

DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER



DER BRANCHENSOZIALREPORT
2020

Die Versicherungswirtschaft zeichnet sich seit Jahrzehnten als verlässlicher und guter Arbeitgeber aus. Die Branche weist eine stabile Beschäftigtenentwicklung auf. Der überwiegende Anteil der Arbeitsverträge ist unbefristet. Ein Großteil der Auszubildenden wird nach ihrem Abschluss in den Innen- oder Außendienst übernommen. Die Versicherungsmitarbeiter bestätigen in Beschäftigtenumfragen, dass sie mit ihrem Arbeitsverhältnis bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber zufrieden oder sogar äußerst zufrieden sind. Auch herausfordernde Zeiten, wie zum Beispiel während der Corona-Krise 2020, konnten die Versicherer stets bewältigen und sogar ihre Stärken weiter ausbauen.

Der Anspruch der Versicherer als Arbeitgeber ist, die „besten Köpfe“ für unsere Branche zu gewinnen. Absolventen, Young Talents und Spezialisten ist häufig nicht bewusst, wie vorbildlich die Arbeitsbedingungen in der Versicherungswirtschaft sind. Der vorliegende Branchensozialreport schließt diese Lücke, indem er einen umfassenden Überblick über die ausgezeichneten Arbeitsbedingungen, das breite Angebot der Sozialleistungen und ausgewählte Leuchtturmprojekte der Häuser bietet.

Die Beschäftigten in der Versicherungsbranche profitieren von einer soliden, bewährten und verlässlichen Sozialpartnerschaft. Über 90 Prozent der Arbeitsverhältnisse bestehen mit Unternehmen, die der unmittelbaren Tarifbindung unterliegen. Für die restlichen 10 Prozent der Arbeitsverhältnisse werden die Flächentarifverträge überwiegend freiwillig, ganz oder hinsichtlich der wesentlichen Teile, angewendet. Damit erreicht die Branche den höchsten Grad an Tarifbindung im Vergleich aller privatwirtschaftlichen Wirtschaftszweige.



Dr. Sebastian Hopfner

Außerordentliche Vergütungen und hohe Arbeitsplatzsicherheit gehören zu den tariflichen Standards. Über diesen tariflichen Rahmen hinaus bieten die Versicherer als Arbeitgeber noch viel mehr. Die Häuser legen großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance, flexibles und gesundes Arbeiten sowie lebenslanges Lernen. Letzteres wird durch ein branchenspezifisches, weitreichendes Aus- und Weiterbildungsangebot ermöglicht.

Gleichzeitig nehmen die Unternehmen die Herausforderungen des fortschreitenden digitalen Wandels mit allen Facetten an. Agiles und mobiles Arbeiten sowie moderne Arbeitsplatz-



Dr. Michael Gold

gestaltung werden bereits heute in vielen Unternehmen gelebt. Eine gesunde Gestaltung der Digitalisierung für Beschäftigte und mehr Frauen in Führung sind für die Assekuranz Anliegen, die aktiv und stetig vorangetrieben werden. Auch in Zukunft werden die Versicherer den anhaltenden Wandel aktiv gestalten, um für die Beschäftigten weiterhin attraktive Arbeitgeber zu sein.

Dieser Sozialreport bietet den Leserinnen und Lesern einen Überblick zu ausgewählten Projekten sowie Zahlen und Fakten über die Arbeitswelt und -bedingungen in der Versicherungswirtschaft.

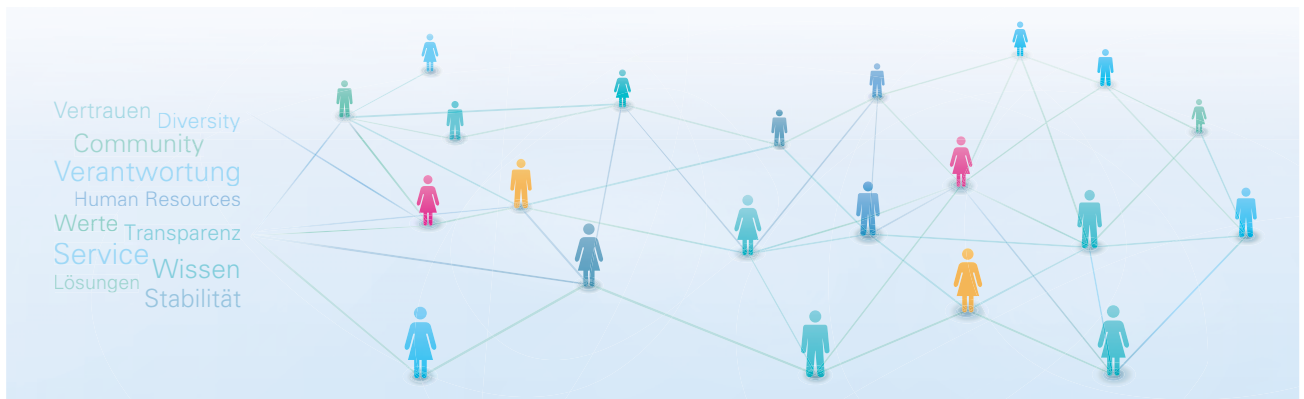
Dr. Sebastian Hopfner
Stellv. Hauptgeschäftsführer

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer

Die Versicherer als Arbeitgeber		5
Arbeitszeit und Vergütung	Tarifvertrag	7
	Arbeitszeit	7
	Vergütung	7
	Zulagen	8
	Auszubildendenvergütung	8
Flexibles Arbeiten	Arbeitszeitgestaltung	9
	Teilzeit	9
	Mobiles Arbeiten und Telearbeit	10
	Langzeitkonten	11
	Agilität	11
Lebenslanges Lernen	Qualifikationsstruktur	13
	Bildungsarchitektur	14
	Erstausbildung 1	5
	Weiterbildung	16
	Kampagne Discover Digital	17
	gut beraten	17
Gesundes Arbeiten	Gesundheitsmanagement und allgemeine Gesundheitsangebote	18
	Zielgruppenspezifische Angebote	20
	Mitarbeitermotivation für BGM-Maßnahmen	20
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Elternzeit	21
	Teilzeit während der Elternzeit	21
	Kinderbetreuung	21
VBG-Sozialpartnerprojekt „Mitdenken 4.0“		22
Betriebliche Altersversorgung		24
Arbeitsplatzsicherheit	Tarifliche Regelungen	25
	Fluktuation 25	
	Betriebszugehörigkeit	26
Frauen in Führung		27
Weitere Sozialleistungen		28
Mitarbeiterzufriedenheit		29
Good Practices aus der Unternehmenspraxis		30

Zur besseren Lesbarkeit haben wir weitgehend auf die geschlechterspezifischen Doppelnennungen verzichtet.

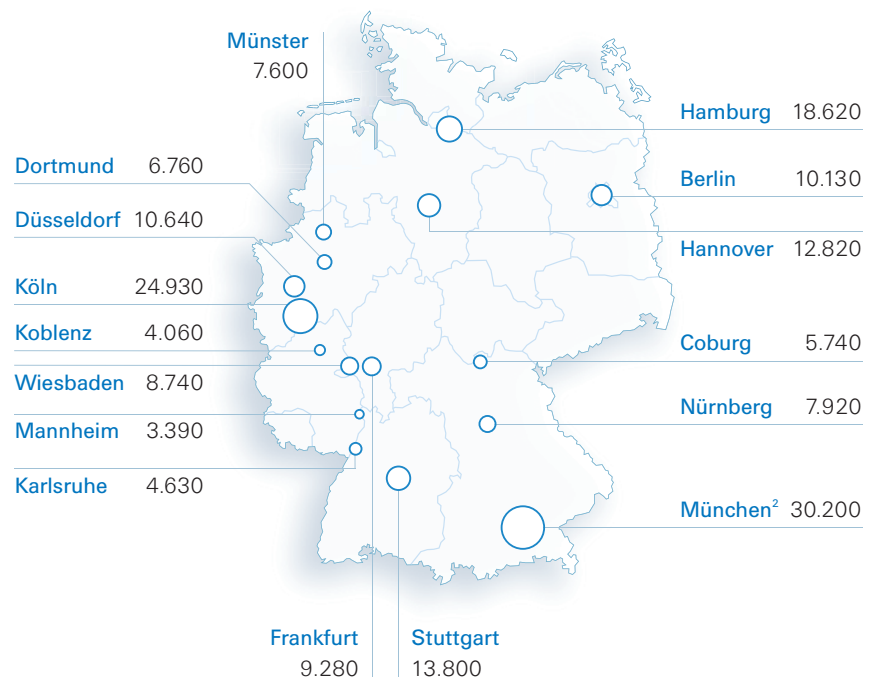
DIE VERSICHERER ALS ARBEITGEBER



Der deutsche Versicherungsmarkt zeichnet sich traditionell durch ein breites Spektrum von Anbietern aus, welches so vielfältig ist, wie seine Kunden. Von regionalen Versicherern über deutschlandweit tätige Versicherungsunternehmen bis hin zum global agierenden „Key Player“ ist alles vertreten.

Für die deutsche Volkswirtschaft hat die Versicherungsbranche große Bedeutung. Die Versicherer investieren viel in ihre Arbeitgeberattraktivität und bieten für mehr als eine halbe Million Menschen in Deutschland einen Arbeitsplatz.

DIE GRÖSSTEN VERSICHERUNGSSTANDORTE¹



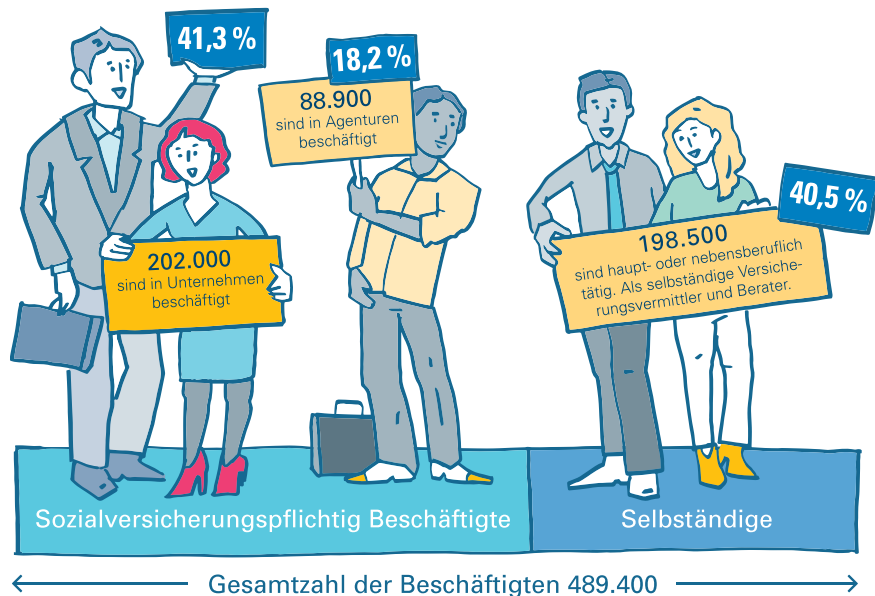
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Versicherungsunternehmen und dem -vermittlungsgewerbe; Stichtag: 30.6.2019

¹ Städte mit mehr als 3.000 Arbeitnehmern im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlungsgewerbe)

² Inkl. Unterföhring bei München

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den AGV

Bei den 231 Versicherungsunternehmen, die über den Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) organisiert sind, arbeiten rund 90 Prozent der Angestellten der Branche. Die Mitgliedsunternehmen des AGV sind vielfältig. Darunter sind private und öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen, Holdinggesellschaften, die selbst kein Versicherungsgeschäft betreiben oder rechtlich selbstständige Dienstleistungsunternehmen, die überwiegend für Versicherungsunternehmen tätig sind. Für alle Mitgliedsunternehmen verhandelt der AGV mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV die Tarifverträge.



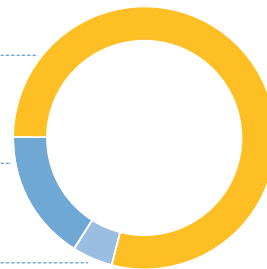
Quelle: GDV 2019, AGV-Arbeitnehmererhebung 2019

Mit weiteren 120 Versicherungsunternehmen oder solchen Unternehmen, die der Versicherungsbranche nahe stehen, besteht ein Betreuungsverhältnis. Diese sind sog. Gastmitglieder des AGV und gehören somit dessen Netzwerk an, unterliegen jedoch nicht der Tarifbindung. Vielfach wenden Gastmitgliedsunternehmen weite Teile des Tarifs auf Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen an.

BESCHÄFTIGTE IN DEN UNTERNEHMEN

Innendienst	159.400	79 %
Angestellter Außendienst	32.000	16 %
Auszubildende	10.600	5 %

Quelle: AGV-Arbeitnehmererhebung 2019



ARBEITSZEIT UND VERGÜTUNG

Tarifvertrag

Der AGV verhandelt mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der DHV-Berufsgewerkschaft sowie dem Deutschen Bankangestelltenverband (DBV) und schließt für die Unternehmen die Tarifverträge ab. Die grundlegenden Arbeitsbedingungen in der Branche werden in den 14 Tarifverträgen für die private Versicherungswirtschaft geregelt.

Die allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie die notwendigen Rahmenregelungen für die Angestellten im Innendienst und Werbeaußendienst werden im Manteltarifvertrag (MTV) der Branche festgelegt. Im Gehaltstarifvertrag (GTV) werden die Höhe der Vergütung und der Zulagen festgelegt.

Folgende Sachverhalte werden neben vergütungsrelevanten Bestimmungen im MTV geregelt:

- > Arbeitszeit
- > Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- > Freistellungsansprüche aus persönlichen Gründen
- > Kündigungsschutz
- > Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- > Urlaub und spezielle Versicherungsfeiertage

Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Innendienstangestellten beträgt 38 Stunden. Grundsätzlich verteilt sich die Arbeitszeit gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag.

Der tarifliche Urlaubsanspruch geht in der Versicherungswirtschaft in einer Fünf-Tage-Woche um 10 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.

Jedes dritte Unternehmen gewährt weitere arbeitsfreie Tage über die gesetzlichen und tariflichen Feiertage hinaus. Anlass sind u.a. Rosenmontag, Faschingsdienstag oder Freiwilligentage, die im Rahmen von CSR-Tätigkeiten gewährt werden. Ebenso bieten manche Unternehmen betrieblichen Sonderurlaub für die Dauer des Betriebsausfluges, bei Geburtstagen oder an Brückentagen.

Vergütung

Für die Angestellten des Innendienstes ist das tarifliche Entgeltsystem in der Versicherungswirtschaft in 8 Vergütungsstufen gegliedert. Die Einordnung in diese Gehaltsgruppen richtet sich nach der Art der Tätigkeit, die der Angestellte tatsächlich ausübt. Ausschlaggebend für die Einordnung der einzelnen Tätigkeiten sind zum einen die Kenntnisse und Fähigkeiten des Mitarbeiters, 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 entscheidend.

In Abhängigkeit von Beschäftigungs- bzw. Berufsjahren sieht das tarifliche Entgeltsystem der Versicherungsbranche Abstufungen innerhalb der einzelnen Tarifgruppen vor.



Alle Tarifverträge sind auf der AGV-Homepage zu finden.

www.agv-vers.de/tarifpolitik/tarifvertraege



Zusätzlich zu den regelmäßigen Monatsbezügen erhalten die Angestellten im Innendienst zwei tarifliche Sonderzahlungen, die zusammen 130 Prozent eines Bruttomonatsgehalts betragen. Teilweise zahlen jedoch die Unternehmen bis zu 200 Prozent des Monatsgehalts an die tariflichen Mitarbeiter aus.

Im Bereich des angestellten Außendienstes werden die Ausgestaltung der Vergütung und damit auch deren Höhe weitestgehend den Arbeitsvertragsparteien überlassen. Tariflich geregelt wird lediglich eine Untergrenze in Form eines Mindesteinkommens.

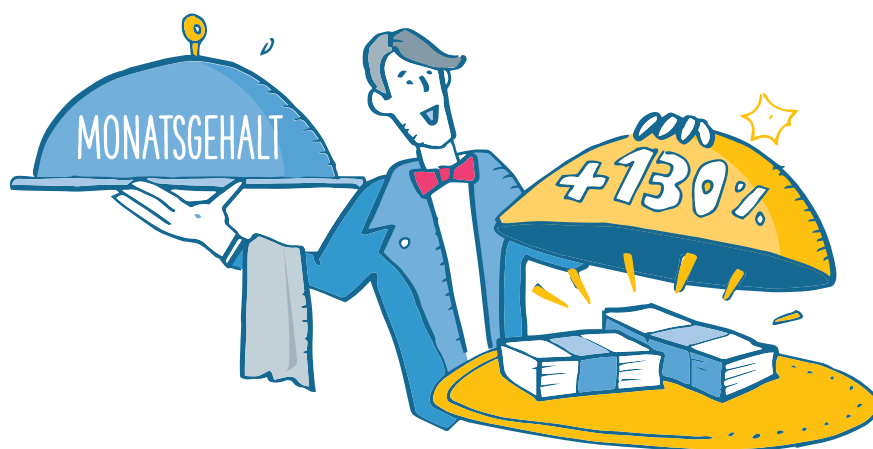
Außendienstangestellte, deren Monatsbezüge einen bestimmten Betrag nicht überschritten haben, erhalten auf bestimmte Höchstbeträge begrenzte tarifliche Sonderzahlungen in Höhe von 130 Prozent eines monatlichen Durchschnittseinkommens.

Zulagen

Zusätzlich zu ihren tariflichen Monatsbezügen können die Innendienstangestellten unter bestimmten Umständen tarifliche Zulagen erhalten. Außendienstangestellte mit unterhaltsberechtigten Kindern bekommen eine Sozialzulage.

Auszubildendenvergütung

Die Auszubildenden in der Versicherungswirtschaft erhalten mit die höchsten tariflichen Auszubildendenvergütungen. So erhalten die Azubis in 2020 im ersten Ausbildungsjahr 1.040 Euro, im zweiten 1.115 Euro und im dritten 1.200 Euro.



TARIFLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN

Durchschnitte aus den Vergütungen für die einzelnen Ausbildungsjahre,
TG West in Euro; Stand Mai 2020

	Euro
Baugewerbe, gewerblich	1.233
Metall- und Elektroindustrie	1.134 ¹
Versicherungswirtschaft	1.118
Banken	1.098
Chemische Industrie	1.092 ¹
Öffentlicher Dienst – Bund und Kommunen	1.083
Druckindustrie	1.020
Textilindustrie, gewerblich	985 ²
Einzelhandel	945 ¹
Bekleidungsindustrie, gewerblich	899 ²

¹Baden-Württemberg

²Bayern, gewerblich

Quelle: BDA, Tarifarchiv

FLEXIBLES ARBEITEN

Arbeitszeitgestaltung

Die Mehrheit der Beschäftigten legt großen Wert auf Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung. Diesem Bedürfnis kommen die Versicherer als Arbeitgeber nach und bieten ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle, die es ermöglichen, die tariflich geregelte wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden ungleichmäßig zu verteilen. Beschäftigte können dabei Arbeitsbeginn und -ende innerhalb einer definierten Zeitspanne eigenständig wählen. In den Häusern sind häufig verschiedene Arbeitszeitmodelle mittels Betriebsvereinbarungen fest verankert.

In der Versicherungswirtschaft können etwa 70 Prozent der Arbeitnehmer derartige Gleitzeitkonten nutzen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren in gleichem Maße von diesen flexiblen Arbeitszeitregelungen. Die Unternehmen können besser auf eine geringere oder erhöhte Auftragslage reagieren, während für die Beschäftigten die Flexibilisierung zur besseren Work-Life-Balance beiträgt.



Teilzeit

Die Teilzeittätigkeit ist in der Versicherungswirtschaft sehr verbreitet. Tariflich wird die Teilzeitarbeit seit 1997 gefördert. Dies ging damals weit über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Mit den Regelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz zur befristeten (Brückenteilzeit) und unbefristeten Teilzeit hat der tarifliche Anspruch inzwischen an praktischer Bedeutung verloren.

Jeder fünfte Innen- und Außendienstangestellter arbeitet in Teilzeit, im Schnitt 25 der 38 tariflich vorge-

sehen Wochenstunden. Die Teilzeitquote im Innendienst beträgt 26 Prozent. Im angestellten Außendienst sind rund 5 Prozent teilbeschäftigt.

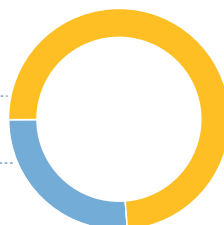
Frauen arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit. 2019 arbeiteten 39 Prozent aller Frauen und 5 Prozent aller Männer des Innendienstes in Teilzeit. Im Jahr 2019 haben 6 Prozent aller Führungskräfte im Innendienst die Möglichkeit genutzt, in Teilzeit zu arbeiten. Auch hier stellen Frauen mit 83 Prozent den weitaus größeren Anteil.

VERTEILUNG VON VOLL- UND TEILZEITARBEIT

Innendienst

Vollzeit 74,0 %

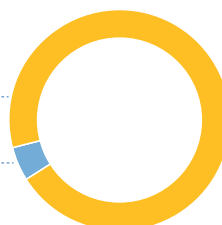
Teilzeit 26,0 %



Außendienst

Vollzeit 95,3 %

Teilzeit 4,7 %



Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik 2019

Mobiles Arbeiten und Telearbeit

Im Bereich mobiles Arbeiten und Telearbeit gehören die Versicherer zu den innovativen Arbeitgebern. So gibt es seit dem 1. Juli 2019 einen eigenen Tarifvertrag zur Mobilarbeit. Bereits vor Corona stieg die Anzahl der Angestellten die entweder von zuhause aus oder mobil arbeiten kontinuierlich an. In 2019 konnten bereits in drei Viertel der Unternehmen die Innendienstmitarbeiter grundsätzlich Telearbeit in Anspruch nehmen. Mobiles Arbeiten, also das Arbeiten von unterwegs, wurde bereits in vier von fünf Unternehmen ermöglicht.



Durch diese Erfahrung waren die Unternehmen gut gerüstet und konnten während der Corona-Krise schnell reagieren, indem sie ihre Mitarbeiter innerhalb kürzester Zeit das Arbeiten in den eigenen vier Wänden ermöglichen. In dieser Zeit arbeiteten zeitweise über 90 Prozent der Beschäftigten von zuhause aus. Gemeinsam ist es Arbeitnehmern, Betriebsräten und den Arbeitgebern gelungen, die Krise pragmatisch zu bewältigen.



ANTEIL DER UNTERNEHMEN BZW. DER ARBEITNEHMER MIT TELEARBEIT ODER MOBILER ARBEIT¹

	Unternehmen in %
Telearbeit	74
Mobiles Arbeiten	82

¹ Mobiles Arbeiten wird definiert als Möglichkeit der Arbeit außerhalb des Büros (z. B. auf Dienstreisen). Telearbeit wird definiert als das Arbeiten von zuhause an bestimmten festgelegten Tagen oder für eine festgelegte Zeit.

Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2019“

Langzeitkonten

Flexible Arbeitszeiten werden den Beschäftigten immer wichtiger, da sie den Arbeitnehmern eine bessere Balance zwischen der Arbeit und den privaten Anforderungen bieten. Langzeitkonten sind eine Form der längerfristigen Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Die angesparte Arbeitszeit kann zum Zwecke der längerfristigen Freistellung genutzt werden.

NUTZUNG DER LEBENSARBEITSZEITKONTEN

Mehrfachnennungen möglich		Unternehmen in %
Bildungsurlaub		11
Sabbatical		18
Früherer Ruhestand		21
Sonstiges ¹		21

¹Urlaub, Weiterbildung, Pflege, Auffüllen der Teilzeit mit Guthaben

Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2019“

Jedes fünfte 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.

Agilität

Die Versicherungsbranche befindet sich in einem fortschreitenden Wandel, angetrieben von technologischen und digitalen Entwicklungen. Die Digitalisierung schafft neue Möglichkeiten und beeinflusst Arbeitsformen, -weisen und -organisation maßgeblich. Seit Jahren sinken die Vorbehalte gegenüber der Digitalisierung.

Rund 80 Prozent der Arbeitnehmer in der Versicherungsbranche erwarten mittelstarke bis äußerst starke Veränderungen ihres persönlichen Arbeitsumfeldes. Die Auswirkungen auf das eigene Arbeitsverhältnis werden laut einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung für die Versicherungswirtschaft² durchaus positiv eingeschätzt. 63 Prozent erwarten eine verbesserte Situation hinsichtlich der Wahl des Arbeitsortes und 45 Prozent gehen davon aus, dass sich diese Verbesserung positiv in der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auswirkt. Jeder Dritte erhofft durch die Digitalisierung eine Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit.

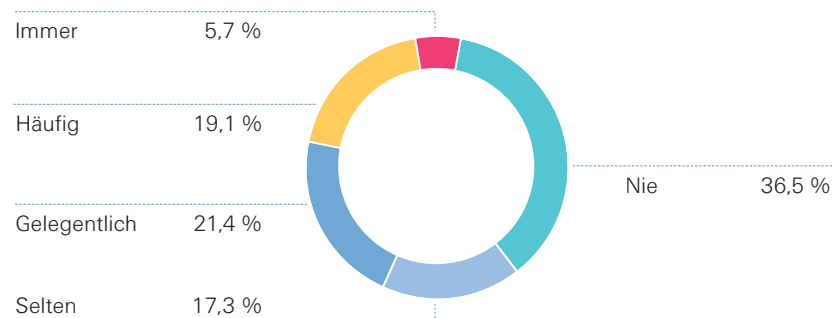
²Jährlich durchgeführt von Kantar im Auftrag des AGV



Die Versicherungsbranche ist bereits heute eine der am stärksten digitalisierten Branchen. Weitere Chancen durch die Digitalisierung sollen auch zukünftig bestmöglich ausgeschöpft werden, um weiter die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

Ein Schlüsselfaktor der Digitalisierung ist agiles Arbeiten. Rund 46 Prozent der Arbeitnehmer in der Versicherungsbranche arbeiten bereits mit agilen Arbeits- und Kommunikationsformen (z. B. Scrum, Design Thinking).

EINSATZ AGILER ARBEITSMETHODEN



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2020 für die Versicherungswirtschaft; Kantar im Auftrag von AGV Versicherungen

LEBENS-LANGES LERNEN

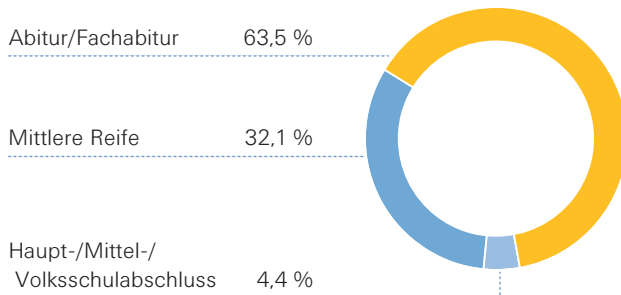
Qualifikationsstruktur

In der Versicherungswirtschaft haben 50 Prozent der Mitarbeiter einen Berufsausbildungsabschluss, knapp die Hälfte davon sind Versicherungskaufleute bzw. Kaufleute für Versicherungen und Finanzen. Die andere Hälfte sind u. a. Kaufleute für Bürokommunikation, Bankkaufleute, Kaufleute für Digitalisierungsmanagement, Handwerker und Bürogehilfen. Jeder Fünfte hat ein Studium absolviert. Immer mehr Unternehmen bieten duale Studiengänge an: Derzeit haben rund 6 Prozent der Beschäftigten einen dualen Studiengang absolviert.

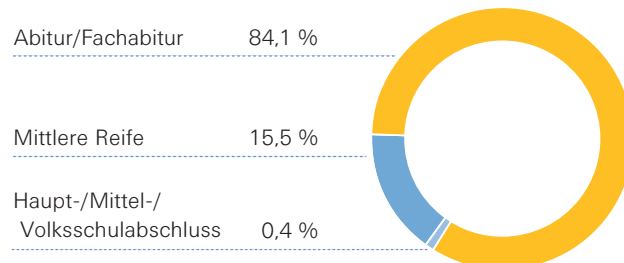


SCHULABSCHLÜSSE

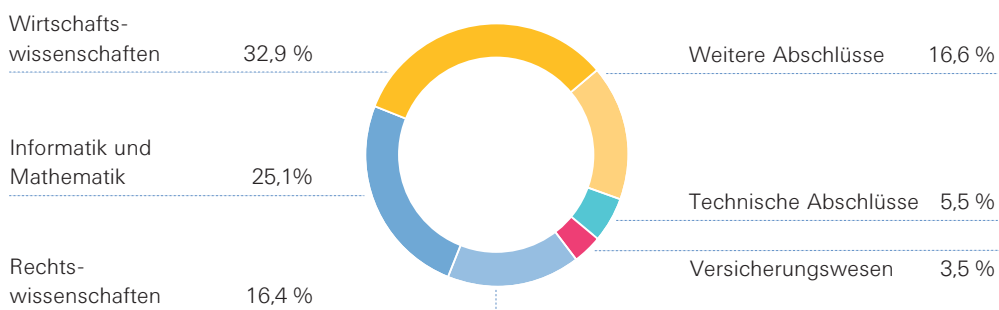
Innendienst (ohne Auszubildende)



Auszubildende



AKADEMIKER NACH BERUFSRICHTUNG IM INNENDIENST



Quelle: AGV, Flexible Personalstatistik 2019

Bildungsarchitektur

Die bestmögliche Qualifikation ihrer Angestellten entscheidet über den Erfolg der Versicherer. Ein Karriere-einstieg in die Assekuranz geschieht entweder mit einer Berufsausbildung zum/zur „Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen“, einer Ausbildung zum/zur „Fachmann/Fachfrau für Versicherungsvermittlung“ oder einer anderen ersten beruflichen Qualifikation. Der Idee vom lebenslangen Lernen folgend, konzipiert die Branche ihre Bildungsgänge

nach dem Motto „Abschlüsse mit Anschlüssen“. Damit werden den Absolventen Entwicklungsmöglichkeiten und vielfältige passende Qualifikationsoptionen angeboten. So wurde beispielsweise das Modell Ausbildung plus Studium (ApS) als besonders effiziente Form eines dualen Studiums auf Basis bestehender Qualifizierungen entwickelt. Es richtet sich als Angebot an den überdurchschnittlich motivierten Nachwuchs der Branche.



Quelle: BWV Bildungsverband

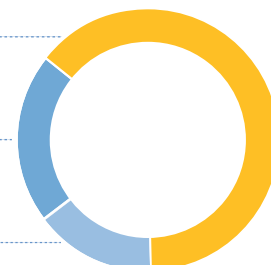
Erstausbildung

Die berufliche Erstausbildung in der Versicherungswirtschaft qualifiziert die Versicherungsfachkräfte der Zukunft und entscheidet damit über die Wettbewerbsfähigkeit aller Unternehmen der Branche. Die vom BWV Bildungsverband in Kooperation mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführte Studie „Kompetenzlabor – Welche Kompetenzen benötigt die Versicherungswirtschaft künftig?“ (2016) forderte die Stärkung und Vermittlung personaler und digitaler Kompetenzen im betrieblichen Kontext. Der BWV Bildungsverband hat, darauf aufbauend, in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten ein Curriculum zur Vermittlung digitaler Kompetenzen konzipiert. Dieses stellte die Grundlage für die Pilotierung der Zusatzqualifikation „Digitale Kompetenzen“ dar. Insbesondere die Azubis der Branchen sollen fit für ihre berufliche Zukunft in der digitalen Arbeitswelt gemacht werden. Das ab 2020 beginnende bildungspolitische Neuordnungsverfahren wird daher die Modernisierung des Ausbildungsberufs einleiten.

AUSBILDUNGSWEGE

Im Unternehmen	64 %
Vom Unternehmen finanziert in Agenturen	21 %
Teilnehmer an dualen Studiengängen	15 %

Quelle: AGV-Ausbildungserhebung 2020



Das Interesse, die gesellschaftliche Verantwortung und das Ausbildungsengagement der Unternehmen verdeutlichen die traditionell hohe Ausbildungsquote der Versicherer. Sie lag im Jahr 2019 bei insgesamt 6,2 Prozent. Die meisten Auszubildenden streben einen Abschluss als Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen an (rund 84 Prozent). Nur rund 16 Prozent werden in anderen Berufsbildern (z. B. in IT-Ausbildungen oder als Kaufleute für Bürokommunikation) ausgebildet.

Annähernd alle Auszubildenden, die 2019 die schriftlichen Prüfungen der IHK angetreten haben, haben ihre Abschlussprüfung (99 Prozent) bestanden. Der Großteil der Absolventen des Prüfungsturnus 2019 wurde von den Versicherungsunternehmen in den Innen- oder Außendienst übernommen (75 Prozent). Rund 60 Prozent der Übernommenen erhielten sofort einen unbefristeten Arbeitsvertrag, alle weiteren vorerst einen befristeten.

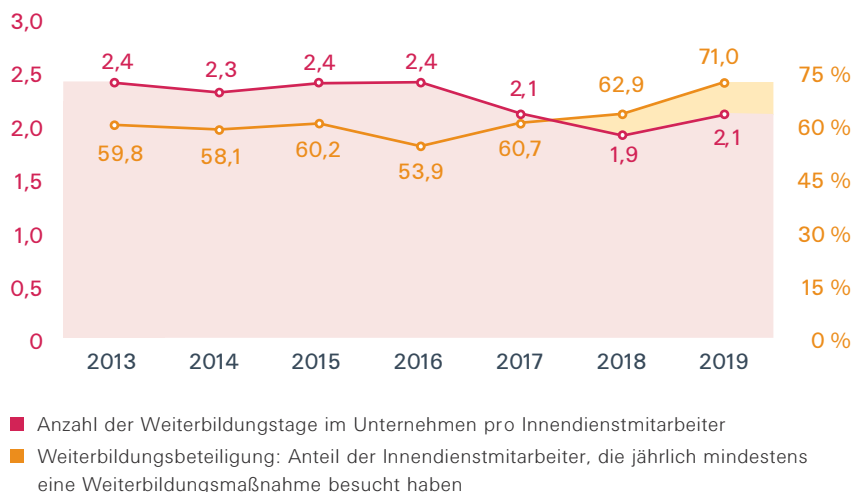
Weiterbildung

Die Anforderungen an die Beschäftigten verändern sich nicht zuletzt auch aufgrund der Digitalisierung ständig. Daher investiert die Branche kontinuierlich in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.

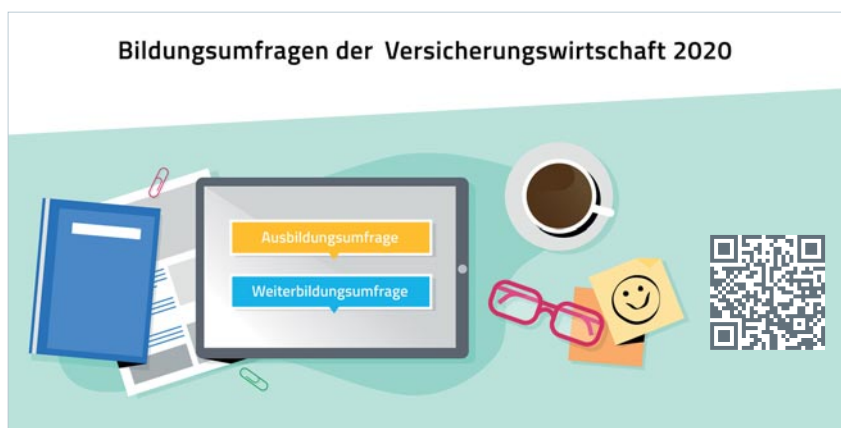
Das Weiterbildungsengagement der Versicherungswirtschaft ist ungebrochen hoch. Rund 71 Prozent der Innendienstmitarbeiter und Führungskräfte haben in 2019 mindestens eine Qualifizierungsmaßnahme besucht. Im Durchschnitt lag die Anzahl der Weiterbildungstage pro Innendienstmitarbeiter bei rund 3 Tagen.

Auch die Investitionen der Assekuranz in die Weiterbildung ihrer Angestellten sind mit rund 2.000 Euro pro Mitarbeiter im Vergleich aller Branchen überdurchschnittlich. Hochgerechnet auf alle Beschäftigten im Innendienst entspricht dies einer Weiterbildungsinvestition von 380 Millionen Euro – eine stolze Summe, die mit einem hohen Professionalisierungsgrad im Bereich der betrieblichen Weiterbildung einhergeht.

ENTWICKLUNG VON WEITERBILDUNGSTAGEN
SOWIE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG



Quelle: Weiterbildungsumfrage 2020



Weitere ausgewählte Ergebnisse der Aus- und Weiterbildungsumfrage können unter www.bildungsumfragen-versicherung.de aufgerufen werden.

KAMPAGNE DISCOVER DIGITAL

Mit der Kampagne Discover Digital begann der BWV Bildungsverband im Herbst 2018, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nicht nur den Nachwuchs – der deutschen Versicherungswirtschaft auf dem Weg in die Digitalisierung zu begleiten.

Herzstück von Discover Digital ist die Webseite www.discoverdigital.de mit zahlreichen zielgruppenspezifischen, informativen und neugierigmachenden Beiträgen sowie Weiterbildungsangeboten. Die Plattform ermöglicht ein zeit- und ortsungebundenes Lernen. Angeboten werden Learning Nuggets zu unterschiedlichen allgemeinen und ver-



sicherungsfachlichen digitalen Themen. Hierzu zählen digitale Kommunikationstools, agile Arbeitsmethoden sowie Themen rund um künstliche Intelligenz.



gut beraten



Besser. Weiter. Bilden.

Die Vertriebsmitarbeiter der Versicherungswirtschaft erfüllen eine wichtige und verantwortungsvolle sozialpolitische Aufgabe. Dabei stehen die finanzielle Sicherheit im Schadenfall und die Vorsorge ihrer Kunden im Vordergrund. Ziel der Initiative *gut beraten* der Verbände der Versicherungswirtschaft ist die kontinuierliche Professionalisierung der Vermittlerqualifizierung.

Der Gesetzgeber hat 2018 eine Weiterbildungspflicht von mindestens 15 Stunden im Kalenderjahr für die Mitarbeiter im Vertrieb eingeführt.

Diese müssen nun ihre Weiterbildungsaktivitäten nachweisen. Dafür steht *gut beraten* als Nachweisinstrument zur Verfügung. Auf Bildungskonten von *gut beraten* wird dokumentiert, wenn der gesetzlich geforderte Umfang oder der umfangreichere freiwillige Branchenstandard (30 Stunden an Weiterbildung) erreicht wird. Vertrieblich Tätige der Branche können somit eine einheitliche Plattform nutzen, um ihre regelmäßige Weiterbildung zu dokumentieren und gegenüber Aufsicht, Arbeitgeber, Produktgeber und Kunden nachzuweisen. Die in *gut beraten* aktiven Verbände der Versicherungswirtschaft streben weiterhin an, dass sich Versicherungsvermittler in diesem höheren

Umfang (mindestens 30 Stunden) pro Jahr weiterbilden. Die Versicherungswirtschaft möchte ihre vertrieblich Tätigen zu mehr Weiterbildung motivieren, als der Gesetzgeber fordert. Denn die Dienstleistungsqualität hängt maßgeblich von der Qualifizierung der handelnden Personen ab. An der Schnittstelle zu den Kunden tragen sie Verantwortung für einen adäquaten Versicherungsschutz.



GESUNDES ARBEITEN

Gesundheitsmanagement und allgemeine Gesundheitsangebote

Die Versicherer kümmern sich um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Ein gutes Gesundheitsmanagement ist in Zeiten des demografischen Wandels unabdingbar. Tatsächlich arbeiten rund 86 Prozent der Beschäftigten in der Versicherungsbranche in Unternehmen mit einem integrierten Gesundheitsmanagement.

Die Versicherungsunternehmen bieten ihren Mitarbeitern vielfältige Gesundheitsangebote. Am häufigsten werden Maßnahmen für eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Sportangebote und Vorsorgeuntersuchungen zur Verfügung gestellt.

In 86 Prozent der Betriebe ist es möglich, Maßnahmen sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen. Fast jedes Unternehmen stellt hierfür Räumlichkeiten zur Verfügung.



Zwei Drittel der Versicherungsunternehmen bieten ihren Angestellten die betriebliche Sozial- und Suchtberatung an. Etwa 40 Prozent der Unternehmen nutzen dabei Programme zur Mitarbeiterberatung durch externe Dienstleister, sogenannte Employee Assistance Programs (EAP). Die Beratung erfolgt in vielerlei Bereichen, so dass verschiedenste Anliegen betreut werden können. Unterstützung finden hierbei Mitarbeiter mit psychischen oder körperlichen Beschwerden, mit privaten organisatorischen Schwierigkeiten, wie die Unterbringung der Kinder, oder sich im Konflikt befindende Parteien.

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

VERBREITUNGSGRAD AUSGEWÄHLTER BETRIEBLICHER GESUNDHEITSANGEBOTE

Mehrfachnennungen möglich	in %
Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement	95
Ergonomischer Arbeitsplatz	92
Sportangebote	81
Externe arbeits- medizinische Betreuung	79
Workshops, Vorlesungen, Beratungen	77
Gesundheitsfördernde Kurse	74
Präventionsprogramme	60
Vorsorgeuntersuchungen	58
Massagen, physiothera- peutische Behandlungen	56
Angestellter Betriebsarzt	35
Weitere	24

VERBREITUNGSGRAD DER BETRIEBLICHEN SOZIAL- UND SUCHTBERATUNG

Mehrfachnennungen möglich	in %
Employee Assistance Program (EAP)	42
Suchtberater	21
Betriebseigene Mitarbeiter-/ Sozialberatung	19
„Mobbing“-Hotline	13
Weitere	6

Quelle: Sonderumfrage des AGV „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der
Versicherungswirtschaft 2019“

Zielgruppenspezifische Angebote

Um das Gesundheitsmanagement so effektiv wie möglich zu gestalten, wurden in vielen Unternehmen zielgruppenspezifische Angebote entwickelt. Die Hälfte der Versicherungsunternehmen haben gezielte Gesundheitsleistungen für spezielle Zielgruppen entwickelt bzw. umgesetzt.

Rund 70 Prozent der Unternehmen haben gezielte Maßnahmen für Mitarbeiter mit Rückenproblemen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen bietet eine Betreuung von Beschäftigten mit Suchtproblemen oder 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 oder gezielte Angebote für Eltern bereitgestellt. Zudem bieten rund 40 Prozent der Versicherungsunternehmen spezielle Möglichkeiten zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit ihrer Auszubildenden an.

Mitarbeitermotivation für BGM-Maßnahmen

Rund drei Viertel der Unternehmen nutzen internes Marketing und andere Informationskanäle, um Mitarbeiter über neue Angebote und Maßnahmen in Kenntnis zu setzen. Betriebs-sport sowie die teilweise bzw. komplette Übernahme der Kosten für Gesundheitsleistungen wird mit 77 Prozent am häufigsten von den befragten Unternehmen als Anreiz für Mitarbeiter genannt, gefolgt von gezielten Beratungsangeboten und der persönlichen Ansprache.

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



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Elternzeit

Die Angestellten der Branche haben neben dem gesetzlichen Anspruch auf dreijährige Elternzeit einen tariflichen Anspruch auf weitere 6 Monate.

Von den 6 Prozent der Mitarbeiter, die sich in 2019 in Elternzeit befanden, waren 70 Prozent Frauen und 30 Prozent Männer. Die Dauer der Elternzeit der Frauen lag im Durchschnitt bei 18 und die der Männer bei 2 Monaten.



Teilzeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit haben die Beschäftigten die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Voraussetzung dafür ist, dass die Teilzeit während der Elternzeit mindestens 2 Monate dauert, und mindestens 15 und maximal 30 Stunden pro Woche gearbeitet wird.

Von den Mitarbeitern, die sich in Elternzeit befanden, haben 29 Prozent die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit genutzt (überwiegend Frauen). Die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden lag dabei bei 22.

Kinderbetreuung

Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, ist für viele Eltern eine geeignete Tagesbetreuung ihrer Kinder notwendig. In der Versicherungsbranche unterstützen die Arbeitgeber dabei ihre Beschäftigten. Über 60 Prozent der Unternehmen haben Angebote, um den Mitarbeitern bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen.

Weitere Angebote der Kinderbetreuung sind:

- Betreuung am Buß- und Betttag
- Familienparkplätze
- Familienservice
- Familienunterstützende Dienstleistungen
- Kind am Arbeitsplatz

BETRIEBLICHE ANGEBOTE ZU BERUF UND FAMILIE

Mehrfachnennungen möglich	in %
Kinderferienbetreuung	39
Zuschüsse zu externen Kindergärten/-krippen	34
Notfallkinderbetreuung	32
Unternehmenskontingent in externen Kindergärten	27
Eltern-Kind-Büro	24
Betriebskindergarten	11
Angestellte Tagespflegekraft	3
Weitere	6

Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2019“

VBG - SOZIALPARTNERPROJEKT „MITDENKEN 4.0“



Gemeinsam mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) – hat der AGV im Jahr 2017 das VBG-Sozialpartnerprojekt „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“ initiiert.

Projektpartner:



Die Versicherungsbranche gehört bereits heute zu den am stärksten digitalisierten Branchen. Die digitale Ausrichtung der Versicherer schreitet immer weiter voran. Sowohl die Geschäftsprozesse in den Häusern als auch die Kundenbeziehungen haben sich längst fundamental verändert.

Plattformen und Portale, innovative Dienstleistungen, smarte Prozesse sind Bestandteile von Versicherung 4.0. Die deutschen Versicherer als Arbeitgeber profitieren aktuell stark von ihrem sehr hohen Digitalisierungsgrad in vielen Bereichen. Digital vernetzte Beschäftigte, Arbeitsmittel und Prozesse rücken in den Fokus der Arbeitsorganisation.

Das Produkt anstelle des Projektes wird immer wichtiger. Mehr Teamarbeit und eine Entwicklung weg vom traditionell organisierten Unternehmen standen und stehen seit langem auf der Agenda vieler Häuser. Den Chancen und Risiken der Digitalisierung wird höchste Priorität zugeordnet.

Kurz: Versicherung 4.0 erfordert innovative Antworten und Lösungen, damit die Beschäftigten die neuen Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt gesund und leistungsfähig meistern können. Der digitale Wandel ist mehr als nur ein Digitalisierungsschub. Ein kultureller Wandel in der Arbeitswelt, der die Bedeutung von gesundem Arbeitsverhalten der Beschäftigten vermittelt, muss parallel zur Digitalisierung stattfinden.

Das Sozialpartnerprojekt unter dem Dach der VBG mit dem Fokus auf Prävention stellt die Förderung der Gesundheit und Motivation der Beschäftigten in den Unternehmen in den Mittelpunkt, wobei besonders die Arbeitsbedingungen der digitalisierten Arbeitswelt berücksichtigt werden. Ziel ist es, den Unternehmen auf Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse leicht umsetzbare Handlungshilfen für die betriebliche Praxis bereitzustellen.

Schwerpunktthemen:

- Indirekte Steuerung – Führen über Ziele
- Erweiterte Erreichbarkeit
- Agiles Arbeiten
- Prävention in permanenten Change-Prozessen

Zu diesen Themen haben und werden die Präventionsexperten der VBG schrittweise Beratungs-, Informations- und Qualifizierungsangebote erarbeiten und bereitstellen, um so einen Branchenstandard für den Umgang mit der Digitalisierung zu etablieren.

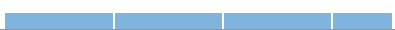
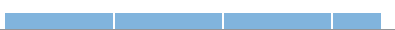
Weitere Informationen sind unter www.agv-vers.de/mitdenken4Null sowie auf der VBG-Projektseite www.mitdenken4Null.de zu finden.



BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist ein wesentlicher Bestandteil der Finanzierung des Ruhestandes. Aufgrund des demografischen Wandels reicht die gesetzliche Rente meist nicht aus, um den Lebensstandard im Alter zu sichern. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, gesetzlich oder privat für ihr Alter vorzusorgen. Zusätzlich bietet die Mehrzahl der Versicherungsunternehmen ihren Mitarbeitern eine arbeitgeberfinanzierte bAV an. Dabei geben die Versicherungsunternehmen knapp ein Viertel der Personalnebenkosten für die bAV und sonstige Vorsorgeeinrichtungen aus. Dies waren im Jahr 2018 ca. 2 Milliarden Euro. Knapp 90 Prozent der Mitarbeiter hatten in 2019 eine betriebliche Altersversorgung.

DURCHFÜHRUNGSWEGE DER BAV

Mehrfachnennungen möglich		in %
Direktzusage		35,7
Direktversicherung		35,6
Pensionskasse		34,6
Unterstützungskasse		19,6
Sonstiger Zuschuss bAV		8,0

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2019

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 30 Prozent der Unternehmen Gebrauch gemacht. Meistens werden dafür Sonderzahlungen, wie z. B. das Weihnachtsgeld verwendet. Jeder Mitarbeiter mit bAV hat im Jahr 2019 im Durchschnitt 1.750 Euro in eine Pensionszusage umgewandelt.

ARBEITSPLATZSICHERHEIT

Tarifliche Regelungen

Der Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft bietet den Beschäftigten einen zusätzlichen Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Nicht nur die gesetzlichen Kündigungsfristen durch den Arbeitgeber sind verlängert, auch der Besitzschutz für ältere und langjährig beschäftigte Innendienstangestellte wird durch einen besonderen tariflichen Kündigungsschutz erheblich verstärkt. Gegenüber diesen Mitarbeitern ist eine ordentliche Kündigung grundsätzlich nicht mehr möglich, sondern nur noch Kündigung aus wichtigem Grund.

Darüber hinaus wird im Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe geregelt, dass im Falle einer Rationalisierung nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden sollen. Die Unternehmen sind verpflichtet, rationalisierungsbedingte Entlassungen möglichst zu vermeiden. Im Fall von Rationalisierungen oder Umstrukturierungen versuchen die Unternehmen, den vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen Arbeitnehmern andere Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.

Fluktuation

Die Versicherungswirtschaft zeichnet sich durch eine stabile Beschäftigtenentwicklung aus. In den letzten 5 Jahren ist die Anzahl der Angestellten im Innen- und Außendienst insgesamt um 3,6 Prozent zurückgegangen. Der Anteil der befristeten Verträge lag in 2019 bei 4,4 Prozent. 5,6 Prozent der Beschäftigten im Innendienst haben in 2019 das Unternehmen verlassen. Im gleichen Jahr ist die Zahl der Innendienstangestellten um 0,3 Prozent gestiegen. Dabei wurde ein Teil der Stellen wieder besetzt, gleichzeitig sind durch den Strukturwandel neue Stellen entstanden.

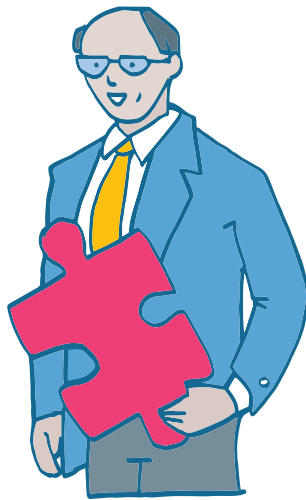
FLUKTUATION IM INNENDIENST

	in %
Kündigung durch den Arbeitnehmer	2,0
Natürliche Fluktuation	1,7
Einvernehmliche Vertragsaufhebung	0,9
Vertragsablauf	0,6
Kündigung durch die Gesellschaft	0,4
Austritt wegen Verkauf/Outsourcing	0,02
Wechsel in ein freies Vertreterverhältnis	0,01
Abgänge insgesamt	5,6

Quelle: AGV; Fluktuationserhebung 2019

Betriebszugehörigkeit

Im Durchschnitt verbleiben die Angestellten 16,3 Jahre in den Versicherungsunternehmen. Das sind 2,3 Jahre mehr als noch vor 10 Jahren. Vor allem im angestellten Außendienst ist die Betriebszugehörigkeit deutlich gestiegen und zwar um knapp 3 Jahre.



DURCHSCHNITTliche BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

	2019			2009		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Innendienst (ohne Auszubildende)	17,1	18,4	17,8	16,3	15,7	16,0
Innendienst (inkl. Auszubildende)	16,0	17,6	16,8	15,0	14,8	14,9
Außendienst	14,4	11,4	13,7	11,6	7,7	10,8
Innen- und Außendienst (inkl. Auszubildende)	15,6	17,1	16,3	13,9	14,2	14,0

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik 2019

FRAUEN IN FÜHRUNG

Die Versicherungsbranche hat deutschlandweit als erste und einzige Branche im Jahr 2013 einen Branchenbeirat „Frauen in Führung“ gegründet. Dieser hat das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen im Interesse der Chancengleichheit aber auch der Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Der Beirat möchte die Versicherungsunternehmen in ihren eigenen Bemühungen unterstützen, Best Practice bündeln und neue Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern anstoßen.

Ein wichtiges Format, das Thema voranzutreiben, ist die Top-Managerinnen-Konferenz der deutschen Versicherungswirtschaft. Alle Konferenzen waren jeweils restlos ausgebucht und boten neben einem hochkarätigen Programm die Möglichkeit, sich in vielfältiger Weise untereinander auszutauschen und zu vernetzen. Darüber hinaus hat der Branchenbeirat ein Führungs-Coaching für weibliche High-Potentials ins Leben gerufen. Darin sollen Potenzialkandidatinnen bei der Übernahme ihrer ersten Führungsaufgabe optimal unterstützt werden.



ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS NACH FÜHRUNGSEBENEN IM INNENDIENST IN %

	Ebene 1	Ebene 2	Ebene 3	Ebene 4	Ebene 1 bis 4
2004	7,5	16,8	26,4	31,5	22,2
2009	9,4	20,0	29,5	26,3	23,2
2014	12,8	22,2	31,5	29,2	25,7
2019	15,3	23,9	35,1	38,1	28,9

Stand: jeweils 31.12.

Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik

Die Branchenzahlen spiegeln zwar einen positiven Trend in Bezug auf Frauen in Führungspositionen wider – am Ziel sind wir damit noch lange nicht: In der Versicherungswirtschaft ist mehr als jede vierte Führungskräftestelle mit einer Frau besetzt. In den letzten 10 Jahren stieg der Frauenanteil unter den Führungskräften von 23,2 Prozent in 2009 auf nunmehr 28,9 Prozent in 2019.

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



Nach den Zahlen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hat sich der Anteil der Frauen in den Vorständen der 60 größten Versicherungsunternehmen seit dem Jahr 2006 mehr als vervierfacht (2019: 11 Prozent).

WEITERE SOZIALLEISTUNGEN



Die Versicherungsunternehmen bieten ihren Mitarbeitern viele betriebliche Leistungen und Mitarbeiter Vorteile an, die über die gesetzlichen oder tariflichen hinausgehen. Hoch im Kurs stehen Aufwendungen für Versicherungen. Ebenso gelten in den meisten Unternehmen die Haustarife beim Abschluss von Versicherungen. Aber auch Parkplätze, Mitarbeiterrabatte, Personaldarlehen, Fahrtkostenzuschüsse und Jobtickets werden in mehr als der Hälfte der Unternehmen angeboten. Einige bieten zudem Belegschaftsaktien, Ferienheime, Ferienwohnungen, Mitarbeiter-Pendelbusse und Hilfskassen an.

FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN IN %

Betriebsfeier/Betriebsausflüge	97	Reinigung	21
Freistellung bei besonderen Anlässen	74	Beteiligung am Selbstbehalt der PKV	18
Mitarbeiter rabatte bei verschiedenen Einrichtungen	74	Belegschaftsaktien/Beteiligungen	16
Haustarif beim Abschluss von Versicherungen	73	Monatskarten	13
Zahlungen bei Betriebsjubiläen	71	Erstattung der Kontogebühr	13
Aufwendungen für Versicherungen	68	Treueprämie	11
Kostenpflichtige Parkplätze	68	Kreditkarte	10
Zulagen, Beihilfen, freiwillige Zuwendungen für besondere Anlässe	63	Hilfskasse	10
Erstattung der Umzugskosten bei betrieblich veranlassten Umzügen	58	Gemeinnütziger Verein für ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter	8
Jobtickets	56	Kinderzulage	8
Sachzuwendungen	55	DHL Packstation	8
Zahlungen bei persönlichen Jubiläen	48	Erstattung der Umzugskosten bei privaten Umzügen	6
Personaldarlehen	47	Freier Eintritt in Museen o. Ä.	5
Fahrtkostenzuschüsse	44	Mitarbeiter-Pendelbusse	5
E-Bike	35	Dienstwohnung	5
Kostenlose Parkplätze	26	Ferienheime, Ferienwohnungen	3

Quelle: AGV-Sonderumfrage „Sozialleistungen der Arbeitgeber in der Versicherungswirtschaft 2019“

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

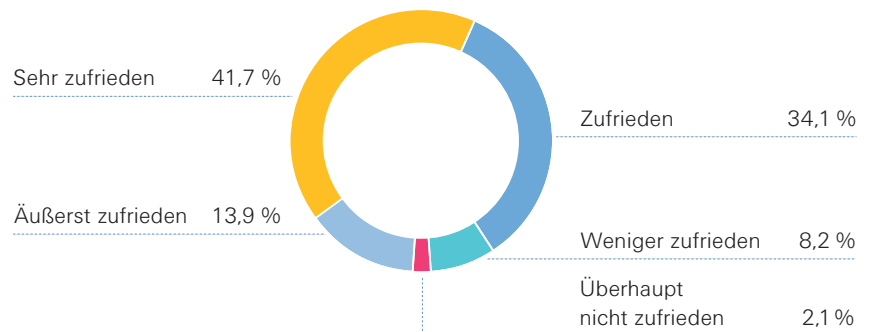
In Zeiten von Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel und des „War for Talents“ spielt die Arbeitgeberattraktivität für die Versicherer eine entscheidende Rolle. Die Versicherer sind sich dessen sehr bewusst. Ein breites Spektrum an Maßnahmen wird ergriffen, um den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt gerecht zu werden und für die Mitarbeiter bestmögliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Dass sich dieses Engagement auszahlt, zeigen die Ergebnisse der repräsentativen Beschäftigungsumfrage für die Versicherungswirtschaft sehr deutlich. Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis ist ungebrochen hoch. Der seit Jahren positive Aufwärtstrend setzt sich weiter fort. Im Jahr 2020 sind rund 90 Prozent der Befragten zufrieden bis äußerst zufrieden mit ihrem aktuellen Arbeitgeber.

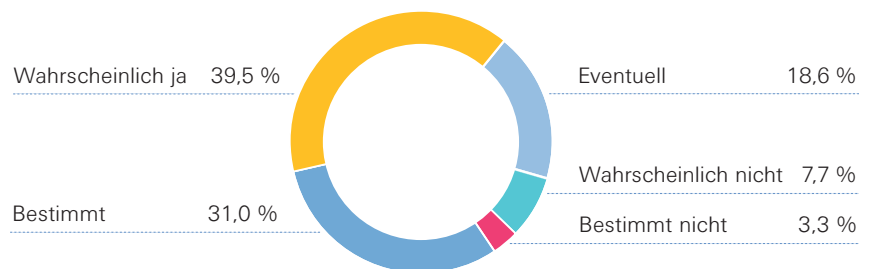
70 Prozent der befragten Beschäftigten gaben an, ihren aktuellen Arbeitgeber aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen an Freunde oder Bekannte als Arbeitgeber weiterzuempfehlen.

Zudem würden sich 75 Prozent der Beschäftigten bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber wieder bewerben. Besonders wichtig ist für die Arbeitnehmer die Work-Life-Balance, welche sehr positiv beurteilt wird. Rund 82 Prozent beschreiben diese als gut, sehr gut oder sogar ausgezeichnet. Alles in allem stellen die Beschäftigten den Versicherern als Arbeitgeber ein sehr positives Zeugnis aus.

ZUFRIEDENHEIT MIT DEM DERZEITIGEN ARBEITSVERHÄLTNIS



WEITEREMPFEHLUNG DES DERZEITIGEN ARBEITGEBERS



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2020 für die Versicherungswirtschaft; Kantar im Auftrag des AGV

GOOD-PRACTICES AUS DER UNTERNEHMENSPRAXIS

Die Arbeitgeber der Versicherungsbranche haben ein vielfältiges Angebot an betrieblichen Leistungen in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Demografie, Frauen in Führung u.v.m.

Auf der AGV-Homepage werden unterschiedliche Unternehmensbeispiele in Form von Good Practices vorgestellt: www.agv-vers.de/good-practices



HOME > PROJEKTE > GOOD PRACTICES

GOOD PRACTICES

GESUNDHEIT	BERUF UND FAMILIE	KOMPETENZ	KRISEN-MANAGEMENT	INFOPORTAL
Arbeitsplatz/ Ergonomie	Kinderbetreuung	BGM-Kurse	Pandemie	Nützliche Dokumente
Arbeitsschutz	Mobiles Arbeiten	Coaching/ Seminare	Psychische Gesundheit	
Betriebliches Eingliederungs- management	Pflege	Führungskräfte- entwicklung		
Bewegung	Work-Life-Balance	Lebenslanges Lernen		
Ernährung				
Psychische Gesundheit				
Kurse/ Workshops				

Herausgeber	AGV Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland Arabellastraße 29 81925 München
Autoren	Olga Worm Julia Blank Simone Rehbronn
Stand	November 2020



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