



ENGAGEMENT

DEMOGRAFIE

FRAUEN IN FÜHRUNG

BILDUNG

Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft

Zentrale Ergebnisse

Juli 2011



Sehr geehrte Damen und Herren,

bestens qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unter anderem ein Garant für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg der deutschen Versicherungswirtschaft. Die betriebliche Weiterbildung liefert dazu einen wichtigen Beitrag, indem sie den kontinuierlichen Ausbau von Fachwissen und überfachlichen Kompetenzen der Beschäftigten unterstützt und fördert. Es ist daher sehr erfreulich, dass sich die bereits im Jahr 2009 beeindruckende Weiterbildungsbeteiligung der Assekuranz 2010 nochmals erhöht hat.

Für die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Assekuranz ist dabei entscheidend, dass die Personalverantwortlichen die Herausforderungen im Unternehmen vorausschauend aufgreifen. Es ist uns daher ein Anliegen, relevante Entwicklungen im Rahmen der Weiterbildungserhebung aufzunehmen, einen Überblick über die Situation und die Positionen in der Branche zu gewinnen und diese Informationen bereitzustellen. 2011 standen zwei der auch gesellschaftlich und politisch viel diskutierten Themen im Fokus der Umfrage: „demografischer Wandel“ und „Frauen in Führungspositionen“. Die Ergebnisse zeigen, dass sich ein Großteil

der Versicherungsunternehmen bereits mit diesen Themen auseinandersetzt und ihnen eine große Bedeutung beimisst.

Die Umfrageergebnisse basieren auf der Auswertung von 44 zurückgesandten Fragebögen, die 133 Versicherungen repräsentieren. Dies entspricht einem Repräsentationsgrad von 70,7 % in Bezug auf die rd. 160.200 Beschäftigten im Innendienst der Versicherungswirtschaft.

Für die Unternehmen ist die Beteiligung an der Umfrage mit einigem Aufwand verbunden, da neben etablierten Kennzahlen aufgrund der zukunftsgerichteten Fragestellungen Informationen erhoben werden, die nicht immer abrufbereit vorliegen. Umso mehr gilt mein herzlicher Dank unseren Mitgliedsunternehmen für die Mitwirkung an der diesjährigen Weiterbildungsumfrage.

In der vorliegenden Broschüre stellen wir Ihnen die zentralen Ergebnisse der Weiterbildungsumfrage 2011 vor und geben Ihnen anlässlich des Jubiläums „40 Jahre Fachwirt in der Versicherung“ zudem einen Überblick über diese bewährte Fortbildung zum „Meister der Branche“.

Ihr

Dr. Josef Beutelmann

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



Das Weiterbildungsengagement der Versicherungswirtschaft

Die deutschen Versicherungsunternehmen haben die Bedeutung des Themas „lebenslanges Lernen“ erkannt und engagieren sich intensiv in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Der Anteil der Mitarbeiter und Führungskräfte im Innendienst, die im Jahr 2010 mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme besucht haben (Weiterbildungsbeteiligung), belief sich auf 57,4 %. Die Weiterbildungsbeteiligung im Vorjahr betrug im Vergleich hierzu 52,7 %.

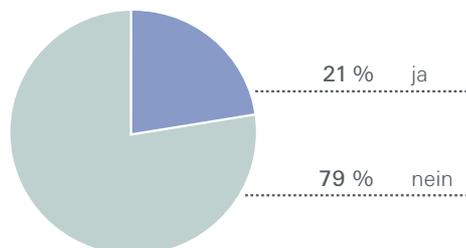
Die Mitarbeiter und Führungskräfte nahmen 2010 im Durchschnitt an 2,6 Tagen an Weiterbildungsmaßnahmen teil (2009: 2,6 Tage). Erfasst wurde dabei der Besuch von Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen, Seminaren und Coachings, die vom Betrieb veranlasst und finanziert wurden und die vom Arbeitsplatz räumlich getrennt stattfanden. Es ist hierbei allerdings zu berücksichtigen, dass in diesen Durchschnittswert sowohl Mitarbeiter einfließen, die überhaupt keine betriebliche Weiterbildungs-

maßnahme absolviert haben, als auch solche, die mehrfach an Seminaren und Veranstaltungen teilgenommen haben.

Mit Blick auf den demografischen Wandel und den drohenden Fachkräftemangel gewinnt auch die Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen an Bedeutung. Ein Beitrag dazu kann die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs während oder nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sein. Rund ein Fünftel der befragten Unternehmen unterstützt den beruflichen Wiedereinstieg mit spezifischen Weiterbildungsangeboten oder Maßnahmen.

Die von den Unternehmen genannten Angebote umfassen während der Unterbrechung Kontaktpflege und Informationen bis hin zu Hospitationen und befristeten Einsätzen. In der Phase des Wiedereinstiegs werden die Mitarbeiter z. B. durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement, Seminare, individuelle Schulungen oder Einarbeitung on-the-job unterstützt. Eltern wird die Rückkehr in das Unternehmen durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Dazu gehören z. B. die Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern sowie die Möglichkeit von Tele- und Teilzeitarbeit.

Fördern Sie die Rückkehr von Mitarbeitern während oder nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit mit spezifischen Weiterbildungsangeboten oder Maßnahmen?



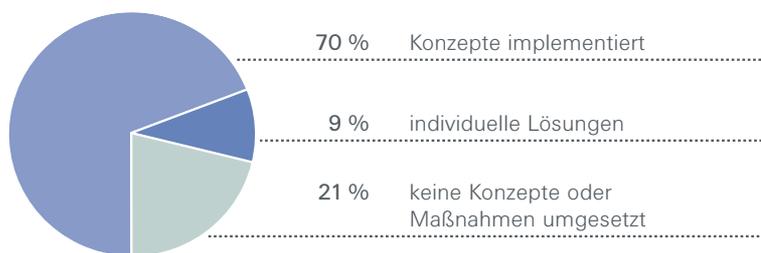
Demografischer Wandel und betriebliche Weiterbildung

Die demografische Entwicklung in der Gesamtbevölkerung spiegelt sich auch in der Altersstruktur der deutschen Assekuranz wider. Im Innendienst ist zwischen 2002 und 2009 das Durchschnittsalter von 40,2 auf 42,6 Jahre gestiegen.¹ Das heißt, dass das Durchschnittsalter pro Jahr im Schnitt zwischen einem viertel und einem halben Jahr angestiegen ist – und die Alterung der Belegschaften wird sich in den kommenden Jahren noch beschleunigen.

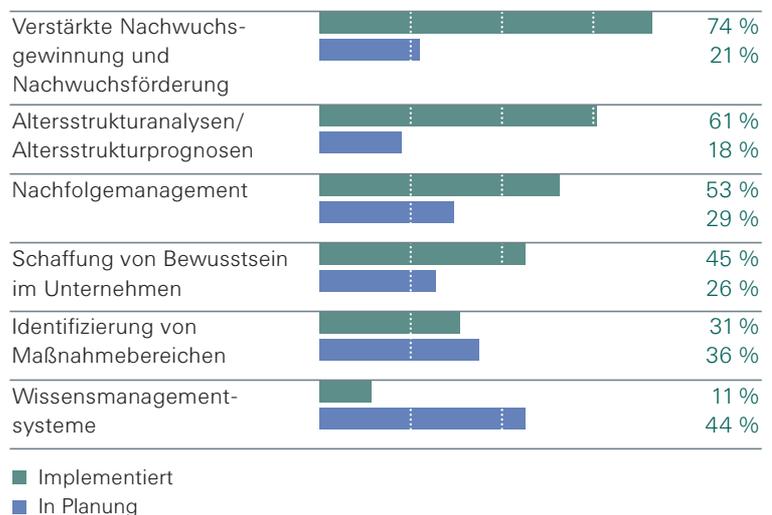
Ein Großteil der befragten Unternehmen misst dieser Entwicklung eine hohe Bedeutung bei: 88 % räumen der Thematik „demografischer Wandel“ für die Personalpolitik ihres Unternehmens eine hohe bis sehr hohe Relevanz ein; 12 % geben dagegen eine niedrige bis sehr niedrige Relevanz an.

¹Flexible Personalstatistik 2009, AGV.

Verbreitungsgrad von Konzepten und Maßnahmen, um den Auswirkungen des demografischen Wandels zu begegnen



Konzepte, um dem demografischen Wandel zu begegnen





Dementsprechend haben bereits rd. 79 % der befragten Unternehmen entsprechende Maßnahmen bzw. Konzepte implementiert, um den Auswirkungen des demografischen Wandels zu begegnen. Zu den am meisten verbreiteten Konzepten gehören die verstärkte Nachwuchsgewinnung und -förderung (74 %), Altersstrukturanalysen und -prognosen (61 %) sowie das Nachfolge-management (53 %).

Rund 40 % der Unternehmen beobachten einen vermehrten Qualifizierungsbedarf ihrer älteren Beschäftigten im Vergleich zu den jüngeren Kollegen. Für die über 50-Jährigen wird vor allem bei neuen Informationstechnologien (86 %) ein Qualifizierungsbedarf gesehen – weniger bei fachlichen Neuerungen (36 %), Fremdsprachen (19 %) oder bei der Persönlichkeitsentwicklung (7 %).

Der Erfahrungstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten gewinnt angesichts der demografischen Entwicklung an Bedeutung. Rund 80 % der befragten Unternehmen fördern die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen an Jüngere.

Dabei nutzen 83 % altersgemischte Arbeitsgruppen und 57 % Mentoring-Programme. Darüber hinaus setzen die Unternehmen Wissensdatenbanken (50 %) und Weiterbildungsangebote zum Wissens- und Erfahrungsaustausch (44 %) ein.

Wie fördern bzw. unterstützen Sie ältere Beschäftigte in Ihrem Unternehmen?

Weitergabe von Wissen/ Erfahrungen an Jüngere	81 %
Gesundheitsangebote	47 %
Andere thematische Schwerpunktsetzung bei der Arbeit	26 %
Wechsel zu geringer belastenden Arbeitsplätzen	17 %
Spezifische Weiterbildungsangebote	17 %

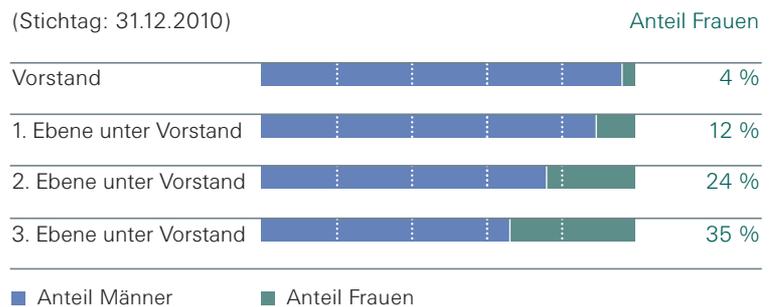
Frauen in Führungspositionen – (k)ein Thema für die betriebliche Weiterbildung?

Während der Frauenanteil bei den Mitarbeitern im Innendienst (ohne Führungskräfte) in den befragten Unternehmen rd. 58,5 % beträgt, sind Frauen in den Führungsebenen seltener vertreten. Der Frauenanteil in den Führungspositionen variiert dabei von Unternehmen zu Unternehmen teilweise erheblich. Insgesamt zeigt sich jedoch: Je höher die Leitungspositionen, desto geringer die Präsenz von Frauen. Die Grafik verdeutlicht, dass die Talente von Frauen bisher nur begrenzt eingesetzt werden.

Bereits beim Auswahlprozess für die Top-Positionen sind weniger Frauen als Männer beteiligt. Nach Schätzung der Unternehmen beträgt der durchschnittliche Anteil weiblicher Bewerber für ausgeschriebene Positionen der 1. und 2. Führungsebene unter dem Vorstand 18 %. Für Stellen in der 3. und 4. Führungsebene erhöht sich der geschätzte Anteil weiblicher Bewerber im Durchschnitt auf 38 %. Bei der Auswahl künftiger Führungskräfte setzen 76 % der Unternehmen Potenzialeinschätzungs-

Anteil Frauen und Männer nach Führungsebenen

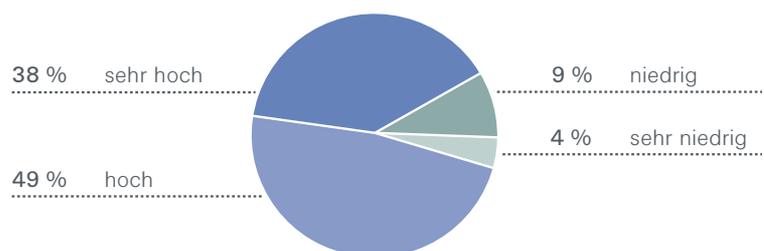
(Stichtag: 31.12.2010)



verfahren wie z. B. Assessment Center ein. Rund ein Drittel der Teilnehmer an solchen Verfahren war 2009 und 2010 weiblich. Die Teilnehmerinnen wurden dabei im Durchschnitt ebenso häufig wie die männlichen Teilnehmer als geeignet für die Übernahme von Führungsaufgaben eingeschätzt.

Vor diesem Hintergrund messen 57 % der befragten Unternehmen dem Ausbau des Frauenanteils in Führungspositionen aktuell eine hohe oder sehr hohe Relevanz bei. Gemessen an der Mitarbeiterzahl repräsentieren diese Versicherer rd. 87 % der Beschäftigten im Innendienst.

Welche Relevanz hat der Ausbau des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Ihrem Hause? (In Mitarbeiteranteil der Unternehmen)





Um Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte zu fördern, setzen die Unternehmen verschiedene Instrumente der Personalentwicklung (PE) ein. Coaching-Angebote (78 %), Mentoring-Programme (55 %) und Karriereberatung (49 %) sind dabei am häufigsten vertreten. In einigen Unternehmen gibt es zusätzlich spezifische Angebote für die Frauen dieser Zielgruppen: Mentoring-Programme (15 %), Coaching-Angebote (5 %) und Karriereberatung (2 %). Weiterbildungsangebote während der Elternzeit (29 %) sowie speziell auf Teilzeitkräfte ausgerichtete Weiterbildung (20 %) kommen ebenfalls zum Einsatz. Diese Angebote sind insbesondere für Frauen relevant, da sie häufiger als Männer Elternzeit nehmen und in Teilzeit arbeiten. Darüber hinaus wenden 39 % der befragten Unternehmen weitere PE-Instrumente an, z. B. kollegiale Beratung, Projektarbeit, Orientierungswshops und 360°-Feedback.

Den Nutzen der eingesetzten Instrumente im Hinblick auf eine Erhöhung des Frauenanteils beurteilen die Unternehmen positiv. Eine hohe oder sehr hohe Wirksamkeit zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird dabei insbesondere

Hohe oder sehr hohe Wirksamkeit der eingesetzten PE-Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	
Mentoring-Programme	76 %
Karriereberatung	75 %
Coaching-Angebote	72 %
Weiterbildungsangebote auch während der Elternzeit	50 %
Speziell auf Teilzeitkräfte ausgerichtete Weiterbildung	43 %

Mentoring-Programmen und der Karriereberatung bescheinigt.

Maßnahmen der Personalentwicklung sind somit ein wichtiger Ansatzpunkt, um das Potenzial weiblicher Führungskräfte besser einzusetzen. Allerdings führen diese allein noch nicht zu einem ausgewogeneren Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen, es bedarf auch einer dafür sensibili-

sierten Unternehmenskultur und eines flexiblen und familien-gerechten Arbeitsumfeldes.

Als die drei wichtigsten Gestaltungsfelder für eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sehen die befragten Unternehmen eine flexible Arbeitsorganisation, einen höheren Stellenwert des Themas und Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Was sind aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Gestaltungsfelder, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen?

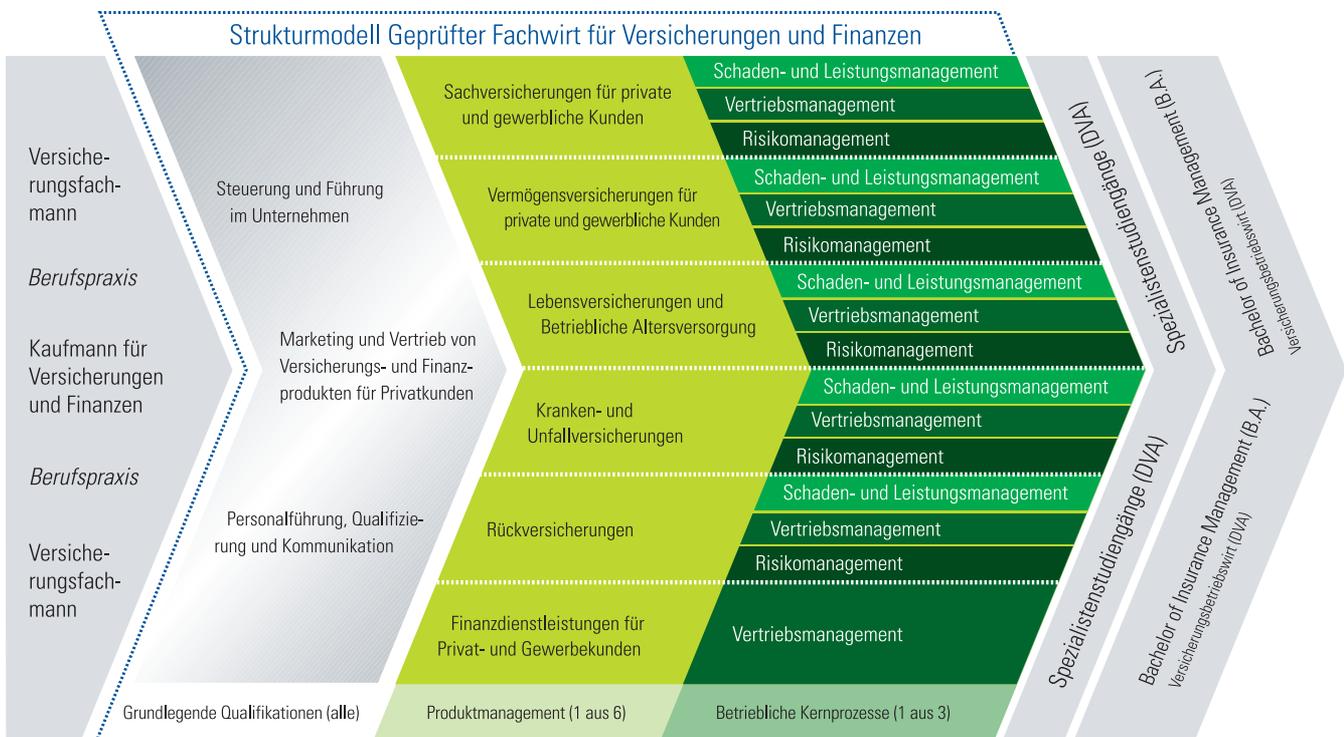
Flexible Arbeitsorganisation	71 %
Höherer Stellenwert des Themas bei Führungskräften	68 %
Unterstützung bei Organisation und/oder Finanzierung der Kinderbetreuung	66 %
Spezifische PE-Programme und Weiterbildungen für Frauen	44 %
Möglichkeit von Jobsharing	27 %
Vom Unternehmen definierte Quote für Frauenanteil je Führungsebene	10 %
Sonstiges	12 %

40 Jahre Fachwirt in der Versicherung

Seit 40 Jahren bewährt sich die Fachwirtfortbildung erfolgreich in der Versicherungswirtschaft. Was 1971 als Fortbildung zum Versicherungsfachwirt begann, wurde in Zusammenarbeit mit den Experten der Branche mehrfach an die aktuellen Anforderungen der Assekuranz angepasst und zum heutigen Fachwirt für Versicherungen und Finanzen weiterentwickelt.

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) des Saarlandes nahm im März 1971 die ersten Fachwirtprüfungen ab; mit der Urkundenübergabe am 25. März 1971 wurde an die 21 Absolventen und zwei Absolventinnen in Saarbrücken erstmals der Titel „Versicherungsfachwirt“ bzw. „Versicherungsfachwirtin“ verliehen. Seither haben fast 40.000 Mitarbeiter der Versicherungswirtschaft die Fachwirtprüfung

erfolgreich abgelegt und sich zum „Meister der Branche“ qualifiziert. 94 % der befragten Unternehmen fördern laut der Weiterbildungsumfrage 2010 den Erwerb des Fachwirtsabschlusses. Das ist die mit Abstand höchste Förderquote unter den Bildungsangeboten der Assekuranz und zeigt die Akzeptanz und Wertschätzung dieser Qualifikation durch die Branche.





Aufstrebende Mitarbeiter können sich heute bundesweit an rd. 40 Orten in den Präsenzfortbildungen der regionalen Berufsbildungswerke der Versicherungswirtschaft sowie im Fernlehrgang der Deutschen Versicherungsakademie berufsbegleitend auf die IHK-Prüfungen zum Abschluss „Geprüfte/r Fachwirt/Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen“ vorbereiten. Die Wahl eines Qualifikationsschwerpunkts im Produktmanagement und eines betrieblichen Kernprozesses ermöglicht dabei eine Profilbildung entsprechend der individuellen Interessen und beruflichen Aufgaben.

Der Fachwirtabschluss ist inzwischen zudem die Eintrittskarte für weitere Fortbildungsmöglichkeiten bis hin zum Hochschulstudium. Im berufsbegleitenden Studiengang Bachelor of Insurance Management (B.A.) werden in der Fortbildung erworbene Kompetenzen sogar angerechnet, wodurch sich die Studienzeit für Fachwirte um ein Jahr verkürzt.

Weitere Informationen:
www.fachwirt-welt.de

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 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 Konzern AG
- AXA Service AG
- AXA Group Solutions Germany
- AXA Logistic Services GmbH
- AXA Technology Services Germany GmbH

Barmenia Versicherungen

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

Basler Securitas Versicherungs-AG

BGV Badische Gemeindeversicherungs 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 Rechtsschutz-Leistungs-GmbH
- Concordia Service GmbH
- Cordial Versicherungs-Dienstleistungen GmbH
- Cordial Grundstücks-GmbH
- CONCORDIA Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
- oeco capital Lebensversicherung AG

Debeka Versicherungen

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

DEVK Versicherungen

- DEVK Allgemeine Versicherungs-AG
- DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Lebensversicherungsverein a.G. Betriebliche Sozialeinrichtung 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 AG
- Continentale Sachversicherung AG
- EUROPA Versicherung AG
- EUROPA Lebensversicherung AG

ERGO Direkt Versicherungen

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

ERGO Versicherungsgruppe

- ERGO Versicherungsgruppe AG
- ERGO Lebensversicherung AG
- ERGO Versicherung AG
- D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG
- DKV Deutsche Krankenversicherung AG
- Europäische Reiseversicherung AG

Fahrlehrerversicherung VaG

Generali Konzern

- #### AachenMünchener Gesellschaften
- AachenMünchener Lebensversicherung AG
 - AachenMünchener Versicherung AG
 - Dialog Lebensversicherungs-AG

Generali Gruppe

- Generali Lebensversicherung AG
- Generali Versicherung AG

Gothaer Versicherungen

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

Grundeigentümer-Versicherung VVaG

HanseMerkur Gruppe

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

HELVETIA Versicherungen

- HELVETIA schweizerische Lebensversicherungs-AG
- Helvetia Schweizerische Versicherungsgesellschaft Direktion für Deutschland

HUK-COBURG

Versicherungsgruppe

- HUK-COBURG-Rechtsschutzversicherung AG
- HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender 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

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.

Signal Iduna Gruppe

- Iduna Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe
- SIGNAL Krankenversicherung a.G.
- SIGNAL Unfallversicherung a.G.

Sparkassenversicherungen

Sachsen

- Sparkassen-Versicherung Sachsen Allgemeine Versicherung AG
- Sparkassen-Versicherung Sachsen Lebensversicherung AG

Stuttgarter Versicherungen

- Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
- Stuttgarter Versicherung AG

Süddeutsche

Krankenversicherung a.G.

SV Sparkassenversicherungen

- SV Sparkassenversicherung Holding AG
- SV Sparkassenversicherung Lebensversicherung AG
- SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung AG
- SV Informatik GmbH

Swiss Life AG

Niederlassung für Deutschland

uniVersa Versicherungen

- uniVersa Allgemeine Versicherung AG
- uniVersa Krankenversicherung a.G.
- uniVersa Lebensversicherung a.G.

Talanx Gruppe

HDI-Gerling Gruppe Leben

- HDI-Gerling Leben Betriebservice GmbH
- HDI-Gerling Leben Serviceholding AG
- HDI-Gerling Lebensversicherung 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

VEREINIGTE

POSTVERSICHERUNG VVaG

Versicherungskammer Bayern

- BAYERN-VERSICHERUNG Lebensversicherung AG
- Bayerische Beamtenkrankenkasse AG
- Bayerische Landesbrandversicherung AG
- Bayerischer Versicherungsverband Versicherungs-AG
- Feuersozietät und Öffentliche Lebensversicherung Berlin Brandenburg
- Pensions-Management GmbH (PMG)
- SAARLAND Versicherungsgesellschaften
- UNION KRANKENVERSICHERUNG AG
- Versicherungskammer Bayern Versicherungsanstalt des öffentlichen Rechts

VGH Versicherungen

- 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.



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@bwv-online.de
www.bwv-online.de