



EDITORIAL

Reservisten müssen üben

2

AGV-FORUM „RECRUITING UND FACHKRÄFTEMANGEL“

**Recruiting zwischen KI,
kununu und Kulturwandel**

6

AGV – KURZ NACHGEFRAGT

**Kleider machen Leute:
So kleidet sich die
Versicherungswirtschaft**

10

Reservisten müssen üben



Wenn der deutsche Gesetzgeber erwägt, Unternehmen zu regulieren, ihnen Gestaltungsfreiheit zu nehmen, dann regt sich bei mir reflexartig Widerspruch. Berufskrankheit! Das gilt vor allem dann, wenn der von mir sehr geschätzte Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger sich zu Wort meldet und vor der

geplanten neuen Belastung der Wirtschaft warnt. Dann fühle ich mich in meiner Grundhaltung noch bestärkt.

Ich hadere persönlich damit, dass Bundesverteidigungsminister Boris Pistorius (SPD) nicht die Einführung eines



Foto: Bundeswehr/Norman Jankowski
Boris Pistorius

allgemeinen Dienstjahres fordert. Wenn es nach mir ginge, müsste künftig jeder Schulabgänger – Mann wie Frau – ein Jahr verpflichtend „Dienst“ leisten, im Alten- oder Pflegeheim, beim Brunnenbau in Afrika etc. oder bei der Bundeswehr. Damit wäre,

das ist meine Überzeugung, das Nachwuchsproblem der Bundeswehr schnell gelöst.

Nun hat der Minister aber folgenden Vorschlag gemacht: Reservisten sollen auch in Friedenszeiten wieder per Gesetz zu Übungen verpflichtet werden. Bislang setzt die Teilnahme an Reserveübungen sowohl das Einverständnis



Foto: IHD/Laurence Chapeton
Rainer Dulger

des Reservisten als auch die Zustimmung seines Arbeitgebers für eine entsprechende Freistellung voraus. Rainer Dulger meint dazu: „Die doppelte Freiwilligkeit hat sich als tragfähiges Modell bewährt, um die Interessen von Bundeswehr und Wirtschaft

in Einklang zu bringen. Daran sollte festgehalten werden.“ Na ja. Das überzeugt mich ausnahmsweise nicht.

Im Bundesverteidigungsministerium wird an Übungen im Umfang von zwei Wochen jährlich oder alle zwei Jahre gedacht. Geht davon die Welt in den Betrieben unter? Ich glaube das nicht.

In der Theorie besteht breite Einigkeit, dass man den 260 000 Männern und Frauen in der aktiven Truppe 200 000 Reservisten, die im Ernstfall kurzfristig einsatzbereit sein sollen, an die Seite stellen muss. Wenn man das theoretisch für richtig hält, muss man auch praktisch zu einer Umsetzung bereit sein. Und das heißt: Der Wehrdienst bleibt freiwillig. Aber wer A sagt, muss auch B sagen. Wer freiwillig zur Bundeswehr geht, darf sich nicht nachher jeglicher Reserveübung versagen. Derzeit üben von rund 60 000 Reservisten nur etwa zwei Drittel.

Ich verkenne nicht die betrieblichen Erfordernisse der Unternehmen. Deshalb geht es natürlich nicht, dass sich übungswillige Reservisten quasi auf Zuruf bei ihrem Arbeitgeber abmelden können. Da muss man schon einen geordneten Prozess inklusive Überforderungsschutz implementieren. Auch müssen die Arbeitgeber künftig wissen, welche ihrer Arbeitnehmer potentiell zu Reserveübungen herangezogen werden können.

Pistorius sagte: „Verbindliche Reserveübungen sind der einzige Weg, um wirklich den verlässlichen, stabilen Aufbau einer neuen Reserve zu gewährleisten. Die Arbeitgeber mögen es mir nachsehen.“ Ich kann nur für mich sprechen, nicht für die Branche: Ich sehe es Pistorius nach.

Michael Niebler

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

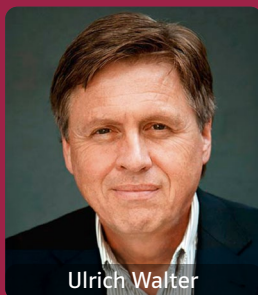


Was ist Zeit? Was wird aus den Reformen ?

Die gemeinsame Mitgliederversammlung von AGV und BWV findet am 14. und 15. Juli in München statt, und zwar in der BayWa Konzernzentrale am Arabellapark im 20. Obergeschoss, bei schönem Wetter mit Panoramablick über die Isar-Metropole bis zu den Alpen.

Die Dinner Speech beim traditionellen Abendessen am Vorabend der Mitgliederversammlung hält der frühere Astronaut und **TUM-Professor Ulrich Walter**. Er spricht zu dem ungewöhnlichen Thema „Was ist Zeit?“.

Gastredner bei der Mitgliederversammlung am Mittwochvormittag ist der Bundesvorsitzende der Jungen Union Deutschland, **Johannes Winkel**, der bei der Bundestagswahl 2025 in der nordrhein-westfälischen Landeshauptstadt Düsseldorf direkt in den Deutschen



Ulrich Walter



Johannes Winkel

Bundestag gewählt worden ist. Er gilt als eines der großen Talente innerhalb der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Sein Thema: „Deutschland im Sommer der Reformen (hoffentlich)“

In der anschließenden Sitzung des Branchenbeirats „Women in Leadership & Culture“ gibt **Eva-Maria Zindler**, Kunden- und Vertriebsdirektorin der R+V Versicherung, einen Impuls zum Thema „Vom Busy Manager zur Wirksamkeit: Wie können wir eine High-Performance-Kultur etablieren?“.

In der anschließenden Diskussion dürfte die Frage im Mittelpunkt stehen, was das Management heute leisten muss, um eine solche Kultur erfolgreich zu etablieren. ▽



Eva-Maria Zindler

**Mitgliederversammlung
am 14. und 15. Juli 2026
in München**

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial

Reservisten müssen üben 2

AGV-Mitgliederversammlung & AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“

Was ist Zeit? Was wird aus den Reformen? 3

Lobbying

Ruinierte Unternehmen: Wollen Sie wissen, warum wir immer ärmer werden?

Lesen Sie EU-Richtlinie 2023/970 4

AGV-Forum „Recruiting und Fachkräftemangel“

Recruiting zwischen KI, kununu und Kulturwandel 6

Triple A - AGV Arbeitsrecht aktuell

Bericht aus dem Maschinenraum der Arbeitsrechtsgesetzgebung - Lohntransparenz, Teilarbeitsunfähigkeit und neue Selbstständigkeit 8

Lobbying

Acht Stunden, das war gestern 9

AGV - Kurz nachgefragt

Kleider machen Leute: So kleidet sich die Versicherungswirtschaft 10

Jahrestagung der Privaten Krankenversicherung

Kapitaldeckung ist der Schlüssel zum Erfolg 12

Tarifverhandlungen Außendienst

Nur noch eine Stufe beim Mindesteinkommen, das um 4,5 Prozent und 3,0 Prozent erhöht wird 13

Lobbying

Zeiterfassung: Regeln aus dem letzten Jahrhundert schränken Betriebe und Beschäftigte ein 14

Wussten Sie schon, dass ..? 14

Lobbying

Der Schiedsrichter darf nicht selbst mitspielen 15

Aus der Welt der Statistik

Geringere Fehlzeiten und stabile Beschäftigung in der Versicherungsbranche 16

AGV-Expertenaustausch Diversity

Diversity neu denken 17

Aus der Welt der Statistik

Versicherungsbranche - Ein Arbeitgeber mit vielversprechender Zukunftsperspektive 18

Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft

Martina Grundler auf dem Weg in den Ruhestand 19

Neu im AGV

MRH Trowe, DR-WALTER, blau direkt, PASSPORTCARD EUROPE und ADAC Südbayern e.V. 20

Gedacht ... Gesagt 20

Ausgezeichnet 20

Impressum 20

Ruinierte Unternehmen: Wollen Sie wissen, warum wir immer ärmer werden? Lesen Sie EU-Richtlinie 2023/970

Wenn sich Arbeitgeber darüber beklagen, dass sie vom Gesetzgeber „überreguliert“ und mit überbordender Bürokratie belastet werden, gibt es nach den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte mindestens ein Medium, das sie regelmäßig nicht unterstützt und kein Verständnis für sie hat: der **SPIEGEL**.

Umso überraschender war es, am 1. Juni folgenden Meinungsartikel vom langjährigen **SPIEGEL**-Journalisten René Pfister (seit 22 Jahren beim **SPIEGEL**, u.a. im Hauptstadtbüro) zu lesen:

Wenn Sie sich fragen, warum Europa ökonomisch gerade den Anschluss verliert, empfehle ich Ihnen die EU-Richtlinie 2023/970 zur Lektüre. In jeder Sonntagsrede heißt es, wie wichtig es sei, Unternehmen von unnötiger Bürokratie zu befreien. „Wir müssen eine breite Schneise durch den Dschungel schlagen“, sagte Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen, als sie im vergangenen Jahr vor Vertretern der deutschen Wirtschaft in Berlin sprach.

Aber das sind Sätze, über die man sich in Brüssel offenbar köstlich amüsiert, sobald die Chefin den Raum verlassen hat. „Gelesen, gelacht, gelocht“ ist nicht nur das Motto, mit dem man in der EU-Kommission mit Eingaben lästiger Bürger umgeht. Sondern auch mit den

Reden einer Kommissionspräsidentin, die man offenkundig entweder nicht ernst nimmt oder die nicht weiß, was ihre eigene Bürokratie den ganzen Tag so treibt.

Die EU-Richtlinie 2023/970 jedenfalls hat das Zeug, jedes Unternehmen, das angesichts der aktuellen Wirtschaftslage schon am Abgrund steht, endgültig über die Klippe zu schubsen. Die „Entgelttransparenzrichtlinie“, wie sie im schönsten Bürokratendeutsch heißt, sieht nicht nur vor, dass Unternehmen ab 100 Mitarbeitern künftig den Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen allgemein dokumentieren müssen. Sondern sie zwingt Firmen auch dazu, das Entgeltgefälle im Median auszuweisen. Außerdem muss festgehalten werden, ob und wie Boni und andere variable Gehaltsbestandteile an Männer und Frauen ausgeschüttet werden. Und wie die Verteilung zwischen den Geschlechtern in verschiedenen Gehaltsgruppen aussieht.

Es ist eine Richtlinie, die man sich nur ausdenken kann, wenn man als EU-Beamter auf Lebenszeit noch nie ein Unternehmen von innen gesehen hat. Und sicher ist, dass das Gehalt unabhängig von allen ökonomischen Verwerfungen fließt. **Wer wissen will, warum Rechtspopulisten mit ihrer Polemik gegen die EU so viel Erfolg haben, findet in der Richtlinie 2023/970 reichlich Anschauungsmaterial.**



LOBBYING

Es ist nicht nur die lachhaft pompöse Begründung, mit der Unternehmen neue Regularien aufgedrückt bekommen: von der – kein Witz! – Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte über die Charta der Grundrechte der Europäischen Union bis hin zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen aus dem Jahr 1979. **Es ist auch die Sprache eines progressiven akademischen Milieus, das sich nun vollkommen unverstellt in Gesetzestexte einschleicht, die Mittelständler in Schwäbisch Gmünd und Osnabrück in den Wahnsinn treiben müssen.**

Kostprobe gefällig?

„Geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung, bei der das Geschlecht eines Opfers eine entscheidende Rolle spielt, kann in der Praxis vielfältige Formen annehmen. Dabei kann es sich um eine Überschneidung verschiedener Achsen der Diskriminierung oder Ungleichheit handeln, bei der der Arbeitnehmer zu einer oder mehreren Gruppen gehört, die gegen eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts einerseits sowie der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG des Rates oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates andererseits geschützt ist bzw. sind... Mit der vorliegenden Richtlinie sollte daher klargestellt werden, dass es im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung möglich sein sollte, eine solche Kombination zu berücksichtigen, um etwaige Zweifel auszuräumen, die nach dem geltenden Rechtsrahmen in dieser Hinsicht bestehen können, und nationale Gerichte, Gleichbehandlungsstellen und andere zuständige Behörden in die Lage zu versetzen, insbesondere zu inhaltlichen und verfahrensrechtlichen Zwecken jeder Benachteiligung, die sich aus intersektioneller Diskriminierung ergibt, gebührend Rechnung zu tragen;“

Es ist ein Text wie ein Perpetuum mobile: Er wurde verfasst von einer Bürokratie, die den Hörsaal mit der Wirklichkeit verwechselt. Und der nur von Lesern verstanden werden kann, die mindestens über einen Bachelor-Abschluss in Gender Studies verfügen. Nur haben sich leider die wenigsten deutschen Handwerksmeister in die Mysterien von Kimberlé Crenshaws Theorie der intersektionalen Diskriminierung eingearbeitet. Aber Hilfe naht! Ist der Betrieb erst pleite, bleibt genügend Zeit, die Lektüre nachzuholen.

Unser Wohlstand zerrinnt uns zwischen den Fingern

Angesichts der Krise der deutschen Wirtschaft heißt es in letzter Zeit häufiger, es gebe kein Erkenntnis-, sondern nur ein Umsetzungsproblem. Ich bin mir da nicht so sicher. 2025 verschwanden in Deutschland jeden Monat zehntausend Industriearbeitsplätze, die

Zahl der Insolvenzen ist so hoch wie seit 20 Jahren nicht mehr. Im Frühjahrsgutachten der Wirtschaftsweisen heißt es, Deutschland stehe eine jahrelange Phase eines minimalen Wachstums bevor, wenn sich das Land nicht zu grundlegenden Reformen aufraffe.

Mit anderen Worten: Die Konjunktur stagniert nicht nur, unser Wohlstand zerrinnt uns zwischen den Fingern. „Was passiert, wenn Europa feststellt, wie arm es ist?“, hieß es kürzlich in einem Kommentar des „Wall Street Journal“, der voller Staunen feststellte, dass es die Deutschen offenbar gar nicht zur Kenntnis nähmen, wie ihr Bruttoinlandsprodukt pro Kopf im Vergleich zu den USA zusammenschrumpfe.

Wenn es wirklich kein Erkenntnisproblem gäbe, dann würde Kanzler Friedrich Merz den Teufel tun, eine Richtlinie in deutsches Recht zu gießen, die mit dem größtmöglichen bürokratischen Kaliber auf deutsche Unternehmen feuert. Aber die CDU-Familienministerin Karin Prien hat schon eine „strenge 1:1-Umsetzung“ angekündigt, was man nur als Drohung verstehen kann. **Das deutsche Unglück besteht auch darin, dass die Bundesregierung meint, jeden Unsinn, der aus Brüssel kommt, mit dem Eifer der deutschen Verwaltungsjuristerei umsetzen zu müssen.**

Die Befürworter der Richtlinie argumentieren, dass es endlich an der Zeit sei, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. Doch die Debatte über den „Gender Pay Gap“ leidet schon lange darunter, dass sie mit wackligen Zahlen geführt wird. Der „Equal Pay Day“ wird in Deutschland seit Jahren mit einer breiten Berichterstattung begleitet, auch im SPIEGEL. Die Idee ist zu zeigen, wie lange Frauen in Deutschland im jeweiligen Jahr umsonst gearbeitet haben, weil sie weniger als Männer verdienen. In diesem Jahr war es Ende Februar wieder so weit.

Das Problem ist nur, dass dem „Equal Pay Day“ die unbereinigte Lohnlücke zugrunde liegt, also etwa den Umstand unberücksichtigt lässt, dass Frauen häufiger schlecht bezahlte Berufe wählen als Männer. **Die bereinigte Lohnlücke liegt derzeit bei sechs Prozent. Das ist immer noch zu viel, keine Frage. Allerdings lässt auch die bereinigte Lohnlücke Faktoren wie eine unterbrochene Erwerbsbiografie häufig unberücksichtigt, weshalb das Statistische Bundesamt schreibt: „Daher darf der Wert nicht mit Verdienstdiskriminierung gleichgesetzt werden, sondern gilt eher als ‚Obergrenze‘ für Verdienstdiskriminierung.“**

Mit anderen Worten: Der »Gender Pay Gap« könnte in Wahrheit noch geringer sein, als öffentlich immer behauptet wird. Nun sollte man mit Recht jeden Euro beklagen, der einer Frau ungerechterweise vorenthalten wird. **Die Frage ist nur, wem es hilft, deshalb ein Gesetz auf den Weg zu bringen, das vielen Betrieben den Hals brechen könnte.** ▽

Recruiting zwischen KI, kununu und Kulturwandel

Die Versicherungswirtschaft sucht neue Talente heute völlig anders als noch vor wenigen Jahren. Dies ist ein zentrales Ergebnis des virtuellen **AGV-Forums „Recruiting und Fachkräftemangel“**. Über Themen wie **KI-gestütztes Recruiting**, **Arbeitgeberbewertungen** und **Corporate Influencer** diskutierten rund 120 Teilnehmende darüber, wie Unternehmen in einem immer härter werdenden Wettbewerb sichtbar und glaubwürdig bleiben.

Die zentrale Botschaft: Recruiting ist längst kein Nebenprozess mehr. Es ist Imagearbeit, Datenmanagement, Kommunikationsstrategie – und zunehmend auch Kulturfrage.



AGV-Geschäftsführer Michael Gold und AGV-Referentin Olga Worm

Carolin Bauer von der **Nürnberger Versicherung** zeigte eindrucksvoll, welche Macht Plattformen wie *kununu* inzwischen entfalten. „Kununu ist der Ort der Wahrheit“, lautete eine ihrer Kernbotschaften. Bewerber würden dort nicht nur Gehälter vergleichen, sondern vor allem überprüfen, ob Employer-Branding-Versprechen tatsächlich gelebt werden. Gerade in schwierigen Unternehmensphasen

werde das sichtbar. Die Nürnberger musste sich in den vergangenen Jahren mit negativen Schlagzeilen, Umbauprozessen und kritischen Kommentaren auseinandersetzen. Sie setzt deshalb bewusst auf **Transparenz, schnelle Reaktionen und aktiven Dialog mit den Bewertern**. Das zahlt sich offenbar aus: Die Weiterempfehlungsrate auf *kununu* stieg innerhalb eines Jahres von 63 auf 72 Prozent.

Wie gehen wir konkret mit Feedback auf kununu um?



- **Wertschätzung zeigen**
 - Danke schön, Positive Aspekte hervorheben
 - Gute Bewertungen als Motivation und Imageförderung nutzen
- **Professionell mit Kritik umgehen**
 - Gelassenheit, Konstruktiv antworten, keine Rechtfertigungen
- **Intern lernen & verbessern**
 - Feedback an HR-Business Partner und Führungskräfte weitergeben
 - Prüfen, ob Einzelfall und Maßnahmen ableiten
- **Dialog anbieten**
 - Lösungen aufzeigen
 - Direktes Gespräch dem Mitarbeitenden anbieten

28.04.2026 NÜRNBERGER Versicherung / Carolin Bauer

7

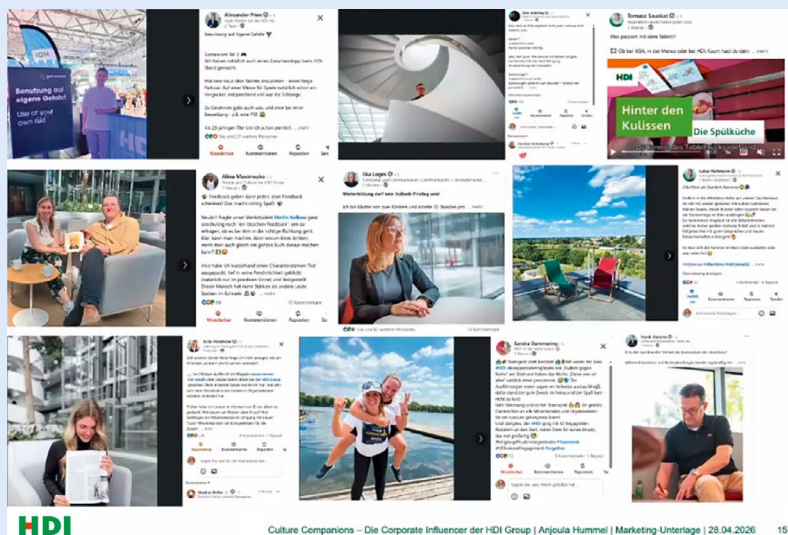
Zwischen Lob und Kritik: Feedback in Zeiten von kununu



AGV-FORUM „RECRUITING UND FACHKRÄFTEMANGEL“

Dass Recruiting ohne KI künftig kaum noch denkbar ist, machte **Sonja Schmidt-Gillmeister** von **Sedgwick Germany** deutlich. KI unterstütze heute bereits beim Screening von Lebensläufen, bei Interviewleitfäden, Active Sourcing oder Terminplanung. Besonders spannend: **Laut den vorgestellten Zahlen lassen sich Recruiting-Prozesse durch KI massiv beschleunigen – teilweise um bis zu 50 Prozent.**

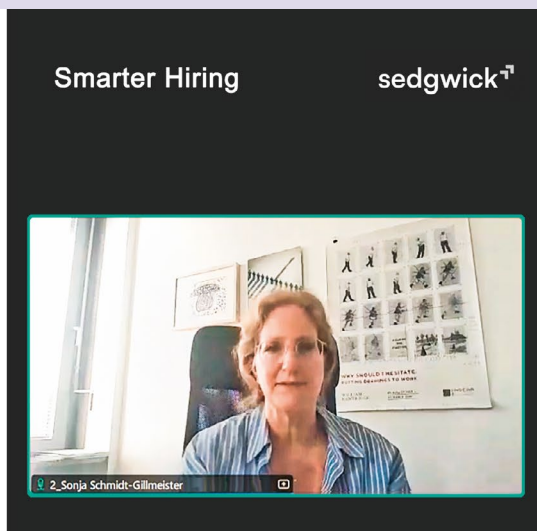
Gleichzeitig warnte Schmidt-Gillmeister vor blindem Technikvertrauen. Der EU-AI-Act mache Recruiting-KI künftig zum „Hochrisiko-System“. **Vollautomatische Entscheidungen seien tabu, menschliche Kontrolle bleibe Pflicht.** Ihre klare Botschaft: „KI unterstützt Menschen – ersetzt sie aber nicht.“



Wie stark heute Authentizität zählt, zeigte schließlich **Anjoula Hummel** von der **HDI Group**. Statt Hochglanzkampagnen setzt die HDI auf echte Mitarbeitende als „Culture Companions“. Unter dem Hashtag #HDIvoices berichten Beschäftigte auf LinkedIn über ihren Arbeitsalltag, persönliche Erfahrungen und Unternehmenskultur. Der Ansatz dahinter: **Menschen vertrauen Menschen – nicht Organigrammen oder Werbebotschaften.** Dafür hat die HDI sogar ein eigenes Ausbildungsprogramm für Corporate Influencer aufgebaut – inklusive Storytelling-, Social-Media- und Krisenkommunikations-Trainings.

Das AGV-Forum zeigte eindrucksvoll, wie sehr sich Recruiting verändert: **KI sorgt für Tempo und Effizienz, kununu für schonungslose Transparenz und glaubwürdige Mitarbeitende werden immer wichtiger für die Arbeitgebermarke.** Oder anders formuliert: Der Kampf um Talente entscheidet sich heute nicht mehr nur in der Stellenanzeige, sondern auf Bewertungsplattformen, in sozialen Netzwerken und bei der Frage, ob Unternehmenskultur wirklich erlebbar ist. ▽

Was ist KI?	Wie funktioniert KI?	Was kann KI ? Was nicht?
<p>Computersysteme, die Aufgaben erledigen können, für die normalerweise menschliche Intelligenz nötig ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lernen aus Erfahrungen Sprache verstehen oder erzeugen Bilder erkennen Entscheidungen treffen Empfehlungen geben Alltagsbeispiele: Sprachassistenten wie Siri, Alexa, Chatbots, Übersetzungsprogramme, Recruiting-Tools (CV-Matching, Skill-Analysen) 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Magie, sondern Daten, Modelle und Rechenleistung. KI sammelt großen Mengen an Daten KI lernt mit Algorithmen. Ein Algorithmus ist eine Art Rechen- oder Lernvorschrift. Maschinelles Lernen (Machine Learning): KI erkennt Muster in den Daten Trainieren eines Modells: Die KI macht Vorhersagen, vergleicht sie mit der richtigen Lösung, korrigiert sich selbst, wird mit der Zeit besser (Überwachtes Lernen (Inference)) Daten = Wissen anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> KI kann sehr schnell große Datenmengen analysieren Muster erkennen, die Menschen übersehen Routinen automatisieren KI kann nicht Gefühle oder echtes Verständnis haben Moralische Entscheidungen alleine treffen Verantwortung übernehmen <p>Deshalb gilt: KI unterstützt Menschen ersetzt sie aber nicht.</p>



TRIPLE A – AGV ARBEITSRECHT AKTUELL



Tobias Hohenadl, Referent beim AGV, Betina Kirsch, Geschäftsführerin des AGV, und Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV

Bericht aus dem Maschinenraum der Arbeitsrechtsge- setzung – Lohntransparenz, Teilarbeitsunfähigkeit und neue Selbstständigkeit

Die Regierungskoalition hat sich bekanntermaßen viel vorgenommen. Mit Lohntransparenz, Teilarbeitsunfähigkeit und neuer Selbstständigkeit werden dabei gleich drei arbeitsrechtliche Baustellen ins Visier genommen. Über die Folgen für die Praxis und weshalb die Reformen aus Arbeitgebersicht teilweise kritisch zu beleuchten sind, diskutierte Sebastian Hopfner mit Betina Kirsch und Tobias Hohenadl. 210 Teilnehmer waren virtuell mit dabei und stellten ihre Fragen.

Lohntransparenz

Eine fristgemäße Umsetzung der EU-Richtlinie zum 7. Juni 2026 ist nicht erfolgt.

Nach Angaben des federführenden Bundesfamilienministeriums soll das Gesetz zwar grundsätzlich Anfang 2027 in Kraft treten. Die zentralen Auflagen sollen jedoch erst später greifen, um die deutsche Wirtschaft zu entlasten. Die Umsetzung soll auf das Notwendige beschränkt werden. Hierauf haben insbesondere die Arbeitgeberverbände intensiv hingewirkt.

Für nun eingehende Auskunftsansprüche von Beschäftigten zur Vergütung von Kolleginnen und Kollegen gilt: Sie sind auf Grundlage der bestehenden Rechtslage zu beantworten. Die Richtlinie wirkt in der Privatwirtschaft nicht unmittelbar. Sie kann jedoch mittelbar relevant werden, da deutsche Gerichte bestehendes Recht, etwa das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, so weit wie möglich richtlinienkonform auslegen müssen.

Teilarbeitsunfähigkeit

Die im Entwurf eines GKV-Beitragsstabilisierungsgesetzes zum 1. Januar 2027 geplante Teilarbeitsunfähigkeit soll Beschäftigten ermöglichen, während einer ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit teilweise weiterzuarbeiten – zu 25, 50 oder 75 Prozent der regelmäßigen Wochenarbeitszeit.

Voraussetzung ist eine voraussichtlich länger andauernde, nicht nur geringfügige Erkrankung. Zudem müssen Beschäftigte, Ärztin oder Arzt sowie Arbeitgeber zustimmen. Ziel der Bundesregierung ist es, hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren, vorhandene Restarbeitsfähigkeit zu nutzen und die sozialen Sicherungssysteme zu entlasten.

Kritisch ist, dass die Norm zwar formal im Sozialrecht verortet ist, praktisch aber erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben kann. Vor den Arbeitsgerichten ist zu befürchten, dass aus dem vorgesehenen Zustimmungsrecht faktisch eine Zustimmungspflicht werden könnte – etwa über arbeitsrechtliche Rücksichtnahmepflichten.

Zudem stellen sich Fragen zur Arbeitssicherheit, zur tatsächlichen Einsatzfähigkeit im Betrieb und zum wachsenden Einfluss ärztlicher Einschätzungen auf Umfang und Ausgestaltung der Arbeitsleistung. Problematisch wäre auch, wenn die Teilarbeitsunfähigkeit als Einfallstor für Erwartungen an „Wunscharbeitszeit“, „Wunscharbeitsplatz“ oder den Ausschluss unangenehmer Tätigkeiten genutzt würde.

Der AGV lehnt die Einführung einer Teilarbeitsunfähigkeit daher ab.

Neue Selbstständigkeit

Die Folgen des Herrenberg-Urteils sollen nach Planungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einer neuen sozialversicherungsrechtlichen Form selbstständiger Tätigkeit führen: der sogenannten „Neuen Selbstständigkeit“.

Dieser Status soll neben die abhängige Beschäftigung und die klassische Selbstständigkeit treten und grundsätzlich mit einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden sein. Für die rechtliche Einordnung sollen künftig vor allem der übereinstimmende Parteiwille sowie gesetzlich normierte Abgrenzungskriterien zur unternehmerischen Tätigkeit maßgeblich sein.

Wichtig für die Praxis: Die bewährte Abgrenzung zwischen angestellten und selbstständigen Versicherungsvertretern könnte weiterhin anhand der bisherigen Kriterien erfolgen – insbesondere auf Grundlage des Gemeinsamen Rundschreibens zur Statusfeststellung.

Gleichwohl begegnet der Entwurf erheblichen Bedenken, weil generalisierende Fiktions- und Abgrenzungsregelungen der Vielfalt unterschiedlicher Berufsbilder kaum gerecht werden dürften. Zudem besteht das Risiko, dass die neuen Kriterien in der Verwaltungspraxis einen zusätzlichen Prüfungsmaßstab etablieren und damit bestehende Rechtsunsicherheiten eher verstärken. ▽

Acht Stunden, das war gestern

Die Arbeitgeberverbände fordern seit Jahren die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden (verlängerbar bis zehn Stunden) und den Übergang auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, so wie dies die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorsieht. Im Koalitionsvertrag 2025 ist diese Forderung als Ziel der amtierenden Bundesregierung definiert worden, die Bundesarbeitsministerin setzt es bislang nur „halbherzig“ (um es freundlich zu formulieren) um, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat auf seinem Bundeskongress Mitte Mai aus allen Rohren gegen die Änderung des Arbeitszeitgesetzes geschossen.

Süddeutsche Zeitung Umso „erfrischender“ war es, am 13. Mai in der *Süddeutschen Zeitung* folgenden Kommentar von Kerstin Bund, Leiterin des Teams „Welt und Wirtschaft“ der Wirtschaftsredaktion, zu lesen:

Der Acht-Stunden-Tag war einmal ein großer Fortschritt. Als er kurz nach Ende des Ersten Weltkriegs eingeführt wurde, war das ein Meilenstein im Kampf für mehr Arbeitsschutz. Zuvor, in Zeiten der industriellen Revolution, schufteten Menschen zwölf, vierzehn oder gar sechzehn Stunden täglich in den Fabriken. Mit dem Stinnes-Legien-Abkommen 1918 zogen Gewerkschaften und Arbeitgeber eine Grenze ein: acht Stunden Arbeit bei vollem Lohn, danach Feierabend. Das war richtig. Und es war überfällig.

Heute wirkt die Acht-Stunden-Regel hingegen wie ein Denkmal aus der Industriegesellschaft. Denn die Arbeitswelt des Jahres 2026 hat sich fundamental gewandelt. Heute koordinieren Beschäftigte internationale Teams, arbeiten projektbezogen, im Home-Office oder hybrid, wollen Beruf und Familie flexibel vereinbaren. **Das deutsche Arbeitszeitgesetz tut aber immer noch so, als stünden Millionen Menschen morgens um sieben am Fließband.**

Deshalb ist es richtig, dass die Bundesregierung die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzen will. Das heißt konkret: Wer an einem Tag länger arbeitet, arbeitet dafür an einem anderen Tag kürzer. Die Gesamtarbeitszeit bleibt dabei gleich. Die Regeln für Ruhezeiten sollen ebenfalls unangetastet bleiben. Es geht also nicht um Ausbeutung, es geht um mehr Flexibilität.

Die Empörung darüber wirkt deshalb sehr paternalistisch: „Wir wollen nicht zurückgeworfen werden in Zeiten vor 1918“, warnt DGB-Chefin Yasmin Fahimi. Doch die Arbeitswelt von heute hat mit der von 1918 ungefähr so viel gemeinsam wie ein Smartphone mit einer Dampfmachine.



© iStock / ricardoinfante

Das heutige Arbeitszeitrecht produziert längst absurde Situationen: Wer montags wegen eines Arzttermins nur fünf Stunden arbeitet, darf dienstags nicht elf Stunden dranhängen – selbst dann nicht, wenn er das möchte. Ein Fliesenleger muss am nächsten Morgen erneut zur Baustelle fahren, obwohl eine Stunde länger am Vorabend gereicht hätte, um den Auftrag abzuschließen. In vielen Branchen ist das lebensfremd.

Natürlich braucht es Schutz vor Druck und Missbrauch. Gerade in Branchen, in denen es keine starke Mitbestimmung gibt, etwa in der Pflege, im Gastgewerbe oder bei Paketdiensten. Deshalb ist es richtig, dass die Gesetzesnovelle auch die Einführung der elektronischen Arbeitszeiterfassung vorsieht. Das soll Beschäftigte vor Ausbeutung schützen.

Das Argument, flexiblere Arbeitszeiten würden Familie und Beruf schlechter vereinbar machen, überzeugt dagegen kaum. Eher das Gegenteil ist der Fall. Viele Eltern organisieren Betreuung heute partnerschaftlich, die Pflege von Angehörigen verlangt flexible Lösungen. Wer an einem Tag länger arbeitet, kann dafür an einem anderen früher Schluss machen oder ganz freinehmen. Genau solche Spielräume fehlen oft. **Eine Lockerung der Arbeitszeiten würde vielleicht sogar dazu führen, dass Frauen ihre Arbeitszeit ausweiten.** Ein Grund für die viele Teilzeit in Deutschland ist nämlich, dass Arbeitszeitmodelle häufig nicht flexibel genug sind.

Ziel des Gesetzes ist es nicht, dass Beschäftigte künftig zwölf Stunden am Stück schufteten. Es geht um Spielräume. Um die Freiheit, Arbeitszeit flexibler an das eigene Leben anzupassen. Der Acht-Stunden-Tag war einst ein großer Fortschritt. Doch Gesetze altern. Und manches, was früher Schutz bedeutete, wird irgendwann zur Fessel.

Nur zur Klarstellung: Die SZ-Redakteurin befürwortet auch die Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung. Dies ist nicht die Position der deutschen Arbeitgeberverbände. Weder ist es Inhalt der Rechtsprechung, dass eine Arbeitszeiterfassung zwingend in elektronischer Form erfolgen müsse, noch darf die bewährte Vertrauensarbeitszeit gefährdet werden. ▽

Kleider machen Leute: So kleidet sich die Versicherungswirtschaft

Die Erhebung „AGV – KURZ NACHGEFRAGT“ ermittelt in regelmäßigen Abständen ein Stimmungsbild der Versicherungsangestellten zu ausgewählten Personalthemen. Die persönliche Sichtweise der AGV-„Kunden“ – Personalleiter und -referenten, Recruiter, Controller oder Sachbearbeiter – steht dabei im Fokus. Die Teilnahme an der Umfrage mit zwei bis drei Fragen erfordert weniger als eine Minute Zeit.

An der aktuellen Umfrage „Dresscode im Arbeitsalltag“ beteiligten sich über 700 Mitarbeitende. Über den gängigsten Dresscode bei der Arbeit sind alle Beschäftigte sich einig: Smart Casual wird unabhängig von Geschlecht und Hierarchieebene von 52 Prozent im normalen Alltag getragen. Wichtig ist dabei vor allem eine ordentliche, gepflegte Gesamterscheinung. Das zeigen auch zwei der Top drei wichtigsten „Must-Haves“ im Business-Alltag: Besonderer Wert wird auf gepflegte Schuhe und einen dezenten Duft gelegt.

Bei den „No-Go’s“ gehen die Meinungen der Frauen und Männer auseinander. So sehen Männer offene Schuhe und Kleidung mit auffälligen Prints oder Sprüchen kritischer.

Frauen nennen insbesondere kurze Röcke und starkes Parfüm/Deo.

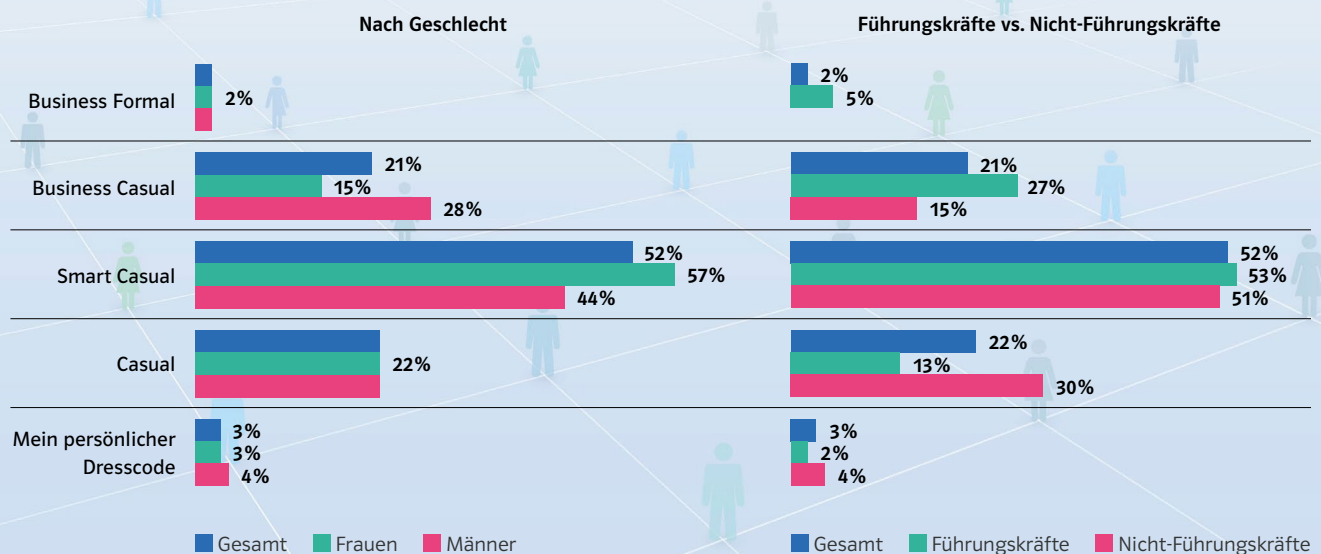
Die deutliche Mehrheit der Belegschaft (85 Prozent) bewertet den betrieblichen Dresscode als „genau richtig“. Die Generationen blicken trotzdem unterschiedlich auf den betrieblichen Dresscode: 18 Prozent der Generation Z finden den Dresscode zu formal – eine Ansicht, die keiner der antwortenden Babyboomer teilt. Jeweils acht Prozent der Babyboomer und der Generation Z bewerten den Dresscode als zu locker, in der Generation X sind es sogar 13 Prozent. Kritische Stimmen bemängeln einen zu starken Wandel vom einem strengen ins lockere Extrem sowie eine zu große Spannweite verschiedener Kleidungsstile.

Neun von zehn Mitarbeitenden kennen Situationen, in denen vom alltäglichen Dresscode abgewichen wird. Gängig ist das vor allem für externe Termine, Gespräche mit dem Management und das Homeoffice. Über 80 Prozent geben an, im Homeoffice lässiger als Smart Casual gekleidet zu sein. Spannend ist hierbei: Mit Blick auf Videochats ist häufig das Outfit „oben schicker als unten“. ▽

„Dresscode im „normalen“ Business-Alltag“

723

Teilnehmende



AGV – KURZ NACHGEFRAGT

„Must-Haves im Business-Alltag“

„Lieblings-Must-Haves“

Frauen

Gepflegte Schuhe

Männer

Hemd

Dezenter Duft

Stoffhose/ Rock/ Kleid

Gepflegte Schuhe

Gürtel (passend zu den Schuhen)

Zitate zu „Must-Haves“ im Business-Alltag

- Keine, kommt auf Aufgabe/Anlass an
- Gute Gesamterscheinung
- Anständig – Smart Casual gekleidet
- Saubere Kleidung, Körperpflege
- Hochwertige Sneaker
- Krawatte :-)
- Eine ordentliche Jeans geht auch gut!
- Stil
- Gepflegtes Äußeres

Zitate zu „No-Go’s“ im Business-Alltag

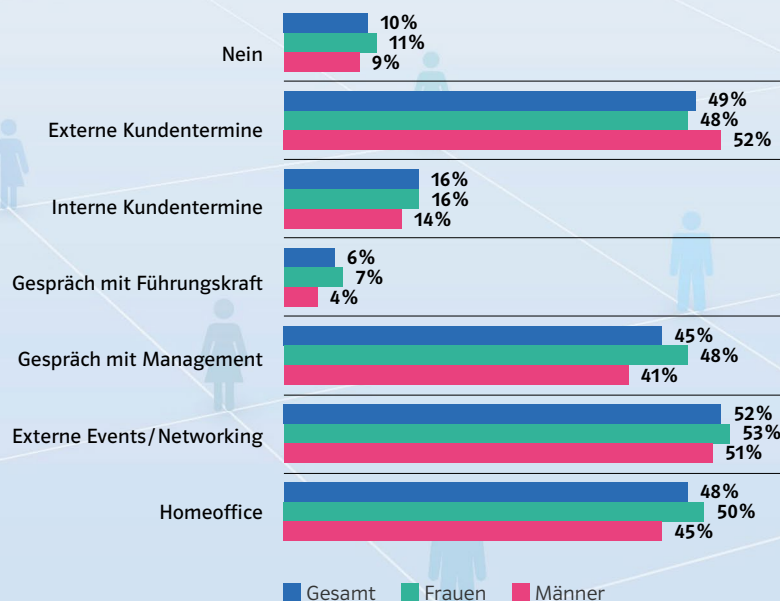
- Hawaii-Look
- Ungepflegtes Äußeres
- Hut/Mütze
- Zerissene Klamotten, z.B. Jeans
- Flip Flops
- Dreckige/verschmutzte Kleidung
- High Heels
- Overdressed
- Sehr Anlass-abhängig

© AGV Versicherungen

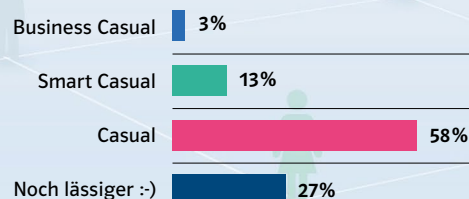
Juni 2026

„Situationen für abweichenden Dresscode vom Gewohnten“

Abweichen vom gewohnten Dresscode (n = 718)



Dresscode im Homeoffice (n = 535)



Kommentare zum Dresscode im Homeoffice

- Oben schicker als unten
- Im Videochat sieht man keinen Unterschied zum Büro-Outfit
- Im Homeoffice darf es gemütlicher sein, ohne dass es bei Teams-Besprechungen auffällt
- Im HO trage ich typischerweise kein Sakko
- Jogginghose, da außerhalb der Kamera :)
- Andere Schuhe

© AGV Versicherungen

Juni 2026

Herzlich willkommen!



Quelle: PKV

Kapitaldeckung ist der Schlüssel zum Erfolg

Im Mittelpunkt der aktuellen Reformdebatte in Deutschland stehen die Renten-, die Kranken- und die Pflegeversicherung. Bei der Jahrestagung des Verbandes der Privaten Krankenversicherung positionierte sich der Vorstandsvorsitzende Thomas Brahm, Vorstandsvorsitzender der Debeka, zu den Vorschlägen der Bundesregierung zur Kranken- und Pflegeversicherung:

Quelle: PKV
Thomas Brahm

„Die Private Krankenversicherung ist der stabile Teil unseres Gesundheitssystems. Mit fast **41 Millionen Voll- und Zusatzversicherten** ist nahezu jeder Zweite privat versichert. Wir leisten jährlich über **42 Milliarden Euro** für medizini-

sche Leistungen – ohne Steuerzuschuss und ohne Schulden. Für unsere Versicherten haben wir mehr als **355 Milliarden Euro als Vorsorge** aufgebaut und entlasten so die Jüngeren. Und mit einem **Mehrumsatz von 15,5 Milliarden Euro jährlich** und generationengerecht finanziert stabilisieren die Privatversicherten das Gesamtsystem – das kommt auch gesetzlich Versicherten zugute.

Der Entwurf zum sogenannten GKV-Sparpaket sieht eine außerordentliche Anhebung der Versicherungspflichtgrenze um 3 600 Euro vor – zusätzlich zur regulären Anpassung. Das hat nichts zu tun mit Sparen. Es schränkt die Wahlfreiheit von Millionen Beschäftigten ein.

Parallel dazu soll auch die Beitragsbemessungsgrenze steigen. Die hohe Versicherungspflichtgrenze verhindert wirksamen Preiswettbewerb. Die Mehrbelastung trifft nicht Reiche, sondern hochqualifizierte Fachkräfte. Der Faktor Arbeit wird noch teurer. Insgesamt sprechen wir hier von einer **jährlichen Mehrbelastung von 9,5 Milliarden Euro**. Das ist Gift für den Standort Deutschland.

In der Sozialen Pflegeversicherung läuft der Beitragsatz aus dem Ruder. Er hat sich in weniger als zwei Jahrzehnten verdoppelt. Und dennoch droht in den nächsten beiden Jahren ein Defizit von 22,5 Milliarden Euro. Ich finde, man kann auch zu dem Schluss kommen, dass das Umlageverfahren in der Pflege nicht funktioniert.

Die anstehende Pflegereform ist dafür eine gute Chance: Gelingt ein Wandel zugunsten von mehr Eigenverantwortung und Generationengerechtigkeit, kann dies den notwendigen Impuls für eine langfristig tragfähige Finanzreform geben – auch in den anderen Systemen.

Leider ist der aktuelle Gesetzentwurf dafür bei weitem nicht ambitioniert genug. Er sieht sogar vor, die Umlage weiter auszubauen. Doch Maßnahmen wie die Regeldynamisierung der Leistungen sowie die drastische **Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze um 11 250 Euro gießen extra Öl ins Feuer**. Beitragszahler und der Wirtschaftsstandort werden dadurch zusätzlich massiv belastet.

Fazit: Was für die Altersvorsorge richtig ist, gilt selbstverständlich auch für die Pflegevorsorge – sie ist immanenter Bestandteil einer guten Altersvorsorge. Private oder betriebliche Pflegezusatzversicherungen erfüllen alle notwendigen Voraussetzungen: Sie schützt Betroffene vor finanzieller Überforderung im Pflegefall und entlastet die jüngeren Generationen. **Mehr als drei Viertel der Menschen in Deutschland befürworten eine stärkere Förderung der privaten Pflegezusatzversicherung**. Die Politik sollte ihnen hier entgegenkommen und Eigenverantwortung honorieren.

Das Programm aus der Krise muss lauten: Stabile Beiträge ohne Schulden, Eigenverantwortung und Generationengerechtigkeit durch kapitalgedeckte Vorsorge statt Umlage.“ ▽

Nur noch eine Stufe beim Mindesteinkommen, das um 4,5 Prozent und 3,0 Prozent erhöht wird

Der AGV hat sich mit den Gewerkschaften ver.di und DHV am 30. April auf einen neuen Tarifvertrag für die rund 30 000



Arbeitnehmer im angestellten Außendienst der Versicherungswirtschaft verständigt. Wichtigste

Neuerung: Die sogenannte Stufe 2 des Mindesteinkommens (Angestellte des Werbeaußendienstes ab dem dritten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit) wird auf die Stufe 1 angehoben. Damit kommt es nach zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit nicht mehr zu einer Absenkung des monatlichen tariflichen Mindesteinkommens – eine Reaktion der Tarifvertragsparteien insbesondere auf den zuletzt stark gestiegenen gesetzlichen Mindestlohn.

Das nunmehr einheitliche tarifliche Mindesteinkommen für die Angestellten des akquirierenden Außendienstes wird um 4,5 Prozent ab 1. November 2026 und um 3 Prozent ab 1. November 2027 erhöht. Diese Erhöhungssätze gelten auch für das tarifliche Mindesteinkommen für die Angestellten des organisierenden Außendienstes.

Mindesteinkommen ist Mindestabsicherung

Das Mindesteinkommen ist keine abschließende Vergütung, sondern stellt lediglich eine Mindestabsicherung dar. Deshalb wird das tarifliche Mindesteinkommen mit den erzielten Provisionen voll verrechnet. Nur wenn die Provisionen niedriger sind, erfolgt eine Aufstockung auf dieses.

Eine Ausnahme gilt für die Mitarbeiter des organisierenden Werbeaußendienstes. Sie verfügen ebenfalls über ein Mindesteinkommen, das aber mit einem unverrechenbaren Anteil verknüpft ist. Dieser unverrechenbare Anteil beträgt seit 1. Januar 2002 575 Euro und wird zum 1. November 2026 auf 600 Euro und zum 1. November 2027 auf 618 Euro erhöht.

Sozialzulage steigt

Die – ebenfalls unverrechenbare – Sozialzulage wird erstmals seit vielen Jahren ebenfalls angehoben, und zwar ab 1. November 2026 um 5 Euro auf 51 Euro monatlich für Mitarbeitende ohne unterhaltsberechtigende Kinder, um 6 Euro auf 62 Euro für Mitarbeitende mit einem unterhaltsberechtigten Kind, um 7 Euro auf 73 Euro für Mitarbeitende mit zwei unterhaltsberechtigten Kindern und um 8 Euro auf 85 Euro für Mitarbeitende mit drei oder mehr unterhaltsberechtigten Kindern.

AGV-Verhandlungsführer Andreas Eurich, Co-Vorstandsvorsitzender BarmeniaGothaer, hob positiv hervor, dass durch den Abschluss Planungssicherheit für 26 Monate, nämlich bis 30. April 2028, entstehe. Neben ihm haben auf der Arbeitgeberseite verhandelt: Paul Stein, Mitglied des Vorstandes der Debeka Versicherungsgruppe, Jens Hasselbacher, Mitglied des Vorstandes der R+V Versicherung AG, Andreas Politycki, Vertriebsvorstand der NÜRNBERGER Versicherung, und Markus Bernhard, Arbeitsdirektor der ERGO Beratung und Vertrieb AG. ▽

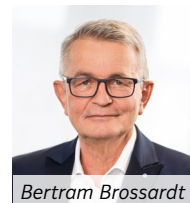


Zeiterfassung: Regeln aus dem letzten Jahrhundert schränken Betriebe und Beschäftigte ein

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) unterstrich die **Dringlichkeit der Modernisierung geltender Regelungen**. „Das deutsche Arbeitszeitrecht stammt aus der Industriegesellschaft des 20. Jahrhunderts und passt in weiten Teilen nicht mehr zu unserer Berufswelt. Diese hat sich sehr stark gewandelt. In der täglichen Anwendung behindert das Gesetz inzwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – und schwächt die internationale Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft“, kritisierte vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt.

In einem Positionspapier begründet die vbw die Notwendigkeit einer Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit. „Wir müssen raus aus dem Korsett der Tagesarbeitszeit, hin zu einer flexibler gestaltbaren Arbeitszeit von **durchschnittlich bis zu 48 Wochenstunden**. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie lässt diesen Spielraum ausdrücklich zu – ohne Abstriche beim Arbeitnehmerschutz. Es wäre sinnvoll, wenn dies künftig in allen Bereichen und allen Branchen gilt“, betonte Brossardt.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt zur Anpassung des deutschen Arbeitszeitrechts sind die täglichen **Ruhezeiten von elf Stunden**. Brossardt: „Einfache Rückmeldungen per E-Mail oder kurze dienstliche Telefonate gelten zwar nach rechtlicher Einschätzung nicht als Unterbrechungen der Ruhezeiten. Dies ist aber derzeit Auslegungssache. Hier ist eine klare Regelung im neuen Arbeitszeitgesetz erforderlich, um Unsicherheiten zu beheben.“



Bertram Brossardt

© Bertram Brossardt/vbw

Die vbw setzt sich zudem für eine **möglichst unkomplizierte und unbürokratische Zeiterfassung ein**. „Auch wenn Zeiterfassung dem europäischen Rechtsrahmen folgt, sind Ausnahmen möglich und notwendig, vor allem bei Vertrauensarbeitszeit. Die Form der Zeiterfassung muss außerdem frei wählbar bleiben. Das europäische Recht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs geben weder vor, dass die Arbeitszeit am selben Tag noch in elektronischer Form erfolgen muss“, so Brossardt. ▽

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?



Adobe Stock / miss inire

► **... das Arbeitsvolumen in Deutschland 2024 insgesamt knapp 55 Mrd. Stunden betrug?** Das geht aus der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur

für Arbeit hervor. Das ist nur geringfügig mehr als im Jahr 1991. 39 Mio. Erwerbstätige haben somit 1991 so viel gearbeitet wie in 2024 knapp 46 Mio. Erwerbstätige.

► **... im Februar 2026 24,3 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland zumindest teilweise von zu Hause aus gearbeitet haben?** Das geht aus einer Unternehmensumfrage des ifo-Instituts hervor. Seit Corona arbeiten etwa ein Viertel aller Beschäftigten zumindest teilweise im Homeoffice, mit zum Teil großen Unterschieden in einzelnen Sektoren: Während es bei den IT-Dienstleistern 76,4 Prozent der Beschäftigten sind, sind es in der Baubranche nur 4,5 Prozent.

► **... Deutschland OECD-weit mit 49,3 Prozent den zweithöchsten Abgabenkeil zwischen Arbeitskosten und Nettoeinkommen hat?** Eine noch höhere Steuer- und Abgabenbelastung konnte nur in Belgien festgestellt werden. Im gesamten OECD-Durchschnitt lag

der Abgabenkeil eines alleinstehenden Durchschnittsverdieners bei 35,1 Prozent. Dies ergibt sich aus dem OECD-Bericht „Taxing Wages 2026“, der Daten bis zum Jahr 2025 enthält und jährlich aktualisiert wird.

► **... bis 2036 mehr als sieben Mio. Menschen das Renteneintrittsalter erreichen als neu in den Arbeitsmarkt eintreten?** Das hat das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) errechnet. 19,5 Mio. Babyboomer erreichen die Regelaltersgrenze, 12,5 Mio. kommen neu in den Arbeitsmarkt. Pro Jahr bedeutet das im Schnitt eine Lücke von 500 000 Menschen!

► **... ein späterer Ruhestand geistig fit hält?** Dies haben drei Forscher von der University of California Irvine nun erstmals nachgewiesen. Die Untersuchung mit dem Titel „Does Employment Slow Cognitive Decline? Evidence



Adobe Stock / dhony

WUSSTEN SIE SCHON, DASS ..?

from Labor Market Shocks“ zeigt, dass der längere Verbleib im Arbeitsleben ursächlich dafür ist, dass der kognitive Abbau langsamer voranschreitet.

► ... die **Teilzeitquote im letzten Jahr um 0,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist und mit 39,9 Prozent einen neuen Höchststand erreicht hat?** Das ergibt sich aus der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Die Teilzeitbeschäftigten arbeiteten 2025 mit rund 18,7 Stunden durchschnittlicher Wochenarbeitszeit 0,2 Stunden länger als 2024. Die Zahl der

Teilzeitbeschäftigten, die sich aus den regulär Teilzeitbeschäftigten und den ausschließlich geringfügig Beschäftigten zusammensetzt, stieg 2025 um 1,0 Prozent gegenüber 2024; die Zahl der Vollzeitbeschäftigten sank hingegen um 0,6 Prozent. Während die Mini-Jobs im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 Prozent zurückgingen, ist die reguläre Teilzeitbeschäftigung als einzige Beschäftigungsform im Durchschnitt um 1,8 Prozent gewachsen. 45,98 Millionen Menschen waren in Deutschland im letzten Jahr insgesamt erwerbstätig; bei dieser Zahl gab es keine Veränderung gegenüber 2024.

LOBBYING

Der Schiedsrichter darf nicht selbst mitspielen



© iStock / simonkr

In seiner Eröffnungsrede beim diesjährigen **Insurance Summit des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)** skizzierte **GDV-Präsident Norbert Rollinger die Position der Branche zur Elementarschadenversicherung und zur Altersvorsorge:**

Versicherer und Rückversicherer haben ihre Expertise bei der Analyse von Klimarisiken in den vergangenen Jahren erheblich ausgebaut. Digitale Instrumente, präzisere Risikomodelle und passgenaue Versicherungslösungen helfen Haushalten, Unternehmen und öffentlichen Stellen dabei, sich an ein verändertes Klima anzupassen.

Aber Resilienz entsteht nicht allein durch Versicherungsschutz. Private und öffentliche Akteure müssen hier eng zusammenarbeiten.



Norbert Rollinger

Quelle: GDV

Während Versicherer Risiken transparent machen und Anreize für Vorsorge setzen können, bleibt staatliches Handeln bei Infrastruktur, Hochwasserschutz und Bauvorschriften unverzichtbar.

Der GDV hat einen konkreten Vorschlag vorgelegt: **ein Sicherungssystem, das privatwirtschaftlichen Schutz gegen Naturgefahren stärkt, Prävention fördert und den Staat dort einbindet, wo Extremereignisse die privatwirtschaftlichen Systeme überfordern würden.**

Auch bei der Altersvorsorge ist Bewegung entstanden.

Nach gut zwanzig Jahren liegt nun endlich eine Reform der privaten geförderten Altersvorsorge vor. Die Versicherer werden sich auf die neuen Regeln einstellen und attraktive Lösungen für die Menschen entwickeln.

Ich sage offen: **Von einem staatlich organisierten Standardprodukt halte ich wenig. Ordnungspolitisch überzeuge mich dieser Ansatz nicht.**

Das wäre, als würde der Schiedsrichter beim Fußballspiel plötzlich selbst mitspielen wollen — und zugleich Schiedsrichter bleiben.

Ich bin überzeugt: Die Privatwirtschaft kann für Kundinnen und Kunden die besseren Lösungen entwickeln. Und genau das werden die Unternehmen unserer Branche zeigen.

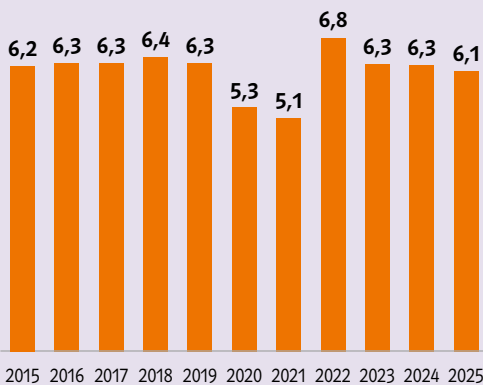
Wichtig ist nur, dass der Staat sich keinen unfairen Wettbewerbsvorteil verschafft. Denn am Ende würden dafür die Vorsorgesparerinnen und Vorsorgesparer sowie die Steuerzahler bezahlen. ▽

Geringere Fehlzeiten und stabile Beschäftigung in der Versicherungsbranche

In einer Zeit stetig steigender krankheitsbedingter Ausfälle hebt sich die Versicherungsbranche positiv ab: Während die **Fehlzeiten des Innendienstes** im Jahr 2024 noch bei **6,3 Prozent** lagen, gingen sie in 2025 leicht auf **6,1 Prozent** zurück. Entsprechend reduzierten sich die Fehlitage auf durchschnittlich 14,4 pro Mitarbeitenden (2024: 15,6). Diese Zahlen umfassen alle Krankheitsfehlitage ab dem ersten Tag, unabhängig davon, ob eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlag.

Fehlzeiten des Innendienstes wg. Krankheit

Fehlitage in % der Soll-Arbeitstage der Unternehmen



Quelle: AGV, Fehlzeitenerhebung

Bei den in **Vollzeit** arbeitenden Mitarbeitenden lag die Krankenquote im Jahr 2025 sogar nur bei **5,6 Prozent**, während sie bei den **Teilzeitangestellten 7,7 Prozent** betrug.

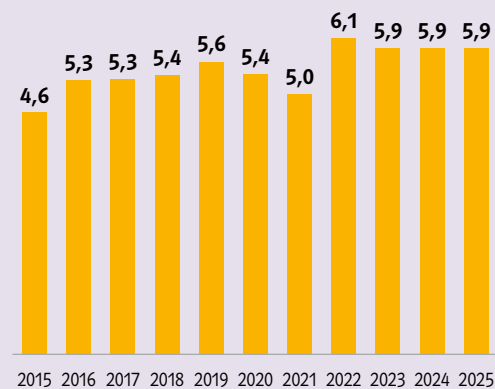
Die Versicherer fördern die Gesundheit ihrer Beschäftigten mit einem vielfältigen betrieblichen Gesundheitsmanagement. Das Angebot umfasst ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, attraktive Bewegungs- und Sportangebote, gesundheitsfördernde Kurse sowie Präventionsprogrammen bis hin zu Vorsorgeuntersuchungen. Dadurch schaffen die Arbeitgeber ein gesundes Arbeitsumfeld und stärken die Gesundheit ihrer Beschäftigten.



Fluktuation bleibt stabil

Fluktuation des Innendienstes

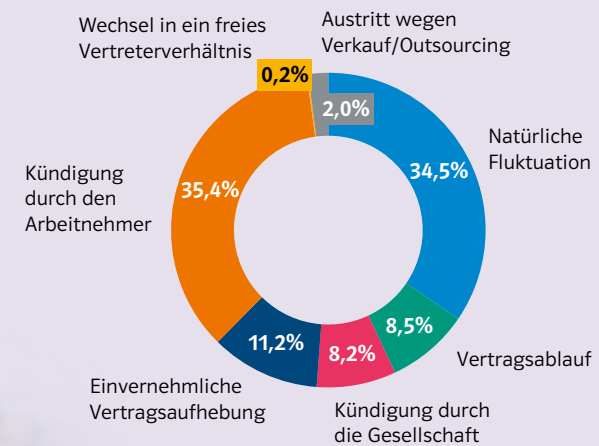
in %



Quelle: AGV, Fluktuationserhebung



Verteilung der Fluktuation im Innendienst nach Gründen 2025



Quelle: AGV, Fluktuationserhebung 2025

Im Jahr 2025 lag die Fluktuation im Innendienst bei rund **5,9 Prozent** und führt damit den seit 2023 anhaltenden Trend gleichbleibender Zahlen weiter. Die Kündigungen **durch die Gesellschaften** liegen mit **0,5 Prozent** auf niedrigem Niveau. Die Kündigungen **durch die Arbeitnehmenden** sanken leicht um 0,2 Prozentpunkte auf **2,1 Prozent**. ▽

AGV-EXPERTENAUSTAUSCH DIVERSITY



Diversity neu denken

Wie entwickelt sich Diversity-Arbeit weiter, wenn gesellschaftliche Debatten polarisierter werden, Unternehmen ihre Strategien neu ausrichten und Künstliche Intelligenz zunehmend an Bedeutung gewinnt? Mit diesen und weiteren Fragen beschäftigten sich rund 20 Diversity-Verantwortliche aus der Versicherungswirtschaft im Juni 2026 bei der R+V Versicherung in Wiesbaden.

Unter dem Motto „Diversity neu denken – von Allyship bis KI“ diskutierten die Teilnehmenden aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Zukunftsperspektiven der Diversity-Arbeit. Die Veranstaltung wurde von Nikolina Romana Milunovic, Own Different, begleitet und bot Raum für fachlichen Austausch, Praxisbeispiele und gemeinsame Reflexion.

Diversity verändert sich

Ein zentraler Diskussionspunkt war die Frage, wie sich Diversity-Arbeit aktuell verändert. Während in einigen internationalen Unternehmen Diversity-Programme reduziert oder neu ausgerichtet werden, zeigte der Austausch deutlich: Die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion nimmt nicht ab! Vielmehr ändern sich die Erwartungen an die Ausgestaltung und Verankerung entsprechender Maßnahmen.

Diskutiert wurde unter anderem, wie Diversity dauerhaft als strategisches Thema verankert werden kann, welche Rolle Führungskräfte für den Erfolg entsprechender Initiativen spielen, wie einer möglichen „Diversity-Müdigkeit“ begegnet

werden kann und welche Chancen und Herausforderungen sich durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz ergeben.

Neue Schwerpunkte: Netzwerke, Neurodivergenz und Führung

Ein Schwerpunkt lag auf der Rolle von Mitarbeiternetzwerken (Employee Resource Groups, ERGs). Die Teilnehmenden diskutierten, wie Netzwerke zunehmend als strategische Partner fungieren und Unternehmen dabei unterstützen können, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und neue Zielgruppen zu erschließen. Im Fokus stand dabei die Frage, wie ERGs nachhaltig unterstützt und stärker mit Unternehmenszielen verknüpft werden können.

Als weiteres Zukunftsthema wurde Neurodivergenz in der Arbeitswelt identifiziert. Diskutiert wurden Ansätze des skillbasierten Recruitings, angepasste Auswahlverfahren sowie die Gestaltung von Arbeitsumgebungen und Führungskonzepten, die unterschiedliche Stärken besser berücksichtigen.

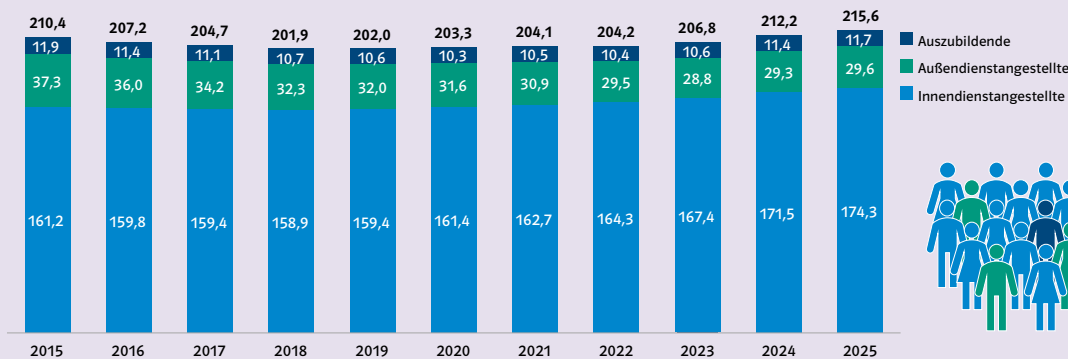
Auch die Rolle von Führungskräften wurde intensiv beleuchtet. Deutlich wurde, dass Diversity-Arbeit besonders dann Wirkung entfaltet, wenn Führungskräfte aktiv Verantwortung übernehmen, psychologische Sicherheit fördern und Vielfalt sichtbar unterstützen. Neben strukturellen Rahmenbedingungen wurden persönliche Haltung, Vorbildfunktion und glaubwürdige Kommunikation als wesentliche Erfolgsfaktoren identifiziert. ▽



Versicherungsbranche – Ein Arbeitgeber mit vielversprechender Zukunftsperspektive

Entwicklung nach Beschäftigtengruppen

Anzahl Beschäftigte in 1.000



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

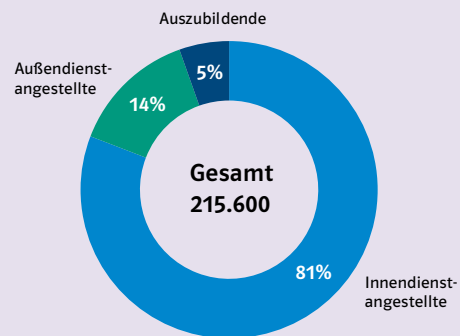


2025 ist weiterhin ein Jahr voller positiver Beschäftigungsentwicklungen für die Versicherungsbranche. Wie bereits 2024 steigt auch 2025 die Zahl der Beschäftigten, und zwar auf nunmehr 215 600. Mit **1,6 Prozent Steigerung** setzt sich die langfristige positive Entwicklung fort. Auch wenn der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr niedriger ausfiel, zeigt sich sowohl im **Innendienst** (+1,6 Prozent) als auch im **Außendienst** (+ 1,0 Prozent) ein klarer Aufwärtstrend.

Die zunehmende Auszubildendenzahl der Branche macht deutlich, dass die Versicherer weiterhin in ihren Nachwuchs investieren. Die Zahl der Auszubildenden stieg im Vergleich zum Vorjahr von 11 400 auf **11 700 (+ 2,6 Prozent)** im Jahr 2025. Somit lag die Ausbildungsquote in 2025 bei 5,4 Prozent.

Neben den Neueinstellungen spielt die Fluktuation eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Branche. Diese blieb im Innendienst mit **5,9 Prozent** weiterhin konstant, wobei die **Kündigungen durch die Arbeitnehmer** bei **2,1 Prozent** liegen und damit im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgehen. Das zeigt: Wer einmal in der Versicherungsbranche angekommen ist, fühlt sich wohl und bleibt.

Verteilung der Beschäftigtengruppen 2025



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

Die Unternehmen bilden für ihre Arbeitnehmer ein ansprechendes Arbeitsumfeld und schaffen es nachweislich, diese langfristig zu halten.

Trotz der derzeit oft kritischen Berichterstattung über KI als Bedrohung für Arbeitsplätze zeigen die Entwicklungen in der Versicherungsbranche aktuell ein anderes Bild: Die Beschäftigung wächst. Für die Mitarbeitenden eröffnet KI zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen. ▽

GEWERKSCHAFTEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Martina Grundler auf dem Weg in den Ruhestand

Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, Martina Grundler, ver.di, und Andreas Eurich, Vorsitzender des AGV

Die langjährige Verhandlungsführerin der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im privaten Versicherungsgewerbe, **Martina Grundler**, geht Ende Juni in den Ruhestand. Da die Sozialpartnerschaft in der Versicherungswirtschaft gut funktioniert, hat der AGV einen Abschiedsabend in einem kleinen Lokal in Berlin-Schöneberg organisiert. Seitens des AGV dabei: Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende und Geschäftsführer. Seitens ver.di dabei: Martina Grundler, ihre engsten Mitstreiter in den letzten zehn Jahren und Christoph Schmitz-Dethlefsen, für Versicherungen zuständiges Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes.

Martina Grundler hat Biologie studiert und sich dann für eine berufliche Karriere in der Versicherungswirtschaft entschieden. Von 1990 bis 2014 war sie in der DKV in diversen Positionen tätig, unter anderem als Projektleiterin Öffentlichkeitsarbeit, seit 2006 als freigestellte Betriebsrätin. 2015 wechselte sie als



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



Thomas Brahm, Vorstandsvorsitzender der Debeka, und Sebastian Hopfner, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des AGV



Michael Gold, AGV-Geschäftsführer, und Frank Walther, Vorstandsvorsitzender der VKB



Ulrike Zeiler, Vorstandsmitglied der Allianz Versicherungs-AG



Michael Meyer, Debeka, Vorsitzender der Bundesfachgruppe Versicherungen von ver.di



Kerstin David, Betriebsratsvorsitzende der Provinzial



Frank Fassin, ehemaliger Landesfachbereichsleiter Finanzdienstleistungen von ver.di in NRW

Bundesfachgruppenleiterin Versicherungen zu ver.di, im Herbst 2019 wurde ihr die Verhandlungsführung bei den Innen- und Außendienstverhandlungen übertragen.

AGV-Vorsitzender **Andreas Eurich** zu Martina Grundler: „Sie kennen die Branche in all ihren Facetten. Und Sie haben es uns in Tarifverhandlungen immer schwer gemacht, waren aber auch immer abschlussorientiert.“

Martina Grundler zu den Arbeitgebervertretern: „Jede Gewerkschaft kämpft um gute und sichere Arbeitsplätze. Ich bin in der Versicherungswirtschaft meist auf eine hohe Bereitschaft

gestoßen, die Arbeitsbedingungen solide zu gestalten und dabei die Betriebsräte mitzunehmen.“

ver.di-Vorstand **Christoph Schmitz-Dethlefsen** zu Martina Grundler: „Du hast unsere Organisation in der Versicherungswirtschaft hochkompetent und engagiert vertreten. 90 Prozent Tarifbindung im privaten Versicherungsgewerbe sind eine Ansage! Ich halte die Sozialpartnerschaft in dieser Branche für vorbildlich.“ ▽



NEU IM AGV

MRH Trowe, DR-WALTER, blau direkt, PASSPORTCARD EUROPE und ADAC Südbayern e.V.

In den letzten Wochen sind folgende Unternehmen neu zur „AGV-Familie“ gestoßen:

MRH Trowe gehört zu den zehn größten deutschen Makler- und Beratungshäusern in den Geschäftsfeldern Insurance, Benefits, Finance. Das Unternehmen bietet umfassende Expertise in nahezu allen Versicherungs-, Finanzierungs- und Versorgungsfragen für Industrie- und Gewerbetunden, Institutionen sowie gehobene Privatkunden. Über German Underwriting wird die Strategie als Produktanbieter bzw. Assekuradeur umgesetzt. Das inhabergeführte Unternehmen verfolgt einen konsequenten Wachstumskurs mit ganzheitlichem Beratungsangebot, spezialisierten Fachteams und einem hohen Digitalisierungsgrad an den Schnittstellen zwischen Mandanten, Maklern und Versicherern. Rund 2000 Mitarbeitende verwalten ein Prämienvolumen („non life“) von ca. 1 Mrd. Euro.

Die **DR-WALTER GmbH**, ein Versicherungsmakler und Assekuradeur mit Sitz in Neunkirchen-Seelscheid (Nordrhein-Westfalen), hat sich seit über 60 Jahren auf die Absicherung von Menschen im Ausland spezialisiert. Mit rund 180 Mitarbeitern entwickelt DR-WALTER passgenaue Versicherungslösungen

GEDACHT ... GESAGT ...

**UNSTERBLICHKEIT
IST NICHT JEDERMANNS
SACHE**

Johann Wolfgang von Goethe
(1749 - 1832), deutscher Dichter,
Denker, Politiker und Naturforscher

für längere Auslandsaufenthalte und übernimmt die Vertrags- und Leistungsbearbeitung selbst. Betreut werden Freiwillige, Studierende, Au-pairs, Entwicklungshelfer, Expats, Urlaubs- und Langzeitreisende sowie ausländische Gäste in Deutschland und Europa.

blau direkt zählt zu den führenden Technologieanbietern für die unabhängige Vermittlung von Versicherungen und Finanzanlagen. Seit mehr als 25 Jahren ist das Lübecker Unternehmen mit rund 210 Mitarbeitern auf Digitalisierung und Prozessoptimierung spezialisiert und setzt bei der Vereinfachung komplexer Abläufe und der Steigerung der Ertragskraft stetig neue Standards in der Branche.

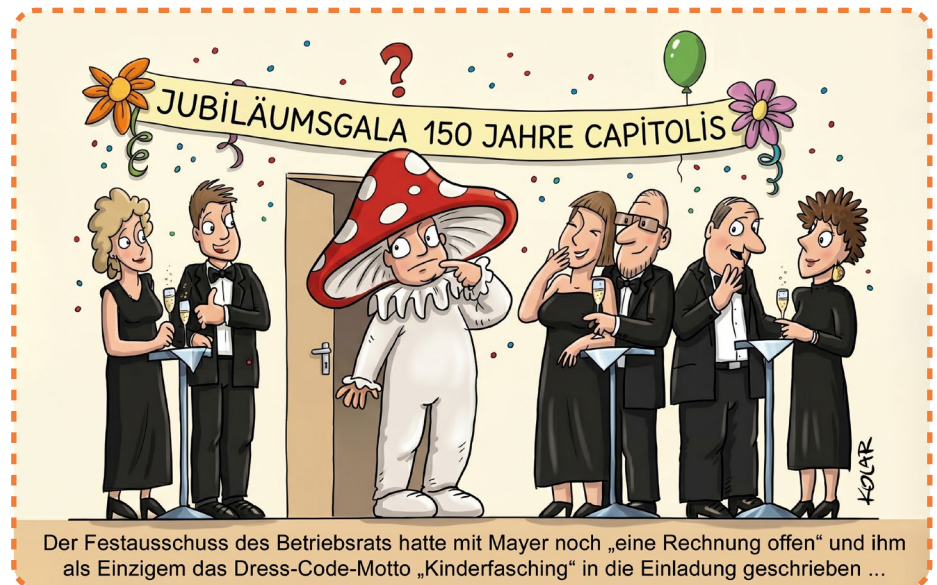
Die **PASSPORTCARD EUROPE GmbH**, Hamburg, ist Teil der international tätigen PassportCard Group und bietet innovati-

ve Lösungen im Bereich internationaler Kranken- und Versicherungsleistungen an. Mit der „PassportCard“, einer speziellen Debitkarte, übernimmt das Unternehmen die Behandlungskosten direkt in der Arztpraxis. Dadurch müssen Kundinnen und Kunden weder im Voraus bezahlen noch später Rechnungen oder Quittingen zur Erstattung einreichen.

Der **ADAC Südbayern e.V.** ist einer von 18 Regionalclubs des ADAC und betreut über 2,2 Millionen Mitglieder. Er bietet Hilfe, Rat und Schutz für seine Mitglieder und engagiert sich in den Bereichen Mobilität, Verkehrssicherheit, Touristik und Motorsport. Aktuell beschäftigt der ADAC Südbayern rund 400 Mitarbeiter an 17 Standorten in Südbayern.

Alle Gesellschaften unterliegen nicht der Tarifbindung. ▽

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: 29. Juni 2026

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 215 600 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.

