

Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor

Zehn Schlüsselfaktoren für einen attraktiven Sektor mit hochwertigen Arbeitsplätzen, wertvollen Qualifikationen und fairen Beschäftigungschancen

Einleitung

Der europäische Versicherungssektor spielt eine wichtige Rolle in der Gesellschaft, indem er Einzelpersonen, Unternehmen und Gemeinschaften finanzielle Sicherheit, sozialen Zusammenhalt, Risikomanagement und langfristige Stabilität bietet. Viele Menschen entscheiden sich für eine Tätigkeit in der Versicherungsbranche aufgrund der Arbeitsplatzsicherheit und der vielfältigen Karrieremöglichkeiten, die sie bietet, sowie aufgrund der Möglichkeit, Einzelpersonen zu helfen und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Die Branche befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel: Die steigende Nachfrage nach Versicherungsschutz und damit verbundenen Dienstleistungen, neue Herausforderungen und Risiken, der Klimawandel, die alternde Bevölkerung und die Digitalisierung machen es erforderlich, angepasste Versicherungsprodukte, -lösungen und -dienstleistungen anzubieten.

Um in einer sich schnell verändernden Welt relevant und wettbewerbsfähig zu bleiben, muss die europäische Versicherungsbranche motivierte, engagierte und befähigte Arbeitskräfte gewinnen, halten und fördern. Die europäischen Sozialpartner der Versicherungsbranche glauben an eine verantwortungsbewusste, nachhaltige, innovative und integrative Branche, die ein erstklassiger Arbeitgeber ist – widerstandsfähig, wettbewerbsfähig und attraktiv für aktuelle und zukünftige Mitarbeiter.

Die Möglichkeit, am sozialen Dialog und an wichtigen Entscheidungsprozessen teilzunehmen, ist ein entscheidender Faktor für die Steigerung der Attraktivität des Sektors und die Bewältigung von Veränderungen innerhalb der Branche. Die europäischen Sozialpartner erkennen den Wert eines offenen und konstruktiven sozialen Dialogs und seine Schlüsselrolle für die Gewährleistung fairer und transparenter Arbeitsbeziehungen sowie für die Bewältigung sektoraler Herausforderungen durch Tarifverträge an. Wir verpflichten uns, auf allen relevanten Ebenen gemeinsam einen sinnvollen sozialen Dialog zu führen, da dieser ein entscheidender Faktor für die Sicherung und Aufrechterhaltung guter Arbeitsbedingungen, die Gestaltung gemeinsamer Arbeitsplatzpolitiken, die Förderung nachhaltiger Arbeitspraktiken und die Leistungssteigerung des Sektors im Hinblick auf eine faire, wettbewerbsfähige und attraktive Branche ist.

Zu diesem Zweck könnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zehn wichtige Faktoren berücksichtigen:

Werteorientierte und nachhaltige Arbeit

Eine Karriere in der Versicherungsbranche ist sinnvoll und hat einen positiven Einfluss auf das Leben der Menschen. Die europäische Versicherungsbranche ist bestrebt, innovativ und wettbewerbsfähig, wertorientiert, nachhaltig und widerstandsfähig zu sein und bietet attraktive Beschäftigungsbedingungen, hochwertige Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und gut strukturierte Aufstiegsmöglichkeiten.

Die vielfältigen Geschäftsmodelle der Branche spielen eine wichtige Rolle für die Attraktivität des Sektors. In Zeiten des beschleunigten Klimawandels – ein Thema, das erhebliche Auswirkungen auf die Versicherungsbranche hat – ist die langfristige Nachhaltigkeit von Geschäftsmodellen zu einem entscheidenden Faktor geworden. Um insbesondere für die jüngere Generation attraktiv zu bleiben, sollten Unternehmenskulturen und -werte darauf ausgerichtet sein, den sich wandelnden gesellschaftlichen Erwartungen gerecht zu werden. Die europäischen Sozialpartner erkennen die Bedeutung der Nachhaltigkeit und der Werteorientierung von Geschäftsmodellen an.

Wir unterstützen gemeinsame Arbeitsplatzrichtlinien, die soziale Verantwortung, ökologische Nachhaltigkeit und ethische Geschäftspraktiken in den Vordergrund stellen. Durch die Förderung grüner Initiativen und die Integration von Nachhaltigkeit in den täglichen Betrieb und die Unternehmenskultur stärkt die Branche ihre langfristige Relevanz und macht sie zu einer attraktiven, begehrten und zukunftssicheren Berufswahl für diejenigen, die zu einer nachhaltigeren Welt beitragen möchten.

Um insbesondere jüngere Arbeitnehmer anzusprechen, kann die Branche ihre Möglichkeiten in modernen, zukunftsweisenden Bereichen wie InsurTech in Verbindung mit digitalen Aspekten und menschlichem Fachwissen, nachhaltigen Praktiken und sozialer Verantwortung präsentieren und sich so als innovative und zukunftsorientierte Berufswahl positionieren. Die Neugestaltung von Einstiegspositionen und die Einführung unkonventioneller Rollen können ebenfalls dazu beitragen, vielfältige Talente mit neuen Perspektiven anzuziehen und so sowohl Inklusion als auch Innovation zu fördern.

Hochwertige Arbeitsbedingungen

Die europäischen Sozialpartner fördern gute und faire finanzielle und nichtfinanzielle Arbeitsbedingungen (einschließlich eines gesunden Arbeitsumfelds) in der Versicherungsbranche als wichtigen Anreiz für Arbeitnehmer, eine Beschäftigung in diesem Sektor anzustreben und dort zu bleiben. Die Vergütungspakete sind oft vielfältig und gehen über wettbewerbsfähige Gehälter hinaus, um weitere Leistungen wie maßgeschneiderte Vergütungs- und Sozialleistungssysteme, Gesundheitsdienstleistungen, Krankenversicherungen

und andere Versicherungsprodukte. Ergänzende Renten, zusätzlich zu den von jedem Staat garantierten Pflichtrenten, sind ebenfalls häufig Teil dieser Pakete.

Wir halten uns uneingeschränkt an die EU- und internationalen Grundsätze für menschenwürdige Arbeit, sozialen Schutz und gleiche Bezahlung.

Vielfältige und innovative Arbeit mit verantwortungsvollem Einsatz von KI und digitalen Tools

Die Attraktivität eines Sektors wird weitgehend durch die Art der Arbeit selbst bestimmt. Potenzielle Arbeitnehmer suchen möglicherweise nach vielfältigen, dynamischen und innovativen Aufgaben in einem partizipativen und modernen Arbeitsumfeld. Die europäischen Sozialpartner laden die Arbeitgeber daher ein, einen regelmäßigen Dialog mit den Arbeitnehmervertretern zu führen, wenn sie Initiativen ergreifen, um die Informationstechnologie des Unternehmens an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer anzupassen und ein hohes Maß an Benutzerfreundlichkeit zu gewährleisten.

In der gemeinsamen Erklärung vom 12. Oktober 2016 haben sich die europäischen Sozialpartner verpflichtet, die sozialen Auswirkungen der Digitalisierung in diesem Sektor zu beobachten, und in der gemeinsamen Erklärung vom 16. März 2021¹ haben sie Grundprinzipien für den verantwortungsvollen Einsatz künstlicher Intelligenz festgelegt. Auf der Grundlage der in diesen Erklärungen dargelegten Grundsätze erkennen die europäischen Sozialpartner an, dass künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz ein Faktor ist, der zunehmend an Bedeutung gewinnt. Wir unterstützen die Grundsätze einer vertrauenswürdigen, transparenten und ethischen KI. Wir verweisen auf das EU-KI-Gesetz und die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung aus dem Jahr 2020² und setzen uns für einen digitalen Wandel ein, der die Rechte der Arbeitnehmer achtet, die Entwicklung von Kompetenzen fördert und den sozialen Dialog stärkt. Wir fördern außerdem die Nichtdiskriminierung bei der Nutzung von KI und digitalen Tools sowie Entscheidungen, die frei von Vorurteilen sind.

KI, Digitalisierung und technologische Veränderungen im Allgemeinen verändern die Arbeitswelt im Versicherungssektor. Die europäischen Sozialpartner erkennen das transformative Potenzial von KI und digitalen Tools im Kundenservice und in der Innovation an. Prozesse werden rationalisiert und digitalisiert, sodass Aufgaben ohne Einbußen bei der Arbeitszufriedenheit erledigt werden können. Damit Technologie als Instrument für Fortschritt dienen kann, muss ihr verantwortungsvoller Einsatz von ethischen Grundsätzen, Transparenz und der Achtung der Grundrechte der Arbeitnehmer geleitet sein, ohne die Arbeitsplatzsicherheit, die Arbeitsplatzqualität oder das Wohlergehen der Arbeitnehmer zu beeinträchtigen. In Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften, dem sozialen Dialog und gegebenenfalls Tarifverhandlungen sind die Unterrichtung und Anhörung während der Einführung und Umsetzung von KI und digitalen Tools sowie eine kontinuierliche Überwachung von zentraler Bedeutung.

Die europäischen Sozialpartner halten den Schutz der Privatsphäre und der Sicherheit der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit der EU-DSGVO und dem KI-Gesetz für unerlässlich, einschließlich der damit verbundenen Datenschutzrisiken im Beschäftigungskontext.

Die Versicherungsbranche steht in einem starken Wettbewerb um Talente aus anderen Branchen für alle Kategorien von Fachkräften, insbesondere für diejenigen, die über Kenntnisse in den Bereichen Datenwissenschaft und IT verfügen. Ein angepasster und unterstützender Arbeitsplatz ist wichtig für den Erfolg des Unternehmens und der Mitarbeiter im Versicherungssektor und letztlich zum Nutzen der Kunden. In diesem Zusammenhang und in allen Funktionen arbeiten Menschen mit menschlichem Einfühlungsvermögen, technischen, wirtschaftlichen und juristischen Fähigkeiten sowie Versicherungs-Know-how eng mit Menschen zusammen, die IT-Unterstützung bieten können oder über mathematische und datenwissenschaftliche Kenntnisse verfügen.

Die europäischen Sozialpartner fördern auch eine gerechte Verteilung der Effizienz- und Produktivitätsgewinne durch KI auf die gesamte Belegschaft, damit der technologische Fortschritt allen nicht nur finanziell, sondern auch in Form einer verbesserten Arbeitsplatzqualität zugutekommt.

Work-Life-Balance und moderne Arbeitsmodelle

Die europäischen Sozialpartner erkennen die Bedeutung der Work-Life-Balance für das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und die langfristige Zufriedenheit der Arbeitnehmer an.

Die Herstellung eines gesunden Gleichgewichts zwischen Arbeit und Privatleben kann sowohl für den (potenziellen) Arbeitgeber als auch für den (potenziellen) Arbeitnehmer ein wichtiger Faktor für die Attraktivität eines Arbeitsumfelds sein. Da jeder Mensch andere Vorstellungen davon hat, was eine gute Work-Life-Balance ausmacht, ist es sinnvoll, eine Vielzahl von Beschäftigungsmodellen und

¹ Siehe [Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor zur künstlichen Intelligenz](#)

² [Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung](#)

Es können Arbeitsregelungen in Betracht gezogen werden, die unterschiedlichen Lebensstilen und Lebensphasen gerecht werden. Dies sollte in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften auch mit dem Gewerkschaftsvertreter am Arbeitsplatz besprochen werden und könnte auch Gegenstand des sozialen Dialogs sein.

In der Gemeinsamen Erklärung zur Telearbeit vom 10. Februar 2015 betonten die europäischen Sozialpartner, dass flexible Arbeitsregelungen auf lokaler Ebene den gemeinsamen Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmern dienen. Solche Modelle können ein wichtiges Instrument sein, um die Lebensqualität am Arbeitsplatz zu verbessern und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit der Unternehmen zu steigern.

Die Versicherungsbranche bietet verschiedene Arbeitsmodelle, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind. Traditionell lag der Schwerpunkt dabei auf flexiblen Arbeitszeiten, doch seit der COVID-19-Krise hat sich dies zunehmend auf Remote- und Hybrid-Arbeitsformen ausgeweitet. Die europäischen Sozialpartner fördern Remote-Arbeitsmodelle, die freiwillig, reversibel und auf gegenseitigem Einvernehmen beruhen und allen Beschäftigten unabhängig von ihrem Arbeitsort gleiche Rechte und faire Arbeitsbedingungen bieten. Für bestimmte Aufgaben wird jedoch anerkannt, dass die Anwesenheit vor Ort wichtig ist.

Die Digitalisierung sollte nicht dazu führen, dass Arbeitnehmer verpflichtet sind, jederzeit erreichbar zu sein. Offene Kommunikation und Teamarbeit ermöglichen zudem ein kooperatives und unterstützendes Umfeld, in dem sich die Arbeitnehmer unabhängig von ihren Arbeitsbedingungen engagiert und verbunden fühlen.

Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Arbeitnehmer mit Kindern oder Pflegeaufgaben noch wichtiger sein kann. In diesem Zusammenhang kann es von entscheidender Bedeutung sein, berufliche Ambitionen und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Die Gewährung von Elternurlaub und Pflegeurlaub kann eine wichtige Rolle bei der Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsplatzes spielen.

Die Förderung eines aktiven und gesunden Alterns kann auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Bedeutung sein. In der gemeinsamen Erklärung vom 26. Januar 2010 zu den demografischen Herausforderungen für den Versicherungssektor haben die europäischen Sozialpartner wichtige Maßnahmen dargelegt, die zur Förderung einer nachhaltigen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Arbeitnehmer erforderlich sind.

Arbeitsplatzsicherheit

Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit ein wichtiger Faktor ist, um die Versicherungsbranche zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen.

Die europäischen Sozialpartner fördern hochwertige Arbeitsverträge und die Verhinderung von Arbeitsplatzunsicherheit, Prekarität und übermäßiger Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen.

Das Geschäftsmodell der Versicherungsbranche basiert auf langfristiger Stabilität und Nachhaltigkeit. Arbeitsplätze in der Versicherungsbranche gelten traditionell als relativ sicher. Durch einen intensiven sozialen Dialog, proaktive Weiterbildungsmaßnahmen und den Fokus auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze (anstatt nur auf deren Automatisierung und Ersetzung) hat die Branche den digitalen Wandel auf sozial verantwortliche Weise erfolgreich bewältigt. Die europäischen Sozialpartner verpflichten sich, diesen Ansatz fortzusetzen, um künftige Arbeitsplatzverluste zu verhindern. In der gemeinsamen Erklärung vom 15. Februar 2019 zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung bekräftigten die europäischen Sozialpartner ihr Engagement für eine Gestaltung des digitalen Wandels, bei der soziale Verantwortung im Vordergrund steht. Die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer bleiben oberste Priorität. Die europäischen Sozialpartner fördern Investitionen in Prävention, Ausbildung und Vorbereitung der Arbeitnehmer auf künftige Herausforderungen.

Chancengleichheit, Vielfalt, Inklusion und Nichtdiskriminierung

Chancengleichheit, Vielfalt, Inklusion und die Bekämpfung von Diskriminierung sind grundlegende Säulen des europäischen Wertesystems. Die europäischen Sozialpartner der Versicherungsbranche haben in der gemeinsamen Erklärung zu Vielfalt, Inklusion und Nichtdiskriminierung in der Branche, die am 9. März 2022 verabschiedet wurde³, wichtige Grundsätze zu diesen Themen dargelegt. Wir legen großen Wert auf die wirksame Umsetzung dieser Maßnahmen, da wir uns ihrer Bedeutung für die Förderung eines integrativen und attraktiven Arbeitsumfelds und ihres Beitrags zur Attraktivität des Sektors bewusst sind.

Wie in der gemeinsamen Erklärung bekräftigt, sind sich die europäischen Sozialpartner einig, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit uneingeschränkt umgesetzt werden muss. Tarifverträge spielen eine zentrale Rolle bei der Festlegung klarer und objektiver Gehaltsstrukturen, der Gewährleistung fairer und transparenter Bezahlung und der Verhinderung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede.

³ Siehe [Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor zu Vielfalt, Inklusion und Nichtdiskriminierung in der Branche](#)

Stellenausschreibungen, das Bewerbungs- und Auswahlverfahren sowie der Zugang zu Fortbildungen und beruflicher Weiterentwicklung müssen frei von diskriminierenden Kriterien sein und auf Faktoren wie Fähigkeiten, Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen basieren. Respektvolle, tolerante und integrative Arbeitsplätze sind repräsentativ, führen zu einer geringeren Fluktuation und sind entscheidend für die Zufriedenheit, das Engagement und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter sowie für das Wachstum, den Erfolg, die Innovationskraft, die Kreativität und die Nachhaltigkeit des Sektors – und verbessern damit den Ruf und die Attraktivität der Branche insgesamt.

Zugang zu Fortbildungen und beruflicher Weiterentwicklung

Nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse sind solche, die auf einen längeren Zeitraum ausgelegt sind. Angesichts der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Organisationen und Technologien (einschließlich KI) wird der Bedarf an angemessenen Weiterbildungsmöglichkeiten und wirksamen Motivationsmechanismen für lebenslanges Lernen immer wichtiger.

Die europäischen Sozialpartner betonen die entscheidende Rolle des lebenslangen Lernens und die Bedeutung von Investitionen sowohl seitens der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber in die Aus- und Weiterbildung sowie die Umschulung der Arbeitnehmer während ihres gesamten Berufslebens. Dies ist für den Erhalt von Arbeitsplätzen, die berufliche Entwicklung, die Beschäftigungsfähigkeit, die Vermeidung digitaler Klüfte und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des Sektors von entscheidender Bedeutung. Wenn sichergestellt wird, dass die Qualifikationen der bestehenden Belegschaft den aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Berufsprofilen des Sektors entsprechen, fühlen sich die Arbeitnehmer wertgeschätzt, motiviert und kompetent, und es können offene Stellen intern besetzt werden, bevor auf externe Bewerber zurückgegriffen werden muss.

In einer Branche mit einer beträchtlichen Vielfalt an Karrieremöglichkeiten fördern und unterstützen die europäischen Sozialpartner klare Karrierewege, wie z. B. Ausbildungsprogramme, Mentoring-Möglichkeiten und transparente Aufstiegsmöglichkeiten. Der Zugang zu Ressourcen für die berufliche Weiterentwicklung, wie Zertifizierungen, Kurse und Programme zur Führungskräfteentwicklung, kann den Beschäftigten helfen, die notwendigen Werkzeuge zu erwerben, um sich weiterzuentwickeln, erfolgreich zu sein und ihr langfristiges Potenzial in der Branche zu erkennen. Wir fördern den Zugang zu vom Arbeitgeber unterstützten Weiterbildungsmöglichkeiten für alle, in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen.

In der Gemeinsamen Erklärung zur künstlichen Intelligenz vom 16. März 2021 haben die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft wichtige Elemente und Bedingungen dargelegt, die in dieser Hinsicht als wertvolle Leitlinien dienen können. Darüber hinaus wird in der Ergänzung zur Gemeinsamen Erklärung zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung in der Branche vom 15. Februar 2019 die Weiterbildung als entscheidendes Instrument zur Bewältigung neuer Herausforderungen anerkannt. Die europäischen Sozialpartner betonen, dass diese zuvor festgelegten Grundsätze eine wichtige Rolle bei der Steigerung der Attraktivität des Sektors spielen. Unternehmen der Versicherungsbranche werden aufgefordert, die auf nationaler und Unternehmensebene geschlossenen Vereinbarungen zu berücksichtigen, sofern sie dies nicht bereits getan haben.

Grundrechte am Arbeitsplatz

Die europäischen Sozialpartner bekräftigen ihr Engagement für die Achtung der Grundrechte am Arbeitsplatz, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, des Rechts, einer Gewerkschaft beizutreten und sich von ihr vertreten zu lassen, sowie eines soliden sozialen Dialogs und Tarifverhandlungen. Arbeitnehmer und ihre Vertreter können ihre Gewerkschaftsrechte frei, ohne Einschränkungen, ohne Angst vor Einschüchterung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen ausüben.

Einarbeitung

Die Attraktivität eines Arbeitgebers geht über die reine Anwerbung von Bewerbern für die Versicherungsbranche hinaus. Sie umfasst auch die Förderung einer einladenden Kultur, die dafür sorgt, dass sich (neue) Mitarbeiter geschätzt und unterstützt fühlen. Nachhaltigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur, Talente zu rekrutieren, sondern sie auch effektiv in das Unternehmen zu integrieren. Dies ist besonders wichtig für junge Berufstätige, die oft innerhalb der ersten Jahre ihrer Beschäftigung ihre Karrierewege überdenken. Diese Initiativen spielen eine entscheidende Rolle bei der Integration von Mitarbeitern und stellen sicher, dass sie über die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Unterstützung verfügen, um in ihren Positionen erfolgreich zu sein und einen sinnvollen Beitrag zum Wachstum und zur Innovation der Branche zu leisten.

Um dieser Herausforderung zu begegnen, ist ein professionelles Onboarding-Management wichtig. Die europäischen Sozialpartner fördern gemeinsame Initiativen für ein effektives Onboarding und die Entwicklung von Führungskräften.

In der heutigen hybriden Arbeitswelt ist es entscheidend, von Anfang an eine starke Beziehung aufzubauen. Dazu gehört nicht nur, neue Mitarbeiter mit ihren Aufgaben vertraut zu machen, sondern auch soziale Kontakte innerhalb der Belegschaft zu fördern. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter können in diesem Prozess eine wichtige Rolle spielen, indem sie den Dialog zwischen Mitarbeitern und Management erleichtern, potenzielle Probleme frühzeitig erkennen und Maßnahmen umsetzen, die den Mitarbeitern helfen, sich in die soziale Struktur des Unternehmens zu integrieren.

Die europäischen Sozialpartner erkennen einen gut strukturierten Einarbeitungsprozess als wichtigen Faktor für die Attraktivität der Branche an und verpflichten sich, den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zu fördern, um die Integrations- und Bindungsbemühungen in der gesamten Branche zu verbessern.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich eines Arbeitsumfelds frei von Gewalt und Belästigung

Ein sicheres, gesundes und unterstützendes Arbeitsumfeld mit Bedingungen, die sowohl das körperliche als auch das geistige Wohlbefinden berücksichtigen, ist wichtig für die Attraktivität und Nachhaltigkeit des Sektors, die Erhaltung von Arbeitsplätzen und die Gewährleistung eines erfüllten Berufslebens. Die Arbeitgeber sind für die Gesundheit und Sicherheit aller ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz verantwortlich, und die Sozialpartner sollten auf allen Ebenen zusammenarbeiten, um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen im Einklang mit den geltenden Vorschriften, bewährten Verfahren und ethischen Standards zu gewährleisten.

Die Arbeitgeber werden weiterhin eine Arbeitskultur fördern, die Gesundheit und Sicherheit in den Vordergrund stellt, und könnten unter anderem Initiativen wie betriebliche Gesundheitsmanagementprogramme, Sportaktivitäten, Ernährungsberatung, Unterstützung beim Stressmanagement, Hotlines für Mitarbeiter und regelmäßige medizinische Untersuchungen oder Vorsorgeuntersuchungen umsetzen. Die europäischen Sozialpartner ermutigen die Arbeitnehmer, sich an solchen Initiativen zu beteiligen.

Die europäischen Sozialpartner unterstützen Maßnahmen zur Prävention beruflicher und psychosozialer Risiken (einschließlich Stress und Burnout) und zur Förderung einer offenen Kultur im Bereich der psychischen Gesundheit, die den Arbeitnehmern den Zugang zu vertraulichen, leicht zugänglichen Ressourcen für psychische Gesundheit und die Inanspruchnahme von Unterstützung ohne Stigmatisierung erleichtert.

Die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft haben in ihrer gemeinsamen Erklärung vom 26. Januar 2010 zu den demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor eine detaillierte Perspektive zu diesem Thema dargelegt. Wir messen den in dieser Erklärung dargelegten Maßnahmen große Bedeutung bei und erkennen ihre wichtige Rolle für die Steigerung der Attraktivität des Sektors an.

Die Arbeit in einem sicheren, gesunden, respektvollen und integrativen Umfeld, frei von jeglicher Form von Gewalt und Belästigung, ist ein zentraler Wert einer attraktiven, ethischen, nachhaltigen und zukunftsorientierten Branche. Die europäischen Sozialpartner verpflichten sich, eine Belästigungsfreie Unternehmenskultur, einen Belästigungsfreien Arbeitsplatz und Belästigungsfreie Arbeitsbedingungen zu unterstützen und zu fördern, in denen alle Beschäftigten mit Würde und Respekt behandelt und vor allen Formen von Gewalt, Missbrauch und Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden, unter anderem durch geeignete Präventions-, Meldungs- und Folgemaßnahmen sowie geschlechtersensible Ansätze.

Folgemaßnahmen und nächste Schritte Verbreitung der gemeinsamen Erklärung

Die europäischen Sozialpartner verpflichten sich, diese gemeinsame Erklärung über alle verfügbaren Kanäle zu verbreiten, darunter Gewerkschaften, Branchenverbände und Arbeitgeber innerhalb des Versicherungssektors und darüber hinaus.

Wir werden die Sozialpartner auf nationaler Ebene aktiv dazu ermutigen, bei der Bekanntmachung und Umsetzung dieser Erklärung zusammenzuarbeiten. Dies kann gemeinsame Diskussionen über deren Inhalt, koordinierte Präsentationen vor nationalen Regierungen und anderen relevanten Interessengruppen sowie gemeinsame Studien oder Forschungsinitiativen umfassen. Wir empfehlen unseren Mitgliedern nachdrücklich, diese Erklärung auf europäischer, nationaler, sektoraler und (multinationaler) Unternehmensebene zu nutzen, beispielsweise im Rahmen von Tarifverhandlungen.

Veröffentlichung praktischer Ansätze

Die europäischen Sozialpartner beabsichtigen, die Umsetzung der gemeinsamen Erklärung zu überwachen, indem sie gemeinsam die Fortschritte überprüfen und austauschen und gegebenenfalls Beispiele für bewährte Verfahren (einschließlich Zahlen und Statistiken) weitergeben und veröffentlichen, um ihre Auswirkungen zu verfolgen, Herausforderungen zu identifizieren und die Attraktivität des europäischen Versicherungssektors zu steigern.

Brüssel, 12. März 2026

Michael Budolfson Präsident UNI Europa Finance	Sebastian Hopfner Vorsitzender der Plattform für den sozialen Dialog Insurance Europe
Susanne Lindberg Vizepräsidentin UNI Europa Finance	Sarah Goddard Generalsekretärin AMICE
Vic Van Kerrebroeck Koordinator des sozialen Dialogs im Versicherungswesen UNI Europa Finance	Yorck Hillegaat Vorsitzender BIPAR
Maureen Hick Direktorin UNI Europa Finance	