



TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST

**Wir sind „in der Verlängerung“**

**6**

AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ

**Leadership zwischen  
Technologie und Verantwortung**

**10**

FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Versicherungsangestellte wissen  
die Vorzüge ihres Arbeitgebers  
zu schätzen**

**17**

# Die Deutschen müssen mehr arbeiten. Wirklich? Selbstverständlich!



„Die Deutschen müssen wieder mehr arbeiten. Mit Vier-Tage-Woche und Work-Life-Balance können wir den Wohlstand nicht erhalten.“

Mit dieser Bemerkung hat sich Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU) eine Menge Ärger eingehandelt. Der Umfang der Zeit, die die Menschen in Deutschland für ihren Lebensunterhalt aufwenden (müssen), ist immer noch eine „**heilige Kuh**“. Jede Verschlechterung gegenüber dem status quo wird als „**Zumutung**“ empfunden. Jedenfalls in einigen Parteien, in Teilen der Wissenschaft und in Teilen des Journalismus. Aus diesen Kreisen erntete Merz erwartungsgemäß reflexartig Widerspruch. Die Soziologin Jutta Allmendinger bezeichnete die Äußerung des Bundeskanzlers als „**undifferenziert und teilweise zynisch**“. Für die *Süddeutsche Zeitung* ist Arbeit nicht nur, was Erwerbstätige leisten, sondern auch Care- oder Sorgearbeit und ehrenamtliches Engagement.

Mit Verlaub: Darum geht es nicht. Man kann nicht die zunehmende zeitliche „Belastung“ in der Familie (zum Beispiel durch Pflege) oder vielleicht sogar im Ehren-

amt „verrechnen“ mit der im Beruf geleisteten Arbeitszeit, etwa nach dem Motto „Die Menschen können doch nicht länger im Job arbeiten, weil sie in der Familie und in der Freiwilligen Feuerwehr so gefordert sind“.

## Die Zahlen sind eindeutig

**Arbeiten die Deutschen zu wenig?** Zwar hat die Zahl der Arbeitnehmer in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im letzten Jahr mit knapp 46 Millionen noch einmal einen neuen Höchststand erklommen, dennoch ist die Summe der geleisteten Arbeitsstunden in Deutschland im vergangenen Jahr zum ersten Mal seit Beginn der Corona-Krise wieder **geschrumpft**. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben die Menschen in Deutschland 2024 insgesamt **66 000 Stunden** weniger mit Arbeiten verbracht als im Jahr zuvor.

Und die OECD-Daten belegen: Ein Deutscher im Erwerbsalter (zwischen 15 und 64 Jahren) hat 2023 im Schnitt 1036 Stunden gearbeitet. **Im Vergleich aller wirtschaftlich starken Länder der drittletzte Platz!** Zum Vergleich: Ein Tscheche kommt durchschnittlich auf 1326 Stunden, ein Pole auf 1305 Stunden. Ein deutscher Vollzeit-erwerbstätiger arbeitet 240 Stunden im Jahr weniger als sein „Kollege“ in der Schweiz.



## EDITORIAL

## Wenn die Demografie zuschlägt

Ist das Ganze eine eher akademische Diskussion? Nein, denn wir rutschen sukzessive in eine gewaltige „Arbeitszeitunterdeckung“: Bis 2036 gehen fast **20 Millionen** Babyboomer in Rente, aber gerade einmal **12,5 Millionen** Jüngere werden nachrücken. In der Versicherungswirtschaft liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter im Innendienst aktuell bei 64 Jahren. Bleibt es dabei, werden in den nächsten zehn Jahren etwa **30 Prozent** der Beschäftigten die Branche altersbedingt verlassen. Das sind in Köpfen circa **50 000 Menschen**. Wie wird die Lücke gefüllt, die sie hinterlassen? Sicher zum Teil durch KI. Aber wohl nicht vollständig, zumal in unserer Branche bis zur Stunde kein Arbeitsplatzabbau stattfindet.

Das Jahresarbeitszeitvolumen und die Lebensarbeitszeit sind deshalb zwei wichtige Zukunftsthemen. Ein zusätzlicher Werktag würde die Wirtschaftsleistungen um bis zu 0,2 Prozent erhöhen und bis zu 8,6 Milliarden Euro einbringen, so das Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

## Lasst uns über Fronleichnam sprechen

Das Jahresarbeitszeitvolumen kann man am leichtesten durch **Streichung eines Feiertages** erhöhen.

Es gibt in Deutschland neun bundesweite Feiertage, die die Bundesländer um viele weitere ergänzen, „mit teils

fragwürdiger Begründung“, wie der *Economist* schrieb. In Thüringen ist beispielsweise auch der Weltkindertag ein Feiertag.

**Und oft liegen die Feiertage auf einem Donnerstag und laden zu einem Brückentag am darauffolgenden Freitag geradezu ein. Im Bundesland Berlin ist das in diesem Mai dreimal passiert!**

Ich schreibe dieses Editorial am Fronleichnamstag. Dies inspiriert mich zu folgender Überlegung:

Fronleichnam, das Hochfest des Leibes und Blutes Christi, ist in sechs Bundesländern ein Feiertag. Als Katholik sage ich: **Fronleichnam ist als gesetzlicher Feiertag entbehrlich. Aber die Beschäftigten, die an einer Fronleichnamsprozession teilnehmen wollen, müssen hierfür von ihrem Arbeitgeber selbstverständlich freigestellt werden.** Abwegig?

Wir wären in guter Gesellschaft: Dänemark hat 2023 den Großen Bettag am vierten Freitag nach Ostern abgeschafft und jüngst sogar das Renteneintrittsalter ab 2040 auf 70 Jahre erhöht.



Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

## THEMEN DIESER AUSGABE

### Editorial

Die Deutschen müssen mehr arbeiten. Wirklich?  
Selbstverständlich! ..... 2

### AGV-Personalleitertagungen Innendienst

„Purpose“ steht bei den Mitarbeitenden hoch im Kurs .... 4

### Tarifverhandlungen Innendienst

Wir sind „in der Verlängerung“ ..... 6

### Wussten Sie schon, dass ...?

..... 7

### 75 Jahre AGV

Feiern mit Freunden und Sozialpartnern ..... 8

### AGV Inside

AGV Versicherungen ist jetzt auf LinkedIn aktiv ..... 9

### AGV-Top-Managerinnen-Konferenz

Leadership zwischen Technologie und Verantwortung ... 10

### Für die Personalarbeit vor Ort

New Work nützt allen – aber in ganz unterschiedlicher Weise ..... 12

### AGV-INSURWOMEN@NETWORKS

Smartes Konfliktmanagement ..... 14

### Moderne Architektur für Versicherungsangestellte

Continental bezieht neue Heimat ..... 16

### Für die Personalarbeit vor Ort

Versicherungsangestellte wissen die Vorzüge ihres Arbeitgebers zu schätzen ..... 17

### AGV - Kurz nachgefragt

Vielfältiges gesellschaftliches Engagement der Versicherungsangestellten ..... 18

### SZ-Fachkonferenz „KI und Data Analytics“

KI ist kein Jobkiller ..... 19

### AGV-Regionalausschüsse

Fusion der Regionalausschüsse Süd und Süd-West ..... 20

### Gedacht ... Gesagt ...

..... 20

### Ausgezeichnet

..... 20

### Impressum

..... 20

# „Purpose“ steht bei den Mitarbeitenden hoch im Kurs



Shiva Meyer, Mitglied des Vorstandes, ARAG SE, Tagungsleiterin in Wuppertal

Im April und Mai kamen rund 70 Personalverantwortliche aus der Versicherungswirtschaft in Wuppertal und Augsburg zu den AGV-Personalleitertagungen Innendienst zusammen. Die zweitägigen Veranstaltungen boten Gelegenheit, zentrale Themen der Personalarbeit vertieft zu diskutieren, sich mit Fachkollegen auszutauschen und neue Impulse für die eigene Praxis mitzunehmen. Ein besonderer Akzent lag auf den gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen, die das HR-Management der kommenden Jahre prägen werden.



Jens Müller, Personalleiter der Stuttgarter, Tagungsleiter in Augsburg.

## Neue Normalität - und neue Führung: Die Gen Z stellt Bedingungen



Jutta Rump

Zum Auftakt der Veranstaltungen warf Professorin **Jutta Rump** einen pointierten Blick auf die strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt. Der Begriff „Neue Normalität“ stehe dabei für mehr als nur hybride Arbeitsmodelle. Es gehe um tiefgreifende Transformationen: wirtschaftlich, digital, ökologisch – begleitet von einem Generationenwechsel, der sich zunehmend auch als Kulturwechsel zeige.

Im Zentrum ihrer Ausführungen stand die Generation Z. Diese sei keineswegs per se leistungsunwillig, betonte Rump, wohl aber deutlich unverbindlicher im Verhalten als frühere Generationen. **Verantwortlich dafür sei auch die Erziehung, die geprägt sei von maximaler Flexibilität, ständiger Wahlfreiheit und dem pädagogischen Grundsatz „Alles ist möglich“. Das führe heute zu einer Haltung, die klare Strukturen und Verbindlichkeit oft infrage stellt.**

Konsequenz für Unternehmen und Führungskräfte: Gen Z sei nur dann zu echter Leistungsbereitschaft motivierbar, wenn sie Sinn, Spaß und Zweck in ihrer Tätigkeit erkenne. „Wenn ich nicht weiß, warum ich etwas tue - oder es mir nichts gibt -, dann mache ich es nicht“, so fasste Rump die Haltung

vieler junger Beschäftigter zusammen. Klassische Anreizsysteme gingen hier oft ins Leere. Führung müsse daher stärker moderieren, vermitteln, erklären und mit Sinn aufladen.

## Leistung honorieren - aber wie?



Birgit Horak



Maximilian Evers

Ein zweites Schwerpunktthema war die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. **Birgit Horak** und **Maximilian Evers** von Lurse zeigten, wie Unternehmen trotz regulatorischer Herausforderungen individuelle Leistungs differenzierung weiterhin rechtssicher gestalten können. „Die Herausforderung liegt nicht im Ob, sondern im Wie“, betonten sie und machten deutlich: Nur objektive, geschlechtsneutrale Kriterien bieten die nötige Rechtssicherheit.

**Die Umsetzung fordere klar dokumentierte Entscheidungsprozesse, nachvollziehbare Bewertungskriterien und geschulte Führungskräfte. Unternehmen seien gut beraten, jetzt mit Gender-Pay-Gap-Analysen zu beginnen, um Differenzen auf natürlichem Weg in Gehaltsrunden ausgleichen zu können.**

## AGV-PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

## Flex Work als Kulturfrage



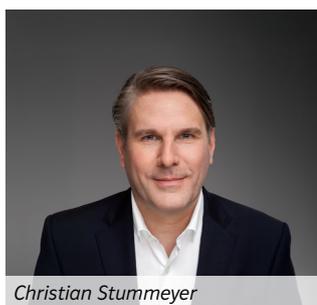
Manuel Schulte

Wie ein Unternehmen hybride Arbeitsmodelle nicht nur zulässt, sondern gezielt steuert, zeigte **Manuel Schulte** von SAP. Er präsentierte das „Flex Work Playbook“ seines Konzerns als Blaupause für einen global konsistenten, aber lokal flexiblen Ansatz.

Dabei gehe es nicht nur darum, wo gearbeitet wird, sondern auch um das Wie – Stichworte: Flexibilität, Selbstverantwortung, Kollaboration. **Besonders beeindruckend: die gezielte architektonische Gestaltung von Büroräumen, die verschiedene Arbeitsmodi – fokussiert, kreativ, kollaborativ – bestmöglich unterstützt.**



## Generation ChatGPT?



Christian Stummeyer

Professor **Christian Stummeyer**, Inhaber der Professur „Wirtschaftsinformatik und Digital Commerce“ an der Technischen Hochschule Ingolstadt (THI), warf einen fundierten Blick auf das Potenzial generativer KI für die Personalarbeit. Im Zentrum stand nicht die Technik

selbst, sondern ihr strategischer Nutzen: Von automatisierter Texterstellung über Skill-Analysen bis hin zu interaktiven Lernsystemen könne KI viele HR-Prozesse effizienter und qualitativ hochwertiger machen.

Konkrete Anwendungsbeispiele: etwa Bewerberkommunikation, die sich mit wenigen Klicks personalisieren lasse, oder Onboarding-Tools, die Wissen adaptiv und dialogisch vermitteln. **Besonders relevant für die Versicherungsbranche sei das Potenzial im Bereich Qualifizierungsmanagement, wo große Datenmengen und heterogene Profile aufeinandertreffen würden.**

Klar wurde aber auch: Der Einsatz von KI braucht mehr als Technologie. Governance, ethische Leitplanken und die Befähigung der Mitarbeitenden sind entscheidend. „Nicht jede HR-Abteilung braucht sofort ein KI-Tool – aber jede sollte sich jetzt damit beschäftigen, wie sich ihre Rolle verändern wird“, so Stummeyer. KI werde den Menschen nicht ersetzen, aber die Anforderungen an ihn grundlegend verschieben. ▽



## TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST



Foto: © Olaf Staschik

## Wir sind „in der Verlängerung“

Am 23. und 24. Mai haben der AGV, die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Gewerkschaft DBV fast elf Stunden miteinander gerungen, um zu einem Abschluss in den diesjährigen Tarifverhandlungen für die rund 183 000 Innendienst-Angestellten der Branche (einschließlich der Auszubildenden) zu kommen. Es war die dritte Runde. In der Regel – nicht immer – gelingt in der dritten Runde eine Einigung. Diesmal war das leider nicht der Fall.

Der AGV hatte den Gewerkschaften zuletzt folgendes Angebot unterbreitet:

- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 28 Monate (vom 1. April 2025 bis 31. Juli 2027).
- Die Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) werden ab 1. August 2025 um 4,8 Prozent, ab 1. September 2026 um 3,3 Prozent linear erhöht.
- Die Tarifgruppe A wird auf die zweite Stufe der Tarifgruppe B (zweites und drittes Berufsjahr), somit von aktuell 2 128 Euro auf 2 261 Euro (+ 6,3 Prozent) erhöht und Teilhabe der neuen Gehälter der Tarifgruppen A und B (2 261 Euro und 2 334 Euro) an den vereinbarten linearen Tarifierhöhungen für 2025 und 2026 (4,8 Prozent bzw. 3,3 Prozent). Anhebung der ersten und zweiten Stufe der Tarifgruppe B auf das Niveau der dritten Stufe der Tarifgruppe B und Teilhabe an den linearen Tarifierhöhungen.
- Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um 220 Euro. Der AGV hatte zunächst für eine Laufzeit von 32 Monaten eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 250 Euro angeboten.
- Verlängerung der Altersteilzeitabkommen für den Innendienst und für den organisierenden Werbeaufendienst – d.h. ohne Rechtsanspruch – um zwei Jahre bis 31. Dezem-

ber 2027, wobei die Rentenabschlagsausgleichsregelung in Paragraf 2 Abs. 9 AtzA zu streichen wäre.

- Verlängerung des sogenannten tariflichen Arbeitszeitkorridors zu unveränderten Bedingungen – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Verlängerung des Tarifvertrages zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei Arbeitnehmerüberlassung (TV AÜG extern) – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Erhöhung des tariflichen Fahrtkostenzuschusses gemäß Paragraf 2a GTV für Angestellte von 20 Euro auf 25 Euro und für Azubis von 25 Euro auf 30 Euro ab 1. August 2025.
- Verlängerung des Tarifvertrags „Übernahmeanspruch für Ausgebildete mit guten Leistungen“ – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Vereinbarung eines jeweils zusätzlichen freien Arbeitstages für Auszubildende zur Prüfungsvorbereitung vor der GAP I und GAP II unter Anrechnung interner oder externer Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen – mit Geltung ab 1. September 2025.



Foto: © Olaf Staschik

## TARIFVERHANDLUNGEN INNENDIENST



Frank Weber (ver.di/Württembergische Versicherung), Deniz Kuyubasi (ver.di), Martina Grundler (ver.di), Michael Meyer (ver.di/Debeka)



Cansu Cinar (ver.di/VKB)

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

Fotos: © Olaf Staschik

- Entfristung des Tarifvertrages zur Qualifikation (TVQ)
- Verlängerung des Anspruchs auf Umwandlung der Mai Sonderzahlung in Freizeit - um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Verhandlungsverpflichtung zu den beiderseits nicht im Zuge der Tarifrunde behandelten Themen.

Nach vierstündigen internen Beratungen innerhalb der Großen Tarifkommission von ver.di teilte die Gewerkschaft mit, dass sie dieses Angebot nicht annehmen wolle. Hauptbegründung: Die Kompensation des Reallohnverlusts, der den Beschäftigten seit 2021 entstanden sei, sei zu gering.

AGV-Vorsitzender und -Verhandlungsführer Andreas Eurich: „Wir sind über die Ablehnung enttäuscht und auch ein Stück verwundert. Unser Angebot war das höchste seit 1991, mithin seit 34 Jahren! Es ist uns wirtschaftlich nicht möglich, den Reallohnverlust, der durch den vom Krieg in der Ukraine verstärkten Preisanstieg entstanden ist, in nur einem Tarifabschluss auszugleichen. Die aktuellen Branchenzahlen lassen einen höheren Personalkostenanstieg als den, den unser zuletzt unterbreitetes Angebot auslösen würde, eigentlich nicht zu.“

Die Tarifvertragsparteien versuchen am 4. Juli, doch noch eine Lösung des Tarifkonflikts herbeizuführen. ▽



Sebastian Hopfner (AGV) und Frank Walthes (VKB)



Lena Lindemann (ERGO) und Helen Reck (HUK-COBURG)

Fotos: © Olaf Staschik

## WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

► ... immer mehr Frührentner weiter arbeiten? Etwa 25 Prozent aller Frührentner in Deutschland verdienen mehr als einen Minijob-Lohn zu ihrer Rente hinzu. Vor vier Jahren lag der Anteil noch bei etwa zehn Prozent. Das zeigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Wahrscheinlicher Grund: die Abschaffung der Regelung, dass Frührentner nur einen Minijob-Lohn hinzuverdienen dürfen, im Jahr 2023.

► ... die Babyboomer gerne vorzeitig in Rente gehen? Bei den Neurentnern sind es 55 Prozent! Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) auf Basis von jüngsten Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund bezogen 2023 bereits 4,5 von 19,5 Millionen Babyboomern (die Jahrgänge 1954 bis 1969) eine Altersrente, davon 0,9 Millionen, obwohl sie das gesetzliche Renteneintrittsalter noch nicht erreicht haben. Hauptgrund: die Möglichkeit, nach 45 Versicherungsjahren zwei Jahre vor der Altersgrenze abschlagsfrei in Rente zu gehen, in der politischen Diskussion gerne „Rente mit 63“ genannt. Das

IW rät dazu, die Möglichkeiten zum vorzeitigen Renteneintritt zu beschränken. Der Gipfel der Babyboomer-Welle, bestehend aus dem Geburtsjahrgang 1964, erreicht 2031 die Regelaltersgrenze.



Foto: Weardesign/Adobe Stock

## Feiern mit Freunden und Sozialpartnern

Am 5. Oktober 1950 wurde in Bad Kissingen der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland gegründet. 75 Jahre später ist er in- und außerhalb der Branche mit großer „Vitalität“ täglich präsent – als Dienstleister, Tarifpartner und Interessenwahrer. Grund, das Jubiläum zu feiern, am 8. Juli, dem Vorabend der regulären Mitgliederversammlung, in großer Runde: mit den Personalvorständen, den Sozialpartnern ver.di und DBV, den Vizepräsidenten der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),

den Mitgliedern des Präsidiums des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Neu: Nach dem gesetzten Abendessen wird in der Burda Bar im Arabellapark weitergefeiert!

Gastredner bei der Mitgliederversammlung am Folgetag: der renommierte Migrationsforscher **Gerald Knaus**. Er analysiert, was Grenzen und Migration für die Zukunft der Demokratie in Europa bedeuten. ▽



Andreas Eurich,  
Vorsitzender des AGV



Norbert Rollinger,  
Präsident des GDV



Christoph Schmitz-Dethlefsen,  
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes



Renate Wagner, Mitglied des Vorstandes  
der Allianz SE



Rainer Dulger,  
Arbeitgeberpräsident



Michael Niebler, Geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied des AGV

### Es sprechen:

## Drei Jubiläumsfeiern mit „dem gleichen“ Gastredner

Dreimal feierte der AGV in den letzten 75 Jahren Jubiläum – 1975 zum 25., 2010 zum 60. und 2025 zum 75. Gastredner war immer der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

1975



Hanns Martin Schleyer

2010



Dieter Hundt

2025



Rainer Dulger

# AGV Versicherungen ist jetzt auf LinkedIn aktiv

Werde Teil der AGV-Familie auf LinkedIn und Follower:in – wir freuen uns auf den Austausch in unserer AGV-Community!

Folgen Sie uns gerne für spannende Einblicke in aktuelle Themen, Statistiken, Veranstaltungen & Ausschüsse und vieles mehr! Unsere Posts bieten Mehrwert für alle, die in unserer Branche tätig sind, und besonders die AGV-Kunden im HR Bereich erhalten wertvolle Impulse für ihre Arbeit. ▽

**AGV Versicherungen**  
1.409 Follower:innen  
1 Monat · Bearbeitet ·

Tarifverhandlungen Innendienst 2025 – 1. Runde

Heute fand in München die erste Runde der Tarifverhandlungen für die ... mehr



163 5 Kommentare

**AGV Versicherungen**  
1.409 Follower:innen  
1 Monat · Bearbeitet ·

Business & Pasta: Schwere Kost bei leichter Küche

Tarifrunde und Arbeitsmarktreformen im Fokus ... mehr



Michael Niebler und 2 weitere Personen

96 7 Kommentare

**AGV Versicherungen**  
1.409 Follower:innen  
1 Monat · Bearbeitet ·

Ein Job, zwei Leader – Topsharing in der Versicherungswirtschaft

• Jobsharing ist eine effektive Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen und ... mehr

### VERBREITUNG VON JOBSHARING-MODELLEN IM VERGLEICH

Bei den größeren VU mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden liegt der Anteil bei 50 %.

Wirtschaftsbereich	Im Einsatz	Geplant/diskutiert	Nein
Gesamtwirtschaft	9 %	11 %	80 %
Versicherungswirtschaft	29 %	3 %	68 %

Quelle: Statista 2024, AGV-Umfrage: Jobsharing in Führung 2024

18 1 direkt geteilter Beitrag

**AGV Versicherungen**  
1.409 Follower:innen  
1 Monat ·

Versicherungsbranche im Aufwind: Mehr Jobs, starke Nachwuchsförderung & sichere Perspektiven!

### BESCHÄFTIGTEN-ENTWICKLUNG IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Jahr	Anzahl Arbeitnehmer
2014	211.100
2015	210.400
2016	207.200
2017	204.700
2018	201.900
2019	202.000
2020	203.300
2021	204.100
2022	204.200
2023	206.800
2024	212.200

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

38 5 direkt geteilte Beiträge



[www.linkedin.com/company/agv-versicherungen](https://www.linkedin.com/company/agv-versicherungen)

# Leadership zwischen Technologie und Verantwortung

Mit 190 Teilnehmerinnen aus der deutschen Versicherungswirtschaft war die 7. AGV Top-Managerinnen-Konferenz am 12. und 13. Mai in Düsseldorf restlos ausgebucht und erreichte eine neue Rekordbeteiligung. Durch das zweitägige Programm führte Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV.

## Networking-Dinner mit nachdenklichen Impulsen

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



Ulrike Zeiler, Betina Kirsch

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



Diana Kinnert

## Künstliche Intelligenz: Chancen, Grenzen, Anwendung

Der zweite Konferenztag begann mit zwei Impulsen zum Thema Künstliche Intelligenz. Professor **Thomas Kopinski**, Gaia Lab – AI Safety & Collective Intelligence, skizzierte die aktuellen Entwicklungen im Bereich generativer KI. **Künstliche Intelligenz sei kein Selbstzweck – ihr Einsatz müsse von Verantwortung, klaren Zielen und kritischer Reflexion begleitet werden:** Wo schafft sie echten Mehrwert? Wo darf der Mensch nicht aus der Entscheidung verschwinden? Kopinski betonte, dass der technologische Wandel bereits Realität ist, viele Hypes aber überschätzt werden – und dass Deutschland dringend in Kapital, Talente und den Abbau von Bürokratie investieren muss, um im globalen KI-Wettlauf mithalten zu können.



Thomas Kopinski

**Daniela Rode**, Mitglied des Vorstandes der SIGNAL IDUNA Gruppe, zeigte in ihrem Impuls „Evolution, Revolution oder doch nur ein Hype – wie verändert GenAI die Versicherungswirtschaft?“ anhand konkreter Beispiele, wie generative KI in der Versicherungswirtschaft bereits zur Effizienzsteigerung, Automatisierung und verbesserten Kundenkommunikation beiträgt. Versicherer könnten durch ihre datengetriebenen



Daniela Rode

Prozesse besonders von KI profitieren. **Voraussetzung für den Erfolg sei jedoch der gezielte Kompetenzaufbau, klare Governance und eine unternehmensweite Verankerung der Technologie als strategischer Hebel.**

## Sichtbar werden, Führung gestalten

Ein besonderes Highlight der Konferenz war der Karrieretalk „Ask me anything“ mit vier Vorständinnen:

## AGV-TOP-MANAGERINNEN-KONFERENZ



Annabritta Biederbick, Lena Lindemann, Katharina Jessel, Betina Kirsch, Claudia Tuchscherer

- **Annabritta Biederbick**, Mitglied des Vorstandes der Debeka Versicherungsgruppe
- **Katharina Jessel**, Mitglied des Vorstandes der Versicherungskammer Bayern
- **Lena Lindemann**, Mitglied des Vorstandes der ERGO Group AG
- **Claudia Tuchscherer**, Vorsitzende des Vorstands der ADAC Versicherung AG

In einer offenen und authentischen Runde teilten sie persönliche Einblicke in ihre Karrierewege, gaben Impulse zur Sichtbarkeit auf dem Weg ins Top-Management und zeigten, wie unterschiedlich, aber erfolgreich diese Wege sein können. Besonders diskutiert wurden Strategien zum Umgang mit Machtspielen – ein Thema, das viele Teilnehmerinnen bewegt, da laut der Managerinnen-Befragung 85 Prozent bereits entsprechende negative Erfahrungen gemacht haben.

Daran anschließend folgte eine angeleitete Selbstreflexion unter der Leitung von **Barbara Bock-Walenta** und **Sandra Cameron**, SB Leadership Partners. In Kleingruppen tauschten sich die Teilnehmerinnen über individuelle Ziele und Entwicklungsvorhaben aus.

### Perspektiven vertiefen: Fünf interaktive Meet-ups

Am Nachmittag standen fünf Meet-ups zur Auswahl, die den Teilnehmerinnen vertieften Austausch zu Schwerpunktthemen ermöglichten:

- **Künstliche Intelligenz verstehen** (Thomas Kopinski, Gaia Lab)
- **GenAI in der Praxis der Versicherungswirtschaft** (Stephanie Heitmüller & Jonna Diener, SIGNAL IDUNA Gruppe)
- **Machtspiele und Unternehmenspolitik souverän navigieren** (Barbara Bock-Walenta & Sandra Cameron, SB Leadership Partners)
- **New Work und kultureller Wandel in der Branche** (Nadine-Aimée Bauer, VPV Lebensversicherungs-AG, & Julia Blank, AGV)
- **Leadership und mentale Gesundheit im Gleichgewicht** (Katrin Heigl, Allianz Versicherungs-AG)



Meet-up Machtspiele

### Feedback zu den Meet-ups:

„Tolle Plattform zum Austauschen und Vernetzen.“

„Schön, dass durch die kleineren Gruppen ein intensiverer Austausch möglich ist.“

„Der Austausch zu einem fachlichen Thema steht dort im Vordergrund. Das macht es sehr wertvoll.“

### Europa im geopolitischen Umbruch

In ihrer Keynote „Deutschland on Reset? Wohin geht unsere Reise im globalen Wettbewerb?“ gab **Cathryn Clüver Ashbrook**, Senior Advisor der Bertelsmann Stiftung, einen pointierten Überblick über die geopolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen für Deutschland und Europa. Im Zentrum stand die Frage, wie Europa wirtschaftlich und sicherheitspolitisch eigenständiger werden kann – insbesondere mit



Cathryn Clüver Ashbrook

Blick auf die Trump-Präsidentschaft, die die transatlantischen Beziehungen grundlegend verändere. **Sie plädierte dafür, dass Deutschlands Führungsanspruch neu gedacht werden müsse – strategisch, resilient und wertebasiert, auch als Antwort auf wachsenden Populismus und Polarisierung.** ▽

### Feedback zur Veranstaltung von den Teilnehmerinnen:

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

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

„Top Atmosphäre, tolle Netzwerkmöglichkeit, informativ und kurzweilig.“

# New Work nützt allen – aber in ganz unterschiedlicher Weise



Foto: Philipp/Adobe Stock

Welches Fazit zieht der AGV nach den Corona-Jahren und angesichts des steigenden Fachkräftemangels beim Thema New Work? Wer profitiert von Homeoffice & Co.? Gibt es auch Rückschritte oder gar Kritik an der Entwicklung? *AssCompact* hat zu diesen Fragen AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch interviewt. *vis a vis* zitiert in Auszügen:

**Frau Kirsch, beginnen wir mal ganz vorn: Was ist eigentlich unter dem Begriff „New Work“ speziell auf die Versicherungswelt bezogen zu verstehen?**

„New Work“ steht für einen tiefgreifenden Wandel in der Arbeitskultur, der von partnerschaftlichem Miteinander und Augenhöhe geprägt ist. Arbeitgeber sind heute viel

offener, auf individuelle Lebensbedürfnisse ihrer Mitarbeitenden einzugehen. Ein zentrales Element ist die Flexibilisierung der Arbeitsorte. Home-Office ist längst zur Regel geworden: **Beschäftigte in unserer Branche arbeiten im Durchschnitt zwei bis drei Tage pro Woche mobil, in der IT sind sogar oft bis zu fünf Tage möglich.** Die hybride Zusammenarbeit von Teams gehört mittlerweile zum Standard.

## FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

Viele Versicherungsunternehmen bieten inzwischen sechsmonatige Sabbaticals an, und bei fast 60 Prozent der Unternehmen ist Mobilarbeit im Ausland möglich.

Ein wichtiger Aspekt von New Work ist die wertschätzende Führung. In vielen Versicherungsunternehmen ist das Du untereinander inzwischen gelebte Praxis und Ausdruck einer modernen Führungskultur.



**Was würden Sie sagen: Wem nützt New Work ganz besonders? Ermöglicht New Work mehr gesellschaftlichen Gruppen die Teilhabe an der Arbeitswelt?**

New Work nützt allen – aber in ganz unterschiedlicher Weise. Ganz besonders profitieren Menschen in der sogenannten „Rushhour des Lebens“ – also in Phasen, in denen Beruf, Kindererziehung oder auch die Pflege von Angehörigen unter einen Hut gebracht werden müssen. Das betrifft häufig Frauen, die in vielen Haushalten nach wie vor den Großteil der familiären Verantwortung tragen. **Für sie ist Flexibilität kein „Nice-to-have“, sondern eine Voraussetzung, um überhaupt „vollzeitnah“ arbeiten zu können. Flexible Arbeitszeitkorridore und der Wegfall von Pendelzeiten ermöglichen es auch Männern, Kinderbetreuung und Haushalt partnerschaftlich besser mitzutragen.**

Zugleich sehen wir, dass ältere Beschäftigte von den neuen Möglichkeiten profitieren – etwa wenn sie nach Renteneintritt weiterarbeiten möchten, aber in geringerem Umfang. Auch für die Generation Z hat New Work klare Vorteile – allerdings mit anderen Schwerpunkten. **Während Flexibilität grundsätzlich begrüßt wird, erleben wir bei vielen Jüngeren ein starkes Bedürfnis nach sozialem Austausch und echten Erlebnissen im Büro. Teamtage oder informelle Office-Events werden von ihnen besonders geschätzt.** Das zeigt: New Work ist kein One-size-fits-all-Konzept, sondern muss verschiedene Bedürfnisse vereinen.

Natürlich ist New Work auch ein strategischer Hebel für Arbeitgeber. Im Wettbewerb um Talente ermöglicht es, den Radius bei der Personalsuche zu erweitern – weil etwa Pendelzeiten keine Rolle mehr spielen oder Teilzeitkräfte durch flexible Modelle ihre Stunden leicht aufstocken können.

**Funktioniert New Work generell für alle Mitarbeitenden im Unternehmen? Und wie können Arbeitgeber unterschiedlichen Beschäftigtengruppen passgenaue Angebote machen?**

New Work lässt sich in der Versicherungswirtschaft fast flächendeckend erfolgreich umsetzen. Nur wenige Bereiche stellen dabei eine Herausforderung dar – etwa Tätigkeiten, die physische Präsenz und feste Servicezeiten erfordern, etwa Empfang oder Kantine. **In vielen Unternehmen wird**

intensiv darüber diskutiert, welche Home-Office-Quote die richtige ist. Dabei gilt: Es gibt nicht die „EINE“ Zahl, die für alle passt. Unternehmen, die auf hohe Flexibilität setzen, überlassen die Entscheidung häufig den Führungskräften und Teams, die gemeinsam eine passende Regelung finden.

**New Work birgt jedoch auch das Risiko der „Vereinsamung“, insbesondere wenn Mitarbeitende weit überwiegend im Home-Office arbeiten und generell zurückgezogen leben.**

Eine Studie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zeigt, dass die Hälfte der Befragten im Home-Office den fehlenden sozialen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen als belastend empfindet. Um das zu vermeiden, ergreifen Unternehmen mit weitreichenden Home-Office-Quoten gezielt Maßnahmen wie regelmäßige Jours-fixes vor Ort, virtuelle Kaffeepausen oder gemeinsame Präsenz-Fortbildungen, um den sozialen Austausch zu fördern und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.

**In welchen Bereichen ist New Work denn besonders herausfordernd? Wo stößt das Konzept an Grenzen – gerade in der Versicherungsbranche?**

Studien, unter anderem von MIT und Microsoft, zeigen, wie wichtig der informelle Austausch im Büro für die Verbreitung von Informationen und den sozialen Zusammenhalt ist – besonders mit loseren Kontakten, also Menschen außerhalb des direkten Kernteams. **In der Praxis erleben wir, dass dieser Austausch in virtuellen Teams oft leidet: 24 Prozent der Beschäftigten bewerten ihn nach unserer AGV-Beschäftigtenbefragung als annehmbar oder schlecht, während es bei Teams, die überwiegend im Büro arbeiten, nur 13 Prozent sind.** Auch was kreative und innovative Arbeitsprozesse betrifft, wird die Zusammenarbeit im hybriden Setting generell kritischer gesehen. Gute Ideen entstehen oft durch gemeinsames Brainstorming face to face – das können virtuelle Formate nicht ersetzen.

Ein weiterer Punkt ist das Erleben von Unternehmenskultur. Kultur entsteht nicht im Home-Office – sie wird im gemeinsamen Miteinander erlebt. Hier besteht noch Luft nach oben: **27 Prozent der Beschäftigten aus unserer Befragung bewerten das Erleben der Kultur als annehmbar oder schlecht.** Gefragt sind hybride Strukturen mit „Präsenzerlebnis“ und Führungskräfte, denen es gelingt, Flexibilität, Kollaboration, Bindung an das Unternehmen und Leistungoutput in Einklang zu bringen. ▽



Betina Kirsch, AGV-Geschäftsführerin

# Smartes Konfliktmanagement



Julia Blank, Nadine Greck und Betina Kirsch

INSURWOMEN@NETWORKS – Join in & share, das digitale Karrierenetzwerk der Versicherungswirtschaft steht für den gemeinsamen Austausch von engagierten Frauen zu Leadership-Themen, die persönlichen Mehrwert schaffen und einen AHA-Effekt hinterlassen. Das Netzwerk wurde von AGV-Geschäftsführerin Betina Kirsch und Julia Blank, Volkswirtin beim AGV, 2022 ins Leben gerufen.

**„Heiße Debatten und kalte Konflikte: Smarte Taktiken für den souveränen Umgang mit Business-Konflikten“** – darum ging es beim jüngsten Treffen der INSURWOMEN-Community. Konflikte sind menschlich, und wer beruflich vorankommen will, braucht smarte Strategien.

Besonders belastend empfinden viele Teilnehmerinnen unterschwellige



Spannungen – also kalte Konflikte, bei denen es keine offenen Aussprachen gibt. Typische Anzeichen dafür sind: Schweigen, Sticheleien, sich aus dem Weg gehen.

Zur Frage, wie wir einen guten Umgang mit Konflikten finden, hat Nadine Greck, Mediatorin, Coach und Trainerin, wertvolle Impulse in einer interaktiven Session gegeben.

## Den eigenen Konflikttyp erkennen

Die Frage „Was hat das mit mir zu tun?“ hilft, den Kern eines Konfliktes

zu erkennen. Dafür ist es entscheidend zu wissen, welcher Konflikttyp man selbst ist. Will ich gewinnen, bin ich kooperativ oder vermeide ich Konflikte? Ein Selbsttest ist hier möglich:



## Konflikte klar einordnen

Wie spreche ich die angespannte Situation an? Es gibt vier Konfliktfelder, in denen Spannungen auftreten können:

Mit einer klaren Einordnung des Konflikts fällt es leichter, die richtige Lösungsquelle zu identifizieren (angefan-

## Spannungen besprechbar machen

**Schritte:**

- den Konflikt einordnen
- Ansprechen
- Wenn ich in einem Feld etwas bewirken kann, kann das auch auf die anderen Felder einwirken.

Variante dieses Tools: in Teams als „Temperaturfühler“ verwenden: In welchen Bereichen werden Spannungen wahrgenommen?

**1. Spannung/  
Konflikt mit  
sich selbst**

**2. Zwischen-  
menschlich**

**3. Mit der  
Rolle/  
Funktion**

**4. Mit der  
Organisation/  
Prozesse/  
Regeln**

**Mögliche Maßnahmen/  
Quadrant:**

- Coaching, Gespräch mit FK, Mentor:in, Freund:in
- Mediation, Gespräch mit HR, BR, FKS
- Gespräch mit geeignetem AP, Teamentwicklung
- Gespräch mit geeignetem AP, Reorganisation, Prozessoptimierung, Teamentwicklung

→Bewegung in einem Quadranten hat Auswirkung auf die anderen.



Foto: Tenserspark/Adobe Stock

gen vom offenen Gespräch, Reorganisationsmaßnahmen oder Coachings bzw. Mediationen). Bewegt sich in einem Quadranten etwas, hat das Auswirkungen auf die anderen. Dieses Tool kann auch als „Temperaturfühler“ im Team verwendet werden, in dem die Teammitglieder markieren, in welchem Feld sie Spannungen wahrnehmen.

Wie spreche ich Spannungen mit Fingerspitzengefühl an, ohne zu verletzen? Greck empfahl die „WWW-Regel“:

- **Wahrnehmung:** Was beobachte ich konkret?

- **Wirkung:** Was macht das mit mir?
- **Wunsch:** Was wünsche ich mir für die Zukunft?

Beispiel: „Ich habe die Wahrnehmung, dass du oft zu spät zu Meetings kommst. Das wirkt auf mich, als sei es nicht wichtig genug. Ich wünsche mir, dass du in Zukunft pünktlich bist.“

Kritische Gespräche profitieren von klarer Struktur: Wer die Themen mit den Gesprächspartnern vorab definiert und ihre Reihenfolge festlegt, schafft einen Rahmen, der Orientierung gibt und deeskalierend wirkt.

Bewusst zu schweigen, kann sinnvoll sein – etwa wenn es darum geht, emotional aufgeladene Situationen erst einmal zu entschleunigen. Wird jedoch dauerhaft vermieden, Konflikte anzusprechen, steigt die Gefahr der Eskalation.

*Engagierte Frauen, die interessiert sind, an den INSURWOMEN-Events teilzunehmen, können sich gerne per Mail melden (veranstaltung@agv-vers.de). ▽*

## Tipps der Teilnehmerinnen:

### Was bringt Dich selbst in Konfliktsituationen weiter?

Sich in den anderen hineinversetzen

Sachlichkeit und Ehrlichkeit

Atmen

Fallberatung

Eine Nacht darüber schlafen

Akzeptanz

Zuhören

Ruhe bewahren

Ursachen verstehen

Raum zwischen Reiz und Reaktion

Perspektivwechsel

Welche Bedürfnisse hat mein Gegenüber?

Zusammenarbeit, Zusammenarbeit, Zusammenarbeit als Mantra

Distanz von Emotionen →  
Achtsamkeit, Atmung, Bewegung

Fragen, Fragen, Fragen um den anderen zu verstehen

Empathie üben

Kurz aus sich raus und das ICH zurückstellen

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

Was ist das Ziel?  
Um was geht es eigentlich?

Alle Argumente reflektieren

Nicht immer direkt reagieren, erstmal durchatmen und darüber nachdenken

Aufschreiben

Stoppen, neue Idee neu diskutieren

Abstand nehmen und später nochmal aufgreifen

Selbstreflexion

Wahrnehmen – erkennen – akzeptieren

Haltung: neugierig sein!  
Es geht nicht um mich, sondern um den Anderen

Immer wieder aufeinander zugehen

## MODERNE ARCHITEKTUR FÜR VERSICHERUNGSANGESTELLTE



©HOCHTIEF/Schroll

## Continentale bezieht neue Heimat

Dreieinhalb Jahre nach Baubeginn hat der Continente Versicherungsverbund zu Jahresbeginn seine neue Direktion in Dortmund bezogen. **Rund 2000 Mitarbeitende arbeiten seit Anfang Februar 2025 im modernen Continente Campus, der ihnen mit 30 000 Quadratmetern ausreichend Fläche bereitstellt.** Herzstück des Neubaus ist der zentrale Boulevard, der die drei Gebäude verbindet und in einen kommunikativen Treffpunkt verwandelt.



**Die Continente**  
**arbeiten seit Anfang Februar 2025 im modernen Continente Campus, der ihnen mit**

Bislang waren die Dortmunder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf insgesamt vier Standorte im Stadtgebiet verteilt. An der neuen Adresse, der Continente-Allee 1, sind nun alle an einem Ort zusammen. **„Wir sehen den Campus als unsere gemeinsame Heimat. Er ist ein Ort der Zusammenarbeit, der sowohl Raum für Kommunikation als auch Rückzugsmöglichkeiten bietet“, betont Gerhard Schmitz, Vorstandsvorsitzender im Continente Versicherungsverbund.**

Dafür bieten die hellen Büroflächen flexible Zonen für konzentriertes Arbeiten,

kreative Workshops und Teammeetings. Annehmlichkeiten wie ein Eltern-Kind-Büro, ausschließlich höhenverstellbare Schreibtische, eine Bibliothek, Kicker-Tische, Tischtennisplatten und Lounges runden das Angebot ab. Ein Bistro sowie ein Betriebsrestaurant sorgen



für die Verpflegung der Mitarbeitenden. Für Radfahrer gibt es 200 Stellplätze sowie Umkleiden und Duschen. Autofahrern steht ein Parkhaus mit 1250 Plätzen und 160 Ladestationen für Elektroautos zur Verfügung.

### Nachhaltigkeit großgeschrieben

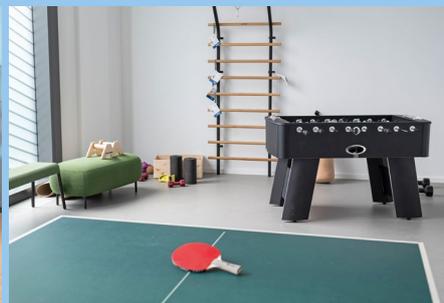
Neben Elektromobilität legte der Verbund bei seinem Neubau auf weitere ökologische Aspekte besonderen Wert.

Die verwendeten Materialien sind schadstoffarm und wiederverwertbar – dokumentiert in einem eigenen Materialpass. Eine Geothermie-Anlage und Photovoltaikanlagen sorgen für effiziente Energieversorgung, begrünte Dächer tragen zur Klimafreundlichkeit bei. „Mit diesen



Maßnahmen streben wir die Gold-Zertifizierung durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen an“, so Schmitz.

Wie gelungen der Campus ist, davon konnten sich bei einem großen Familientag auch die Angehörigen der Continente-Mitarbeiter überzeugen: 3 500 Gäste feierten Anfang April gemeinsam die neue Heimat des Continente Versicherungsverbundes an der B1. ▽



Fotos: Continente Versicherungsverbund

# Versicherungsangestellte wissen die Vorzüge ihres Arbeitgebers zu schätzen

Die Versicherer als Arbeitgeber sind attraktiv – und das nicht nur auf dem Papier. Die jährlich durchgeführte AGV-Beschäftigtenbefragung zeigt, wie gut es sich für unsere Mitarbeitenden anfühlt, in unserer Branche zu arbeiten:

- 90 Prozent der Mitarbeitenden sind mit ihrem derzeitigen Arbeitsverhältnis zufrieden, mehr als die Hälfte sogar äußerst oder sehr zufrieden.
- 70 Prozent würden sich wieder bei ihrem Arbeitgeber bewerben.
- 65 Prozent würden ihren Arbeitgeber an Freunde oder Bekannte weiterempfehlen.

## Was macht die Versicherer als Arbeitgeber so attraktiv?

- **Sicherheit in unsicheren Zeiten:** Angesichts multipler Krisen hat die Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte große Bedeutung – und genau hier punktet die Branche. 89 Prozent der Versicherungsangestellten beurteilen die langfristige Sicherheit ihres Arbeitsplatzes positiv.
- **Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten:** 63 Prozent der Mitarbeitenden bewerten diese positiv.
- **Wertschätzung & Führungskultur:** Versicherungsangestellte erleben echte Wertschätzung im Job. Acht von zehn Mitarbeitenden haben ein vertrauensvolles Verhältnis zu ihrer direkten Führungskraft und erfahren Anerkennung für ihre Arbeit.
- **Sinnstiftende Arbeit:** Gemeinsam schaffen wir Sicherheit und schützen Existenzen.

Das Gesamtpaket für die Beschäftigten ist in unserer Branche ausgesprochen gut. Das spiegelt sich auch im

Kununu-Branchenranking 2024: Die Versicherungswirtschaft liegt auf Platz 4 – nur Beratung, Steuerberatung und IT liegen einen Hauch weiter vorne. Bewertet wurden Unternehmenskultur, Vielfalt, Arbeitsumgebung sowie Karriere und Gehalt.

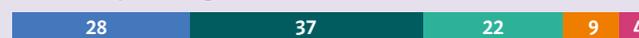
Eines ist klar: Die Versicherer setzen sich weiterhin mit Leidenschaft dafür ein, erstklassige, attraktive Arbeitgeber zu sein. ▽

## Arbeitgeber-Attraktivität 2025

### Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis



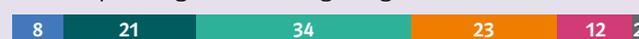
### Weiterempfehlung an Freunde / Bekannte



### Wiederbewerbung beim Arbeitgeber



### Karriereplanung und Aufstiegsmöglichkeiten



### Langfristige Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2025 für die Versicherungswirtschaft, Kantar im Auftrag des AGV, in Prozent



AGV – KURZ NACHGEFRAGT

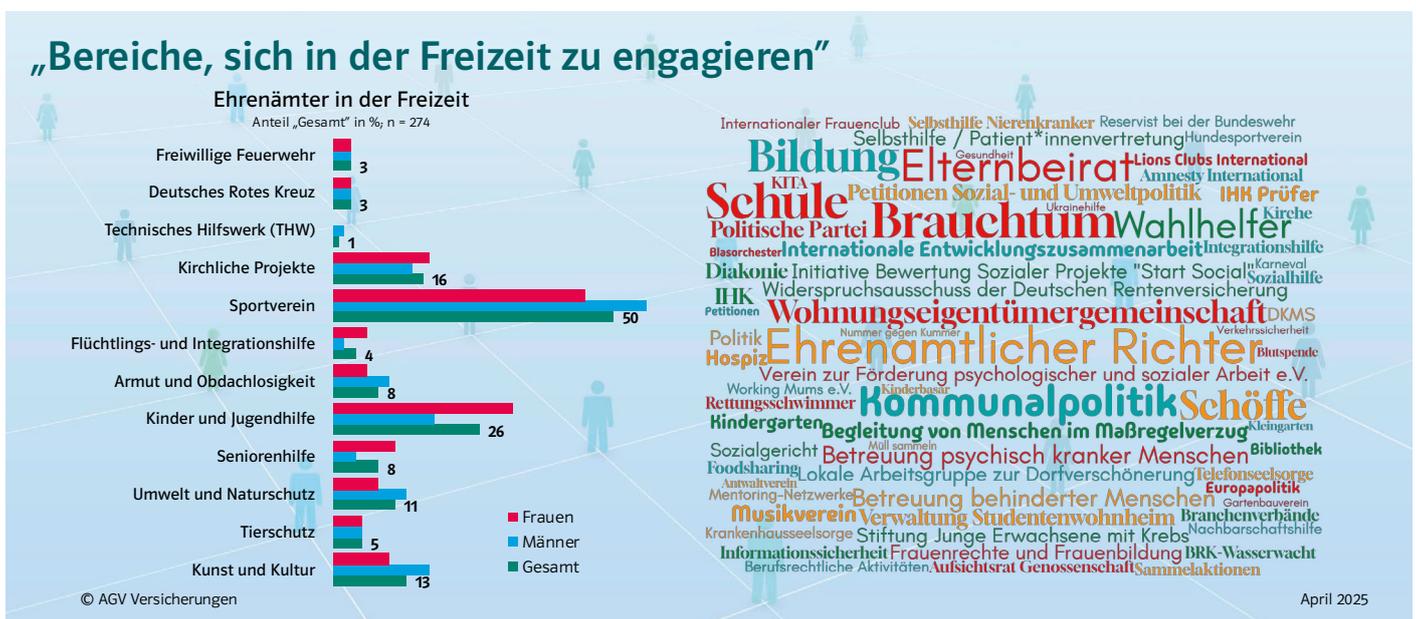
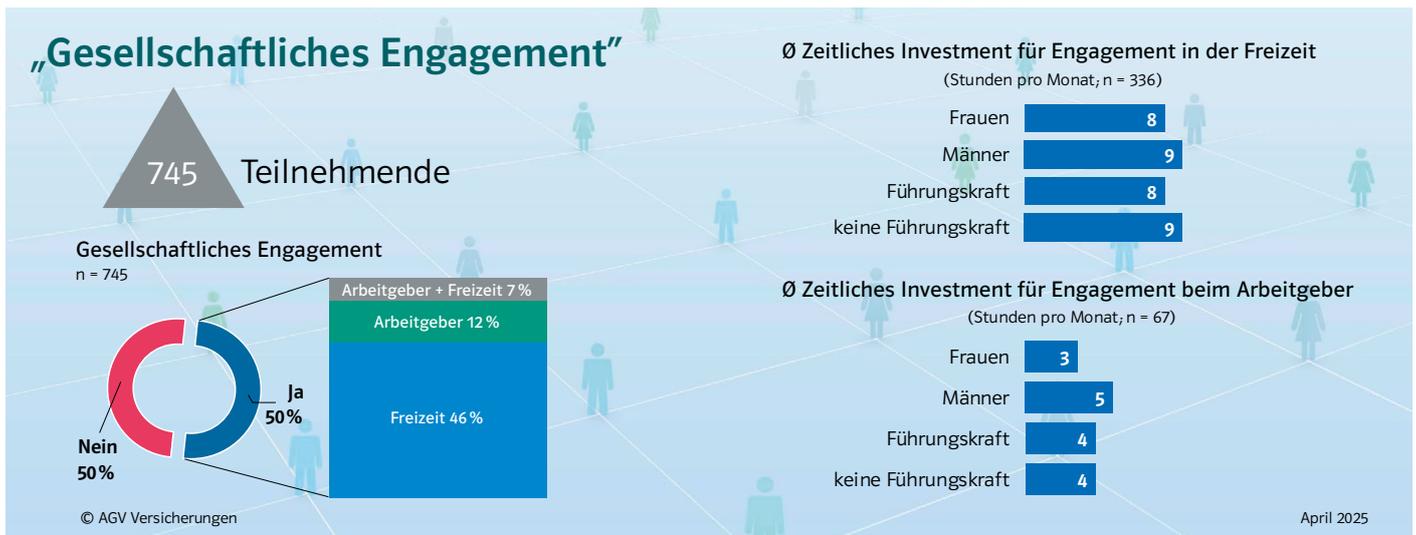
# Vielfältiges gesellschaftliches Engagement der Versicherungsangestellten

Die Umfrage „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ liefert regelmäßig ein Stimmungsbild der Versicherungsangestellten zu aktuellen Personalthemen. Ziel der Kurzerhebung ist es, die persönliche Perspektive der Beschäftigten zu arbeitgeberrelevanten Themen einzuholen. Im Fokus steht der Perspektivwechsel: Befragt werden nicht die Mitgliedsunternehmen des AGV, sondern seine „Kunden“, vom Personalleiter und -referenten bis zum Recruiter, vom Controller bis zum Sachbearbeiter. Die Teilnahme an der Erhebung mit zwei bis drei Fragen erfordert weniger als eine Minute Zeit.

In Vereinen, auf dem Fußballplatz, im Naturschutz oder in der Jugendhilfe: Viele Versicherungsangestellte übernehmen Verantwortung in unserer Gesellschaft. Das zeigt die aktuelle Erhebungswelle „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“. Auch

dieses Mal war die Beteiligung erfreulich hoch – es gingen 745 Rückmeldungen ein. Die Ergebnisse: Die Hälfte der Befragten engagiert sich ehrenamtlich, und zwar mehrheitlich in ihrer Freizeit in sozialen, sportlichen oder kulturellen Projekten. 19 Prozent der Engagierten sind über Projekte ihrer Arbeitgeber aktiv. Versicherungsunternehmen fördern vor allem soziale Initiativen, aber auch Projekte in den Bereichen Umwelt und Diversity. Hauptgründe für die Nicht-Ausübung eines Ehrenamtes sind vor allem fehlende zeitliche Ressourcen oder das Fehlen eines passenden Projektes.

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. ▽

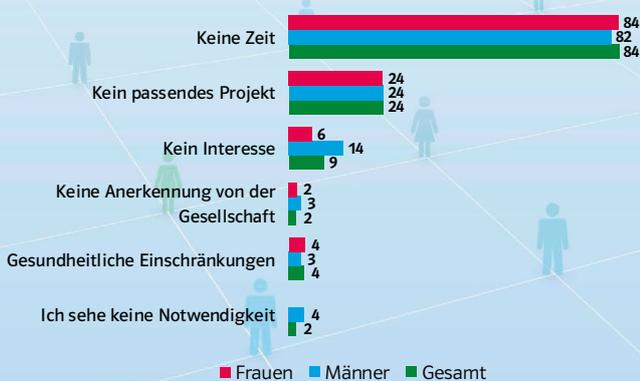


## AGV – KURZ NACHGEFRAGT

## „Was spricht dagegen?“

## Gründe gegen ein Ehrenamt

Anteil in %, n = 352, Anteil Frauen: 63 %



© AGV Versicherungen

April 2025

- 👤 Job und Kinder fordern mich aktuell komplett. Für ein Ehrenamt bleibt keine Zeit.
- 👤 Ich kümmere mich intensiv um meinen pflegebedürftigen Vater. Das ist momentan mein Beitrag.
- 📅 Ehrenamtliche Termine ließen sich bisher nicht mit meinem Beruf vereinbaren.
- 💬 Ich habe schon öfter darüber nachgedacht, aber es ist irgendwie immer aufgeschoben worden.
- 🔄 Ich war früher über viele Jahre engagiert. Jetzt ist eine Pause dran.
- 📄 Nach dem Umzug in die Großstadt ist es schwer, irgendwo reinzufinden.
- 👤 Ich würde gern wieder etwas tun, sobald mein Alltag es zulässt. Die Motivation ist da.
- 🔍 Mir fehlen konkrete Informationen zu Ehrenamtsmöglichkeiten in meiner Nähe.

## SZ-FACHKONFERENZ „KI UND DATA ANALYTICS“

## KI ist kein Jobkiller

Auf der diesjährigen SZ-Fachkonferenz „KI und Data Analytics“ am 2./3. Juni in München diskutierten Entscheider aus der Versicherungswirtschaft über die Herausforderungen und Potenziale des technologischen Wandels durch KI auf die Branche.

Für den AGV sprach Benjamin Heider über den Einfluss von KI auf die Arbeitswelt. Er stellte den Stand von Digitalisierung und Nutzung von KI in der Branche anhand von aktuellen Zahlen und Unternehmensbeispielen vor und zeigte auf, dass **bisher keine Arbeitsplatzverluste** zu verzeichnen seien. Die aufsehenerregende Prognose von McKinsey aus dem Jahr 2016, wonach innerhalb der nächsten zehn Jahre jeder vierte Versicherungsjob wegfallen und **sogar jeder zweite in der „Verwaltung“ ersetzt oder zusammengelegt werde**, habe sich als falsch erwiesen. AGV-Hauptgeschäftsführer Michael Niebler habe damals sofort widersprochen und betont, dass es allenfalls zu einem moderaten Personalabbau von 1 bis 1,5 Prozent kommen werde. Diese Einschätzung habe sich bis heute bewahrt. **Tatsächlich sei die Beschäftigtenzahl in der Versicherungswirtschaft in den letzten zehn Jahren sogar leicht gestiegen**. Es sind einfache, wiederkeh-

rende Tätigkeiten, die durch Automatisierung, Digitalisierung und zunehmend auch KI ersetzt würden, während gleichzeitig der Bedarf an höher qualifizierten Tätigkeiten wachse. Der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker sei seit 2016 von 20 auf 23 Prozent gestiegen, der Anteil von Mathematikerinnen und Mathematikern auf 30 Prozent und bei Informatikerinnen und Informatikern sogar auf 60 Prozent. Gleichzeitig erwarte der AGV, dass **in den kommenden zehn Jahren rund 30 Prozent der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden**.

In der anschließenden Podiumsdiskussion diskutierten Benjamin Heider,

Harald Haller (ACCSO) und Zouhair Haddou-Temsamani (ARAG) über die Rolle von KI unter der Leitfrage „KI – Effizienztreiber oder Disruptor“. Dabei wurde deutlich, dass **der gezielte Einsatz von KI die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit erhöht**. Gleichzeitig geht es nicht nur um Effizienzgewinne, sondern auch darum, berechtigte Sorgen ernst zu nehmen. Das Podium war sich einig, dass die Branche beim Einsatz von KI trotz regulatorischer und datenschutzrechtlicher Hürden schon weit gekommen ist und KI mehr Chancen als Risiko bietet. ▽



Benjamin Heider (AGV) und Herbert Fromme (SZ)

## AGV-REGIONALAUSCHÜSSE

# Fusion der Regionalausschüsse Süd und Süd-West

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.

Erstmals haben nun zwei ARA beschlossen zu fusionieren: die anwesenden Mitglieder des ARA Süd und Süd-West



Jens Müller

haben am 22. Januar 2025 in Karlsruhe einstimmig die Zusammenlegung zum neuen ARA Süd-West beschlossen. Ebenfalls einstimmig wurde **Jens Müller**,

Personalleiter der Stuttgarter, bislang bereits Vorsitzender des ARA Süd, zum neuen Vorsitzenden gewählt. Der vor-malige Vorsitzende des „alten“ ARA Süd-West, **Jürgen Schmitz**,



Jürgen Schmitz

hat sich aufgrund seiner Berufung in den Vorstand seines Unternehmens aus dem Personalleiterkreis zurückgezogen.

*Ein herzlicher Dank gilt Jürgen Schmitz für seine engagierte und hervorragende Arbeit als Vorsitzender. Jens Müller wünschen wir eine glückliche Hand als Vorsitzender des „neuen“ ARA Süd-West. ▽*

## GEDACHT ... GESAGT ...



HR-Billboard. Gesehen in USA. Netzfund.

## 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:** 20. Juni 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

visavis erscheint alle zwei Monate als Printprodukt.

Auf Wunsch (visavis@agv-vers.de) übermitteln wir Ihnen visavis 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 visavis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Der Druck dieser Broschüre erfolgte mit finanziellem Klimabeitrag.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des Herausgebers.

