



Die demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor

Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor

Einleitung

Angesichts der älter werdenden und dabei zahlenmäßig abnehmenden Bevölkerung sieht sich die Europäische Union mit noch nie dagewesenen Herausforderungen für ihre 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. In der EU steht eine stetig wachsende Zahl pensionierter Bürger einer sinkenden Zahl Erwerbstätiger gegenüber, die die staatlichen Sozialleistungen nicht mehr angemessen finanzieren können.

Diese demografischen Veränderungen betreffen auch europäische Versicherungsunternehmen und -vermittler sowohl in ihrer Eigenschaft als Produkthanbieter (beispielsweise von Lebens-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen) wie auch als Arbeitgeber.

Versicherungsunternehmen und -vermittler als Produkthanbieter

Der Sektor weiß um das Ansehen, welches die verschiedenen Anbieter von Versicherungsprodukten und -leistungen genießen, in der Öffentlichkeit allgemein und bei Kunden im Besonderen. Es werden beträchtliche Anstrengungen unternommen, um dieses Ansehen zu verbessern, und wie wir meinen, werden hier bereits Fortschritte verzeichnet.

Versicherungsunternehmen und -vermittler als Arbeitgeber

Diese gemeinsame Erklärung konzentriert sich auf Unternehmen im Versicherungssektor in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber.

Das Durchschnittsalter von Arbeitnehmern im Versicherungssektor steigt an. Viele nähern sich bereits dem Rentenalter. Die Bewältigung der Folgen einer alternden Arbeiternehmerschaft stellt eine Herausforderung dar. Zum einen müssen wir erfahrenem und motiviertem älterem Personal auf Wunsch ermöglichen, die berufliche Laufbahn über das traditionelle Rentenalter hinaus fortzusetzen. Zum anderen müssen wir den Sektor für junge Talente attraktiv machen, die für eine nachhaltige, qualifizierte und vielfältige Belegschaft gebraucht werden.

Der Versicherungssektor ist sich bewusst, dass die Bemühungen, qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiter anzuwerben, verstärkt werden müssen. Insbesondere muss der Versicherungssektor als attraktive Branche mit interessanten Karrieremöglichkeiten wahrgenommen werden, vor allem im Vergleich zum Bankensektor. Daher beginnen viele Unternehmen im Versicherungssektor, ihre gesamte Einstellungsstrategie sowie ihre Betriebsstrukturen zu überdenken, um gute Kräfte anzuwerben und zu halten.

Die Rolle der europäischen Sozialpartner

Die Sozialpartner im europäischen Versicherungssektor sind davon überzeugt, dass sie eine wichtige Rolle in der Unterstützung der Bemühungen des Sektors hinsichtlich dieser Herausforderungen spielen. Sie einigten sich 2008 darauf, dass konstruktive Antworten und Strategien auf europäischer Ebene zu entwickeln sind und beschlossen, hierfür das Thema Demografie in das Arbeitsprogramm des Insurance Sectoral Social Dialogue Committee (ISSDC) für 2008 und 2009 aufzunehmen.

Im Rahmen ihrer Arbeit identifizierten die Sozialpartner Attraktivität und Beschäftigungsfähigkeit als die beiden Hauptpunkte für den Versicherungssektor. Aus diesem Grund wurde beschlossen, die Aktivitäten auf die folgenden Bereiche zu konzentrieren: 1) Work-Life-Balance, also ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben, 2) Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und Karriereentwicklung und 3) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Diese gemeinsame Erklärung ist ein Ergebnis der Gespräche und des Meinungs austausches der Sozialpartner zu diesen Themen in den beiden vergangenen Jahren. Die von den Sozialpartnern identifizierten Werkzeuge und Instrumente, um mit den demografischen Veränderungen umzugehen, werden im Versicherungssektor bereits in gewissem Maße angewandt. Die Tatsache, dass diese Werkzeuge und Instrumente in diesem Dokument erwähnt werden, unterstellt nicht, dass Unternehmen sie nicht bereits einsetzen.

Die Sozialpartner des europäischen Versicherungssektors appellieren an ihre Mitglieder sowie an alle interessierten Beteiligten im Versicherungssektor, ihre eigenen Methoden angesichts der folgenden gemeinsamen Erklärung zu überdenken und zu überprüfen.

Folgemaßnahmen und nächste Schritte

Verbreitung der gemeinsamen Erklärung

Die Sozialpartner verpflichten sich, über alle verfügbaren Kanäle Gewerkschaften, Verbände und Arbeitgeber im Versicherungssektor und darüber hinaus über diese gemeinsame Erklärung zu informieren. Sie werden die jeweiligen Sozialpartner auf nationaler Ebene dazu auffordern, diese gemeinsame Erklärung zu unterstützen und sich ihrer anzunehmen. Dies könnte beispielsweise in Form von gemeinsamen Gesprächen über ihren Inhalt, gemeinsamen Präsentationen gegenüber nationalen Regierungen und anderen relevanten Akteuren, gemeinsamen Studien oder Forschungsaktivitäten oder durch die Aufnahme des Themas in Tarifverhandlungen erfolgen. Nach Möglichkeit wird diese gemeinsame Erklärung auch in andere offizielle EU-Sprachen übersetzt.

Kontrolle der Umsetzung der gemeinsamen Erklärung

Als Folgemaßnahme der gemeinsamen Erklärung werden die Sozialpartner die Umsetzung beobachten. Ziel wird sein, den Fortschritt in den als Herausforderungen identifizierten Bereichen festzustellen und die Auswirkungen der gemeinsamen Erklärung in der Praxis zu bewerten. Dies könnte beispielsweise durch den Versand von Fragebögen an die Mitglieder der europäischen Sozialpartner oder an relevante Akteure im Versicherungssektor erfolgen.

Veröffentlichung einer Broschüre

Als Folgemaßnahme der Verabschiedung der gemeinsamen Erklärung planen die Sozialpartner die Herausgabe einer Broschüre, die gute praktische Ansätze seitens verschiedener Unternehmen im Versicherungssektor und in den EU-Mitgliedstaaten zu den o.g. Punkten hervorhebt.

Werbung für die Broschüre

Die Sozialpartner planen die Broschüre unter ihren Mitgliedern zu verteilen. Die Sozialpartner und ihre Mitglieder werden die Broschüre so effektiv wie möglich unter Einsatz aller ihnen zur Verfügung stehender Mittel (z.B. Extranet, Website, interne und externe Newsletter, etc.) bewerben, um sie bei den Gewerkschaften, Verbänden und Arbeitgebern im Versicherungssektor und darüber hinaus bekannt zu machen und diesen zur Verfügung zu stellen.

Aktualisierung der Broschüre

Die Sozialpartner beabsichtigen, die Broschüre regelmäßig zu aktualisieren, um neue Entwicklungen sowohl der europäischen Versicherungssektor betreffenden demografischen Veränderungen als auch der von Stakeholdern eingeführten und umgesetzten neuen Praktiken Rechnung zu tragen. Die Sozialpartner erwarten, dass die erste Phase dieser Arbeit durch eine Konferenz abgeschlossen wird, die sich der o.g. Punkte annimmt, wobei sie sich auf den Austausch guter praktischer Ansätze, die Analyse von Trends und Pläne für zukünftige Maßnahmen konzentrieren wird.

1. Work-Life-Balance

Die Sozialpartner im europäischen Versicherungssektor erkennen die Bedeutung der Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeits- und Privatleben an. Der Ausgleich zwischen Arbeits- und Privatleben ist ein komplexes Thema, das alle Arbeitnehmer betrifft. Jeder Arbeitnehmer hat eine eigene Vorstellung davon, was eine gute Work-Life-Balance ausmacht. Um die Attraktivität des Sektors zu steigern, sollten Arbeitgeber vielfältige Beschäftigungsmodelle anbieten können, die mit effizienten und effektiven betrieblichen Abläufen im Einklang stehen.

Die Sozialpartner wissen, dass Fragen der Work-Life-Balance für Frauen besonders entscheidend sind. Sie haben oft das Gefühl, ihre Karriereambitionen anpassen zu müssen, um den Bedürfnissen der Familie, wie z.B. der Betreuung von Kindern oder älteren Verwandten gerecht zu werden. Damit geschlechtsunabhängig jede(r) erwerbstätig werden oder nach einer Auszeit wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren kann, sind Methoden wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsprogramme, Wiedereingliederungsmaßnahmen, die Schaffung von Heimarbeitsplätzen und technologiegestütztes flexibles Arbeiten (wie z.B. Telearbeit) sinnvolle Werkzeuge. Diese Initiativen tragen zur Attraktivität des Sektors als Arbeitgeber bei und helfen, Talente anzuwerben und zu halten. Bei Versicherungsunternehmen und -vermittlern bereits angewandte gute Methoden sollten auch anderswo nachgeahmt werden.

Auch Flexibilität ist im Laufe eines Arbeitslebens von grundlegender Bedeutung. Eine Unternehmenspolitik, die ältere Beschäftigte dazu ermutigt, im Unternehmen zu bleiben, indem ihnen eine alternative und weniger anspruchsvolle Arbeitsgestaltung angeboten wird, ist ein effektives Werkzeug, das von manchen Versicherungsunternehmen und -vermittlern bereits erprobt wird. Hierzu können u.a. die Reduzierung von Arbeitszeiten, flexiblere Arbeitszeiten sowie individuelle Vereinbarungen, welche die besonderen Bedürfnisse von älteren Menschen berücksichtigen, gehören.

Die Entwicklung und der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Bereitstellung verschiedener Formen von Unterstützung in der Kinderbetreuung (wie z.B. Kinderbetreuungsgutscheine) ermöglichen es Eltern, passende Arbeitsmodelle zu wählen, ob in Teil- oder Vollzeit. Nach Meinung der Sozialpartner spielen die EU-Mitgliedstaaten in der Bereitstellung angemessener Kinderbetreuungseinrichtungen eine Schlüsselrolle. Sie begrüßen die Ziele von Barcelona im Hinblick auf Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter (SEC (2008)2597) als positiven Schritt.

2. Qualifikation und lebenslanges Lernen

Nach Ansicht der Sozialpartner ist lebenslanges Lernen ein Hauptfaktor für langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Innerhalb eines Rahmens gegenseitiger Verantwortung entwickelt, kann lebenslanges Lernen zu beiderseitigem Gewinn führen, der für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber einen Mehrwert erzeugt. Von lebenslangem Lernen profitieren Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der Staat; die Investition in Aus- und Weiterbildung ist daher eine gemeinsame Verantwortung aller drei Parteien.

Das laufende Auffrischen von Fähigkeiten ist für ein erfülltes Arbeitsleben unerlässlich. Die individuelle Karriereentwicklung und Verbesserung der Qualifikation ist entscheidend dafür, dass Mitarbeiter motiviert bleiben und zufriedenstellende Leistungen erbringen können. Die ständige Weiterbildung älterer Mitarbeiter ist besonders wichtig, damit sie für das Unternehmen wertvoll bleiben, welches dadurch von ihrer Erfahrung und Kompetenz profitieren kann. Dies setzt die Bereitschaft älterer Mitarbeiter voraus, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, an den notwendigen Fortbildungen teilzunehmen, um seine jeweiligen Aufgaben erfüllen zu können. Fachkenntnisse sollten entsprechend der Veränderungen in der Branche aufgefrischt werden; Mitarbeiter sollten dazu ermutigt werden, an Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen und Verantwortung für die eigene Karriere zu übernehmen.

Ebenso liegt es im Interesse der Mitarbeiter, Verantwortung für ihr eigenes Lernen und die eigene Qualifikation zu übernehmen, um leistungsfähig zu bleiben und die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu bewahren. Arbeitgeber spielen eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung der Kompetenzen des eigenen Personals. Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin sollte nach Möglichkeit durch Weiterbildung in der effektiven Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben unterstützt werden. Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeiter dazu ermutigen, die Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln und zu steigern, die sie benötigen, um ihre Arbeit effizient ausführen zu können sowie um ihre Beschäftigungsqualifikation zu erhalten. Arbeitskräfte ihrerseits müssen bereit sein, Teil des lebenslangen Lernprozesses zu werden und letztendlich Verantwortung für ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu übernehmen.

3. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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.

Nach Meinung der Sozialpartner haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer eine Rolle in der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu spielen. Arbeitgeber können dazu beitragen, indem sie ein Umfeld schaffen und Methoden einführen, die für die Gesundheit der Belegschaft förderlich sind. Hierzu können betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme durch Initiativen wie sportliche Aktivitäten, Ernährung und Stressmanagement, Mitarbeiter-Beratungshotlines und medizinische Checkups oder Screenings beitragen. Die Arbeitgeber sind jedoch nicht für den privaten Lebensstil ihrer Mitarbeiter verantwortlich, und deshalb hängt der letztendliche Erfolg dieser Maßnahmen von der Bereitschaft jedes/jeder Einzelnen ab, sie voll auszunutzen.

Effektive Strategien zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind der Schlüsselfaktor für die Sicherstellung eines sicheren Arbeitsumfeldes. Arbeitgeber sollten am Arbeitsplatz die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sicherzustellen. Mitarbeiter ihrerseits spielen ebenfalls eine Rolle, indem sie zu einem guten und gesunden Arbeitsumfeld beitragen.

Die sektorübergreifende Rahmenvereinbarung zu arbeitsbezogenem Stress von 2004 geht davon aus, dass Stress jeden Arbeitsplatz und jede Arbeitskraft betreffen kann, ungeachtet der Größe des Unternehmens, des Tätigkeitsgebiets oder der Form des Arbeitsvertrages bzw. Beschäftigungsverhältnisses. Die Sozialpartner im Versicherungssektor unterstützen diese Vereinbarung und stimmen zu, dass die Bewältigung von Stress am Arbeitsplatz zu höherer Effizienz und besserer Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz führen kann, einhergehend mit wirtschaftlichen und sozialen Vorteilen für Unternehmen, Beschäftigte und die Gesellschaft als Ganzes. Die Sozialpartner fordern Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Versicherungssektor auf, aktiv zu werden und die Ursachen von leistungsabträglichem, arbeitsbedingtem Stress zu identifizieren und positiv einzugreifen, um solchen Stress nach Möglichkeit zu vermeiden, auszuschalten oder zu reduzieren. Es liegt im Ermessen eines jeden Arbeitgebers, zu entscheiden, welche Maßnahmen er für angemessen hält, um potentiellen Stressfaktoren bei der Arbeit zu begegnen. Nach Möglichkeit werden diese Maßnahmen mit der Beteiligung und Zusammenarbeit der Belegschaft und/oder ihrer Vertreter umgesetzt.

Fazit

Die europäischen Sozialpartner fordern Ihre Mitglieder dazu auf, ihren Beitrag hinsichtlich der demografischen Herausforderungen zu leisten. Demografie ist ein komplexes Thema, welches mit vielfältigen Ansätzen auf allen Ebenen eines Sozialsystems in Angriff genommen werden muss. Die demografischen Veränderungen betreffen alle Bereiche eines Unternehmens. Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Versicherungsunternehmen und -vermittlerbüros sollten daher nach Wegen suchen, wie sie hinsichtlich dieser Themen zusammenarbeiten können.

Brüssel, 26. Januar 2010



Sebastian Hopfner
Chairman of Social Affairs and Education Committee, CEA



Didier Pissoort
Chairman of Social Affairs committee, BIPAR



Jörg Reinbrecht
Vice President, UNI Europa Finance



Asmo Kalpala
President, AMICE