nur gehalten, sie haben ein Weiteres getan: Sie haben sogar gesetzlich, nämlich mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz, dafür gesorgt, dass auch 2022 die Sozialversicherungsbeiträge unter 40 Prozent blieben.

## Schon 2023 negative Trendwende

Die Ampelkoalitionäre dagegen haben 2021 bewusst auf eine entsprechende Zielsetzung für die Jahre 2023 ff. verzichtet. Folge: Schon 2023 wurde die 40-Prozent-Grenze erstmals „gerissen“ und mit 40,45 Prozent deutlich verfehlt. Ab 1. Januar 2025 beträgt der Gesamtversicherungsbeitragssatz 41,9 Prozent.

Das hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitskosten. So kosten 0,1 Prozent-Punkte Sozialversicherungsbeiträge allein die deutsche Versicherungswirtschaft rund 11 Millionen Euro pro anno.

## So würde sich eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auswirken

Gleichwohl denken Teile des politischen Spektrums darüber nach, für den Sozialstaat dadurch noch mehr Geld zu generieren, dass



man die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung von aktuell 62 100 Euro auf das Niveau der Rentenversicherung von aktuell 90 600 Euro anhebt.

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) hat in ihrer am 9. Dezember vorgestellten Studie „Sozialversicherung und Lohnzusatzkosten“ vorgerechnet, welche Lohnzusatzkosten dadurch bei ausgewählten Beschäftigungsgruppen für die Arbeitgeber entstehen würden:

- Bei einem Maschinenelektroniker (Einkommen: 67 171 Euro) würden die Lohnzusatzkosten von 6 117 Euro auf 6 616 Euro (plus 8,2 Prozent) klettern.
- Der Arbeitgeber einer Controllerin mit 81 099 Euro Jahreseinkommen müsste einen neuen Arbeitgeberbeitrag von 7 988 Euro aufbringen. Das entspricht einem Anstieg von 30,6 Prozent. Bei einem Softwareinformatiker mit 92 006 Euro Jahreseinkommen wäre der Anstieg sogar 45,9 Prozent.
- Eine Stadt als Arbeitgeberin einer Leiterin einer Kita mit langjähriger Berufserfahrung (zwei Kinder, Einkommen: 70 643 Euro) wäre von einem Anstieg der Lohnzusatzkosten in Höhe von 13,8 Prozent betroffen.
- Ein kommunales Krankenhaus als Arbeitgeber einer Fachärztin im siebten Jahr müsste Lohnzusatzkosten von 8 924 Euro gegenüber aktuell 6 117 Euro stemmen, eine Arbeitgeber-Mehrbelastung von 45,9 Prozent.

vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt sagte zu Recht, dass eine solche Aktion eine „Zusatz- oder Sondersteuer auf qualifizierte Arbeit“ sei. Und selbstverständlich wären auch die Arbeitnehmer betroffen, sie würden künftig über ein deutlich geringeres Nettoeinkommen verfügen.



## Besorgniserregende Prognosen

Die deutsche Sozialversicherung droht in eine echte Schiefelage zu geraten. Der Wirtschaftsweisen Professor Martin Werding und Finanzwissenschaftler Professor Thies Büttner, Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium der Finanzen, bestimmen regelmäßig die künftige Höhe der Sozialversicherungsbeiträge voraus. Demnach werden im Jahr 2030 die Beitragssätze zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bei zusammen 45,2 Prozent

## EDITORIAL

des Bruttoeinkommens liegen. Das bedeutet im Vergleich zum laufenden Jahr mit einem Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 40,9 Prozent einen Anstieg von 4,3 Prozent Beitragssatz in nur fünf bis sechs Jahren.

Die Wirtschaftswissenschaftler Professor Stefan Fetzner und Professor Christian Hagist prognostizieren, wie es nach 2030 weitergeht. Das ist noch besorgniserregender! Denn: Bei Fortschreibung der heutigen Leistungsansprüche in der Sozialversicherung wird der Gesamtbeitragsatz bis zum Jahr 2050 auf über 50 Prozent ansteigen, aber schon vorher würde die Sozialversicherung auf einen „Kippunkt“ zulaufen, etwa im Jahr 2030. Ab diesem Zeitpunkt sei der Sozialstaat im heutigen Umfang weder finanzierbar noch reformierbar.

### Schon heute Hochlohnland

Deutschland ist schon heute ein Hochlohnland par excellence: Die Arbeitskosten sind bei uns laut Statistischem Bundesamt mit 41,30 Euro je geleisteter Arbeitsstun-

de (2023) rund 30 Prozent höher als im EU-Durchschnitt. Deutschland belegt nach einer im letzten Jahr veröffentlichten Studie des Zentrums für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Ländervergleich und in den führenden Wirtschaftsnationen zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Platz 18 von 21. Im Jahr 2020 hatte Deutschland noch den 14. Rang belegt!

Wie man angesichts dieser Zahlen die These vertreten kann, bei den Sozialversicherungsbeiträgen sei noch „Luft nach oben“, um beispielsweise die soziale Pflegeversicherung zu einer Pflegevollversicherung auszubauen, erschließt sich mir nicht.

Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

## THEMEN DIESER AUSGABE

#### Editorial

Wie sich das Fehlen einer Obergrenze fatal auswirkt ..... 2

#### AGV-Personalleitertagung Außendienst

Der siebte Sinn im Vertrieb – Verwandelt die KI jeden Vertriebsmitarbeiter zu einem Visionär? ..... 4

#### AGV-Regionalausschüsse

Martin Geerken folgt auf Peter Ahlers ..... 6

#### Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell

Bürokratienteilungsgesetz – Im Schnecken tempo zur digitalen Personalarbeit! ..... 6

#### Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell

Ho, ho, ho ... Weihnachtsmärchen aus dem Arbeitsrecht .. 7

#### AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

Seit 25 Jahren – Immer wieder aktuell! ..... 7

#### AGV-Experten-Arbeitskreis

„Inklusion in der Versicherungswirtschaft“  
Neue Ideen für die Integration ..... 8

#### AGV Banken

70 Jahre erfolgreiche Sozialpartnerschaft ..... 9

#### AGV-Webkonferenz zur EU-Lohntransparenz-Richtlinie

Manchmal schafft zusätzliche Bürokratie  
auch etwas Positives ..... 10

#### Handelsblatt Insurance Summit

Wie geht die New-Work-Reise weiter? ..... 11

#### Triple A – AGV Arbeitsrecht Aktuell

Jede Stunde zählt ..... 12

#### Aus der Welt der Statistik

Weiterbildungsumfrage 2024:  
Versicherer versprechen sich viel von KI-Nutzung ..... 12

#### AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

Führen im Tandem: Wie läuft Jobsharing in der Praxis? .. 13

#### AGV-Gesundheitsforum

Gemeinsam stark im betrieblichen  
Gesundheitsmanagement ..... 14

#### AGV-Kurz nachgefragt

O du fröhliche, o du stressfreie Weihnachtszeit?! ..... 16

#### MCC-Fachkongress „Innovatives SchadenManagement“

Liebe auf den zweiten Blick? ..... 17

#### Im Namen des Volkes

Provisionen sind regelmäßiges Jahresentgelt ..... 18

#### GDV-Jahreskongress Technology & Operations

Wie divers ist die Versicherungs-IT? ..... 19

#### NEU im AGV

„AGV-Familie“ wächst weiter ..... 20

Gedacht ... Gesagt ... ..... 20

Ausgezeichnet ..... 20

Impressum ..... 20

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

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

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

## KI in der Arbeitswelt des Versicherungsvertriebs

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



KI krepelt die Arbeitswelt im Versicherungsvertrieb um: Statt „Das haben wir schon immer so gemacht“ heißt es nun, Routinen smarter zu gestalten. Un- erfahrene Mitarbeitende profitieren besonders, denn KI übernimmt als virtuelle

Co-Pilotin verschiedenste Aufgaben, sei es in der Recherche im juristischen Bereich, bei personalisierten Angeboten oder bei der Kundenbetreuung. Zeitersparnis? Fortschrittliche Modelle produzieren teilweise schon jetzt bessere Ergebnisse in Sekunden. Doch das erfordert Umdenken: **Soft Skills und vor allem Sprachgewandtheit werden zur neuen Währung, während KI im Hintergrund den Takt angibt.** „Wir werden unsere Jobs nicht an die künstliche Intelligenz verlieren – wir werden unseren Job an jemanden verlieren, der mit künstlicher Intelligenz arbeitet“, so die Einschätzung von Isabelle Welpé. Und ja, auch HR wird effizienter. Denken wir nur an die Bewerber-



kommunikation oder Skill-Analyse von Beschäftigten. Aber keine Sorge: Persönliche Beziehungen bleiben unschlagbar – zumindest bis die KI das „Networking“ für sich entdeckt.

## Praktische Anwendungsmöglichkeiten von KI im Versicherungsvertrieb

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

Seit der Etablierung von ChatGPT wird immer wieder deutlich: Generative KI ist eine Technologie mit ganz anderen Chancen und Möglichkeiten als klassische Software. Sie lässt sich hochindividuell einsetzen, fördert das Individuum oft



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

## Denken und Führen in einer KI-basierten Arbeitswelt

Stefan Knoll, Vorstandsvorsitzender Deutsche Familienversicherung

Alles, was sich in Binärcodes übersetzen lässt, wird versucht zu digitalisieren. Dies gilt für die Arbeit und auch für KI, die quasi eine Untergruppe der Digitalisierung ist. Technologie diene stets dazu, menschliche Anstrengung zu reduzieren. KI ist in diesem Sinn ein logischer nächster Schritt. Sie nimmt uns



## AGV-PERSONALLEITERTAGUNG AUSSENDIENST

repetitive, komplexe oder gefährliche Aufgaben ab, optimiert Prozesse und minimiert Fehler. Dies wirft jedoch die Frage auf: Verliert der Mensch dabei etwas Wesentliches? So ist Kants Aufruf zur Aufklärung – „Habe Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen!“ – im Umgang mit KI ein Weckruf: Verlass dich nicht blind auf Maschinen, sondern denke selbst! Es geht um Verantwortung, kritisches Hinterfragen und den Mut, Technologie zu gestalten, statt sich von ihr bestimmen zu lassen. Nur wer KI versteht, bleibt mündig und bewahrt die menschliche Autonomie. „Sapere aude!“ – Ein Motto für die digitale Ära.

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

### Gute Freunde kann niemand trennen – Loyalität zum eigenen Unternehmen

Benjamin Steen, Head of Digital Media Eintracht Frankfurt



Trotz zunehmender Internationalisierung und Digitalisierung ist es für Fußballclubs unerlässlich, ihre Wurzeln zu bewahren. **Auch wenn globale Expansion lockt, ist das ständige Vorleben traditioneller Werte wichtig für den Auf-**

**bau eines individuellen Markenkerns.** Eine persönliche und menschliche Ansprache der Fans ist im digitalen Zeitalter besonders wichtig. Dies darf bei der Nutzung von KI nicht vergessen werden.

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

mehr als Zahlen – es geht um das Herzstück: die Menschen, ihre Erinnerungen, ihre Leidenschaft für den Verein.

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

### Raus aus dem Stress

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

Stress? Keine Panik! Akuter Stress ist kein Monster, das man fürchten muss. Im Gegenteil: Man muss sich ihm tapfer entgegenstellen! Herausforderungen meistern, heißt wachsen und stärker werden. **Akuter Stress, das ist mittlerweile klar, ist so-**



**gar lebensnotwendig. Wichtig ist nur, sich zwischendurch die wohlverdiente Pause zu gönnen.** Ein bisschen Erholung und ein gesunder Lebensstil wirken hier Wunder. Wer dies vernachlässigt, kommt in die „rote Zone“, dem sogenannten dauerhaften Stress: Hier muss zwingend gegengesteuert werden. Dabei gibt es aber keine „one-fits-all-Lösung“. Es muss sich die Zeit genommen werden, die Stressfaktoren kritisch unter die Lupe zu nehmen. Oft liegen die Übeltäter direkt vor uns: überhöhte Ansprüche an uns selbst, Grübeleien oder gelernte Verhaltensmuster. **Stresssymptome sind die Sprache unseres Körpers. Er versucht uns etwas zu sagen – Wir müssen zuhören!** Es bedarf der Selbstreflexion: Passt die Lebensweise zu einem selbst, was darf bleiben und was darf gehen.

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

Es bleibt aber festzuhalten: Stress ist nicht gleich Stress! ▽



## AGV-REGIONALAUSSCHÜSSE

## Martin Geerken folgt auf Peter Ahlers

Die Regionalausschüsse bilden die ehrenamtliche Regionalstruktur des AGV und dienen der besseren örtlichen Vernetzung der Personalarbeit in der Versicherungswirtschaft. Ihre Vorsitzenden sind kraft Amtes Mitglied des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) des AGV.



Martin Geerken



Peter Ahlers

Der Personalleiter der Itzehoer Versicherungen, **Martin Geerken**, wurde von seinen Kollegen aus dem Kreis der Personalleiter zum neuen Vorsitzenden des AGV-Regionalausschusses Nord gewählt. Er folgt auf **Peter Ahlers**, Personalleiter der HanseMerkur.

Damit zieht das Amt von Hamburg noch ein wenig weiter gen Norden. Geerken ist ein echtes Itzehoer „Gewächs“ und hat von der Ausbildung zum Versicherungskaufmann im Jahr 1990 über den berufsbegleitenden Versicherungsfachwirt und schließlich den Versicherungsbetriebswirt (DVA) alle seine Ausbildungs- und beruflichen Stationen bei der Itzehoer verbracht. Dabei war er zunächst als Bezirksleiter im Vertrieb tätig, danach in der Betriebsorganisation und dann in der Personalabteilung, deren Chef er seit 2017 ist.

Ahlers scheidet nach sechs Jahren im besten beiderseitigen Einvernehmen bei HanseMerkur aus, um eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen.

*Der AGV dankt Peter Ahlers für seine langjährige Verbundenheit und Mitarbeit im Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen und wünscht ihm für seinen weiteren Lebensweg viel Erfolg und alles Gute. Wir freuen uns auf die künftige Zusammenarbeit mit Martin Geerken. ▽*

## TRIPLE A – AGV ARBEITSRECHT AKTUELL

## Bürokratieentlastungsgesetz – Im Schneckentempo zur digitalen Personalarbeit!

Mit dem zum 1. Januar 2025 in Kraft tretenden Bürokratieentlastungsgesetz IV hat der Gesetzgeber die von den Arbeitgeberverbänden lange eingeforderten Korrekturen am **Bürokratiemonster „Neues Nachweisgesetz“** endlich vorgenommen. War es im Nachweisgesetz bisher unter Androhung von Bußgeld zwingend vorgeschrieben, die wesentlichen Arbeitsbedingungen in Papier mit sog. „**Nassunterschrift**“ nachzuweisen (gleiches galt für jede wesentliche Änderung), kann dies künftig auch in **Textform** gemäß Paragraph 126b BGB geschehen. Arbeitgeber können also künftig per E-Mail, ggf. mit pdf-Anhang, Arbeitsverträge und Änderungsverträge übermitteln und dadurch ihre Nachweispflichten erfüllen.

**Voraussetzung ist nur, dass das Dokument abgespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitnehmer zur Übermittlung eines Empfangsnachweises aufgefordert wird.** Die Person des Erklärenden muss genannt sein. Eine handschriftliche Unterschrift ist nicht erforderlich. Der Arbeitnehmer kann jedoch die Niederschrift in Schriftform verlangen.

**Weiterhin gilt: Arbeitsverträge können formfrei geschlossen werden – also sogar mündlich.** Und es bleibt zu unterscheiden zwischen Arbeitsvertrag und Nachweis, das heißt kein Arbeitgeber ist gezwungen, seine Arbeitsverträge zu erweitern, zum Beispiel um das einzuhaltende Kündigungsverfahren (Paragraph 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 14 NachwG). Dies kann per separatem Sideletter geschehen.

Auch bei der Inanspruchnahme von Eltern- und Elternteilzeit wird künftig in weiterem Umfang Textform erlaubt sein. Die Aushangpflichten gemäß Paragraph 16 ArbZG können „über



Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, und Benjamin Heider, Referent beim AGV

die im Betrieb ... übliche Informations- und Kommunikationstechnik“ erfüllt werden. Was oftmals nicht bekannt war: **Eine Klausel im Arbeitsvertrag darüber, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, gilt nach dem Bundesarbeitsgericht als Zeitbefristung mit der Folge, dass diese in strenger Schriftform gemäß Paragraph 14 Absatz 4 TzBfG vereinbart werden musste. Auch hier wird künftig in Paragraph 41 Absatz 2 SGB VI die Textform erlaubt sein.**

Im Zeugnisrecht (Paragraph 109 GewO, Paragraph 630 BGB, Paragraph 16 BBiG) ist bzw. wird künftig die elektronische Form erlaubt. Dafür ist jedoch eine elektronische Signatur erforderlich, die in der Praxis keine Rolle spielt.

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, und Benjamin Heider, Referent beim AGV, haben die Neuerungen am 4. November 2024 vor rund 300 Teilnehmenden im Rahmen des virtuellen Formats Triple A vorgestellt. ▽

## Ho, ho, ho ... Weihnachtsmärchen aus dem Arbeitsrecht

Im mit fast 250 Teilnehmenden gut besuchten letzten Triple A für das Jahr 2024 sprachen AGV-Referentin Sandra Kreft und Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, über die häufigsten Irrtümer im Arbeitsrecht. Denn in ihren Beratungen und Seminaren stoßen sie immer wieder auf die gleichen Missverständnisse über die wahre Rechtslage in typischen Sachverhalten.

So erläuterten sie beispielsweise den **Unterschied zwischen Probezeit und Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz** und räumten mit dem Mythos auf, dass die Vereinbarung einer Probezeit garantiere, dass während dieser immer grundlos gekündigt werden könne. Auch die vielfache Annahme, dass Arbeit während einer Krankschreibung und bei Überschreiten der Höchstarbeitsgrenze nicht bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versichert sei, wurde in das Reich der Märchen verwiesen. Darüber hinaus erfuhren die Teilnehmenden, wie **Werkstudenten und Aushilfen richtig zu vergüten** sind, und dass Arbeitszeit auch bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz in vollem Umfang zu bezahlen ist.



Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, und Sandra Kreft, Referentin beim AGV

Als Weihnachtsmann und Weihnachtsfrau verabschiedeten Kreft und Hopfner die Teilnehmenden und wünschten allen ein schönes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Jahr 2025. ▽

## Seit 25 Jahren – Immer wieder aktuell!

# 2025

## Jahresauftaktveranstaltungen

Zum nunmehr 25. Mal lädt der AGV im Januar 2025 Personalreferenten und Personalleiter zu Jahresauftaktveranstaltungen ein. Sie finden inhaltsgleich wieder in Hamburg, Köln und München in Präsenz statt. Im Rahmen dieser flächendeckenden Informations- und Netzwerkveranstaltung erfahren die Teilnehmenden alles, was sie für die Personalarbeit 2025 wissen müssen, und haben die Möglichkeit, sich untereinander und mit den Vortragenden des AGV auszutauschen.

### Die Termine:

**Dienstag, 14. Januar 2025 von 10.00 Uhr bis 16.30 Uhr**  
im Empire Riverside Hotel in Hamburg

**Donnerstag, 16. Januar 2025 von 10.00 Uhr bis 16.30 Uhr**  
im Marriott Hotel in Köln

**Dienstag, 21. Januar 2025 von 10.00 Uhr bis 16.30 Uhr**  
im Sofitel Hotel in München

Das sind die Themen, die in sechseinhalb Stunden (inkl. Mittagessen) behandelt werden:

- Änderungen in der Arbeitnehmerüberlassung
- Einsatz von KI
- Umsetzung von EU-Lohntransparenzrichtlinie, Equal Pay und Fair Pay
- Zukunft von New Work
- Entwicklungen in der Tarifpolitik
- AGG-konforme Durchführung von Bewerbungsverfahren
- Topsharing
- Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung

Das ausführliche Programm ist auf der Homepage des AGV veröffentlicht, über <https://www.agv-vers.de/service/veranstaltungen.html> kann auch die Anmeldung erfolgen.

# Neue Ideen für die Integration

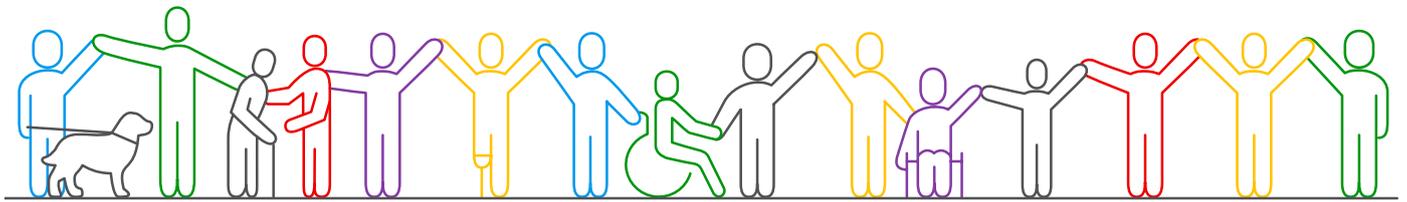


Foto: iStock / Yuliya Sokolova

Hinsichtlich der gesetzlichen Beschäftigungspflicht – Arbeitgeber müssen wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen – stehen die Versicherungsunternehmen solide da. Nach einer Ad-hoc-Umfrage des AGV in der Branche erfüllen diese knapp 40 Prozent der Häuser, was in etwa dem bundesweiten Durchschnitt entspricht. Aber natürlich ist noch Luft nach oben.

**Die Geschäftsführung des AGV hat daher den Experten-Arbeitskreis Inklusion gegründet. Der Arbeitskreis, der drei bis vier Mal im Jahr virtuell zusammenkommt, will den Mitgliedern eine Plattform zur Vernetzung bieten. Mit Best-Practice-Vorträgen aus den Häusern, aber auch mit externen Referenten, sollen Ideen zusammengetragen werden, wie das Thema Inklusion in der Versicherungswirtschaft vorangetrieben werden kann. Eine ausdrückliche Zielsetzung des Arbeitskreises ist es, die Zahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden in den Versicherungsunternehmen zu erhöhen bzw. die unerkannt schwerbehinderten Mitarbeitenden sichtbar zu machen.**

Bereits im Juni und November 2024 haben virtuelle Sitzungstermine stattgefunden. Beim ersten Termin hat ein Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für die Inanspruchnahme der **Einheitlichen Ansprechstellen (EAA)** geworben – eine neue Institution, die Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen unterstützen soll.

Mehrere Unternehmen hatten daraufhin Kontakt mit ihrer zuständigen EAA und berichteten darüber sehr positiv in der folgenden Arbeitskreis-Sitzung. Die Ansprechpartner hätten durchwegs sehr praxisbezogen agiert. Ein Teilnehmer äußerte, wie praktisch es sei, „**alle notwendigen Informationen aus einer Hand**“ zu bekommen, ein anderer war überrascht, „was alles an Möglichkeiten der Unterstützung angeboten wurde“. Einig war man sich darin, auch in Zukunft mit den EAA zusammenarbeiten zu wollen und teilweise seien auch bereits konkrete Projekte in Planung. Seine für die Region zuständige EAA findet man hier: <https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/>.

Da die Quote der schwerbehinderten Auszubildenden in den Versicherungsunternehmen besonders niedrig ist, erläuterte ein Referent die Möglichkeiten der „**Verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken**“. Die Verzahnung bedeute, dass die Ausbildung in den Berufsbildungswerken starte, sechs bis 18 Monate der praktischen Ausbildung absolvierten die jungen Menschen dann aber in Betrieben. Hier kämen insbesondere auch Versicherungsunternehmen als Kooperationspartner in Betracht, die oft Auszubildende in Ausbildungsberufen suchten, die gerade von den Berufsbildungswerken vermittelt würden, wie beispielsweise solche im IT-Bereich. **Das Modell habe viele Vorteile für die Unternehmen: Sie lernen potenzielle Fachkräfte kennen, die sie für ihren eigenen Bedarf ausbilden und in die Abläufe einarbeiten könnten.** Es falle keine Ausbildungsvergütung an und es gebe auch finanzielle Fördermöglichkeiten bei späterer Übernahme. Die Berufsbildungswerke böten darüber hinaus unterstützende Leistungen für die Auszubildenden und die Betriebe an, für die schulischen Ausbildungsanteile gebe es bei Bedarf passgenauen Stütz- und Förderunterricht. Mehrere Unternehmen zeigten direkt Interesse und planten, sich mit dem für sie zuständigen Berufsbildungswerk in Verbindung zu setzen. Dieses findet man unter <https://www.bagbbw.de/bbw-vor-ort/>.

Das unternehmensweite Netzwerk **inklusion@ergo** stellte **Silke Schürmann** vor. Das Netzwerk sei breit aufgestellt und biete Hilfestellung für pflegende Angehörige genauso wie für Menschen, die bezogen auf bestimmte Erkrankungen den Erfahrungsaustausch suchten sowie für Menschen, die unsicher im Umgang mit Betroffenen seien. Es gebe viele Angebote auf einer SharePoint-Seite und man biete Vorträge und Workshops an. Gerade das Thema Berührungängste von Vorgesetzten und Kollegen mit betroffenen Mitarbeitenden sei praxisrelevant. Durch Aufklärung könne hier viel bewirkt werden.

Die nächste Arbeitskreis-Sitzung wird am 29. April 2025 stattfinden. Dem Arbeitskreis gehören zwischenzeitlich fast 40 Unternehmensvertreter an.

*Falls Ihr Haus Interesse an einer Mitarbeit haben sollte, melden Sie sich gerne bei AGV-Referentin Sandra Kreft ([sandra.kreft@agv-vers.de](mailto:sandra.kreft@agv-vers.de)). ▽*



## 70 Jahre erfolgreiche Sozialpartnerschaft

Im November feierte der „Schwester-Verband“ des AGV im privaten Bankgewerbe, der AGV Banken, in Berlin sein 70-jähriges Bestehen. Er nutzte diesen Anlass, um die Bedeutung gelebter und erfolgreicher Sozialpartnerschaft zu unterstreichen.

**Thomas A. Lange**, Vorsitzender des AGV-Banken und Vorsitzender des Vorstandes der National-Bank AG, sagte in seiner Grundsatzrede:

„Wenn der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) am heutigen Tag sein 70-jähriges Bestehen feiert, dann ist das nicht nur ein Festtag für unsere Branche, sondern auch für die Sozialpartnerschaft und damit für gelebte Demokratie. Der Wert der Koalitionsfreiheit in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz für die Stabilität und den sozialen Frieden in unserem Land kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden – dies umso mehr in unruhigen Zeiten, in denen freiheitlich-demokratische Grundordnungen weltweit unter Druck stehen.

Im vorgegebenen verfassungsrechtlichen Rahmen ist die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in erster Linie Aufgabe der Koalitionen – aus gutem Grund: **Ganz bewusst liefert die Sozialpartnerschaft in Deutschland keine Lösungen von der Stange, sondern Maßanfertigung-**

**gen durch branchen- und betriebsbezogene Aushandlungsprozesse. Es ist diese Möglichkeit der Differenzierung, die wesentlich zum Erfolg unserer sozialen Marktwirtschaft beiträgt und die wir deshalb mit allen Mitteln stärken müssen.**

Tarifpolitisch waren die Banken-Sozialpartner mehrfach Vorreiter – etwa 1989 mit einer Tarifregelung zu Chancengleichheit, Familie und Beruf, 1997 mit der Vollangleichung der Tarife in Ost- und Westdeutschland, 2001 mit einem Langzeitkonten-Tarif oder zuletzt 2023 mit dem Abschluss des Tarifvertrags zur betrieblichen Altersversorgung nach dem Sozialpartnermodell Betriebsrente.

Besondere Gestaltungskraft hat unsere Sozialpartnerschaft auch in Krisensituationen bewiesen. Infolge der Finanzkrise wurde 2010 der Rationalisierungsschutz verbessert, im für die Banken schwierigen Niedrigzinsumfeld der 2010er-Jahre gelangen branchenkonforme Gehaltstarifabschlüsse, und mit Ausbruch der Corona-Pandemie verständigten sich die Tarifparteien 2020 innerhalb nur eines Monats auf einen Kurzarbeits-Tarifvertrag.

**70 Jahre AGV Banken sind somit integraler und identitätsstiftender Bestandteil der sozialpartnerschaftlichen Erfolgsgeschichte in der Bundesrepublik Deutschland.“ ▽**



Thomas A. Lange



Christoph Schmitz-Dethlefsen (ver.di), Thomas A. Lange, Michael Niebler (AGV)

# Manchmal schafft zusätzliche Bürokratie auch etwas Positives



Foto: iStock / AndreyPopov

Seit Juni 2023 ist die EU-Lohntransparenz-Richtlinie in Kraft. Sie zielt nicht nur auf eine Bekämpfung der Lohndiskriminierung und Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, sondern auch auf eine stärkere Transparenz und Fairness in Einstellungsprozessen und Vergütungsstrukturen ab.

Zentrales Element der Richtlinie ist eine für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten jährlich verpflichtende Berichterstattung über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, erstmals bis zum 7. Juni 2027. Wird ein Lohngefälle von mehr als 5 Prozent festgestellt, das nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann, müssen Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen eine gemeinsame Entgeltbewertung durchführen und Abhilfemaßnahmen ergreifen.

**Die Richtlinie ist zwar erst bis zum 6. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen, die Unternehmen sind aber gut beraten, bereits jetzt Maßnahmen zu ergreifen, um den Anforderungen der Richtlinie zeitig gerecht zu werden.** Besonders im übertariflichen Bereich werden oftmals strukturelle „Stellenbewertungen“ vorgenommen werden müssen, um Lohnunterschiede sachgerecht zu erfassen.



Betina Kirsch

Kerstin Römelt

Einen Einblick in die wesentlichen Inhalte der EU-Lohntransparenzrichtlinie, deren rechtliche Einordnung auch in das Tarifvertragssystem und deren Auswirkungen auf betriebliche Vergütungssysteme erhielten knapp 400 Teilnehmende im Rahmen einer vom AGV im November durchgeführten Webkonferenz. Es trugen vor: **Betina Kirsch**, Geschäftsführerin des AGV, und **Kerstin Römelt**, Referentin beim AGV.

Für den sogenannten ÜT-Bereich, in dem Benchmarks vorherrschend sind und für den es – anders als im Tarifbereich – zum Teil an strukturierten Systemen für die Ermittlung gleichwertiger Tätigkeiten fehlt, zeigten zwei Good Practices aus der Branche, wie eine Stellenbewertung im Führungskräftebereich eingeführt wird und dass mit ihr auch Vorteile verbunden sind. **Denn obwohl die zugrunde liegende Richt-**

**linie keine externen Stellenbewertungssysteme vorschreibt, entscheiden sich viele Unternehmen aus Kapazitätsgründen für diesen Ansatz.**



Mareike Schmitz

Jörg Scholten

Julia Leitl-Civan

**Mareike Schmitz** von der LV von 1871 präsentierte gemeinsam mit **Jörg Scholten** und **Julia Leitl-Civan** von Kienbaum das neue Vergütungssystem, das derzeit in ihrem Unternehmen für den außertariflichen Bereich eingeführt wird. Sie hoben die Bedeutung, Führungskräfte frühzeitig in die Kommunikation einzubeziehen, mit der Begründung hervor, dass die neue Rechtslage den Verhandlungsspielraum bei Bewerbungsprozessen einschränke. **Als Vorteil wurde – neben der Transparenz solcher Vergütungssysteme – gesehen, dass auf diese Weise klare Entwicklungspfade für Mitarbeitende aufgezeigt werden können.**

**Lutz Melde** von den VGH-Versicherungen stellte gemeinsam mit **Birgit Horak** von Lurse vor, wie sein Haus die Stellenbewertung im Führungskräftebereich umsetzt. Er betonte, dass die mit dem Stellenbewertungsprozess einhergehende Transparenz die Zufriedenheit der Mitarbeitenden



Lutz Melde

Birgit Horak

erheblich steigern. Dies sei ein zentraler Baustein, um die Bindung von Fachkräften zu stärken.

**Insgesamt wurde festgestellt, dass die Einführung solcher Grading-Systeme kurzfristig zwar angesichts der „Begrädigung“ von Gehaltsstrukturen zu einem Anstieg der Lohnkosten führen könne. Langfristig jedoch hätten die Systeme eine dämpfende Wirkung, da Gehaltsausreißer nach oben seltener würden.** ▽



Betina Kirsch mit Moderator Florian Elert

Quelle: Handelsblatt

## Wie geht die New-Work-Reise weiter ?

**Wie sich New Work heute in der Versicherungsbranche „anfühlt“ und welche Future-Work-Trends schon absehbar sind, darüber sprach AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch beim Handelsblatt Insurance Summit 2024, in dem die KI-Revolution im Vordergrund stand.**

Die Versicherungswirtschaft belegt im aktuellen Kununu-Branchenranking Platz 4. Das zeige, dass die Branche von den Beschäftigten als sehr gute Arbeitgeberin wahrgenommen werde. Gründe: im Durchschnitt drei Tage Homeoffice in der Woche (in der IT mehr), Workation-Regelungen (bei bald 60 Prozent der Versicherungsunternehmen), oft sechsmonatige Sabbaticalregelungen sowie gute „Kultur-Werte“ der Versicherungsunternehmen.

### Wie geht es weiter?

Ausgehend von der Erkenntnis, dass in den kommenden Jahren 30 Prozent der Belegschaft der Versicherungsunternehmen altersbedingt ausscheiden werden, wenn der bisherige selbstgewählte Renteneintritt von 64 Jahren bestehen bleibt, vertrat Betina Kirsch in ihrem Vortrag folgende Thesen:

- Bei einer jährlich leicht steigenden Branchen-Teilzeitquote von aktuell 27 Prozent schlummert viel

**Erwerbspotenzial bei den Frauen.** 43 Prozent aller Frauen im Innendienst arbeiten in Teilzeit. Die Gründe dafür sind bekannt. Aber es geht nicht nur um Vereinbarkeitsthemen, sondern auch um einen erhöhten Drang der Beschäftigten nach Selbstverwirklichung. Nur 35 Prozent der Befragten können sich vorstellen, die Arbeitszeit zu erhöhen.

- **Der Übergang in eine techno-soziale Arbeitswelt ist der entscheidende Megatrend.** Er wird entscheidend sein, um die demografischen Herausforderungen zu meistern.
- **KI wird künftig nicht mehr nur „Tool“ sein, sondern Partner und Kollege.** Dem KI-Empowerment wird künftig eine enorme Rolle zukommen. Auch heute schon zeige die Branche mit drei Tagen Weiterbildung pro Mitarbeiter überdurchschnittliches Engagement.
- **Tandemführung ist ein weiterer neuer Work-Trend,** ca. 30 Prozent der Unternehmen in unserer Branche haben schon Führungstandems.
- Die EU-Lohntransparenzrichtlinie und der damit verbundene FAIR-PAY-Grundsatz werden **die Vergütungssysteme in allen Branchen in Richtung radikale Transparenz neu justieren.** ▽

## Jede Stunde zählt

In einem Triple A hat AGV-Referentin Sandra Kreft die Voraussetzungen des Rechts auf „Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat“ näher beleuchtet.

Fehlen dem Betriebsrat bei der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben fachliche oder rechtliche Kenntnisse und handelt es sich um eine „schwierige Materie“, so kann er sich – je nach Thema – von zum Beispiel Rechtsanwälten, Informatikern oder auch Bilanzsachverständigen beraten lassen. **Notwendig ist in diesen Fällen aber immer, dass der Betriebsrat vorher eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu der Person des Sachverständigen und den Kosten trifft.** Gibt es allerdings im Betrieb einen sachkundigen Mitarbeitenden, der dem Betriebsrat ebenfalls die nötigen Auskünfte erteilen könnte, sollte dieser vorrangig herangezogen werden.

Anders sieht die Sache aus, wenn der Betriebsrat die Durchführung eines **Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber** beabsichtigt, sei es um Angriffe abzuwehren oder um Ansprüche durchzusetzen. **Dann entfällt die Notwendigkeit einer vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, und eine Beauftragung eines Prozessbevollmächtigten darf direkt durch den Betriebsrat erfolgen.** Die Kosten hierfür gehen – unabhängig vom Ausgang des Verfahrens – ebenfalls zu Lasten des Arbeitgebers.



Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, und Sandra Kreft, Referentin beim AGV

**Die erlaubte Höhe der Sachverständigenkosten ist gesetzlich nicht geregelt.** Bei außergerichtlicher Tätigkeit von Rechtsanwälten bedarf es einer „marktüblichen“ Gebührenvereinbarung: Werden sie gerichtlich tätig, so muss der Arbeitgeber nicht mehr zahlen, als dem Prozessvertreter auf Basis des **Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG)** zusteht. Die Marktüblichkeit des Stundensatzes variiert je nach Region, notwendiger Qualifikation und Erfahrung des Beauftragten. Auch in teuren Großstädten dürften Honorare über 500 Euro/Stunde jedoch immer als unverhältnismäßig anzusehen sein. ▽

## Weiterbildungsumfrage 2024: Versicherer versprechen sich viel von KI-Nutzung

Generative KI-Tools sind in der Versicherungswirtschaft bereits breit im Einsatz. Mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen in der gemeinsam von AGV und BWV durchgeführten Weiterbildungsumfrage 2024 ermöglichen oder planen die Nutzung von KI-Tools für ihre Mitarbeitenden im Innendienst. Dabei erwarten sie zahlreiche Vorteile: eine eindeutige Steigerung der Effizienz (100 Prozent), Kosteneinsparungen (88 Prozent), Produktivitätssteigerungen (88 Prozent) ebenso wie die Zunahme von Innovationen (78 Prozent) und eine bessere Kundenbetreuung (75 Prozent). Entsprechende Guidelines sichern den verantwortungsvollen Umgang mit KI basierter Technologie. Fast 60 Prozent der Unternehmen haben entsprechende Regeln im Haus implementiert.

Weitere Themenblöcke der Weiterbildungsumfrage befassen sich mit Onboarding, Mitarbeiterbindung sowie dem generationenübergreifenden Wissenstransfer. **Der jährlich gleich bleibende Kennzahlenbereich belegt, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit 88 Prozent auf einem hohen**



**Niveau liegt. Jeder Innendienstmitarbeitende bildet sich im Durchschnitt an 3,1 Tagen weiter.**

Die Weiterbildungsumfrage ist der zweite Teil der jährlichen Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft. Sie finden ausgewählte Ergebnisse – grafisch veranschaulicht – unter [www.agv-vers.de/weiterbildungsumfrage](http://www.agv-vers.de/weiterbildungsumfrage). ▽

# Führen im Tandem: Wie läuft Jobsharing in der Praxis?

Es braucht ein mutiges Management, gute Vorgesetzte, die das Projekt orchestrieren, und ein erfolgreiches Tandem, um das Thema Shared Leadership im Unternehmen ins Rollen zu bringen.



Nelli Schieke

So fasste Nelli Schieke, Swiss Life, die Erfolgsfaktoren von Jobsharing auf der virtuellen Wintersitzung des AGV-Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“ zusammen.

Jobsharing sei bei der Swiss Life zur Lösung eines konkreten Nachfolgeproblems eingeführt worden, also nicht etwa im Rahmen eines ausgeklügelten Konzepts der Personalabteilung. Die Pilotierung lief allerdings so erfolgreich, dass sich relativ schnell auch ein zweites Tandem – bestehend aus zwei jungen Männern – bildete. **Seit zehn Jahren schreibt die Swiss Life Deutschland alle Führungspositionen mit der Option für Shared Leadership aus.** Seitdem sei



SwissLife

das Thema „Jobsharing bei der Swiss Life“ sowohl im Unternehmen als auch in der Presse in aller Munde. Schieke berichtete, dass das Kandidaten-Portfolio für Führungspositionen aufgrund dessen explodiert sei – gerade auch durch Personengruppen, die sich zuvor relativ selten beworben hätten. **Eine Besonderheit bei der Swiss Life sei, dass sich Kandidaten für Shared-Leadership-Positionen bereits kennen**

müssen und sich nur gemeinsam auf eine Stelle bewerben können.

Simone Rehbronn, Referentin beim AGV, erweiterte den Blick auf die Branche. Eine im Sommer dieses Jahres durchgeführte Umfrage zeige, dass **in der Versicherungswirtschaft fast 30 Prozent der Unternehmen Jobsharing-Modelle im Einsatz haben** – in der Gesamtwirtschaft sind dies lediglich neun Prozent (Quelle: Statista). Allerdings habe die Mehrzahl der Versicherer lediglich ein bis zwei Tandems im Haus. Rund 43 Prozent aller Jobsharing-Tandems sind auf Abteilungsleitungsebene tätig, gefolgt von

der Hauptabteilungs-

(27 Prozent) und der Gruppenleitungsebene

(23 Prozent). Der weit

überwiegende Anteil der Tandemstellen werde intern besetzt – hier können

Unternehmen unterstützen, indem sie interne

Vermittlungsplattformen zur Verfügung stellen oder Events

zum gegenseitigen Kennenlernen interessierter Tandem-

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



Simone Rehbronn





## Gemeinsam stark im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Einmal im Jahr kommen traditionell die Betriebsärzte, BGM-Experten und Personalverantwortlichen aus der Branche, die das betriebliche Gesundheitsmanagement betreuen, zusammen. Alle verbindet, dass sie sich mit viel Engagement für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Angestellten in ihren Unternehmen einsetzen. Das AGV-Gesundheitsforum ist die Plattform für fachlichen Austausch mit „Gleichgesinnten“ aus der inzwischen deutlich gewachsenen BGM-Community der Versicherer.



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



Daniela Walter, Fachexpertin Konzernpersonal Grundsatz und Gesundheitsmanagerin der Wüstenrot & Württembergische

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

Das Projekt „Lebensphase+“ beinhaltet vier konkrete Handlungsfelder. Die Basis seien zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote (zum Beispiel der „Silent Room“ auf dem

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



Michael Gold, AGV-Geschäftsführer, begrüßte die Gäste

## AGV-GESUNDHEITSFORUM



### Meinolf Krome, Gesundheitsmanager bei der Ecclesia Holding Von Detmold ins ganze Land! Betriebliches Gesundheitsmanagement im Zeichen der Expansion

Die Ecclesia Gruppe hat aufgrund der Expansion besondere Herausforderungen in der BGM-Arbeit. Unternehmen, die in die Gruppe integriert wurden, hatten bereits ein eigenes Gesundheitsmanagement. Krome: „Wertgeschätzte Leistungen, wie den Zuschuss zur Massage, zu streichen, kommt nicht gut an. **Meine Vision ist, das Überangebot an Gesundheits- und Bonusprogrammen mit hohem bürokratischem Verwaltungsaufwand auf die wirksamsten und effizientesten Maßnahmen zu fokussieren.** Einige BGM-Angebote sind nur schwer deutschlandweit anzubieten.“



### Petra Rodenbücher, Leitende Betriebsärztin der AXA Women on Fire! Warum Menopause alle betrifft

Petra Rodenbücher holte mit großem Erfolg in ihrem Haus die Menopause aus der Tabuecke. Eine deutschlandweite Befragung zum Thema **Wechseljahre am Arbeitsplatz** ergab: Ein Viertel der über 55-jährigen wolle Arbeitszeit reduzieren oder habe das bereits getan. Petra Rodenbücher berichtete: „Das Thema bewegt die Mitarbeitenden. Unser Austauschforum Women on Fire kommt ausgesprochen gut an. Schon beim ersten Treffen war der Austausch sehr offen. Anke Sinnigen, die Gründerin von wexseljahre, war zu Gast und klärte mit Tipps zu Ernährung, Behandlungsmöglichkeiten und dem Umgang am Arbeitsplatz auf. Die No-Show-Quote bei dem ersten Meet-Up zur Menopause mit einer Psychologin lag bei nahezu null Prozent. Ein Interview mit einem Manager und seiner Mitarbeiterin hat ebenfalls geholfen, das Thema zu entstigmatisieren.“



### Julia Banzhaf-Strathmann, Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement im Allianz Deutschland Verbund Resilienz in Zeiten von Veränderung - wie wir unsere Mitarbeitenden stärken, gut mit den Veränderungen der Zukunft umzugehen

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

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

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



Miriam Böttcher, W&W Personalleiterin und Gastgeberin

AGV – KURZ NACHGEFRAGT

# O du fröhliche, o du stressfreie Weihnachtszeit?!

Im Rahmen der Kurzumfrage „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ wird regelmäßig das Stimmungsbild der Versicherungsangestellten zu aktuellen und relevanten Themen im Personalbereich erfasst. Ziel ist es, zu personalbezogenen Fragestellungen, die für Arbeitgeber von besonderem Interesse sind, einen kompakten Überblick zu erhalten.



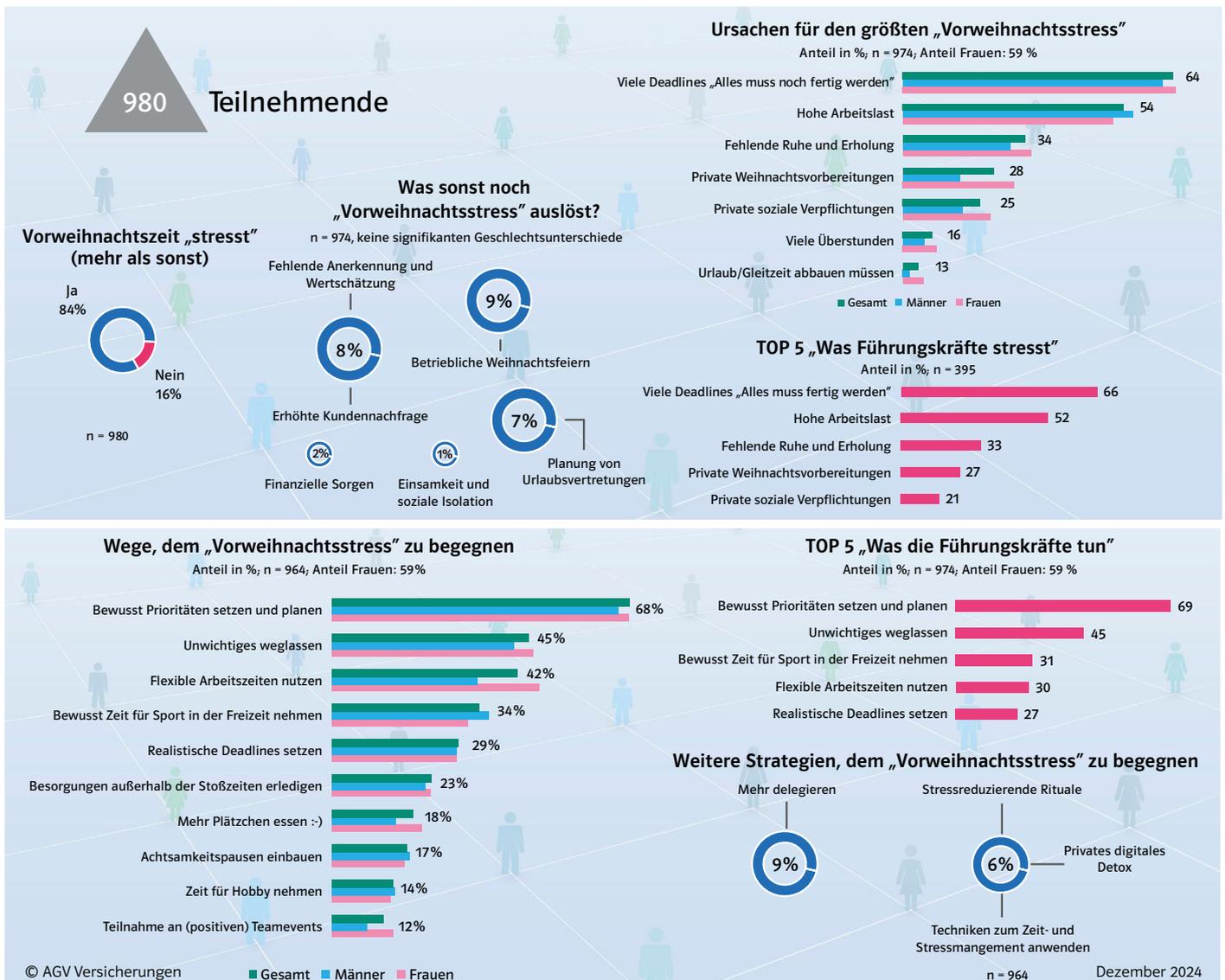
Angeschrieben werden die „Kunden“ des AGV aus dem Tagesgeschäft, das heißt Personalleiter, Personalreferenten, Recruiter, Controller und Sachbearbeiter. Die Teilnahme an der Befragung mit zwei bis drei Fragen erfordert weniger als eine Minute. Neben der umfassenden, repräsentativen AGV-Beschäftigtenbefragung stellt „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ eine zusätzliche, wertvolle Informationsquelle dar, die uns einen Perspektivwechsel ermöglicht – das heißt, befragt

werden die Beschäftigten, nicht die Mitgliedsunternehmen. Die Kurzumfrage findet bei den Mitarbeitenden der Versicherungsbranche großen Anklang.

In der aktuellen Erhebungswelle haben sich über 980 Beschäftigte beteiligt. Es ging um die Ursachen für **Stress in der Vorweihnachtszeit** und Strategien, dem Stress entgegenzuwirken. Weihnachten ist eigentlich das Fest des Friedens, der Liebe, der Ruhe und Besinnung. **In Realität ist die Vorweihnachtszeit für viele Menschen die stressigste Zeit im Jahr.** Die Ergebnisse zeigen ein klares Gesamtbild: Die Versicherungsangestellten erleben die Weihnachtszeit stressiger als die restliche Zeit im Jahr. **Stressoren kommen aus dem privaten und beruflichen Kontext.**

Sollte Interesse an einer Teilnahme an den Umfragen bestehen, bitte unter [www.agv-vers.de/kurznachgefragt](http://www.agv-vers.de/kurznachgefragt) anmelden. Die Befragten erhalten die Ergebnisse. Außerdem werden in vis a vis einzelne Befragungen veröffentlicht. ▽

## Im Dezember ging es um Weihnachtsstress:





Matthias Schwenk (Moderator, SV Sparkassenversicherung), Michael Gold (AGV), Thomas Verduzco-Weisel (CoreLogic)

Foto: © MCC

## Liebe auf den zweiten Blick

Seit 25 Jahren ist der MCC-Fachkongress „Innovatives SchadenManagement“ die zentrale Plattform für den Austausch über aktuelle Themen rund um die Schadenregulierung in der Versicherungsbranche. Im Rahmen des 25. Jubiläums standen Zukunftsthemen wie modernes Schadenmanagement, steigende Elementarschäden und der Fachkräftemangel auf der Agenda. Erstmals war mit Michael Gold, Geschäftsführer des AGV, ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes bei diesem Fachkongress zu Gast, um über Fachkräftemangel und die daraus resultierenden Herausforderungen in der Schadenregulierung zu sprechen.

Die Beschäftigten der Versicherungsbranche seien ihrem Arbeitgeber loyal verbunden, so Gold, denn sie würden ihn weiterempfehlen und sich erneut bewerben. Das sei ein Ergebnis der jährlichen Beschäftigtenbefragung des AGV. Dabei geben zunächst „nur“ rund die Hälfte der Befragten an, dass sie äußerst bzw. sehr zufrieden mit ihrem derzeitigen Arbeitsverhältnis seien. **65 Prozent würden ihren Arbeitgeber bestimmt/wahrscheinlich weiterempfehlen, 20 Prozent „eventuell“. 71 Prozent würden sich erneut bewerben.** „Tiefere Fragen zum Commitment der Beschäftigten zeigen aber: Viele Versicherungsmitarbeiter sind erfüllt und zufriedener in ihrem Job, als sie im ersten Schritt zunächst angeben“, so Gold. Seit Jahren sei ein deutlicher Wandel der Unternehmenskultur in den Häusern zu beobachten. Hier werde sich noch einiges zum gemeinsamen Vorteil von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ändern, so seine Prognose. Ungeachtet dessen, sei „die Versicherungsbranche Liebe auf den zweiten Blick“.

Dies liege sicherlich auch daran, dass die Versicherer als Arbeitgeber langfristige Arbeitsplatzsicherheit, attraktive Sozialleistungen, meist Tarifbindung, mobile Arbeitsformen und sinnstiftende Tätigkeiten bieten. Zudem investierten die

Häuser im Vergleich zu anderen Branchen fast doppelt so viel in die Weiterbildung ihrer Angestellten.

Der Fachkräftemangel bei Versicherern und Vermittlern werde sich verschärfen. **„Bereits jetzt fehlen erfahrene Mitarbeitende und in den nächsten zehn Jahren werden 30 Prozent der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden“**, erläuterte Gold. Diese Lücke werde man kaum schließen können. Ansatzpunkte seien sicherlich ein späterer Eintritt in den Ruhestand bzw. die Weiterbeschäftigung von Älteren, die sich bereits im Ruhestand befinden. Heute gehen die Versicherungsangestellten durchschnittlich mit 64 Jahren in Rente. **Mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Branche ist weiblich. In den letzten gut 20 Jahren ist die Teilzeitquote in der Branche von neun Prozent im Jahr 1991 auf aktuell 27 Prozent gestiegen.** Auch hier könnte Potential vorhanden sein, wenn zum Beispiel der Mangel an Kinderbetreuung reduziert werde, so dass Eltern die Möglichkeit bekommen würden, schon früher oder in größerem Umfang ihre Arbeitskraft anzubieten.

Die Versicherer ringen jedoch nicht nur branchenintern um Fachkräfte, sondern konkurrieren auch mit anderen Branchen. Hier gelte es, die sehr guten, modernen Arbeitsbedingungen der Branche noch mehr herauszuarbeiten. Häufig sei die attraktive Arbeitswelt potentiellen Arbeitskräften außerhalb der Branche nicht bekannt bzw. nicht bewusst.

Ein weiterer Ansatzpunkt, dem Fachkräftemangel zu begegnen, sei der Einsatz von künstlicher Intelligenz. Dieser werde helfen, den Fachkräftemangel in den kommenden Jahren abzumildern. Dennoch zeigte sich Gold überzeugt, dass die Branche weiterhin Bedarf an vielen Fachkräften haben werde, denn Versicherung sei und bleibe auch in Zukunft ein **„People Business“**. ▽

# Provisionen sind regelmäßiges Jahresentgelt

Der GKV-Spitzenverband schätzt es, wenn Beschäftigte gesetzlich krankenversichert sind. An einen Wechsel in eine private Krankenversicherung ist er nicht interessiert. So weit, so nachvollziehbar. **Allerdings: Interessen legitimieren kein Verwaltungshandeln. In einem restriktiven Verwaltungserlass hat der GKV-Spitzenverband die Auffassung vertreten, dass „variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen als Einmalzahlung gewährt werden, dem regelmäßigen Jahresentgelt nicht zuzurechnen seien“.** Das erschwert das Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze. Diese Rechtsauffassung hat das Sozialgericht Bayreuth in einem mittlerweile rechtskräftigen Urteil (vom 17. Juni 2024, Aktenzeichen: S 6 KR 293/22) nun aber als nicht rechtskonform beurteilt. In den Urteilsgründen heißt es wörtlich:

**„Arbeitsentgelt sind nach Paragraph 14 Absatz 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.** Die laufenden und einmaligen Bruttoeinnahmen aus einer Beschäftigung müssen regelmäßig sein. Mit dem Begriff *regelmäßig* soll mit hinreichender Sicherheit zu erwartendes Arbeitsentgelt von nicht zu erwartendem Arbeitsentgelt abgegrenzt werden. Für die anzustellende Prognose ist in der Regel

das vereinbarte Arbeitsentgelt auf ein zu erwartendes Jahresarbeitsentgelt für das nächste Kalenderjahr hochzurechnen. (...) In die Prognose sind feststehende zukünftige Veränderungen des Arbeitsentgelts einzustellen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist zu berücksichtigen, wenn es mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zufließt. Kein regelmäßiges Arbeitsentgelt stellen zum Beispiel Urlaubsabgeltungen, Prämien für einen Verbesserungsvorschlag, Jubiläumsgratifikationen und Überstundenabgeltungen dar. Demgegenüber sind Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld und ein 13. Monatsgehalt, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit jährlich zu erwarten sind, regelmäßiges Arbeitsentgelt. **Gleiches gilt auch für variable Entgeltbestandteile (Provisionen, Tantiemen etc.). Das heißt, es muss mit hinreichender Sicherheit feststellbar sein, ob und in welchem Umfang variable Entgeltbestandteile im maßgeblichen Zeitraum zu erwarten sind. Soweit die Höhe des Arbeitsentgelts schwankt, ist der Verdienst unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalls und unter Heranziehung der in den Vorjahren erzielten Einkünfte zu schätzen.“**

Dieses Urteil erleichtert angestellten Außendienstmitarbeitern, die zu ihrer Festvergütung erfolgsabhängige Provisionen erhalten, den Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung, wenn sie in Summe mehr als Euro 73 800 (Jahresarbeitsentgeltgrenze ab 1. Januar 2025) verdienen. ▽



## Wie divers ist die Versicherungs-IT?



Zu diesem anspruchsvollen Thema sprach AGV-Geschäftsführerin **Betina Kirsch** beim Jahreskongress Technology & Operations des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) in Köln. Ihre Kernthesen:

- **Mit einem Frauenanteil von 24 Prozent (darunter acht Prozent Quereinsteigerinnen) hat die Versicherungswirtschaft immerhin eine überdurchschnittliche Quote im Vergleich zur deutschen Wirtschaft.** Laut dem MINT-Frühjahrsreport 2023 des Instituts der deutschen Wirtschaft beträgt der Frauenanteil in der deutschen Wirtschaft nämlich nur 16 Prozent.
- So steigerungsfähig die Zahl auch ist, immerhin korrespondiert der Frauenanteil in der Belegschaft mit dem in Führung, der bei weiblichen MINT-Führungskräften bei **20 Prozent** liegt.
- Deutschland steht EU-weit an der Spitze der Bachelor-MINT-Abschlüsse (36 Prozent aller Abschlüsse entfallen darauf); **beim MINT-Frauenanteil sind wir dagegen Schlusslicht mit 22 Prozent.** Den höchsten Frauenanteil haben Griechenland und Schweden mit jeweils 41 Prozent. Generell schneiden osteuropäische Länder deutlich besser ab, zum einen aufgrund einer besseren MINT-Bildung in den Schulen, zum anderen, weil MINT sozialen Aufstieg ermöglicht – auch durch Auswandern in andere Länder.
- **Wahr ist leider auch, dass IT offensichtlich immer noch Frauen mehr abschreckt als Männer.** Laut einer Studie der Internationalen Hochschule fühlen sich 42 Prozent der Schülerinnen von MINT überfordert, 45 Prozent finden MINT in der Schule trocken. Das erklärt, warum sich im Wintersemester 2022/2023 gerade mal 32,4 Prozent Frauen für ein MINT-Studium eingeschrieben haben. Viele denken bei MINT an Überflieger-Nerds wie an die Jungs aus der Sitcom „The Big Bang Theory“ und fühlen sich dadurch abgeschreckt.



In der nachfolgenden Diskussion, moderiert von der stellvertretenden GDV-Hauptgeschäftsführerin **Anja Käfer-Rohrbach**, mit **Vera G. Meister**, Professorin an der Technischen Hochschule Brandenburg, **Rainer Sommer**, Mitglied des Holding-Vorstandes der Provinzial, und **Betina Kirsch** wurde nach Wegen gesucht, mehr Schülerinnen für MINT zu begeistern. Erfolgreiche Ansatzpunkte, so das Ergebnis der Diskussion, könnten sein: **eine bessere Verzahnung zwischen Schule und Wirtschaft durch gemeinsame MINT-Projekte, mehr weibliche MINT-Vorbilder, MINT-Coaches, die dabei helfen, klassische Rollenbilder aufzubrechen, und verpflichtender Informatikunterricht.** ▽



Anja Käfer-Rohrbach (oben), Vera G. Meister, Betina Kirsch, Rainer Sommer

## NEU IM AGV

## „AGV-Familie“ wächst weiter

In den letzten Wochen sind folgende Unternehmen neu zur „AGV-Familie“ gestoßen:

Die **IDEAL Vorsorge GmbH**, Berlin, ist eine hundertprozentige Tochter der IDEAL und betreibt – ausschließlich digital und telefonisch – Versicherungsvermittlung. Die wichtigsten Geschäftsfelder sind die systematische Betreuung des Kundenbestandes, die Beratung neuer Interessenten und die Abdeckung des Versicherungsschutzes für die gesamte IDEAL-Gruppe.



Die **GGW Group GmbH**, Hamburg, ist ein Zusammenschluss hochqualifizierter und inhabergeführter Versicherungsmakler, gebündelt unter der Dachmarke LEADING BROKERS UNITED, und ihren Assekuradeuren, gebündelt unter der Dachmarke WECOYA UNDERWRITING.



Sie wurde 2020 gegründet, hat seitdem mehr als 70 Partnerunternehmen in Deutschland und zehn weiteren europäischen Ländern gewonnen. Sie beschäftigt heute mehr als 1800 Mitarbeitende und hat sich zu einem führenden Player der Branche entwickelt. Trotz des jungen

Alters der GGW Group haben die meisten Partner eine lange, familiengeführte Historie über mehrere Generationen hinweg. Der aktuelle Umsatz der Gruppe liegt bei ca. 500 Mio. Euro. Die dynamisch wachsende Unternehmensgruppe ist über ihre Partner Mitglied in allen relevanten internationalen Netzwerken.

Die **BüchnerBarella Unternehmensgruppe** ist ein inhabergeführter, technischer Versicherungsmakler für Industrie- und Gewerbekunden. Sie beschäftigt über 450 Mitarbeiter an 19 Standorten in Deutschland. Das Portfolio von BüchnerBarella umfasst neben den klassischen Versicherungslösungen auch Risikomanagementdienstleistungen, Konzepte für das Gesundheitswesen, Forderungsabsicherung und Finanzierung sowie Corporate Benefits. Zu den Kunden zählen Unternehmen unterschiedlichster Größe und Branche – von kleinen Familienbetrieben bis hin zu multinationalen Konzernen.

Die IDEAL Vorsorge GmbH unterliegt der Tarifbindung, die anderen beiden Gesellschaften nicht. ▽

## GEDACHT ... GESAGT ...

*Die medizinische Wissenschaft hat so enorme Fortschritte gemacht, dass es kaum noch einen gesunden Menschen gibt.*

Aldous Huxley (1894 – 1963),  
britischer Philosoph und Schriftsteller

## AUSGEZEICHNET



## IMPRESSUM

**Herausgeber:** Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland | Arabellastraße 29 | 81925 München | Tel. 089 - 92 20 01-0 | visavis@agv-vers.de | www.agv-vers.de

**Redaktionsschluss:** 13. Dezember 2024

**Verantwortlich für den Inhalt:** Dr. Michael Niebler | **Redaktion:** Dr. Michael Niebler, Dr. Michael Gold, Betina Kirsch, Julia Blank, Kerstin Römelt und Sabine Freund

**Konzeption:** Kay Krüger Kommunikation | St.-Ottilien-Weg 5 | 85630 Grasbrunn | kay@kkrkommunikation.com | **Gestaltung:** Herbert Schmid

vis a vis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen vis a vis auch per Mail.

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland vertritt auf Bundesebene und im internationalen Bereich die Interessen aller der Unternehmen, die im privaten Versicherungsgewerbe in Deutschland Arbeit anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen zusammen aktuell rund 204 000 Mitarbeiter. Der Bezugspreis für die Verbandszeitschrift vis a vis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Der Druck dieser Broschüre erfolgte mit finanziellem Klimabeitrag.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.

