



AGV UNTERWEGS

**Staffelübergabe von Julia Merkel
an Volker Buchem**

3

75-JAHR-FEIER DES AGV

Lob von allen Seiten

4

TARIFABSCHLUSS INNENDIENST 2025/2026/2027

**Tarifvertrag mit sozialer
Komponente und Gehaltssprung
für Auszubildende schafft
Planungssicherheit bis Mai 2027**

13

In welcher Konstellation besteht der Mut zu einer echten Reform der Rentenversicherung?



Über diese Frage habe ich intensiv nachgedacht. Die Antwort ist meines Erachtens komplex – und unbefriedigend.

Ein Blick zurück in die bundesdeutsche Geschichte

1966 kam die SPD im Nachkriegsdeutschland erstmals an die Regierung, damals wie heute als Juniorpartnerin der Union. Seitdem stellte sie immer, wenn sie die Bundesregierung führte oder an ihr beteiligt war, den/die Bundesminister(in) für Arbeit und Soziales, mit Ausnahme lediglich der Jahre 1966 bis 1969 und 2009 bis 2013.

Wenn ein(e) von der SPD gestellte(r) Bundesarbeitsminister(in) in einer Zeit regiert, in der die SPD in Wahlen und Umfragen „stark“ ist, führt er/sie das auf die „fürsorgende“ Sozialpolitik zurück.

Wenn eine(r) von der SPD gestellte(r) Bundesarbeitsminister(in) in einer Zeit regiert, in der die SPD in Wahlen und Umfragen „schwach“ ist, wird er/sie alles tun, um keine „sozialen Errungenschaften“ zu schleifen.

Vier Kriterien – keines erfüllt

Wann besteht dann ein Zeitfenster für Reformen, insbesondere für eine Reform der Rentenversicherung, des ersten Zweigs der Sozialversicherung? Nach meiner Meinung nur dann, wenn erstens das Ministerium von einem Unionspolitiker geführt wird, zweitens er/sie über hohes Ansehen im Kanzleramt verfügt und reformfreudig ist, drittens die Wirtschaft brummt und viertens die SPD in den Umfragen „gut dasteht“.

Keines dieser vier Kriterien ist derzeit erfüllt: Bärbel Bas ist zwar sicher eine Ministerin mit Format, in ihrer Partei sehr geschätzt, aber die SPD ist verunsichert (siehe Wahlergebnis von Lars Klingbeil beim letzten Parteitag) und rangiert nur bei 13 Prozent. Da erwarte ich keinen Reformeifer! Ihr Vorschlag, künftig Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen, kann letztlich gar nicht umgesetzt werden, löst das strukturelle Problem der steigenden Ausgaben nicht und ist überdies insoweit sogar kontraproduktiv, weil die Altersstruktur der Beamten für die Rentenversicherung ungünstiger als die Altersstruktur der Arbeitnehmer ist.



Bärbel Bas

Statt einer das System entlastenden Reform weitere Belastungen

Nicht nur, dass Reformen nicht in Sicht sind, das Rentenversicherungssystem wurde jetzt (Kabinettsentscheidung

vom 6. August) durch die Verlängerung der Haltelinie für das Rentenniveau bei 48 Prozent des Durchschnittseinkommens bis 2031 (galt bislang nur bis Ende 2025) nochmals erheblich zusätzlich belastet – mit 4,1 Milliarden Euro in 2029, 9,4 Milliarden Euro in 2030 und 11,2 Milliarden Euro in 2031. Das Bundesarbeitsministerium selbst spricht in seinem Gesetzentwurf von insgesamt gut 200 Milliarden Mehrausgaben bis zum Jahr 2040!

Einhelliger Widerspruch der Ökonomen

Diese Entscheidung der Bundesregierung stößt auf die nahezu einhellige Ablehnung der deutschen Wirtschaftswissenschaftler, bis hin zur Vorsitzenden des Sachverständigenrates, Monika Schnitzer („nach hinten gewandt“, „wird die absehbaren Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Rente weiter verschärfen“, „besitzt gesellschaftliche Sprengkraft“).



Monika Schnitzer

Der präziseste Alternativvorschlag kommt vom Wirtschaftsweisen Martin Werding: Bis 2031 steigt die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (aktuell liegt sie bei 66 Jahren und 2 Monaten). Danach soll die Regelaltersgrenze, so Werding, alle zehn Jahre um sechs Monate steigen. Ab 2050 gebe es dann die Rente mit 68, ab 2070 die Rente mit 69.



Martin Werding

Ins gleiche Horn bläst Bundeswirtschaftsministerin Katharina Reiche (CDU). Uner-schrocken, nachdrücklich, entgegen dem aktuellen Koalitionsvertrag („statt einer weiteren Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wollen wir ...“) trommelt sie in fast jeder Rede für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit.



Katharina Reiche

Ein Franz Müntefering ist heute leider nicht in Sicht. Ohne ihn hätte es die Rente mit 67 wahrscheinlich nie gegeben. Ich setze auf Katharina Reiche und ihren klaren ordnungspolitischen Kurs. Und ich erhoffe mir einen zumindest kleinen „Aufstand“ der jungen Bundestagsabgeordneten von CDU und CSU, die jedenfalls das Problem voll erkannt haben. Johannes Winkel, Bundesvorsitzender der Jungen Union und CDU-MdB: „Es geht um die Frage, ob der jungen Generation in zehn Jahren zwischen Rentenzuschüssen und Zinslasten überhaupt noch Spielräume für eigene Investitionen zur Verfügung stehen.“

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

Staffelübergabe von Julia Merkel an Volker Buchem

Mehr als zehn Jahre war Julia Merkel Personalvorständin der R+V mit ihren fast 18 000 Beschäftigten – und die erste Frau im Holdingvorstand dieses Unternehmens, und dort auch drei Jahre die einzige. Sie ist kein „Eigengewächs“, sondern kam als Branchenfremde zur R+V, nach HR-Führungsfunktionen unter anderem bei OBI, Metro und Esprit.

Julia Merkel setzte viele neue Akzente: Verstärkung der Aus- und Weiterbildung mit Gründung der R+V Akademie, Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, nachhaltige Förderung von „Frauen in Führung“, „New Work“ nach Corona.

Zeitgleich mit ihrem „Einzug“ in den R+V-Holdingvorstand trat sie auch in den AGV-Vorstand ein.

Ihr Nachfolger seit 1. Juli in beiden Funktionen: Volker Buchem, seit 1988 in unterschiedlichen Positionen für die R+V tätig, zuletzt als Culture and Transformation Officer. Davor führte er unter anderem die Kunden- und Vertriebsdirektion West und war Geschäftsführer der R+V Service Center. ▽



Bei der Abschieds- und Staffelübergabefeier am 30. Juni, dem letzten Arbeitstag von Julia Merkel, in Wiesbaden: Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV), Julia Merkel, Volker Buchem und Sebastian Hopfner (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV)

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

In welcher Konstellation besteht der Mut zu einer echten Reform der Rentenversicherung? 2

AGV unterwegs 3

75-Jahr-Feier des AGV

Lob von allen Seiten 4

AGV-Gesundheitsforum

10 Jahre Impulse für gesunde Unternehmen 12

Tarifabschluss Innendienst 2025/2026/2027

Tarifvertrag mit sozialer Komponente und Gehaltssprung für Auszubildende schafft Planungssicherheit bis Mai 2027 13

AGV-Experten-Arbeitskreis

„Inklusion in der Versicherungswirtschaft“ Durchhaltevermögen zahlt sich aus 14

Triple A – AGV Arbeitsrecht aktuell

Corporate Influencer – zwischen Außenwahrnehmung und Arbeitsrecht 15

3 Fragen an ...

... Personalberater Axel Schwartz 16

Wussten Sie schon, dass ..? 17

AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

Verantwortung zeigen, Zusammenhalt stärken: Leadership im Kulturwandel 18

Aus der Welt der Statistik

KI in der Versicherungswirtschaft: Hype oder echte Zukunftstechnologie? 19

AGV Inside

Klaus-Peter Röhler und Markus Rieß erneut zu Vizepräsidenten der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft gewählt 20

Gedacht ... Gesagt 20

Ausgezeichnet 20

Impressum 20

Lob von allen Seiten

Am 5. Oktober 1950 wurde der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) als Zusammenschluss der Arbeitgebervereinigungen der westlichen Besatzungszonen gegründet. Grund für den Verband, sein 75-jähriges Jubiläum am Vorabend der diesjährigen Mitgliederversammlung mit einem festlichen Abendessen im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München zu feiern. Unter den 120 Gästen: die Personalvorstände der Branche, die Mitglieder des Präsidiums des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), Delegationen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und des Deutschen Bankangestellten Verbandes (DBV), Vertreter der mit dem AGV eng verbundenen Verbände. Deutlich: Die Sozialpartnerschaft in der deutschen Versicherungswirtschaft lebt! Und die Assekuranz ist eine gute, verlässliche Arbeitgeberin!



75-JAHR-FEIER DES AGV



Andreas Eurich
(Vorsitzender des AGV)

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



Alexander von Preen (Handelsverband Deutschland), Torsten Uhlig (SIGNAL IDUNA) und Ulrich Leitermann (SIGNAL IDUNA)

für die Branche vertretbar ist. Wir pflegen mit den Gewerkschaften einen intensiven Dialog, wir sind stolz auf eine von Vertrauen geprägte Tarifpartnerschaft, wir hören aber auch in die Belegschaften hinein, denn ein gutes Betriebsklima, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sind uns ein großes Anliegen.

Und unsere Tarifpolitik der letzten Jahre war auch volkswirtschaftlich erfolgreich. Fast alle Branchen haben nach Corona Personalanpassungen vornehmen müssen. Wir dagegen haben seit 2022 im Innendienst **11 000 Stellen netto zugebaut**. Dies dürfte ziemlich singulär in der deutschen Wirtschaft sein.“



Norbert Rollinger (Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft)

„Der AGV ist ein **Ort der Harmonie**. Ich sage das als Präsident eines Wirtschaftsverbandes durchaus mit einem Schuss Neid. Bei uns im GDV prallen gelegentlich auch geschäftliche Interessen aufeinander – das kann auch nicht anders sein. Aber hier, beim AGV, höre ich: Alle sind sich einig, die Aktiengesellschaften, die öffentlichen Versicherer und die Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die kleinen, mittleren und größeren Gesellschaften. Im AGV-Vorstand wird traditionell eigentlich immer Einstimmigkeit hergestellt. Das kann man nur schaffen, wenn man ständig miteinander im Gespräch ist.



Betina Kirsch (AGV), Helen Reck (HUK-COBURG) und Lena Lindemann (ERGO)



Mathias Kleuker (LVM) und Sarah Rössler (VHV)

75-JAHR-FEIER DES AGV

Die deutsche Versicherungswirtschaft legt Wert auf eine **vertrauensvolle Sozialpartnerschaft** und eine **hohe Tarifbindung**. Das hat auch etwas mit Image zu tun, und für dieses gute Image sorgt der AGV. Und in diesem Zusammenhang danke ich ausdrücklich den Gewerkschaften ver.di und DBV für ein jahrzehntelanges konstruktives Miteinander.“



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

„In der bundesdeutschen Tariflandschaft **ist der Flächentarifvertrag für die Versicherungsbranche beispielhaft** und übertrifft in seiner Bindungswirkung sogar den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen.

Uns verbindet als Gewerkschaft sicherlich mehr mit der Versicherungswirtschaft als mit vielen anderen Branchen.

Für Ihre Mitgliedsunternehmen wie für uns als Gewerkschaft ist **Solidarität der Kern unseres „Geschäftsmodells“**. Erst Versicherungen versetzen viele Millionen Menschen – gerade mit niedrigen oder mittleren Einkommen, Familien, Ältere, Menschen mit Beeinträchtigungen – in die Lage, sich gleichermaßen gegen die großen Lebensrisiken und gegen die vielen kleinen und mittleren Risiken des Alltags abzusichern und ermöglichen ihnen damit ein Leben ohne Angst vor dem finanziellen Ruin.



Tobias von Mäßenhausen (ROLAND) und Sirka Laudon (AXA)



Eberhard Sautter (HanseMerkur), Ulrich Knemeyer (VGH Versicherungen) und Alf N. Schlegel (Continentale)



Renate Wagner (Allianz) und Klaus-Peter Röhler (Allianz)

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



Mathias Kleuker (LVM), Ulrich Knemeyer (VGH Versicherungen) und Norbert Rollinger (GDV)

75-JAHR-FEIER DES AGV



Renate Wagner
(Mitglied des Vorstandes der Allianz SE)

„75 Jahre AGV: Das sind 75 Jahre voller starker Partnerschaften, 75 Jahre gemeinsame Verantwortung, und aus Sicht der Allianz: 75 Jahre in unserer 135-jährigen Unternehmensgeschichte Seite an Seite mit Ihnen.“

Der AGV entstand mit einem klaren Auftrag: die für alle Mitglieder wichtigen sozialrechtlichen Fragen einschließlich der beruflichen Aus- und Fortbildung zu behandeln. Die Allianz war Gründungsmitglied – aus Überzeugung. Denn: **Gute Arbeitsbedingungen entstehen nur gemeinsam – damals wie heute.**

Heute – 75 Jahre später – blicken wir zurück auf eine **Erfolgsgeschichte, die geprägt ist von gegenseitiger Verlässlichkeit, von Wandelbereitschaft und von Mut:** Von Papieranträgen zu digitalen Plattformen. Vom Produktfokus hin zu echter Kundenorientierung. Von starren Hierarchien am Arbeitsplatz zu

Zusammenarbeit auf Augenhöhe und partnerschaftlichem Miteinander.

Für uns als Branche ist entscheidend, ein **attraktiver Arbeitgeber** zu sein – und zu bleiben. Dafür schaffen wir im AGV seit 75 Jahren gemeinsam die Grundlagen: Schlanke, moderne Tarifverträge mit einer außergewöhnlich hohen Abdeckungsquote schaffen die Balance zwischen Stabilität und Flexibilität. Das beweist nicht zuletzt unser jüngster Tarifabschluss. **Flexible Arbeitsmodelle erlauben Leistung bei Selbstbestimmung** – von Errungenschaften wie der arbeitsfreie Samstag bis zur heutigen 38-Stunden Woche und neue mobile Arbeits-Modelle nach Covid.“



Jörg Asmussen (GDV) und Michael H. Heinz (BVK)



Jürgen A. Junker (Wüstenrot & Württembergische) und Ulrich Leitermann (SIGNAL IDUNA)



Die Delegation der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit Andreas Eurich (AGV, 5. v. li.) und Michael Niebler (AGV, rechts)

75-JAHR-FEIER DES AGV



Rainer Dulger (Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

„75 Jahre Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland – das ist mehr als ein Jubiläum. **Das ist ein starkes Bekenntnis für Stabilität. Für Sozialpartnerschaft und für Verantwortung.**

Die Versicherungsbranche ist eine der tragenden Säulen unserer Wirtschaft – und der AGV ist ihre starke Stimme in der Arbeitswelt.

Ich gratuliere Ihnen herzlich zu Ihrem Jubiläum – und ich danke Ihnen. **Für 75 Jahre Engagement, Verlässlichkeit und kluge Interessensvertretung.**

Der AGV zeigt seit 75 Jahren, wie verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft gelingt. Sie denken langfristig. Sie verhandeln klug. **Sie handeln mit Augenmaß für Unternehmen und Beschäftigte.**

Diese Haltung brauchen wir jetzt mehr denn je. Wir brauchen den Schulterschluss der Vernünftigen.

Wir brauchen die Stimme der Sozialen Marktwirtschaft – klar, konstruktiv und wahrnehmbar.“



Eberhard Sautter (Hanse Merkur) und Josef Beutelmann (BarmeriaGothaer)



Michael Niebler (AGV) und Markus Rieß (ERGO)

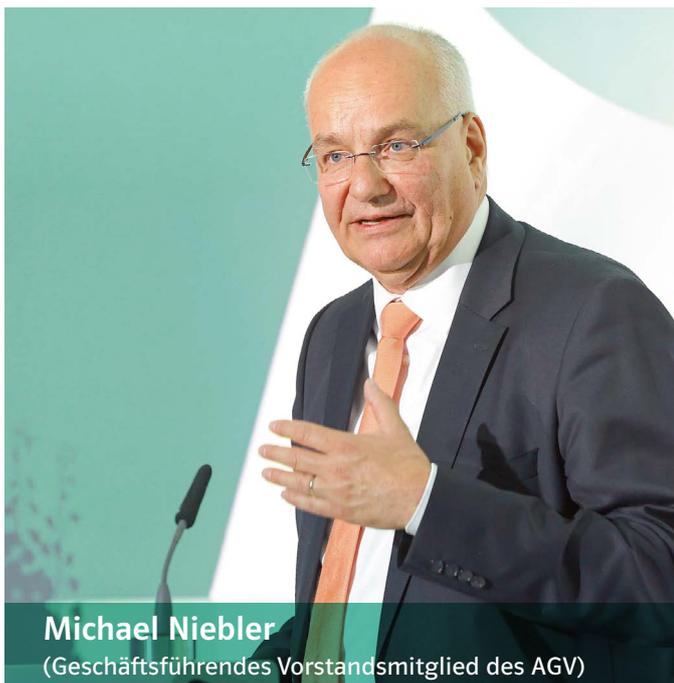


Gelebte Sozialpartnerschaft – Andreas Eurich (AGV) und Kerstin David (ver.di)



Andreas Eurich (AGV), Oliver Zander (Gesamtmittel), Eva-Miriam Böttcher (W&W), Norbert Rollinger (GDV), Michael Niebler (AGV)

75-JAHR-FEIER DES AGV



Michael Niebler
(Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV)

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

Man könnte einen Arbeitgeberverband als reines Zweckbündnis gestalten, das alle 24 Monate mit den Gewerkschaften verhandelt, und dazwischen: Still ruht der See.

Die Versicherer gehen seit 75 Jahren einen anderen Weg. In ihrem Arbeitgeberverband treffen sich regelmäßig alle, die mit HR zu tun haben, und stimmen sich ab: die Personalvorstände, die Personalleiter, die Personalreferenten, die Recruiter, die Inklusionsbeauftragten, die Betriebsärzte, die Manager des betrieblichen Gesundheitswesens, die Diversity-Beauftragten und und und. Nicht alle in Präsenz, immer öfter virtuell. Aber regelmäßig.

Auch die Gewerkschaften gehören zur großen Familie des AGV. **Denn am Lagerfeuer des AGV kommen all diejenigen zusammen, die sich um die 200 000 Beschäftigten unserer Branche kümmern.**

99 Prozent der im privaten Versicherungsgewerbe Beschäftigten arbeiten für Unternehmen, die bei uns engagiert sind. Zu allen Unternehmen pflegen wir persönlichen Kontakt. Wir verstehen uns zuvorderst als **Dienstleister** und unterstützen die Häuser in allen HR-Fragen, nicht nur in Rechtsfragen.“



Bertram Brossardt (vbw) und Christoph Schmitz-Dethlefsen (ver.di)



Christoph Schmitz-Dethlefsen (ver.di) und Angelika Niebler (WBU)



Arne Benzin (Generali), Andreas Michelbrink (ver.di) und Martina Grundler (ver.di)



75-JAHR-FEIER DES AGV



Michael Niebler (AGV), Andreas Eurich (AGV), Christoph Schmitz-Dethlefsen (ver.di), Thomas A. Lange (National-Bank), Carsten Rogge-Strang (AGV Banker)



Norbert Rollinger (GDV)



Wolfgang Breuer (Provinzial) und Thomas Brähm (Debeka)



Robert Heene (vormals VKB), Wolfgang Reichel (LV 1871) und Stefan Hanekopf (Concordia)



Torsten Uhlig (SIGNAL IDUNA), Michael H. Heinz (BVK) und Gerrit Böhm (VOLKSWOHL BUND)



Alexander von Preen (Handelsverband Deutschland) und Wolfram Hatz (vbw)



Bertram Brossardt (vbw), Wolfram Hatz (vbw) und Markus Rieß (ERGO)



Lena Lindemann (ERGO), Helen Reck (HUK-COBURG), Martina Grundler (ver.di) und Achim Kassow (Munich Re)



Prof. Frank Walthes (VKB), Katharina Höhn (BWW) und Kerstin David (ver.di)



75-JAHR-FEIER DES AGV



Videoclip

10 Jahre Impulse für gesunde Unternehmen

Das 10-jährige Jubiläum des AGV-Gesundheitsforums findet am 30. September bei der SIGNAL IDUNA Gruppe in Dortmund statt. Aus diesem besonderen Anlass lädt der AGV am Vorabend des Gesundheitsforums zu einer Führung im SIGNAL IDUNA PARK, Deutschlands größtem Fußballstadion, und einem anschließenden „Get Together“ im STROBELS am Stadion ein.

Seit einem Jahrzehnt bringt das AGV-Gesundheitsforum die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, BGM-Fachleute sowie Personalverantwortliche, die das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in ihren Unternehmen betreuen, zusammen. Ziel ist es, den fachlichen Austausch über aktuelle Themen und Herausforderungen im BGM zu fördern, voneinander zu lernen und Synergien zu schöpfen. Im Mittelpunkt stehen dabei der persönliche Austausch über Fachthemen und die Gelegenheit, neue Kontakte in der BGM-Community zu knüpfen.

Die Speaker 2025:



Philip Dewey



Denise Rosenthal

Vom Change zur Chance - Ein neuer Ansatz für mehr Gesundheit

Philip Dewey, Gesundheitsmanager, und **Denise Rosenthal**, Gesundheitsmanagerin, SIGNAL IDUNA



Jeanette Wilbrand

Resilienz - Eine Schlüsselkompetenz für den Wandel: Praxisnah und wirkungsvoll

Jeanette Wilbrand, Spezialistin Human Resources Personalinstrumente, NÜRNBERGER Versicherung



Anke Holste



Marcus Loebe-Keuter

Soziale Gesundheit - wie wichtig ist Empathie!

Anke Holste, Referentin Gesundheit und Soziales, und **Marcus Loebe-Keuter**, Spezialist Gesundheitsförderung, LVM Versicherungen



Julia Banzhaf-Strathmann

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

Julia Banzhaf-Strathmann, Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement, Allianz ONE - Business Solutions GmbH



Petra Rodenbücher

Sicher und gesund arbeiten im Klimawandel (KLUG e.V.)

Petra Rodenbücher, Leitung Health&Safety, AXA Konzern AG



Stephan Wegner

Mona Laqué

Prävention trifft Performance: MEDBODY Corporate für Führungskräfte

Stephan Wegner, Senior Spezialist Betriebliches Gesundheitsmanagement, DEVK Versicherungen, und **Mona Laqué**, Sportwissenschaftlerin und Gründerin von MEDBODY Corporate



Markus Bär

Sucht kann viele Gesichter und Ursachen haben

Markus Bär, Abteilungsleiter Personal, Debeka Versicherungsgruppe



Termin: 30. September, 10.00 Uhr bis 16.30 Uhr mit Jubiläumsfeier am Vorabend, 29. September, 18.00 Uhr.

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, melden Sie sich bitte unter www.agv-vers.de/Gesundheitsforum an.



Tarifvertrag mit sozialer Komponente und Gehaltssprung für Auszubildende schafft Planungssicherheit bis Mai 2027

Am 4. Juli konnten sich die Tarifvertragsparteien der deutschen Versicherungswirtschaft – der AGV, die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Deutsche Bankangestellten Verband (DBV) – in der **vierten Runde** auf einen Tarifabschluss für die rund **183 000 Innendienst-Angestellten (einschließlich der Auszubildenden)** der Branche mit folgenden Eckpunkten verständigen:

- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 26 Monate (vom 1. April 2025 bis 31. Mai 2027).
- Die Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) werden ab 1. August 2025 um **5,0 Prozent, mindestens um 200 Euro**, und ab 1. September 2026 um **3,3 Prozent** linear erhöht.
- Die Gehaltsgruppen A und B werden strukturell verändert und hierbei die Gehaltsgruppe A und die beiden ersten Berufsjahresstufen der Gehaltsgruppe B über die Regelung für die allgemeinen Gehaltsgruppen hinaus erhöht. Die Gehaltsgruppe B gliedert sich künftig nur noch in zwei Stufen, nämlich eine bis zum dritten Berufsjahr, die andere ab dem vierten Berufsjahr.
- Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um **150 Euro** ab 1. August 2025 und um **100 Euro** ab 1. September 2026.
- Verlängerung der **Altersteilzeitabkommen** für den Innendienst und für den organisierenden Werbeaufendienst – das heißt ohne Rechtsanspruch – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Verlängerung des sogenannten **tariflichen Arbeitszeitkorridors** zu unveränderten Bedingungen – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Verlängerung des **Tarifvertrages zur Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer bei Arbeitnehmerüberlassung** (TV AÜG extern) – um zwei Jahre bis 31. Dezember 2027.
- Erhöhung des tariflichen **Fahrtkostenzuschusses** gemäß Paragraph 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.

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

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

Im Jahre 2026 steigen die tariflichen Personalkosten um **4,02 Prozent** gegenüber dem Jahr 2025.

Die Vorbelastung für das Jahr 2027 beträgt **2,08 Prozent**. Wie sich diese Belastung erhöht, hängt von dem folgenden Tarifvertrag ab.

In diesen Zahlen sind die Personalzusatzkosten (zum Beispiel die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und die betrieblichen Sonderzahlungen) definitionsgemäß nicht enthalten, wohl aber die Auswirkungen der Mindestanhebung um 200 Euro.

Der langfristige Tarifsockel – bezogen auf einen 12-Monats-Zeitraum – steigt durch diesen Abschluss um **3,83 Prozent**.

Der Vorstand des AGV und die Große Tarifkommission von ver.di haben diesem Verhandlungsergebnis **einstimmig** zugestimmt. Auch das anschließende Mitgliedervotum von ver.di erbrachte **85 Prozent Zustimmung** all derer, die an dieser Befragung teilgenommen haben.

AGV-Vorsitzender Andreas Eurich: „Dieser Abschluss ist höher als in den Vorjahren ausgefallen. Dies lag daran, dass sich in den Jahren 2021 bis 2024 ein saldierter Reallohnverlust der Beschäftigten von 8,1 Prozent ergeben hatte. Mit dem Abschluss 2025 erfolgt eine Teilkompensation dieses Reallohnverlusts.“

Die Gewerkschaften hatten eine überproportionale Anhebung der Auszubildendenvergütungen gefordert. **Diese liegt aber auch in unserem eigenen Interesse**, denn die Versicherungswirtschaft hat sich bei der Nachwuchsgewinnung immer damit gerühmt, mit die höchsten Auszubildendenvergütungen in der gesamten deutschen Wirtschaft zu bezahlen. Zuletzt war dies objektiv nicht mehr der Fall, wir wurden sogar vom Einzelhandel überholt. Das haben wir nunmehr korrigiert.“ ▽

Durchhaltevermögen zahlt sich aus

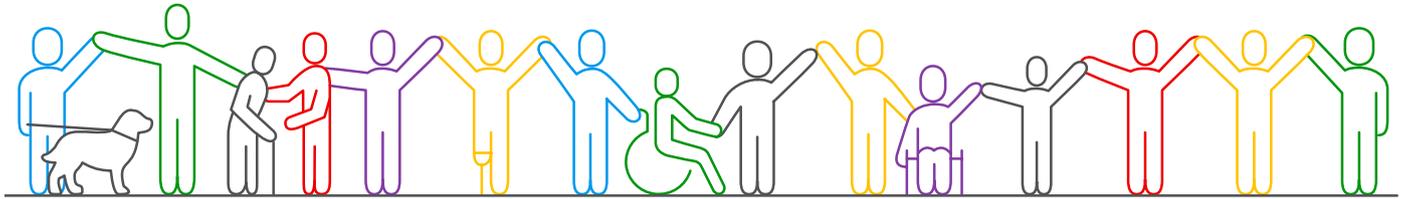


Foto: iStock/ Yuliya Soklakova

Der Experten-Arbeitskreis bietet eine wertvolle Plattform für Austausch, gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Gestaltung von Inklusion im Arbeitsleben. Er traf sich – virtuell – bereits zum dritten Mal und tauschte sich unter Moderation von AGV-Referentin Sandra Kreft über praktische Erfahrungen und politische Entwicklungen aus.

Politik im Blick

Manuel Knauß von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gab den Teilnehmenden einen Überblick über die **inklusionspolitischen Inhalte des Koalitionsvertrages**.

Im Fokus: die Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), der Ausbau barrierefreier Strukturen auch für private Unternehmen und die geplante Erweiterung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung.

Sein Fazit: Besser auf freiwillige Teilnahme der Arbeitgeber und pragmatische Lösungen für die Wirtschaft setzen und nicht noch mehr Bürokratie und einschränkende Regelungen schaffen! Er stellte in Aussicht, dass sich die BDA weiter für eine Ausgewogenheit der gesetzlichen Regelungen einsetzen werde.

Gute Praxis konkret

Wie gelebte Inklusion in der Praxis gelingen kann, zeigte **Peter Anders** von der **Provinzial Holding AG** in seinem Best-Practice-Vortrag anhand eindrucksvoller Fallbeispiele:

- Ein junger Mitarbeiter, Kaufmann für Versicherungen und Finanzen, nach einem Unfall schwerste körperliche Beeinträchtigungen mit einem Grad der Behinderung von 100, wurde nach erheblichen Bemühungen des Arbeitgebers und dank diverser Förderinstrumente fest integriert ins Unternehmen. Die Komplexität der Förderlandschaft und der hohe Koordinationsaufwand wurden offen



thematisiert – ebenso wie der spürbare Gewinn für alle Beteiligten.

- In Kooperation mit den „Alexianern“ (Betreiber verschiedener Inklusionsunternehmen, die nachhaltige Arbeitsplätze für Menschen mit besonderen Herausforderungen schaffen) arbeiten zehn Menschen mit Behinderung im Spülbereich der Kantine und organisieren diesen eigenständig. Klare Strukturen und verlässliche Ansprechpartner ermöglichen einen reibungslosen Betrieb.



- Ein weiteres Projekt sieht die Einrichtung eines dauerhaften Arbeitsplatzes in Zusammenarbeit mit einer Werkstatt für behinderte Menschen vor – mit klarer Aufgabenverteilung zwischen Betrieb und Werkstatt.

Die Praxisbeispiele zeigen: Inklusion ist machbar mit Know-how und Haltung, aber es bedarf eines gewissen Aufwands und Durchhaltevermögens bei der Umsetzung.

Die nächste Sitzung des Arbeitskreises findet am 18. September statt. Hier wird es um die vielfältigen Möglichkeiten und Angebote gehen, die Arbeitgeber nutzen können, um mehr Menschen mit Behinderung in ihr Unternehmen zu integrieren.

Sind Sie in Ihrem Versicherungsunternehmen arbeitgeberseitig verantwortlich für das Thema Inklusion? Dann melden Sie sich bei sandra.kreft@agv-vers.de und werden Sie Mitglied des Arbeitskreises! ▽

Corporate Influencer – zwischen Außenwahrnehmung und Arbeitsrecht

Soziale Medien prägen unseren privaten Alltag. In einem logischen nächsten Schritt nutzen nun auch Unternehmen Mitarbeitende, um sich authentisch nach außen zu präsentieren – Vorhang auf für den Corporate Influencer!

Im Triple A „Corporate Influencer – Wie können und sollen Markenbotschafter ihr Unternehmen über Social Media und andere Kanäle repräsentieren?“ informierte AGV-Referent Paul Harttmann 130 Teilnehmer über den rechtskonformen Einsatz sowie Best Practices.

Ziel beim Einsatz eines Corporate Influencers ist es, die Marke, Unternehmenskultur, spezifische Produkte und das Employer Branding zu fördern. Im Optimalfall kann der Arbeitgeber trotz Fachkräftemangel neue Arbeitnehmer werben und diese dauerhaft halten.

Der rechtskonforme Einsatz allerdings birgt einige Herausforderungen:

Rechte Dritter müssen geachtet werden. Umfasst sind insbesondere das Recht am eigenen Wort und Bild sowie Urheber- und Markenschutz. Probleme können vermieden werden, indem man stets die Einwilligung der Rechteinhaber einholt sowie einen unternehmensinternen Content-Pool mit Nut-



Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, und AGV-Referent Paul Harttmann

zungsrechten oder Urheberschaft zur Verfügung stellt. Gleichzeitig ist davon abzuraten, Bilder aus dem Internet zu verwenden. **Tipp: Stockimages, die man selbst durch KI erstellt hat, können problemlos verwendet werden.**

Datenschutzrechtliche Vorgaben sind einzuhalten. Da die Tätigkeit des Influencers eine geschäftsmäßige ist, muss bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten (zum Beispiel Posten eines Bildes, Nutzung von Insights/Statistiken, Social Plugins) die Einwilligung des Betroffenen eingeholt werden. Weiterhin ist an die Datenschutzerklärung und das Impressum zu denken.

Wichtig sind die Kennzeichnungspflichten nach dem UWG, insbesondere der

„Influencer-Paragraph“, § 5a Absatz 4 UWG. Eine Kennzeichnung als Werbung ist in der Regel nicht erforderlich, wenn sich dies aus den Umständen ergibt. Aus diesem Grund macht die Nutzung von unternehmensbezogenen Hashtags Sinn, zum Beispiel #TeamAGV.

Arbeitsvertraglich sollte eine Zusatzvereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer geschlossen werden. Die Befugnisse des Influencers müssen geregelt werden. Äußerungen in sensiblen Bereichen sollten nur nach Rücksprache nach außen getragen werden, während Alltagsthemen frei kommuniziert werden dürfen. Interne Guidelines sind mithin ein absolutes Muss.

Weiterhin muss geregelt werden, was mit dem Account im Falle des Ausscheidens des Mitarbeiters passiert. Besteht ein Nutzungsrecht für die Fotos? Sollen Inhalte oder gar der Account gelöscht werden?

Als Fazit bleibt: Der Einsatz eines Corporate Influencers birgt große Vorteile, allerdings nur, wenn präventiv ein rechtskonformer Rahmen geschaffen und dauerhaft eingehalten wird. Es ist unverzichtbar, dahingehend Mitarbeiter durch Schulungen zu sensibilisieren. ▽



... Personalberater Axel Schwartz

Wohin entwickeln sich Führungskultur und Arbeitsweisen in der Versicherungswirtschaft?

1 Welche Trends nehmen Sie aktuell in der Arbeitswelt der Versicherungswirtschaft wahr?

Die Versicherungswirtschaft ist als traditionelle Branche stark gefordert. Die wichtigsten Trends unserer Arbeitswelt sind: **mehr Flexibilität mit Blick auf Arbeitsort und -zeit, flachere Hierarchien, flächendeckende Du-Kultur im Unternehmen, Sinnhaftigkeit in der Arbeit, Digitalisierung und künstliche Intelligenz.** Gleichzeitig hat sich das Kräfteverhältnis auf dem Arbeitsmarkt verschoben. Unternehmen bewerben sich beim Bewerber, nicht mehr umgekehrt. Heutzutage möchte auch nicht mehr jede/r Karriere machen, koste es, was es wolle.

Der entscheidende Trend ist **Flexibilität in Form von Homeoffice, Sabbatical und Workation.** Hybrides Arbeiten ist als Standard in der Arbeitswelt der Versicherer nicht mehr wegzudenken. Das ein oder andere Versicherungsunternehmen rudert mit Blick auf extrem flexible Homeoffice-Regelungen wieder zurück, aber ich warne vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in unserer Branche davor, eine große Rolle rückwärts zu machen. **Je qualifizierter die offene Stelle, desto schwieriger ist sie zu besetzen.** Wenn es dann noch extrem hohe Anforderungen an die Office-Quote gibt, wird es ausgesprochen schwer.

Manche Bewerber sitzen allerdings auf einem sehr hohen Ross mit ihren Gehaltsvorstellungen und sonstigen Anforderungen, zum Beispiel 100 Prozent Homeoffice. **Die Unternehmen sollten sich nicht um jeden Preis verbiegen, sondern auch so selbstbewusst sein, dass sie nicht jeder Forderung folgen.** Sonst laufen sie Gefahr, falsche Signale nach innen an die Belegschaft zu senden. Auch für die Identifikation mit dem Arbeitgeber und die Bindung an ihn ist echter Kontakt im Büro vor Ort, vielleicht zweimal pro Woche, wichtig. Alles in allem müssen die Versicherer **weg vom Mikromanagement hin zu echtem Vertrauen in die Mitarbeitenden und Führung über Ziele.** Denn nicht nur im Homeoffice ist es möglich, sich vor der Arbeit zu verstecken, das geht im Büro genauso.

2 Was hat sich darüber hinaus verändert, kulturell wie strukturell?

Das klassische Statussymbol in unserer Branche, der große Dienstwagen vom

deutschen Markenhersteller, ist passé. Heute geht es mehr darum, **die Lebensqualität und die Sichtbarkeit nach außen zu steigern**, sowie um die persönliche Entwicklung. Die neuen Statussymbole sind zum Beispiel die BahnCard 100, Workation, Sabbaticals, Sichtbarkeit auf LinkedIn und berufliche Weiterentwicklungsmaßnahmen. Im Außendienst ist der Dienstwagen allerdings oft weiterhin wichtiges Statussymbol, wobei sich die Modelle hin zu mehr Nachhaltigkeit verändert haben.

Ein Dokortitel ist für Vorstände und Generalisten eher nur noch ein „Nice-to-Have“, kein „Must“ mehr. Früher wurde viel mehr darauf geachtet. Heute gibt es Bewerber, die ihre Promotion nur noch im Lebenslauf nennen, aber nicht im Adressfeld. Auch in der Mail-Signatur oder auf Visitenkarten wird die Promotion immer seltener genannt. Bei einigen Spezialaufgaben ist sie dennoch förderlich, z. B. im Aktuariat. Mit Blick auf das Gehalt kann sie gerade beim Berufseinstieg ein kleines Plus bewirken. Im Vertrieb hat die Promotion noch nie eine sonderlich große Rolle gespielt, dort geht es um Ergebnisse.

Das „Sie“ wurde flächendeckend in vielen Unternehmen durch „Du“ ersetzt, teilweise auch von oben nach unten. Das „Du“ schafft Nähe, lässt Hierarchien verschwimmen und Unternehmen moderner wirken. Grundsätzlich ist das eine sehr positive Entwicklung. Das Zwangs-Duzen kann ich allerdings nicht befürworten. Die Versicherer sind keine Start-ups, bei denen das Du in der DNA verankert ist. Gerade Mitarbeitende mit langer Betriebszugehörigkeit können sich schwer tun mit dem „Du“ und sich unwohl fühlen. Das gilt es zu respektieren. Das „Du“ muss authentisch gelebt werden, nach dem Gedanken „Alles kann, nichts muss“.

Die Hierarchien sind flacher geworden. Zwischenebenen in der Führungsmannschaft wurden in vielen Unternehmen gestrichen. **Im agilen Arbeiten liegt gerade bei projektbezogener Arbeit in kleinen Teams eine Chance. Für die Mitarbeitenden bedeutet es, mehr mitgestalten zu können.** Ein gewisses Maß an Führung ist in einem Unternehmen unbedingt nötig. Sonst endet agiles Arbeiten in endlosen Mail-Schleifen mit viel zu vielen unbeteiligten Kollegen in Kopie, und niemand trifft Entscheidungen. Ebenso schädlich kann es sein, agiles Arbeiten über die komplette Organisation zu stülpen.



3

FRAGEN AN ...

Ein weiterer Trend ist die Entwicklung von Fach- oder Expertenlaufbahnen, die es Mitarbeitenden ermöglichen, attraktive Karrierepfade einzuschlagen, ohne Personalverantwortung übernehmen zu müssen.

3 Was müssen die Versicherer ändern, um junge Talente nicht nur anzusprechen, sondern auch dauerhaft für die Branche zu gewinnen?

Die Branche ist auf dem richtigen Weg: **Die Stabilität und Sicherheit, die unsere Branche den Mitarbeitenden bietet, gilt es, mit einer modernen Arbeitsgestaltung zu kombinieren.** Diesen Weg müssen wir konsequent weitergehen und diese Entwicklung auch nach außen sichtbar machen, um im Branchenvergleich als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Axel Schwartz ist ein Kind der Versicherungswirtschaft. Nach dem Studium des Versicherungswesens an der Technischen Hochschule Köln sammelte er mehr als 30 Jahre Berufserfahrung in der Versicherungswirtschaft, vor allem im Vertrieb, in seiner Konzernkarriere mit leitenden Positionen sowohl im Innen- als auch Außendienst, zuletzt als Bereichsleiter Vertriebsmanagement bei der Zürich Gruppe Deutschland. Im Jahr 2010 gründete er Axel Schwartz People Management GmbH, eine auf Fach- und Führungskräfte spezialisierte Personalberatung für die Versicherungs- und Finanzbranche. Gemeinsam mit seinem Team begleitet er Unternehmen bei der Suche nach passenden Köpfen und berät Führungskräfte in Fragen der Karriereentwicklung.

WUSTEN SIE SCHON, DASS ... ?

► ... **Ausgebildete beste Chancen haben, direkt in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden?** Das zeigt eine neue Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Junge Menschen in Berufsausbildung brechen ihre Lehre heute zwar häufiger ab als früher. Aber: Während 2010 nur 61 Prozent der Absolventen gleich eine Anstellung in ihrem Ausbildungsbetrieb bekamen, waren es im vergangenen Jahr 79 Prozent – ein neuer Höchstwert!

► ... **etwa jeder zehnte Beschäftigte in Deutschland im vergangenen Jahr im Durchschnitt längere Arbeitszeiten geleistet hat, als sein Arbeitsvertrag vorsah?** Das zeigt eine neue Auswertung des Statistischen Bundesamts, die sich auf den Mikrozensus, eine große Bevölkerungsbefragung, stützt. Überwiegend wurde die Mehrarbeit auf Zeitkonten verbucht und damit für einen Zeitausgleich „vorgemerkt“, zu kleineren Teilen wurde sie in Form bezahlter oder unbezahlter Überstunden geleistet.

Anzeige



Executive Circle – Vorstandsseminare

Kompakte Weiterbildung für Vorstände, Aufsichtsräte und Entscheider:innen der Versicherungswirtschaft

Verantwortung in der Unternehmensspitze verlangt aktuelles Spezialwissen. Ob Solvency II, Governance-Pflichten oder Vorstandseignung nach § 24 VAG: Im Executive Circle bereiten wir zentrale Themen hochkarätig und praxisnah auf – für alle, die den Überblick behalten und strategisch vorausdenken wollen.

Unsere aktuellen Formate:



Fit für den Vorstand



Solvency II für die Unternehmensführung



Verantwortung zeigen, Zusammenhalt stärken: Leadership im Kulturwandel

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

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

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

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

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

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

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

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

Seit 2012 befasst sich der AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“ des AGV mit zentralen Kulturfragen in der Versicherungswirtschaft. Was mit dem Fokus auf „Frauen in Führung“ begann – bei damals rund 25 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bei etwa 50 Prozent weiblicher Belegschaft – hat sich kontinuierlich weiterentwickelt. Heute stehen auch Themen wie psychologische Sicherheit, Zugehörigkeit oder auch Transformationsmythen und agiler Wandel auf der Agenda.



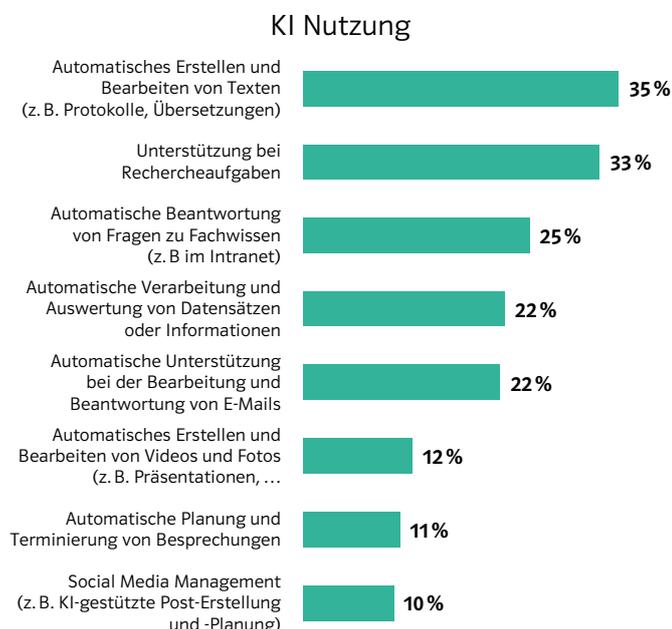
KI in der Versicherungswirtschaft: Hype oder echte Zukunftstechnologie?

Die Versicherungsbranche steht vor einem tiefgreifenden Wandel in der Belegschaft: **In den kommenden zehn Jahren werden 30 Prozent der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden.** Die Hoffnung ruht auf Künstlicher Intelligenz (KI) als Werkzeug, um den demografischen Effekt abzufedern.

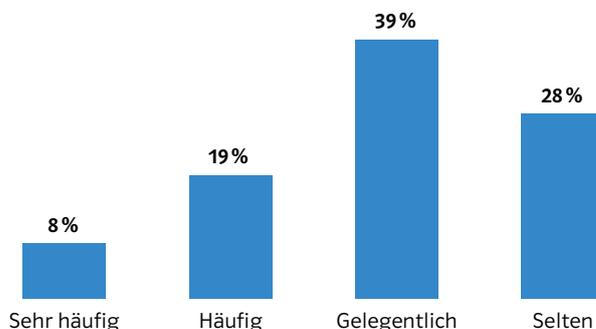
Wenngleich das Potential von KI noch nicht abschätzbar ist, setzen sich viele Versicherer mit der Technologie auseinander und handeln. **69 Prozent haben bereits eine KI-Strategie aufgesetzt, die übrigen planen dies, so eine aktuelle KPMG-Studie.** Drei von vier Versicherern rechnen mittelfristig mit einem starken Einfluss von KI auf ihr Geschäftsmodell, acht von zehn Häusern möchten in den kommenden zwölf Monaten ihre KI-Investitionen ausweiten. Die größten Potenziale liegen in schnellerer Datenanalyse, der Verbesserung von Kundenzufriedenheit, einer erhöhten Innovationskraft und der Steigerung des Umsatzes.

KI ist im Arbeitsalltag der Versicherungsangestellten angekommen

Im Tagesgeschäft ist KI kein Zukunftsszenario mehr, sondern Realität. **Laut der AGV-Beschäftigtenbefragung 2025 nutzen bereits 43 Prozent der Mitarbeitenden KI-Tools im Job.** 35 Prozent davon nutzen KI zum automatischen Erstellen und Bearbeiten von Texten, etwa für Protokolle oder Übersetzungen. Ein Drittel nutzt KI zur Rechercheunterstützung. Ein Viertel verwendet KI für die automatische Beantwortung von Fragen zu Fachwissen, z. B. im Intranet. Weitere Anwendungen umfassen die Auswertung von Daten, E-Mail-Bearbeitung, Terminplanung und Social Media Management.



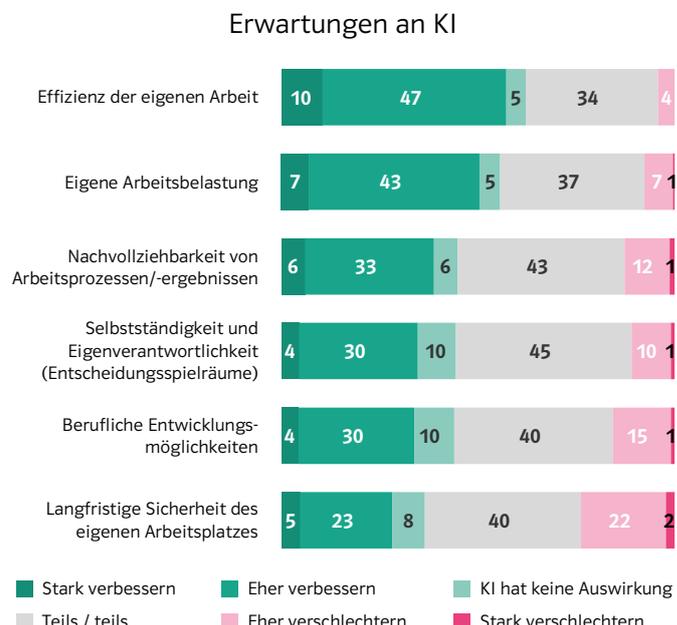
Nutzungshäufigkeit von KI



Allerdings ist der Anteil der sogenannten Power-User noch überschaubar. Nur ein gutes Viertel der aktiven KI-Nutzer setzt die Technologie sehr häufig bis häufig ein. Klar erkennbar ist: Je jünger die Beschäftigten, desto intensiver ist deren KI-Nutzung.

Chancen von KI überwiegen im persönlichen Arbeitsumfeld

KI ist in der Versicherungswirtschaft längst kein abstraktes Schlagwort mehr, sondern konkreter Bestandteil der Arbeitswelt. Die Versicherungsangestellten erwarten überwiegend positive Auswirkungen von KI auf ihr eigenes Arbeitsumfeld. **Nur wenige sind KI-Skeptiker und befürchten Negatives. Die Mehrheit der Beschäftigten sieht eine Chance zur Effizienzsteigerung und Entlastung im Arbeitsalltag.** Entscheidend ist, den technologischen Fortschritt positiv zu begleiten und klug mit den Bedürfnissen der Menschen zu verknüpfen. ▽



Klaus-Peter Röhler und Markus Rieß erneut zu Vizepräsidenten der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft gewählt

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) besteht aus 49 Bundesfachverbänden – darunter dem AGV – und 14 Landesvereinigungen.

Auf Vorschlag des AGV wurden **Klaus-Peter Röhler**, für Deutschland zuständiges Vorstandsmitglied der Allianz SE,

und **Markus Rieß**, Vorstandsvorsitzender der ERGO Group AG und Mitglied des Vorstandes der Munich Re, als Vizepräsidenten der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) wiedergewählt. Das Votum der vbw-Mitgliederversammlung erfolgte einstimmig.

Als Präsident der vbw bestätigt wurde ebenso einstimmig **Wolfram Hatz**, Vorsitzender des Beirats und Gesellschafter der Motorenfabrik Hatz GmbH & Co. KG. Die vbw vertritt 164 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände (darunter AGV, GDV und PKV-Verband), die ihrerseits 4,8 Mio. Erwerbstätige in Bayern repräsentieren. ▽



Klaus-Peter Röhler

Quelle: Allianz Deutschland AG



Markus Rieß

Quelle: ERGO Group



Wolfram Hatz

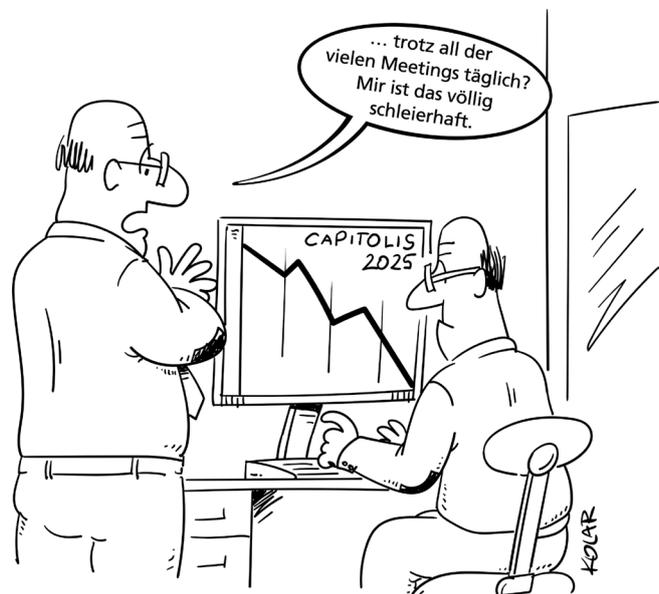
Quelle: vbw

GEDACHT ... GESAGT ...

„Wenn ein Ochse in den Palast geht, wird er kein König, der Palast wird zum Stall.“

Alte (allzeit aktuelle) türkische Spruchweisheit

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. August 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 212.000 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.

