



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER



Verantwortung.
Sicherheit.
Perspektiven.

DER BRANCHENSOZIALREPORT

Die Versicherungswirtschaft steht am Arbeitsmarkt und bei den Absolventen von weiterführenden Schulen und Hochschulen ständig im Wettbewerb um die „besten Köpfe“. Junge Menschen und erfahrene Fachkräfte, die eine herausfordernde Tätigkeit mit Perspektive suchen und dabei auch ein bestimmtes Maß an Sicherheit anstreben, sind bei den Versicherungsunternehmen genau an der richtigen Adresse. Wir möchten mit Ihnen mit diesem Branchensozialreport einen Blick auf die Versicherer als Arbeitgeber werfen, denn die Branche bietet spannende und abwechslungsreiche Aufgabenfelder sowie Karrierechancen verbunden mit vorbildlichen Arbeitsbedingungen, die jedem Wettbewerb standhalten.



Dr. Sebastian
Hopfner



Dr. Michael Gold

Der Sozialreport gibt Ihnen einen Überblick über die Arbeitsbedingungen in der Versicherungswirtschaft. Die Ausarbeitung basiert in der Grundstruktur auf den Tarifverträgen für das private Versicherungsgewerbe, ergänzt um ausgewählte Ergebnisse der Erhebungen, die der Verband in regelmäßigen Abständen bei seinen Mitgliedern durchführt.

Ein zentrales Merkmal der Versicherer als Arbeitgeber ist die seit Jahrzehnten praktizierte verlässliche Sozialpartnerschaft mit den tarifzuständigen Gewerkschaften. Über 90 Prozent der Arbeitsverhältnisse in der Versicherungswirtschaft bestehen mit Unternehmen, die der unmittelbaren Tarifbindung unterliegen. Für die restlichen 10 Prozent gilt der Tarifvertrag kraft vertraglicher Bezugnahme überwiegend oder jedenfalls hinsichtlich der wesentlichen Teile. Damit erreicht die Branche den

A blue ink signature of Dr. Sebastian Hopfner, consisting of stylized initials and a long horizontal stroke.

Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer

höchsten Grad an Tarifbindung im Vergleich aller privatwirtschaftlichen Wirtschaftszweige.

Gerade die moderaten Tarifabschlüsse der vergangenen zwei Jahrzehnte sind eine wesentliche Voraussetzung für die Bereitschaft der Unternehmen, sich unter dem Dach des Flächentarifs zu bewegen und damit das Funktionieren der Tarifautonomie eindrucksvoll zu dokumentieren.

Die Versicherer sind sich ihrer Verantwortung als gute Arbeitgeber bewusst. Die Arbeitsbedingungen der Branche sind vorbildlich, wie die Ausführungen zu den Bereichen Vergütung, Flexibles Arbeiten, Lebenslanges Lernen, Gesundes Arbeiten sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie eindrucksvoll verdeutlichen.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

A blue ink signature of Dr. Michael Gold, featuring a stylized 'M' and 'G' with a long horizontal stroke.

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer

DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER		5
ARBEITEN IN DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT		6
<hr/>		
I. Überblick		6
<hr/>		
II. Vergütung	1. Grundsätze der Vergütung	7
	2. Zulagen	8
	3. Ausbildungsvergütung	8
	4. Leistungen in besonderen Fällen	8
<hr/>		
III. Flexibles Arbeiten	1. Arbeitszeitgestaltung	9
	2. Teilzeit	10
	3. Mobiles Arbeiten und Telearbeit	11
	4. Langzeitkonten	11
	5. Urlaub und zusätzliche arbeitsfreie Tage	11
<hr/>		
IV. Lebenslanges Lernen	1. Bildungsarchitektur	12
	2. Erstausbildung	13
	3. Weiterbildung	15
<hr/>		
V. Gesundes Arbeiten	1. Gesundheitsmanagement und allgemeine Gesundheitsangebote	17
	2. Zielgruppenspezifische Angebote	19
	3. Mitarbeitermotivation für BGM-Maßnahmen	19
<hr/>		
VI. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	1. Elternzeit	20
	2. Kinderbetreuung	20
<hr/>		
VII. Betriebliche Altersversorgung		22
<hr/>		
VIII. Arbeitsplatzsicherheit		23
<hr/>		
IX. Weitere (Sozial-) Leistungen		24
<hr/>		
X. Engagement der Branche	1. Frauen in Führung	25
	2. Europäisches Engagement	26
	3. Corporate Social Responsibility	27
<hr/>		
AUSBLICK		28
<hr/>		
Anhang		29



Der deutsche Versicherungsmarkt ist durch eine Vielfalt von Anbietern gekennzeichnet. Er reicht von regionalen Versicherern über deutschlandweit tätigen bis hin zu global agierenden Versicherungskonzernen. Übliche Rechtsformen sind Versicherungsvereine, öffentliche Versicherer und Aktiengesellschaften. Mit 427 Millionen Versicherungsverträgen übernehmen die Versicherer in Deutschland Risiken für fast jeden privaten Haushalt und für fast jedes Unternehmen. Dabei erbringen sie jährlich Versicherungsleistungen von 208 Milliarden Euro. Täglich zahlt die Branche 571 Millionen Euro an ihre Kunden aus.

In der und für die Versicherungswirtschaft arbeiten mehr als eine halbe Million Menschen. Von den Erwerbstätigen in der Versicherungswirtschaft sind knapp 300.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und rund 240.000 Personen haupt- oder nebenberuflich als selbständige Versicherungsvermittler oder -berater tätig. Etwa zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, rund 210.000, sind bei Versicherungsunternehmen angestellt, ein Drittel bei Versicherungsvermittlern. Den größten Anteil der Beschäftigten bilden die 160.600 Innendienstangestellten. Hinzu kommen 38.400 Beschäftigte des angestellten Außendienstes. Die Branche bildet außerdem rund 12.000 junge Menschen aus. Zusätzlich zu den direkt von den Versicherungsunternehmen Ausgebildeten finanzieren die Unternehmen in den Agenturen fast 3.000 Ausbildungsplätze.

Rund 90 Prozent der Angestellten der Branche arbeiten in den 249 Unternehmen, die über den Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) organisiert sind. Bei den AGV-Mitgliedern handelt es sich um private und öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen, um Holdinggesellschaften, die selbst kein Versicherungsgeschäft betreiben, sowie um rechtlich selbständige Dienstleistungsunternehmen, die überwiegend für Versicherungsunternehmen tätig sind. Die Mitglieder des AGV sind an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden. Zu diesen Mitgliedern kommen weitere 78 Unternehmen – Versicherungsunternehmen oder solche die der Versicherungswirtschaft nahe stehen –, die im Sinne einer sogenannten Gastmitgliedschaft zwar zum Netzwerk des AGV gehören, aber nicht der Tarifbindung unterliegen. Diese Unternehmen wenden oftmals weite Teile des Tarifs auf Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen an.



I. ÜBERBLICK

Die Tarifverträge schließt der AGV für die Unternehmen mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der DHV-Berufsgewerkschaft sowie dem Deutschen Bankangestelltenverband (DBV) ab. Die grundlegenden Arbeitsbedingungen in der Branche werden in den acht Tarifverträgen für die private Versicherungswirtschaft geregelt. Neben dem **Manteltarifvertrag (MTV)** gibt es folgende Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft:

- | Gehaltstarifvertrag (GTV)
- | Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe
- | Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung
- | Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe
- | Tarifvereinbarung über vermögenswirksame Leistungen für das private Versicherungsgewerbe
- | Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe
- | Altersteilzeitabkommen für den organisierenden Werbeaußendienst für das private Versicherungsgewerbe

Im MTV der Branche werden die allgemeinen Arbeitsbedingungen einerseits für die Innendienstangestellten, andererseits für die Angestellten des Werbeaußendienstes sowie die notwendigen Rahmenregelungen festgelegt, auf die in den weiteren Tarifverträgen Bezug genommen wird.

Folgende Sachverhalte werden neben vergütungsrelevanten Bestimmungen geregelt:

- | Arbeitszeit
- | Elternzeit
- | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- | Freistellungsansprüche aus persönlichen Gründen
- | Kündigungsschutz
- | Mindesteinkommensregelungen für den angestellten Außendienst
- | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- | Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- | Urlaub und spezielle Versicherungsfeiertage

Im Gehaltstarifvertrag werden die Höhe der Vergütung und der Zulagen festgelegt.



II. VERGÜTUNG

1. Grundsätze der Vergütung

Das tarifliche Entgeltsystem in der Versicherungswirtschaft ist für die Angestellten des Innendienstes in acht Vergütungsstufen gegliedert. Für die Einordnung in diese tariflichen Gehaltsgruppen ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit der Angestellten maßgebend. Zur Festlegung der Wertigkeit der einzelnen Tätigkeiten wird zum einen auf die Kenntnisse und Fähigkeiten abgestellt, die zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlich sind. Zum anderen sind die im Rahmen der Tätigkeit auszuübenden Entscheidungsbefugnisse sowie eine mit der Tätigkeit verbundene Fach- und Führungsverantwortung entscheidende Kriterien.

Das tarifliche Entgeltsystem sieht zudem Abstufungen innerhalb der einzelnen Tarifgruppen vor, die an die von den Angestellten vorzuweisenden Beschäftigungs- bzw. Berufsjahre anknüpfen.

In der Untergruppe der Tarifgruppe I, der Gehaltsgruppe A, liegt das Monatsgehalt im ersten Berufsjahr bei 1.638 Euro, in der obersten Tarifgruppe VIII vom 14. Berufsjahr an bei 4.785 Euro.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Monatsbezügen sind zwei tarifliche Sonderzahlungen vorgesehen, die zusammen 130 Prozent eines Bruttomonatsgehalts betragen.

Damit liegt das Jahresgehalt der tariflich eingruppierten Arbeitnehmer zwischen 21.800 Euro und 63.600 Euro (inkl. Sonderzahlungen). Dies gilt für etwa 75 % der Beschäftigten des Innendienstes. Darüber hinaus erhalten rund 20 Prozent der Arbeitnehmer ein Jahresgehalt, welches über dem der tariflich eingruppierten liegt.

Im Bereich des angestellten Außendienstes bleiben die Ausgestaltung der Vergütung und damit auch deren Höhe weitestgehend den Arbeitsvertragsparteien überlassen. Tariflich wird lediglich eine Untergrenze in Form eines Mindesteinkommens gezogen. Ebenso wie im Innendienst erhalten die Außendienstangestellten, deren Monatsbezüge einen bestimmten Betrag nicht überschreiten haben, auf bestimmte Höchstbeträge begrenzte tarifliche Sonderzahlungen in Höhe von 130 Prozent eines monatlichen Durchschnittseinkommens.

2014 zahlten die Unternehmen zusätzlich zu den tariflichen Sonderzahlungen durchschnittlich weitere 15 Prozent fixe und 50 Prozent variable betriebliche Sonderzahlungen an die Innendienstmitarbeiter. Per Saldo erhielten die Innendienstangestellten 2014 also fast zwei zusätzliche Monatsgehälter in Form betrieblicher Sonderzahlungen.

2. Zulagen

Zusätzlich zu ihren tariflichen Monatsbezügen können die Innendienstangestellten unter bestimmten Umständen tarifliche Zulagen erhalten. Die Angestellten haben Anspruch auf eine Tätigkeitszulage als Ausgleich dafür, dass sie neben ihrer normalen Tätigkeit höher bewertete Arbeiten verrichten. Mit der Verantwortungszulage wird die Tatsache honoriert, dass einige Angestellte eine höhere Verantwortung tragen. Außendienstangestellte mit unterhaltsberechtigten Kindern bekommen eine Sozialzulage. Außerdem haben Innendienstangestellte, die regelmäßig in Wechselschicht arbeiten, einen tariflichen Anspruch auf Zahlung einer Schichtzulage.



3. Ausbildungsvergütung



Die Vergütung der Auszubildenden der Versicherungswirtschaft richtet sich nach dem Stand ihrer Ausbildung. Der Tarifvertrag sieht für den Regelfall einer dreijährigen Ausbildung für jedes Ausbildungsjahr eine unterschiedliche Vergütung vor. Damit Auszubildende, die ihre Ausbildungszeit aufgrund guter Ausbildungsleistungen verkürzen, nicht schlechter gestellt werden, wird der Zeitraum der Ausbildungsverkürzung als abgeleistete Ausbildungszeit angerechnet. Die Höhe der Vergütung liegt im ersten Ausbildungsjahr bei 903 Euro, im letzten dritten Ausbildungsjahr bei 1.062 Euro. Die Versicherungswirtschaft zahlt mit dieser Ausbildungsvergütung im Branchenvergleich weit überdurchschnittlich.

4. Leistungen in besonderen Fällen

Im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erhalten die Angestellten zunächst die gesetzliche sechswöchige Entgeltfortzahlung. Nach den sechs Wochen erhalten sie dann – in Abhängigkeit ihrer Unternehmenszugehörigkeit – maximal bis zum Ablauf der 78. Woche tarifliche Krankengeldzuschussleistungen. In diesen Fällen erfolgt vom ersten bis zum letzten Tag der tariflichen Absicherung eine Aufstockung ihrer Krankenbezüge auf 90 Prozent des Nettoverdienstes.

Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen für einen bestimmten Zeitraum das Entgelt verstorbener Angestellter als sogenanntes Sterbegeld weitergezahlt.

Die Vergütung wird den Angestellten der Branche für einen begrenzten Zeitraum außerdem dann fortgezahlt, wenn sie aus besonderen persönlichen Anlässen, und zwar bei schwerer Erkrankung oder einem Todesfall eines Familienmitglieds, für die eigene Hochzeit oder Schließung einer Lebenspartnerschaft, bei der Niederkunft der Ehefrau und wegen Umzugs, an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind.

VERBREITUNGSGRAD TARIFLICHER ZULAGEN

	in %
Tätigkeitszulage	12,4
Verantwortungszulage	10,7
Sozialzulage	3,5
Schichtzulage	1,0

Quelle: Flexible Personalstatistik 2014

Neben den tariflichen Zulagen bezahlen die Unternehmen frei vereinbarte Zulagen. Rund 44 Prozent der Innendienstmitarbeiter erhielten 2014 solche Zulagen. Branchenweit erhielten 58 Prozent aller Mitarbeiter entweder tarifliche und/oder frei vereinbarte Zulagen.



III. FLEXIBLES ARBEITEN

1. Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeitgestaltung in der Versicherungswirtschaft zeichnet sich durch ein außerordentlich hohes Maß an Flexibilität und Selbstbestimmung für die Angestellten aus. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Innendienstangestellten beträgt 38 Stunden. Grundsätzlich verteilt sich die Arbeitszeit gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag. Die Tarifvertragsparteien haben die tarifliche Regelung der Arbeitszeit im Laufe der Zeit zunehmend flexibilisiert. Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitszeitmodelle vereinbart werden, die eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeit zulassen, solange im Durchschnitt von zwölf Monaten eine 38-Stunden-Woche erfüllt ist. Bei Vorliegen betrieblicher Gründe können die Betriebsparteien die Arbeitszeit auf freiwilliger Basis außerdem auf den Samstag ausdehnen. Regelungen zur Sonn- und Feiertagsarbeit enthält der Tarifvertrag nicht. Arbeitsstunden ab 21 Uhr bis 6 Uhr gelten als Nachtarbeitsstunden.



Die Unternehmen nutzen je nach Struktur für unterschiedliche Mitarbeitergruppen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Die meisten Unternehmen haben für ihre Innendienstmitarbeiter eine flexible Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit vereinbart. In jedem dritten Unternehmen ist die flexible Arbeitszeit mit Kernarbeitszeit vorgesehen. Jedes fünfte Unternehmen hat Vertrauensarbeitszeit für den Innendienst geregelt, fixe Arbeitszeiten hat noch jedes zehnte Unternehmen.

Mit der Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe ist zudem die Dauer der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit flexibilisiert worden. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann für einzelne Angestellte oder für Gruppen von Angestellten das Angebot geschaffen werden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 20 Stunden zu verkürzen oder auf bis zu 42 Stunden zu verlängern.

Für die Angestellten des Werbeaußendienstes existieren keine tariflichen Arbeitszeitregelungen.



2. Teilzeit

Die Versicherungswirtschaft bietet in sehr hohem Maße Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung an. Teilzeitarbeit wird tariflich seit 1997 gefördert. Der Anspruch auf Reduzierung oder Verlängerung des Arbeitszeitvolumens bei betrieblicher Vereinbarkeit ging anfänglich weit über die damaligen gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Seit der Regelung eines gesetzlichen Teilzeitanpruchs im Teilzeit- und Befristungsgesetz hat der tarifliche Anspruch jedoch an praktischer Bedeutung verloren.

Jeder fünfte Angestellte arbeitet in Teilzeit, im Schnitt 24 der 38 tariflich vorgesehenen Wochenstunden. Die Teilzeitquote im Innendienst beträgt 23,7 Prozent. Im angestellten Außendienst sind 2,6 Prozent teilbeschäftigt.

Frauen arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit. 2014 arbeiteten 39 Prozent aller Frauen und 5 Prozent aller Männer des Innendienstes in Teilzeit. Zehn Jahre zuvor lag die Teilzeitquote der Frauen noch bei 30 Prozent, die der Männer bei 3 Prozent.

Im Jahr 2014 haben 3,7 Prozent aller Führungskräfte im Innendienst die Möglichkeit genutzt, in Teilzeit zu arbeiten. Auch hier stellen Frauen mit 84 Prozent den weitaus größeren Anteil.

VERTEILUNG VON VOLL- UND TEILZEITARBEIT

Innendienst

76,3 % Vollzeit

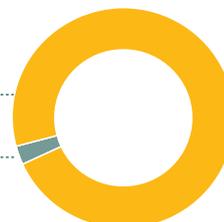
23,7 % Teilzeit



Außendienst

97,4 % Vollzeit

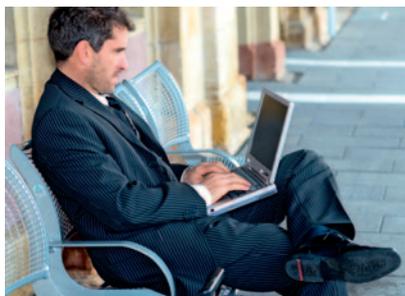
2,6 % Teilzeit



Quelle: Flexible Personalstatistik 2014

3. Mobiles Arbeiten und Telearbeit

Im Bereich mobiles Arbeiten und Telearbeit gehört die Versicherungsbranche zu den innovativsten Arbeitgebern. Zunehmend ermöglichen die Versicherer ihren Angestellten das Arbeiten auch von Zuhause sowie das mobile Arbeiten. In der Hälfte der Unternehmen können die Innendienstmitarbeiter grundsätzlich Telearbeit in Anspruch nehmen. Mobiles Arbeiten, also das Arbeiten von unterwegs, wird am häufigsten dem angestellten Außendienst und den Leitenden ermöglicht.



Auch auf europäischer Ebene wurde unter den Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Branche bereits über Formen der flexiblen Arbeitsgestaltung diskutiert. Das Ergebnis des Dialogs der Sozialpartner war die im Jahr 2015 verabschiedete „Gemeinsame Erklärung zur Telearbeit“¹, durch die ein allgemeiner Rahmen über die Arbeitsbedingungen der Telearbeitnehmer in der Versicherungsbranche geschaffen werden soll.

¹Die europäischen Sozialpartner verstehen Telearbeit als eine Form der flexiblen Arbeitsgestaltung, bei der der Mitarbeiter seine Tätigkeiten von einem genehmigten Arbeitsplatz aus verrichtet, der sich nicht an dem Ort befindet, an dem der Mitarbeiter normalerweise seine Tätigkeit ausüben würde.

4. Langzeitkonten

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung ist in der Branche stark im Kommen. Flexibilität wird auch durch die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Freizeit erreicht. Der MTV eröffnet den Arbeitsvertragsparteien diese Flexibilität durch die Möglichkeit, die tariflichen Sonderzahlungen in Freizeit umzuwandeln. Der bestehende Gestaltungsspielraum kann z. B. genutzt werden, um längerfristige Arbeitszeitkonten (sogenannte Langzeitkonten) zu implementieren.

Jedes sechste Unternehmen bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, durch die Gehaltsumwandlung in ein solches Langzeitkonto einzuzahlen. Die Mitarbeiter in der Versicherungswirtschaft nutzen die angesammelten Zeiten für zusätzliche Urlaubstage, kurzfristige Teilzeittätigkeit, Sabbaticals, früheren Ruhestand oder Bildungsurlaub.

5. Urlaub und zusätzliche arbeitsfreie Tage

Der tarifliche Urlaubsanspruch geht in der Versicherungswirtschaft in einer Fünf-Tage-Woche um zehn Tage über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus. Die Angestellten haben somit einen Urlaubsanspruch von jährlich 30 Tagen. Darüber hinaus bestimmt der MTV den 24. und 31. Dezember als zusätzliche arbeitsfreie Tage.



Ein Viertel der Gesellschaften bietet Urlaub über die 30 tariflichen Erholungsurlaubstage hinaus an, z. B. anlässlich von Betriebszugehörigkeitsjubiläen oder für bestimmte Mitarbeitergruppen, wie z. B. Schichtarbeiter. 45 Prozent der Unternehmen gewähren ihren Mitarbeitern zusätzlich zu den gesetzlichen und tariflichen Feiertagen weitere arbeitsfreie Tage. Anlass sind u. a. Rosenmontag, Faschingsdienstag oder Freiwilligentage, die im Rahmen von CSR-Tätigkeiten gewährt werden. Darüber hinaus gewähren manche Unternehmen Urlaub für die Dauer des Betriebsausfluges, bei Geburtstagen oder an Brückentagen.



IV. LEBENSLANGES LERNEN

In der Versicherungswirtschaft haben 66 Prozent aller Mitarbeiter einen Berufsausbildungsabschluss, die Hälfte davon sind Versicherungskaufleute bzw. Kaufleute für Versicherungen und Finanzen. Die andere Hälfte sind u. a. Kaufleute für Bürokommunikation, Bankkaufleute, Datenverarbeitungskaufleute, Handwerker und Bürogehilfen. Jeder Fünfte hat ein Studium absolviert. Dabei bilden die Wirtschaftswissenschaftler mit 35 Prozent die größte Gruppe der Akademiker. 15 Prozent sind Juristen, danach kommen die Mathematiker mit 13 Prozent sowie Ingenieure und Informatiker mit jeweils sechs Prozent. Die restlichen 25 Prozent der Angestellten mit Studienabschluss verteilen sich auf Physiker, Ärzte, Pädagogen usw.



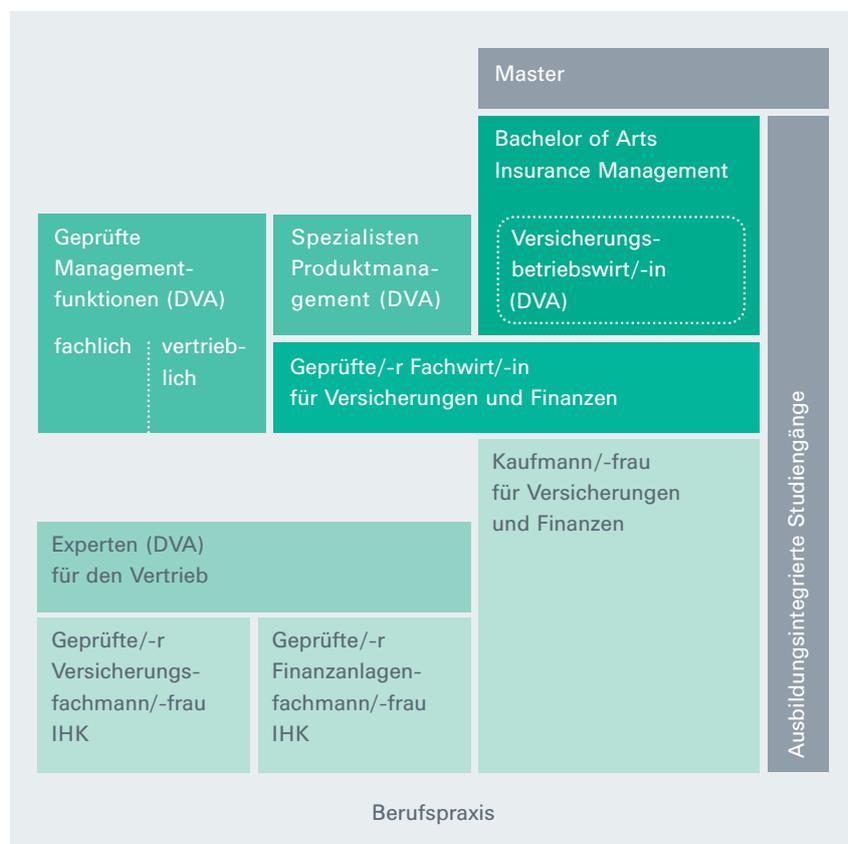
Auch das duale Studium spielt in der Versicherungswirtschaft eine zunehmend große Rolle, das immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeitern anbieten. Mittlerweile sind es 7 Prozent der Beschäftigten, die auf diesem Weg ihre berufliche Laufbahn in der Versicherungsbranche begonnen haben.

1. Bildungsarchitektur

Für den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit der Versicherungswirtschaft von entscheidender Bedeutung ist die bestmögliche Qualifikation der Angestellten. Die Anforderungen an die Beschäftigten verändern sich mit wachsender Geschwindigkeit. Wer eine Karriere in der Assekuranz anstrebt, für den ist die Berufsausbildung zum/zur „Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen“, die Ausbildung zum/zur „Geprüfte/r Versicherungsfachmann/-frau“ oder eine andere erste berufliche Qualifikation nur der Einstieg in ein lebenslanges berufliches Lernen.

Die Angebote im Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft werden kontinuierlich auf den Bedarf der Branche abgestimmt und sind nach dem Motto „Abschlüsse mit Anschlüssen“ konzipiert. Das bedeutet, sie eröffnen den Absolventen nicht nur neue berufliche Möglichkeiten, sondern auch weitere Qualifikationsoptionen.

DIE BILDUNGSARCHITEKTUR DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT



Quelle: BWV Bildungsverband

Die Fortbildung zum Fachwirt für Versicherungen und Finanzen qualifiziert die Mitarbeiter der Assekuranz zum „Meister der Branche“ und eröffnet ihnen vielfältige Karriereperspektiven in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche.

Der Anteil an Beschäftigten mit einem Studienabschluss steigt seit Jahren kontinuierlich. Um dem Bedarf nach berufsbegleitender akademischer Weiterbildung Rechnung zu tragen, wird die Bildungsarchitektur der Branche mit einem für die Branche maßgeschneiderten berufsbegleitenden Bachelorstudiengang ergänzt.

Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung und die Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen, wichtige Ziele des Bologna-Prozesses, werden in diesem Studiengang umgesetzt. Fachwirten für Versicherungen und Finanzen werden in der Fachwirtfortbildung erworbene Kompetenzen angerechnet und die Studienzeit verkürzt sich dadurch von acht auf fünf Semester.

2. Erstausbildung

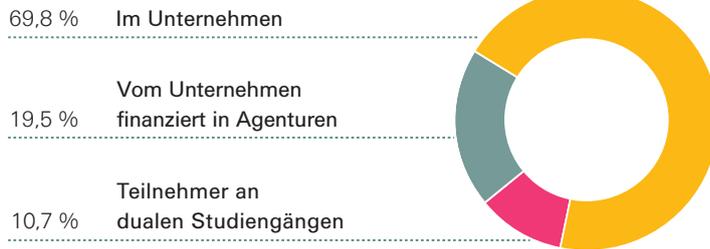
Die berufliche Erstausbildung in der Versicherungswirtschaft qualifiziert junge Leute, sichert den Fachkräftebedarf der Zukunft und entscheidet damit über die Wettbewerbsfähigkeit aller Unternehmen. Das Interesse und Engagement der Unternehmen verdeutlicht die traditionell hohe Ausbildungsquote in der Branche. Sie lag im Jahr 2014 bei insgesamt 7,0 Prozent. Der weit überwiegende Anteil der Auszubildenden strebt einen Abschluss als Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen an (rund 87 Prozent), nur rund 13 Prozent werden in einem anderen Berufsbild (z.B. DV-orientierte Ausbildung oder Kaufleute für Bürokommunikation) ausgebildet.



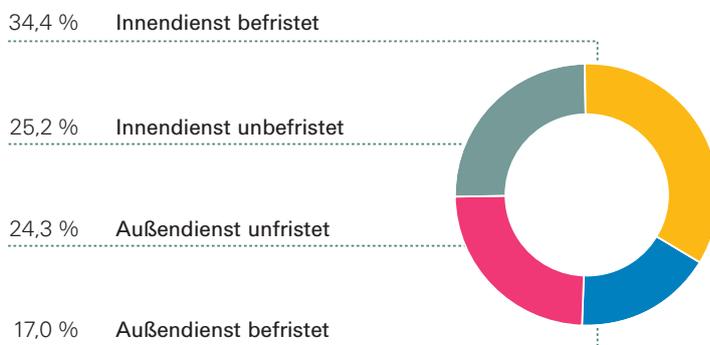
Fast 70 Prozent der Auszubildenden in der Assekuranz wurden im Unternehmen ausgebildet. 19,5 Prozent der Ausbildungsplätze wurden von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanziert. 10,7 Prozent aller Auszubildenden waren Teilnehmer an dualen Studiengängen.

Annähernd alle Auszubildenden, die die schriftlichen Prüfungen der IHK angetreten haben, haben ihre Abschlussprüfung (99,3 Prozent) bestanden. Der Großteil der Absolventen des Prüfungsturnus wurde 2014 von den Versicherungsunternehmen in den Innen- oder Außendienst übernommen (66,0 Prozent). Rund 50 Prozent der Übernommenen erhielten sofort einen unbefristeten Arbeitsvertrag, die andere Hälfte vorerst einen befristeten.

AUSBILDUNGSWEGE 2014



WEITERBESCHÄFTIGUNG VON ÜBERNOMMENEN AUSGEBILDETEN 2014



Quelle: Ausbildungserhebung 2015 des AGV und BWV

INNOWARD



Außergewöhnliche Konzepte mit starker Umsetzung nutzen nicht nur ihren Initiatoren. Sie zeigen auch Außenwirkung. Geben wertvolle Impulse. Motivieren. Sind vorbildlich und nachahmenswert. Und führen

im Austausch mit anderen oft zu weiteren innovativen Ergebnissen. Solch außergewöhnliche Konzepte verdienen eine Auszeichnung. Das Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft verleiht dafür seit 2005 jährlich den InnoWard Bildungspreis. Über 300 zur Bewertung eingereichte Initiativen und 70 Preisträger-Projekte zeigen den hohen Stellenwert, den der Preis in der Branche genießt.

Prominente Unterstützung erhielt der Bildungspreis InnoWard in den letzten Jahren durch die Schirmherrschaft von Bundeswirtschaftsminister

Sigmar Gabriel. Der InnoWard-Bildungspreis zeichnet innovative Konzepte und deren effektive Umsetzung in den Bereichen

- | Berufliche Erstausbildung
- | Personalentwicklung und Qualifizierung aus.

Mit diesem Preis werden jedes Jahr vorbildliche Projekte prämiert, von denen innovative Impulse für die Bildungsarbeit in der Versicherungsbranche zu erwarten sind und die sich in der Praxis bereits erfolgreich bewährt haben.

3. Weiterbildung

Auch die berufliche Weiterbildung hat in der Versicherungswirtschaft einen besonders hohen Stellenwert. Die Unternehmen investieren in den Kompetenzausbau ihrer Mitarbeiter und sichern damit die Innovations- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Gleichzeitig erhöhen sie die Motivation und Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter.

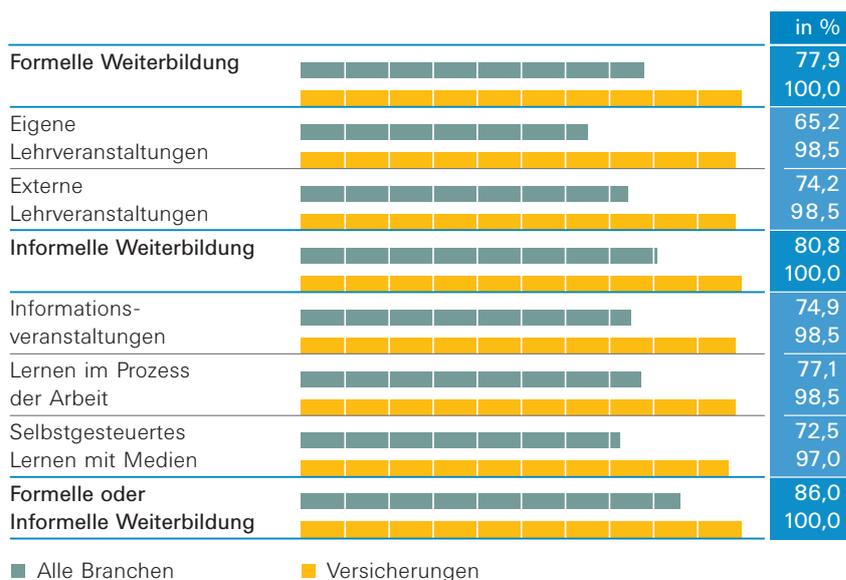
a) Formen der betrieblichen Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung findet in der Versicherungsbranche auf vielfältige Weise statt. Zum einen werden eigene und externe Lehrveranstaltungen durchgeführt. Hierzu zählen Seminare und Kurse, Vollzeit- und Teilzeitlehrgänge sowie sonstige Lehrveranstaltungen. Nahezu alle Unternehmen bieten eigene Lehrveranstaltungen oder externe Seminare an. Die Inhalte der eigenen Lehrveranstaltungen werden von den Unternehmen eigenverantwortlich geplant und organisiert. Weitere weit verbreitete Weiterbildungsformen stellen Informationsveranstaltungen, wie Fachtagungen, Fachvorträge, Ausschüsse oder Messen dar.

Zum Lernen im Prozess der Arbeit gehören arbeitsnahe Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie Schulungen, Einweisungen am Arbeitsplatz, Job-Rotation, Workshops, Auslandsaufenthalte, Qualitätszirkel sowie Mentoring oder Coaching. Die Assekuranz weist im Branchenvergleich eine höhere Anzahl an großen und international tätigen Unternehmen auf. Dies führt dazu, dass insbesondere Job-Rotation und Auslandsaufenthalte im Vergleich zu anderen Branchen vermehrt genutzt werden.

In nahezu allen Versicherungsunternehmen wird darüber hinaus das selbstgesteuerte Lernen mit Medien angeboten. Dies umfasst die Lektüre von Fachliteratur sowie interaktive Lernformen wie web- und computergestütztes Lernen und das Arbeiten mit Leittexten und Selbstlernprogrammen.

VERBREITUNG VON WEITERBILDUNGSFORMEN



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014 im Auftrag des AGV und BWV



b) Weiterbildungsvolumen

Die Versicherungsunternehmen sind alle weiterbildungsaktiv und investieren viel Zeit in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. 2013 bildete sich jeder Mitarbeiter des Innendienstes durchschnittlich 58,1 Stunden weiter – dies sind 25 Stunden mehr als der Durchschnitt in der Gesamtwirtschaft (32,7 Stunden). Die Versicherungsbranche lässt einen höheren Professionalisierungsgrad sowie besser ausgestattete Personalabteilungen vermuten, da die Assekuranz im Gegensatz zu anderen Branchen mit 35,3 Stunden mehr als die Hälfte des Stundenumfangs in eigene Lehrveranstaltungen investiert.

c) Investitionsvolumen in die Weiterbildung

Das Investitionsvolumen betrieblicher Weiterbildung in der Versicherungsbranche befindet sich auf einem hohen Niveau. Die Versicherer investierten im Jahr 2013 durchschnittlich pro Mitarbeiter 1.981 Euro. Dies ist deutlich mehr als in der Gesamtwirtschaft (1.132 Euro).

GUT BERATEN



Besser. Weiter. Bilden.

Versicherungsvermittler erfüllen eine wichtige und verantwortungsvolle sozialpolitische Aufgabe.

Hierbei stehen die

finanzielle Sicherheit im Schadenfall und die Vorsorge ihrer Kunden im Vordergrund. Ziel der freiwilligen Initiative gut beraten der Verbände der Versicherungswirtschaft ist die weitere Professionalisierung des Berufsstands der Versicherungsvermittler. Das anspruchsvolle Berufsbild des Versicherungsvermittlers im Sinne dieser Initiative umfasst alle diejenigen, die Kunden beraten, Versicherungsschutz vermitteln und Kunden betreuen.

Mit dieser freiwilligen Initiative gut beraten können Versicherungsvermittler seit dem Jahr 2014 ihre Weiterbildung gegenüber Kunden transparent dokumentieren. Vermittler sammeln hierzu innerhalb von fünf Jahren 200 Weiterbildungspunkte auf ihrem persönlichen Weiterbildungskonto. Ein Weiterbildungspunkt entspricht 45 Minuten Lernzeit. Angerechnet werden alle Maßnahmen, die Fach- und Beratungskompetenz vermitteln. Teilnehmende Vermittler erhalten jährlich sowie alle fünf Jahre ein Zertifikat über ihre erfüllten Weiterbildungsanforderungen. Der Kontostand ist jederzeit vom Vermittler einsehbar.

Transparente Dokumentation

- | Jeder Vermittler führt ein individuelles Weiterbildungskonto in der Weiterbildungsdatenbank.
- | Die Daten sind jederzeit abrufbar.
- | Jeder teilnehmende Vermittler erhält Nachweise über seine Weiterbildung.
- | Schwerpunkte der Weiterbildung können gegenüber dem Kunden dokumentiert werden.

Weiterführende Informationen finden sich unter:

www.gutberaten.de und unter www.versicherungsakademie.de/bildungsangebot/weiterbildungspunkte



1. Gesundheitsmanagement und allgemeine Gesundheitsangebote

Die Versicherer investieren seit Jahren in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Mehr als zwei Drittel aller Unternehmen hatten 2013 ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)². 2008 waren es erst 37 Prozent der Versicherer.



¹Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement versteht man die bewusste Steuerung und Integration betrieblicher Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten in ihrer Arbeitsumwelt.

Die Gesundheitsangebote der Versicherungsunternehmen für ihre Mitarbeiter sind vielfältig. Am häufigsten werden Maßnahmen für eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Sportprogramme und Vorsorgeuntersuchungen angeboten. Zu den Sportangeboten gehören u. a. Fußball, Skifahren, Rückengymnastik, Fitnessstage oder Sportabzeichen. Grundsätzlich können alle Mitarbeiter diese Leistungen nutzen. Das Angebot an Vorsorgeuntersuchungen umfasst z. B. Augenuntersuchungen, Grippe-schutzimpfungen oder Darmkrebsvorsorge. Weitere BGM-Maßnahmen sind z. B. Brillenzuschüsse, Gesundheitstage, Sehtests und Kooperationen mit Fitnessstudios oder Sportvereinen.

In 85 Prozent der Betriebe finden die angebotenen Gesundheitsmaßnahmen sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit statt. In 11 Prozent der Unternehmen beschränken sich die Angebote auf Zeiten außerhalb der Arbeitszeit. In den restlichen 4 Prozent sind die Angebote, wie z. B. Bewegungspausen, Bürogymnastik, so konzipiert, dass diese ausschließlich während der Arbeitszeit genutzt werden können. Knapp jedes sechste Unternehmen stellt hierfür Räumlichkeiten zur Verfügung.

VERBREITUNG AUSGEWÄHLTER BETRIEBLICHER GESUNDHEITSANGEBOTE

	in %
Ergonomischer Arbeitsplatz	92
Sportangebote	82
Vorsorgeuntersuchungen	82
Gesundheitsfördernde Kurse	77
Externe arbeits- medizinische Betreuung	75
Massagen, physiothera- peutische Behandlungen	62
Workshops, Vorlesungen, Beratung	62
Präventionsprogramme	56
Angestellter Betriebsarzt	41
Weitere	28

Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2013“

VERBREITUNGSGRAD DER BETRIEBLICHEN SOZIAL- UND SUCHTBERATUNG

	in %
Employee Assistance Program (EAP)	44
Suchtberater	43
Betriebseigene Mit- arbeiter-/Sozialberatung	23
„Mobbing“-Hotline	21
Weitere	10

Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2013“



Drei Viertel der Versicherungsunternehmen bieten ihren Angestellten eine betriebliche Sozial- und Suchtberatung an. Fast die Hälfte der Unternehmen nutzt dabei Programme zur Mitarbeiterberatung durch externe Dienstleister, sogenannte Employee Assistance Programs (EAP). Diese externe Beratung erfolgt in einer Vielzahl von Bereichen, so dass verschiedenste Anliegen betreut werden können. Unterstützung finden hierbei Mitarbeiter mit psychischen oder körperlichen Beschwerden oder mit privaten organisatorischen Schwierigkeiten, wie die Unterbringung der Kinder.

Im Angebot der Unternehmen gibt es darüber hinaus betriebseigene Mitarbeiter- und Sozialberatungen sowie weitere spezifische Angebote, wie z. B. Suchtberater, „Mobbing“-Hotlines, betriebsärztliche Sprechstunden und AGG-Beschwerdestellen.



2. Zielgruppenspezifische Angebote

Um das Gesundheitsmanagement so effektiv wie möglich zu gestalten, sind in vielen Unternehmen zielgruppenspezifische Angebote entwickelt worden. Insgesamt 76 Prozent der Versicherungsunternehmen bieten entsprechende Gesundheitsleistungen an.

Etwa 80 Prozent dieser Unternehmen sehen gezielte Maßnahmen für Mitarbeiter mit Rückenproblemen und Suchterkrankungen vor. Mehr als die Hälfte der Unternehmen bietet eine Betreuung von Beschäftigten mit psychischen Problemen an. Neben den verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden wird das Gesundheitsangebot auch nach weiteren Kategorien differenziert. So werden z. B. in mehr als einem Drittel der Versicherungsunternehmen standortspezifische Angebote bereitgestellt. Zudem bietet knapp ein Drittel der Versicherungsunternehmen spezielle Möglichkeiten zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit ihrer Auszubildenden an.

3. Mitarbeitermotivation für BGM-Maßnahmen

Gut drei Viertel der Unternehmen nutzen internes Marketing und andere Informationskanäle, um Mitarbeiter über neue Gesundheitsangebote und Maßnahmen in Kenntnis zu setzen. Betriebssport wird mit 77 Prozent am häufigsten von den befragten Unternehmen als Anreiz für Mitarbeiter genannt. Bonussysteme der Krankenkassen und interne Sportwettbewerbe versprechen über das Belohnungsprinzip zusätzlich eine höhere Beteiligung der Angestellten am Gesundheitsprogramm. Mehr als 70 Prozent der Unternehmen tragen hierbei teilweise oder komplett die Kosten der Gesundheitsleistungen.



Weiterführende Informationen rund um das Thema Gesundheitsmanagement in der Versicherungsbranche finden sich unter www.agv-vers.de/projekte/gesundheitsmanagement

Ich nehme Elternzeit

Die Versicherungsunternehmen haben bereits sehr weitgehende Rahmenbedingungen geschaffen, die sowohl für Frauen als auch Männer eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.

1. Elternzeit

Den Angestellten der Branche wird auf tariflicher Ebene ein über den gesetzlichen Elternzeitanspruch hinausgehender Anspruch auf sechs weitere Monate tariflicher Elternzeit eingeräumt. Die Angestellten erhalten damit generell die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis bis maximal dreieinhalb Jahre nach der Geburt des Kindes zu unterbrechen.

Im Jahr 2013 befanden sich insgesamt 4,2 Prozent der Mitarbeiter in Elternzeit. Davon waren 14 Prozent Männer. Im Durchschnitt lag die Dauer der Elternzeit bei 17 Monaten, wobei die Frauen im Schnitt eine 20-monatige Elternzeit nutzen (Minimum zwei Monate), Männer eine dreimonatige (Maximum zehn Monate).

Von den Mitarbeitern, die sich in Elternzeit befanden, haben 35 Prozent die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit genutzt (jede dritte Frau und jeder 20. Mann). Die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden lag dabei bei 20 (19 bei Frauen und 22 bei Männern).

2. Kinderbetreuung



Für berufstätige Eltern steht die Gewährleistung einer Betreuung für ihre Kinder an erster Stelle. Mehr als ein Drittel der Versicherungsunternehmen bietet hierzu finanzielle Zuschüsse und eigene Kontingente für ihre Beschäftigten an. Jedes sechste Unternehmen unterhält einen eigenen Betriebskindergarten. Ist ein externer Betreuungsplatz gesichert, sind weiterhin Ferienzeiten und unerwartete Ereignisse, wie Streiks und Grippewellen zu bewältigen. In diesen Fällen greifen Ferien- und Notfallbetreuungen, die bereits für mehr als 50 Prozent der Beschäftigten der Branche zur Verfügung stehen.



BETRIEBLICHE ANGEBOTE ZU BERUF UND FAMILIE

	in %
Kinderbetreuung	54
Notfallkinderbetreuung	46
Zuschüsse externe Kindergärten, -krippen	36
Unternehmenskontingent in externen Kindergärten	33
Eltern-Kind-Büro	33
Betriebskindergarten	16
Angestellte Tagespflegekraft	3
Weitere Angebote	13

Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2013“

Weitere Angebote der Kinderbetreuung sind:

- | Betreuung am Buß- und Betttag
- | Familienservice
- | Großtagespflegenest
- | Kind am Arbeitsplatz
- | Kindertag
- | Vermittlungsportal für Kinderbetreuung



VII. BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG



Der Stellenwert der betrieblichen Altersversorgung (bAV) bleibt vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Sozialversicherungssysteme hoch. Neben der Möglichkeit, sich für das Rentenalter gesetzlich oder privat abzusichern, bietet die Mehrzahl der Versicherungsunternehmen ihren Mitarbeitern traditionell eine arbeitgeberfinanzierte bAV an. Die Pensionskasse wird in jedem zweiten Unternehmen, die Unterstützungskasse in jedem dritten, und die Direktzusage sowie die Direktversicherung in zwei Drittel der Unternehmen angeboten.

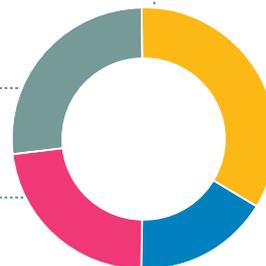
VERTEILUNG DER MITARBEITER NACH DURCHFÜHRUNGSWEGEN IN DER BAV

34,1 % Pensionskasse

26,5 % Direktversicherung

22,7 % Direktzusage

16,6 % Unterstützungskasse



Quelle: Flexible Personalstatistik 2014

Dabei geben die Versicherungsunternehmen knapp ein Fünftel der Personalnebenkosten für die bAV und sonstige Vorsorgeeinrichtungen aus. Dies waren im Jahr 2014 ca. 1,8 Milliarden Euro.

Daneben spielt die vom Arbeitnehmer selbst finanzierte bAV zunehmend eine bedeutende Rolle. In der Versicherungswirtschaft eröffnet der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung die Möglichkeit, Entgelt in bAV umzuwandeln. Hiervon wird in 40 Prozent der Unternehmen Gebrauch gemacht. Meistens werden dafür Sonderzahlungen, wie z.B. das Weihnachtsgeld verwendet. Jeder Mitarbeiter hat im Jahr 2014 im Durchschnitt 2.500 Euro in eine Pensionszusage umgewandelt.



VIII. ARBEITSPLATZSICHERHEIT

Die Arbeitsplatzsicherheit und ein vorbildlicher Umgang mit den Mitarbeitern haben einen hohen Stellenwert bei den Versicherern. Bezogen auf den gesamten Personalbestand im Innendienst lag die Fluktuationsquote im letzten Jahr bei 5,5 Prozent. Den größten Anteil bildete hierbei die natürliche Fluktuation mit 1,6 Prozent. Die Fluktuation infolge von Kündigungen durch den Arbeitnehmer lag bei lediglich 1,2 Prozent. Den Mitarbeiterabgängen aufgrund von Vertragsabläufen entsprachen 1,3 Prozent, der einvernehmlichen Vertragsaufhebung 0,7 Prozent. An letzter Stelle befindet sich seit Jahren die Fluktuation aufgrund von Kündigungen durch die Gesellschaften. In 2014 lag diese bei 0,6 Prozent.

Insgesamt bleiben die Angestellten den Versicherungsunternehmen immer länger treu. Blieben die Innendienstangestellten vor zehn Jahren 14,1 Jahre im Unternehmen, waren es zehn Jahre später bereits 16,9 Jahre. Auch die Betriebszugehörigkeit des angestellten Außendienstes hat sich erhöht, und zwar von 8,7 Jahren in 2004 auf nunmehr 12,3 Jahre in 2014.

Im Fall von Rationalisierungen oder Umstrukturierungen versuchen die Unternehmen, den vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen Arbeitnehmern andere Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.

Zudem genießen die Angestellten der Versicherungswirtschaft einen gegenüber dem gesetzlichen Schutzniveau verbesserten tariflichen Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Zum einen sind die gesetzlichen Kündigungsfristen für Kündigungen durch den Arbeitgeber verlängert. Zum anderen wird der Besitzschutz für ältere und langjährig beschäftigte Innendienstangestellte durch einen besonderen tariflichen Kündigungsschutz erheblich verstärkt, indem ihnen gegenüber eine ordentliche Kündigung grundsätzlich nicht mehr möglich ist, sondern nur noch eine solche aus wichtigem Grund.

Auch im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen wird im Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe nicht nur die Berücksichtigung wirtschaftlicher, sondern gerade auch die Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte postuliert. Die Unternehmen werden zu besonderen Anstrengungen verpflichtet, um rationalisierungsbedingte Entlassungen möglichst zu vermeiden. Maßnahmen zur Arbeitsplatzhaltung und zur Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer unter veränderten Bedingungen werden besonders betont.

IX. WEITERE (SOZIAL-) LEISTUNGEN

Benefits

Die Versicherungsunternehmen bieten ihren Mitarbeitern viele weitere Leistungen und Mitarbeitervorteile an. Hoch im Kurs stehen Aufwendungen für Versicherungen. Ebenso gelten in den meisten Unternehmen die Haustarife beim Abschluss von Versicherungen. Aber auch Parkplätze, Mitarbeiterrabatte bei verschiedenen Einrichtungen, Personaldarlehen, Fahrtkostenzuschüsse und Jobtickets werden in mehr als der Hälfte der Unternehmen angeboten. Einige Unternehmen bieten auch Belegschaftsaktien, Beteiligung am Selbstbehalt der PKV, Ferienheime, Ferienwohnungen, Mitarbeiterpendlerbusse und Hilfskassen an.

VERBREITUNG WEITERER (SOZIAL-) LEISTUNGEN

	vorhanden
Betriebsfeier/Betriebsausflüge	98 %
Vermögenswirksame Leistungen	97 %
Aufwendungen für Versicherungen (z.B. Gruppenunfallversicherung)	97 %
Haustarif beim Abschluss von Versicherungen	85 %
Erstattung der Umzugskosten bei betrieblich veranlassten Umzügen	82 %
Zahlungen bei Betriebsjubiläen	77 %
Kostenpflichtige Parkplätze	75 %
Mitarbeiterrabatte bei verschiedenen Einrichtungen (z.B. Autovermietungen, Einkaufsmöglichkeiten)	74 %
Zahlungen bei persönlichen Jubiläen	70 %
Personaldarlehen	67 %
Sachzuwendungen (z.B. Geschenkkorb)	66 %
Fahrtkostenzuschüsse	64 %
Jobtickets	56 %
Kostenlose Parkplätze	44 %
Hilfskasse	28 %
Belegschaftsaktien/Beteiligungen	23 %
Erstattung der Kontogebühr	23 %
Treueprämie	21 %
Kreditkarte	20 %
Reinigung/Schuster	20 %
Dienstwohnung	18 %
Beteiligung am Selbstbehalt der PKV	15 %
Erstattung der Umzugskosten bei privaten Umzügen	10 %
Gemeinnütziger Verein für ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter	10 %
Monatskarten	7 %
E-Bike	7 %
Freier Eintritt in Museen o.Ä.	7 %
Ferienheime, Ferienwohnungen	3 %
DHL Packstation	3 %
Mitarbeiterpendlerbusse	2 %

Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2013“



1. Frauen in Führung

Als erste Branche in Deutschland hat die Versicherungswirtschaft 2012 einen Branchenbeirat „Frauen in Führung“ eingesetzt mit dem gemeinschaftlichen Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen im Interesse der Chancengleichheit aber auch der Wettbewerbsfähigkeit der Branche zu steigern.

Der Beirat möchte die Versicherungsunternehmen bei ihren Bemühungen unterstützen, Synergien durch Best Practice zu bündeln und neue Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen anzustoßen. Die aktuell 27 Mitglieder kommen aus 22 Unternehmen.

FRAUENANTEIL NACH FÜHRUNGSEBENEN

	1. Ebene	2. Ebene	3. Ebene	4. Ebene
2000	6,1 %	12,6 %	29,7 %	n.e.*
2005	8,6 %	17,8 %	28,5 %	29,3 %
2010	10,2 %	21,5 %	28,8 %	24,6 %
2014	12,8 %	22,2 %	31,5 %	29,2 %

Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, verschiedene Jahrgänge, *n.e. = nicht erhoben



Auch wenn die Branchenzahlen einen positiven Trend in Bezug auf Frauen in Führungspositionen widerspiegeln – am Ziel ist man damit noch lange nicht: In der Versicherungswirtschaft ist jede vierte Führungskraftstelle mit einer Frau besetzt. In den letzten 10 Jahren stieg der Frauenanteil unter den Führungskräften von 22,2 Prozent in 2005 auf nunmehr 25,7 Prozent in 2014.

Darüber hinaus möchte der Beirat seinen Mitgliedern eine Plattform zum Austausch bieten sowie neue Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen entwickeln.

Der Branchenbeirat trifft sich einmal im Jahr im Rahmen der Mitgliederversammlung des AGV. Über die jährlichen Treffen hinaus hat der AGV-Branchenbeirat eine Reihe von Initiativen und Maßnahmen angestoßen. Dazu gehört eine umfassende Erhebung zum Thema „Frauen in Führung“, mehrere Workshops (Themen: Gender Diversity, Unternehmenskultur, Frauen im Vertrieb) sowie eine Best-Practice-Toolbox mit Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Frauen für Führungsaufgaben bzw. zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2. Europäisches Engagement

Im den Jahren 2012 und 2014 fanden die Frauen-Führungskräfte-tagungen der Deutschen Assekuranz in Köln statt. Jeweils fast 150 Frauen aus dem Top-Management der Branche kamen zusammen, um sich unternehmensübergreifend zu vernetzen und auszutauschen. Aufgrund der sehr guten Resonanz der Teilnehmerinnen plant der Branchenbeirat, auch im Jahr 2016 wieder eine Tagung durchzuführen.



Weiterführende Informationen zu den einzelnen Veranstaltungen und Initiativen finden sich im Internet unter www.initiative-frauen-in-fuehrung.de

Auf europäischer bzw. internationaler Ebene werden die sozialpolitischen Interessen der deutschen Arbeitgeber der Versicherungswirtschaft, unter Mitwirkung des AGV und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), durch den europäischen Dachverband der nationalen Verbände der Versicherungsunternehmen (Insurance Europe), dem europäischen Industrie- und Arbeitgeberverband BUSINESS-EUROPE sowie der internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE) vertreten.

Zudem werden die Interessen der Versicherungsunternehmen im Rahmen des sozialen Dialogs durch den AGV in Brüssel gestärkt. Dieser soziale Dialog ermöglicht den Arbeitgebern und Gewerkschaften, die europäische Sozialpolitik aktiv mitzugestalten. Er umfasst Gespräche, Konsultationen, Verhandlungen und gemeinsame Maßnahmen zu sozialpolitischen Themen. Im Ergebnis sind die von den Sozialpartnern gestalteten Übereinkommen weitaus beschäftigungs- und unternehmensfreundlicher als die teils erheblich belastenden Initiativen des europäischen Gesetzgebers.

Der branchenübergreifende soziale Dialog beschäftigt sich mit Themen, die den gesamten europäischen Wirtschaftsraum und Arbeitsmarkt, und damit alle Sektoren gleichermaßen, betreffen. Die Interessen der deutschen Versicherer werden hierbei über BUSINESSEUROPE unter Mitwirkung der BDA und Insurance Europe vertreten.

Des Weiteren findet der europäische soziale Dialog auf sektoraler Ebene statt. Hier beschäftigen sich die Sozialpartner mit Themen, die eine besondere Bedeutung für eine bestimmte Branche in ganz Europa besitzen. Der Ausschuss des europäischen Sektoralen Sozialen Dialogs der Versicherungswirtschaft (ISSDC) wird auf Seiten der Arbeitgeber durch die Dachverbände Insurance Europe, AMICE und BIPAR und auf Seiten der Arbeitnehmer durch die transnationale Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa repräsentiert.



Vor dem Hintergrund der europäischen Regulierungswut, aus der für die Versicherungswirtschaft bis heute bereits erhebliche Mehrbelastungen resultieren, ist der ISSDC von wesentlicher Bedeutung für die Branche. So ist der soziale Dialog ein sehr wirkungsvolles Mittel, um zielgerichtete und unbürokratische Lösungen für Arbeitgeber – ebenso wie für Arbeitnehmer – zu erarbeiten und den Erfahrungsaustausch innerhalb der Branche zu fördern.

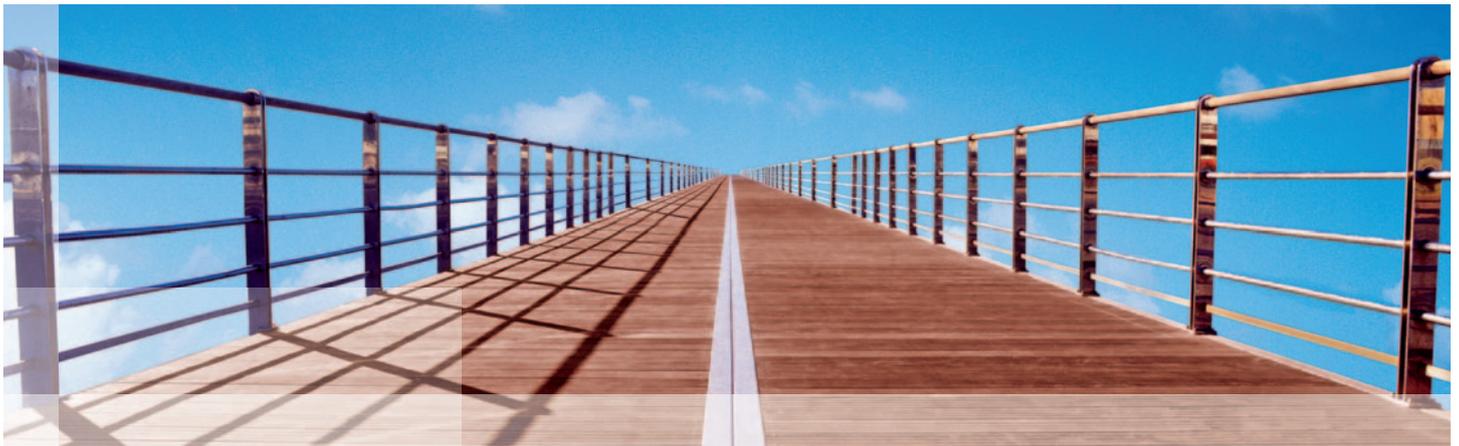


Konkrete Ergebnisse dieses Dialogs sind die beiden von den europäischen Sozialpartnern abgeschlossenen gemeinsamen Erklärungen zu den Themen Demografie (2010) sowie Telearbeit (2015). Diese unverbindlichen Rahmenregelungen betonen die Bedeutung dieser Themen für die Branche und unterstreichen zugleich die übereinstimmenden Auffassungen der Sozialpartner in ganz Europa. Für die entsprechende Umsetzung der gemeinsamen Demografieerklärung in Deutschland konnte der AGV nach über dreijährigen Gesprächen mit ver.di im November 2014 eine tragfähige Lösung erarbeiten. Damit unterstreichen die deutschen Sozialpartner ihr Bewusstsein für die Herausforderungen, vor der die Versicherungsunternehmen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber durch die demografische Entwicklung in der Bevölkerung gestellt werden. Die entsprechende Erklärung mit ver.di findet sich im Anhang und die der europäischen Sozialpartner finden sich auf der AGV-Homepage unter www.agv-vers.de/europa/erklarungen-der-sozialpartner.

3. Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR), also das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen über die gesetzlichen Regelungen hinaus, ist für die Arbeitgeber der Versicherungswirtschaft gelebte Praxis. Zu der Vielfalt der CSR-Maßnahmen und -Ansätze der Versicherer zählen u. a. der umfangreiche Einsatz für die Mitarbeitergesundheit und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Förderung von Kunst, Kultur und Sport. Ebenso sensibilisieren sie die Öffentlichkeit für Themen wie Klimawandel und Urbanisierung und engagieren sich für den schonenden Umgang mit Ressourcen. Die Diversität aller CSR-Ansätze spiegelt dabei die Unterschiede in der Unternehmensgröße und -tätigkeit der Versicherer und den Märkten, in denen sie aktiv sind, wider.

In einer fortschreitend vernetzten Umwelt ist nachhaltiges gesellschaftliches Engagement für national wie international agierende Unternehmen ein komplexes Unterfangen. Die Bestimmung bester Strategien kann auch vor dem Hintergrund des sich erhöhenden politischen Reformeifers zum Balanceakt werden. Aus diesem Grund vertreten Verbände die Interessen der Versicherungsunternehmen gegenüber Staat und Öffentlichkeit, um die nötige Flexibilität und Kreativität für unternehmensspezifische Schwerpunkte im Hinblick auf ihre sozialen und ökologischen Aktivitäten zu gewährleisten. Im Hinblick auf sozialpolitische Ansätze von CSR-Aktivitäten werden die Interessen der Unternehmen vom AGV vertreten. Branchenübergreifend arbeitet der AGV mit der BDA zusammen.



Die Arbeitsbedingungen in der Versicherungswirtschaft sind das Ergebnis eines höchst professionalisierten Personalmanagements. Selbstverständlich wird Flexibilität von den Mitarbeitern erwartet. Im Gegenzug gewähren die Unternehmen ein Höchstmaß an Autonomie sowohl hinsichtlich der Arbeitsgestaltung als auch hinsichtlich der Arbeitszeit.

Der Flächentarifvertrag bildet ein solides und sozial ausgewogenes Grundfundament für die Arbeitsbedingungen in der Branche. Er definiert jedoch – wie es der eigentliche Zweck eines Tarifvertrages ist – lediglich die Mindestarbeitsbedingungen. Die Unternehmen gewähren über den Tarifvertrag hinaus zahlreiche soziale Leistungen und legen Wert darauf, dass für die Mitarbeiter eine langfristige Perspektive geschaffen wird. Dies wird belegt durch ein ausgeprägtes Bewusstsein für das Gesundheitsmanagement in den Betrieben sowie die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung als Regelfall in der Branche.

Die Versicherer als Arbeitgeber sind gute und verantwortungsvolle Arbeitgeber. Jungen Menschen und erfahrenen Fachkräften bietet die Branche alles, was einen guten Arbeitgeber auszeichnet.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG VON VER.DI – VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT UND ARBEITGEBERVERBAND DER VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND E.V. (AGV) ZUM THEMA DEMOGRAFIE

PRÄAMBEL:

Angesichts der älter werdenden und dabei zahlenmäßig abnehmenden Bevölkerung sieht sich die deutsche Wirtschaft mit noch nie dagewesenen Herausforderungen für die demografische Zukunft konfrontiert. Die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit ziehen sich langsam aus dem Arbeitsmarkt zurück und diese Entwicklung wird sich im nächsten Jahrzehnt noch verstärken.

Gleichzeitig schrumpft infolge geringer Geburtenzahlen die auf den Arbeitsmarkt strömende jüngere Generation dramatisch und wird den wachsenden Anteil der ausscheidenden Pensionäre und Rentner nicht ausgleichen können.

Die Herausforderungen der demografischen Entwicklung werden auch die Versicherungswirtschaft als Arbeitgeber nicht unberührt lassen. Das Durchschnittsalter von Arbeitnehmern im Versicherungssektor ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren noch beschleunigen. Die Bewältigung der Folgen einer alternden Arbeitnehmerschaft stellt eine Herausforderung dar. Zum einen muss sichergestellt werden, dass erfahrene und motivierte ältere Arbeitnehmer bis zum Eintritt in die Rente motiviert und leistungsfähig arbeiten. Dazu gehört eine nachhaltige und zukunftsorientierte Unternehmenspolitik.

Zum anderen muss der Sektor für junge Talente attraktiv gemacht werden, da sie für eine nachhaltige, qualifizierte und vielfältige Belegschaft gebraucht werden.

Neben den jungen Talenten ist es ebenso notwendig, Frauen besonders zu fördern und zu qualifizieren, damit in Zukunft dem Diversity-Ansatz noch stärker Rechnung getragen wird.

Die Unternehmen der deutschen Versicherungswirtschaft haben bereits eine Vielzahl von Maßnahmen im Bereich Life-Balance, Gesundheitsschutz und Qualifizierung implementiert, um dem demografischen Wandel zu begegnen. Ziel dieser gemeinsamen Erklärung ist es, die Versicherungsunternehmen für das Thema des demografischen Wandels zu sensibilisieren sowie noch bestehende Verbesserungsmöglichkeiten zu nutzen.

ERKLÄRUNG:

Die Tarifparteien in der deutschen Versicherungswirtschaft sind sich über die zentrale Bedeutung der folgenden Punkte für Work-Life-Balance, Gesundheitsschutz und Qualifizierung einig:

Die Tarifparteien fördern die Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeits- und Privatleben. Neben flexiblen und attraktiven Beschäftigungsmodellen, die mit effizienten und effektiven betrieblichen Abläufen im Einklang stehen, gehören hierunter auch Angebote, die den Bedürfnissen der Familien gerecht werden, wie z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung sowie zur Unterstützung bei Pflegefällen in der Familie.

Die Tarifparteien fordern alle Unternehmen in der Versicherungswirtschaft auf, vielfältige Beschäftigungsmodelle anzubieten. Damit geschlechtsunabhängig jeder erwerbstätig werden oder nach einer Auszeit wieder in aktive und attraktive Beschäftigung zurückkehren kann, sind Methoden wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsprogramme, Sabbaticals, Wiedereingliederungsmaßnahmen, die Schaffung von Heimarbeitsplätzen und technologiegestütztes flexibles Arbeiten (wie z. B. Telearbeit) sinnvolle Werkzeuge. Dazu gehören z. B. auch flexible Arbeitszeitmodelle, befristete Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit, Bedingungen, die den Beschäftigten altern- und altersgerechtes Arbeiten ermöglichen sowie ein gleitender Übergang in den Ruhestand. Ziel ist es, nachhaltige zukunftssichere Beschäftigung in der Versicherungsbranche zu schaffen.

Nach Ansicht der Tarifparteien ist lebenslanges Lernen ein Hauptfaktor für langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Zwingende Voraussetzung für erfolgreiche Maßnahmen in diesem Bereich ist eine Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmer/-innen und hierbei insbesondere der älteren Beschäftigten. Von lebenslangem Lernen profitieren Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber. Die Investition in Aus- und Weiterbildung ist daher eine gemeinsame Verantwortung aller Parteien.

■ Jede/-r Arbeitnehmer/-in erhält die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die für die Erbringung seiner/ihrer jeweiligen und ggf. künftigen höher qualifizierten Aufgaben notwendig sind. Dazu gehören die ständige Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz des/der Arbeitnehmers/-in im Rahmen des jeweiligen Aufgabengebietes (Erhaltungsqualifizierung), die veränderten Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung) und eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können (Aufstiegsqualifizierung). Arbeitnehmer/-innen sollten dazu ermutigt werden, an Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen und Verantwortung für die eigene Karriere zu übernehmen.

■ Der anstehende Generationenwechsel in der Branche ist nachhaltig und aktiv zu gestalten. Die Versicherungsbranche verfügt über eine gute Ausbildungsquote und ist bemüht, diese weiter zu erhöhen. Die Übernahme qualifizierter Ausgebildeter ist im besonderen Interesse der Versicherungsbranche. Die Nachwuchsförderung ist wesentlicher Bestandteil der demografischen Herausforderungen der kommenden Jahre.

■ Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen haben eine gemeinsame Verantwortung für die Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung mit Arbeitsbedingungen, die einem erfüllten Arbeitsleben zuträglich sind und die die physische wie mentale Gesundheit der Belegschaft stützen. Die Tarifvertragsparteien sind davon überzeugt, dass durch gezielte Maßnahmen bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes (Verhältnisprävention) sowie durch entsprechendes Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter, welches eine gesunde private Lebensführung voraussetzt (Verhaltensprävention) dieses Ziel erreicht werden kann.

Berlin / Wuppertal / München,
den 28. November 2014



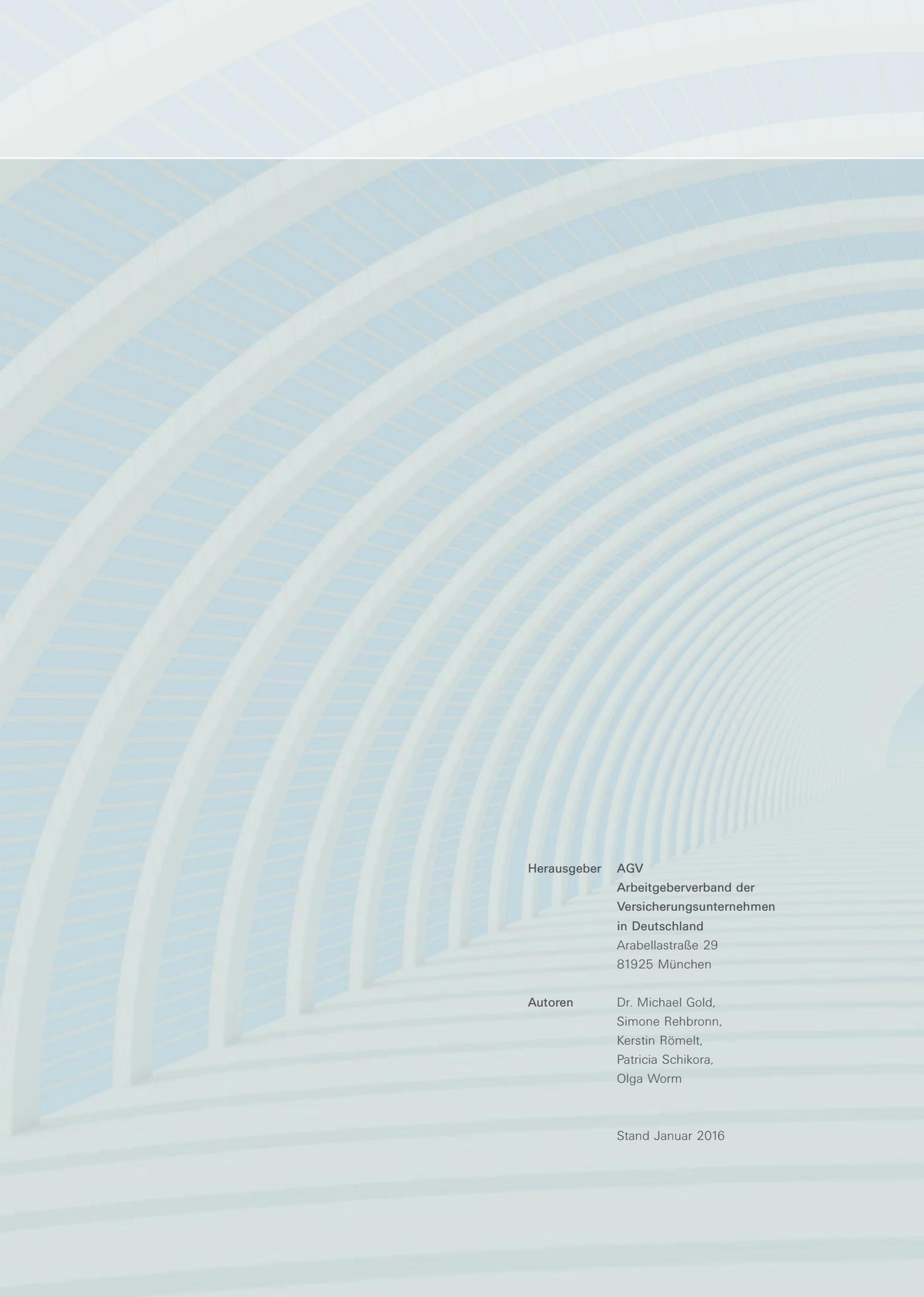
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland e.V.

■ Die Tarifparteien unterstützen die sektorübergreifende Rahmenvereinbarung zu arbeitsbezogenem Stress von 2004 und fordern Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen im Versicherungssektor auf, die Ursachen von leistungsabträglichem, arbeitsbedingtem Stress zu identifizieren und positiv einzugreifen, um solchen Stress nach Möglichkeit zu vermeiden, zu reduzieren oder auszuschalten.

■ Um die Nachhaltigkeit dieser gemeinsamen Erklärung zu gewährleisten, werden sich die Tarifvertragsparteien regelmäßig zu einem Gespräch treffen. Hier wird erläutert, wie diese Erklärung in den einzelnen Unternehmen in welchen Schritten angewandt und welche Maßnahmen umgesetzt wurden. Gute Beispiele werden veröffentlicht, damit die Branche voneinander lernen kann.



Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft



Herausgeber AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München

Autoren Dr. Michael Gold,
Simone Rehbronn,
Kerstin Römelt,
Patricia Schikora,
Olga Worm

Stand Januar 2016



Ich nehme Elternzeit

AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 92 20 01-0
Telefax 089 92 20 01-51
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de