

5
2025



EDITORIAL

Ein durchsichtiges Ablenkungsmanöver

2

75-JAHR-FEIER DES AGV

75 Jahre AGV – Eine Festschrift, die gelesen werden sollte ...

4

AGV-GESUNDHEITSFORUM

10 Jahre AGV-Gesundheitsforum – ein Jubiläum voller Energie der BGM-Community

10

Ein durchsichtiges Ablenkungsmanöver



Hauptgeschäftsführer von Arbeitgeberverbänden sind „kraft Amtes“ immer auch Sozialpolitiker. Mir persönlich bereitet die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung seit langem große Sorge, weil ich befürchte, dass ohne eine grundlegende Reform des Systems der

Zuschuss aus dem Bundeshaushalt schon in wenigen Jahren so stark ansteigen dürfte, dass sich die Frage stellt, ob die Rente tatsächlich noch „sicher“ ist. Die Einschnitte, die dann notwendig würden, könnten zu einem weiteren Erstarken der Parteien am linken und rechten Rand und in der Folge zu politischen „Verwerfungen“ führen. Das wäre der Stabilität in unserem Land abträglich.

Es gibt gute Ansätze

Erst in meinem letzten Editorial habe ich die Verlängerung der Haltelinie für das Rentenniveau bei 48 Prozent des Durchschnittseinkommens bis 2031 kritisiert und den Vorschlag des Wirtschaftsweisen Martin Werding, nach 2031 die Regelaltersgrenze alle zehn Jahre um sechs Monate anzuheben, unterstützt. Der Vorschlag von Werding ist ein Ansatz. Ein anderer ist die Abschaffung der sogenannten „Rente mit 63“, mit der ein früherer Renteneintritt incentiviert wird. Auch die Wiedereinführung des (einst von der Regierung Schröder konzipierten) Nachhaltigkeitsfaktors würde signifikant helfen.

Eine Nebelkerze geworfen

Von all diesen Ansätzen wollen Gewerkschaften und SPD nichts wissen. Und deshalb hat es mich nicht ver-



Foto: DIW

Marcel Fratzscher

wundert, dass der Präsident des gewerkschaftsnahen Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), Marcel Fratzscher, einen – neuen – kruden Vorschlag in die rentenpolitischen Diskussionen einbrachte: „Wir sollten ein ver-

pflichtendes soziales Jahr für alle Rentnerinnen und Rentner einführen.“ Glauben Sie, dass Fratzscher selbst davon ausgegangen ist, sein Vorschlag könnte irgend-

wie irgendwann umgesetzt werden? Ich glaube das nicht. Ich glaube, der Vorschlag hatte einen einzigen Zweck: eine Nebelkerze zu werfen, um von den notwendigen und realisierbaren Ansätzen einer Strukturreform abzulenken.

Selbst DGB ist dagegen

Der Sozialverband VdK sprach postwendend von einer „Schnapsidee“, selbst der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) warnte davor, mit solchen Vorschlägen „Generationen gegeneinander auszuspielen“. Keine Bundesregierung, egal wie sie zusammengesetzt sein wird, wird gegen die Interessen der größten Wählergruppe, der Rentner, einen verpflichtenden Rentnerdienst ins Bundesgesetzblatt schreiben. Das wäre politischer Selbstmord.

Mehrkosten von über 115 Milliarden Euro?

Der Wunsch von Fratzscher, die rentenpolitische Diskussion möge sich verschieben, wäre vielleicht von Erfolg getragen gewesen, wenn nicht das Bundesarbeitsministerium über das Ziel hinausgeschossen wäre: Der Koalitionsvertrag schreibt ausdrücklich die Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent nur bis 2031 fest. In einem Gesetzentwurf des Arbeitsministeriums steht aber, dass das Rentenniveau dauerhaft – also auch über das Jahr 2031 hinaus – um ein Prozent höher als nach geltendem Recht liegen solle. Dies rief 18 Bundestagsabgeordnete von CDU und CSU – alle unter 35 Jahre – auf den Plan. Sie rechneten vor, dass damit in den Jahren 2032 bis 2040 Mehrkosten von über 115 Milliarden Euro auf den Bund zukämen. Renommiertere Ökonomen wie ifo-Chef Clemens Fuest unterstützen sie. Ein schwerer Gang für die jungen Abgeordneten, denn die SPD wird Gift und Galle spucken und die eigene Fraktionsführung wird „not amused“ sein. Ich rufe der Jungen Gruppe zu: Bleibt standhaft!

Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

AGV-VORSTAND

Staffelstabübergabe bei der SIGNAL IDUNA und beim AGV

Nach 28 Jahren bei der SIGNAL IDUNA – davon zwölf als Vorsitzender der Vorstände – hat Ulrich Leitermann am 1. Juli den Staffelstab an seinen Nachfolger Torsten Uhlig übergeben.

Leitermann begann seine Karriere bei der SIGNAL IDUNA am 1. April 1997. 10 327 Tage später, am 30. Juni 2025, endete diese Ära. In der virtuellen Staffelstabübergabe, die für Mitarbeitende sowie Außendienstpartnerinnen und -partner bundesweit übertragen wurde, dankte Leitermann allen, die ihn auf seinem Weg begleitet haben. „**Vor allem die Werte Leidenschaft, Veränderungsbereitschaft und Mut haben mich in all der Zeit geleitet. Diese sehe ich auch bei meinem Nachfolger Torsten Uhlig sowie im gesamten Unternehmen**“, so Leitermann zum Abschied.

Torsten Uhlig erinnerte an seine erste Begegnung mit Ulrich Leitermann: Damals traf er als junge Vertriebsführungskraft in Dresden auf das damals neue Vorstandsmitglied Leitermann. Nun hat er dessen Position als Vorsitzender der Vorstände übernommen und will mit dem gesamten Vorstandsteam die starke Marktposition der SIGNAL IDUNA weiter ausbauen.

Ulrich Leitermann gehörte dem Vorstand des AGV zwölf Jahre an, die letzten drei Jahre als stellvertretender Vor-



sitzender. Er war bei 90 Prozent aller Tarifverhandlungen präsent und beteiligte sich rege am Diskussionsprozess mit ver.di. Mit der Mitgliederversammlung am 9. Juli schied Leitermann aus dem Vorstand des AGV aus, Torsten Uhlig wurde in den Vorstand zugewählt.

Der AGV bedankt sich bei Ulrich Leitermann für zwölf Jahre engagierter Vorstandsarbeit und freut sich auf die aktive Mitwirkung von Torsten Uhlig im Vorstand. ▽

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Ein durchsichtiges Ablenkungsmanöver 2

AGV-Vorstand

Staffelstabübergabe bei der SIGNAL IDUNA und beim AGV. .3

75-Jahr-Feier des AGV

75 Jahre AGV – Eine Festschrift, die gelesen werden sollte 4

Im Namen des Volkes

Eine 1A-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 6

Lobbying

Warum will mir der DGB diese Freiheit nicht geben?7

Lobbying

Schützenhilfe von unerwarteter Seite 8

Zum Schmunzeln

..... 8

AGV unterwegs

Großer Bahnhof für Ralf Berndt 9

AGV-Gesundheitsforum

10 Jahre AGV-Gesundheitsforum – ein Jubiläum voller Energie der BGM-Community 10

Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

WorkVision der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft:
Zukunft der Arbeit – Flexibilität gestalten 14

AGV-Experten-Arbeitskreis „Inklusion in der Versicherungswirtschaft“

Barrieren abbauen – Potenziale nutzen 16

Triple A – AGV Arbeitsrecht aktuell

Märchenstunde aus dem Arbeitsrecht 17

AGV – Kurz nachgefragt

Sie verstehen sich (weitgehend) 18

AGV unterwegs

..... 19

Für die Personalarbeit vor Ort

Deutschland wird älter – und das spüren auch die Versicherungen 19

Adieu

Guido Hilchenbach 19

AGV unterwegs

..... 20

Gedacht ... Gesagt 20

Ausgezeichnet 20

Impressum 20

75 Jahre AGV – Eine Festschrift, die gelesen werden sollte ...

Festschriften sind Publikationen, mit denen vor allem eines geschieht: sie werden ungelesen ins Regal gestellt.

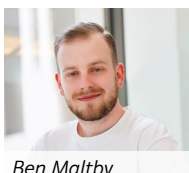
Geschieht das auch mit der Festschrift zum 75-jährigen Bestehen des AGV? Ich glaube: Nein. Diese Festschrift wird Leser finden, und zwar nicht wenige. Und dies aus folgenden Gründen:

In unserer Festschrift geht es vorrangig nicht um Zahlen, Daten, Fakten, sondern um Menschen.

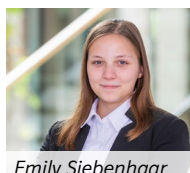
In welcher Festschrift werden ein „Branchenangehöriger“ mit 75 „Dienstjahren“ sowie eine junge Führungskraft gemeinsam mit einer Auszubildenden interviewt?

- **Peter Greisler**, seit über 75 Jahren in und für die Branche tätig, davon viele Jahre als Vorstandsvorsitzender der Debeka, blickt auf die Rolle des AGV in der Tarif- und Sozialpartnerschaft zurück.
- Die junge Generation berichtet, was für sie die Branche so attraktiv macht.

Die beiden jungen Talente **Ben Maltby** und **Emily Siebenhaar** vom VOLKSWOHLBUND sind überzeugt: Wer sich ein-



Ben Maltby



Emily Siebenhaar

bringt, kann in der Versicherungswirtschaft mehr bewegen als viele denken. Sie erzählen, wie sie über Praktika und Be-

werbungen zur Versicherungsbranche kamen, warum sie sich dort wohlfühlen und welche Entwicklungsmöglichkeiten sie sehen. Beide betonen die Bedeutung von Eigeninitiative, von Verantwortung und von einem modernen, wertschätzenden Ausbildungsumfeld mit echter Perspektive.

Gerhard Erdmann, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Stahl, diskutiert in einem Gastbeitrag die Herausforderungen von Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft als

Grundpfeiler des sozialen Friedens. Diese geraten jedoch durch politische Eingriffe, Mitgliederschwund und wirtschaftliche Umbrüche zunehmend unter Druck. Er fordert Arbeitgeber und Gewerkschaften dazu auf, dem gemeinsam entgegenzuwirken.



Gerhard Erdmann

Auf welcher Jubiläumsveranstaltung werden sechs Reden gehalten, sechs Gänge gegessen – und das in drei Stunden und keiner langweilt sich?

Dank guter Planung und Organisation kein Thema. Wir waren nach weniger als drei Stunden mit allem fertig. Die Redner fassten sich kurz:

Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV, eröffnete die Feierlichkeiten mit einem klaren Bekenntnis: „Wir sind stolz auf unsere Tarifpartnerschaft.“ Er erinnerte daran, dass Tarifpolitik stets Verantwortung bedeutet – allein der jüngste Abschluss 2025 löste 1,6 Milliarden Euro zusätzliche Personalkosten aus.

Norbert Rollinger, GDV-Präsident, würdigte den AGV als „Ort der Harmonie“: 99 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Mitgliedsunternehmen, 90 Prozent unterliegen dem Flächentarifvertrag, das Fundament für sozialen Frieden.

Christoph Schmitz-Dethlefsen, ver.di-Vorstandsmitglied, betonte die „Solidarität als tragende Säule“. Die Gewerkschaft sei Mitgestalterin und Partnerin einer Branche, die ohne Tarifbindung an Attraktivität verlieren würde.

Renate Wagner, Mitglied des Vorstandes der Allianz SE, ging auf Arbeitgeberattraktivität ein. Diese werde getragen von den drei Säulen: lebenslanges Lernen, flexible Rahmenbedingungen und eine inklusive Kultur.

Rainer Dulger, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), ordnete den AGV in einen

75-JAHR-FEIER DES AGV

größeren wirtschaftlichen Kontext ein: Stabilität und Sozialpartnerschaft seien Eckpfeiler des Wohlstands, zugleich mahnte er strukturelle Reformen in Sozial- und Rentenpolitik an.

In meiner abschließenden Rede habe ich herausgestellt, dass der Verband eine „große Familie“ ist. Seine Hauptaufgabe ist nicht nur, alle zwei Jahre Tarifverträge zu schließen, sondern die Branche im Alltag auf allen Ebenen zusammenzubringen.

Impressionen von der Jubiläumsveranstaltung liefert die Festschrift. Zahlreiche Gäste, Wegbegleiter und Freunde des AGV gratulierten dort mit persönlichen Worten.

Am Ende kommen natürlich die Fans klassischer Festschriften auch auf ihre Kosten. Die Geschichte des AGV im Wandel der Zeit ist kurz und prägnant aufbereitet:

- Von regionalen Bündnissen zur nationalen Einheit
- Die 1950er-Jahre: Aufbruch in den Wohlstand
- Ost-West-Verhandlungen nach der Wiedervereinigung
- Die EU-Ebene: Mitbestimmung im sozialen Dialog

- Der digitale Wandel – von Präsenz zu virtuellen Formaten
- Neue Arbeitswelten: Flexibilität, Fachkräftemangel, Diversity

Dies ist kein Eigenlob, denn ich war persönlich an der „Entstehung“ der Festschrift nicht beteiligt. Mein 100-prozentiges Vertrauen hatte das AGV-Team um Michael Gold, Katharina Hausberger, Kerstin Römelt, Benjamin Heider und Julia Blank.

Wer zu dem Kreis gehört, der die Festschrift durchgeblättert und partiell gelesen und sie nicht nur ins Regal gestellt hat, kann sich gerne mit Lob oder Kritik an mich wenden (michael.niebler@agv-vers.de).

Wer neugierig auf die Festschrift ist und sich ein Exemplar der limitierten Auflage sichern möchte, schreibe bitte eine Mail an veranstaltung@agv-vers.de.



Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV



ZITATE

von Gästen der Jubiläumsfeier

Was verbinden Sie mit „75 Jahre AGV“?

„Vorbildliche Sozialpartnerschaft!“

Dr. Josef Beutelmann | BarmeniaGothaer Versicherungen

„Der AGV, so klug und fein, ist oft mein Ratgeber bei Grundsatzfragen groß und klein: es kehrt stets Verlässlichkeit dabei ein.

Ob Tarifrecht, ob stiller Streik – er steht mit Fachverstand bereit. Drum schätz’ ich ihn zu jeder Zeit. Sein Rat bringt Klarheit, Sicherheit.“

Alexander Lührig | Allianz Agrar AG

„Tolles Team. Tolle Arbeit. Tolle Ergebnisse. ♥♥♥“

Dr. Rainer Reitzler | Münchener Verein Versicherungsgruppe

„Verlässlicher Partner in der Verbändelandschaft. Kompetente Ansprechpartner. Nette Menschen. Verlässliches Netzwerk.“

Wolfram Hatz | vbw Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

„In all den Jahren war und ist der AGV ein Helfer in allen Fragen in Personalsachen. Immer kompetent und freundlich. Auf den AGV kann man sich verlassen.“

Uwe Laue | Debeka Versicherungsgruppe

„Den besten Berufseinstieg, den ich mir hätte wünschen können. Lernen fürs Leben. Lernen für die Praxis. Tolle Menschen #füreinanderda.“

Tobias Vögele | SIGNAL IDUNA Gruppe

„Es war für mich beeindruckend, mit wie viel Wertschätzung ich in diese Familie aufgenommen wurde. Es ist mir eine Ehre, im AGV-Vorstand mitwirken zu dürfen.“

Volker Buchem | R+V Versicherung AG

„Tarifpartnerschaft auf Augenhöhe. Erreichen von Kompromissen und die Festhaltung von Arbeitsbedingungen durch Konsensfindung für die Beschäftigten in den Versicherungsunternehmen. Herzlichen Glückwunsch zu 75 Jahren AGV!“

Ute Beese | DBV Deutscher Bankangestellten Verband Gewerkschaft der Finanzdienstleister

„Herzlichen Glückwunsch zu 75 Jahren gelebter Verantwortung, konstruktiver Sozialpartnerschaft und engagierter Interessenvertretung!“

Dr. Ulrich Knemeyer | VGH Versicherungen





Foto: mman77/Adobe Stock

Eine 1A-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Im Jahr 2018 hatte der Gesetzgeber mit Paragraph 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) die Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses bei Entgeltumwandlung eingeführt, soweit der Arbeitgeber hierbei Sozialversicherungsbeiträge einspart. Seither war umstritten, ob dies auch in der Versicherungswirtschaft gilt oder **ob es sich beim Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV EU) aus dem Jahr 2005 um eine abweichende Regelung im Sinne des Paragraphen 19 BetrAVG handelt, welche die Zuschusspflicht wirksam abbedingt.**

Nachdem ein Arbeitnehmer den Zuschuss erfolgreich vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingeklagt hatte, übernahm die Rechtsabteilung des AGV die Prozessvertretung für das betroffene Mitgliedsunternehmen und „drehte“ die Sache sowohl beim **LAG Düsseldorf** als schließlich auch beim **Bundesarbeitsgericht (BAG)** in Erfurt. Das BAG entschied am 26. August 2025 (3 AZR 298/24), **dass die Arbeitgeber im**

Anwendungsbereich des TV EU keinen Zuschuss schulden, und wies die Revision zurück. Das Urteil ist rechtskräftig. Die Rechtsfrage ist damit endgültig geklärt.

Damit steht rechtsverbindlich fest, dass der TV EU der Versicherungswirtschaft, den die Sozialpartner in Kenntnis der Problematik „Sozialversicherungsersparnis“ abgeschlossen hatten, eine abweichende Regelung im Sinne des Paragraphen 19 BetrAVG ist, obwohl es die Zuschusspflicht im Zeitpunkt seiner Entstehung noch gar nicht gab. Ferner wurde entschieden, dass es nicht Aufgabe der Gerichte ist, in ein komplexes Zusammenspiel von Tarifverhandlungen und Tarifverträgen einzugreifen und dadurch ein wirtschaftliches Verhandlungsergebnis der Tarifparteien zu verfälschen (Tarifautonomie Art. 9 Abs. 3 GG) und dass es sich beim TV EU um eine ausreichend detaillierte Regelung handelt, ohne dass im Tarifvertrag selbst eine eigene Zuschusspflicht geregelt sein müsste. Darauf, dass die Sozialpartner der Versicherungswirtschaft den TV EU noch einmal angepasst hatten, nachdem die Gesetzesänderung bereits im Gesetzblatt verkündet war, kam es wohl nicht mehr an. Genauer wird man den Urteilsgründen entnehmen können.

Die Entscheidung bedeutet auch, **dass die Arbeitgeber der Versicherungswirtschaft keine zusätzlichen Kosten in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) befürchten müssen.** Dies dürfte sich positiv auf die Bereitschaft der Unternehmen auswirken, auch weiterhin die Branche mit der wohl höchsten Quote an arbeitgeberfinanzierter bAV in Deutschland zu bleiben. Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, erklärte auf Nachfrage in der Zeitschrift *Versicherungswirtschaft*, dass der Gerichtsweg für die Klärung von Streitfragen der Tarifauflegung mit ver.di ein Ausnahmefall bleiben solle. „Wir verhandeln lieber mit unserem Sozialpartner als mit ver.di-Mitgliedern vor Gericht. Manchmal lassen sich aber solche Prozesse nicht vermeiden.“ ▽



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

LOBBYING

Warum will mir der DGB diese Freiheit nicht geben?

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD lässt an Klarheit nichts zu wünschen übrig: „Die Arbeitswelt ist im Wandel. Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität. Deshalb wollen wir **im Einklang mit der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen** – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Die SPD wollte in den Koalitionsverhandlungen durchsetzen, dass diese Lockerung nur auf der Basis eines Tarifvertrages erfolgen darf, konnte sich damit aber nicht durchsetzen!

Nun ist der Sozialpartnerdialog zu diesem Thema angelaufen. Der Deutsche Gewerkschafts-

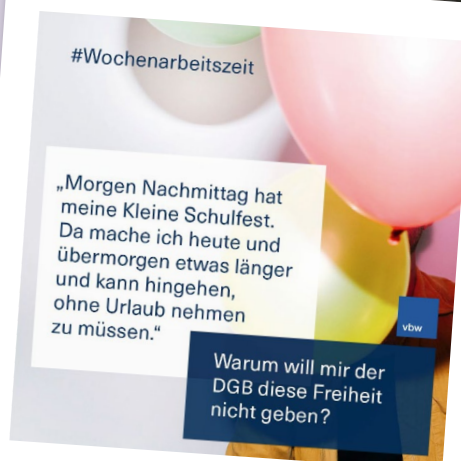
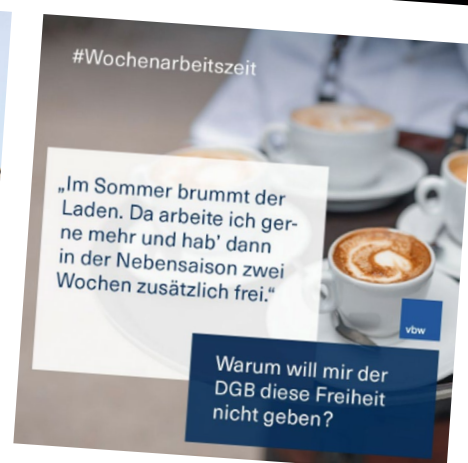
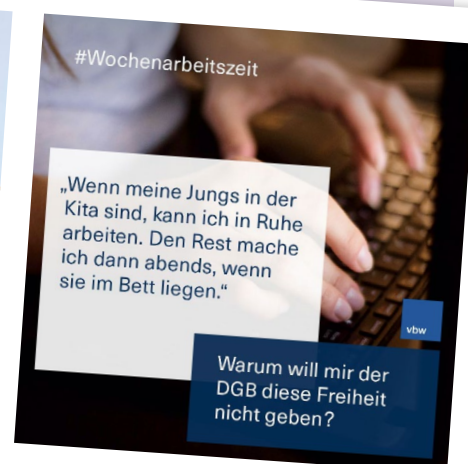
bund (DGB) „ledert“ mit seiner Kampagne „Mit Macht für die 8“

jedoch gegen die vereinbarte Arbeitszeitflexibilisierung.

Die geplante Reform wird als einseitige Arbeitgebervorteilnahme dargestellt. Die Kernbotschaft: **Mehr Flexibilität belastet die Beschäftigten und gefährdet ihre Gesundheit.**

So erklärte beispielsweise Bernhard Stiedl, Vorsitzender des DGB Bayern: „Wer den 8-Stunden-Tag aufweicht, schraubt an einem der wichtigsten Schutzpfeiler für Beschäftigte – das können wir nicht hinnehmen und das werden die Gewerkschaften im Rahmen des Sozialpartnerdialogs auch deutlich machen.“

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) hat diese Haltung des DGB zum Anlass genommen, in einer Anzeigenkampagne auf LinkedIn sowie der vbw-Homepage die Vorzüge der Arbeitszeitflexibilisierung aus Sicht der Mitarbeitenden darzustellen.



Auf ihrer Homepage stellt die vbw die Behauptungen des DGB auf den Prüfstand.



Die Kernbotschaft: **Flexibilität erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gibt Beschäftigten mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit.** Entscheidend ist, es geht nicht um längere Arbeitszeiten, sondern um eine flexiblere Verteilung. ▽

LOBBYING

Schützenhilfe von unerwarteter Seite

In ihrem Ringen um die Flexibilisierung der Arbeitszeit und gegen das krampfhafteste Festhalten des DGB am 8-Stunden-Tag (Slogan der Kampagne: „Mit Macht für die 8“) hat die Arbeitgeberseite Schützenhilfe von unerwarteter Seite bekommen: von der **Süddeutschen Zeitung!** Kerstin Bund, **SZ** die seit März 2023 als Journalistin in der SZ Wirtschaftsredaktion arbeitet, schrieb in der Ausgabe vom 11. September unter der Überschrift „**Nur acht Stunden, warum?**“ Bemerkenswertes:

„Kritiker, allen voran Gewerkschaften, warnen: Längere Arbeitstage gefährden die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten. Doch diese Sicht blendet aus, dass sich die Arbeitswelt längst verändert hat. **Starre Acht-Stunden-Tage passen nicht mehr in eine Zeit, in der Beschäftigte Projektarbeit leisten, internationale Teams koordinieren oder sich ihre Arbeitswoche flexibel mit dem Partner teilen. In der IT-Branche etwa ist es üblich, an Tagen vor einem Projektabschluss länger im Einsatz zu sein – dafür gibt es in ruhigeren Phasen Freiräume. Ein starres Tageslimit schränkt diese Flexibilität ein.**

Wichtig ist: Es geht bei der geplanten Reform nicht um eine heimliche Verlängerung der Gesamtarbeitszeit. Die Koalitionäre haben ausdrücklich festgeschrieben, dass niemand „gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen werden“ darf. **Es geht nicht um Ausbeutung, es geht um Wahlfreiheit. Ein Beispiel: Eine Beschäftigte möchte am Montag nur vier Stunden arbeiten, weil ein Arzttermin ansteht. Am Dienstag würde sie dafür gern zwölf Stunden arbeiten, um ein Projekt abzuschließen. Nach geltendem Recht ist das verboten – obwohl es für sie die bessere Lösung wäre.**

Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler Stiftung hält dagegen: Längere Arbeitstage könnten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar verschlechtern. Das Gegenteil aber ist wahrscheinlicher. **Viele junge Eltern organi-**

sieren ihre Kinderbetreuung heute partnerschaftlich. Für eine Mutter kann es ein Vorteil sein, wenn sie an dem Tag, an dem der Vater übernimmt, lange arbeitet - und dafür an einem anderen Tag früher zu Hause ist. Auch Beschäftigte, die Angehörige pflegen, könnten von solchen Modellen profitieren.“ ▽

ZUM SCHMUNZELN



Foto: Keatipoom/Adobe Stock

© BND

Großer Bahnhof für Ralf Berndt

23 Jahre war Ralf Berndt Vertriebsvorstand der Stuttgarter Versicherungsgruppe. Mitte Juli kamen rund 160 Weggefährten nach Stuttgart, um an seiner Verabschiedung im Porsche Museum teilzunehmen, darunter der AGV-Vorsitzende Andreas Eurich, Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV) und Sebastian Hopfner (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV).



Ralf Berndt startete 1976 seine Laufbahn in der Versicherungswirtschaft und zwar als Auszubildender bei der Signal Krankenversicherung. Nach seinem Studium an der Fachhochschule für Versicherungswesen in Köln war er als Abteilungsleiter Lebensversicherung bei der Hinrich Gaede Assekuranz, als Direktionsbevollmächtigter der Lebens- und Firmenlebensversicherung der Deutschen Bank und als Chef des Maklervertriebs des Deutschen Herolds in Hamburg tätig. 2002 folgte seine Berufung in den Vorstand der Stuttgarter Versicherungsgruppe.

„Ralf Berndt hat mit vielen Ideen, weitsichtigen Entscheidungen und ausgeprägter Leidenschaft enormen Anteil an unserem Erfolg und unserer stetigen Wachstumsstory“, so Aufsichtsratsvorsitzender Anton Wittl.

Martin Gräfer, Vertriebsvorstand der Bayerischen, schrieb auf LinkedIn treffend:

„Ralf ist nicht nur Vertriebsvorstand. Er ist Macher, Ermöglicher und vor allem: Mensch. Einer, der mit klarer Haltung geführt hat. Mit echtem Interesse an Menschen. Und mit einem Talent, aus Kollegen Weggefährten zu machen.“

Seine Abschiedsfeier war ein Branchenevent, das deutlich machte, welchen Stellenwert Ralf Berndt nicht nur für die Stuttgarter, sondern für die gesamte Branche hat. So war er ein „Meinungsbildner“ im Vertriebsausschuss des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und seinen Kommissionen sowie im Wirtschaftsrat der CDU.

Auch im AGV hat sich Ralf Berndt engagiert, als Leiter der Personalleitertagung Außendienst, als Vorsitzender der korrespondierenden Programmkommission und als Mitglied im Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“. Er wird sicher auch als Pensionär ein Freund des AGV bleiben. ▽



Michael Niebler und Ralf Berndt



Standing Ovationen für Ralf Berndt. Von links nach rechts die Laudatoren: Michael Heinz (Präsident des BVK), Torsten Uhlig (Vorstandsvorsitzender der Signal Iduna), Anton Wittl (Aufsichtsratsvorsitzender der Stuttgarter) und Guido Bader (CEO der Stuttgarter)

AGV-GESUNDHEITSFORUM



10 Jahre AGV-Gesundheitsforum – ein Jubiläum voller Energie der BGM-Community

Einmal im Jahr lädt der AGV Betriebsärzte, Experten des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und Personalverantwortliche der Versicherungswirtschaft zum Gesundheitsforum ein. Das Forum ist **das** zentrale Branchentreffen für alle, die in der Versicherungsbranche das betriebliche Gesundheitsmanagement gestalten und vorantreiben. Für die Teilnehmenden bietet das Forum die Gelegenheit, neue Impulse aus der BGM-Arbeit der Versicherungsunternehmen zu gewinnen und sich vertrauensvoll innerhalb



10 Jahre
Gesundheitsforum



unserer BGM-Community auszutauschen. In diesem Jahr feiert das Gesundheitsforum sein zehnjähriges Bestehen – ein Meilenstein, der zeigt, wie wichtig der Dialog rund um mentale sowie körperliche Gesundheit und Prävention in der Branche ist.

Den Auftakt machte eine Stadiontour im SIGNAL IDUNA PARK mitten im Pokalspiel der BVB-Frauen gegen den FC Bayern München. Danach wurde mit einer Geburtstagstorte und gutem Essen in bester Stimmung gefeiert.



AGV-GESUNDHEITSFORUM



Torsten Uhlig, CEO der SIGNAL IDUNA Gruppe und AGV-Vorstandsmitglied, sowie sein Personalleiter Tobias Vögele begrüßten die Gäste.



Auf Einladung der SIGNAL IDUNA Gruppe wurde in Dortmund getagt. In diesem Jahr ging es um diese Themen:



Philip Dewey und Denise Rosenthal, Gesundheitsmanager:in der SIGNAL IDUNA Gruppe



Vom Change zur Chance – Ein neuer Ansatz für mehr Gesundheit

Nach einer Bestandsaufnahme im betrieblichen Gesundheitsmanagement sei deutlich geworden, dass das bestehende Angebot noch sichtbarer und bekannter werden solle. „Wir haben uns für einen neuen Ansatz entschieden. Statt einer großen Gesundheitswoche gibt es seit diesem Jahr **ein ganzjähriges Programm mit den Quartalschwerpunkten Ernährung, mentale Stärke, Prävention und Immunsystem stärken**“, so Philip Dewey und Denise Rosen-

AGV-GESUNDHEITSFORUM

thal. Zum Auftakt rund um Ernährung seien Äpfel verteilt, eine Veggie-Woche initiiert und Ernährungsworkshops angeboten worden. Kreative Ideen würden mehr Sichtbarkeit schaffen, etwa das „Floorwalking“ des BGM-Teams, Bewegungseinheiten auf Betriebsversammlungen oder der Aktionstag „Fahrrad“.



Jeanette Wilbrand, Spezialistin Human Resources Personalinstrumente der NÜRNBERGER

Resilienz – Eine Schlüsselkompetenz für den Wandel: praxisnah und wirkungsvoll

„Für den Wandel braucht es Resilienz, sie ist Change-Kompetenz“, so Jeanette Wilbrand. Sie stellte gezielte Maßnahmen zur Stärkung von Resilienz innerhalb der Organisation, im Team und auf individueller Ebene vor. Seit 2023 werde das Thema strategisch „top-down“ vom Vorstand bis in die Teams getragen, auch weil die NÜRNBERGER den Weg zum Präventionsversicherer eingeschlagen habe. Der Startschuss sei mit einem Vortrag von Wilbrand vor dem Vorstand über Resilienz und Achtsamkeit gefallen, untermauert durch neurowissenschaftliche Erkenntnisse, Neuro-Hacks und Atemübungen. Parallel dazu seien die Mitarbeitenden mit dem Impulsvortrag „Achtsamkeit in der Arbeitswelt“ eingebunden worden, begleitet von regelmäßigen 15-minütigen Übungs-Sessions, die bis heute fortgeführt würden. Im mittleren Management sei das Thema in Bereichsmeetings eingebracht, Gesundheitsbotschafter in den Teams etabliert und Präventionstage durchgeführt worden.



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

Soziale Gesundheit – wie wichtig ist Empathie?

Soziale Gesundheit heiße, sich menschlich nah zu sein, vertrauensvoll und kooperativ zusammenzuarbeiten. Das sei kein „weiches“ Thema, sondern die Grundlage für funktionierende Teams und nachhaltigen Unternehmenserfolg, verdeutlichten Anke Holste und Marcus Loebe-Keuter.

„Wir müssen Empathie als Kompetenz entdecken“, so Holste. Im Workshop „Empathie und Mitgefühl – Die Welt des anderen aus meinen Augen sehen“ hätten Mitarbeitende persönliche Erfahrungen reflektiert und gelernt, sich in andere hineinzuversetzen. **Mit den Mental Health Lotsen sei ein niedrigschwelliges Unterstützungsangebot geschaffen worden, das psychische Gesundheit auf Augenhöhe stärke.** Und mithilfe der innovativen „Moodsuits“ könnten Mitarbeitende nachempfinden, wie sich psychische Erkrankungen anfühlen. Beispielsweise könne das Gefühl, „unter einer Glasglocke zu leben“, wie bei einer Depression, anhand eines Plastikhelms über dem Kopf nachempfunden werden.



Alexander Geist, Ressortbereich Personal | Gesundheitsmanagement der Allianz

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

Alexander Geist diskutierte verschiedene Lösungsansätze, wie Mitarbeitende bestmöglich unterstützt werden könnten, um gesünder den beruflichen Anforderungen zu begegnen. Er habe fünf zentrale Hebel identifiziert: **Führung, Geschlecht und Care-Verantwortung, mentale Gesundheit, Prozesse sowie die Nutzung von Gesundheitsangeboten.** Ergänzend helfe es, psychologische Unterstützungsangebote auszubauen, die Resilienz im Unternehmen zu fördern und Erkenntnisse aus der Verhaltensökonomie stärker zu integrieren. „Trotz kurzfristiger Erfolge gilt es, kontinuierlich an den BGM-Angeboten zu arbeiten. Das ist ein Marathon, kein Sprint“, so Geist.

AGV-GESUNDHEITSFORUM



Petra Rodenbücher, Leitende Betriebsärztin der AXA

Sicher und gesund arbeiten im Klimawandel

Petra Rodenbücher ist sich sicher, dass Arbeitgeber sich schon heute mit dem Klimawandel beschäftigen müssten. Die AXA habe sich an dem Projekt „Arbeit Sicher und Gesund im Klimawandel“, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert werde, beteiligt. Die AXA habe dabei fachlichen Input zu Klima- und Gesundheitsthemen erhalten und sei bei der Umsetzung der Maßnahmen begleitet worden. „**Wir wollten wissen, was Hitze wirklich mit den Menschen macht – und haben dabei viele Aha-Momente erlebt**“, so Rodenbücher. Getestet worden sei unter anderem eine Kühlweste mit Messsensoren im Schadenaufendienst. Das Ergebnis des Projektes: ein maßgeschneiderter Hitzeschutzplan und -maßnahmen. So werde beispielsweise über die Anschaffung von Kühlvorhängen für Büros nachgedacht und bei der Anschaffung neuer Geräte auf die Wärmebelastung geachtet.



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

Prävention trifft Performance: MEDBODY Corporate für Führungskräfte

Stephan Wegner stellte ein besonderes Präventionsprogramm vor: **MEDBODY Corporate – ein sechsmonatiges, individuell betreutes Gesundheitsprogramm für Führungskräfte**. Das Besondere sei die Kombination aus medizini-

scher Diagnostik und individueller Begleitung. Herzstück des Programms sei der Gesundheits-Check-In, in dem wichtige Gesundheitsparameter (u.a. Herzfrequenzvariabilität, Blutwerte) ermittelt würden. Im Rahmen des Gesprächs werde ebenfalls das persönliche Gesundheitsziel definiert. Darauf würden wöchentliche Gruppen-Coachings zu den Themen Schlaf, Bewegung, artgerechte Ernährung, mentale Flexibilität, Atmung und Kältereize folgen. Aufgrund des Erfolgs des Angebots bei der Zielgruppe der Führungskräfte sei für 2026 ein Pilotprojekt für Mitarbeitende geplant.



Markus Bär, Abteilungsleiter Personal der Debeka

Sucht kann viele Gesichter und Ursachen haben

Sucht basiere auf den menschlichen Bedürfnissen nach Glück, Wohlbefinden und Schmerzvermeidung, so Markus Bär. Wenn das Verlangen übermächtig werde und unkontrollierbar sei, entstehe eine Suchterkrankung. Rund ein Zehntel der Bevölkerung sei laut aktuellen Zahlen suchtgefährdet oder sogar abhängig. **Suchtprävention am Arbeitsplatz sei wichtig, denn gerade der Arbeitgeber könne maßgeblich Einfluss nehmen und frühzeitig Unterstützung ermöglichen**. Am Arbeitsplatz zeige sich Sucht in Leistungsschwankungen, verändertem Sozialverhalten und Fehlzeiten. Die Debeka setze auf ein strukturiertes, mehrstufiges System: **vertrauliche Ansprechpartner, Informationen über Hilfsangebote im Mitarbeiterportal, externe, anonyme Suchtberatung, eine Betriebsvereinbarung mit Stufenplan und ein e-Learning-Programm**. Ergänzend gebe es Leitfäden für Führungskräfte zum Erkennen von Auffälligkeiten und Führen von Fürsorgesprächen.

Hier können Sie sich das Video zur Veranstaltung anschauen (www.agv-vers.de/gesundheitsforumvideo) ▽





WorkVision der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Zukunft der Arbeit – Flexibilität gestalten

Im Mittelpunkt des diesjährigen Zukunftsforums für Finanzdienstleister und Wissensarbeit **WorkVision** standen Fragen rund um Flexibilität, Gesundheit und Sicherheit in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Der von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ausgerichtete Fachkongress für präventive Arbeitsgestaltung geht zurück auf die Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in Büro- und Wissensarbeit“ von AGV, ver.di, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und AGV Banken (Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes). Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Sozialpartnerschaft und Politik kommen zusammen, um über die Zukunft der Arbeit zu diskutieren. Durch das Programm im AXICA Kongresszentrum in Berlin führten diesmal **Susanne Roscher**, Leiterin der Stabsstelle Arbeitspsychologie der VBG, und Moderatorin **Anke Harnack**, die mit einer gelungenen Mischung aus Fachkenntnis, Humor und klarer Moderation den roten Faden des Tages spannten.

schule Ludwigs-
hafen, und **Jan
Duscheck**, ver.di
Bundesfachgrup-
penleiter Bankge-
werbe, über Chan-
cen und Heraus-
forderungen neuer
Arbeitsmodelle.



Andreas Eurich

Die Diskussion machte klar: Weder ein vollständiges **Zurück ins Büro** noch vollständige **Remote-Arbeit** sind der richtige Weg. Vielmehr geht es darum, bedarfsgerechte Lösungen zu finden – abgestimmt auf Branchen, Tätigkeiten und individuelle Bedürfnisse. Gleichzeitig wurde deutlich, dass das Thema emotional aufgeladen ist und es sorgfältige Aushandlungsprozesse auf betrieblicher Ebene braucht.



AGVBANKEN



Flexibilität – aber nicht um jeden Preis

Gleich zu Beginn wurde deutlich, dass **Flexibilität in der Arbeitswelt** differenziert betrachtet werden muss. In der Podiumsrunde diskutierten **Christina Ramb**, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA, **Thomas A. Lange**, Vorsitzender des AGV Banken, **Andreas Eurich**, Vorsitzender des AGV Versicherungen, **Professor Jutta Rump**, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability der Hoch-

Hybride Meetings brauchen klare Strukturen

Professor Simone Kauffeld, Professorin für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig, stellte in ihrem Vortrag heraus, dass **hybride Meetings** nur dann gelingen, wenn sie gut vorbereitet und strukturiert sind. Technik allein reicht nicht aus. Es braucht klare Regeln, Moderation und verbindliche Abläufe, um alle Beteiligten – ob vor Ort oder online – gleichermaßen einzubinden.

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT / ARBEITEN 4.0

Arbeitszeit und Homeoffice: Forschung liefert Orientierung

Einen wissenschaftlich fundierten Blick auf Homeoffice und Arbeitszeitgestaltung boten **Professor Florian Kunze**, Inhaber des Lehrstuhls für Organizational Behavior der Universität Konstanz, und **Nils Backhaus**, Gruppenleitung Arbeitszeit und Flexibilisierung bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Sie zeigten anhand aktueller Studien, dass **produktives** und **gesundes** Arbeiten im Homeoffice möglich ist – vorausgesetzt, es gibt klare Rahmenbedingungen.

Gleichzeitig betonten sie, dass pauschale Lösungen wenig zielführend sind. Weder die vollständige Rückkehr ins Büro noch uneingeschränktes „Jeder macht, wie er möchte“ funktionieren dauerhaft. Stattdessen kommt es auf planvolles Vorgehen, verlässliche Absprachen und wissenschaftlich fundierte Konzepte an.

Blick in die Praxis: Was Unternehmen bereits umsetzen

Praxisbeispiele von AXA, der Commerzbank und Trianel zeigten, wie hybride Arbeitsmodelle konkret umgesetzt werden können. Die Unternehmen setzen auf flexible Raumkonzepte, klare Teamabsprachen („Team Agreements“) und eine bewusste Gestaltung der Zusammenarbeit.

Dabei wurde deutlich, dass der Weg zu funktionierenden, hybriden Strukturen immer auch ein Lernprozess ist. Entscheidend sind regelmäßige Reflexion, Anpassung und der offene Austausch im Team.

Künstliche Intelligenz, Daten und Fehlerkultur

Ein besonderer Höhepunkt der Veranstaltung war der Vortrag von **Sascha Lobo**, einem der bekanntesten Analysten der digitalen Transformation. Er sprach über die **Rolle von künstlicher Intelligenz** und den Umgang mit digitalen Veränderungen. Sein Appell an Unternehmen war klar: Digitalisierung erfordert mehr als technische Lösungen. Es geht darum, Daten sinnvoll zu nutzen und eine Kultur zu entwickeln, in der auch Fehler erlaubt sind, um daraus zu lernen.



Sascha Lobo

Fazit: Wandel braucht Orientierung

Die *WorkVision 2025* machte deutlich, dass die **Transformation der Arbeitswelt** viele **Chancen** bietet, aber auch klare **Regeln**, gegenseitiges Vertrauen und sorgfältige Gestaltung braucht. Flexibilität, Gesundheit und betriebliche Stabilität lassen sich miteinander verbinden, wenn alle Beteiligten gemeinsam Verantwortung übernehmen. ▽



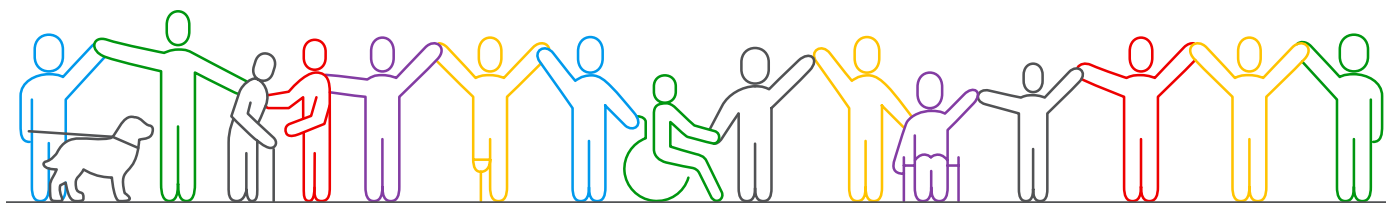


Foto: iStock / Yuliya Sokolova

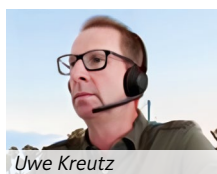
Barrieren abbauen – Potenziale nutzen



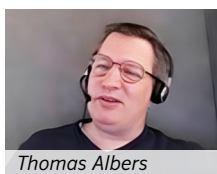
Im September kam der Experten-Arbeitskreis „Inklusion in der Versicherungswirtschaft“ zu seiner vierten virtuellen Sitzung zusammen, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam praktische Lösungen für mehr Inklusion am Arbeitsplatz zu diskutieren. Moderiert wurde die Sitzung von AGV-Referentin Sandra Kreft.

Barrierefreiheit aus Sicht eines Betroffenen

Sehr eindrücklich war das Interview von **Uwe Kreutz**, einem Mitglied des Arbeitskreises, mit seinem sehbehinderten Kollegen **Thomas Albers**, beide aus der **SIGNAL IDUNA Gruppe**. Albers berichtete, dass er eine Restsehfähigkeit von fünf



Uwe Kreutz



Thomas Albers

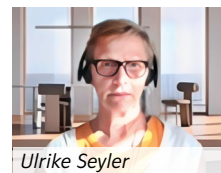
Prozent habe und als Business Analyst arbeite, sein Arbeitsplatz sei mit einem speziellen Laptop, beson-

derer Software und größeren Bildschirmen ausgestattet. Mit seinen Kollegen habe er über die Jahre fast ausschließlich gute Erfahrung gemacht, mit den Führungskräften spreche er ab, was möglich sei und was nicht. Als besonders positiv empfand Albers die Möglichkeit, im Zuge des Neubaus des Betriebsgebäudes seine Bedürfnisse mit einbringen zu können, woraufhin bestimmte bauliche Anpassungen vorgenommen wurden.

Sein Learning während seiner gesamten Arbeitszeit: Als schwerbehinderter Mensch müsse man seine Bedarfe an die Veränderung seiner Arbeitsumwelt klar formulieren. Man könne nicht erwarten, dass alles automatisch von selbst geschehe und jeder Gedanken lesen könne. Als Empfehlung an Unternehmen für eine noch bessere Förderung von schwerbehinderten Mitarbeitenden benannte er zum einen die Notwendigkeit, dass sich **Unternehmen besser informieren und zum anderen die Offenheit hätten, die Potenziale von Menschen mit Behinderung als wertvolle Ressource anzuerkennen.**

Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker stellt sich vor

Einen weiteren Schwerpunkt setzte der Beitrag von **Ulrike Seyler** von der Bundesagentur für Arbeit. Sie stellte den **Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker vor, der Arbeitslose mit Hochschulabschluss und einem Grad der Behinderung (GdB) ab 50 bei der Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt.** Nach neuesten Zahlen seien ca. 18.700 schwerbehinderte Menschen arbeitslos, davon seien ca. 11.300 Akademiker. Neben Bewerbungscoaching und Vermittlung technischer Hilfen biete der Service auch finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber an. Eine Besonderheit sei die Fördermöglichkeit einer Probebeschäftigung, die bis zu drei Monate dauern könne. Sollte sich nach dieser Zeit herausstellen, dass keine weitere Zusammenarbeit gewünscht werde, könne sich der Arbeitgeber das Gehalt in vollem Umfang erstatten lassen. Zudem gebe es einen Eingliederungszuschuss von bis zu 70 Prozent des Gehalts bei Einstellung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen.



Ulrike Seyler

Sehr interessant: Über einen Stellen-Newsletter könnten Arbeitgeber gezielt offene Positionen melden. Zudem stünden auf der Homepage unter www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/ag-service-schwerbehinderte-akademiker anonymisierte Bewerberprofile online zur Verfügung.

Seyler wies abschließend noch auf **iXNet**, erreichbar über www.ixnet-projekt.de hin, **das inklusive Expert*innen Netzwerk von und für schwerbehinderte Akademiker** mit speziellen Beratungsangeboten, eigener Internetseite und eigenem Newsletter. ▽

AGV-EXPERTEN-ARBEITSKREIS „INKLUSION IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass viele Unternehmen mit unterschiedlichen Maßnahmen versuchten, Vorbehalte abzubauen und Inklusion aktiv zu leben. Während manche Arbeitgeber auf Aktionen wie Matching Days setzen, berichteten andere von erfolgreichen Informationskampagnen in Zusammenarbeit mit Schwerbehindertenvertretungen. Gleichzeitig wurde eingeräumt, dass nach wie vor eine gewisse Scheu bei Bewerbenden wie auch bei Angestellten bestehe, das Thema Schwerbehinderung offen anzusprechen.

Ausblick

Die **nächste Sitzung des Experten-Arbeitskreises findet am 9. Februar 2026** statt. Im Mittelpunkt werden dann zwei Unternehmensberichte stehen, die zeigen, wie mit gezielten Programmen Führungskräfte für Inklusion sensibilisiert und Vorurteile abgebaut werden können.

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

TRIPLE A – AGV ARBEITSRECHT AKTUELL



Märchenstunde aus dem Arbeitsrecht

Im mit fast 250 Teilnehmern besuchten Triple A setzten AGV-Referentin Sandra Kreft und Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV, die schaurig-schöne Triple A-Reihe zur Aufklärung über Mythen aus dem Arbeitsrecht fort.

Eingangs stellten sie klar, dass auch **im Tarifbereich die Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Mitarbeitende vertraglich verlängert werden** könnten. Allerdings könne der Arbeitgeber die Einhaltung der Kündigungsfrist im Streitfall gegenüber den Mitarbeitenden nicht durchsetzen, da Arbeitsleistung nicht erzwingbar sei. Nur in wenigen Fällen werde es dem Arbeitgeber gelingen, Schadensersatzansprüche zu beziffern und mit Erfolg geltend zu machen. Im Zusammenhang mit der Elternzeit berichteten sie über eine weitgehend unbekannte Norm aus dem Elternzeitrecht, wonach Mitarbeitenden auch dann **Sonderkündigungsschutz** nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) zustünde, wenn sie – ohne Elternzeit verlangt zu haben – bis 32 Stunden in Teilzeit arbeiteten und Elterngeld beanspruchen könnten. In Sachen **Entgeltfortzahlung** wurde darüber aufgeklärt, dass keine Arbeitsunfähigkeit vorliege, wenn die Mitarbeitenden nur den Weg zur Arbeit nicht zurücklegen könnten; hier



sei eine **Anordnung der Arbeit im Homeoffice** möglich. Zu guter Letzt erfolgte der Hinweis, dass sich die Regelungen der **Freistellung unter Anrechnung von Urlaub** mit der der **Anrechnung anderweitigen Erwerbs in der Freistellungsphase** nicht verträgen. Hier sei es zwingend notwendig, den Urlaubszeitraum konkret datumsmäßig festzulegen, da sonst die Gefahr bestünde, dass am Ende des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsabgeltung eingefordert werde.

Und die Moral von der Geschichte: Viele vermeintliche Fakten aus dem Arbeitsrecht entpuppen sich bei genauerer Prüfung als Fabel ... ▽

Sie verstehen sich (weitgehend)

Die Erhebungsreihe „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ liefert regelmäßig ein aktuelles Stimmungsbild der Versicherungsangestellten zu interessanten Personalthemen. Befragt werden nicht die Mitgliedsunternehmen selbst, sondern die „Kunden“ des AGV: Personalleiter, Personalreferentinnen, Recruiter, Controllerinnen und Sachbearbeiter. Ziel der kurzen Befragung, die in weniger als einer Minute beantwortet ist: die persönliche Sichtweise der Mitarbeitenden zu ausgewählten personalpolitischen Themen zu erfassen, um Arbeitgebern die konkrete Perspektive der Mitarbeitenden aufzuzeigen.

Die jüngste Ausgabe der Kurzbefragungsreihe „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ dreht sich um ein Thema, das viele Unternehmen derzeit bewegt: **die Zusammenarbeit der Generationen im Arbeitsalltag**. Rund 800 Beschäftigte aus der Versicherungswirtschaft nahmen an der Erhebung teil und schilderten ihre Erfahrungen mit Generationenvielfalt, potenziellen Spannungsfeldern sowie Gemeinsamkeiten im Berufsalltag. Die Ergebnisse zeigen, dass die **Zusammen-**

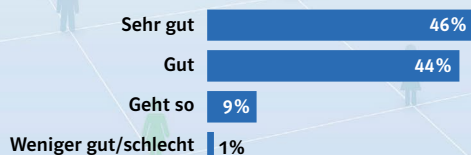
arbeit zwischen den Generationen in den meisten Teams sehr gut funktioniert. Gleichzeitig wird deutlich, dass es vor allem zwischen Babyboomern und der Generation Z zu Verständnisschwierigkeiten kommt. Diese harmonieren wegen ihrer unterschiedlichen Sichtweisen teils weniger, denn Tradition und Stabilität treffen auf Flexibilität und Sinnsuche. **Während die Babyboomer Wert auf Verlässlichkeit, Hierarchie und Arbeit als Lebensaufgabe legen, achtet die Generation Z mehr auf Selbstverwirklichung und Sinn**. Diese unterschiedlichen Vorstellungen von Arbeit führen häufig zu Missverständnissen, etwa wenn Babyboomer das Verhalten der Jüngeren als fehlende Einsatzbereitschaft deuten, während die Generation Z die Haltung der Älteren als starr und belehrend empfindet. Hier gilt es Brücken zu bauen.

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

„Generationen am Arbeitsplatz“

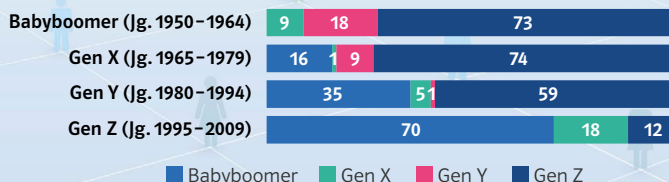
796 Teilnehmende

Bewertung der „Team-Zusammenarbeit“ zwischen Generationen
(n = 761)



© AGV Versicherungen

Generation ... versteht am wenigsten Generation ...
(Anteil in %; n = 660)

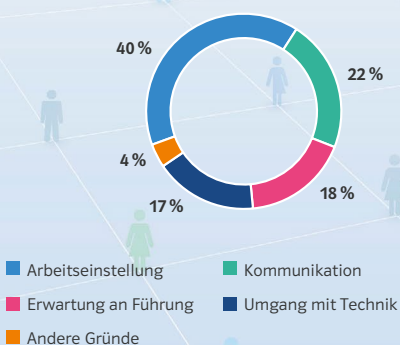


■ Babyboomer ■ Gen X ■ Gen Y ■ Gen Z

September 2025

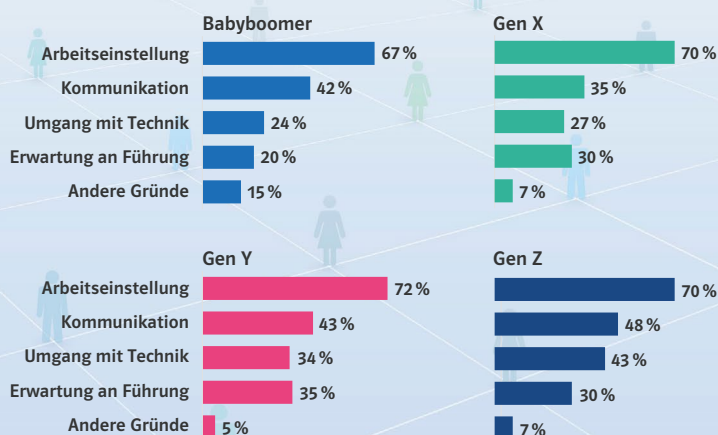
„Missverständnisse zwischen den Generationen“

Häufigste Missverständnisse (n = 660)



© AGV Versicherungen

Unterteilung in Generationen (n = 796)



September 2025

AGV UNTERWEGS

Auf Einladung von CEO Roberto Svenda (links) und Personalleiter Jens Neumann (rechts) sprach **Betina Kirsch**, Geschäftsführerin des AGV, bei der Führungskräftekonferenz der INTER über die neuesten Entwicklungen beim hybriden Arbeiten – von Homeofficequoten in Deutschland bis zum internationalen Vergleich. Die deutsche Versicherungswirtschaft zählt dabei zu den flexibelsten Arbeitgeberinnen: Mit durchschnittlich **drei Tagen Homeoffice** liegt sie klar über dem gesamtdeutschen Schnitt, wo überhaupt nur **23 Prozent der Beschäftigten** die Möglichkeit haben, von zu Hause zu arbeiten. Kirsch betonte zugleich, dass bei aller Flexibilität die **physische Präsenz** entscheidend bleibt – für das „Inhalieren“ der Unternehmenskultur, das Vertrauen im Team und das effiziente Lösen von Konflikten. ▽



FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

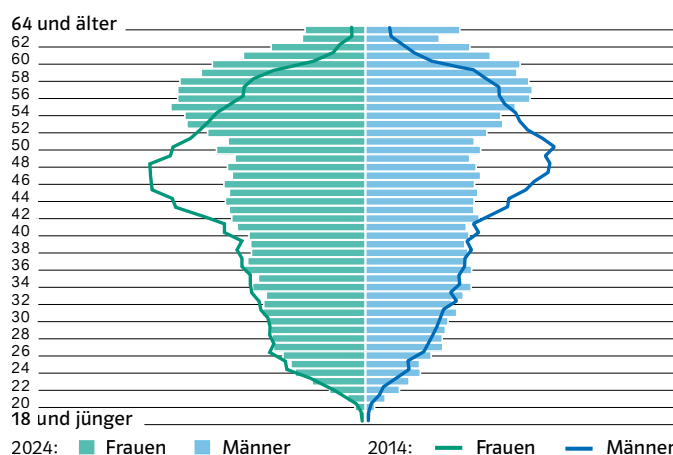
Deutschland wird älter – und das spüren auch die Versicherungen

Der demografische Wandel gehört zu den großen Herausforderungen, vor denen Deutschland in den kommenden Jahrzehnten steht. Die Bevölkerung altert, und das schneller, als vielen bewusst ist. Die Gründe für die Überalterung sind die seit Jahrzehnten kontinuierlich sinkenden Geburtenzahlen und die steigende Lebenserwartung. 2024 lag die Geburtenrate in Deutschland bei lediglich 1,35 Kindern pro Frau. Um die Bevölkerungszahl ohne Zuwanderung stabil zu halten, wären 2,1 Geburten nötig. Gleichzeitig steigt die Lebenserwartung stetig. **Bereits 2024 war knapp ein Viertel der Bevölkerung, rund 19 Millionen Menschen, 65 Jahre und älter. Zum Vergleich: 1950 gehörte nur jeder Zehnte dieser Altersgruppe an.** Damit verschiebt sich das Verhältnis zwischen jungen und alten Menschen zunehmend. Die Folgen dieser Entwicklung sind weitreichend. Das Rentensystem gerät zunehmend unter Druck. Die Zahl der Erwerbstätigen geht zurück. Auch das Thema „Pflege der Angehörigen“ wird immer wichtiger.

Wie die Überalterung die Versicherer trifft

Die Versicherungswirtschaft trifft dieser Wandel flächendeckend. Ein Blick auf die Zahlen verdeutlicht die Dynamik: In den nächsten Jahren verabschieden sich weitere Jahrgänge der Babyboomer in den Ruhestand. **Damit verlieren die Versicherer in den kommenden zehn Jahren altersbedingt**

rund 30 Prozent der Belegschaft im Innendienst. Das Durchschnittsalter im Innendienst (ohne Auszubildende) lag 2014 bei 43,9 Jahren, 2024 bereits bei 45,3 Jahren. Die Altersstruktur hat sich also im Vergleich zwischen 2014 und 2024 sichtbar nach oben verschoben. Die nachrückenden Generationen können diese Lücke rein zahlenmäßig nicht füllen. Diese strukturelle Schiefelage lässt sich nicht vollständig auflösen. Wie stark der Wandel wirkt, hängt vom einzelnen Versicherer ab. ▽



Quellen: Statistisches Bundesamt, AGV Flexible Personalstatistik 2024

ADIEU

Guido Hilchenbach war ein Mensch, der die Eigenschaften des Münsterländers und eines „Personalers“ in sich vereinte: Er war immer klar in seinen Aussagen, er war immer reflektiert, er redete nie zu viel und nie zu wenig, er war einer, der die Menschen mochte und sie zur Geltung kommen ließ, er war ein Sportmann und er hatte ein großes Herz. Guido Hilchenbach ließ sich nie aus der Ruhe bringen, er brachte sich

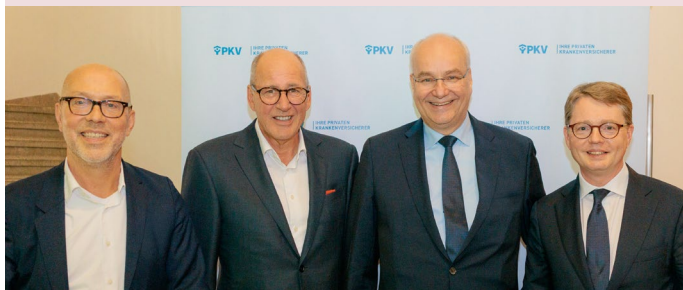
Guido Hilchenbach



ein. Er brachte seine Persönlichkeit ein, den Menschen Guido Hilchenbach, in seinem Unternehmen LVM, wo er seit 2012 bis zuletzt die Funktion des Personalchefs bekleidete, und auch im AGV, wo er die Interessen seines Unternehmens in diversen Ausschüssen vertrat. Am 27. Juli 2025 starb Guido Hilchenbach nach kurzer schwerer Krankheit im Alter von 59 Jahren, viel zu früh. Guido, Du fehlst uns!

AGV UNTERWEGS

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, besuchte das traditionelle Herbstfest des Verbandes der Privaten Krankenversicherung (PKV-Verband) in Berlin. **Thomas Brahm**, Vorsitzender des PKV-Verbandes, sagte in seiner Rede unter anderem:



Jörg Asmussen (Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft), Thomas Brahm (Vorstandsvorsitzender der Debeka und Vorsitzender des PKV-Verbandes), Michael Niebler, Florian Reuther (Verbandsdirektor des PKV-Verbandes)

„Der Mehrumsatz der Privatpatienten, also das Geld, das zusätzlich und nur deshalb in die medizinische Versorgung fließt, weil Privatversicherte eben privat und nicht gesetzlich versichert sind, hat eine neue Höchstmarke erreicht

und betrug zuletzt fast vierzehneinhalb Milliarden Euro im Jahr. **Allein acht Milliarden davon fließen in die ambulante Versorgung, das sind umgerechnet fast 74 000 Euro je Arztpraxis.**

Der Herbst ist bekanntlich auch die Erntezeit. Und dank ihres Kapitaldeckungsverfahrens hat die PKV kontinuierlich gut eingefahren. So haben wir für unsere Versicherten inzwischen weit mehr als 340 Milliarden Euro Altersrückstellungen gebildet. Damit sind wir für den demografischen Wandel gewappnet. Weil Privatversicherte für ihre Gesundheitskosten im Alter selbst vorsorgen, werden die nachfolgenden

Generationen damit nicht belastet.

Die PKV hat keine Schulden, und sie benötigt auch keine Steuerzuschüsse. Die PKV zahlt Steuern und ist ein verlässlicher Arbeitgeber.“



Michael Niebler im Gespräch mit Alexander Voigt, Ministerialdirektor im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen

GEDACHT ... GESAGT ...

„Wer glaubt, dass andere schuld sind an der eigenen Unzufriedenheit, glaubt auch, dass Bleistifte Rechtschreibfehler machen...“

Albert Einstein, bedeutender Physiker der modernen Wissenschaftsgeschichte und „Erfinder“ der Relativitätstheorie (14.03.1879 – 18.04.1955)

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. Oktober 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 212 000 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.

