

ENGAGEMENT

TALENTMANAGEMENT

BEWERBERSUCHE

ÜBERNAHME

Die Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft

13. Erhebungsjahr: Zentrale Ergebnisse
November 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2015 ist die „Online-Vollversorgung“ bei Jugendlichen Wirklichkeit geworden: 99% haben Zugang zum Internet und sie halten sich immer länger darin auf: Durchschnittlich 100 Minuten pro Tag sind die 14- bis 18-Jährigen online. Es verwundert daher nicht, dass sich auch das Informations- und Kommunikationsverhalten dieser Altersstufe verändert hat. Mittlerweile werden E-Mail, Messenger Dienste und soziale Netzwerke gegenüber dem persönlichen Gespräch bevorzugt und Bildern wird eine ähnliche Bedeutung wie Texten zugesprochen¹. Wer diese junge Generation als neue Mitarbeiter gewinnen will, muss deren Sprache sprechen und digital auf sich aufmerksam machen. Besonders wichtig ist dies vor dem Hintergrund der immer anspruchsvoller werdenden Azubi-Suche. Geht die Versicherungswirtschaft hierbei bereits entsprechende Wege, welche schlägt sie ein und in welchem Umfang? Die diesjährige Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft stellte ihren Mitgliedsunternehmen u. a. diese Fragen. Die Antworten verdeutlichen, dass fast die gesamte Branche Online-Kanäle für ihr Personalmarketing nutzt, vor allem wird der Unternehmenshomepage eine wichtige Bedeutung eingeräumt. Weitere Ergebnisse zum Thema Bewerbersuche finden Sie auf den Seiten 6 und 7 dieser Broschüre.

Sind die passenden Auszubildenden erst einmal an Bord, will man sie auch im Unterneh-

men halten. Zur Mitarbeiterbindung gibt es eine Vielzahl an Instrumenten. Das Talentmanagement oder die Förderung von High Potentials sind häufig genannte Maßnahmen in diesem Kontext. Bis vor kurzem setzten diese Programme erst nach der Ausbildung bzw. nach dem dualen Studium ein. Was aber passiert bereits während der Ausbildung? Werden unter den Auszubildenden jene Talente, die durch ihre betrieblichen und schulischen Leistungen sowie durch ihre Persönlichkeit auffallen, gesucht und gefördert? Dieses Themenfeld wurde ebenfalls in der Umfrage beleuchtet. Lesen Sie mehr dazu auf der Seite 5.

An der diesjährigen Ausbildungsumfrage, die der Arbeitgeberverband (AGV) und das Berufsbildungswerk (BWV) bereits zum 13. Mal gemeinsam durchführten, beteiligten sich insgesamt 60 Unternehmen mit insgesamt 173.400 Beschäftigten. Dies entspricht einem Repräsentationsgrad von rund 82% in Bezug auf die Beschäftigtenzahl der Versicherungswirtschaft.

Mit der vorliegenden Broschüre erhalten Sie einen Einblick in die zentralen Ergebnisse der Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft 2016. Bei allen Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, bedanken wir uns sehr herzlich für die Unterstützung.

Ihr

Dr. Andreas Eurich

Vorstandsvorsitzender des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) e.V.

Ihr

Dr. Frank Walthes

Vorstandsvorsitzender des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

¹ Quelle: Shell Jugendstudie 2015

Das Ausbildungsengagement der Versicherungswirtschaft weiterhin hoch

2 Die in der Broschüre ausgewiesenen Zahlen spiegeln das Ausbildungsengagement der antwortenden Unternehmen wider.

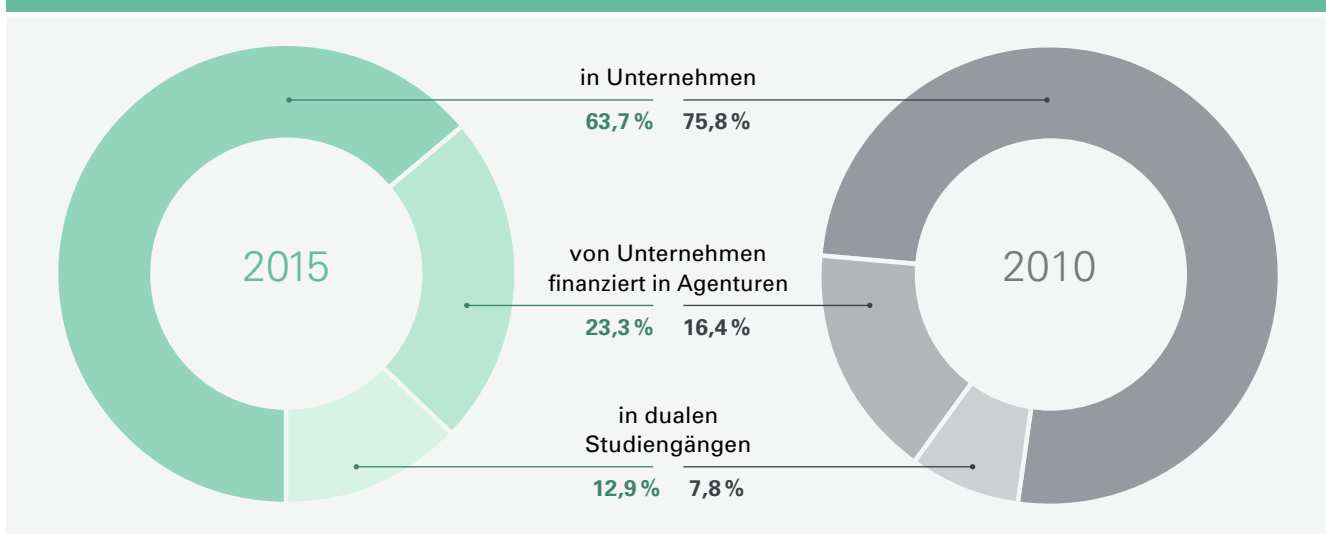
3 Aufgrund der unterschiedlichen Grundgesamtheit unterscheidet sich diese Zahl von der vom AGV in den Sozialstatistischen Daten veröffentlichten Ausbildungsquote.

4 Zur besseren Lesbarkeit haben wir weitgehend auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen verzichtet.

Die Sicherung von qualifiziertem Fachkräftenachwuchs hat eine hohe Priorität in der Versicherungswirtschaft. Dies spiegelt sich in der Ausbildungsquote wider: Das Ausbildungsengagement² der Assekuranz befindet sich seit Jahren auf einem sehr hohen Niveau. Wie im Vorjahr lag die Ausbildungsquote im Jahr 2015 bei insgesamt 7,4%³. In dieser Quote werden neben den Ausbildungsplätzen in den Versicherungsunternehmen auch die Ausbildungsplätze berücksichtigt, die von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanziert werden, sowie die dual Studierenden. Der überwiegende Anteil der Auszubildenden strebt den branchenspezifischen Abschluss Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen an.

Im Jahr 2015 entfielen von allen Ausbildungsstellen rund 64% auf die Berufsausbildung im Unternehmen und 23,3% auf die Berufsausbildung in Agenturen. 12,9% aller Auszubildenden waren Teilnehmer⁴ an dualen Studiengängen. Fünf Jahre zuvor – also im Jahr 2010 – entfielen noch rund 76% aller Ausbildungsstellen auf die Ausbildung im Versicherungsunternehmen, 16,4% auf von den Unternehmen finanzierte Ausbildungsplätze in Agenturen und 7,8% auf Studenten dualer Studiengänge. Damit dominiert weiterhin die „klassische“ Ausbildung im Versicherungsunternehmen unter den Ausbildungsstellen, der Anteil der von den Unternehmen finanzierten Ausbildungsplätze in Agenturen sowie der Studenten dualer Studiengänge nimmt jedoch stetig zu.

Ausbildungswege





Talentmanagement bereits bei Auszubildenden im Einsatz

Besonders leistungsstarke Mitarbeiter zu fördern ist für Unternehmen eine gewinnbringende Investition in die Zukunft. Damit schon während der Ausbildung, also so früh wie möglich, zu beginnen, ist die Strategie einiger Versicherungsunternehmen (15,5%). Diese 15,5% repräsentieren neun Versicherungsunternehmen, die jedoch knapp die Hälfte aller Auszubildenden beschäftigten.

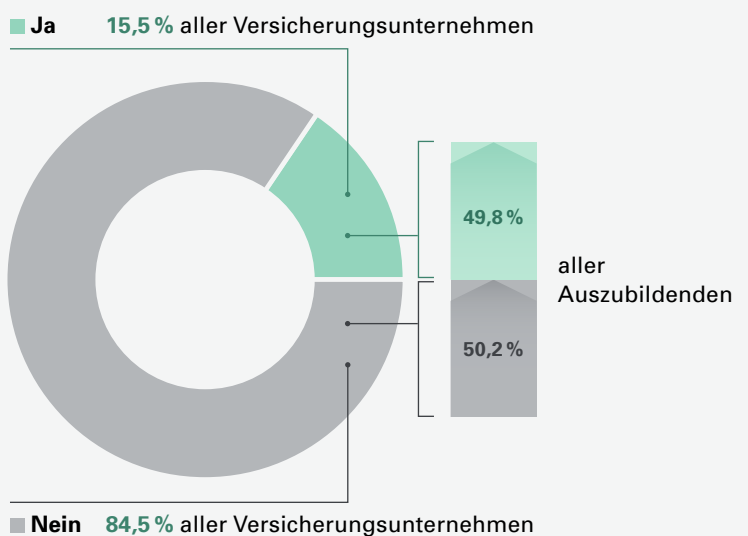
59,5% der Unternehmen, die kein Talentmanagement für Auszubildende anbieten, geben an, keine zeitlichen Ressourcen dafür zu haben, bei 19% der Unternehmen ist diese Maßnahme derzeit in Erarbeitung und rund 17% der Unternehmen haben nicht die finanziellen Mittel für diese Förderung.

Die Bedeutung des Talentmanagements wird von den Unternehmen, die diese Maßnahme bereits zur Nachwuchsförderung einsetzen, im Jahr 2015 unterschiedlich bewertet: 44,4% schätzen diese als hoch und 55,6% als weniger hoch ein. 62,5% dieser Unternehmen sind jedoch der Ansicht, dass die Bedeutung in ihren Häusern mittelfristig, d. h. in ein bis vier Jahren, steigen wird.

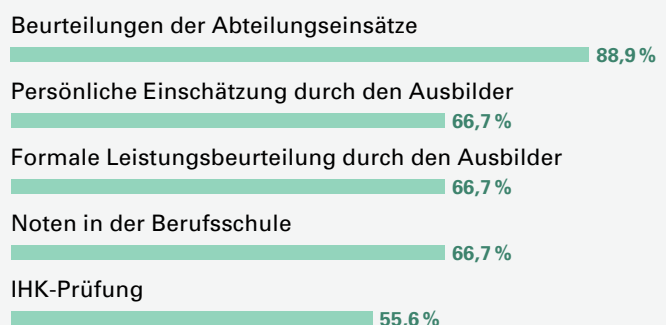
Talente werden anhand folgender Kriterien identifiziert: Die Beurteilung nach Abteilungseinsätzen wird bei der Auswahl am meisten herangezogen (88,9%). Gleich häufig werden die persönliche Einschätzung sowie die formale Leistungsbeurteilung durch den Ausbilder angewandt (66,7%).

Die Projektarbeit wird von der Mehrheit der Unternehmen als Maßnahme zur Förderung ihrer jungen Talente aufgeführt. Weitere häufig eingesetzte Instrumente sind Weiterbildungen, Coaching und Management-Kamingsgespräche.

Anzahl der Unternehmen mit einem Talentmanagementprogramm für Auszubildende



Unternehmen, die Talentmanagement einsetzen, nutzen folgende Auswahlkriterien⁵



⁵ Mehrfachnennung möglich

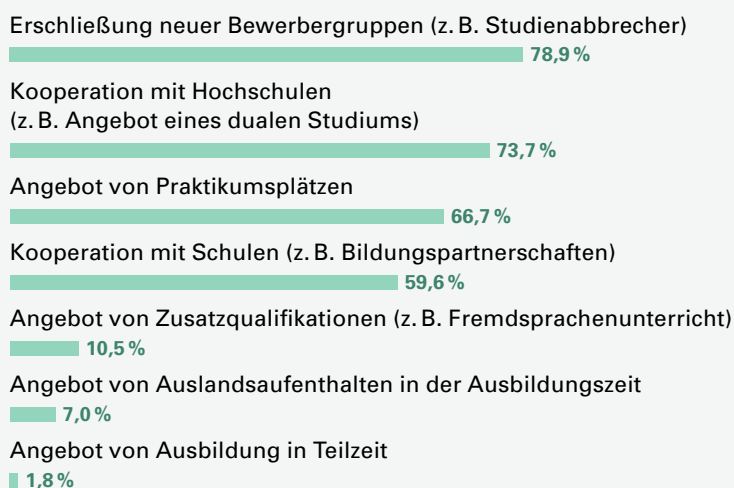
Erfolgreiche Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden

Die Versicherungswirtschaft hält an der hohen Anzahl an Ausbildungsplätzen fest, doch fällt es zunehmend schwerer, diese mit qualifizierten Bewerbern zu besetzen. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Wesentliche Gründe sind die demografische Entwicklung und die gestiegene Beliebtheit eines Studiums.

Über 70 % der Unternehmen spüren einen Rückgang an qualifizierten Bewerbern. Dieser Trend ist bei über der Hälfte der Unternehmen bereits seit drei bis fünf Jahren zu spüren.

Um die Chancen zu erhöhen, gute Auszubildende zu gewinnen, beginnen über 70 % der Unternehmen mindestens ein Jahr vor Ausbildungsstart mit der Suche nach ihrem Nachwuchs.

Reaktionen der Unternehmen auf das geringere Bewerberpotential für die betriebliche Ausbildung⁶



Auch die eingesetzten Maßnahmen und Aktivitäten zur Verbesserung der Bewerberzahlen sind vielfältig. Beispielsweise erschließen rund 79 % der Unternehmen neue Zielgruppen bei der Gewinnung von qualifizierten Auszubildenden, wie zum Beispiel Studienabbrecher. Angebote wie Zusatzqualifikationen, Auslandsaufenthalte in der Ausbildungszeit oder die Ausbildung in Teilzeit werden von den Versicherungsunternehmen bisher kaum genutzt.

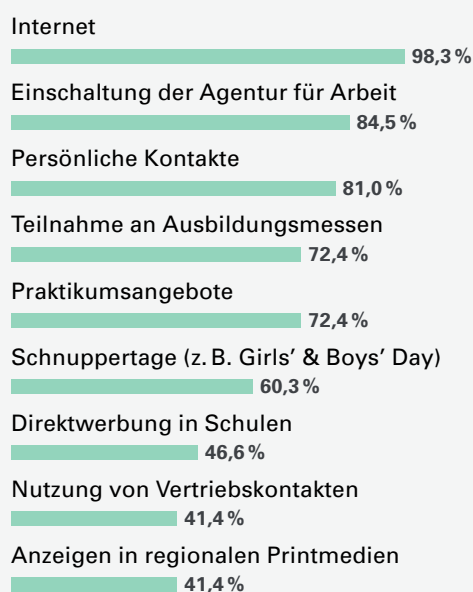
Die Unternehmen bieten ihren Auszubildenden weitere Leistungen an, um für sie attraktiver zu sein. Rund 85 % der Versicherungsunternehmen bieten flexible Arbeitszeitregelungen an. Von Zuschüssen für den öffentlichen Nahverkehr können 60 % der Lernenden profitieren. Die Möglichkeit an Projekten teilzunehmen, wie zum Beispiel die Mitarbeit in Juniorfirmen, bieten rund 40 % der Unternehmen an. Auch Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit sind im Angebot.

6 Mehrfachnennung möglich

Das Internet als Aushängeschild bei der Bewerbersuche

Bei der Gewinnung von Auszubildenden ist auffällig, dass die Versicherungsunternehmen sowohl auf herkömmliche als auch auf neue digitale Wege setzen: Das Internet ist für nahezu alle Unternehmen das wichtigste Medium, um Mitarbeiter nachwuchs zu rekrutieren. Jedoch bereits auf den Plätzen zwei und drei folgen die Agentur für Arbeit und persönliche Kontakte zu Mitarbeitern oder Auszubildenden. Auch Ausbildungsmessen und alle Formen des „Probearbeitens“, wie zum Beispiel Praktika und Schnuppertage, liegen hoch im Kurs.

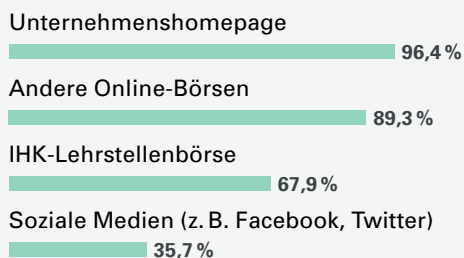
Wege zur Gewinnung von Auszubildenden⁷



Die detaillierten Ergebnisse bezüglich der Nutzung digitaler Personalmarketing- bzw. -recruitinginstrumente zeigen, dass die Unternehmenshomepage eine zentrale Rolle für fast alle Versicherer einnimmt, um potentielle Auszubildende anzusprechen. Rund 91 % aller Unternehmen stellen ausführliche Berufsbildbeschreibungen auf ihre Seiten. Offene Ausbildungsplätze werden von 87,3% der Unternehmen auf ihrer Homepage veröffentlicht. Probate Mittel sind für 56,4% der Betriebe auch Interviews mit (ehemaligen) Auszubildenden und für 47,3% Imagefilme. Chats mit Auszubildenden und Ausbildern kommen bisher mit rund 2% kaum zur Anwendung.

Die Webseiten anderer Institutionen, wie zum Beispiel die Online-Börse der Bundesagentur für Arbeit mit 89,3% oder die Lehrstellenbörse der IHK mit 67,9%, werden auch zur Azubi-Werbung genutzt. Soziale Netzwerke werden auch schon von rund 36% der Versicherungsunternehmen eingesetzt.

Nutzung des Internets⁷



⁷ Mehrfachnennung möglich

Die meisten Ausgebildeten bleiben ihrem Unternehmen treu

Die durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen pro neu angebotenem Ausbildungsplatz in der Assekuranz betrug im Jahr 2015 rund 31. Erhält ein Bewerber einen Ausbildungsplatz, so tritt er diesen in der Regel auch an. Bei rund 68% der Unternehmen starteten alle eingestellten Auszubildenden. Jedoch wurden 8,3% aller Ausbildungsverhältnisse im ersten Ausbildungsjahr vorzeitig abgebrochen, davon 64% noch während der Probezeit. Gründe für die nicht angetretenen oder abgebrochenen Ausbildungsverhältnisse sind nach Angaben der Unternehmen neben der fehlenden Eignung des Auszubildenden die Aufnahme eines Ausbildungsplatzes in einer anderen Branche sowie die Aufnahme eines Studiums. Rund 37% der Unternehmen hatten weder mit nicht angetretenen Ausbildungsverhältnissen noch mit Abbrüchen zu kämpfen.

Im Jahr 2015 konnten insgesamt 6,3% der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Als wichtigsten Grund hierfür nannten die Unternehmen die unzureichende Qualität der Bewerber. Häufig seien Neubesetzungen allerdings auch nicht mehr möglich, wenn ein geplanter Azubi kurzfristig abspringt. Eher selten kommt hingegen vor, dass ein Bewerber den notwendigen Schulabschluss nicht besteht.

Annähernd alle Auszubildenden, die 2015 zu den schriftlichen Prüfungen der IHK antraten, bestanden ihre Abschlussprüfung (98,7%). Der Großteil davon wurde von den Versicherungsunternehmen in den Innen- oder Außendienst übernommen (67,1%). Rund 50% der Übernommenen erhielten einen unbefristeten Arbeitsvertrag, die andere Hälfte erst einmal ein befristetes Arbeitsverhältnis. Fast 33% der fertig Ausgebildeten haben das Unternehmen 2015 verlassen. Davon haben rund 19% ein Studium begonnen. 18,9% wechselten in den selbständigen Außendienst nach § 84 HGB und sind damit ihrem „Ausbildungsbetrieb“ noch immer fest verbunden.

Art der Arbeitsverhältnisse nach der Ausbildung

Innendienst unbefristet

30,3%

Innendienst befristet

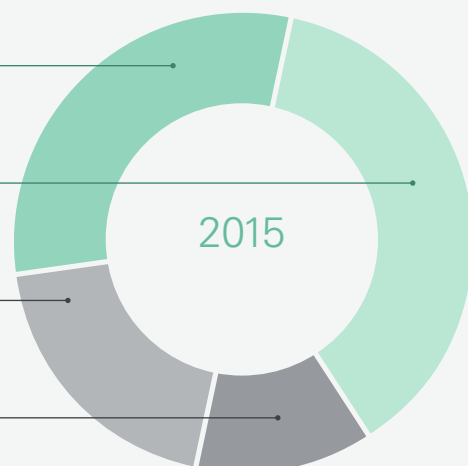
37,7%

Außendienst unbefristet

19,6%

Außendienst befristet

12,4%





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 und DBV) für die rund 210.000 Beschäftigten der Branche. In den Tarifverträgen werden die Arbeitsbedingungen aller Angestellten im Innen- und Außendienst sowie der Auszubildenden geregelt.

Nahezu alle in Deutschland tätigen Versicherungsgesellschaften mit nennenswerter Zahl an Beschäftigten sind Mitglieder des AGV. Neben der Beratung der Mitgliedsunternehmen in arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtli-

chen 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.



Mitarbeiter zukunftsorientiert und auf höchstem Niveau aus- und weiterzubilden, gehört zum Selbstverständnis der deutschen Versicherungswirtschaft. Der Wirtschaftszweig hat mit dem BWV Bildungsverband eine Institution geschaffen, die seit über 65 Jahren die Versicherungsbranche und deren Beschäftigte in allen Fragen der Berufsbildung vertritt, begleitet und berät.

Der BWV Bildungsverband 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 Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft, den 30 BWV Regional und der Deutschen Versicherungsakademie (DVA), ist die Umsetzung dieses Bildungssystems in kostengünstige und qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildungsangebote gesichert.



Teilnehmerliste

AachenMünchener Versicherungen
Allianz Deutschland Konzern
ALTE LEIPZIGER Versicherungen
Aon Versicherungsmakler Deutschland GmbH
AXA Konzern AG
Barmenia Versicherungen
Bayerische Beamten Versicherungen
BGV Badische Versicherungen
CENTRAL KRANKENVERSICHERUNG AG
CONCORDIA-Cordial Versicherungsgruppe
Continental Versicherungsverbund
Debeka Versicherungsgruppe
DEURAG Deutsche Rechtsschutz-
Versicherung AG
Deutsche Rückversicherung AG
Verband öffentlicher Versicherer
DEVK Versicherungen
ERGO Group AG
Fahrlehrerversicherung VaG
Gothaer Versicherungen
GVV-Kommunal Versicherung VVaG
Haftpflichtgemeinschaft Deutscher
Nahverkehrs- und Versorgungsunternehmen
Allgemein (HDNA) VVaG
Haftpflichtkasse Darmstadt
HALLESCHE Krankenversicherung a.G.
HanseMerkur Versicherungsgruppe
HUK-COBURG Versicherungsgruppe
INTER Versicherungen
InterRisk Versicherungen
Landeskrankenhilfe V.V.a.G.
Landesschadenhilfe Versicherung VVaG
Lebensversicherung von 1871 a.G. München
Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt
LVM Versicherungen
Mecklenburgische Versicherungsgruppe
Medien-Versicherung a.G.
MÜNCHENER VEREIN Versicherungsgruppe
NÜRNBERGER Versicherungsgruppe
Öffentliche Feuerversicherung Sachsen-Anhalt
Öffentliche Versicherungen Braunschweig
Öffentliche Versicherung Bremen

OKV – Ostdeutsche Kommunalversiche-
rung a.G.
PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN VVaG
Provinzial Rheinland Versicherung AG
RheinLand Versicherungs AG
ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG
R+V Versicherungsgruppe
Signal Iduna Gruppe
Sparkassen-Versicherungen Sachsen
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Süddeutsche Krankenversicherung a.G.
Swiss Life AG Niederlassung für Deutschland
Talanx-Konzern
Uelzener Allgemeine Versicherungs-
Gesellschaft a.G.
uniVersa Versicherungen
Vereinigte Hagelversicherung VVaG
Versicherungskammer Bayern
VGH Versicherungen
VHV Gruppe
VOLKSWOHL-BUND Lebensversicherung a.G.
WGV Württembergische Gemeinde-
Versicherung a.G.
Württembergische Versicherungsgruppe
WWK Versicherungen



Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland

Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 922001-0
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de



Berufsbildungswerk
der Deutschen Versicherungswirtschaft
(BWV) e. V.

Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 922001-848
info-bb@bwv.de
www.bwv.de