

Berufsbildungswerk der Deutschen  
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

## POSITION

**Position des BWV Bildungsverbands zur Studie  
„Kompetenzen für eine digitale Zukunft:  
Qualifizierungsbedarfe in den Bereichen Handel,  
Logistik, Versicherungen und Krankenkassen“  
des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft  
und Organisation IAO**

**Fragestellung: Bildet die Studie eine Basis zur Ableitung von  
Qualifikationsbedarfen für die Versicherungswirtschaft?**

März 2020

Immer aktuell informiert:



## Einleitung

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO hat die Studie „Kompetenzen für eine digitale Zukunft: Qualifizierungsbedarfe in den Bereichen Handel, Logistik, Versicherungen und Krankenkassen!“ am Anfang dieses Jahres veröffentlicht. Diese wurde im Auftrag der Google Zukunftswerkstatt in Kooperation mit ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, den Industrie- und Handelskammern (IHK) für München und Oberbayern sowie für Düsseldorf ausgeführt. In der Studie versuchen die AutorenInnen, anhand von 142 bereits vorliegenden deutsch- und englischsprachigen Publikationen Antworten auf die Frage zu erhalten, **welche Weiterbildungen für eine Beschäftigung in einer digitalisierten Welt erforderlich** sind. Die untersuchten Wirtschaftszweige sind Handel, Logistik sowie „Versicherungen und Krankenkassen“. Ziel der Auftraggeber ist es offenbar, Weiterbildungsangebote für die genannten Bereiche auf den Markt zu bringen.

Als Bildungsverband der Versicherungswirtschaft setzen wir uns seit über 70 Jahren speziell mit der Aus- und Weiterbildung in der privaten Versicherungswirtschaft auseinander und verfügen über eine enorme Expertise insbesondere im Bereich der Beschäftigungsentwicklungen und Qualifikationsbedarfe für die Arbeitswelt der Zukunft in diesem Wirtschaftszweig. Im Folgenden unterziehen wir die oben genannte Studie einer kritischen Beleuchtung unter besonderer Berücksichtigung der Analysen für die Versicherungsbranche kritisch beleuchten.

## Im Einzelnen

- Bemerkenswert ist die sektorale Vermengung von privater Versicherungswirtschaft und gesetzlicher Krankenkassen, welche dem Verwaltungssektor zugeordnet werden. Eine gemeinsame Betrachtung beider Bereiche ist auf Grund der strukturellen Differenzen sowie unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche, Beschäftigungsstrukturen und Qualifikationsprofile in den einschlägigen Bildungspublikationen nicht vorzufinden. Aussagen für beide Wirtschaftssegmente gemeinsam halten wir für kaum verwertbar.
- Bei der Ermittlung der Kompetenzbedarfe findet ein direkter Übertrag der Kompetenzerfordernisse aus den branchenübergreifenden Studien auf die Versicherungswirtschaft statt. Wird wiederum auf branchenbezogene Studien referiert, erscheint eine generische Auflistung benötigter Kompetenzen (vgl. Müller-Wieland u.a. 2019, S. 37), weitgehend ohne Bezugnahme auf die konkreten Tätigkeitsprofile. Lediglich im Anhang ist eine exemplarische Auflistung dreier veränderter/neuer Tätigkeitsbereiche vorhanden (vgl. Müller-Wieland u.a. 2019, S. 87). Da Kompetenzanforderungen für die digitale Arbeitswelt stets mit Hinblick auf konkrete Tätigkeiten zu definieren sind (vgl. Sloane u.a. 2018, S.9), stellen die in der Studie aufgeführten Kompetenzen auf Grund eines hohen Abstraktionsgrades sowie einer fehlenden Systematisierung keine Grundlage für die Ableitung der branchenrelevanten Qualifizierungsbedarfe dar.
- Bei der Ermittlung des Automatisierbarkeitspotenzials von Beschäftigungsprofilen in der Versicherungswirtschaft werden branchenspezifische Merkmale methodisch nicht beachtet. So werden Innen- und Außendienst, welchen unterschiedliche Beschäftigungsprofile und -

---

<sup>1</sup> [http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn\\_nbn\\_de\\_0011-n-5724620.pdf](http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5724620.pdf)

strukturen zu Grunde liegen, nicht hinreichend differenziert betrachtet<sup>2</sup>. Zur Ermittlung des Automatisierbarkeitspotenzials greift die Studie auf den sogenannten Job-Futuromat<sup>3</sup> zurück. Das Instrument, welches vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) kreiert wurde, will ermitteln, inwiefern bestimmte Tätigkeiten zum aktuellen Zeitpunkt durch Technologien ersetzt werden können<sup>4</sup>. Im Rahmen der Studie wurden einige Tätigkeitsbezeichnungen der Versicherungswirtschaft in das System eingegeben und die Ergebnisse bezüglich des Automatisierbarkeitswahrscheinlichkeit ausgewiesen. Das Instrument ist sicherlich als Erstorientierung in punkto Substituierbarkeit von Berufen hilfreich, seine Anwendung im Rahmen einer Studie ist nicht zielführend, was am folgenden Beispiel ersichtlich wird: Das Berufsbild „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen“ qualifiziert sowohl für die Tätigkeiten im Innen- als auch im Außendienst. In der Studie wird generell für den „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen“ ein hoher Automatisierbarkeitsgrad ermittelt, während für den Außendienstmitarbeiter, welcher möglicherweise auch als „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen“ qualifiziert ist, ein niedriger Automatisierbarkeitsgrad ausgewiesen wird. (vgl. Müller-Wieland u.a. 2019, S.23). Ohne auf die Validität dieses Ergebnisses näher einzugehen, ist aus unserer Sicht die Ermittlung des Automatisierungspotenzials in Verbindung mit der Bestimmung von Tätigkeitsverschiebungen und Weiterbildungsbedarfen auf präzisere Methoden angewiesen, bei welchen die konkreten Tätigkeiten und Einsatzgebiete, sowie die Branchenspezifika berücksichtigt werden.

- In der Studie sind zum Teil unzulässige Annahmen und Schlussfolgerungen zu finden, was am Beispiel des Qualifikationsniveaus geschildert wird. Obwohl im ersten Teil der Studie die IAB-Qualifikationsverteilungsgrafik nur 19 % der Beschäftigten mit akademischem Abschluss im Sinne der Hochqualifizierung ausweist (vgl. Müller-Wieland u.a. 2019, S. 22), wird im Passus der Qualifizierungsbedarfe eine „vorrangig akademisch ausgebildete Beschäftigungsstruktur“ (vgl. Müller-Wieland u.a. 2019, S. 60) angenommen. Auch wenn die Akademikerquote in der Versicherungswirtschaft steigt (vgl. AGV, 2019<sup>5</sup>), bleibt unklar, weshalb bei einer 19 %-igen Anteil der Belegschaft mit einem akademischen Hochschulabschluss (nach aktueller Statistik des Arbeitgeberverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft sind es 23,6 %<sup>6</sup>) die These einer „hauptsächlich akademischen Beschäftigungsstruktur“ aufgestellt wird.
- Des Weiteren sind die Aussagen zu Qualifizierungsbedarfen sowie Handlungsempfehlungen nicht kohärent: Qualifizierungsbedarf wird explizit für Geringqualifizierte aufgeführt, ebenso die Notwendigkeit, Leitungsprofile für digitale Themen zu sensibilisieren (vgl. Müller-Wieland u.a. 2019, S. 60). Im Rahmen der Handlungsempfehlungen erscheint dann ergänzend die Gruppe der Sachbearbeiter sowie die des Außendienstes. Während diese konkrete Weiterbildungsthemen wie Datensicherheit, Big Data u.a. empfohlen bekommen, werden bei

---

<sup>2</sup>Rund 16 % der 201.900 Angestellten sind im angestellten Außendienst beschäftigt. Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen (AGV) in Deutschland (2019): Sozialstatistische Daten 2018 Versicherungswirtschaft. München. Dazu kommen noch selbstständige Versicherungsvermittler und -berater.

<sup>3</sup><https://job-futuromat.iab.de/>

<sup>4</sup>Wissenschaftliche Grundlage für das Instrumentarium bilden die Studien von Dengler und Matthes: Dengler, K./Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt \* Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. Nürnberg. Dengler, K./Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Nürnberg.

<sup>5</sup>Arbeitgeberverbände der deutschen Versicherungswirtschaft (2019): Sozialstatistische Daten 2018 Versicherungswirtschaft. München

<sup>6</sup>Arbeitgeberverbände der deutschen Versicherungswirtschaft (2019): Sozialstatistische Daten 2018 Versicherungswirtschaft. München

den Geringqualifizierten lediglich inhaltslos die konkreten Formate (kostenlose und niedrigschwellige(interne) Weiterbildungsangebote) als Empfehlung ausgesprochen (vgl. Müller-Wieland u.a. 2019, S. 73 f.).

## Fazit

Auf Grund der skizzierten Unzulänglichkeiten bildet diese Studie aus unserer Sicht keine fundierte Basis zur Ableitung von Qualifikationsbedarfen für die Versicherungswirtschaft. Die Beschränkung der Qualifizierungsempfehlungen auf wenige Zielgruppen ist verkürzt. Das Gelingen des digitalen Wandels ist nur dann möglich, wenn ausnahmslos alle Beschäftigten ihre digitalen Kompetenzen ausbauen. Den Bedarf haben die Versicherungsunternehmen längst erkannt, was an dem überdurchschnittlichen Weiterbildungsengagement und damit verbundenen beachtlichen Leistungen erkennbar wird (AGV/BWV 2017, S. 5; AGV/BWV 2019; vgl. Dummert, 2018, S. 45).

Im Rahmen der Bildungsbedarfsanalyse hat der BWV Bildungsverband 2017 die Studie „Kompetenzlabor<sup>7</sup>“ veröffentlicht. Diese eruiert mögliche Veränderungsszenarien der Versicherungswirtschaft sowie deren Auswirkung auf Tätigkeiten und Kompetenzprofile. Die Studie ermittelt 54 notwendige Kompetenzdimensionen und ordnet diese den branchenprägenden Tätigkeitsprofilen zu. Diese sind IT-Systembetreuer<sup>8</sup>, Fachspezialist, Kundenberater sowie Kundenbetreuer im Vertrieb (vgl. Kohl u.a. 2017, S. 23). Anschließend wird eine Deckungsanalyse mit den im aktuellen Berufsbild „Kaufmann /Kauffrau für Versicherungen und Finanzen“ verankerten Kompetenzen durchgeführt - im Fokus stehen insbesondere digitale und IT-Kompetenzen.

Basierend auf den skizzierten Erkenntnissen und mit der Zielsetzung der Kompetenzentwicklung in relevanten Bereichen führt der BWV Bildungsverband diverse digitalisierungsbezogene Bildungsaktivitäten durch. Unsere Zielsetzung besteht darin, alle MitarbeiterInnen der Versicherungswirtschaft – von den Auszubildenden bis zu den Führungskräften - für die digitalisierte Arbeitswelt fit zu machen.

- Mit der Plattform Discover Digital <https://www.discoverdigital.de/> hat der BWV Bildungsverband 2018 ein digitales, kostenfreies, niederschwelliges Angebot für alle Zielgruppen der Branche etabliert, welches allen MitarbeiterInnen der Versicherungswirtschaft, vom Auszubildenden bis zur Führungskraft, ob Innen- oder Außendienst die Chance eröffnet, sich zeit- und ortsunabhängig mit digitalen Themen vertraut zu machen. Die Plattform integriert Blog-Beiträge, Web-Based-Trainings, Clips sowie Wissensquizformate. Die Angebote zielen auf den Aufbau digitaler Kompetenzen, auf die Sensibilisierung für das Thema sowie den Erwerb einer positiven Haltung zur Digitalisierung, welche die Grundlage der Kompetenzentwicklung darstellt.
- Das [Curriculum „Digitale Kompetenzen“](#) wurde mit über 30 BranchenexpertInnen erarbeitet und weist Kompetenzen aus, welche für die Beschäftigung in einer digitalisierten Versicherungswirtschaft relevant sind. Es wird sowohl im schulischen als auch im betrieblichen und überbetrieblichen Bereich für den Aufbau digitaler Kompetenzen zu Grunde gelegt. Themen wie IT-Grundlagen und Digitalisierung, Big Data Analytik, digitale

---

<sup>7</sup>[https://www.bwv.de/fileadmin/user\\_upload/BWV/Allgemein\\_BWV\\_Verband/bildungspolitik/Kompetenzlabor/BWV-Bildungsverband\\_Studie\\_Kompetenzlabor.pdf](https://www.bwv.de/fileadmin/user_upload/BWV/Allgemein_BWV_Verband/bildungspolitik/Kompetenzlabor/BWV-Bildungsverband_Studie_Kompetenzlabor.pdf)

<sup>8</sup>Zwecks besserer Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsspezifische Nennungen.

Kollaboration und Kooperation sowie agile Projektmethoden sind Gegenstand des Curriculums und stark auf die versicherungswirtschaftlichen Aufgabenstellungen ausgerichtet.

- Der BWV Bildungsverband hat ein Blended-Learning-Konzept zur Schulung des Berufsbildungspersonals in punkto digitale Kompetenzen konzipiert. Im Rahmen des Pilotprojekts wurde in Kooperation mit dem Ministerium für Schule und Bildung in Nordrhein-Westfalen das Berufsbildungspersonal für die Anforderung der Berufsbildung 4.0 qualifiziert.
- Neben den informellen, online verfügbaren Qualifizierungsformaten bieten die [BWV Regional](#) sowie die [Deutsche Versicherungsakademie \(DVA\)](#) Weiterbildungsangebote und Zusatzqualifikationen zu Digitalisierungsthemen für die Versicherungswirtschaft an.
- Zur [Zertifizierung digitaler Kompetenzen](#) hat der BWV Bildungsverband in Kooperation mit den BWV Regional eine Online-Kompetenzfeststellung installiert, welche ab April 2020 angeboten wird.
- Das Berufsbild „Kaufmann für Versicherungen und Finanzen“ wird im Rahmen eines Neuordnungsverfahrens, welches 2020 startet, modernisiert. Geplant ist eine stärkere Verankerung digitaler Kompetenzen für alle Auszubildenden sowie eine optionale Qualifizierung für IT-nahe Versicherungsprofile.

#### **Fachliche Ansprechpartnerin**

[Vesna Kranjčec-Sang](#)

Tel. 089 922001-832

#### **Ansprechpartnerin Medien**

[Michaela Keiper-Schröpfer](#)

Tel. 089 922001-845

## Literaturverzeichnis

Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen (AGV) in Deutschland e.V./Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V. (2017): Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft: Zentrale Ergebnisse der IVW-Sonderauswertung. Verfügbar unter: <https://www.agv-vers.de/publikationen/broschueren/weiterbildungsumfrage.html?type=98>: Zugriff am 19.02.2020

Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen (AGV) in Deutschland e.V. (2019): Sozialstatistische Daten 2018 Versicherungswirtschaft. München.

Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen (AGV) in Deutschland e.V./Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V. (2019): Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft 2019. Verfügbar unter: <https://www.bildungsumfragen-versicherung.de>. Zugriff am 19.02.2020

Dummert, S. (2018). Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg. Verfügbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2\\_iab-expertise\\_2018.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2018.pdf). Zugriff am 19.02.2020

Kohl, M./Müller, L./Schley, Th./Kemmsies, Ch./Kranjčec-Sang, V. (2017): Kompetenzlabor: Welche Kompetenzen benötigt die Versicherungswirtschaft künftig? München und Nürnberg.

Müller-Wieland, R./Hochfeld, K./Häußermann, J. J./Jütting, M. (2019): Kompetenzen für eine digitale Zukunft. Qualifizierungsbedarfe in den Bereichen Handel, Logistik, Versicherungen und Krankenkassen. Stuttgart.

Sloane, P.F. E. /Emmler, T./Gössling, B./Hagemeyer, D./Hegemann, A./Janssen, E. A. (2018): Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungs- und Prüfungspersonals als Gelingensbedingung für Berufsbildung 4.0 – Zentrale Ergebnisse. Paderborn. Zugriff am 04.03.2020. Verfügbar unter: [https://www.ovm-kassel.info/wp-content/uploads/2018/09/Qualifi.-Ausbildungspers.-4.0-Uni-Paderborn\\_Sloane\\_Zentrale-Ergebnisse.pdf](https://www.ovm-kassel.info/wp-content/uploads/2018/09/Qualifi.-Ausbildungspers.-4.0-Uni-Paderborn_Sloane_Zentrale-Ergebnisse.pdf)

Weitere Quellen: Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (2018): Branchendaten Erwerbstätige. Verfügbar unter: <https://www.gdv.de/de/zahlen-und-fakten/versicherungsgebiete/erwerbstaetige-24122#ErwerbstaetigeBDL>. Zugriff am 19.02.2020