



EDITORIAL

Das Glas ist gut halbvoll

2

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

**ver.di will 12 Prozent für
12 Monate – Arbeitgeber:
„Weder das eine noch das
andere ist machbar“**

4

AUS DER WELT DER STATISTIK

**Gesunde Bilanz: Was die
Versicherungsbranche
richtig macht**

15

**Kennen Sie diesen
Versicherungsstandort?**



Auflösung auf Seite 14



Das Glas ist gut halbvoll



Als CDU, CSU und SPD am 8. März ihr Sondierungspapier vorgestellt haben, führte dies „in der Wirtschaft“ zu einem Stimmungseinbruch: zu wenig Reformen, zu wenig Erleichterungen für die Unternehmen, zu viele noch offene wirtschaftsfeindliche Forderungen der SPD (höhere Steuern etc.).

Seit Vorlage des Koalitionsvertrages am 9. April ist die Bewertung eine andere. Das Positive überwiegt. Chancen werden erkannt (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft: „Die Vereinbarungen enthalten im Arbeitsrecht überwiegend gute Ansätze“). Zumutungen konnten vermieden werden.

Aus Sicht der deutschen Arbeitgeber ist im Bereich des Arbeitsrechts eindeutig mehr Licht als Schatten festzustellen. Wobei man natürlich wissen muss, dass die Lektüre eines Koalitionsvertrages, den die Sozialdemokratische Partei Deutschlands mitverhandelt hat, für Arbeitgeber nie nur schön ist. Alles andere wäre auch verwunderlich. Und zur Wahrheit gehört auch: Der letzte Koalitionsvertrag einer CDU/CSU/FDP-Koalition (2009) war für Arbeitgeber auch kein Produkt der reinen Freude (zum Beispiel keine Einschränkung des Kündigungsschutzes, keine Lockerungen im Befristungsrecht, keine Reduzierung der betrieblichen Mitbestimmung), weil in dieser Konstellation die Sozialausschüsse der CDU (CDA) regelmäßig den Part der Sozialdemokraten übernehmen.

Im Einzelnen zu dem, was bis 2029 geplant ist:

Schatten:

Es soll ein **Bundestariftreuegesetz** geben. Aber nur für Vergaben auf Bundesebene ab 50 000 Euro. Als Vertreter einer Branche mit über 90 Prozent Tarifbindung sehe ich das entspannt, obwohl ich nicht verkenne, dass dieser Ansatz ordnungspolitisch verfehlt ist, weil es eben auch eine negative Koalitionsfreiheit gibt.

Ein **Mindestlohn** von 15 Euro im Jahr 2026 soll „erreichbar“ sein. Zu früh für viele Branchen (zum Beispiel Gastronomie und Landwirtschaft, Stichwort: Erntehelfer). Ich sehe diese Festlegung daher sehr kritisch. Aber die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission wird betont. Der renommierte Arbeitsrechts-Professor Gregor Thüsing schrieb zu der im Koalitionsvertrag erwähnten Berücksichtigung von 60 Prozent des Medianlohns: „Das mutet ein wenig seltsam an. Letztlich



spiegelt sich hier die Frage: **Soll der Mindestlohn das gewährleisten, was ich zum Leben brauche oder was der Mindestproduktivität meines Arbeitsverhältnisses entspricht?** Sein Hamburger Kollege Michael Fuhlrott sieht die Arbeit der Mindestlohnkommission „entwertet, wenn die Politik Vorgaben macht.“

Persönliche Anmerkungen: Ich habe nie verstanden, warum der gesetzliche Mindestlohn auch in Unternehmen Anwendung findet, die tarifgebunden sind. Die Ersten, die sich dagegen wehren müssten, müssten die Gewerkschaften sein. Und ich habe auch nie verstanden, warum der Mindestlohn nicht zwischen brutto und netto (bei Mini-Jobs) differenziert.

Die **Pflicht zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeit** kommt. Das haben Urteile des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes befürchten lassen. Das bedeutet eindeutig mehr Bürokratie. Aber versprochen wurde von den Koalitionsparteien eine unbürokratische Regelung und der Erhalt der Vertrauensarbeitszeit. Wovon die Arbeitgeber den Gesetzgeber in diesem Zusammenhang noch überzeugen müssen: Arbeitszeiten können auch **manuell erfasst** werden!

Licht:

Es soll eine **wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit** geschaffen werden - 48 Stunden in der Woche statt zehn Stunden am Tag. Und das **ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien** (die die Gewerkschaften wohl zu blockieren versuchen würden). Das verspricht deutlich mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. **Tagesschichten von zwölf Stunden können dadurch möglich werden.** Allerdings muss künftig weiterhin die gesetzliche **Ruhezeit** von elf Stunden zwischen



EDITORIAL

Dienstbeginn und -ende eingehalten werden. Hier sehe ich noch Flexibilisierungsbedarf: Ruhezeiten dürfen nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie durch die Tarifvertragsparteien ausgestaltet werden, nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz ist das bislang nur eingeschränkt möglich.

Mehrarbeitszuschläge – nicht die Mehrarbeitsgrundvergütung – sollen steuerfrei gestellt werden. Das ist lukrativ, gerade dort, wo Projektarbeit geleistet wird. Zwar findet sich im Koalitionsvertrag in diesem Zusammenhang der missverständliche Satz „Als Vollzeitarbeit soll dabei für tarifliche Regelungen eine Wochenarbeitszeit von mindestens 34 Stunden gelten“, der zum Missbrauch einladen könnte, aber dies dürfte im Gesetzgebungsverfahren noch „geglättet“ werden. Ich glaube nicht, dass es der Gesetzgeber zulässt, dass die Arbeitsvertragsparteien durch einen „Kunstgriff“ reguläre Arbeitszeit in steuerfreie Überstunden verwandeln können.

Es wird eine digitale Agentur für Fachkräfteeinwanderung – „**Work-and-stay-Agentur**“ – mit einer zentralen IT-Plattform als einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte geschaffen werden. Sie soll alle Prozesse der Erwerbsmigration und der Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen bündeln und beschleunigen. Sehr gut! Nach meinem Kenntnisstand ist bislang insbesondere die lange Bearbeitungszeit in den deutschen Auslandsvertretungen ein großes Hemmnis bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte.

Online-Betriebsratssitzungen und **Online-Betriebsversammlungen** sollen zusätzlich als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten ermöglicht werden. Zudem soll die **Betriebsratswahl online** ermöglicht werden. Endlich!

Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat und freiwillig weiterarbeitet, soll sein Gehalt bis zu 2000 Euro im Monat steuerfrei bekommen (Aktivrente). Die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber nach Erreichen der Regelaltersgrenze soll erleichtert werden (durch Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots und durch Ermöglichung befristeten Weiterarbeitens). Das halte ich für eine wertvolle Ergänzung des personalpolitischen Instrumentenkastens, denn es wird künftig aus demografischen Gründen den Arbeitgebern nicht mehr möglich sein, alle Arbeitsplätze, die sie erhalten möchten, qualifiziert nachzubetzen. Umso wichtiger ist es, den Stelleninhabern eine attraktive Möglichkeit zum „**Verbleib in Teilzeit**“ offerieren zu können.

Meine Prognose: Mit der Aktivrente wird die Beschäftigung älterer Mitbürger in völlig neue Dimensionen vorstoßen. Arbeiten nach 67 wird üblich werden.

Schriftformerfordernisse sollen **abgeschafft**, ein **Statusfeststellungsverfahren** soll für die Feststellung, ob eine selbstständige Tätigkeit oder ein Arbeitsverhältnis vorliegt, **eingeführt** werden. Ersteres entlastet die Personalverwaltung, letzteres schafft mehr Rechtssicherheit.

Fazit: Mehr geht immer. Aber aus dem, was jetzt „im Korb liegt“, kann man als Arbeitgeber etwas machen.

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Das Glas ist gut halbvoll 2

Tarifverhandlungen Innendienst

ver.di will 12 Prozent für 12 Monate – Arbeitgeber:
„Weder das eine noch das andere ist machbar“ 4

Tarifpolitik in der Versicherungswirtschaft

Milliardenspiel in Phantasialand 6

Für die Personalarbeit vor Ort

Diversity ist kein „Nice to Have“ – sondern
essentieller Teil der Unternehmenskultur 8

Aus der Welt der Statistik

Versicherungsbranche: Stabile Arbeitsplätze
von München bis Görlitz 9

Wussten Sie schon, dass ..? 9

Aus der Welt der Statistik

Versicherungsunternehmen starten durch: Mehr Jobs,
sichere Perspektiven und starke Nachwuchsförderung .. 10

Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

„Voll auf die zwölf!“ 11

Für die Personalarbeit vor Ort

Frischer Wind fürs Recruiting:
So stellt sich die Branche neu auf 12

Kennen Sie diesen Versicherungsstandort? 14

Aus der Welt der Statistik

Gesunde Bilanz: Was die Versicherungsbranche
richtig macht 15

AGV unterwegs 16

Gedacht ... Gesagt 16

Ausgezeichnet 16

Impressum 16

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST



ver.di will 12 Prozent für 12 Monate – Arbeitgeber: „Weder das eine noch das andere ist machbar“

Am 21. März fand in München die erste Runde der Tarifverhandlungen für die rund 183 000 Innendienst-Angestellten der Versicherungsbranche (einschließlich der Auszubildenden) statt. Dies sind 11 000 Beschäftigte mehr als bei der letzten Tarifrunde 2022!



Andreas Eurich (Barmenia.Gothaer)



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

5 Prozent Beitragswachstum ist kein Maßstab

Im Mittelpunkt der ersten Verhandlungsrunde stand der Meinungsaustausch über die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Entwicklung der einzelnen Sparten der Versicherungswirtschaft. AGV-Geschäftsführer **Michael Gold**



Michael Gold (AGV)

wies darauf hin, dass die Branche zwar im Jahr 2025 ein Beitragswachstum von 5 Prozent erwarte, dieses könne aber aus folgenden Gründen keine taugliche Grundlage für die Bemessung der linearen Anhebung der Tarifgehälter sein:

- In der Lebensversicherung gebe es kein Wachstum der laufenden Beiträge, lediglich das äußerst volatile Einmalbeitragsgeschäft entwickle sich momentan positiv.
- In der Schaden- und Unfallversicherung würden viele Bereiche eine Combined Ratio jenseits der 100 Prozent aufweisen (Vollkasko zum Beispiel 116 Prozent).
- In der Privaten Krankenversicherung wachse die Zahl der Vollversicherten seit Jahren per Saldo nicht, die Leistungsausgaben würden dagegen explodieren, gerade im Krankenhaus- und im Pflegebereich.
- Die Versicherungsunternehmen stünden vor riesigen Investitionen, etwa in die IT-Infrastruktur, aber auch in die Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Umfassendes Forderungspaket von ver.di

ver.di-Verhandlungsführerin **Martina Grundler** stellte die Forderungen, die die Große Tarifkommission ihrer Gewerkschaft am 17. März beschlossen hatten, vor:



Michael Meyer (ver.di/Debeka) und Martina Grundler (ver.di)

TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST



Michael Niebler (AGV) und Frank Walthes (VKB)



Christoph Bohn
(Alte Leipziger)



Michael Meyer (ver.di/Debeka), Martina Grundler (ver.di),
Deniz Kuyubasi (ver.di) und Kerstin David (ver.di/Provinzial)

- Anhebung der Gehälter um 12 Prozent
- Anhebung aller Zulagen und Schichtzulagen um 12 Prozent
- Überproportionale Anhebung der unteren Tarifgruppen als soziale Komponente
- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 12 Monate
- Verdoppelung des tariflichen Fahrtkostenzuschusses gemäß § 2 Gehaltstarifvertrag auf 40 € für Angestellte und 50 € für Auszubildende
- Anhebung der Ausbildungsvergütungen, 250 € mehr für jedes Ausbildungsjahr
- Verlängerung und Verbesserung (unbefristete Übernahme) der Tarifvereinbarung zur Übernahme von Auszubildenden
- Freie Tage zur Prüfungsvorbereitung für Auszubildende vor der GAP I und GAP II
- Entfristung und Verbesserung des Tarifvertrages Qualifikation
- Aufnahme von Verhandlungen zu einem Tarifvertrag Transformation, um die Beschäftigten auch in ihrer beruflichen Weiterbildung und der sozialen Absicherung zu unterstützen
- Anpassung von § 15 Ziff. 6 Manteltarifvertrag, um das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Teilrente zu regeln
- Digitales Zugangsrecht von ver.di in die Betriebe
- Vereinbarung zur Anpassung der Tarifgruppen A und B bei steigendem Mindestlohn

Hoher Nachholbedarf

Zur Begründung der Lohnforderung führte ver.di aus: Die Tarifabschlüsse 2022 hätten zu einem Reallohnverlust der Beschäftigten in der Versicherungswirtschaft geführt und



Lena Lindemann (ERGO)



Ulrike Zeiler (Allianz) und Julia Merkel (R+V)

zwar im Volumen von 8,1 Prozent in drei Jahren. Die gefühlte Inflation sei wegen der überproportionalen Preissteigerung bei Wohnen und Lebensmitteln noch deutlich höher gewesen. Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbands nahm den behaupteten Reallohnverlust von 8,1 Prozent zur Kenntnis, bestätigte ihn aber nicht. Hierzu dürfte es in der zweiten Runde noch eine ausführliche Diskussion geben.

Arbeitgeber-Verhandlungsführer Andreas Eurich erklärte hierzu, ein Tarifabschluss von nur 12 Monaten sei keine Option. Der AGV schlage eine deutlich längere Laufzeit vor.



Ulrich Leitermann (SIGNAL IDUNA)
und Andreas Eurich (Barmenia.Gothaer)

In der Diskussion warben mehrere Mitglieder der AGV-Verhandlungskommission für einen moderaten Tarifabschluss. Die private Krankenversicherung erhalte nach wie vor keinen Rückenwind aus der Politik (Stichwort: Hamburger Modell). In der Sachversicherung würden sich die Schäden bis 2050 wahrscheinlich verdoppeln. Die Lebensversicherung leide unter steigenden Verwaltungskosten, nicht zuletzt bedingt durch die fordernde Regulatorik. ver.di meinte hierzu, die Arbeitgebervertreter hätten die Perspektiven der Branche in dunklen Farben beschrieben.

Eigene Forderungen des AGV

Der AGV brachte folgende manteltarifliche Forderungen in die Verhandlungen ein:

- Flexibilisierung der tariflichen Arbeitszeitregelung für ÜT+20 Prozent-Angestellte
- Tarifvertragliche Ruhezeitverkürzung bei Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz)
- Modifizierung der Öffnungsklausel für Entgeltumwandlungen in § 3 Ziff. 6 MTV
- Streichung der Rentenabschlagsausgleichsregelung in § 2 Abs. 9 Altersteilzeitabkommen Innendienst und Außendienst

Ferner kündigte die Verhandlungskommission des AGV an, in der zweiten Verhandlungsrunde ein tragfähiges Angebot vorzulegen. ▽

Milliardenspiel in Phantasialand

0,1 Prozent Tarifgehaltserhöhung in der Versicherungsbranche sind 14 Millionen Euro. Die aktuelle Tarifforderung von ver.di hat es also in sich. Zwölf Prozent würden 1,68 Milliarden Euro Zusatzkosten für Personalaufwand bedeuten, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nicht einmal eingerechnet. Ein Milliardenenspiel, das am 21. März in München auf dem Spielfeld der Tarifautonomie angepiffen wurde. Wie läuft ein solches Spiel ab, was darf das Publikum erwarten, und was wird in der „Kabine“ gesprochen?



Foto: Gerd Altmann / Pixabay

Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, hat in der neuesten Ausgabe der Zeitschrift *Versicherungswirtschaft* den Versuch unternommen, diese drei Fragen „vorsichtig“ zu beantworten. *vis a vis* zitiert in Auszügen:

Zunächst ein paar Worte zur Tarifautonomie. Michael Ende beschreibt in seinem Buch „Die unendliche Geschichte“ (1984) das Land der Phantasien, genannt Phantásien. Hier soll der Mensch frei und phantasievoll träumen dürfen. Dieses Bild soll hier nicht deshalb synonym für die Tarifautonomie gewählt werden, weil man hier ebensolches darf – wie vielleicht astronomische Gehaltsforderungen von Gewerkschaftsseite vermuten lassen. Nein, die Tarifautonomie und Phantásien verbindet etwas anderes: **Phantásien ist in Gefahr! Die Ränder des Landes werden sukzessive aufgefressen, aufgesogen durch „das Nichts“!** Die Zunahme der Phantasielosigkeit der Menschen lassen das schöne Reich immer kleiner werden. Ähnlich geht es der Tariflandschaft. Diese lebt von ihrer Autonomie. **Sie lebt von der Freiheit, Arbeitsbedingungen sozialpartnerschaftlich gestalten zu dürfen. Tarifautonomie braucht also Raum zur Entfaltung.** Dort, wo

der Gesetzgeber regelt und reguliert, geht der Raum verloren. Wo Ansprüche per Gesetz geschaffen worden sind, werden die Tarifvertragspartner von Akteuren zu Zuschauern. Sie werden auf die Tribüne verbannt.

Wie sieht es aus mit Widerstand? **Die Arbeitgeberverbände mahnen die Notwendigkeit einer Deregulierung auch im Bereich des Arbeitsrechts an. Dies würde der Tarifautonomie wieder mehr Raum verschaffen. Die Gewerkschaften tun das glatte Gegenteil: Was am Verhandlungstisch mit dem Arbeitgeberverband nicht durchgesetzt werden kann, wird lobbyiert.** Zunächst über die gut ausgebauten Kanäle ins BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und wenn alles nichts hilft über die Europäische Kommission. Dann soll Brüssel es richten wie etwa derzeit das sog. „right of disconnection“ (Recht auf Nichterreichbarkeit). Man sägt buchstäblich an dem Ast, auf dem man selber sitzt.

TARIFPOLITIK IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Tarifautonomie ist keine Selbstverständlichkeit, die deutsche Ausprägung erst recht nicht. In vielen Ländern Europas sitzt der Staat als ordnende oder einschränkende Macht mit am Verhandlungstisch der Sozialpartner. In Deutschland ist das nicht der Fall. Tarifautonomie bedeutet echte Autonomie der Tarifpartner. Institutionen frei von jedem staatlichen Einfluss gestalten für Millionen von Menschen die Arbeitsbedingungen. **Diese Freiheit birgt große Verantwortung. In Zeiten, in denen sich demokratische Systeme ihrer Feinde immer offener erwehren müssen, wird diese Verantwortung nicht kleiner, sondern größer.** Dort, wo der demokratische Staat schwächelt, müssen die den Staat tragenden Institutionen besonders performen. Und die **Sozialpartner, Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände, sind zwar staatsfrei, dessen ungeachtet aber staatstragend. Sie sind Ausprägung einer heterogenen und aus der Heterogenität heraus den Staat stabilisierenden Bürgergesellschaft.** Wo Autokraten und Diktatoren herrschen, gibt es keine freien Sozialpartner. Die Nationalsozialisten haben Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände verboten, und auch im Kommunismus gab es keine Tarifautonomie.

Rituale schaffen Ordnung

Die Tarifvertragsparteien der Versicherungswirtschaft sind sich ihrer Verantwortung bewusst. Es gilt, einen Auftrag zu erfüllen. Diese besteht nicht darin, monatelang ergebnislos zu verhandeln und nervenaufreibende Hängepartien zu erzeugen. **Die Aufgabe der Tarifvertragsparteien ist es, Tarifverträge abzuschließen, den Kompromiss zu finden, auch wenn man dabei am Ende nicht im Glanz und Gloria der eigenen Mitgliedschaft baden kann.** Das ist eher eine Sache, die man in Phantasien tun sollte.

Tarifverhandlungen sind kein Ort für Träume. Sie finden auf dem harten Boden der Realität statt. Diese Realitätsnähe unterscheidet die Tarifpolitik von der allgemeinen Politik. Tarifergebnisse können nicht mit Mehrheiten und über die Köpfe anderer hinweg erzielt, sondern nur durch einen Konsens mit dem „sozialen Gegenspieler“ erreicht werden. **Deshalb fördern Tarifverhandlungen auch keine Helden zutage.** Es gelten die Regeln der Nüchternheit und des respektvollen Umgangs miteinander. Und sie folgen Ritualen.

Rituale werden nicht selten negativ konnotiert. Zu Unrecht. Familienrituale fördern die innere Bindung der „Keimzelle unserer Gesellschaft“, nämlich der Familie. Kirchliche Rituale fördern den Glauben und die Bindung an Werte, Fanrituale stärken die Bindung an den Verein. **Verhandlungsrituale haben einen anderen Zweck. Sie dienen nicht der Bindung, sondern der Orientierung der Beteiligten. Nur über klar vorgegebene Verhandlungsmuster können bei immer wieder wechselnden handelnden bzw. auch führenden Personen Tarifergebnisse erzielt werden.** Diese zu erzielen ist kein Leichtes, zumal am Ende keine der beteiligten Parteien mit dem erzielten Ergebnis „wunschlos glücklich“ sein wird. Und das wissen die Akteure schon vorher.

Wie also kommt man zu einem Ergebnis, das man allenfalls „akzeptiert“, aber hinter den eigenen Erwartungen zurückbleiben muss? Rituale helfen auf dem Weg dorthin. Sie beginnen mit dem Aufstellen der Tarifforderung seitens der Gewerkschaft, in der Versicherungswirtschaft der Gewerkschaft ver.di und auch der Gewerkschaft DBV (Deutscher Bankangestelltenverband). Von der Arbeitgeberseite wird die hohe Komplexität dieses Prozesses nicht wahrgenommen. Die Arbeit geschieht im Verborgenen, namentlich den gewerkschaftsinternen Netzwerken. **Zu fordern, ist keineswegs eine leichte Aufgabe für Gewerkschaften. Es ist ein Balanceakt.** Einerseits gilt es – nach innen – keine unerfüllbaren Erwartungshaltungen zu schüren. Schließlich muss man am Ende das erzielte Ergebnis als Erfolg verkaufen können. Andererseits gilt es – nach außen – eine Forderung zu definieren, die der Arbeitgeberseite klar signalisiert: „Ihr müsst die Kasse öffnen und zwar weit!“. **Gewerkschaften müssen laut auf die Glocke schlagen und dennoch den Ton treffen.**

Die Nacht der langen Messer

Der Weg zur Einigung ist ein Prozess, der zum Ziel hat, die (zu) hohe Gewerkschaftsforderung und das (zu) niedrige Arbeitgeberangebot behutsam aneinander heranzuführen. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren hierfür traditionell drei Verhandlungsrunden. In der ersten Runde werden die wirtschaftlichen Grundlagen erörtert. Es soll eine gemeinsame Verhandlungsbasis geschaffen werden. **Formal gelingt dies, indem jede Seite die Sicht der anderen mehr oder weniger wohlwollend zur Kenntnis nimmt. In der Sache gelingt dies nicht.** Zu unterschiedlich sind die Perspektiven und auch die volkswirtschaftlichen Philosophien. Die zweite Runde dient der detaillierten Erörterung der nicht unmittelbar mit der Gehaltsfrage in Zusammenhang stehenden insbesondere manteltariflichen Themen. Hier wünscht sich der AGV für die diesjährige Runde endlich einen Durchbruch bei der Schaffung von mehr Arbeitszeitflexibilität für die Topverdiener/-innen unter den Angestellten. ver.di hingegen will u. a. eine unbefristete Übernahme von Ausgebildeten und einen Tarifvertrag zur Begleitung der Transformation mit Elementen wie Qualifikationsansprüchen und zusätzlichem tariflichem Kündigungsschutz. Spätestens in dieser zweiten Runde gibt der Arbeitgeberverband sein erstes Gehaltsangebot ab.

Die dritte Verhandlungsrunde wird mit dem Ziel geführt, den Abschluss zu erzielen. Es wird die „Nacht der langen Messer“, wenngleich es unter den Beteiligten kultiviert zugeht. Es wird so lange verhandelt, bis ein Ergebnis steht. Nur im Ausnahmefall soll diese Verhandlung scheitern, so der Wille beider Seiten. Die dritte Verhandlungsrunde findet nur punktuell im „großen Gremium“ statt. Dort trifft man sich zu Beginn und im Regelfall am Ende. Dazwischen werden die Verhandlungskommissionen sukzessive verkleinert: vier plus vier, zwei plus zwei, nur die Verhandlungsführer/-innen, dann wieder vier plus vier oder mal sechs und sechs? Dazwischen gehen die Verhandlungsdelegationen mit „den

TARIFPOLITIK IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

eigenen Leuten“ in Klausur und Ionen aus, an welcher Stelle man sich noch bewegen kann. Es geht um Laufzeiten, Erhöhungsstufen werden hin und hergeschoben, Einmalzahlungen in Erwägung gezogen und wieder verworfen, Kostenbelastungen berechnet auf die Laufzeit des Abschlusses, auf das Kalenderjahr etc. Wenn die Tinte dann einmal trocken und der Tarifvertrag geschlossen ist, blickt man sich in die Augen und sagt „Glückauf, bis zum nächsten Mal!“. **Man sieht sich immer zweimal im Leben. Deshalb sollte auch keiner über den Tisch des anderen gezogen werden sein.**

Die Küche bleibt sauber

Otto von Bismarck hat über den Prozess der Gesetzgebung einmal gesagt, mit Gesetzen sei es wie mit der Wurst, wenn man sie essen will, möge man nicht hinschauen, wie sie gemacht wird. Über Tarifverhandlungen kann man sagen: Die Küche bleibt zu jedem Zeitpunkt sauber, so wie es Fünf-

Sterne-Köche ihren Auszubildenden am ersten Tag predigen. Mal wird es in der Küche vielleicht etwas laut, mal muss hart gerührt und auch geknetet werden. Die Tarifvertragsparteien halten es aber eher mit Helmut Kohl als mit Bismarck. Der Kanzler der Einheit hat einmal gesagt: „Wichtig ist, was hinten rauskommt!“ Genau so ist es. ▽



Sebastian Hopfner,
Stellvertretender
Hauptgeschäftsführer
des AGV



<https://www.otto-schmidt.de/vw-versicherungswirtschaft-probeabo-00424358>

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Diversity ist kein „Nice to Have“ – sondern essentieller Teil der Unternehmenskultur

„Weiter so!“ – so lautete das klare Feedback der Diversity-Verantwortlichen der deutschen Versicherungswirtschaft auf die Impulsfrage: „Welche Relevanz haben Diversity, Equity & Inclusion (DEI) in der Ära Trump noch für Deutschland?“ Beim dritten Präsenztreffen des AGV-Expertenaustausches Diversity in München diskutierten 17 Unternehmensvertreterinnen über aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Lösungsansätze.

Christina Junge, Referendarin beim AGV, gab einen spannenden Einblick in die Entwicklungen zu DEI in den USA und deren Auswirkungen auf Deutschland. Die Botschaft der Teilnehmerinnen war eindeutig: **Eine offene Unternehmenskultur ist kein kurzfristiges Projekt, sondern fest in den Werten und der DNA von Unternehmen verankert.** Wer seine Haltung abhängig von politischer Großwetterlage anpasst, riskiert seine Glaubwürdigkeit. Gerade im Wettbewerb um Fachkräfte ist es entscheidend, die besten Talente zu gewinnen



und langfristig zu binden. **Das „Why?“ von Diversity sollte daher regelmäßig gemeinsam mit dem Management reflektiert werden, um Maßnahmen wirksam und zukunftsfähig zu gestalten.**

Im Anschluss tauschten sich die Teilnehmenden zu aktuellen Themen rund um Unternehmenskultur und DEI aus. Neben Fokusthemen für 2025 und Best Practices standen auch Lessons Learned und herausfordernde Projekte im Mittelpunkt. In drei Deep Dives wurde intensiver diskutiert:

- **Disability:** Im Fokus standen der Abbau von Barrieren, die Sichtbarkeit unsichtbarer Behinderungen sowie erfolgreiche Ansätze wie Mentoringprogramme, inklusive Kommunikation und Netzwerke mit Betroffenen. Deutlich wurde: **Inklusion braucht Haltung, Sichtbarkeit und konkrete Taten – jenseits von Pflichtquoten.**
- **Generationenvielfalt:** Reverse Mentoring, Generationen-Camps und lebenslanges Lernen wurden ebenso thematisiert wie der bewusste Umgang mit Altersbildern und der demografische Wandel. Zentrale Erkenntnis: **Generationenvielfalt gelingt, wenn Erfahrungswissen wertgeschätzt, individuelle Entwicklung gefördert und altersübergreifende Zusammenarbeit gelebt wird.**
- **Männer als Allies:** Männer sollten aktiv in Gleichstellungsprozesse eingebunden werden und als Verbündete wirken. Diskutiert wurden persönliche Anreize („What’s in it for them?“), männliche Role Models, 1:1-Gespräche und Mentoring-Formate. Klar ist: **Echte Veränderung braucht Offenheit, Vorbilder und gemeinsame Verantwortung.** ▽

Versicherungsbranche: Stabile Arbeitsplätze von München bis Görlitz

Die Versicherungswirtschaft ist eine feste Säule des deutschen Arbeitsmarktes – stabil, krisensicher und über das ganze Land verteilt. Jährlich beauftragt der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) eine **Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (BA)**, um die aktuelle Beschäftigungslage der Branche zu analysieren. Zum Stichtag 30. Juni 2024 zeigt sich: München bleibt mit 30 510 **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** der größte Versicherungsstandort in Deutschland, gefolgt von Köln und Hamburg. Hannover und Stuttgart vervollständigen die Top 5 der Städte mit den meisten Arbeitsplätzen in der Branche. **Insgesamt konnte die Versicherungswirtschaft (inkl. der Angestellten in den Agenturen) einen Anstieg der Beschäftigtenzahlen um 2,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr verzeichnen** – ein Zeichen für Stabilität und anhaltendes Wachstum.

München bleibt Spitzenreiter – doch Versicherungen gibt es überall

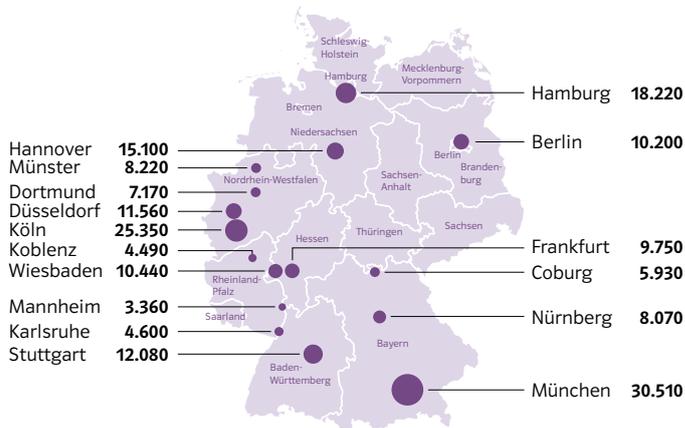
Doch nicht nur in den großen Metropolen gibt es attraktive Jobs in der Versicherungsbranche. Die Unternehmen sind bundesweit präsent – von Flensburg bis Kempten, von Aachen bis Görlitz. Mehr als 200 000 Angestellte finden in Niederlassungen und Geschäftsstellen der Versicherer ihren Arbeitsplatz, verteilt auf rund 300 Standorte. Besonders bemerkenswert: **Während die größten Versicherungsstandorte mehr als 10 000 Beschäftigte zählen, arbeiten an etwa der Hälfte aller Standorte weniger als 50 Menschen.** Das zeigt, dass Versicherungen nicht nur in den urbanen Zentren eine wichtige Rolle spielen, sondern in jeder Region für sichere und zukunftsfähige Arbeitsplätze sorgen.

Verteilung nach Bundesländern 2024



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV

Versicherungsstandorte 2024



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV

Warum Versicherungen eine attraktive Branche für Fachkräfte sind

Sicherheit und Stabilität: Die Branche wächst stetig – selbst in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten.

Vielfältige Karrierechancen: Von Vertrieb über IT bis hin zu Nachhaltigkeitsthemen – die Versicherungsbranche bietet ein breites Spektrum an Jobs.

Arbeiten, wo man leben möchte: Mit Standorten in ganz Deutschland können Fachkräfte eine Karriere starten, ohne in eine Metropole ziehen zu müssen.



Die Sonderauswertung kann unter <https://www.agv-vers.de/statistiken/branchenzahlen/versicherungsgewerbe.html> nachgelesen werden. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

► ... der baden-württembergische Ministerpräsident **Winfried Kretschmann (Bündnis 90/Die Grünen)** nicht viel von einer vier-Tage-Woche hält und dazu aufgefordert hat, mehr zu arbeiten? Dem *Stern* sagte Kretschmann: „Dass wir ausgerechnet in einer Krise weniger arbeiten wollen, ist völlig aus der Zeit gefallen. Die Jahresarbeitszeit aller Industrienationen ist in Deutschland am geringsten. Ich bin 76 und habe 12-Stunden-Tage. Solange wir gesund sind, keine Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, müssen wir mehr arbeiten.“



Versicherungsunternehmen starten durch: Mehr Jobs, sichere Perspektiven und starke Nachwuchsförderung

Die Versicherungsunternehmen zeigen sich auch 2024 als stabile Arbeitgeber mit deutlichen Wachstumsimpulsen. **Die Zahl der Beschäftigten in den Versicherungsunternehmen ist 2024 um 2,6 Prozent gegenüber 2023 gestiegen**, ein klares Signal für eine Branche, die sich dynamisch entwickelt und langfristig plant. Besonders im **Innendienst** ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften gewachsen (+2,4 Prozent), aber auch der **angestellte Außendienst** konnte zum ersten Mal nach 14 Jahren zulegen (+1,7 Prozent). Noch beeindruckender ist die Entwicklung im Ausbildungsbereich: Die **Zahl der Auszubildenden** stieg um satte **7,5 Prozent**, was zeigt, dass die Branche aktiv in ihre Zukunft investiert.

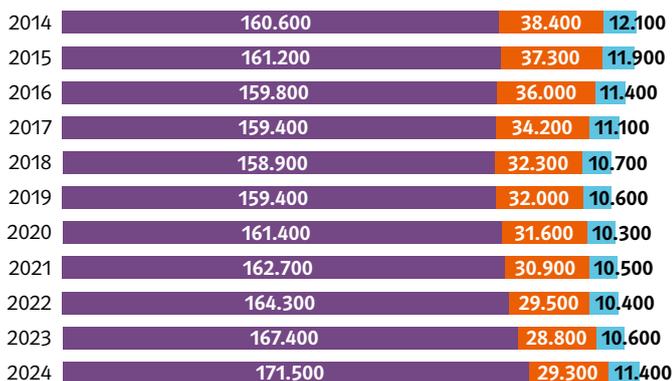
Beschäftigungsentwicklung in der Versicherungswirtschaft



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

Der Nachwuchs spielt eine immer größere Rolle in der Versicherungswirtschaft: Die Zahl der Azubis kletterte innerhalb eines Jahres von **10 600 auf 11 400**, und auch die Ausbildungs-

Entwicklung der Beschäftigungsgruppen

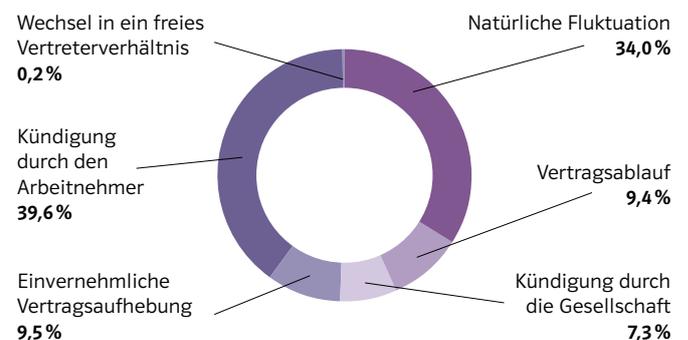


Quelle: AGV, Erhebung über die Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer

quote in den Unternehmen legte von **5,1 Prozent auf 5,4 Prozent** zu. Noch deutlicher zeigt sich das Engagement in den Agenturen: dort gibt es **2 430 Vollzeit-Ausbildungsplätze**, ein Plus von fast 200 Stellen im Vergleich zum Vorjahr. Die Versicherer setzen damit nicht nur auf den aktuellen Fachkräftebedarf, sondern bauen gezielt Talente für morgen auf. Ein großes Ausbildungsengagement ist ein starkes Statement in Zeiten, in denen viele Branchen mit Nachwuchsmangel kämpfen.

Doch nicht nur die Neueinstellungen, sondern auch die Beständigkeit der Belegschaft spricht für die Attraktivität der Branche. **Die Fluktuation im Innendienst blieb mit 5,9 Prozent konstant**, wobei die Zahl der Arbeitnehmerkündigungen sogar leicht zurückging. Das bedeutet: **Wer in der Versicherungsbranche arbeitet, bleibt gerne dort**. Ob sichere Arbeitsplätze, attraktive Weiterbildungsangebote oder gute Karriereperspektiven – die Unternehmen schaffen ein Umfeld, das Mitarbeiter langfristig bindet.

Verteilung der Fluktuation nach Gründen – Innendienst



Quelle: AGV-Fluktuationserhebung 2024

Diese Entwicklung macht die Versicherungswirtschaft zu einem verlässlichen Anker im Arbeitsmarkt. Sie wächst, sie bildet aus und sie bietet sichere Jobs mit Perspektive. **In einer Zeit, in der viele Branchen mit Unsicherheiten kämpfen, bleibt die Versicherung ein stabiler Fels in der Brandung – für Arbeitnehmer, Azubis und die Zukunft der Branche.**



Die Beschäftigterhebung des AGV kann unter <https://www.agv-vers.de/statistiken/branchenzahlen/beschaeftigtenstruktur.html> nachgelesen werden. ▽

„Voll auf die zwölf!“



Mit einem spektakulären Flugblatt machte ver.di auf die erste Tarifrunde aufmerksam. „Heute gibt's voll auf die 12%“. Wer als einziger Arbeitgebervertreter unter diesen Vorzeichen auf eine Gewerkschaftskonferenz eingeladen wird, denkt geradezu zwangsläufig an den Film „Ein Stoßgebet für einen Hammer“ mit Bud Spencer und Terence Hill. So geschehen, als der Stellvertretende Haupt-

geschäftsführer des AGV,

Sebastian Hopfner, jüngst in Hannover auf dem Podium einer ver.di-Branchenkonferenz teilnahm. Doch der Diskurs mündete keineswegs in eine wüste „Klopperei“. Ganz im Gegenteil: ver.di suchte den fairen Dialog.

In einem war sich das Podium mit ver.di-Verhandlungsführerin **Martina Grundler**, W&W-Konzernbetriebsratsvorsitzenden **Frank Weber** und Hopfner schnell einig: Die Tarifrunde 2025 wird hart. Hohe Erwartungshaltung der Angestellten auf der einen Seite, die harte Realität des Kostendrucks auf



Deniz Kuyubasi, Martina Grundler und Michael Meyer

der anderen. Unter der Moderation von **Andreas Michelbrink** (ver.di-Bundesverwaltung) wurde über Zukunftsfragen diskutiert. ver.di wünscht sich eine tarifliche Begleitung des schnellen Wandels im Zeitalter der Digitalisierung. Tarifliche Regelungen zur Arbeitsdichte, tarifliche Regelungen zu Qualifizierung, Nachschärfung des tariflichen Kündigungsschutzes. Hopfner machte wenig Hoffnung, dass man hier zusammenkommen werde. Er erinnerte an das Erfolgsrezept der hohen Tarifbindung in der Branche: die geringe Regulierungsdichte. Hitzig wurde es, als über das heikle Thema der hohen Krankenstände diskutiert wurde. Die klaren Worte von Allianz-CEO Oliver Bäte sind im „Gewerkschaftsland“ nicht gut angekommen. Hopfner hielt dagegen: Die Resonanz auf das Handelsblatt-Interview sei keineswegs nur kritisch, sondern sehr differenziert ausgefallen, da die Zahlen auf ein reales Problem in Deutschland hinweisen würden.



Jörg Funck und Kerstin David

Ganz alleine musste Hopfner die Arbeitgeberfahne nicht hochhalten: **Jörg Funck**, Generalbevollmächtigter Personal und Konzernservices der PROVINZIAL, referierte gemeinsam mit der Provinzial-Konzernbetriebsratsvorsitzenden **Kerstin David** zum erfolgreichen KI-Mitbestimmungsmodell des öffentlichen Versicherers. Tenor: Alles machbar, wenn beide Seiten den nötigen Pragmatismus mitbrächten und auch bereit wären, mit der Methode „trial and error“ der Praxis den nötigen Raum zu geben. ▽



Frank Weber, Sebastian Hopfner, Martina Grundler und Andreas Michelbrink

Frischer Wind fürs Recruiting: So stellt sich die Branche neu auf

Beim virtuellen AGV-Recruiting-Forum Anfang April drehte sich alles um die Frage, wie die Versicherungswirtschaft auch in Zukunft Talente gewinnen kann. 160 Teilnehmende setzten sich intensiv damit auseinander, wie sich Recruiting heute wirksam und zukunftsorientiert gestalten lässt - jenseits klassischer Routinen.

Das AGV-Forum zeigte eindrucksvoll, dass Recruiting in der Versicherungswirtschaft längst kein „Verwaltungsakt“ mehr ist, sondern ein kreatives Spielfeld mit strategischem Tiefgang. Vier Speaker, vier Perspektiven - aber eine gemeinsame Botschaft: Wer Talente gewinnen will, muss mehr bieten als ein gutes Gehalt. Es geht um Erlebnisse, Authentizität, Datenkompetenz - und das Vertrauen, neue Wege zu gehen.



Michael Gold, Geschäftsführer des AGV, und Olga Worm, Referentin beim AGV

DebeKa

RECRUITING WEITERGEDACHT:
Mehr Effizienz durch Controlling, Employer Branding und Active Sourcing

AGV-Forum Recruiting und Fachkräftemangel

JANA KNEIB

APRIL 2025



Jana Kneib, Personalreferentin Recruiting,
DebeKa Versicherungsgruppe

Jana Kneib (DebeKa) denkt Recruiting konsequent weiter: Mit datengetriebenem Controlling, starkem Employer Branding und gezieltem Active Sourcing verknüpft sie Effizienz und Emotion - noch eine Seltenheit in einer oft konservativen Branche.



Echte Erlebnisse
Statt
Small-Talk
Cringe

Florian Timmermann
7. April 2025



Florian Timmermann, Head of Talent Acquisition
Partner, AXA Konzern AG

Florian Timmermann (AXA) setzt auf Events mit Erlebnisfaktor statt Karrieremesse-Klischees. Kleine, modulare Erlebnisräume erzeugen echte Verbindungen - fühlbar, multisensorisch, sozialmedial aufgeladen.

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT



Miuooki Rajaguru (W&W-Gruppe) rückt die eigenen Mitarbeitenden in den Fokus – als glaubwürdige Botschafter über ein starkes Empfehlungsprogramm.



Alexander Hohaus (Barmenia.Gothaer) zeigt: Wer den Young-Talent-Markt heute gewinnen will, braucht Zielgruppenanalyse, Medienkompetenz – und den Mut zur „echten Maloche“.

Ein Vormittag voller Impulse, der klar macht: Der „War for Talents“ wird nicht mit Masse, sondern mit Klasse entschieden. ▽

Feedback der Teilnehmer zur Veranstaltung

68 Antworten



Die SIGNAL IDUNA in Hamburg



Im Spätsommer 2024 eröffnete SIGNAL IDUNA ein neues, hochmodernes Bürogebäude am Kapstadtring 5 in der **Hamburger City Nord**. Der Neubau setzt architektonische und technologische Maßstäbe und vereint Funktionalität, Design und Nachhaltigkeit zu einer harmonischen Einheit.

Der Entwurf des renommierten Berliner **Architekturbüros Barkow Leibinger** verleiht dem Gebäude seinen charakteristischen Ausdruck. Die Architektur verbindet klare Linien mit eleganten Details und schafft so eine zeitlose Ästhetik, die sich nahtlos in die Umgebung der City Nord einfügt. **Drei gestaffelte Gebäudeteile ragen bis zu 60 Meter in die Höhe und sorgen für eine beeindruckende Silhouette.** Die filigrane Fassadengestaltung mit Aluminiumprofilen und subtilen Strukturspielen verleiht dem Gebäude eine dynamische und zugleich repräsentative Erscheinung.

Das Bauwerk wurde von der SIGNAL IDUNA-Tochtergesellschaft HANSAINVEST mit einem klaren Fokus auf **Nachhaltigkeit und Energieeffizienz** entwickelt. Innovative Technologien wie die Hybrid-Deckensegel-Klimatisierung minimieren den Energieverbrauch. Für diese und weitere Maßnahmen wurde das Gebäude mit dem LEED-Zertifikat in Gold ausgezeichnet, einem **international anerkannten Standard für ökologische Bauweise.**

Das lichtdurchflutete Foyer empfängt Besucher und Mitarbeitende mit einer



einladenden Atmosphäre. Der erste Eindruck lässt sich treffend als **„respektvolles Willkommen“** beschreiben: **Hier trifft Offenheit auf Stabilität.** Dieses Qualitätsbewusstsein zieht sich durch alle Etagen, deren Gestaltung höchsten Ansprüchen genügt.

Beim Betreten des lichtdurchfluteten, hellen Foyers und auch im weiteren Verlauf auf den Regeletagen werden dieser Qualitätsanspruch und die klare Linie beibehalten. Man fühlt sich überall willkommen, man fühlt sich ernst genommen.

Die innengestalterischen Vorgaben im Sinne einer visuellen Identität für das Gebäude stammen von Sassan Philipp Haschemi.

Zu dem ganzheitlichen Gestaltungsansatz gehören auch der Aufbau und die kuratorische Ausrichtung der Kunstsammlung mit der Skulptur von Anna Fasshauer im Außenbereich sowie Wer-



ken u.a. von Tobias Donat, Joseph Zehrer und Ekrem Yalcindag.

Die farbprächtigen Bilder und Farbadditive auf den Regeletagen und Aufzugsvorräumen stammen von Felix Weinold. Diese greifen verschiedene Themenräume wie die der Optical Art auf.

Das Gebäude bietet nicht nur hochmoderne Büroflächen, sondern auch zahlreiche Begegnungs- und Rückzugsorte. **Konferenzräume mit modernster Technik, ein Café mit Außenbereich, ein attraktives Betriebscasino sowie großzügige Gemeinschaftsflächen fördern Kommunikation und Zusammenarbeit in einer zukunftsorientierten Arbeitsumgebung.**

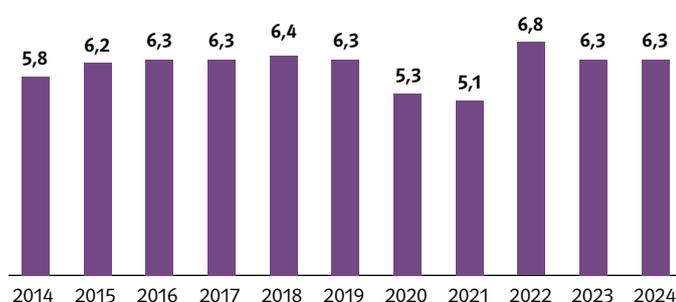
Mit dem neuen Bürogebäude vereint SIGNAL IDUNA erstmals alle Hamburger Mitarbeitenden an einem zentralen Standort. Gemeinsam mit zwei weiteren Gebäuden bildet es einen modernen Campus, der als zentraler Dreh- und Angelpunkt des Unternehmens dient und dessen Präsenz in der City Nord nachhaltig stärkt. Mit einer **Gesamtfläche von rund 28 000 Quadratmetern** und einer Tiefgarage mit 285 Stellplätzen bietet das Gebäude optimale Voraussetzungen für produktives Arbeiten und kreative Entfaltung.

Mit diesem Projekt setzt SIGNAL IDUNA neue Maßstäbe für nachhaltige Architektur und moderne Arbeitswelten – ein bedeutender Schritt in die Zukunft des Unternehmens. ▽

Gesunde Bilanz: Was die Versicherungsbranche richtig macht

Die Versicherungswirtschaft in Deutschland präsentiert sich 2024 als **Fels in der Brandung des steigenden Krankenstands**. Während der allgemeine Krankenstand in deutschen Unternehmen auf ein Rekordhoch kletterte, blieben die Fehlzeiten im Innendienst der Versicherungsbranche **stabil bei 6,3 Prozent**, was durchschnittlich 15,6 Fehltagen pro Mitarbeiter und Jahr entspricht. Dabei wurden sämtliche Krankheitsfehltage **ab dem ersten Tag** gezählt, unabhängig davon, ob eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorlag oder nicht.

Fehlzeiten des Innendienstes wegen Krankheit in %



Quelle: AGV; Fehlzeiterhebung

Besonders bemerkenswert ist, dass laut einer Auswertung von Daten der AOK Krankenkassen die Versicherer trotz eines langfristigen Anstiegs der Fehlzeiten den **geringsten Krankenstand von 4,5 Prozent (nur mit AU)** aller untersuchten Sektoren verzeichneten. Im Vergleich dazu lagen die Werte in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen bei jeweils 7,5 Prozent.

Diese positive Entwicklung ist auf die vorteilhaften Arbeitsbedingungen in der Versicherungsbranche zurückzuführen.

Den Herausforderungen des Büroalltags, wie Bildschirmarbeit und begrenzte Bewegung, wird mit zahlreichen Maßnahmen begegnet, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern. Unternehmen setzen gezielt auf Gesundheitsmaßnahmen wie eine **ergonomische Arbeitsplatzgestaltung (bieten 94 Prozent der Unternehmen)**, **attraktive Bewegungsangebote (79 Prozent)** und **effektive Prävention (68 Prozent)**, um die Arbeitszufriedenheit weiter zu steigern und gleichzeitig die Fehlzeiten zu reduzieren.

Sowohl **betriebliche als auch gesundheitliche Aspekte** fördern die **stabilen Fehlzeiten**. Durch ein verstärktes Engagement in der betrieblichen Gesundheitsförderung tragen Unternehmen aktiv dazu bei, das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu verbessern und deren Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig zu stärken.

Die Fehlzeiterhebung des AGV kann unter <https://www.agv-vers.de/statistiken/branchenzahlen/fehlzeiten.html> nachgelesen werden. ▾



<https://www.agv-vers.de/projekte/branchensozialreport.html>



<https://www.agv-vers.de/statistiken/branchenzahlen/fehlzeiten.html>



AGV UNTERWEGS

Rumänien ist auf gutem Wege

Auf Einladung der Präsidentin des rumänischen Versicherungsarbeitgeberverbandes PIAR, Judith Kis (2.v.r.), sprach der Stellvertretende Hauptgeschäftsführer des AGV, Sebastian Hopfner, in seiner Funktion als Vorsitzender der europäischen Versicherungsarbeitgeber im rumänischen Parlament vor den Mitgliedern des Verbandes. Begleitet von InsuranceEurope-Adviser Danilo Gattulo (3.v.r.) führte sein Vortrag in die Tiefen der europäischen Sozialpartnerschaft. PIAR ist seit 2023 in Person von Judith Kis und Geschäftsführerin Virginia Stan (links im Bild) aktives Mitglied der europäischen Arbeitgebergruppe. „Unsere rumänischen Kolleginnen leisten hier Pionierarbeit in der Sozialpartnerschaft, da in den dunklen kommunistischen Zeiten sämtliche Strukturen zerstört wurden und folglich keine historisch gewachsenen Arbeitgeberorganisationen agieren. Die Versicherungswirtschaft ist in Rumänien – so wie dieses herzliche, kulturell und an Naturschönheiten reiche Land im Allgemeinen – auf einem guten Weg,“ so Hopfner. ▽



GEDACHT ... GESAGT ...

*„Die Leute sagen immer:
Die Zeiten werden schlimmer.
Die Zeiten bleiben immer.
Die Leute werden schlimmer.“*

Joachim Ringelnatz,
dt. Schriftsteller, Dichter,
Kabarettist und Maler
(7. Aug. 1883 – 17. Nov. 1934)

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: 22. April 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.

