**Versicherungsbranche in Deutschland**

Arbeitsmarktprognosen diagnostizieren für die Branche der Finanzdienstleistungen, darunter auch und vor allem die Versicherungen, langfristig Arbeitsplatzverluste. Im Zuge der Digitalisierung werden Geschäftsstellen und Filialen abgebaut und neue Geschäftsmodelle basieren vor allem auf digitalen Anwendungen.

Nach Angaben des statistischen Bundesamts hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig-Beschäftigten seit 2012 um 2,5% abgenommen. Die leichte Zunahme in den letzten Jahren resultiert hauptsächlich aus der Zunahme der Teilzeitstellen (19,6%), während die Vollzeitstellen um 10,5% gesunken sind.

Die regionale Verteilung der Arbeitsplätze in der Versicherungsbranche hängt vor allem mit dem Hauptsitz der großen Versicherungsgesellschaften zusammen: München liegt mit ca. 30.100 Beschäftigten vor Köln (24.550), Hamburg (18.480) und Stuttgart (13.950). Der mit Abstand größte Versicherungskonzern ist die Allianz Group gefolgt von der Munich-Re Gruppe und der Talanx.

Das Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen hat über eine Umfrage bei Vertretern von Versicherungsunternehmen Trends identifiziert und hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf künftige Fähigkeiten bewertet.[[1]](#footnote-1) Für die Entwicklung der Versicherungswirtschaft bis zum Ende des Jahrzehnts werden im Allgemeinen folgende Trends für wesentlich erachtet:

* Individualisierung
* Gesundheitsgesellschaft
* Internet of Things (IoT)
* Künstliche Intelligenz (KI)
* Digitale Ökosysteme

Insbesondere Individualisierung, Internet of Things, Künstliche Intelligenz sowie Kapitalmarkt (Anlage von Versicherungsbeiträgen) dürften lt. Expertenaussagen mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten.

Aus den Entwicklungstrends werden folgende Kompetenzanforderungen abgeleitet:

* Agiles Arbeiten
* Kooperatives und vernetztes Arbeiten
* Kundenzentriertes Arbeiten
* Digitales Arbeiten
* Verantwortliches und werteorientiertes Arbeiten

In der folgenden Matrix sind die identifizierten Trends mit den Gliedern der Wertschöpfungskette in der Versicherungswirtschaft verknüpft (Seite 12 der Studie). Die dunkelgrünen Felder zeigen diejenigen Wertschöpfungsglieder, die für die Bearbeitung der Trends umfangreiche neue Fähigkeiten benötigen. In den hellgrünen markierten Bereichen sind die Qualifikationsanforderungen geringer und in den übrigen Feldern bedarf es einer Anpassung der vorhandenen Fähigkeiten.



Auf der Grundlage der Matrix lassen sich somit diejenigen Abteilungen in den Versicherungsunternehmen identifizieren, in denen die Beschäftigten in naher Zukunft hohem Anpassungsdruck ausgesetzt sein werden. Die erforderlichen neuen Qualifikationen müssen detailliert analysiert werden, um im Anschluss daran zusammen mit Beschäftigten und Betriebsrat zu ermitteln, wie sie erreicht werden können: Z.B. durch

* Vereinbarung eines Übergangsprozesses, bei dem ältere Beschäftigte das Rentenalter erreichen können.
* Versetzungen auf andere Arbeitsplätze, für die vorhandene Qualifikationen ausreichen.
* Weiterbildung einschl. eines unternehmensfinanzierte Studiums.
* Neueinstellungen von Personen mit anforderungsgenauer Qualifikation.
* Anpassung der Hard- und Software.

EWR Consulting unterstützt die Betriebsräte bei Fragen des Datenschutzes und dort wo ein Personalabbau geplant wird bei der Bewertung der Planungen der Geschäftsleitungen sowie bei der Entwicklung sozialverträglicher Alternativen.

Die Versicherungen standen und stehen für die Absicherung der Versicherungsnehmer gegenüber Risiken und für die Gewährleistung von Stabilität in deren Leben. Bei allen Transformationsprozessen ist stets im Blick zu behalten, dass die Versicherungen nicht diejenigen Unsicherheiten mitproduzieren, vor denen sie ihre Kunden schützen wollen.

1. Institut für Versicherungswirtschaft Universität St. Gallen, Abschlussbericht „Skills der Zukunft“, April 2021. [↑](#footnote-ref-1)