



EDITORIAL

**Alterssicherungskommission:  
Wäre sie doch bei ihrem Leisten  
geblieben ...**

**2**

AGV-VORSTAND

**Frank Walthes übernimmt  
AGV-Vorsitz ab Januar 2027**

**14**

AGV-GESUNDHEITSFORUM

**Gesundheit gemeinsam gestalten** **15**

AGV mit neuer Führungsspitze: Andreas Eurich (links) übergibt am 1. Januar 2027 den AGV-Vorsitz an Frank Walthes, Patric Feldmeier (rechts) wird dann – neben Ulrike Zeiler und Thomas Brahm – einer der drei stellvertretenden Verbandsvorsitzenden

# Alterssicherungskommission: Wäre sie doch bei ihrem Leisten geblieben ...



Im Juni hatte die sogenannte **Alterssicherungskommission** ihren Bericht vorgelegt. **Ihr Auftrag war, Vorschläge zu entwickeln, die eine verlässliche Absicherung im Alter gewährleisten, ohne die Beitragszahlungen und ohne den Bundeshaushalt dauerhaft zu überfordern.** Das Ergebnis ihrer Arbeit waren 33

Empfehlungen, die breites Lob erfahren haben. Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas (SPD) sprach von einem „Gesamtkunstwerk“ und mahnte, „Rosinenpicken“ dürfe es nicht geben. Sie sprach der Kommission ein „volles Kompliment“ aus, das Gremium habe „abgeliefert“, es sei ein wirklich „gutes Gesamtpaket“ entstanden. Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU) sagte: „Ihre Empfehlungen sind von allergrößter Bedeutung für uns, für unseren Sozialstaat, für uns als Wirtschaftsstandort, aber vor allem für uns als Gesellschaft insgesamt.“ Auch führende Ökonomen stimmten in diesen Chor ein: „**Es wäre ein Desaster, wenn diese Reform scheitern würde**“, so Bert Rürup. Lars Feld attestierte der Kommission, „überrascht“ zu haben, und zwar „**mit mutigen Empfehlungen, die Wege zu einer politischen Einigung eröffnen**“.

Es liegt mir fern, den Konsens, den Vertreter der drei Koalitionsparteien und namhafte Wissenschaftler erzielt haben, zu zerreden. Deshalb von mir an dieser Stelle kein negatives Wort zu ihren rentenpolitischen Empfehlungen. Die 33 Empfehlungen beinhalten jedoch auch Vorschläge, die mit den Rentenversicherungsbeiträgen und dem „Rentensystem“ nur marginal zu tun haben. **Dass die Kommission die Abschaffung bewährter arbeitsrechtspolitischer Instrumente empfohlen hat, empfinde ich als „Kompetenzüberschreitung“.** Die Kommission wäre gut beraten gewesen, sich auf die Rentenpolitik zu beschränken und auf indirekte Empfehlungen zu den Bereichen Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung und Steuern zu verzichten.

## Blockmodell und Mini-Jobs sind notwendig

Konkret geht es mir um die von der Kommission empfohlene **Abschaffung des Blockmodells der Altersteilzeit** und die ebenfalls empfohlene **Abschaffung der sogenannten Mini-Jobs**.

Heute können Arbeitgeber und Arbeitnehmer Altersteilzeit im Blockmodell vereinbaren. Soweit die tariflichen oder betrieblichen Regelungen dies zulassen, kann ein Arbeit-

nehmer beispielsweise zehn Jahre vor dem Rentenbeginn in Altersteilzeit wechseln, zunächst fünf Jahre arbeiten und anschließend fünf Jahre freigestellt werden. Während der gesamten zehn Jahre bleibt das sozialversicherungs-pflichtige Arbeitsverhältnis bestehen.

Für die Rentenversicherung bedeutet dieses Modell nicht, dass sich die Beiträge halbieren. Zwar wird zunächst nur das halbierte Arbeitsentgelt verbeitragt. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b Altersteilzeitgesetz muss der Arbeitgeber jedoch **die Rentenversicherungsbeiträge auf 90 Prozent des bisherigen beitragspflichtigen Entgelts aufstocken**. Für die Rentenversicherung verbleibt gegenüber einer unveränderten Vollzeitbeschäftigung also regelmäßig nur ein „Minus“ von zehn Prozent.

Wenn die Kommission nur diese fehlenden zehn Prozent kritisieren würde, könnte man darüber diskutieren. Sie will das Blockmodell aber vollständig abschaffen. Dabei unterstellt sie letztlich, dass die betroffenen Arbeitnehmer ohne das Blockmodell bis zur Regelaltersgrenze in Vollzeit weiterarbeiten würden. Genau das ist aber keineswegs sicher, im Gegenteil: Es ist sehr unwahrscheinlich.

## Es droht ein „Schuss ins Knie“

Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden vielmehr nach anderen „Lösungen“ suchen. Das Arbeitsverhältnis kann



Übergabe der Empfehlungen der Alterssicherungskommission an Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU), v.l. Constanze Janda, Frank-Jürgen Weise, Bärbel Bas (SPD)

beispielsweise früher beendet werden. Ebenso kann eine gewöhnliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, bei der der Arbeitgeber die Rentenversicherungsbeiträge nicht auf 90 Prozent des bisherigen Entgelts aufstocken muss. **In beiden Fällen könnte die Rentenversicherung deutlich weniger Beiträge erhalten als bei einer Fortführung des Blockmodells.**

Hinzu kommt, dass für das von der Kommission weiterhin akzeptierte Gleichverteilungsmodell dieselben Regeln

## EDITORIAL

zur Beitragsaufstockung gelten. Die unterschiedliche Behandlung beider Modelle kann deshalb nicht rentenrechtlich, sondern nur arbeitsmarktpolitisch begründet werden. **Das Ziel, die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen, ist zwar legitim. Eine vollständige Abschaffung des Blockmodells wäre aber nur dann überzeugend, wenn hinreichend belegt werden kann, dass dadurch tatsächlich zusätzliche Beschäftigung entsteht.**

**Altersteilzeit ist schließlich rentenrechtlich keine Frühverrentung. Auch während der Freistellung bestehen Versicherungspflicht und Beitragszahlung fort; erst danach schließt sich gegebenenfalls eine vorgezogene Altersrente an.**

Fassungslosigkeit hat die Empfehlung der Alterssicherungskommission ausgelöst, die Mini-Jobs – bis auf die der Schüler – abzuschaffen. Wenn heute ein Mini-Job mit einem monatlichen Entgelt von Euro 603 brutto für netto vereinbart wird, dann zahlt der Arbeitgeber bereits heute 15 Prozent beziehungsweise 90,45 Euro an die Rentenversicherung.

### Wegen 3,6 Prozent die Verlagerung in die Schwarzarbeit riskieren?

Rentenrechtlich geht es also im Regelfall nur um die Differenz von 3,6 Prozentpunkten. Ob die Rentenversicherung diese Mehreinnahmen tatsächlich erzielen würde, ist offen. Aus der Abschaffung eines Mini-Jobs entsteht nicht automatisch ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. **Werden Tätigkeiten aufgegeben oder in die Schwarzarbeit verlagert, verliert die Rentenversicherung auch den bisherigen Arbeitgeberbeitrag von 15 Prozent.**

Besonders deutlich wird dies bei Mini-Jobbern, die bereits die Regelaltersgrenze erreicht haben und eine Altersvollrente beziehen: Für sie zahlt der Arbeitgeber ebenfalls 15 Prozent, obwohl dieser Beitrag die Rente des Mini-Jobbers nicht erhöht. Würden alle Mini-Jobs beitragspflichtig werden, müsste der Arbeitgeber nur noch 9,3 Prozent zahlen, und der Mitarbeiter gar nichts, weil er ja bereits in Rente ist. Die Rentenversicherung verlöre damit 5,7 Prozentpunkte! Es ist deshalb nicht ausgeschlossen, dass die Abschaffung der Mini-Jobs für sie insgesamt zu einem Minusgeschäft wird.

Auch der vorgesehene Wegfall des Übergangsbereichs für **Midi-Jobs** ist kritisch: Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 603,01 Euro und 2.000 Euro zahlt der Arbeitnehmer bislang einen reduzierten Rentenversicherungsbeitrag. Der Arbeitgeber trägt zunächst einen überproportional hohen Anteil, der mit steigendem Entgelt gleitend auf das Normalniveau sinkt. **Für die Rentenanwartschaft wird dennoch das volle Arbeitsentgelt berücksichtigt.** Fiele diese Sonderregelung weg, müsste der bisherige Midi-Jobber den regulären Arbeitnehmeranteil von 9,3 Prozent zahlen. Er würde stärker belastet, ohne höhere Rentenansprüche zu erwerben.

Ich hoffe auf pragmatische Lösungen spätestens im parlamentarischen Verfahren.



Michael Niebler  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV

## THEMEN DIESER AUSGABE

#### Editorial

Alterssicherungskommission: Wäre sie doch bei ihrem Leisten geblieben ... 2

#### AGV- und BWV-Mitgliederversammlung

KI zieht sich durch alle Themen ... 4

#### AGV- und BWV-Mitgliederversammlung

Deutschland neu auf Kurs bringen ... 5

#### Für die Personalarbeit vor Ort

Bildungscontrolling: Weiterbildung wirksam steuern ... 6

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

Vom Busy Manager zur Wirksamkeit ... 7

#### Digitalisierung der Arbeitswelt / Arbeiten 4.0

WorkVision Lab 2026: Arbeit im KI-Zeitalter gemeinsam gestalten ... 8

#### AGV-Experten-Arbeitskreis

„Inklusion in der Versicherungswirtschaft“ Barrieren sichtbar machen ... 10

Wussten Sie schon, dass ...? ... 11

#### Aus der Welt der Statistik

Ausbildungsumfrage 2026: Hohe Erfolgsquote, starke Übernahme ... 12

#### Lobbying

Altersteilzeit im Blockmodell als Instrument der Transformationsgestaltung erhalten ... 13

#### AGV-Vorstand

Frank Walthes übernimmt AGV-Vorsitz ab Januar 2027 ... 14

#### AGV-Gesundheitsforum

Gesundheit gemeinsam gestalten ... 15

#### AGV unterwegs

... 16

Gedacht ... Gesagt ... 16

Ausgezeichnet ... 16

Impressum ... 16

# KI zieht sich durch alle Themen

## Andreas Eurich,

Vorsitzender des AGV:



Wir sprechen aktuell mit den Gewerkschaften über einen Tarifvertrag zur Transformation. Hintergrund sind Befürchtungen zu den Beschäftigungsauswirkungen des KI-Einsatzes in den Unternehmen. Ich denke, wir

sollten diese Sorge ernst nehmen. Wir wollen nicht, dass Verunsicherung oder gar Ängste entstehen. **Ich bin überzeugt davon, dass sich KI in unseren Unternehmen sehr positiv auswirken wird.** Wichtig ist, dass die Belegschaften mitziehen und sich dieser neuen Dimension des technischen Fortschritts nicht verweigern. Der AGV wird einen Vorschlag machen, wie die bereits bestehenden tariflichen Regelungen zum Beschäftigungsschutz und zur Qualifizierung zusammengefasst werden können. Ob und welche Veränderungen wir hier gemeinsam mit den Gewerkschaften vornehmen, muss sorgfältig beraten werden.



Ulrich Leitermann (SIGNAL IDUNA) und Jörg Asmussen (GDV)

## Michael Niebler,

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV:



Täglich erscheint in der Fachpresse ein Artikel mit dem Tenor „Die KI wird Arbeitsplätze in der Versicherungswirtschaft vernichten“. Obwohl wir schon einen tiefgreifenden Strukturwandel im Innendienst in den letzten

Jahren hinter uns haben, beschäftigen unsere Mitgliedsunternehmen aktuell rund 174.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – das sind genauso viele wie vor 25 Jahren, allerdings mit anderen Aufgaben und anderen Kompetenzen als vor 25 Jahren. **Und wir wissen, dass sich 30 Prozent unserer Belegschaften in den nächsten zehn Jahren in**



Stephan Schinnenburg (blau direkt) und Rainer Reitzler (Münchener Verein)

## den Ruhestand verabschieden werden.

Wir glauben nicht, dass sich diese knapp 60.000 Stellen alle nachbesetzen lassen würden, selbst wenn man es wollte, weil die Menschen dafür nicht da sein werden. Die KI wird helfen, diese Lücke zu schließen. Das ist dann nicht der Verlust eines Arbeitsplatzes, sondern der Ersatz eines nicht mehr besetzbaren Arbeitsplatzes durch Technologie.



Juliane Wessels (LVM)

## Frank Walthes,

Vorsitzender des BWV:



Wir wollen als BWV das Thema „**Demokratiebildung**“ vorantreiben. Unter dem Begriff verstehen wir nicht „politische Bildung“ und schon gar keine parteipolitische Vereinigung. Zu Beginn des Jahres hat das BWV

gemeinsam mit der Stiftung „Business Council for Democracy“ Führungskräfte aus unseren Häusern – auf freiwilliger Basis – als Multiplikatoren geschult. Das war ein wertvoller Beitrag, der weitergeführt wird. Gemeinsam werden Schulungsprogramme entwickelt, in denen gelernt werden kann, mit Desinformation, Hassrede, Polarisierung und Verschwörungserzählungen umzugehen.

## Katharina Höhn,

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV:



Die Branche verfügt mit ihrer Bildungsstruktur (BWV Bildungsverband, regionale BWVs an 23 Standorten und Deutsche Versicherungsakademie) über einen großen Schatz. Alle drei Arme sind in den letzten 25 Jahren

unabhängig voneinander gewachsen. **Nun müssen wir neue strukturelle Verbindungen zwischen den Netzwerkpartnern schaffen.** Und wir müssen den manchmal behindernden Wettbewerb zwischen den gemeinnützigen Vereinen einerseits und zwischen den Vereinen und der DVA andererseits in ihrer jeweiligen Funktion als Bildungsanbieter der Branche

## AGV- UND BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

aufheben. Wir wollen unser Bildungsnetzwerk neu und zukunftsfest aufstellen. Denn: die Anforderungen an Bildung verändern sich krass. Die Erstellung von Lernangebo-

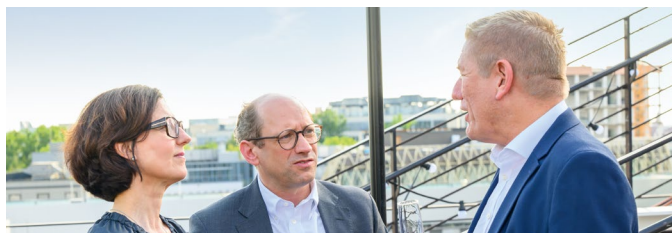
ten durch künstliche Intelligenz geht schnell. **Die Rolle der Lernanbieter, ob im Unternehmen oder als Bildungsträger, wird in Zukunft eine völlig andere sein.** ▽



Frank Walthes (VKB)  
und Helen Reck (HUK-Coburg)



Sarah Rössler (VHV)



Katharina Höhn (BWV), Markus Juppe (VKB), Andreas Jahn (SV)

## Deutschland neu auf Kurs bringen



Florian Dorn

Deutschland steht vor erheblichen wirtschafts- und sozialpolitischen Herausforderungen. Gleichzeitig gibt es gute Gründe für Zuversicht. Diese Botschaft prägte den Vortrag des CSU-Bundestagsabgeordneten

**Florian Dorn** auf der diesjährigen Mitgliederversammlung von AGV und BWV.

Unter dem Titel „**Deutschland im Sommer der Reformen (hoffentlich)**“ ordnete Dorn die aktuelle wirtschaftliche Lage ein und gab einen Einblick in die derzeit diskutierten politischen Reformvorhaben. Dabei machte er deutlich: Die Ausgangslage ist anspruchsvoll. Seit 2019 befindet sich die deutsche Wirtschaft weitgehend in einer Phase der Stagnation. Hinzu kommen schwierige äußere Rahmenbedingungen wie geopolitische Krisen, hohe Energiepreise, internationale Handelskonflikte und Unsicherheiten auf den Weltmärkten. Sie treffen Deutschland als stark exportorientierte Volkswirtschaft in besonderem Maße.

Doch nicht alle Probleme seien von außen verursacht. **Hohe Standort- und Arbeitskosten, eine erhebliche Steuer- und Abgabenbelastung, zu viel Bürokratie sowie rückläufige private Investitionen beeinträchtigten zusätzlich die Wettbewerbsfähigkeit.** Insbesondere die schwache Investitionstätigkeit werde noch über Jahre nachwirken, da fehlende Investitionen von heute das Wachstumspotenzial von morgen begrenzen.

### Gute Gründe für Zuversicht

Trotz dieser schwierigen Bestandsaufnahme richtete Dorn den Blick bewusst auch auf die Stärken des Standorts.

**Deutschland verfüge weiterhin über innovative Unternehmen, hervorragende Forschungseinrichtungen und große technologische Kompetenzen. Positiv sei insbesondere die zuletzt deutlich gestiegene Zahl neuer Start-ups. Auch in**

**Bereichen wie Verteidigungstechnologie, Quantentechnik und Luft- und Raumfahrt gebe es vielversprechende Entwicklungen.**

Diese Beispiele zeigten: Deutschland könne in neuen Technologien und Zukunftsmärkten erfolgreich sein. Voraussetzung dafür seien jedoch Rahmenbedingungen, die Innovation, Investitionen und unternehmerische Initiative ermöglichen.

**Erste Schritte in die richtige Richtung sah Dorn insbesondere bei der Modernisierung des Staates, der Digitalisierung von Verwaltungsverfahren und dem Abbau von Bürokratie.**

Die geplante Reduzierung von Berichts- und Dokumentationspflichten könne Unternehmen spürbar entlasten. Auch schnellere Planungs- und Genehmigungsverfahren seien entscheidend, damit Investitionen in Infrastruktur, Energieversorgung und Transformation zügiger umgesetzt werden könnten.

Die Botschaft lautet daher nicht, dass bereits alle notwendigen Antworten gefunden seien. Vielmehr gehe es darum, einen begonnenen Reformprozess konsequent fortzuführen – mit mehr Geschwindigkeit, klaren Prioritäten und einer überzeugenden Zielrichtung.

### Arbeit und Leistung wieder stärker fördern

Ein weiterer Schwerpunkt des Vortrags lag auf den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes. **Dorn sprach sich dafür aus, Arbeitsanreize zu stärken und flexiblere Lösungen zu ermöglichen. Mehrarbeit, der Wechsel von Teilzeit in Vollzeit und die Übernahme zusätzlicher Verantwortung müssten sich stärker lohnen.**

Zugleich warnte er vor weiter steigenden Lohnnebenkosten. Diese belasteten nicht nur Unternehmen, sondern beeinflussten auch Investitionsentscheidungen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels komme es darauf an, Beschäftigung zu fördern und vorhandene Arbeitskräfte länger im Erwerbsleben zu halten. →

## AGV- UND BWV-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

**Alterssicherung zukunftsfest gestalten**

Ausführlich ging Dorn auch auf die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme ein. In der gesetzlichen Rentenversicherung bestehe erheblicher Reformdruck. **Ziel müsse es sein, das System langfristig zu stabilisieren und zugleich generationengerecht auszugestalten.**

Als wichtigen Baustein bezeichnete er einen stärkeren Einstieg in kapitalgedeckte Elemente. **Daneben werde die betriebliche und private Altersvorsorge künftig weiter an Bedeutung gewinnen.** Für die Versicherungswirtschaft eröffne dies Chancen, ihre besondere Kompetenz bei langfristiger Vorsorge, Beratung und lebenslangen Leistungen einzubringen.

**Reformen brauchen ein positives Zielbild**

In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass neue Vorsorgeprodukte und staatliche Fördermodelle sorgfältig ausgestaltet werden müssen. Angesprochen wurden insbesondere die Rolle der Versicherer als institutionelle

Anleger, faire Wettbewerbsbedingungen sowie der Beitrag langfristiger Kapitalanlagen zur Finanzierung von Wachstum und Transformation.



**Mehrfach wurde geäußert, dass Reformen nicht allein mit Problemen und notwendigen Einschnitten begründet werden dürften. Sie bräuchten auch eine überzeugende Erzählung darüber, wohin sich Deutschland entwickeln solle.**

Die Herausforderungen seien groß, aber sie seien gestaltbar. Deutschland verfüge über wirtschaftliche Stärke, technologisches Know-how und leistungsbereite Menschen. Entscheidend sei nun, aus dem bestehenden Reformdruck eine echte Aufbruchsperspektive zu entwickeln. ▽

## FÜR DIE PERSONALARBEIT VOR ORT

**Bildungscontrolling: Weiterbildung wirksam steuern**

*Bildungscontrolling ist weit mehr als die Auswertung von Feedbackbögen. Es beginnt bereits bei der bedarfsgeordneten Planung von Qualifizierungsmaßnahmen, nimmt den Praxistransfer in den Blick und bindet die Lernenden aktiv ein. Diese Erkenntnisse zogen sich wie ein roter Faden durch den ersten gemeinsamen Expertenaustausch Bildungscontrolling von AGV und BWV.*

Rund 60 Vertreterinnen und Vertreter aus der Versicherungswirtschaft kamen Anfang Juli virtuell zusammen, um sich über aktuelle Entwicklungen und Best Practices auszutauschen. Das große Interesse unterstrich die wachsende Bedeutung eines wirksamen Bildungscontrollings für die Personalentwicklung.



Martin Rabenau



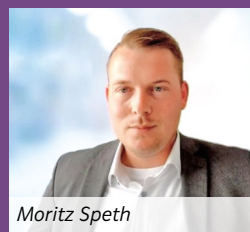
Andreas Houf

Den Auftakt bildeten zwei Praxisimpulse aus Mitgliedsunternehmen. **Martin Rabenau** und **Andreas Houf** (SIGNAL IDUNA) zeigten, wie **Unternehmen den Erfolg von Weiterbildung mithilfe klarer Zielgrößen und mehrstufiger Evaluationen messen können.** Dabei wird nicht nur die unmittelbare Zufriedenheit der Teilnehmenden erfasst, sondern auch überprüft, ob das Gelernte einige Wochen später im Arbeitsalltag tatsächlich angewendet wird.



Die Moderatoren Wolfgang Roth (BWV) und Simone Rehbronn (AGV)

Anschließend stellte **Moritz Speth** (R+V Versicherung) das **Bildungscontrolling im Außendienst** der R+V vor. Standardisierte Feedback- und Transferbefragungen, KPI-Dashboards und regelmäßige Auswertungen schaffen Transparenz und helfen dabei, Qualifizierungsmaßnahmen kontinuierlich an den tatsächlichen Bedarf anzupassen.



Moritz Speth

Auch die Diskussion machte deutlich: Bildungscontrolling endet nicht mit der Evaluation einer Maßnahme. **Entscheidend ist, den gesamten Lernprozess zu betrachten – von der Auswahl geeigneter Qualifizierungen über den Praxistransfer bis zur konsequenten Nutzung der gewonnenen Erkenntnisse.** Ebenso wichtig ist die aktive Mitwirkung der Teilnehmenden, denn nachhaltiges Lernen gelingt nur, wenn sie Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen. ▽

## AGV-BRANCHENBEIRAT „WOMEN IN LEADERSHIP &amp; CULTURE“



Eva-Maria Zindler

## Vom Busy Manager zur Wirksamkeit

*Volle Kalender und zahlreiche Meetings sagen wenig darüber aus, wie wirksam Führung tatsächlich ist. Wie Unternehmen ihre Produktivität steigern und zugleich Motivation und Zusammenarbeit stärken können, diskutierte der AGV-Branchenbeirat „Women in Leadership & Culture“ Mitte Juli in München. Den Praxisimpuls dazu gab Eva-Maria Zindler, Kunden- und Vertriebsdirektorin der R+V Allgemeine Versicherung.*

Den strategischen Rahmen bildete die 2025 gestartete Unternehmensstrategie „NextLevel“, mit der die R+V ihre Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit bis 2030 weiter stärken will. **Ein wichtiger Bestandteil darin ist der Kulturwandel, den das Unternehmen mit Workshops, Multiplikatoren und einem gemeinsamen Zielbild unterstützt.**

Vor diesem Hintergrund nahm Zindler die tägliche Arbeit in ihrem eigenen Verantwortungsbereich genauer in den Blick. Die Ausgangslage: Die Kalender waren voll, Führungskräfte und Mitarbeitende stark ausgelastet. Der hohe Einsatz führte jedoch nicht automatisch zu mehr Effizienz und besseren Ergebnissen. **Ziel war es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen und gesetzte Ziele erreichen.**

Um High Performance konkret besprechbar zu machen, arbeitete Zindler mit vier Leistungsdimensionen: Execute steht für Ergebnisse, Fokus und Tempo, Organize für klare Abläufe und verlässliche Absprachen. Innovate richtet den Blick auf Erneuerung und Kundenbedürfnisse, Connect auf Vertrauen und Zusammenarbeit. Das gemeinsame Raster half den Führungskräften, die eigene Arbeitsweise einzuordnen und konkrete Handlungsfelder zu benennen.

**Auf dieser Grundlage pilotierte Zindler für ihren Bereich ein 100-Tage-Programm.** Zu Beginn analysierten die Führungskräfte ihre Kalender, Meetingstrukturen und Arbeitsabläufe,

um Produktivitätsbarrieren sichtbar zu machen. Dabei zeigten sich vor allem unnötige Besprechungen und zu wenig Fokuszeit, ineffiziente Schnittstellen sowie digitale Überlastung.

Im nächsten Schritt vereinbarten die Führungskräfte klare Standards für Meetings, Prioritäten und Zusammenarbeit. Erste, schnell umsetzbare Verbesserungen schufen die Grundlage, um anschließend schwierigere Themen anzugehen. **Über 100 Tage hinweg reservierten die Führungskräfte jeden Mittwoch vier Stunden, um Hindernisse zu analysieren und Veränderungen umzusetzen.** Wöchentliche Sessions, konkrete Aufgaben, Coachings und der Austausch untereinander begleiteten den Prozess und halfen, die neuen Arbeitsweisen dauerhaft zu verankern.

**Nach 100 Tagen war die Meetingzeit um rund 25 Prozent gesunken. Der Bereich erreichte eine Produktivitätssteigerung von rund zehn Prozent.** Eine zentrale Erkenntnis des Programms war, dass High Performance durch konkrete und konsequent eingeübte Routinen entsteht.

In der Diskussion des Branchenbeirats zeigte sich, dass die Meetingkultur viele Unternehmen beschäftigt. Genannt wurden kurze Stand-up-Meetings, kleinere Teilnehmerkreise und feste Sprechstunden, die routinemäßige Jour fixes ersetzen können. Mehr Transparenz über die tatsächlichen (Personal-) Kosten von Besprechungen kann helfen, Dauer und Teilnehmerkreis kritisch zu prüfen.

Beim mobilen Arbeiten stand die Frage im Mittelpunkt, wie gemeinsame Bürotage Zusammenarbeit und Zugehörigkeit stärken können. Einige Unternehmen nutzen dafür Dashboards, die vereinbarte Präsenztage sichtbar machen. **Als wichtige Grundlagen einer leistungsfähigen Kultur nannten die Mitglieder psychologische Sicherheit, Konfliktfähigkeit und Lernbereitschaft.** ▽



## WorkVision Lab 2026: Arbeit im KI-Zeitalter gemeinsam gestalten

**Wie lässt sich künstliche Intelligenz so einsetzen, dass Arbeit produktiver wird, ohne den Menschen aus dem Blick zu verlieren? Welche Kompetenzen werden zukünftig gebraucht? Wie können Unternehmen den technologischen Wandel gesund und verantwortungsvoll gestalten?**

Um diese Fragen drehte sich das erste „WorkVision Lab“ in Berlin. Das neue Dialogformat versammelte 45 Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Wissenschaft und Verbänden in einem vertraulichen und geschützten Rahmen, um Entwicklungen der Arbeitswelt frühzeitig zu diskutieren und Ideen für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt im KI-Zeitalter zu entwickeln.

**Das „WorkVision Lab“ ist Teil der Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0“.** Unter dem Dach der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) arbeitet der AGV mit dem Arbeit-

geberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Gewerkschaft ver.di seit 2017 daran, Unternehmen bei der Gestaltung einer gesunden Arbeitswelt zu unterstützen. Statt auf neue Entwicklungen zu reagieren, entwickelt die Initiative gemeinsam mit der Wissenschaft vorausschauend Handlungshilfen, Seminare und Konzepte für eine produktive, gesunde und zukunftsfähige Arbeitsgestaltung.

Das „WorkVision Lab“ ergänzt das VBG-Zukunftsforum „WorkVision“ für wissensbasierte Dienstleistungen: Auf der „WorkVision“ werden Entwicklungen der Arbeitswelt und wissenschaftliche Erkenntnisse mit Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen, Wissenschaft und Politik diskutiert. Das „WorkVision Lab“ setzt bewusst früher an: Hier werden neue Fragestellungen identifiziert, unterschiedliche Perspektiven zusammengeführt und erste Lösungsansätze entwickelt. Die Erkenntnisse fließen anschließend sowohl in die Arbeit von Mitdenken 4.0 als auch in die Vorbereitung der nächsten WorkVision 2027 ein.

**Im Rahmen des diesjährigen „WorkVision Labs“ beteiligten sich mehrere KI-Expertinnen und -Experten aus Versicherungsunternehmen aktiv an den Diskussionen. Sie brachten ihre Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis ein.** In vier moderierten Gruppen wurde an zentralen Zukunftsfragen rund um Arbeit und KI gearbeitet.



Mathias Vukelic, Susanne Roscher (VBG) und Michael Gold

## DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT / ARBEITEN 4.0

**Holger Schäfer**  
vom Institut  
der deutschen  
Wirtschaft Köln  
diskutierte die  
**Kompetenz- und  
Beschäftigungs-  
effekte** des  
technologischen  
Wandels.



**Martin Talmeier**  
vom Hasso-Platt-  
ner-Institut wid-  
mete sich den  
**Veränderungen  
von Arbeitspro-  
zessen und Füh-  
rung durch KI.**



**Mathias Vukelic**  
vom Fraunhofer  
IAO beleuchtete  
**Chancen und Risi-  
ken neuroadap-  
tiver KI**, also des  
Einsatzes neuro-  
logischer und ver-  
haltensbezogener  
Daten.



**Marcus Bartelt**  
von Buerobart-  
elt Concepts  
diskutierte die  
**ethischen und  
sozialen Fragen**,  
die der Einsatz  
künstlicher Intel-  
ligenz aufwirft.



Ein Gedanke zog sich durch alle Diskussionen: **KI kann nur dann ihr Potenzial entfalten, wenn sie verantwortungsvoll, menschenzentriert und gesundheitsgerecht eingesetzt wird.**

Für den AGV ist dieses Engagement Teil seines Selbstverständnisses. Gute Arbeitsbedingungen entstehen nicht erst, wenn neue Technologien bereits flächendeckend eingeführt sind. Sie entstehen dort, wo Entwicklungen früh erkannt, unterschiedliche Perspektiven zusammengebracht und Lösungen gemeinsam entwickelt werden. ▽



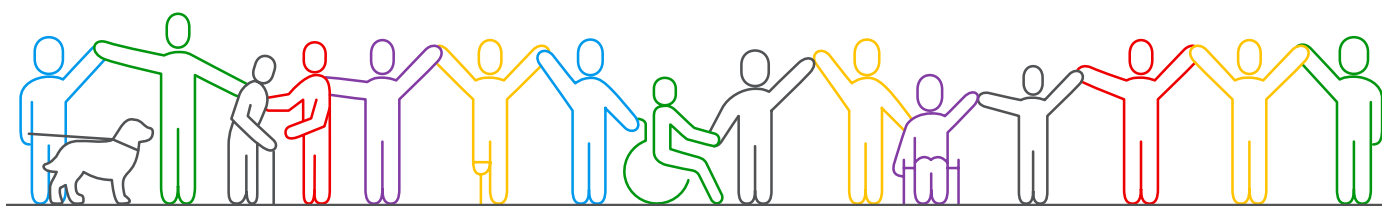


Foto: iStock / Yuliya Sokolova

## Barrieren sichtbar machen

Im Mittelpunkt der jüngsten virtuellen Sitzung des AGV-Experten-Arbeitskreises „Inklusion in der Versicherungswirtschaft“ standen zwei Themen, die für die betriebliche Praxis von besonderer Bedeutung sind: **Wie lassen sich Barrieren im Arbeitsumfeld erfahrbar machen? Und welche rechtliche Rolle kommt dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers zu?** Die Moderation übernahm AGV-Referentin **Sandra Kreft**.

### LVM: Barriere-Check als gelebter Perspektivwechsel

Den ersten fachlichen Impuls gaben **Lea Rosen**, Inklusionsbeauftragte, und **Gerrit Operhalsky**, Schwerbehindertenvertreter, beide von der LVM Versicherung. Unter dem Titel „**Inklusion erleben: Der Barriere-Check als Sensibilisierungsmaßnahme**“ berichteten sie über ein Praxisformat am Standort Münster, das gemeinsam mit dem Verein SEHT Münster e.V. durchgeführt wurde.

Ausgangspunkt war der Gedanke, Inklusion nicht nur abstrakt über Vorgaben, Prozesse oder bauliche Standards zu betrachten, sondern **Barrieren im Alltag konkret erfahrbar zu machen**. Ziel war es, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen und dadurch für Barrieren im Gebäude und am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.

Hierfür wurden Alltagssituationen ausgewählt, und Mitarbeitende wur-

den mit Hilfe von Simulationsbrillen für verschiedene Sehbeeinträchtigungen, Rollstühlen und Gehstöcken in die Rolle eines behinderten Menschen versetzt. Die Prüffelder orientierten sich an realen Wegen – vom Zugang über die Bewegung im Gebäude bis zum Kantinenaufenthalt. So wurde erfahrbar, wie sich Wege, Beschilderungen, Eingänge, Aufzüge, sanitäre Einrichtungen oder Treffpunkte für Men-

### CHECKLISTE BARRIEREFREIHEIT



#### Fortbewegung im Gebäude



Es gibt einen Fahrstuhl.



Kleine Menschen und Rollstuhlfahrer:innen können alles erreichen (Lichtschalter, Tische, Theke im Sekretariat).



Die Türen sind leicht zu öffnen.



Es gibt elektronische Türöffner.



Es gibt Geländer zum abstützen.



Die WCs sind barrierefrei.



#### Informationen im Gebäude



Es gibt eine Beschilderung, die erklärt, wo welcher Raum ist.



Die Beschilderung ist auch mit einer Sehbehinderung zu erkennen.



Es gibt Blindenschrift für wichtige Informationen.



Informationen auf Aushängen, Plakaten, Schildern haben eine große Schriftgröße.



Die Akustik in den Räumen ist gut.



#### Wohlfühlen im Gebäude



Es gibt einen Ruheraum oder einen Rückzugsort.



Es gibt feste Ruhezeiten, an die sich alle Personen halten müssen.



Reize wie z.B. Lautstärke, Lichtquellen und Gerüche sind reduziert.



#### Regeln für Barrierefreiheit von Gebäuden



##### Die Räder-Füße-Regel:

Das Gebäude und die Angebote müssen für gehende Besucher:innen und Rollstuhlfahrer:innen erreichbar und nutzbar sein.



##### Das Zwei-Sinne-Prinzip:

Informationen müssen durch mindestens zwei Sinne wahrnehmbar sein, z.B. durch Sehen und zusätzlich Hören oder Fühlen.



##### Die KISS-Regel:

Informationen müssen einfach und verständlich angeboten werden. Auf Englisch: „Keep it short and simple“-Kiss.



##### Auseinandersetzung mit Einstellung/Haltung

Das Thema „Behinderung“ wird im Umfeld thematisiert (Projekte, Arbeitsplatz/Schule, Öffentlichkeit, Werbung, Medien).



Eigene Beobachtungen, Verbesserungsvorschläge und weitere Gedanken:

## AGV-EXPERTEN-ARBEITSKREIS „INKLUSION IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

schen mit unterschiedlichen Einschränkungen darstellen. Der besondere Wert des Formats lag darin, dass **vermeintlich selbstverständliche Situationen aus einer anderen Perspektive neu sichtbar wurden.**

### Erkenntnisse umsetzen in konkrete Verbesserung

In der anschließenden Diskussion bestätigten die Teilnehmenden, dass ein solcher Perspektivwechsel einen hohen Erkenntniswert haben kann. Auch andere Unternehmen berichteten von vergleichbaren Formaten. Als besonders **häufige Problemfelder wurden sanitäre Einrichtungen, Fahrstühle und Parkhäuser** genannt.

Entscheidend ist, Erkenntnisse aus solchen Formaten an die zuständigen Stellen weiterzugeben und in konkrete Verbesserungen umzusetzen. Dies muss nicht immer teuer und kompliziert sein: So wurden zum Beispiel in einem Unternehmen neben den Etagentastern in allen Fahrstühlen Beschriftungen in Blindenschrift angebracht, um die Orientierung für sehbeeinträchtigte Menschen zu erleichtern.

### Rechtliche Rolle des Inklusionsbeauftragten

Im zweiten Teil der Sitzung gab **Sandra Kreft** einen Überblick über die rechtliche Stellung und mögliche Haftungsrisiken des Inklusionsbeauftragten. Nach Paragraph 181 SGB IX ist der **Arbeitgeber verpflichtet, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen.** Er achtet darauf, dass der Arbeitgeber seine Pflichten zum Schutz schwerbehinderter Menschen erfüllt, und ist Ansprechpartner für die Schwerbehinderten-



vertretung, betroffene Beschäftigte und zuständige Behörden.

Eine Abfrage unter den Teilnehmenden zeigte überraschend, dass nur circa die Hälfte der Unternehmen tatsächlich einen Inklusionsbeauftragten bestellt hat. Dies ist deshalb von Bedeutung, da eine **Nichtbestellung zwar nicht unmittelbar bußgeldbewehrt ist, sie aber insbesondere in Bewerbungsverfahren schwerbehinderter Menschen ein AGG-Risiko darstellen kann.** Ein persönliches Haftungsrisiko kann nur in besonderen Konstellationen entstehen, insbesondere wenn dem Inklusionsbeauftragten Aufgaben ausdrücklich in eigener Verantwortung übertragen werden und es zu vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzungen kommt. In der Praxis dürfte dieses Risiko regelmäßig sehr gering sein.

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

## WUSSTEN SIE SCHON, DASS ...?

► ... die deutschen Unternehmen in 2025 die Rekordsumme von 85,6 Milliarden Euro für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für ihre Beschäftigten bezahlt haben?

Das geht aus einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) hervor. Damit hätten sich, so das IW, die nominalen Aufwendungen der Arbeitgeber für die krankheitsbedingte Fortzahlung der Entgelte innerhalb von anderthalb Jahrzehnten mehr als verdoppelt.



► ... sich binnen zwei Jahren die Anzahl der Beschäftigten, die bei der Arbeit Künstliche Intelligenz (KI) nutzen, verdoppelt hat? Das ergab eine Studie der Europäischen Zentralbank. 2024 hatten das nur 26 Prozent der Befragten angegeben, 2025 waren es schon 41 Prozent und in diesem Jahr sogar 52 Prozent. Im Durchschnitt würden die Beschäftigten an etwa drei Tagen pro Woche KI einsetzen und dadurch drei Stunden Arbeitszeit pro Woche sparen.



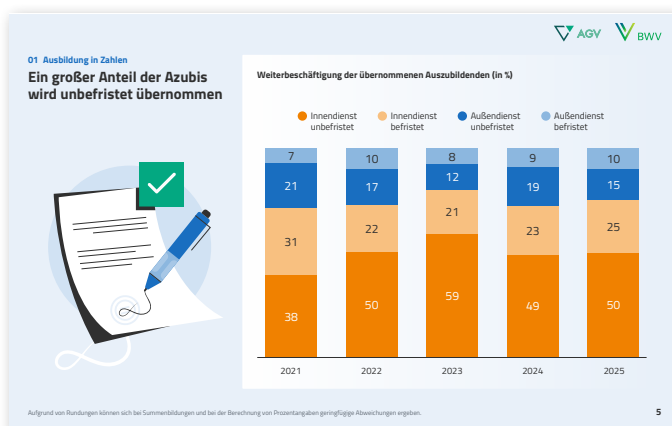
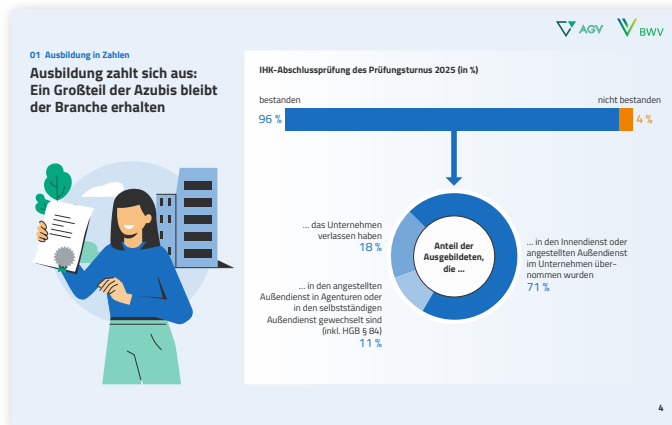
# Ausbildungsumfrage 2026: Hohe Erfolgsquote, starke Übernahme



Die Ausbildungsumfrage 2026 von AGV und BWV zeigt: Die Versicherungswirtschaft ist bei Ausbildung und Dualem Studium gut aufgestellt. Trotz anhaltender Herausforderungen bei der Besetzung konnten **48 Prozent der befragten Unternehmen alle Ausbildungsplätze und Stellen für Dual Studierende besetzen**. Wo dies nicht vollständig gelang, blieb im Durchschnitt nur jeder zehnte Ausbildungsplatz unbesetzt; bei den Plätzen für Dual Studierende waren es 1,5 von zehn.

Auch die Abschlusszahlen sind überzeugend: **96 Prozent der Auszubildenden haben ihre Abschlussprüfung im Prüfungsturnus 2025 erfolgreich bestanden**. 82 Prozent der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen bleiben anschließend im Unternehmen – überwiegend im Innen- und angestellten Außendienst, zu einem geringeren Teil in den Agenturen. Damit leistet die Ausbildung einen direkten Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Branche.

Neben den zentralen Kennzahlen nimmt die diesjährige Umfrage zwei Themen genauer in den Blick: digitale Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die mentale Gesundheit der Auszubildenden. Die Unternehmen unterstützen ihre Auszubildenden unter anderem mit Fachnetzwerken, Tutorials und internen Schulungen beim Ausbau ihrer digitalen Fähigkeiten.



Auch die mentale Gesundheit hat einen hohen Stellenwert: **76 Prozent der befragten Unternehmen messen ihr eine hohe Bedeutung bei, 74 Prozent bieten bereits konkrete Unterstützungsmaßnahmen an**. Weitere 14 Prozent planen entsprechende Angebote. ▽

**Alle Ergebnisse und Infografiken finden Sie unter:**

[www.agv-vers.de/ausbildungsumfrage](http://www.agv-vers.de/ausbildungsumfrage)



## Fehlerteufel: Tarifabschluss Außendienst erfolgte mit dem DBV

In der letzten Ausgabe der *vis a vis* hat sich leider ein Schreibversehen eingeschlichen. Der AGV hat sich nicht – wie dort angegeben – mit den Gewerkschaften ver.di und DHV (Deutscher Handels- und Industrieangestelltenverband) auf einen neuen Tarifvertrag für den angestellten

Außendienst verständigt, sondern mit den Gewerkschaften ver.di und DBV (Deutscher Bankangestelltenverband).



Seitdem das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 22. Juni 2021 (1 ABR 28/20) dem DHV die Tariffähigkeit aberkannt hat, schließt der AGV mit dem DHV keine Tarifverträge mehr. Der letzte Abschluss mit dem DHV stammt aus Juli 2020. Mit dem DBV führt der AGV seit 2001 Tarifverhandlungen und schließt mit diesem Tarifverträge ab. ▽



# Altersteilzeit im Blockmodell als Instrument der Transformationsgestaltung erhalten

Mitte August haben sich der **Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. (vbm)** und **Südwestmetall**



**SÜDWESTMETALL**

in einem gemeinsamen Brandbrief an Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU), die Bundesarbeitsministerin, die Bundeswirtschaftsministerin sowie die Vorsitzenden der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und SPD-Bundestagsfraktion gewandt, um dringende sozial- und wirtschaftspolitische Reformen einzufordern. Sie definierten in diesem Brandbrief drei wesentliche Weichenstellungen, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Schlüsselindustrien zu sichern: **neben der Senkung der Sozialabgaben und der Flexibilisierung der Arbeitszeit vor allem den Erhalt des Altersteilzeit-Blockmodells**. Wörtlich schrieben die beiden Verbände zu diesem auch für die Versicherungswirtschaft relevanten Thema:

**„Altersteilzeit im Blockmodell ist ein wichtiges Element für die Betriebe zur Gestaltung sozialverträglicher Transformation.“**

## Verblockung ist kein Frühverrentungsmodell

Das Instrument der verblockten Altersteilzeit hat nichts mit Rentenzugang oder Rentenbeiträgen zu tun. Es setzt keinen Anreiz zur Frühverrentung, da die Beschäftigten durchgehend in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis verbleiben. **Für die Abschaffung des Blockmodells bei gleichzeitiger Beibehaltung des Teilzeitmodells gibt es keine überzeugende Begründung.** Beide

Modelle sind hinsichtlich Beschäftigungssicherung, Sozialversicherung und Rentenaufbau gleichwertig.

## Betriebliche Gestaltungsspielräume belassen

Gerade das Blockmodell ist ein zentrales Instrument der Demografie- und Nachfolgeplanung. Es ermöglicht beispielsweise, gesundheitliche Belastungen zu berücksichtigen, Personalentwicklung planbar zu gestalten und den Wissenstransfer zwischen Generationen sicherzustellen. **Durch das Abschaffen des Blockmodells würden sozialverträgliche Lösungen erheblich eingeschränkt und betriebs- oder personenbedingte Kündigungen wahrscheinlicher.** Manche Beschäftigte würden von der Möglichkeit der Altersteilzeit gänzlich ausgeschlossen, da eine kontinuierliche Teilzeit nicht für alle Tätigkeiten darstellbar ist. Der soziale Frieden in den Unternehmen würde gefährdet, Transformationsprozesse erschwert, und es käme zu höheren Belastungen der Arbeitslosenversicherung sowie zu niedrigeren Rentenansprüchen der Beschäftigten infolge fehlender Beitragszeiten.

## Wichtiges Element einer strategischen und sozialverträglichen Transformation

Die verblockte Altersteilzeit ist kein Hindernis für längeres Arbeiten, sondern ein unverzichtbarer Bestandteil einer ausgewogenen Lösung für strategische und sozialverträgliche Transformation, stabile Sozialversicherungssysteme sowie lange Erwerbsbiografien. **Die Verblockung dient oftmals auch als Instrument, Beschäftigte länger im Betrieb zu halten.** So lassen sich manche, die eine vorgezogene Rente in Anspruch genommen hätten, mit einem ATZ-Angebot dazu gewinnen, länger zu arbeiten. In der M+E Industrie in Bayern und Baden-Württemberg wird in 99,5 Prozent der Fälle von den Beschäftigten sowie den Arbeitgebern das Blockmodell genutzt. **Eine Abschaffung wäre ein unbegründeter Eingriff in ein funktionierendes und dringend benötigtes Instrument der Transformation.“** ▽



## AGV-VORSTAND

# Frank Walthes übernimmt AGV-Vorsitz ab Januar 2027



Andreas Eurich, Frank Walthes und Michael Niebler

Der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV), **Andreas Eurich**, Co-CEO der BarmeniaGothaer, scheidet zum Jahresende aus den Vorständen seiner Unternehmensgruppe aus. Deshalb legt er zum Jahresende auch den Vorsitz des AGV, den er seit 2015 führt, nieder.

Der Vorstand des Verbandes hat einstimmig **Frank Walthes**, CEO der Versicherungskammer Bayern und bislang einer der drei stellvertretenden AGV-Vorsitzenden, zum neuen Vorsitzenden ab Januar 2027 berufen. Er ist damit künftig auch Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite bei den Tarifverhandlungen.



Patric Fedlmeier

Zum neuen stellvertretenden Vorsitzenden – neben Ulrike Zeiler, Vorstandsmitglied der Allianz Versicherungs-AG, und Thomas Brahm, CEO der Debeka – wurde ebenso einstimmig **Patric Fedlmeier**, Vize-Vorstandsvorsitzender und ab Juni 2027 CEO der Provinzial, berufen.

Für die Barmenia-Gothaer rückt ab Januar 2027 **Sylvia Eichelberg**, die dann auch das HR-Ressort in ihrer Unternehmensgruppe übernimmt, in den AGV-Vorstand ein.



Sylvia Eichelberg

Andreas Eurich bedankte sich vor der AGV-Mitgliederversammlung für das Vertrauen, das er elf Jahre gesessen habe: „Wir konnten die Sozialpartnerschaft in unserer Branche gut weiterentwickeln.“

Frank Walthes, der dem AGV-Vorstand seit 2012 angehört und seitdem an allen Tarifverhandlungen mitgewirkt hat, kündigte an, die Versicherungswirtschaft weiterhin als attraktiven Arbeitgeber und als verlässlichen Tarifpartner zu positionieren.

Das BWV führt Frank Walthes als Vorsitzender seit 2016; diese Aufgabe will er fortführen. ▽

# Gesundheit gemeinsam gestalten

Das AGV-Gesundheitsforum ist das zentrale Branchentreffen für alle, die Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Versicherungsunternehmen aktiv gestalten. BGM-Expertinnen und -Experten aus den Mitgliedsunternehmen teilen ihre Erfahrungen, stellen erfolgreiche Praxisbeispiele vor und diskutieren aktuelle Fragestellungen. So entsteht Raum für einen offenen Austausch, neue Perspektiven und Synergien mit dem Ziel, voneinander zu lernen und das Betriebliche Gesundheitsmanagement gemeinsam weiterzuentwickeln.

**Das 11. AGV-Gesundheitsforum findet am 13. Oktober von 10.00 bis 16.30 Uhr in Unterföhring bei der Allianz statt.**

Bereits am Vorabend lädt der AGV zum Netzwerken in die Burda Bar ein. In lockerer Atmosphäre bei italienischen Spezialitäten bietet sich die Gelegenheit, Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen, Erfahrungen auszutauschen und neue Kontakte innerhalb der Branche zu knüpfen. ▽

## Das sind die Themen und die Referenten des diesjährigen Gesundheitsforums:

**„Future Work – Future Care: unser ganzheitlicher Ansatz zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben“**



Nicole Prasch,  
Referentin BGM und  
Vereinbarkeitsmanagerin,  
Allianz ONE – Business  
Solutions GmbH

Judith Klink,  
Referentin BGM,  
Allianz ONE – Business  
Solutions GmbH

**„Vom Check zum Change – wie vernetztes BGM echten Mehrwert schafft“**



Katrin Berger,  
Abteilungsleiterin  
„proGesundheit“,  
Debeka

Stephanie Machoi,  
Geschäftsführerin,  
wicare GmbH

**„Gemeinsam Gesund – Motivation und Leistung stärken“**



Antje Dehnert,  
Fachleiterin  
Konzernpersonal  
Grundsatz, W&W

Daniela Walter,  
Fachexpertin  
Konzernpersonal  
Grundsatz, W&W

**„Stressmanagement Ü50“**



Petra Rodenbücher,  
Leitung  
Health&Safety,  
AXA

Matthias Weniger,  
Geschäftsführer,  
Institut für Stress-  
medizin Rhein Ruhr

**„Einführung positiver Psychologie in die ADAC Arbeitswelt“**



Uwe Nickel,  
Leiter Personal  
Sozialberatung  
und Gesundheit,  
ADAC SE

**„Leuchtturmprojekt Transalp: Wie eine Idee einem Konzern ein neues Bild gibt“**



Alexander Juli,  
Senior Manager  
Corporate Health,  
Versicherung-  
skammer Bayern

**„Hybride Zusammenarbeit gestalten – Erfolgreich mit dem Team Agreements-Workshop“**



Monika Keller,  
Referentin im  
Ressort Präven-  
tion/Stabsstelle  
Arbeitspsycholo-  
gie, Verwaltungs-  
Berufsgenossen-  
schaft (VBG)



### Termin:

Dienstag, 13. Oktober,  
10.00 Uhr bis 16.30 Uhr

Vorabendveranstaltung  
zum Netzwerken:  
12. Oktober, 18.30 Uhr.

Die Anmeldung  
ist unter  
[www.agv-vers.de/gesundheitsforum](http://www.agv-vers.de/gesundheitsforum)  
möglich.



## AGV UNTERWEGS

Bei der Bayerischen Wirtschaftsnacht der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) trafen sich: v.l. Florian Reuther (Direktor des PKV-Verbandes), Bertram Brossardt (Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. vbw), Thomas Brahm (Vorstandsvorsitzender Debeka Versicherungen und Vorsitzender des PKV-Verbandes), Klaus-Peter Röhler (Vorstandsmitglied der Allianz SE und Vizepräsident der vbw), Michael Niebler (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV). ▽



## GEDACHT ... GESAGT ...

"If facts hurt your feelings, you need new feelings, not new facts."

- Ricky Gervais



Ricky Gervais, \* 25. Juni 1961, britischer Alltagsphilosoph, Comedian, Radiomoderator, Schauspieler, Autor, Regisseur und Filmproduzent

## 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:** 9. September 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.

