

## AUS- UND WEITERBILDUNG

Christian Böhm



### DVS Vorstandsinitiative Aus- und Weiterbildung

Anlässlich der DVS Ausschuss-Sitzung am 27.11.2014 wurde die DVS Vorstandsinitiative Aus- und Weiterbildung dem anwesenden Plenum vorgestellt. Stellvertretend für die Arbeitsgruppe sprach DVS Vorstandsmitglied Christian Böhm. Verantwortlich aus dem Vorstand sind hierbei Christian Böhm, Klaus Braukmann und Dr. Eberhard Faller sowie Miriam Metzmacher seitens der DVS-Geschäftsstelle.

**VP:** Herr Böhm, Sie haben auf der Ausschuss-Sitzung das Positionspapier erläutert. Was sind die Hintergründe?

**Christian Böhm:** In der versicherungsnehmenden Industrie sind Rekrutierungsvorhaben zur Besetzung von Versicherungsspezialisten der ersten Führungsebene hoch aktuell. Unseren Mitgliedern begegnen schon jetzt spürbare Engpässe, wenn sie einen Spartenleiter Feuer, Haftpflicht inkl. Financial Lines oder Transport einstellen möchten. Erfolgreiche Rekrutierungen gelingen oft nur noch aus dem versicherungsnehmenden Umfeld. Das ist in meinen Augen ein „kannibalisches Anzapfen“ einer unerwünschten Quelle und könnte in eine sich aufschaukelnde Marktverengung münden. Hinzu kommen die spürbaren Auswirkungen des demographischen Wandels. Eine rasch verstärkende Verrentungswelle über die nächsten fünf bis zehn Jahre kommt auf uns zu. Als Folge geht die heute vorhandene Expertise dem Markt verloren.

**VP:** Herr Dr. Faller, welche Positionen werden in dem Konzept nicht berücksichtigt?

**Dr. Eberhard Faller:** Wir gehen davon aus, dass die Nachfolge der Leitung von industriellen Versicherungsfunktionen weniger problematisch ist. Für diese Rolle sind vor allem generelle Finanz- und Managementenerfahrung sowie eine gute Verdrahtung im Unternehmensverbund wichtig; insbesondere dann, wenn eine Captive aktiv mit zu verantworten ist. Für die Top-Führungspositionen für Versicherungsverantwortliche sehen wir deshalb keinen Engpass. Daher verfolgt der DVS keine weiteren Aktivitäten zur Bestückung dieser Talentpipeline.

**VP:** Welche weiteren Faktoren kommen aus Ihrer Sicht hinzu, Herr Braukmann?

**Klaus Braukmann:** Versicherungsunternehmen sowie Makler verfügen über immer weniger ausgebildete Fachexperten in Versicherungsbetriebswirtschaft oder in speziellen Versicherungssparten. Gründe können bevorzugte Studiengänge wie

Bankbetriebswirtschaftslehre sein oder das bisher weniger bekannte Berufsbild des Risikomanagers. Bei Nachwuchskräften kommt eine im Markt zu geringe Altersgruppe der 25- bis 40-Jährigen zum Tragen. Daneben stellen wir leider fachliche Ausbildungsdefizite sowie einen Mangel an professionellem Englisch in Wort und Schrift fest.

**VP:** Herr Böhm, wie bewerten Sie zusammenfassend die gegenwärtige Situation?

**Christian Böhm:** Es bleibt festzuhalten, dass die Rekrutierungspipeline für die Fachrichtung Versicherungsbetriebswirtschaftslehre für alle beteiligten Interessengruppen, d.h. Versicherungsunternehmen, Vermittler wie auch die industriellen Versicherungsabteilungen derzeit unbefriedigend eng und sicherlich nicht nachhaltig bestückt ist. Das wollen wir ändern und verweisen hier auf das von uns entwickelte Positionspapier und auf den in der Sitzung verteilten Fragebogen.

**VP:** Vielen Dank für das Gespräch.

Nachfolgend finden Sie einen Auszug aus dem oben genannten Positionspapier sowie den Fragebogen:

Der DVS Deutscher Versicherungs-Schutzverband e.V. möchte die beobachtete Marktsituation aktiv versuchen zugunsten der Marktteilnehmer der versicherungsnehmenden Wirtschaft zu verbessern. Dazu werden im Wesentlichen zwei Handlungsalternativen entwickelt im Zusammenspiel mit Forschung und Lehre sowie den Versicherungsunternehmen, Vermittlern und der versicherungsnehmenden Industrie als Sponsoren und aktiven Nutzern:

- **Bekanntmachen des Berufsbildes Risikomanager** in einem Unternehmen bzw. Unternehmensverbund bei der akademischen Lehre.  
Es ist festzustellen, dass die Lehre der allgemeinen Versicherungsbetriebswirtschaftslehre immer wieder erst nach Gesprächen das Bestehen von teils signifikanten Versicherungsfunktionen in Unternehmen wahrnimmt. Insoweit erscheint ein Schulterchluss mit der akademischen Ausbildung bei gleichzeitiger Bündelung der nachfragenden Interessen der Industrie erfolgversprechend.
- **Eingreifen in die Ausbildungskette** mit dem Ziel Nachwuchskräfte für die Besetzung der Expertenrollen in einer industriellen Versicherungsfunktion zielgerichtet zu entwickeln.

Der DVS verspricht sich durch eine Bündelung der Nachfrage aus der versicherungsnehmenden Industrie bei gleichzeitigem Einbringen von finanziellen und zeitlichen Ressourcen der Marktteilnehmer eine erfolgreiche Entwicklung und Ausbildung von Kandidaten, die dann auch erfolgreich rekrutiert werden können. Eine Abwanderung in konkurrierende Finanzdienstleistungen oder sonstige Branchen soll hierdurch minimiert oder gar ausgeschaltet werden. Ebenfalls soll hierdurch mittelfristig die wahrgenommene Attraktivität des Berufsfeldes Industrieversicherung nachhaltig verbessert werden.

Wesentliche ausbildende Einrichtungen können dabei Universitätslehrstühle in der Richtung Risikomanagement oder Versicherungsbetriebswirtschaftslehre auf unterschiedlichen Theorieebenen sein. Dazu kommen duale Ausbildungssysteme oder Spezialinstitute in Betracht.

Aufgrund der Vielzahl von berufsbegleitenden Fachseminaren für Experten „on-the-job“ sowie einer in dieser Hinsicht auch nicht als unzulänglich wahrgenommenen Situation klammert der DVS diesen Aspekt der Aus- und Weiterbildung im Rahmen dieser Vorstandsinitiative bewusst aus.

# BITTE UM IHRE MITHILFE

Mit Ihren Erfahrungen aus der versicherungsnehmenden Wirtschaft können Sie die Initiative unterstützen. Bitte teilen Sie uns hierzu Ihre Antworten auf folgende Fragen mit.

*Wir bedanken uns vorab für Ihren Einsatz und freuen uns auf Ihre Antworten, die Sie an die E-Mail-Adresse [miriam.metzmacher@dvs-schutzverband.de](mailto:miriam.metzmacher@dvs-schutzverband.de) senden können.*

- 1. Bilden Sie Ihren Nachwuchs in Ihrem Bereich selbst aus, und wenn ja, in welchem Berufsfeld?**  
\_\_\_\_\_
- 2. Wenn Sie fertig ausgebildete Mitarbeiter einstellen, welche weitere Qualifizierung durchlaufen diese?**  
\_\_\_\_\_
- 3. Welche Ihnen bekannte Hochschule bildet für Ihr Berufsfeld praxisorientiert und zielgerichtet aus?**  
\_\_\_\_\_
- 4. Mit welcher/welchen Hochschule/n arbeiten Sie zusammen? Wie sieht die Zusammenarbeit aus? (z.B. Duales Studium oder von Ihnen gehaltene Lehrveranstaltungen)**  
\_\_\_\_\_
- 5. Welche Inhalte sollte ein praxisnahes Studium im Risk- und Insurance-Bereich Ihrer Meinung nach enthalten? Was ist für Ihre tägliche Arbeit wichtig?**  
\_\_\_\_\_
- 6. Wie lautet Ihrer Meinung nach die treffende Bezeichnung Ihrer Funktion? (z.B. Risk Manager, Risk and Insurance Manager)**  
\_\_\_\_\_
- 7. Welche Weiterbildungsinitiativen und Weiterbildungsanbieter sind Ihnen bekannt? Und wie dokumentieren Sie diese Maßnahmen? (z.B. fremde Tools externer Anbieter, eigene Tools etc.)**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Fragen zu Ihrem Unternehmen:

Anzahl Mitarbeiter insgesamt: \_\_\_\_\_

Anzahl Mitarbeiter im Risk Management/Versicherungsbereich: \_\_\_\_\_

Ihre Funktion: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_ Unternehmen: \_\_\_\_\_

**Ankündigung:** Die **VersicherungsPraxis** wird in den kommenden Ausgaben verschiedene Aus- und Weiterbildungsmodelle vorstellen und beteiligte Risikomanager, Studierende sowie Hochschulen porträtieren bzw. zu Wort kommen lassen. In Ausgabe 2-2015 interviewen wir u.a. Hans Müller, Geschäftsführer der Knauf V.V.G. Versicherungsservice und -Vermittlungs-GmbH, Iphofen.