



Gemeinsame Erklärung zur künstlichen Intelligenz der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor

Präambel

Aufbauend auf ihren Gemeinsamen Erklärungen zur Digitalisierung vom 12. Oktober 2016 und 15. Februar 2019¹ möchten die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft auf allen Ebenen des Versicherungssektors ermutigen, mit künstlicher Intelligenz (KI) umzugehen, die dem Sektor und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf angemessene Art und Weise Chancen bietet.

Die Sozialpartner des Versicherungssektors binden sich an die Empfehlungen der hochrangigen Expertengruppe der Europäischen Kommission (HLEG) in ihren Ethikrichtlinien für [Vertrauenswürdige KI](#), da diese sich auch auf den Versicherungssektor beziehen und für ihn relevant sind.

Mit dieser Erklärung möchten die Sozialpartner betonen, dass KI so konzipiert und eingesetzt wird, dass die menschlichen Fähigkeiten verbessert und nicht ersetzt werden. KI ist, ähnlich wie jede andere technologische Innovation, weder gut noch schlecht. Ihr Charakter hängt von der menschlichen Entscheidung und Anwendung ab. Der Einsatz von KI-Systemen sollte dem Prinzip der menschlichen Kontrolle folgen. In diesem Zusammenhang verweisen die Sozialpartner auch auf die [Europäische Rahmenvereinbarung](#) vom Juni 2020 zur Digitalisierung und insbesondere auf Kapitel 3 „Künstliche Intelligenz (KI) und Gewährleistung des Prinzips der menschlichen Kontrolle“.

Definition von KI

In Bezug auf KI folgen die Sozialpartner der Definition der EU-Kommission vom 19. Februar 2020 aus dem [Weißbuch](#) zum Thema „Künstliche Intelligenz - Ein europäischer Ansatz für Exzellenz und Vertrauen“, in dem die Verwendung von HLEGs [Definition von AI](#) (S. 6) vom April 2019 empfohlen wird:

„Systeme mit künstlicher Intelligenz (KI) sind von Menschen entworfene Software- (und möglicherweise auch Hardware-) Systeme, die angesichts eines komplexen Ziels in der physischen oder digitalen Dimension handeln, indem sie ihre Umgebung durch Datenerfassung wahrnehmen, die gesammelten strukturierten oder unstrukturierten Daten interpretieren, aus diesen Daten abgeleitetes Wissen schlussfolgern oder Informationen verarbeiten und die beste(n) Aktion(en) zur Erreichung des vorgegebenen Ziels beschließen. KI-Systeme können entweder symbolische Regeln verwenden oder ein numerisches Modell lernen und ihr Verhalten anpassen, indem sie analysieren, wie die Umgebung von ihren vorherigen Aktionen beeinflusst wird.“

Im Weißbuch heißt es außerdem (S. 16): *„In jedem neuen Rechtsinstrument muss die Definition von KI ausreichend flexibel sein, um dem technischen Fortschritt Rechnung zu tragen, und gleichzeitig präzise genug sein, um die erforderliche Rechtssicherheit zu gewährleisten.“*

Die Definition von KI muss möglicherweise aufgrund der Entwicklungen auf diesem Gebiet überarbeitet werden.

1. Verantwortungsvolle KI-Möglichkeiten für Unternehmen und Mitarbeiter

Die Sozialpartner möchten die Vorteile einer verantwortungsvollen KI für Unternehmen und Mitarbeiter hervorheben. Beispielsweise könnte KI unter bestimmten Umständen dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter zu verbessern, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen und die Effizienz interner Unternehmensprozesse zu verbessern. Der Einsatz von KI kann eine Möglichkeit für bessere und

¹ Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung im Versicherungssektor vom 12. Oktober 2016 ([Link](#)) und ihre Gemeinsame Folgeerklärung vom 15. Februar 2019 ([Link](#)).

qualitativ hochwertigere Arbeitsplätze bieten und Unternehmen und Mitarbeiter bei der Ausführung ihrer täglichen Arbeit und Aufgaben unterstützen. Dies könnte es den Mitarbeitern wiederum ermöglichen, mehr Zeit für andere Aufgaben aufzuwenden und ihre Fähigkeiten besser zu nutzen. Allerdings sollten auch unter dem Gesichtspunkt des Wohlbefindens eine Mischung aus intensiven und eher routinemäßigen Aufgaben berücksichtigt werden, da diese dem Mitarbeiter einen abwechslungsreicheren Arbeitstag bieten können, der seinem Wohlbefinden und seiner Arbeitszufriedenheit zugute kommt.

KI kann es Mitarbeitern durch Aus- und Weiterbildung auch ermöglichen, wichtige lebenslange Fähigkeiten zu erwerben, die ihre Beschäftigungsfähigkeit in Zukunft verbessern werden. Die Sozialpartner verweisen auf ihre nachfolgende Gemeinsame Erklärung zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung im Jahr 2019 hinsichtlich der Bedeutung des Schutzes von Arbeitsplätzen und der Beschäftigungsfähigkeit.

Es ist daher wichtig, das Potenzial und die Gestaltungsmöglichkeiten des Einsatzes verantwortungsbewusster KI proaktiv zu erkunden, um die Produktivität von Unternehmen und das Wohlbefinden der Belegschaft zu steigern.

Die Sozialpartner sind besorgt darüber, dass Europa bei der Entwicklung dieser Technologie keine Vorreiterrolle einnimmt. Tatsächlich räumt die HLEG ein, dass Europa bei der Entwicklung neuer KI-Technologien weit hinterherhinkt und dass dringend bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, damit sich dies ändert². Dies gilt auch für den Versicherungssektor: (Rück-) Versicherungsunternehmen könnten sehr gut ihre eigenen versicherungsspezifischen KI-Produkte entwickeln. In diesem Zusammenhang heben die Sozialpartner hervor, dass eine verantwortungsvolle KI-Entwicklung voraussichtlich ein wichtiger Aspekt für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit des Versicherungssektors sowie für die Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter sein wird.

2. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit KI

Um das Vertrauen aller Beteiligten zu gewährleisten, ist es wichtig, dass die Sozialpartner einen sozialen Dialog führen. Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter und Unternehmen sollten von Fall zu Fall (gegebenenfalls durch Vereinbarungen am Arbeitsplatz, auf Unternehmensebene oder branchenweit im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI) den verantwortungsvollen Umgang mit KI fördern. Dies kann unter anderem Folgendes beinhalten:

- Einhaltung bestehender rechtlicher Rahmenbedingungen bei der Verwendung von KI,
- Förderung des Einsatzes und der Einhaltung hoher ethischer Standards für den Einsatz von KI,
- Förderung einer nachhaltigen Nutzung von KI (auch in sozialer und ökologischer Hinsicht) durch Sensibilisierung und Ermittlung potenzieller unerwünschter Ergebnisse sowie Ergreifen der erforderlichen Maßnahmen, um diese zu verhindern oder zu mindern,
- Gewährleistung der Einhaltung bestehender Transparenzanforderungen, insbesondere bei der Verwendung und Verarbeitung von Daten mittels KI, um die gesellschaftliche Akzeptanz von KI sicherzustellen,
- Gewährleistung eines vertrauensvollen und sicheren Umfelds für den Einsatz von KI; das Datenmanagement muss den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO),
- Gewährleistung der Einhaltung bestehender Good-Governance-Anforderungen durch konsequente Überwachung/Überprüfung der KI-Mechanismen,
- Sicherstellen, dass die damit arbeitenden Menschen in der Lage sind, das Ergebnis, die Entscheidung oder die Empfehlung der KI in Frage zu stellen,
- Sicherstellen, dass der Einsatz von KI-Systemen den Grundsätzen der Fairness folgt, d. h. dass die Mitarbeiter frei von unfairen Vorurteilen und Diskriminierungen sind,
- Verhindern möglicher Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter, die durch den Einsatz von KI entstehen könnten, und
- Gewährleistung von Informations- und Konsultationsrechten für Arbeitnehmer/ihre Vertreter und Einbeziehung der Förderung einer verantwortungsvollen KI in den sozialen Dialog.

In diesem Zusammenhang sollten Mitarbeiter und ihre Vertreter sowie Unternehmen/Führungskräfte darauf hingewiesen werden, dass der verantwortungsvolle Umgang mit KI, einschließlich ethischer Überlegungen, eine ständige Anpassung des KI-Rahmens beinhalten kann, um mit den technologischen

² Richtlinien- und Anlageempfehlungen für vertrauenswürdige künstliche Intelligenz, siehe Link [hier](#).

und rechtlichen Entwicklungen Schritt zu halten.

Die Verwendung von KI unterliegt den allgemein geltenden ethischen und rechtlichen Rahmenbedingungen,³ einschließlich der Nichtdiskriminierung, wodurch Elemente wie Vertrauen, Sicherheit, Verantwortung, Rechenschaftspflicht und Gleichheit entstehen.

Der Einsatz von KI sollte daher nicht von vornherein ausschließen, dass ihre Ergebnisse von Menschen in Frage gestellt, beeinträchtigt, ignoriert oder weiter ergänzt werden. Es ist auch wichtig sicherzustellen, dass KI-Systeme und -Lösungen die menschliche Beteiligung und die Kapazitäten bei der Arbeit nicht gefährden, sondern vielmehr steigern.

Der Einsatz von KI kann zu neuen Aufgaben führen und neue Strukturen und kulturelle Veränderungen erfordern. Unternehmen, Mitarbeiter und ihre Vertreter müssen möglicherweise bereit sein, einen verantwortungsvollen Beitrag zur Gestaltung dieses Wandels zu leisten.

KI-Systeme müssen transparent und erklärbar sein und effektiv überwacht werden. Inwieweit Erklärbarkeit erforderlich ist, hängt vom Kontext, der Schwere und den Folgen ab. Es müssen Überprüfungen durchgeführt werden, um eine fehlerhafte KI-Ausgabe zu verhindern.

Die potenziellen Spannungen zwischen der Achtung der menschlichen Autonomie, dem Verhindern von Schäden sowie der Fairness und der Erklärbarkeit von Entscheidungen sollten anerkannt und behandelt werden.

Die Sozialpartner verweisen auch auf ihre gemeinsame Erklärung von 2019 zur Work-Life-Balance und zum Thema Verfügbarkeit: „Im heutigen digitalen Zeitalter ist es absolut notwendig, dass die Sozialpartner die Arbeitszeitgrenzen auf moderne Weise und im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften und Tarifverträgen überwachen. [...] Alle Sozialpartner sollten auch darauf achten, das Thema Verfügbarkeit anzusprechen.“

3. Handlungsfelder

Der Einsatz von KI im Bereich Human Resources (HR) bietet viele Möglichkeiten, ohne die Bedeutung und Relevanz des menschlichen Engagements in diesem Bereich zu beeinträchtigen. Während KI im HR-Bereich zur Beratung von menschlichen Managern verwendet werden kann, werden HR-Funktionen weiterhin von Menschen gesteuert und durch einen sozialen Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern auf allen Ebenen unterstützt.

a) Einsatz von KI bei der Rekrutierung

Es sollte anerkannt werden, dass der Einsatz von KI in Zukunft sowohl bei der Einstellung als auch bei Beförderungprozessen in einer Vielzahl von Geschäftsbereichen, einschließlich Versicherungen, an Bedeutung gewinnen könnte.

Bei der Verwendung von KI in solchen Verfahren ist es wichtig, dass das Potenzial für Verzerrungen vom Menschen in den frühen Stadien der Entwicklung und Einführung von KI bewertet und gemindert wird und dass es während seiner gesamten Implementierung weiterhin regelmäßig überprüft wird. In Übereinstimmung mit den auf EU- und nationaler Ebene geltenden Vorschriften müssen hohe Standards für den Schutz der Daten von Arbeitnehmern und Bewerbern gelten.

Von Fall zu Fall können Mechanismen eingerichtet werden, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter im

³ Der relevante EU-Rechtsrahmen umfasst in Bezug auf den Schutz der Grundrechte Rechtsvorschriften wie die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (Richtlinie 2000/43/EG), die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG), die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Beschäftigung (Richtlinie 2006/54/EG) und die Richtlinie über den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (Richtlinie 2004/113/EG) sowie Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre, insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (2016/679/EG) und die Datenschutzrichtlinie für elektronische Kommunikation (Richtlinie 2002/58/EG). Darüber hinaus ist anzumerken, dass die bestehenden horizontalen und sektoralen EU-Rechtsvorschriften, die für Versicherungen gelten, auch Elemente enthalten, die Vertrauen, Sicherheit, Verantwortung, Rechenschaftspflicht und Gleichheit unterstützen, einschließlich der zuvor genannten Rechtsvorschriften [Verordnung über Basisinformationsblätter für verpackte Anlageprodukte für Kleinanleger und Versicherungsanlageprodukte \(PRIIP\)](#) (Verordnung (EU) Nr. 1286/2014), die [Versicherungsvertriebsrichtlinie \(Richtlinie 2016/97/EU\)](#), die [Fernabsatzrichtlinie für Finanzdienstleistungen \(Richtlinie 2002/65/EG\)](#), das [Solvency II-Richtlinie](#) (Richtlinie 2009/138/EG) sowie die Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken (2005/29/EG). Zum einschlägigen EU-Rechtsrahmen gehört auch die Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Richtlinie (EU) 2019/1937). Darüber hinaus ist anzumerken, dass die OECD im Mai 2019 [Prinzipien zur KI](#) herausgegeben hat, eine Reihe von Empfehlungen, die den verantwortungsvollen Umgang mit KI unterstützen.

Rekrutierungsprozess nicht von KI-Entwicklungen ausgeschlossen werden.

b) Anweisungen

Ein wichtiger Diskussionspunkt ist, ob der Einsatz von KI in Unternehmen dazu führt, dass Menschen arbeitsbezogene Anweisungen von Algorithmen erhalten.

c) Einsatz von KI im Bereich Compliance

Unternehmen müssen mit der zunehmenden Komplexität des Rechtsrahmens Schritt halten und weiterhin umfassende Kontrollsysteme einführen und aufrechterhalten. In dieser Hinsicht kann KI unter Umständen dazu beitragen, solche Prozesse effizienter zu gestalten und die Mitarbeiter zu entlasten.

d) Einsatz von KI bei Personalmaßnahmen

Es sollte anerkannt werden, dass KI in Zukunft wahrscheinlich immer häufiger im Zusammenhang mit personalbezogenen Entscheidungen eingesetzt wird.

Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass KI für personalbezogene Aufgaben wie die Koordinierung der Urlaubs- und Arbeitszeiten von Mitarbeitern, die Organisation von Schichtsystemen oder Servicezeiten verwendet werden kann.

e) Persönliche Entwicklung

Im Bereich der Personalentwicklung (einschließlich Schulung, Weiterbildung, lebenslanges Lernen und kontinuierliche persönliche und berufliche Weiterentwicklung) könnte KI beispielsweise zur Erstellung maßgeschneiderter Weiterbildungsprogramme eingesetzt werden.

Die Sozialpartner verweisen auch auf das Kapitel „Weiterbildung als Schlüssel“ in ihrer Gemeinsamen Folgeerklärung von 2019 zu den sozialen Auswirkungen der Digitalisierung.

4. Ein Persönlichkeitsprofil-Plan

Von Fall zu Fall und sofern erforderlich werden Mitarbeiter, ihre Vertreter und Unternehmen dazu aufgerufen, auf einen „Persönlichkeitsprofil-Plan“ hinzuarbeiten, um den verantwortungsvollen Einsatz von KI in der gesamten Wertschöpfungskette jedes Unternehmens einzuführen. Dies kann zum Beispiel Folgendes umfassen:

- Abbildung der Qualifikationsprofile aktueller Mitarbeiter,
- Gemeinsame Ermittlung des Umschulungs- und Weiterbildungsbedarfs,
- Erstellung von Schulungs- und Kompetenzentwicklungsplänen für den verantwortungsvollen Einsatz von KI,
- Unterstützung von versetzten Mitarbeitern bei der Ausarbeitung von Karriereentwicklungsplänen und
- Verwenden von KI und dem Persönlichkeitsprofil-Plan als Instrument für Mitarbeiter, um Qualifikationsprofile, Karrierewege und Schulungsmöglichkeiten zu vergleichen.

Wie in der [Gemeinsamen Erklärung](#) von 2010 zu den demografischen Herausforderungen des Versicherungssektors festgestellt: „Es liegt auch im Interesse der Mitarbeiter, Verantwortung für ihr eigenes Lernen und ihre Qualifikationen zu übernehmen, um ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit auszuschöpfen und zu erhalten“.

5. Anwendung und Überwachung der Gemeinsamen Erklärung

Um die bereits geleistete Arbeit weiter auszubauen, werden die europäischen Sozialpartner in der Versicherungsbranche unter Berücksichtigung der vorhandenen Statistiken und sektoralen Entwicklungen regelmäßig die Entwicklung der KI zur Beschäftigung in diesem Sektor erörtern.

Die Sozialpartner werden weiterhin die Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI im Versicherungssektor und deren sozialen Auswirkungen auf Mitarbeiter und Unternehmen überwachen.

Anhang – Konkrete Beispiele im Zusammenhang mit KI im sozialen Bereich

a. Belgien

Seit den 1980er Jahren gibt es einen nationalen Tarifvertrag zur Einführung neuer Technologien, der besagt: „Wenn der Arbeitgeber beschlossen hat, in eine neue Technologie zu investieren, und wenn diese erhebliche kollektive Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Arbeitsorganisation oder die Arbeitsbedingungen hat, muss er einerseits spätestens drei Monate vor der Einführung der neuen Technologie schriftliche Informationen zur Verfügung stellen und andererseits eine Konsultation mit den Arbeitnehmervertretern durchführen. Folgende schriftliche Informationen müssen zur Verfügung gestellt werden: die Art der neuen Technologie; die wirtschaftlichen, finanziellen oder technischen Faktoren, die sie rechtfertigen; die Art der sozialen Folgen dieser Technologie und die Zeiträume der Anwendung der neuen Technologie.“ Dieser Tarifvertrag könnte dahingehend geändert werden, dass jede künftige Implementierung neuer Technologien, einschließlich KI-Systemen, einen „verantwortungsvollen Nutzungstest“ bestehen muss, d. h.: Wird diese Implementierung die Arbeitsbedingungen und die Verbraucherezufriedenheit auf ethische und transparente Weise und ohne (unverhältnismäßige) Arbeitsplatzverluste verbessern können?

b. Finnland

Die Gewerkschaft Vakuutusväen Liitto (VVL) hat eine Zusammenarbeit mit dem Leiter der Robotik bei IF Insurance aufgenommen. Dies wird der Gewerkschaft und dem Unternehmen helfen, gemeinsam zu erörtern, wie neue Technologien eingesetzt werden und wie die Arbeitsplätze betroffen sind, insbesondere im Hinblick auf die Kundenbetreuung. Das Abkommen des IF European Works Council (EBR) fördert auch die Transparenz bezüglich der Datennutzung. VVL hat Empfehlungen zu den Fähigkeiten der Mitarbeiter abgegeben:

- Unternehmen benötigen eine gemeinsame Vision der Qualifikationsanforderungen.
- Die Kompetenzentwicklung erfordert unterschiedliche Methoden und angemessene Arbeitszeiten.
- Telearbeit und flexible Arbeit verbessern das Wohlbefinden und die Entscheidungsfähigkeit.
- Lokale Vereinbarungen sind möglich, wenn sie auf Vertrauen, Kompetenz, Zeit und Mut beruhen.

VVL schätzt, dass dieser Ansatz die Anzahl der Entlassungen reduziert, da das Unternehmen Mitarbeiter während der Arbeitszeit schult und dafür bezahlt. Die Mitarbeiter sind auch dafür verantwortlich, sich weiterzubilden und proaktiv nach Schulungen zu fragen. Das Unternehmen ist in Bezug auf Entwicklungen transparent, sodass die Mitarbeiter beurteilen können, ob sie sich schulen lassen oder das Unternehmen verlassen möchten.

c. Norwegen

Im Januar 2020 stellte der norwegische Digitalminister die neue nationale Strategie für KI vor. Eine seiner Initiativen besteht darin, Mitarbeiter für den kostenlosen Online-Kurs „Elemente der KI“ (ein von der EU initiiertes Projekt) zu gewinnen. Dies ist ein 30-stündiger Online-Kurs, der vielen verschiedenen Unternehmen, einschließlich DNB, angeboten werden wird.

d. Schweden

Es gibt eine breite Diskussion über Fähigkeiten, Schulungen und die Verantwortung des Arbeitgebers in diesem Bereich, verbunden mit Möglichkeiten, die Regeln im Umgang mit Entlassungen zu erleichtern. Die kommenden Möglichkeiten zur Verbesserung der Schulungen durch KI-Entwicklung könnten interessant sein. Derzeit ist eine Tendenz zu beobachten, dass Versicherungsunternehmen ihre IT-Kompetenz intern aufbauen: Früheres Outsourcing wurde auf Insourcing umgestellt. Es ist zu früh, um über Trends zu sprechen, aber die Gewerkschaften verfolgen die Entwicklung genau. Eine Erklärung könnte sein, dass die IT-Entwicklung strategischer und zu einem möglichen Wettbewerbsvorteil/-nachteil geworden ist, wenn man die „Intelligenz“ im Vergleich zu den vergangenen Jahren der Effizienzsteigerung in das Hauptbuch einbezieht.

e. Vereinigtes Königreich

In Großbritannien äußert die Gewerkschaft UNITE bei Verhandlungen auf Unternehmensebene im Allgemeinen den Wunsch und die Möglichkeit, eine neue Technologievereinbarung auszuhandeln, die künstliche Intelligenz einschließt. Die Aufnahme einer solchen Vereinbarung ist wichtig, bevor neue Technologien am Arbeitsplatz eingeführt werden, und zwar auf Grundlage einer umfassenden Überprüfung der relevanten Informationen und mit dem Verständnis, dass sowohl die Herausforderungen als auch die

Chancen, die sich durch neue Technologien ergeben, gute, koordinierte Arbeitsbeziehungen im gesamten Unternehmen erfordern, um auf die beste Weise für alle betroffenen Parteien gehandhabt zu werden. Dies beinhaltet die Verpflichtung, alle Probleme, die sich aus einer möglichen Einführung neuer Technologien ergeben, durch Zusammenarbeit, Konsultation und gegenseitige Vereinbarung zu lösen. Neue Technologie in diesen Vereinbarungen ist definiert als jede Innovation, die sich auf die Arbeitsplätze der Mitarbeiter in den Verhandlungsgruppen auswirkt, einschließlich neuer Techniken, Maschinen, Kontrollen, Materialien, Prozesse und/oder Arbeitsorganisationssysteme.

Brüssel, 16. März 2021



Michael Budolfson

**Präsident
UNI Europa Finance**



Sebastian Hopfner

**Vorsitzender der Plattform für sozialen
Austausch Insurance Europe**



Vic Van Kerrebroeck

**Koordinator des Versicherungssozialdialogs
UNI Europa Finance**



Sarah Goddard

Generalsekretärin AMICE



Angelo Di Cristo

Abteilungsleiter UNI Finanzen



Juan Ramón Plá

Vorsitzender BIPAR



Maureen Hick

**Direktorin
UNI Europa Finance**