

Arbeitgeber-Belastungs-Rechner

Unternehmen Einzelne Mitarbeitende

Anstieg der Lohnzusatzkosten durch Erhöhung der...

Beitragsbemessungsgrenze

Jahresgehalt €

Arbeitgeber-Mehrbelastung je Mitarbeitenden bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung*

* Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) auf das Niveau der Rentenversicherung

Anstieg der Lohnzusatzkosten im Vergleich zum Status Quo:	
+	46,0 % / +3.151,58 €
Lohnzusatzkosten Status Quo (2025):	6.846,52 €
Lohnzusatzkosten nach Erhöhung der BBG:	9.998,10 €

Berechnen

1
2025

EDITORIAL

Ein Karenztag gegen den zu hohen Krankenstand

2

VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT / PKV-VERBAND

Arbeitgeber-Belastungsrechner öffnet die Augen

8

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Sozialleistungen in der Versicherungswirtschaft: Mehr als nur ein Bonus

14

Ein Karenztag gegen den zu hohen Krankenstand



Es passiert nicht oft, dass es ein Vorschlag eines deutschen CEOs auf die Titelseite von *BILD* und in alle Abendnachrichten schafft.

Und es passiert noch seltener, dass der Vorschlag von den Medien nicht einhellig „verrissen“ wird, sondern eine breite politische Diskussion auslöst.

So geschehen am 6. Januar. Oliver Bäte, Vorstandsvorsitzender der Allianz SE, ist dieses Kunststück mit diesen zwei Sätzen in einem *Handelsblatt*-Interview gelungen: **„Ich schlage vor, den Karenztag wieder einzuführen. Damit würden die Arbeitnehmer die Kosten für den ersten Krankheitstag selbst tragen.“**

Zur Begründung verwies Bäte in seinem Interview darauf, dass Arbeitnehmer in Deutschland im Schnitt 20 Tage pro Jahr krank seien, während der EU-Schnitt bei acht Krankheitstagen liege.

Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) mussten die deutschen Unternehmen 2022 **70 Milliarden Euro** für die Entgeltfortzahlung ihrer krankgeschriebenen Mitarbeiter aufbringen. Deutschland leistet sich – nach Luxemburg – das wohl weltweit großzügigste System der Lohnfortzahlung:

- In **Schweden** ist der erste Krankheitstag unbezahlt, danach zahlt der Arbeitgeber für 14 Tage 80 Prozent des Lohnes. Schweden verzeichnet weniger als halb so viele bezahlte Krankheitstage wie Deutschland.
- In **Polen** sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit 80 Prozent des Lohns für maximal 33 Tage im Kalenderjahr weiterzuzahlen.
- In den **Niederlanden** beträgt die gesetzliche Verpflichtung nur 70 Prozent des Bruttolohns.
- In **Frankreich** setzt die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber erst nach sieben aufeinanderfolgenden Krankheitstagen ein. Ab dem achten Krankheitstag erhalten die Arbeitnehmer 90 Prozent des Bruttolohns für die Dauer von 30 Tagen, danach nur noch zwei Drittel des Lohns.
- In **Portugal** gibt es an den ersten drei Tagen einer Erkrankung kein Geld, ab dem vierten Tag zahlt die Sozialversicherung ein gestaffeltes Krankengeld, beginnend mit 55 Prozent für 30 Tage.

Oliver Bäte war sich bewusst, dass er mit seinem kontroversen Vorschlag vermintes Terrain betritt und große mediale Beachtung finden wird. Die Gewerkschaften reagierten fast panisch auf seinen Vorschlag. So sagte DGB-Chefin Yasmin Fahimi am 7. Januar im *heute journal*

wörtlich: „Wir haben in Deutschland eher das Problem, dass sich zu viele Menschen genötigt sehen, krank zur Arbeit zu gehen, weil die Personaldecke nicht reicht, weil sie Angst um ihren Job haben. Dieser **Präsentismus** ist volkswirtschaftlich viel schädlicher. Wer krank zur Arbeit geht, gefährdet nicht nur seine eigene Gesundheit, sondern auch die seiner Kolleginnen und Kollegen.“ Problem-bewusstsein sieht anders aus ...

Angesichts dieser heftigen Reaktionen aus der organisierten Arbeitnehmerschaft hatte ich erwartet, dass sich fast alle Medien auf den Allianz-Chef „einschießen“ würden. Dies war ein Irrtum! Es kam zu einer differenzierten Diskussion:

- Ulrich Reitz schrieb im *stern*: „Allianz-Chef Bäte beweist Mut. Die Idee ist brisant – zeigt aber den Ernst der Lage.“
- Frank Specht im *Handelsblatt*: „Allianz-Chef Bäte spricht aus, was Wahlkämpfer sich nicht trauen.“
- Heike Göbel in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung*: „Auch alte Ideen können zukunftsträchtig sein.“
- Und sogar die *Süddeutsche Zeitung* positionierte sich nicht eindeutig, sondern veröffentlichte Pro und Contra. SZ-Wirtschaftsredakteurin Kerstin Bund schrieb für die Pro-Seite ziemlich martialisch: „Wer krank ist, soll zahlen. Der Allianz-Chef hat Recht mit seiner Forderung.“

Es ist der Verdienst von Oliver Bäte, dass er ein materiell wichtiges Problem klar angesprochen und eine umfassende öffentliche Debatte angestoßen hat. **Wichtig ist jetzt, dass diese Debatte nicht im Sande verläuft. Der Handlungsbedarf muss anerkannt werden.** Es gibt vielfältige Möglichkeiten, den zu hohen Krankenstand zu reduzieren. Der Karenztag am ersten Tag der Erkrankung ist ein Weg. Die ersten Tage nur 80 Prozent zu zahlen, ist ein anderer. „Es darf nicht so einfach sein sich krankzumelden“, sagt beispielsweise Mercedes-Chef Ola Källenius. Der Chef der Innovationskasse (IKK), Ralf Hermes, fordert Reformen, um die Schein-Krankmeldungen zu verringern: „Es hat sich in unserer Gesellschaft normalisiert, sich anlasslos krankzumelden.“

Die Parteien, die die neue Bundesregierung bilden, werden den Karenztag nicht in den Koalitionsvertrag schreiben. **Aber wenn das Thema auf der sozialpolitischen Agenda bleibt, wäre viel gewonnen.**

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV



Keine Herausgabe betrieblicher E-Mail-Adressen an Gewerkschaften

Die **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)** verlangte vom Sportartikelhersteller Adidas die Herausgabe sämtlicher dienstlicher E-Mail-Adressen. Außerdem wollte die Gewerkschaft Zugang zum konzernweiten Netzwerk. Begründung: Ein Großteil der Beschäftigten arbeite mobil und sei daher von der Gewerkschaft nur noch digital zu erreichen. Nachdem Adidas das gewerkschaftliche Begehren abgelehnt hat, traf man sich bei Gericht!

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hatte die **Klage abgewiesen**. Der **Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts** hat diese **Entscheidung** am 28. Januar **bestätigt** (1 AZR 33/24): Die Grundrechte des Arbeitgebers (Unternehmerische Freiheit, Eigentums- und Hausrecht) und die Grundrechte der Arbeitnehmer (Datenschutz) wiegen schwerer als die ge-

werkschaftliche „Koalitionsbetätigungsfreiheit“. **Der Arbeitgeber muss E-Mail-Adressen nicht herausgeben und erst recht nicht ständig aktualisierte Listen.**

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, hatte sich zu diesem Thema bereits vor 20 Jahren mit dem gewerkschaftsnahen Bremer Universitätsprofessor **Wolfgang Däubler** in der Zeitschrift „Der Betrieb“ ein „Battle“ geliefert. Hopfner's Aufsatz „Die Gewerkschaften im virtuellen Netzwerk des Arbeitgebers“ (DB 2004, S. 1558) kontierte Däubler mit dem Beitrag „Gewerkschaftliche Informationen und Werbung im Netz“ (DB 2004, S. 2102). Lange war unklar, wer wohl Recht hatte. Der Erste Senat hat nun für Klarheit gesorgt – pro Hopfner, contra Däubler! ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Ein Karenztag gegen den zu hohen Krankenstand 2

Im Namen des Volkes

Keine Herausgabe betrieblicher E-Mail-Adressen an Gewerkschaften 3

AGV-Jahresauftaktveranstaltungen

Arbeitnehmerüberlassung auch dann, wenn nur im Ausland gearbeitet wird 4

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft / PKV-Verband

Arbeitgeber-Belastungsrechner öffnet die Augen 8

Wussten Sie schon, dass ... ? 10

+++ Homeoffice-Ticker +++ 10

AGV-Top-Managerinnen-Konferenz

Siebte AGV-Top-Managerinnen-Konferenz: Das Networking-Event für die weiblichen Führungskräfte der Versicherungsbranche 11

AGV-Kurz nachgefragt

Erreichbarkeit im Urlaub 12

AGV-Personalleitertagung Innendienst

Arbeitgeberattraktivität, Mobilarbeit, Entgelttransparenz und KI im HR-Bereich 13

Für die Personalarbeit vor Ort

Sozialleistungen in der Versicherungswirtschaft: Mehr als nur ein Bonus 14

Im Brotzeitstüberl des AGV 15

AGV unterwegs 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

Arbeitnehmerüberlassung auch dann, wenn nur im Ausland gearbeitet wird



Zum 25. Mal hat der AGV die Personalreferenten und Personalleiter der Branche zu seinen Jahresauftaktveranstaltungen eingeladen – in Präsenz nach Hamburg, Köln und München. Rund 300 Personaler nahmen teil.

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

Katharina Hausberger

Dreiecksbeziehung Arbeitnehmerüberlassung

Neue Regeln für die Verleihmodelle mit Auslandsbezug



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

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

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

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

Olga Worm

Gefahr oder Chance?

Mit KI gegen den Fachkräftemangel



Der Einsatz von KI hat eine Debatte über ihre Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit ausgelöst. Diese schwankt zwischen zwei Extremen. Die pessimistische Sichtweise: KI ist ein Jobkiller und macht Menschen überflüssig. Die optimistische Sichtweise: KI als Ergänzung und Erweiterung menschlicher Fähigkeiten lindert den Fachkräftemangel. **Fakt ist, dass durch den Einsatz von KI die deutschen Arbeitnehmer laut einer Adecco-Umfrage im Schnitt eine Stunde pro Tag Zeit gewinnen.** Trotzdem wird die KI nicht zum Jobkiller, denn bestimmte Tätigkeiten werden zwar wegfallen, neue jedoch dazukommen. Denn es werden mehr Spezia-



listen benötigt, um die KI zu entwickeln und sie richtig einzusetzen. **Für die Beschäftigten bedeutet das die Chance, in zukunftsorientierten Bereichen eingesetzt zu werden.** Dafür werden jedoch neue Skills wie kritisches und innovatives Denken und vor allem Lernbereitschaft benötigt.

Betina Kirsch und Kerstin Römelt

Tue Gutes und berichte darüber!

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



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

Wichtige Erkenntnisse:

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

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

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

Betriebszugehörigkeit ist ein sachlicher Rechtfertigungsgrund für eine unterschiedliche Vergütung bei gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeiten: zum einen wegen der damit in →

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

der Regel einhergehenden, gesteigerten Berufserfahrung, zum anderen unter dem Aspekt der Betriebstreue – vor allem dann, wenn sich Berufserfahrung nicht mehr qualitätssteigernd auswirkt. Bei unterschiedlicher Vergütung aufgrund von Performance ist zwingend darauf zu achten, dass sachliche Bewertungsparameter Basis für die Beurteilung der Leistung sind und die persönliche Einschätzung der Führungskraft („super Mitarbeiter“) nicht ausreichend ist.

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

Julia Blank

Highway to Future Work

Wie geht die New-Work-Reise weiter?



New Work „fühlt“ sich für Mitarbeitende in der Versicherungsbranche heute schon sehr gut an. Im aktuellen Kununu-Branchenranking liegt die Versicherungsbranche auf Platz 4. Die Beschäftigten erleben die Unternehmenskultur sehr positiv: 69 Prozent geben an, dass sich im Unternehmen fast alle duzen. Acht von zehn Mitarbeitenden bewerten das Vertrauensverhältnis zur Führungskraft und die Anerkennung ihrer Arbeit als positiv. Mit dem guten Gehalt, das bezahlt wird, bietet die Branche ein attraktives Gesamtpaket. Absehbare Future-Work-Trends: Mitarbeiterzufriedenheit wird sich weiter durchsetzen. Eine Mischung aus Homeoffice (im Schnitt drei Tage pro Woche) und Präsenz im Büro mit Desk-sharing-Konzept wird bleiben. Der „Back-to-Office“-Trend, den Unternehmen wie Amazon, Google und die Deutsche Bank losgetreten haben, ist in der Versicherungsbranche bisher nicht absehbar. Die Forschung rät davon ab, diesem Trend zu folgen. Erzwungene Präsenz hat keinen Effekt auf die Leistung, führt aber zu 14 Prozent mehr Kündigungen und verlängert die Dauer, offene Stellen zu besetzen, um 23 Prozent, so eine Studie der University of Pittsburgh. Der zukunftsweisende Megatrend ist der Übergang in eine techno-soziale Arbeitswelt mit tiefgreifender Verschmelzung von Technologie und menschlicher Arbeit. KI wird „neuer Kollege“ sein, also mehr als Partner oder Werkzeug.

Michael Gold

Weniger ist mehr

Tarifpolitik im Lichte von Rezession, Inflation und Fachkräftemangel



Seit 2023 befindet sich Deutschland in einer Rezession. Das „Inflationsgespenst“, das Deutschland in den Jahren 2022 und 2023 mit hohen Preissteigerungen heimsuchte, scheint mittlerweile überwunden zu sein. Durch entschlossene geldpolitische Maßnahmen und eine Stabilisierung der Energiepreise hat sich die Teuerungsrate merklich verringert. Auch das Ausbleiben der Lohn-Preis-Spirale, dank der verantwortungsvollen Tarifpolitik, hat entscheidend zur Stabilisierung beigetragen. **Der Fachkräftemangel ist gesamtwirtschaftlich, aber auch in der Versicherungswirtschaft ein Problem, denn die Wirtschaft wird in den nächsten zehn Jahren rund 30 Prozent der Beschäftigten durch Verrentung verlieren.** Die Kehrseite der Medaille: Unternehmen neigen in diesem Umfeld dazu, Fachkräfte zu horten, selbst wenn sie aktuell keinen Bedarf haben. Folge: Die Produktivität in den „hortenden“ Unternehmen geht zurück. Gleichzeitig fehlen diese Fachkräfte in anderen Unternehmen und Branchen.

Sandra Kreft

Vorsicht Falle!

Wegweiser durch einen AGG-sicheren Bewerbungsprozess



Im SGB IX ist geregelt, wie Bewerbungsverfahren korrekt unter Berücksichtigung der Rechte schwerbehinderter Menschen durchzuführen sind: **Schon vor der Ausschreibung einer Stelle hat sich der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und dem Betriebsrat (BR) darüber auszutauschen, ob eine freie Stelle mit einem schwerbe-**

AGV-JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNGEN

hundertn Menschen besetzt werden kann. Anschließend ist bei der Bundesagentur für Arbeit ein qualifizierter Vermittlungsauftrag zu stellen – dies gilt auch, wenn die Stelle eigentlich intern besetzt werden soll. Erst danach darf die Ausschreibung der Stelle erfolgen. **Sobald sich auch nur ein einziger schwerbehinderter Mensch beworben hat, sind der SBV alle Bewerbungsunterlagen vorzulegen (auch die der nicht-schwerbehinderten Bewerber!), sie darf an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen.** Im Fall einer geplanten Absage muss der Arbeitgeber seine Entscheidung gegenüber den Gremien und dem schwerbehinderten Bewerber begründen, sofern SBV oder BR mit dieser Entscheidung nicht einverstanden sind. Fehler bei der Gestaltung des Bewerbungsprozesses geben dem BR das Recht, die Zustimmung zur Einstellung eines Bewerbers wegen Verstoßes gegen das Gesetz zu verweigern. Fehler können aber auch als Indiz für eine Diskriminierung gewertet werden und Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zugunsten des schwerbehinderten Bewerbers auslösen. Dies gilt selbst dann, wenn es dem Arbeitgeber an jeglichem Vorsatz fehlte und er die Fehler nur aus Unkenntnis begangen hat.

Simone Rehbronn

Ein Job, zwei Leader

Topsharing in der Versicherungswirtschaft



Jobsharing bietet eine effektive Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, Vielfalt zu stärken und Wissen langfristig zu sichern. Das Modell gewinnt in der Versicherungsbranche zunehmend an Bedeutung: **Während in der Gesamtwirtschaft nur neun Prozent der Unternehmen Jobsharing nutzt, liegt der Anteil in der Versicherungswirtschaft bei knapp 30 Prozent.** Allerdings hat die Mehrzahl der Versicherer lediglich ein bis zwei Tandems im Haus. Dabei sind 43 Prozent der Jobsharing-Positionen auf Abteilungsleitungsebene angesiedelt, gefolgt von Hauptabteilungs- (27 Prozent) und Gruppenleitungsebene (23 Prozent). Die Besetzung erfolgt überwiegend intern, wobei Unternehmen den Prozess durch interne Vermittlungsplattformen und Networking-Events für interessierte Tandem-Partner unterstützen können. Zentrale Erfolgsfaktoren für Shared Leadership sind ein starker Rückhalt aus dem Top-Management, eine klare Rollen- und Aufgabenteilung, regelmäßige Abstimmung sowie eine transparente Kommunikation zwischen den Tandem-Partnern.

Benjamin Heider

Die glorreichen Fünf

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen aus 2024, die jeder kennen muss



Im „Arbeitsrechts-Kino“ des AGV wurden die wichtigsten Entscheidungen aus 2024 vorgestellt. **Die Formulierung „Digital Native“ in einer Stellenausschreibung kann eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen.** Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Heilbronn durfte ein 1972 geborener Bewerber sich hiervon nicht angesprochen fühlen; die Formulierung bedeute eine Einengung des Bewerberkreises auf Personen, die die Eigenschaft bereits in die Wiege gelegt erhielten, weil sie mit diesen Medien aufgewachsen seien. Im Urlaubsrecht interessant waren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu Sachverhalten mit Corona-Bezug: Die behördliche Quarantäneanordnung als bloße Corona-Kontaktperson, ohne dass die Person auch selbst erkrankt ist, verhindert den bereits genehmigten Urlaub nicht; die SARS-CoV-2-Infektion – selbst bei infektiösem Verlauf – dagegen ist Krankheit und durchbricht den Urlaub. Im Bereich der technischen Mitbestimmung gilt: **Die Einführung eines Headset-Systems, bei dem die örtlichen Führungskräfte mithören und anhand der Stimmen die Mitarbeitenden identifizieren können, ist als technische Überwachungseinrichtung mitbestimmungspflichtig.** Allerdings nicht durch den örtlichen Betriebsrat, sondern durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, wenn nur auf dieser Ebene die IT-Administration stattfindet. ▽



Arbeitgeber-Belastungsrechner öffnet die Augen

Die Vereinigung der Bayerische Wirtschaft (vbw) hat Ende Januar vor der **Bundespressekonferenz** in Berlin den von ihr entwickelten **Arbeitgeber-Belastungsrechner** vorgestellt. vbw-Hauptgeschäftsführer **Bertram Brossardt**:

„Das Online-Tool zeigt, wie sich die Lohnzusatzkosten in der Kranken- und Pflegeversicherung für den Arbeitgeber verändern würden, wenn die Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung erhöht würde. Alternativ lassen sich mit dem Tool auch die Auswirkungen von höheren Beitragssätzen auf die Lohnzusatzkosten darstellen – für ganze Unternehmen und für Gehälter einzelner Mitarbeiter in Euro und Prozent. Nicht nur Unternehmen haben so die Möglichkeit, die drohende Mehrbelastung bei den Personalkosten zu berechnen. Auch jeder einzelne Versicherte kann sehen, wieviel weniger Netto vom Brutto im Geldbeutel bleiben würde.“

Brossardt trat gemeinsam mit Professor **Michael Hüther**, dem Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), und mit **Florian Reuther**, dem Direktor des Verbandes der Privaten Krankenversicherung (PKV-Verband), vor die Hauptstadtpresse. Hier ihre Statements:



Bertram Brossardt:

„Der Gesamtbeitragssatz zur Sozialversicherung liegt heute schon bei fast 42 Prozent des Bruttoeinkommens. Unserer Studie Sozialversicherung und Lohnzusatzkosten zufolge steigt er bis 2030 **auf satte 45,2 Prozent**. Wenn nun noch die Beitragsbemessungsgrenze bei Gesundheit und Pflege auf das Niveau der Rentenversicherung angehoben würde, käme es über alle Branchen hinweg zu einer teilweise explosionsartigen Steigerung der Lohnzusatzkosten im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung **um bis zu 46 Prozent**. Dabei hat das Steuer- und Abgabevolumen schon heute im internationalen Vergleich ein sehr hohes Niveau erreicht. **OECD-weit liegen wir auf Platz 2 von 38 untersuchten Staaten**, nur in Belgien ist die Belastung noch höher. Gelingt es uns nicht, die Arbeitskosten zu senken, sind Arbeitsplatzverlagerungen ins Ausland, steigende Arbeitslosigkeit und Wohlstandsverluste unausweichlich. **Die neue Bundesregierung muss in den ersten 100 Tagen ihrer Amtszeit ein schlüssiges Gesamtkonzept für eine grundlegende Reform der Sozialversicherungssysteme vorlegen.**“

Der kürzlich vorgebrachte Vorschlag der Grünen, künftig Einkünfte aus Kapitalerträgen für die Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen heranzuziehen, ist falsch. Es kann keine Lösung sein, immer mehr Geld in dieses System zu pumpen. Wir können nicht stetig die Leistungen ausweiten. **Wir haben im internationalen Vergleich die höchsten Gesundheitsausgaben. Strukturreformen sind überfällig.** Und wir müssen die Eigenverantwortung stärken. Dazu gehört genau wie bei der Altersvorsorge eine private Zusatzversicherung in der Pflege“.



Michael Hüther:

„In der kommenden Legislaturperiode erreichen **5,1 Millionen Menschen** die Regelaltersgrenze von derzeit 66 Jahren. Denen folgen aber nur **3,1 Millionen Menschen** ab einem Alter von 20. Diese Entwicklung wird sich über das Jahr 2030 hinaus fortsetzen, in der Folge schrumpft das Arbeitskräftepotenzial, während die Zahl der rentenberechtigten Ruhestandler stetig steigt.“

Gibt es mehr ältere Versicherte, steigt der Druck auf die Beitragssätze in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und der Sozialen Pflegeversicherung (SPV).

Ohne Reformen drohen die Beitragssätze in Summe deutlich anzusteigen. Eine Studie des IGES-Instituts rechnete im Sommer 2024 mit einem Anstieg bis zum Jahr 2030 auf 45,5 Prozent, in zehn Jahren sogar bis auf 48,6 Prozent.

Selbst wenn es mit einer von einigen Parteien vorgeschlagenen Anhebung der Bemessungsgrenze gelänge, kurzfristige Beitragssatzerhöhungen zu vermeiden, wäre damit nichts gewonnen. Denn bei unverändert steigenden Ausgaben werden zeitnah wieder höhere Sätze erforderlich. **Eine höhere Beitragsbemessungsgrenze würde vor allem jene Unternehmen und Regionen in Deutschland belasten, die bislang die wirtschaftliche Entwicklung stützen, und von denen vermutet werden darf, dass sie über große Potenziale verfügen, die notwendige Transformation erfolgreich bewältigen zu können.** In besonderem Maße wären Standorte in **Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen** betroffen. Das IW hat in einer Studie für den PKV-Verband die regionale Verteilung der Zusatzlasten berechnet. Eine Anhebung der Bemessungsgrenze bis auf das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung hätte im Jahr 2023 insgesamt

VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT / PKV-VERBAND



Michael Hüther (IW), Beate Neubauer (vbw), Florian Reuther (PKV-Verband), Bertram Brossardt (vbw)

knapp 23 Milliarden Euro an zusätzlichen Belastungen ausgelöst – 11,5 Milliarden Euro allein zu Lasten der Arbeitgeber. Aufgrund der Beschäftigtenzahl und des hohen Anteils an höher verdienenden Mitarbeitenden hätten Unternehmen und deren Angestellte in Bayern 17,3 Prozent der Zusatzlast aufbringen müssen. Größer ist der Anteil lediglich in Baden-Württemberg mit 19 Prozent und im bevölkerungsreichen Nordrhein-Westfalen mit 21,3 Prozent. Bundesweit wären **6,3 Millionen Beschäftigte** und deren Arbeitgeber betroffen gewesen, deren Entgelte im Jahr 2023 die bisherige Bemessungsgrenze in der GKV und der SPV überschritten haben. Kurz gesagt: **Wer überproportional erfolgreich ist, würde überproportional bestraft.**



Florian Reuther:

Quelle: PKV

„Wir haben im Gesundheitswesen kein Einnahmenproblem, wir haben ein Effizienz- und ein Qualitätsproblem. Dieser Satz stammt nicht von mir, sondern von Bundesgesundheitsminister Professor Karl Lauterbach. **Was die Sozialversicherung definitiv nicht braucht, sind immer neue und zusätzliche Versprechungen, die Leistungsansprüche noch mehr auszubauen.** Leistungsausweitungen in der GKV und der SPV sind nicht bezahlbar.

Die **Abgabenquote** für ein verheiratetes Paar mit Kindern beträgt bei uns durchschnittlich **40,8 Prozent** – also **weit über dem Schnitt aller OECD-Staaten von 29,4 Prozent.**

Für eine finanzielle Entlastung der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es sehr konkrete Ansatzpunkte, etwa eine verringerte Mehrwertsteuer für Arzneimittel oder die Befreiung der Pflegeversicherung von den versicherungsfremden Milliardenausgaben für die Rentenbeiträge von Pflegepersonen, die ganz klar aus dem Etat des Sozialministeriums bezahlt werden müssten.

Die Vorschläge von Herrn Habeck für eine Sozialabgabepflicht auf Kapitalerträge sind ein **alter Hut** und ein Baustein in der sogenannten Bürgerversicherung, wie sie die Grünen verfechten. Die Grünen – und ebenso die SPD – wollen den GKV-Versicherten einen Wechsel in die PKV **komplett verbieten**. Den Menschen soll die Ausweichmöglichkeit genommen werden, um dann freie Bahn für die massive Erhöhung der Beitragslast der Betroffenen zu haben.

Der Vorschlag von Herrn Habeck bringt nämlich nur dann mehr Geld in die Kassen, wenn zugleich die Beitragsbemessungsgrenze stark angehoben wird. **Für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber würden damit die Beiträge gleichermaßen schlagartig um bis zu 46 Prozent steigen.**

Der Zugang zur PKV darf also nicht weiter eingeschränkt werden. Um unser Gesundheitssystem besser auf die Belastungen des demografischen Wandels einzustellen, ist das genaue Gegenteil nötig. **Je mehr Versicherte sich in der PKV daran beteiligen, die kapitalgedeckte Demografie-Vorsorge für die eigenen Gesundheitskosten im Alter anzusparen, desto stabiler ist die Finanzierung unseres Gesundheitswesens.** Und desto geringer wird die Belastung der jüngeren Generationen.“ ▽



Zum Arbeitgeber-Belastungsrechner:
www.arbeitgeber-belastungs-rechner.de



WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

- ▶ ... die deutsche Versicherungswirtschaft **signifikante Fortschritte bei ihren Nachhaltigkeitszielen erzielt?** Die in Deutschland tätigen Versicherer haben derzeit nachhaltige Kapitalanlagen in Höhe von rund 163 Mrd. Euro in den Büchern, davon 23 Mrd. Euro in erneuerbaren Energien (2023 19 Milliarden Euro). Fortschritte meldet die Branche auch beim sogenannten CO₂-Fußabdruck ihrer Kapitalanlagen. Dieser ist von 79 Tonnen CO₂ pro investierter Mio. Euro im vergangenen Jahr auf 61 Tonnen im Jahr 2024 gefallen. Das geht aus dem neuesten Nachhaltigkeitsbericht des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hervor.
- ▶ ... es unter den **jüngsten Erwerbstätigen, den 18- bis 29-Jährigen, ein knappes Viertel gibt, die länger arbeiten wollen?** Dies ergibt sich aus einer aktuellen Studie des gemeinnützigen Demographie-Netzwerks ddn, für die das Marktforschungsunternehmen Civey deutschlandweit 2 500 Erwerbstätige befragt hat.
- ▶ ... von den **65- bis 69-Jährigen in Deutschland knapp 18 Prozent erwerbstätig sind?** In Schweden sind es fast 26 Prozent, in Norwegen fast 29 Prozent, in Japan sogar über 50 Prozent. Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) hat gemeinsam mit dem Bayerischen Wirtschaftsministerium das Projekt „Talente in Rente“ ins Leben gerufen. Es bringt Ruhestandler, die weiterhin Interesse an einer Erwerbstätigkeit haben, mit Unternehmen zusammen, bei denen Personalbedarf besteht.
- ▶ ... **2018 noch die Hälfte der Angestellten mit einem leichten Infekt zur Arbeit gingen, während das heute nur**



noch 34 Prozent machen? Das ergab eine Umfrage der Krankenkasse Pronova BKK. Bei dieser Umfrage gaben 60 Prozent der Befragten zu, sich schon mal krank gemeldet zu haben, obwohl sie nicht krank waren. Zehn Prozent sagten sogar, sie täten das häufig.

▶ ... sich „nur“ **jede fünfte berufstätige Frau in Deutschland „ausgebrannt“ fühlt?** 2022 waren es noch 42 Prozent. Grund dafür ist vermutlich die Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und Privatleben durch das Ausklingen der Pandemie. Eine weitere mögliche Ursache: In 2023 wechselten auffallend viele Frauen den Job. Wichtigste Beweggründe dafür: schlechte Bezahlung und mangelnde Arbeitszeitflexibilität. Das ergab der Deloitte Women @ work 2023 Report.

▶ ... **vor zehn Jahren noch mehr als jeder fünfte Arbeitnehmer in Deutschland im Niedriglohnssektor arbeitete?** Heute ist es nur noch knapp jeder Sechste. Dies teilte das Statistische Bundesamt Anfang Februar mit. Die Schwelle beträgt derzeit 13,79 Euro brutto pro Stunde.

+++ HOMEOFFICE-TICKER +++



+++ Ulrich Knemeyer, CEO der VGH, zur Versicherungswirtschaft: „Ich bin überzeugt, dass die direkte Zusammenarbeit vor Ort eine besondere Dynamik und Kreativität freisetzt, die in virtuellen Räumen oft nur schwer oder gar nicht zu erreichen ist. **Der schnelle Austausch über den Schreibtisch oder die spontane Rückfrage an einen Kollegen lässt sich nur mit Einschränkungen durch digitale Tools ersetzen. Auch Gestik und Mimik sind durch eine Laptop-Kamera nur bedingt zu lesen.** Dennoch: Die richtige Balance zu finden bleibt entscheidend. **Ein reines Homeoffice, bei dem der persönliche Kontakt vollständig verloren geht, wird aus meiner Sicht auf Dauer negative Auswirkungen haben** – sowohl auf die Teamdynamik als auch den Wissenstransfer oder das Gefühl, Teil eines größeren Ganzen zu sein.“

Nach Auffassung von Knemeyer sollten Homeoffice-Tage mit regelmäßigen Meetings, gezielten Präsenztagen und Teamveranstaltungen ausbalanciert werden. „Homeoffice ist für mich weder Fluch noch Segen – sondern eine Frage der Haltung und Organisation.“ +++

+++ Die britische **Lloyds Banking Group**, die 60 000 Mitarbeiter beschäftigt, wird künftig bei der Berechnung der Boni für leitende Angestellte auch berücksichtigen, wie viele Tage diese im Büro gearbeitet haben. Dies soll die Anwesenheitsquote erhöhen, denn bei viel Abwesenheit wird der Bonus gekürzt. +++

+++ Der Vorstand der **Deutschen Bank** hat sich mit seinem Gesamtbetriebsrat auf eine restriktivere Homeoffice-Regelung ab Januar 2025 geeinigt. Sie gilt für rund 90 000 Mitarbeiter. Diese durften bislang bis zu 60 Prozent mobil arbeiten, ab Januar 2025 sind es nur noch maximal 40 Prozent. Höhere Führungskräfte (Managing Directors) müssen künftig mindestens vier Tage in der Woche im Büro anwesend sein. Der Vorstand kam der Belegschaft jedoch auch ein Stück entgegen: Künftig können alle Mitarbeiter einmal im Jahr bis zu zwei Wochen am Stück mobil arbeiten. +++

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ



© EYE/CATCHME Photography

Siebte AGV-Top-Managerinnen-Konferenz: Das Networking-Event für die weiblichen Führungskräfte der Versicherungsbranche

Am **12./13. Mai 2025** ist es wieder so weit: Die **siebte AGV-Top-Managerinnen-Konferenz** findet in den Design Offices Düsseldorf statt. Im Mittelpunkt: Generative KI und Use Cases, Leadership-Erfahrungen sowie die zunehmende Individualisierung unserer Gesellschaft.



Konferenzleiterin Ulrike Zeiler

Eine Talkrunde bietet Gelegenheit, über Karrierefragen mit Vorständinnen ins Gespräch zu kommen. **Cathryn Clüver**



Cathryn Clüver Ashbrook

Ashbrook, Senior Advisor bei der Bertelsmann Stiftung, wird in ihrer Keynote über die Zukunft Deutschlands sprechen – wohin geht unsere Reise im globalen Wettbewerb?

Das festliche Networking-Dinner am Vorabend eröffnet Raum zum Netzwerken sowie die Gelegenheit, alte und neue Bekanntschaften zu intensivieren. In der Dinner-Speech wird **Diana Kinnert**, Publizistin, Unternehmerin, Politikerin, über „**Die neue Einsamkeit: hochvernetzt – aber sozial disconnected**“ referieren. ▽



Diana Kinnert

Foto: Robert Rieger

7. Top-Managerinnen-Konferenz der deutschen Versicherungswirtschaft 12. – 13. Mai 2025 In Düsseldorf

Bei Interesse an der Konferenz wenden Sie sich bitte an **Betina Kirsch** (betina.kirsch@agv-vers.de) bzw. an **Simone Rehbronn** (simone.rehbronn@agv-vers.de).



© EYE/CATCHME Photography

AGV – KURZ NACHGEFRAGT

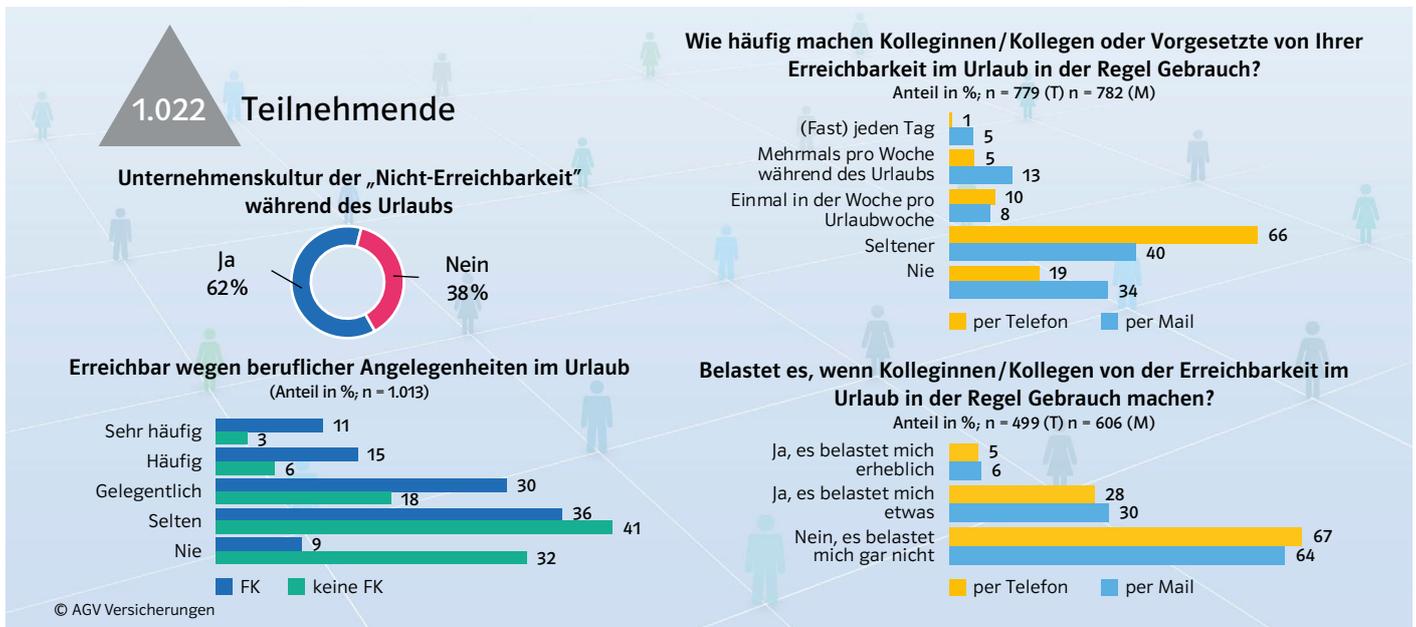
Erreichbarkeit im Urlaub

Die Erhebung „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ fängt regelmäßig die Stimmung der Versicherungsangestellten zu aktuellen Personalthemen ein. Ziel der Kurzerhebung ist, die persönliche Einschätzung der Beschäftigten zu relevanten Themen einzuholen. Im Zentrum steht der Perspektivwechsel, nicht die Mitgliedsunternehmen sind gefragt, sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Neben der umfassenden AGV-Beschäftigtenbefragung bietet „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ eine zusätzliche wertvolle Perspektive, da die Beschäftigten selbst befragt werden. Angeschrieben werden die „Kunden“ des AGV aus dem Tagesgeschäft, insbesondere Personalleiter und -referenten, Recruiter, Controller und Sachbearbeiter. Mit nur zwei Fragen werden die wichtigsten Eckpunkte rund um die Themen abgefragt. Die Kurzumfrage findet bei den Mitarbeitenden der Versicherungsbranche sehr großen Anklang.

An der Umfrage zum Thema **Erreichbarkeit im Urlaub** beteiligten sich über 1000 Mitarbeitende. Die Ergebnisse: In 62 Prozent der Versicherungsunternehmen gibt es eine Kultur der „Nicht-Erreichbarkeit“ während des Urlaubs, in den restlichen 38 Prozent nicht. Rund drei Viertel der Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung sind selten oder nie im Urlaub erreichbar, nur neun Prozent sind häufig oder sehr häufig greifbar. Unter den Führungskräften sind etwa ein Viertel häufig oder sehr häufig erreichbar. Diese Erreichbarkeit belastet nur einen sehr geringen Anteil der Beschäftigten erheblich.

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



Führungskräfte vs. Mitarbeitende
Erreichbarkeit ist oft freiwillig und hängt von der Hierarchieebene ab.

Veränderungen im Zeitverlauf
Die Haltung zur Erreichbarkeit im Urlaub hat sich in den letzten Jahren verändert. Insbesondere durch die Einführung klarer Regelungen und durch die Förderung einer besseren Arbeitskultur.

Kultur der Vertretbarkeit
Wichtig: Gute Urlaubsvertretung und Übergabe, um Erreichbarkeit im Urlaub zu minimieren.

Echte Notfälle
Kontaktaufnahme im Urlaub wird meistens auf absolute Notfälle beschränkt, wobei Notfälle oft vorher definiert werden.

Kultur
In manchen Unternehmen und Teams wird Erreichbarkeit im Urlaub stark reglementiert, in anderen bleibt es der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden überlassen.

Freiwilligkeit und Selbstbestimmung
Viele Beschäftigte entscheiden individuell, ob und wie sie erreichbar sein möchten. Freiwilligkeit wird geschätzt.

Rollenabhängigkeit
Je nach Rolle und Verantwortlichkeit kann die Erreichbarkeit mit allen Vor- und Nachteilen unvermeidbar sein.

Digitaler Wandel
Kommunikationstools ermöglichen einfache Kontaktaufnahme. Viele schätzen klare Regeln.

Positive Vorbilder
Führungskräfte, die Erholungszeiten respektieren, werden positiv hervorgehoben. Führungskräfte sollten Vorbilder für eine gesunde Trennung zwischen Arbeit und Freizeit sein.

Arbeitgeberattraktivität, Mobilarbeit, Entgelttransparenz und KI im HR-Bereich

Inspirierende Vorträge, viel Zeit für den Austausch mit den Kollegen und ein interessantes Rahmenprogramm warten auch in diesem Jahr auf die Personalleiter der deutschen Versicherungswirtschaft. Der AGV bietet ihnen zwei - inhaltsgleiche - Tagungen an.

Sie finden statt

- am 02./3. April in Wuppertal
- am 20./21. Mai in Augsburg



Manuel Schulte, Head of People & Culture Services Enablement bei SAP, nimmt uns mit auf die Reise zur Frage, ob der Rückgang der Mobile-arbeitsquote tatsächlich realistisch ist und wie SAP selbst mit dem Thema Homeoffice umgeht – eine spannende Perspektive zu aktuellen Arbeitszeitmodellen.

Das sind die Highlights:



Professorin **Jutta Rump** wird über „Arbeitgeberattraktivität in einem (über-) regulierten Umfeld“ sprechen und aufzeigen, wie Unternehmen in einem komplexen regulatorischen Rahmen dennoch als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden können.



Professor **Christian Stummeyer** wird über die rasante Entwicklung von generativer KI und deren Einsatzmöglichkeiten im Personalbereich eines Versicherungsunternehmens, aber auch über den AI Act und dessen Auswirkungen auf die Entwicklung von KI in Europa sprechen.

Birgit Horak, Managing Partner bei Lurse, beleuchtet die „Möglichkeiten zur Honorierung von Leistung nach Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ und gibt wertvolle Einblicke, wie Unternehmen faire und transparente Entgeltsysteme gestalten können.



Rahmenprogramm:

- In **Augsburg** erleben die Teilnehmer ein etwas anderes Get Together bei einer **kleinen Ruderbootsfahrt auf dem Kanal, das in einem exklusiven Abendessen ausklingen wird.**
- In **Wuppertal** können die Personalleiter ihr Können beim Nachtgolfen unter Beweis stellen – ein unterhaltsamer Abschluss des Tages.

Geleitet wird die Tagung in Wuppertal von Shiva Meyer, Mitglied des Vorstandes der ARAG SE, die Tagung in Augsburg von Jens Müller, Personalleiter der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Sie können sich unter <https://www.agv-vers.de/veranstaltungen/veranstaltungsanmeldung.html> für die Tagungen in Wuppertal und Augsburg anmelden, das Programm und weitere Details finden Sie auf unserer Homepage unter *Veranstaltungen – Veranstaltungsprogramm – Klassische Tagungen – Personalleitertagung Innendienst.* ▽

Sozialleistungen in der Versicherungswirtschaft: Mehr als nur ein Bonus



Der aktuelle Branchensozialreport der Versicherungswirtschaft zeigt: Sozialleistungen und betriebliche Regelungen sind längst nicht mehr bloß „nice to have“, sondern sie sind ein Schlüsselfaktor für Attraktivität und Erfolg der Versicherungsbranche als Arbeitgeber. Die Themen betriebliche Altersversorgung, Gesundheitsmanagement und Familienfreundlichkeit stehen dabei besonders im Fokus.

Betriebliche Altersversorgung als strategisches Instrument

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) bleibt der Klassiker unter den Benefits. Sie ist jedoch nicht nur ein traditionelles Extra, sondern auch ein strategisches Werkzeug: Mit maßgeschneiderten Vorsorgelösungen wollen sich Unternehmen die Loyalität ihrer Mitarbeitenden sichern und zugleich auf dem Bewerbermarkt bei potenziellen Fachkräften punkten. Zusätzlich zur gesetzlichen oder privaten Altersversorgung bietet die Mehrzahl der Versicherungsunternehmen ihren Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte bAV an. Besonders beliebt ist dabei die Direktversicherung, die von **62 Prozent der Unternehmen** auch für neue Mitarbeitende angeboten wird.

Gesundheitsmanagement als zentraler Erfolgsfaktor

Ein weiterer Trend zeigt sich im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Von Gesundheitskursen über ergonomische

Arbeitsplätze bis hin zu Programmen zur mentalen Gesundheit – die Unternehmen setzen verstärkt auf das Wohl ihrer Mitarbeitenden. Dabei spielen präventive Maßnahmen eine Schlüsselrolle: **94 Prozent der Unternehmen**

02 Allgemein

Sozialleistungen haben bei den Versicherern einen hohen Stellenwert



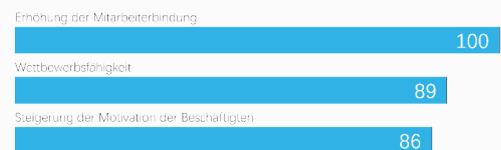
Stellenwert von Sozialleistungen im Unternehmen (in %)



Entwicklung des Angebots von Sozialleistungen in den letzten 5 Jahren (in %)



Ziel der Sozialleistungen im Unternehmen



07 Beruf und Familie

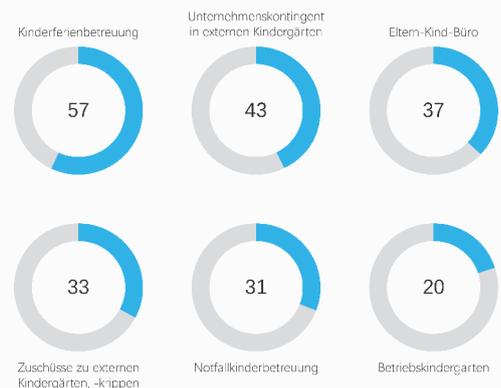
Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wichtig

Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, ist für viele Eltern eine geeignete Kinderbetreuung notwendig. Die Versicherer als Arbeitgeber unterstützen dabei ihre Beschäftigten.



Mehrfachnennungen möglich

Kinderbetreuung (in %)



AGV UNTERWEGS

Grundvertrauen und Innovationsbereitschaft

Im Gesellschaftshaus der BASF in Ludwigshafen: **Michael Niebler**, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, und **Michael Vassiliadis**, Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und Präsident des europäischen Verbundes der Industriegewerkschaften (IndustriAll Europe). Anlass: die Verabschiedung des Hauptgeschäftsführers des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC), **Klaus-Peter Stiller** (zuvor bei AXA und in dieser Zeit auch Mitglied des AGV-Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtfragen). Vassiliadis skizzierte in einer kurzen Ansprache, was aus seiner Sicht die Eckpfeiler einer guten Sozialpartnerschaft sind: „Grundvertrauen und die Bereitschaft, gemeinsam Neues zu wagen“. ▽

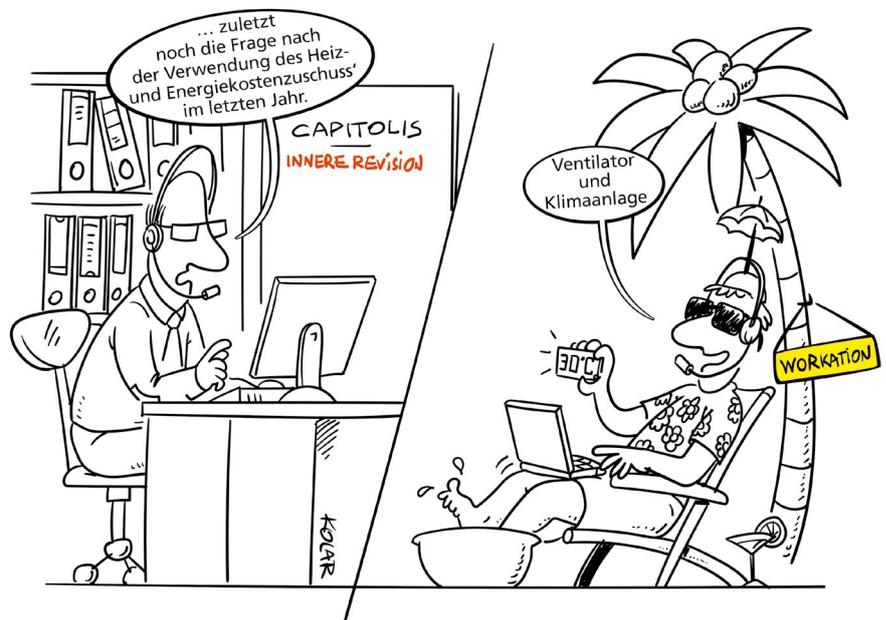


GEDACHT ... GESAGT ...

„Ich habe einen Kurs im Schnell-Lesen absolviert und bin nun in der Lage, Tolstois „Krieg und Frieden“ in zwanzig Minuten durchzulesen. Es handelt von Russland.“

Woody Allen (*1935),
eigtl. Allen Stewart Königsberg,
amerik. Regisseur, Schauspieler,
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: 19. Februar 2025

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@kkkommunikation.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.

