



ENGAGEMENT

FÖRDERUNG

FACHKRÄFTE

BILDUNG

Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft

Zentrale Ergebnisse

November 2010



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Personalverantwortliche und Bildungsinteressierte der Assekuranz,

der Leitgedanke des lebenslangen Lernens ist in aller Munde und die erfolgreiche Umsetzung ist eine der entscheidenden Herausforderungen für unsere Wissensgesellschaft. Das Interesse am lebenslangen Lernen ist begleitet von einer Vielfalt an Erhebungsmethoden und Berichtskonzepten sowie fließenden Übergängen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung. Während im Schul- und Hochschulbereich sowie in der Berufsausbildung umfassende Statistiken etabliert sind, ist die Datenlage im Weiterbildungssektor schwieriger. Dies trifft auch für unsere Branche zu. Zur Weiterbildung in der Versicherungswirtschaft liegen bisher nur wenige Daten vor.

Um die Weiterbildungssituation in der Assekuranz besser abbilden zu können, haben AGV und BWV daher auf Anregung und Wunsch ihrer Mitgliedsunternehmen eine Umfrage initiiert. Die hohe Beteiligung verdeutlicht das Interesse an den Fragestellungen. Die vorliegende Auswertung der Weiterbildungserhebung 2010 basiert auf 49 zurückgesandten Fragebögen, die 149 Einzelunternehmen mit rd. 129.000 Innendienstmitarbeitern repräsentieren. Dies entspricht einem Repräsentationsgrad von rd. 80 % in Bezug auf die Beschäftigtenzahl im Innendienst der Versicherungswirtschaft.

Ihr

Dr. Josef Beutelmann

Vorstandsvorsitzender des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV)
Vorstandsvorsitzender des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

Es ist äußerst erfreulich und belegt die hohen Qualitätsstandards der Assekuranz, dass alle an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen weiterbildungsaktiv sind. Ihr Engagement reicht vom Angebot eigener Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zur Unterstützung der Mitarbeiter beim Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen. Der branchenübergreifend diskutierte Fachkräftemangel war Schwerpunktthema unserer Umfrage und der Mangel an Fachkräften mit spezifischen Qualifikationen ist für einen Teil unserer Mitgliedsunternehmen bereits heute spürbar.

Die vorliegende Broschüre zeigt die zentralen Ergebnisse der Weiterbildungsumfrage 2010 auf und stellt außerdem die Weiterbildungsmöglichkeiten in der Bildungsarchitektur der Assekuranz dar. Damit möchten wir für unsere Mitgliedsunternehmen relevante Fragestellungen aufgreifen, über die Weiterbildungssituation in der Branche informieren und gleichzeitig zu weiteren Bildungsaktivitäten anregen.

Mein herzlicher Dank gilt unseren Mitgliedsunternehmen für die Mitwirkung an der Weiterbildungsumfrage.



Das Weiterbildungsengagement der Versicherungswirtschaft

Der betrieblichen Weiterbildung kommt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden drohenden Fachkräftemangels eine hohe Bedeutung zu. Die deutschen Versicherungsunternehmen engagieren sich intensiv in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Der Anteil der Mitarbeiter und Führungskräfte im Innendienst, die 2009 mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme besucht haben (Weiterbildungsbeteiligung), betrug 52,7 %. Im Durchschnitt nahmen die Mitarbeiter und Führungskräfte an 2,6 Tagen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Erfasst wurde dabei der Besuch von Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen, Seminaren und Coachings, die vom Betrieb veranlasst und finanziert werden und die vom Arbeitsplatz räumlich getrennt stattfanden.

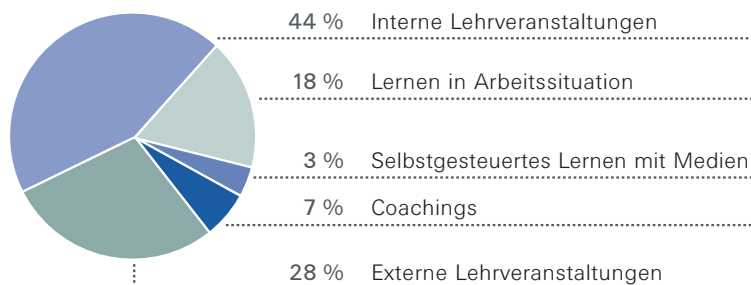
Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass in diesen Durchschnittswert sowohl Mitarbeiter einfließen, die überhaupt keine betriebliche Weiterbildungsmaßnahme absolviert haben, als auch solche, die mehrfach an Seminaren und Veranstaltungen teilgenommen haben.

Nach Schätzung der Unternehmen entfallen rund 44 % des gesamten Weiterbildungsvolumens auf interne Lehrveranstaltungen, die damit den größten Anteil bilden. Interne Veranstaltungen werden vom Unternehmen exklusiv für die eigenen Mitarbeiter angeboten. Auf externe Veranstaltungen – offene Angebote externer Bildungs-

träger – entfällt mit rund 28 % etwas mehr als ein Viertel des gesamten Weiterbildungsvolumens, gefolgt vom Lernen in der Arbeitssituation (18 %) und Coachings (7 %). Selbstgesteuertes Lernen mit Medien bildet mit 3 % am Gesamtvolumen den geringsten Anteil.

Bei den internen und externen Lehrveranstaltungen werden häufiger fachbezogene (59 % bzw. 71 %) als fachübergreifende Bildungsmaßnahmen („Schlüsselkompetenzen“) besucht (41 % bzw. 29 %). Bei den Coachings dominieren die fachübergreifenden Themen (65 %).

Anteil der Weiterbildungsformen am Gesamtvolumen
(Anzahl der Weiterbildungstage, Schätzwert)

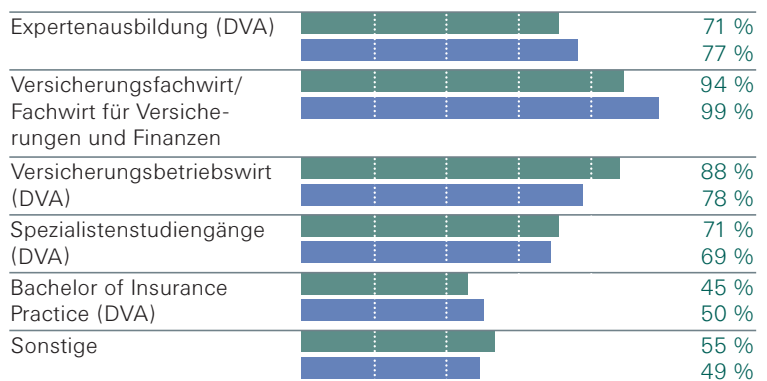


Förderung von Weiterbildungsabschlüssen

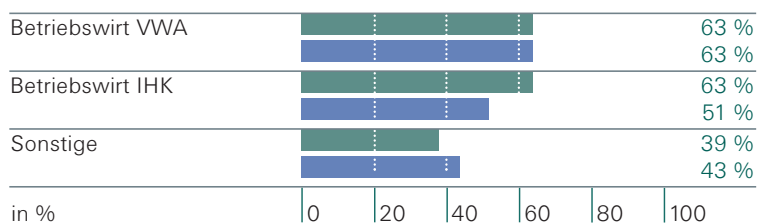
Der Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen wird von den Unternehmen der Assekuranz in großem Umfang unterstützt. Quasi alle Innendienstmitarbeiter (99,9 %) sind in Unternehmen beschäftigt, die den Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen finanziell und teilweise zusätzlich durch Freistellung fördern. Das verdeutlicht den hohen Stellenwert von zertifizierten Weiterbildungen in der Versicherungswirtschaft.

Die mit Abstand höchste Förderquote verzeichnet die Fortbildung „Geprüfte/r Versicherungsfachwirt/Versicherungsfachwirtin“ bzw. „Geprüfte/r Fachwirt/Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen“. Die Fachwirthfortbildung wurde 2009 durch Experten, Personalverantwortliche und Vorstände der Branche überarbeitet und an die aktuellen und künftigen Anforderungen der Versicherungswirtschaft angepasst. Die Qualifizierung zum „Meister der Branche“ legt damit nach wie vor den Grundstein für eine Karriere in der Assekuranz und eröffnet weitere Aufstiegsmöglichkeiten.

Förderung branchenspezifischer Abschlüsse



Förderung branchenübergreifender Abschlüsse



■ Anteil der Unternehmen, die den Weiterbildungsabschluss fördern
 ■ Mitarbeiteranteil der Unternehmen, die den Weiterbildungsabschluss fördern (Beispiel: 77 % der Innendienstmitarbeiter sind in Unternehmen beschäftigt, die die Expertenausbildung (DVA) fördern.)

Der höchste brancheninterne Abschluss „Versicherungsbetriebswirt (DVA)“ wird im Vergleich zu den branchenübergreifenden Abschlüssen zum Betriebswirt der Industrie- und Handelskammern (IHK) und der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien (VWA) häufiger gefördert.

Darüber hinaus zeigt die Förderung des Bachelor of Insurance Practice (DVA) in Verbindung mit den ergänzenden Angaben der Unternehmen in der Kategorie „Sonstige“, dass die berufsbegleitende akademische Weiterbildung ebenfalls eine Rolle spielt. Jeder zweite Innendienstmitarbeiter ist in einem

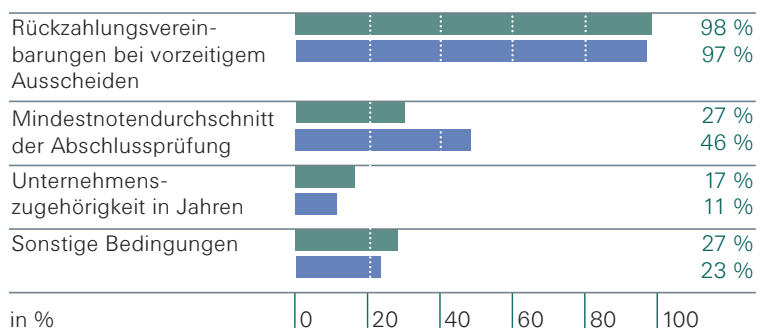


Unternehmen beschäftigt, das den berufsbegleitenden Erwerb von Bachelor- oder Masterabschlüssen fördert.

Die Formen der Förderung sind vielfältig. Alle Unternehmen, die den Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen fördern, unterstützen ihre Mitarbeiter in Form eines finanziellen Zuschusses. 10 % der Unternehmen setzen dabei Darlehen als ein zusätzliches Förderinstrument ein. Wer täglich im Beruf vollen Einsatz zeigt, hat oft nicht viel Zeit übrig. Freistellung ist daher ein weiteres wirkungsvolles Instrument, um die Fortbildung der Mitarbeiter zu unterstützen.

Alle Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen unterstützen,

Kriterien für die Förderung von Weiterbildungsabschlüssen: (Mehrfachnennungen möglich)

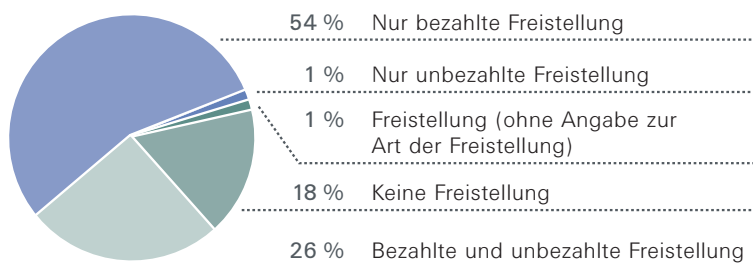


■ Anteil der Unternehmen, die dieses Förderkriterium anwenden
■ Mitarbeiteranteil der Unternehmen, die dieses Förderkriterium anwenden

definieren für die Förderung bestimmte Rahmenbedingungen. Die häufigste Voraussetzung für eine finanzielle Förderung ist der Abschluss einer Rückzahlungsvereinbarung für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens des Mitarbeiters aus dem Unternehmen.

45 % der Mitarbeiter sind in Unternehmen beschäftigt, die den Abschluss einer Rückzahlungsvereinbarung bei vorzeitigem Ausscheiden als einzige Bedingung für eine finanzielle Förderung angeben. Ansonsten ist die Förderung an zwei oder mehrere Voraussetzungen geknüpft. Zu den weiteren Förderkriterien gehören die Erfüllung eines vorgegebenen Notendurchschnitts sowie eine bestimmte Zeit der Unternehmenszugehörigkeit. In der Kategorie „Sonstige Bedingungen“ nennen Unternehmen darüber hinaus das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, die Zustimmung des Vorgesetzten sowie den Bezug der Weiterbildungsmaßnahme zum Aufgabenbereich des Mitarbeiters als weitere Förderkriterien.

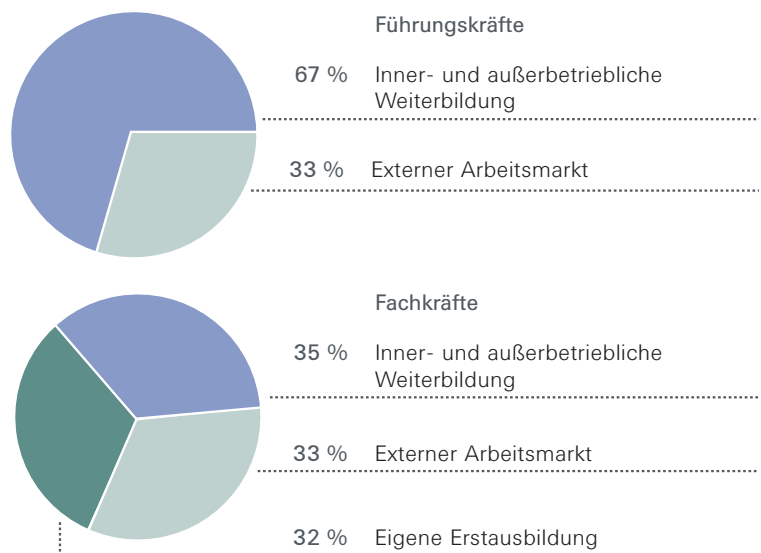
Anteil der Mitarbeiter, die in Unternehmen beschäftigt sind, die Freistellung als Förderinstrument einsetzen:



Schwerpunktthema: Fachkräftemangel und Konsequenzen für die betriebliche Weiterbildung

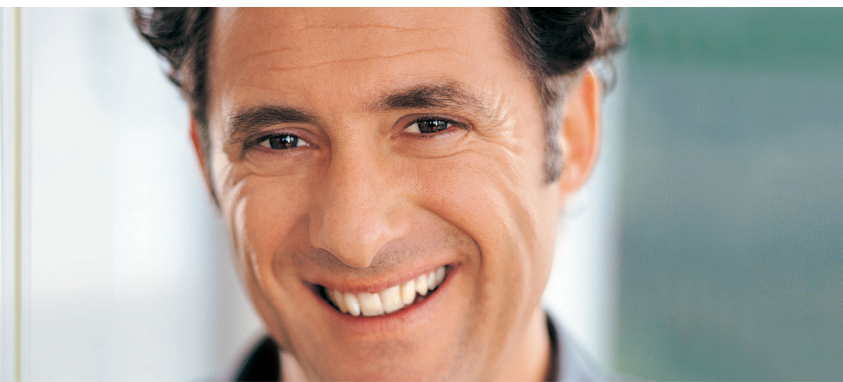
Bereits heute geben rund 21 % der Unternehmen an, dass ein Mangel an Fachkräften mit branchenspezifischen Kenntnissen (Fachspezialisten z. B. in den Bereichen Lebens-, Sach- und Krankenversicherung) herrscht. Spezialisten mit branchenübergreifenden Kenntnissen (Funktionsspezialisten) werden vor allem in den Bereichen Risikomanagement (42 %) und Rechnungslegung bzw. Controlling (23 %) gesucht. Einen erheblichen Mangel sehen die Befragten an Mathematikern (60 %) und Aktuarien (65 %) sowie Informatikern (52 %) auf dem aktuellen Arbeitsmarkt.

Wie decken Sie aktuell Ihren Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften (Schätzwert)?



Innerhalb der nächsten fünf Jahre erwarten etwa 23 % der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen eine erhebliche Belastung durch einen Engpass an Fachkräften. Dabei prognostizieren die Unternehmen weiterhin insbesondere einen Mangel an Aktuarien, Mathematikern, Informatikern sowie Spezialisten im Bereich Risikomanagement.

In einer offenen Frage wurden die Versicherungsunternehmen danach gefragt, mit welchen Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung sie auf den drohenden Fachkräftemangel reagieren. Eine effektive Maßnahme sieht ein Großteil der Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben, in der innerbetrieblichen Weiterbildung.



Die Versicherer möchten so Fachkräfte aus den eigenen Reihen gewinnen bzw. weiterentwickeln.

Schüler und Studenten sollen durch gezieltes Marketing schon früh auf die Unternehmen aufmerksam gemacht werden. Dabei erweitern einige Unternehmen zusätzlich ihr Ausbildungsengagement. Außerdem werden Angebote zum dualen Studium sowie Trainee-Programme ausgedehnt. Ebenso wird die Identifizierung, Entwicklung und Förderung von Talenten (Talentmanagement) zu einem wichtigen Bestandteil der Personalarbeit. Nicht zuletzt wollen fast alle Befragten die Attraktivität ihres Unternehmens fördern und aktiveres Personal-Marketing betreiben, beispielsweise durch einen ansprechenden Internetauftritt oder Präsenz auf Zielgruppenmessen.

Die Unternehmen, die den Fachkräftemangel nicht als zukünftiges Problem für ihr Unternehmen betrachten (23 %), geben für ihre Einschätzung folgende Gründe an (Mehrfachnennungen möglich):

Grund	Antwort trifft in % der Fälle zu
Der mittelfristige Stellenabbau in der Branche ermöglicht die Gewinnung von Fachkräften am Arbeitsmarkt.	64 %
Aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Haus kann der Bedarf an Fachkräften intern gedeckt werden.	55 %
Der Fachkräftebedarf kann durch die eigene Ausbildungsaktivität gedeckt werden.	91 %



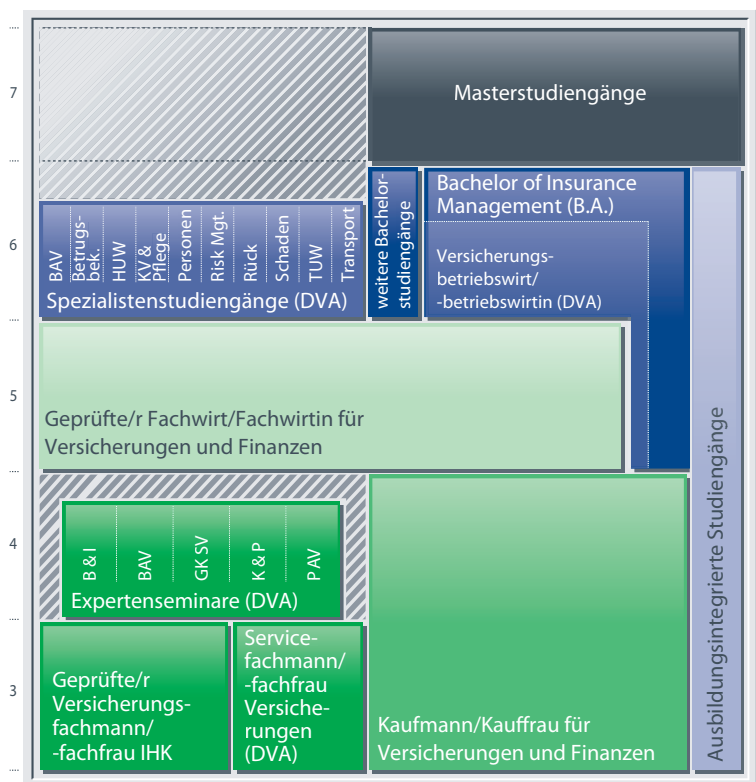
Um dem bereits jetzt spürbaren und künftig verstärkt erwarteten Mangel an Fachkräften mit MINT-Hintergrund (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu begegnen, engagiert sich die Versicherungswirtschaft mit dem vom Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft koordinierten Projekt „MINT ASSEKURANZ“ in der branchenübergreifenden Gesamtinitiative „MINT Zukunft schaffen“.

Von den Unternehmen, die den Fachkräftemangel nicht als zukünftiges Problem betrachten, gehen 64 % davon aus, dass sie aufgrund des mittelfristigen Stellenabbaus in der Branche Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt rekrutieren können. Rund 55 % der Unternehmen glauben, aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen im eigenen Hause den Bedarf intern decken zu können. Darüber hinaus gaben 91 % der befragten Unternehmen an, dass sie ihren Fachkräftebedarf durch die eigene Ausbildungsaktivität decken können.

Die Bildungsarchitektur der Assekuranz

Die bestmögliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit der Versicherungswirtschaft von entscheidender Bedeutung. Die Anforderungen an die Beschäftigten verändern sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Wer eine Karriere in der Assekuranz anstrebt, für den ist die Berufsausbildung zum/zur „Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen“ oder eine andere erste berufliche Qualifikation nur der Einstieg in ein lebenslanges berufliches Lernen. Die Versicherungswirtschaft und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben diese Herausforderung erkannt.

Die Angebote im Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft werden daher 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 Aufgaben sondern auch weitere Qualifikationsoptionen.

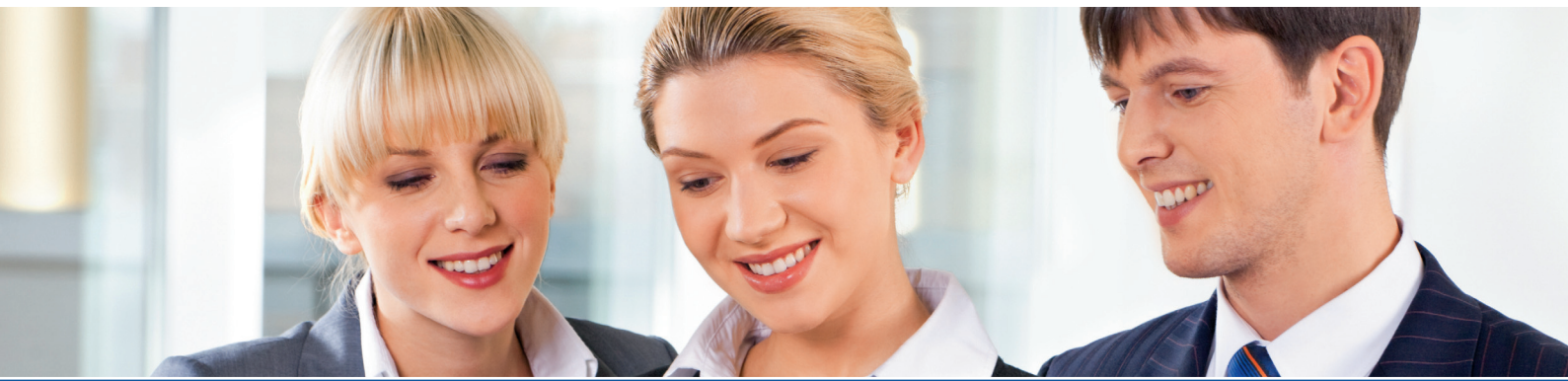


EQF** = European Qualification Framework

/// = Berufspraxis

Der Anteil an Beschäftigten mit einem Studienabschluss steigt seit Jahren kontinuierlich an. Im Jahr 2009 verfügten 38.500 Beschäftigte in Versicherungsunternehmen über einen Hochschulabschluss (Universität, Fachhochschule, Berufsakademie). Das entspricht einem Akademikeranteil von 17,8 %. Einerseits rekrutieren Unterneh-

men gezielt Hochschulabsolventen, andererseits erwerben Beschäftigte über ein ausbildungsintegriertes oder berufsbegleitendes Studium einen Bachelor- oder Masterabschluss. Um diesem Bedarf nach berufsbegleitender akademischer Weiterbildung Rechnung zu tragen, wird die Bildungsarchitektur mit einem für die Branche maßgeschnei-



dernten berufsbegleitenden Bachelorstudiengang ergänzt. Der Bachelor of Insurance Management (B.A.) wird ab Frühjahr 2011 von der Deutschen Versicherungsakademie in Kooperation mit dem Institut für Versicherungswesen der Fachhochschule Köln angeboten. Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung und die Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen, wichtige Ziele des Bologna-Prozesses, werden in diesem Studiengang bereits umgesetzt. Fachwirten für Versicherungen und Finanzen werden in der Fachwirtfortbildung erworbene Kompetenzen angerechnet und die Studienzeit verkürzt sich dadurch von acht auf sechs Semester.

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der deutschen Versicherungswirtschaft. Er führt u.a. bundesweit die Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften (ver.di, DHV u. DBV) für die rd. 220.000 Beschäftigten der Branche. In den Tarifverträgen werden die Arbeitsbedingungen aller Angestellten im Innen- und Außendienst sowie der Auszubildenden geregelt.

Nahezu alle deutschen bzw. in Deutschland tätigen Versicherungsgesellschaften mit nennenswerter Zahl an Beschäftigten sind Mitglieder des AGV. Neben der Beratung der Mitgliedsunternehmen in arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Fragen von grundsätzlicher Bedeutung führt der Verband jährlich verschiedene Umfragen durch. Die Ergebnisse dieser Umfragen stellt der AGV den Mitgliedsunternehmen für Benchmarks zur Verfügung. Ferner werden ausgewählte Ergebnisse auch der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukunftsorientiert und auf höchstem Niveau aus- und weiterzubilden, gehört zum Selbstverständnis der deutschen Versicherungswirtschaft. Der Wirtschaftszweig hat mit dem BWV Verband eine Bildungsinstitution geschaffen, die seit über 60 Jahren die Versicherungsbranche und deren Mitarbeiter in allen Fragen der Berufsbildung vertritt, begleitet und berät.

Das BWV unterstützt seine Mitgliedsunternehmen und alle an der Personalarbeit Beteiligten ganzheitlich: von der frühzeitigen Analyse und Bewertung von PE-Trends bis zur Gestaltung und Sicherung eines konsistent aufeinander abgestimmten Bildungssystems.

Mit seinen Partnern im Bildungnetzwerk Versicherungswirtschaft, den 36 BWV Regional und der Deutschen Versicherungsakademie (DVA), ist die Umsetzung dieses Bildungssystems in kostengünstige und qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildungsangebote gesichert.

TEILNEHMERLISTE

Allianz Deutschland Konzern

- Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
- Allianz Deutschland AG
- Allianz Lebensversicherungs-AG
- Allianz Private Krankenversicherungs-AG
- Allianz Versicherungs-AG

AXA Konzern

- AXA Service AG
- AXA Logistic Services GmbH
- AXA Versicherung AG
- Deutsche Ärzteversicherung AG
- Allgemeine Versicherungs-AG

Barmenia Versicherungen

- Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG
- Barmenia Krankenversicherung a.G.
- Barmenia Lebensversicherung a.G.

Basler Securitas Versicherungs-AG

Bayerische Beamten Versicherungen

- Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G.
- Bayerische Beamten Versicherung AG

BGV Badische

Gemeindeversicherung Konzern

Coface Deutschland

- Coface Deutschland AG
- Coface Kreditversicherung AG
- Coface Rating GmbH

CONCORDIA-Cordial Versicherungsgruppe

- CONCORDIA Krankenversicherungs-AG
- CONCORDIA Lebensversicherungs-AG
- CONCORDIA Rechtsschutz-Versicherungs-AG
- Concordia Service GmbH
- CONCORDIA Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
- oeco capital Lebensversicherung AG

COR&FJA AG

Debeka Versicherungen

- Debeka Krankenversicherungsverein a.G.
- Debeka Lebensversicherungsverein a.G.

Deutscher Ring Konzern

- DEUTSCHER RING Krankenversicherungsverein a.G.
- DEUTSCHER RING Lebensversicherungs-AG
- DEUTSCHER RING Sachversicherungs-AG

DEVK Versicherungen

- DEVK Allgemeine Versicherungs-AG
- DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. Betriebliche Sozial-einrichtung der Deutschen Bahn
- DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Sach- und HUK-Versicherungsverein a.G. Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn
- DEVK Rechtsschutz-Versicherungs-AG

Die Continentale

- Continentale Krankenversicherung a.G.
- Continentale Lebensversicherung a.G.
- Continentale Sachversicherung AG
- EUROPA Krankenversicherung AG

ERGO Direkt Versicherungen

- ERGO Direkt Krankenversicherung AG
- ERGO Direkt Lebensversicherung AG
- ERGO Direkt Versicherung AG

ERGO Versicherungsgruppe

- DKV Deutsche Krankenversicherung AG
- D.A.S. Gruppe
- ERGO Versicherungsgruppe AG
- Hamburg-Mannheimer Gruppe
- VICTORIA Gruppe

FAHRLEHRER-VERSICHERUNG VaG

Generali Konzern

- AachenMünchener Gesellschaften
- AachenMünchener Lebensversicherung AG
- AachenMünchener Versicherung AG
- Advocard Rechtsschutzversicherung AG
- CENTRAL KRANKEN-VERSICHERUNG AG
- COSMOS Direkt Versicherungen
- Dialog Lebensversicherungs-AG

Generali Deutschland Holding AG

- Generali Deutschland Informatik Services GmbH
- Generali Deutschland Schadenmanagement GmbH
- Generali Deutschland Services GmbH
- Volksfürsorge AG Vertriebsgesellschaft für Vorsorge- und Finanzprodukte

Gothaer Gruppe

- Gothaer Allgemeine Versicherung AG
- Gothaer Finanzholding AG
- Gothaer Krankenversicherung AG
- Gothaer Lebensversicherung AG

GRUNDEIGENTÜMER-VERSICHERUNG VVaG

HanseMerkur Gruppe

- HanseMerkur Allgemeine Versicherung AG
- HanseMerkur Krankenversicherung AG
- HanseMerkur Lebensversicherung AG
- HanseMerkur Reiseversicherung AG
- HanseMerkur Spezial-Krankenversicherung AG

Talanx Gruppe

HDI-Gerling Gruppe Leben

- HDI-Gerling Leben Betriebservice GmbH
- HDI-Gerling Leben Serviceholding AG
- HDI-Gerling Leben Vertriebsservice AG
- HDI-Gerling Pensionsmanagement AG

HDI-Gerling Gruppe Sach

- HDI Direkt Versicherung AG
- HDI-Gerling Firmen und Privat Versicherung AG
- HDI-Gerling Industrie Versicherung AG
- HDI-Gerling Rechtsschutz Schadenregulierungs-GmbH
- HDI-Gerling Rechtsschutz Versicherung AG
- HDI-Gerling Sach Serviceholding AG
- HDI-Gerling Sicherheitstechnik GmbH
- HDI-Gerling Vertrieb Firmen und Privat AG

- Proactiv Gruppe
 - TARGO Lebensversicherung AG
 - PBV Lebensversicherung AG
 - Proactiv Servicegesellschaft mbH
 - neue leben Lebensversicherung AG
- HUK-COBURG**
 - Versicherungsgruppe
 - HUK-COBURG-Rechtsschutzversicherung AG
 - HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraft-fahrender Beamter Deutschlands a.G. in Coburg
 - BRUDERHILFE Sachversicherung AG
 - Familienfürsorge Lebensversicherung AG im Raum der Kirchen
 - PAX-FAMILIENFÜRSORGE Krankenversicherung AG im Raum der Kirchen
- INTER Versicherungen**
 - INTER Allgemeine Versicherung AG
 - INTER Krankenversicherung aG
 - INTER Lebensversicherung AG
- Itzehoer Versicherung/Brandgilde von 1691 VVaG**
- Lebensversicherung von 1871 a.G. München**
- Mondial Assistance International S.A. Niederlassung für Deutschland**
- MÜNCHENER VEREIN**
 - Versicherungsgruppe
 - MÜNCHENER VEREIN Allgemeine Versicherungs-AG
 - MÜNCHENER VEREIN Krankenversicherung a.G.
 - MÜNCHENER VEREIN Lebensversicherung a.G.
 - MÜNCHENER VEREIN Service Gesellschaft
- NÜRNBERGER VERSICHERUNGSGRUPPE**
 - NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG
 - NÜRNBERGER Beteiligungs-AG
 - NÜRNBERGER Lebensversicherung AG
- Öffentliche Versicherungen Sachsen-Anhalt**
 - Öffentliche Feuerversicherung Sachsen-Anhalt
 - Öffentliche Lebensversicherung Sachsen-Anhalt
- OKV – Ostdeutsche Kommunalversicherung a.G.**
- Provinzial Rheinland Versicherung AG**
- Signal Iduna Gruppe**
 - Iduna Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe
 - SIGNAL Krankenversicherung a.G.
- Sparkassen-Versicherungen Sachsen**
 - Sparkassen-Versicherung Sachsen Allgemeine Versicherung AG
 - Sparkassen-Versicherung Sachsen Lebensversicherung AG
- Stuttgarter Versicherungen**
 - DIREKTE LEBEN Versicherung AG
 - Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
 - Stuttgarter Versicherung AG
- Süddeutsche Krankenversicherung a.G.**
- Swiss Life AG Niederlassung für Deutschland**
- uniVersa Versicherungen**
 - uniVersa Allgemeine Versicherung AG
 - uniVersa Krankenversicherung a.G.
 - uniVersa Lebensversicherung a.G.
- Vereinigte Hagelversicherung VVaG**
- Versicherungskammer Bayern**
 - BAYERN-VERSICHERUNG Lebensversicherung AG
 - Bayerische Beamtenkrankenkasse AG
 - Bayerische Landes-brandversicherung AG
 - Bayerischer Versicherungsverband Versicherungs-AG
 - Feuersozietät und Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg
 - Pensions-Management GmbH (PMG)
- SAARLAND Versicherungsgesellschaften
- UNION KRANKEN-VERSICHERUNG AG
- Versicherungskammer Bayern Versicherungsanstalt des öffentlichen Rechts
- VGH Versicherungen**
 - ivv-Informationsverarbeitung für Versicherungen GmbH
 - VGH Landschaftliche Brandkasse Hannover
 - VGH Provinzial Lebensversicherung Hannover
- VOLKSWOHL BUND Versicherungen**
 - VOLKSWOHL-BUND Lebensversicherung a.G.
 - VOLKSWOHL-BUND Sachversicherung AG
- Württembergische Gemeinde-Versicherung a.G.**
- Württembergische Gruppe**
 - WÜRTTEMBERGISCHE LEBENSVERSICHERUNG AG
 - Württembergische Versicherung AG
- WWK Versicherungen**
 - WWK Allgemeine Versicherung AG
 - WWK Lebensversicherung a.G.
- Zurich Gruppe Deutschland**
 - Baden-Badener Versicherung AG
 - Bonner Akademie Gesellschaft für DV- und Management-Training, Bildung und Beratung mit beschränkter Haftung
 - Bonnfinanz Aktiengesellschaft für Vermögensberatung und Vermittlung
 - Zürich Beteiligungs-AG (Deutschland)
 - Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG
 - Zurich IT Service AG Niederlassung für Deutschland
 - Zürich Leben Service AG Niederlassung für Deutschland
 - Zurich Rechtsschutz-Schadensservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung
 - Zurich Service GmbH
 - Zurich Versicherung AG (Deutschland)
 - Zürich Vertriebs GmbH



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



Berufsbildungswerk
der Deutschen Versicherungswirtschaft
(BWV) e.V.

Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 92 20 01-30
Telefax 089 92 20 01-44
info-bb@bvw-online.de
www.bvw-online.de