

Fokus Digitalisierung

Grünes Licht statt Rotstift:
IT-Jobs in der digitalen Versicherungswirtschaft

Die Versicherungsbranche ist als hochgradig datengetriebene Industrie ein bedeutender Player in der Digitalwirtschaft Deutschlands. Laut aktueller GDV-Erhebung belaufen sich die Ausgaben für IT im Jahr 2021 erneut auf über 5 Mrd. EUR.¹ Das entspricht einer Quote von 2,4 Prozent in Relation zu den gesamten Bruttobeitrageinahmen (Abb. 1). Studien zeigen, dass sich die deutschen Versicherer mit ihren IT-Ausgaben national auf einem vergleichsweise hohen Niveau bewegen. So beziffert die OECD die branchenübergreifenden IT-Investitionen in Deutschland für 2019 auf 1,4 % des Bruttoinlandsprodukts.² Noch deutlicher sind Zahlen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), nach denen der deutsche Mittelstand im selben Jahr Digitalisierungsausgaben in Höhe von etwa 0,9 % des Gesamtumsatzes ausweist.³ Im globalen Vergleich bleibt festzuhalten, dass die deutsche Wirtschaft insgesamt noch zu wenig Mittel für IT und Digitalisierung bereitstellt. Untermauert wird dies durch eine Kienbaum-Studie, welche für internationale IT-Budgets einen Umsatzanteil in Höhe von 3,7 % für das Jahr 2019 ermittelt.⁴

In den IT-Ausgaben der deutschen Versicherungswirtschaft sind die Personalkosten für etwa 32.000 Beschäftigten in den IT-Bereichen der Branche enthalten.⁵ Folgt man den Trends und bewahrheiten sich die Prognosen, wird der Bedarf an qualifiziertem IT-Personal in den nächsten Jahren weiter steigen. Hier ergeben sich absehbar Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland und damit auch für die Versicherungsbranche. Beispielsweise sind aktuell etwa 85 % der Versicherungsunternehmen auf der Suche nach IT-Spezialist:innen.⁶

Digitalisierung ist in der Versicherungs-DNA angelegt, womit die Versicherungswirtschaft bereits heute in ihrem Ökosystem ein modernes und sicheres Betätigungsfeld für IT-Spezialist:innen bietet. Darüber hinaus hat die Digitalisierung in den letzten Jahren die Anforderungen an die Qualifikation von Mitarbeiter:innen teils wesentlich verändert und das Betätigungsfeld noch diverser aufgestellt. Ungeachtet dessen sind weitere Anstrengungen notwendig, um zukünftig qualifizierte IT-Fachkräfte für die Umsetzung der Digitalen Transformation in den Versicherungen zu begeistern.

¹ GDV-IT-Erhebung (2022). Zu den IT-Kosten gehören Ausgaben für internes und externes Personal, Hardware, Software, Outsourcing und Cloud.

² KfW Bankengruppe (2021): Digitalisierung im internationalen Vergleich

³ KfW Bankengruppe (2021): KfW-Digitalisierungsbericht Mittelstand 2020; Statistisches Bundesamt (2020): Statistik für kleinere und mittlere Unternehmen

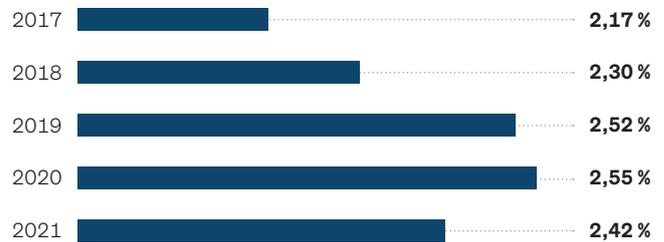
⁴ Kienbaum (2020): IT Spend Pulse

⁵ Branchenberechnung auf der Grundlage der GDV-IT-Erhebung (2022)

⁶ AGV-Erhebung zum Recruiting im Innendienst (2022)

IT-Kostenquote der Versicherungswirtschaft

Abbildung 1 · Entwicklung der IT-Kosten in Relation zu den Bruttobeitrageinahmen von 2017 bis 2021



Quelle: GDV 2022

Allgemeine Entwicklungen in der Versicherungs-IT

In den letzten 10 Jahren hat sich der Anteil an studierten Informatiker:innen mehr als verdoppelt.⁷ Diese Entwicklung wurde in der Branche ab 2019 von einem Richtungswechsel in der Personalstrategie flankiert. So wurde abgehendes IT-Personal nicht länger nur 1:1 ersetzt, sondern es wurden vielmehr – unter besonderer Berücksichtigung der demografischen Entwicklungen – zusätzliche Stellen geschaffen (Abb. 2 auf S. 03).

Die allgemeine Entwicklung einer stetig alternden Gesellschaft spiegelt sich gleichwohl in der Versicherungsbranche wider. Der Altersdurchschnitt bei den IT-Mitarbeiter:innen ist mit etwa 45 Jahren recht hoch, allerdings – und dies ist positiv zu werten – seit den letzten zehn Jahren auf relativ unverändertem Niveau. So konnte ein weiterer Anstieg des Durchschnittalters durch eine dynamische Entwicklung bei den jüngeren Alterskohorten erfolgreich gebremst werden. Zwar ist der Anteil der IT-Mitarbeiter:innen unter 35 Jahre über die gesamte Branche hinweg etwas zurückgegangen. Gleichzeitig konnte allerdings der Anteil der unter 35-jährigen allein von 2011 bis 2021 um sieben Prozentpunkte auf 22 % gesteigert werden. Erfreulicherweise hat sich der Anteil bei den weiblichen Angestellten der unter 25-jährigen in diesem Zeitraum sogar mehr als verdoppelt.⁸

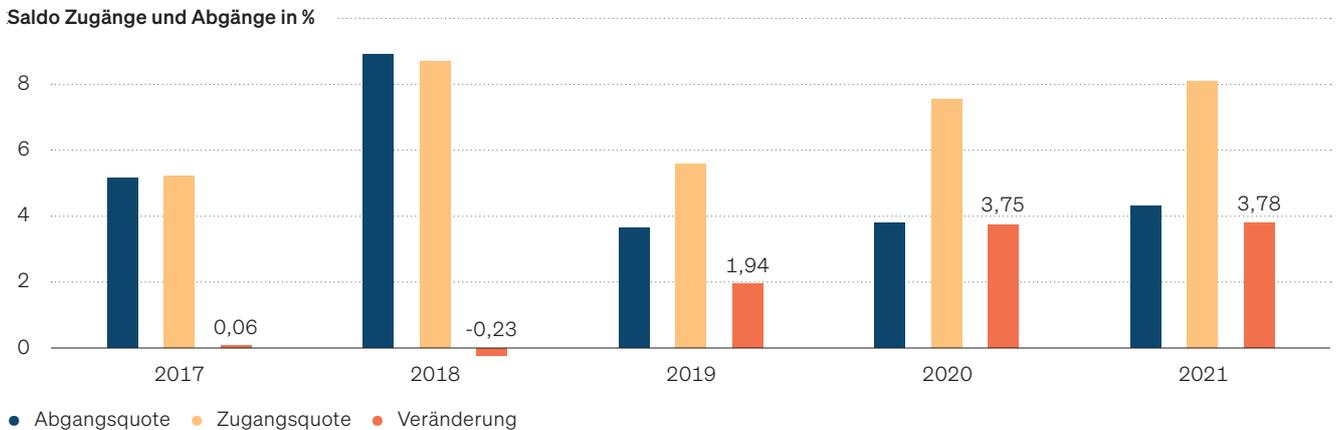
Grundsätzlich positiv ist, dass die zusätzliche Rekrutierung von IT-Beschäftigten in den letzten Jahren erfolgreich betrieben wurde; allerdings wird absehbar der tatsächliche Bedarf nicht vollständig gedeckt werden können. Infolge dieser Entwicklung greifen die Unternehmen weiterhin in höherem Maße auf exter-

⁷ AGV-Erhebung Flexible Personalstatistik (FPS); Akademiker (Informatiker, Wirtschaftsinformatiker usw.)

⁸ AGV-Erhebung Flexible Personalstatistik

IT-Personal – Fluktuationsquoten

Abbildung 2 · Entwicklung in der Versicherungswirtschaft von 2017 bis 2021



Quelle: IT-Erhebung GDV

nes und damit potenziell teureres IT-Personal zurück. Laut der aktuellen Verbandserhebung ist deren Anteil an den gesamten eingesetzten IT-Mitarbeiterkapazitäten auf inzwischen über 18% (2021) gestiegen; war im Jahr 2017 noch jeder sechste IT-Mitarbeitende eine extern hinzugekaufte Arbeitskraft ist es im Jahr 2022 fast jeder Fünfte.

Interessant ist eine weitere Erkenntnis: Der Personalanbau in der IT geht nicht zu Lasten der Stellen in den Fachabteilungen der Versicherungsunternehmen. Im Gegenteil ist in den letzten drei Jahren unter dem Strich ein leichtes Plus in diesen Bereichen zu verzeichnen. Für die Versicherungswirtschaft scheint sich zu bestätigen, dass die Digitalisierung mit einer möglichen Steigerung des Automatisationsgrades nicht per se zu einem Abbau von Arbeitsplätzen im Innendienst führt, sondern neue Herausforderungen durch die Digitalisierung entstehen und diese zu Wachstum führt.

Das Versicherungsunternehmen als spezialisiertes IT-Haus

Die Einsatzbereiche in der Versicherungs-IT sind breit gefächert. In nahezu allen bekannten und modernen Disziplinen der Informationstechnologie werden Vorhaben auf den Weg gebracht, für die hochmotiviertes und qualifiziertes Personal gebraucht wird (Abb. 3 auf S. 04).

Dies wird zum einen durch die Bewertung der IT-getriebenen Schwerpunkte der Digitalisierung deutlich. So zeichnet sich insbesondere bei den Themen Künstliche Intelligenz, Big Data, Robotics, Cloud, Digitale Identitäten sowie die Integration von Drittlösungen

und Payment-Services eine hohe Dynamik bei den Versicherungsunternehmen ab.

Zum anderen zeigt sich das breite Spektrum der Versicherungs-IT in den vielfältigen Berufsbildern, wie z. B. IT-Architekt:in, Data Analyst:in und Security Expert:in.

Die Versicherungs-IT als moderner und sicherer Arbeitgeber

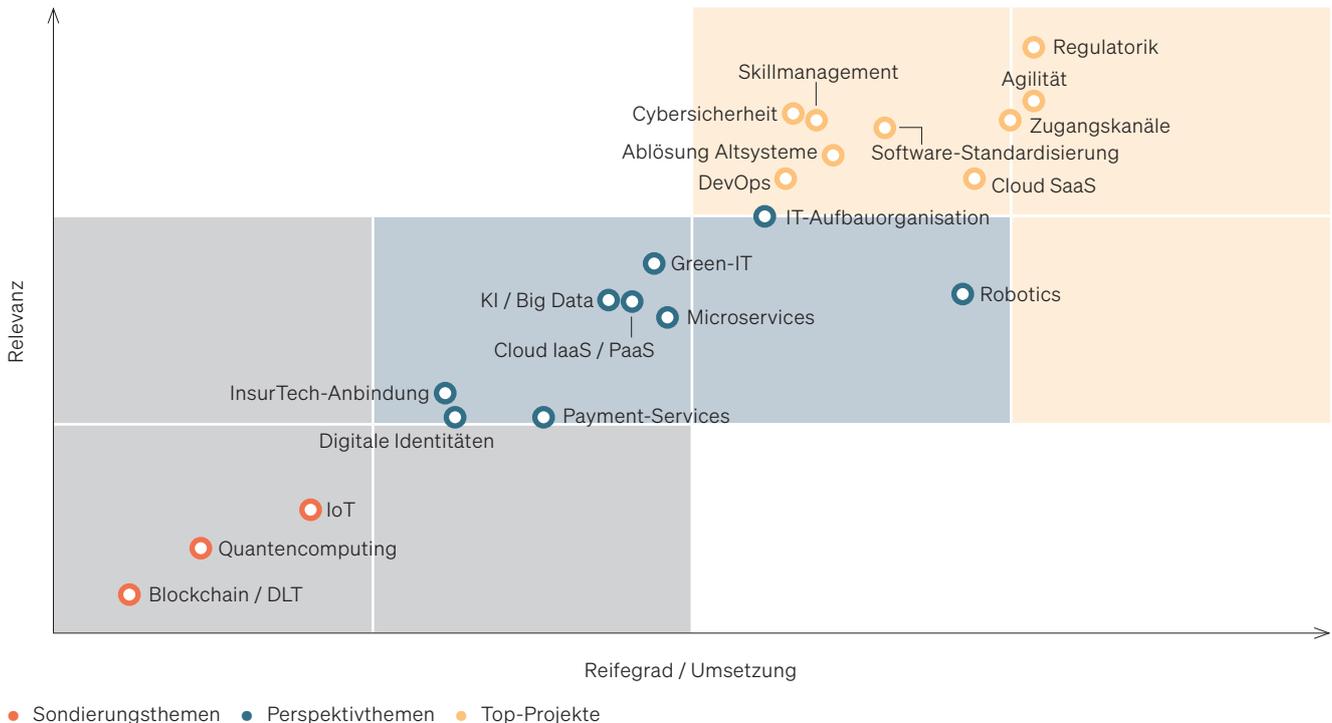
Lange vor TESLA, Google & Co. waren Versicherungsunternehmen gleichzeitig innovative IT-Häuser. Da eine Versicherung selbst nach Jahrzehnten Vertragslaufzeit verlässlicher Partner sein muss, sind stabile und resiliente IT-Systeme eine essenzielle Grundvoraussetzung. Es gilt Kundendaten hochsicher und verlässlich zu managen. Vielen Absolventen und Young Professionals aus der Fachrichtung IT ist es jedoch nicht bewusst, welche Innovationen und IT-Potenziale in Produkten und Services von Versicherungen stecken. All dies geschieht in einem stabilen, attraktiven und sicheren Arbeitsumfeld.

Der Flächentarifvertrag der Versicherungsbranche steht seit Jahrzehnten für Solidarität und fairen Interessenausgleich im Sinne von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Sozialpartner gestalten die Arbeitsbedingungen der Branche in verantwortungsvollem Zusammenwirken.

Die Beschäftigten profitieren von einem sehr hohen tariflichen Standard, zu dem die außerordentlich große Arbeitsplatzsicherheit, der Entgeltrahmen und eine breite Palette an Sozialleistungen zählen. Als zusätzli-

Schwerpunkte der Digitalisierung 2022

Abbildung 3 · Thematische Relevanz und Reifegrad der Umsetzung auf einer 5-stufigen Skala (IT-Erhebung GDV)



che Leistungen bieten die Versicherer beispielsweise betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen. Die Versicherer investieren zudem kontinuierlich und im Branchenvergleich überdurchschnittlich viel in die betriebliche Weiterbildung.

Die Versicherer bieten als Arbeitgeber somit all das, was bei den Absolventen und Fachkräften wichtig ist: tarifvertragliche Bedingungen, sichere Arbeitsplätze durch Krisenfestigkeit, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und nicht zuletzt auch für IT-Beschäftigte die geregelte Wochenarbeitszeit von 38 Stunden.

Mobiles und agiles Arbeiten im Zusammenwirken mit der Work-Life-Balance

Die Pandemie hat mit großer Wucht den Transformationsprozess in der Branche beschleunigt. Das New Normal ist von flexiblem Arbeiten an verschiedenen Orten – ob im Büro, zu Hause, aus dem Ausland oder auch in Coworking-Spaces – geprägt. Ein Zurück in die alte Welt mit ihrer Anwesenheitskultur wird es nicht geben. Das Angebot an Arbeitszeitmodellen ist sowohl in den Unternehmen als auch in der Branche insgesamt entsprechend vielfältig. Knapp 70 % der Unter-

nehmen bieten beispielsweise flexible Arbeitszeiten ohne Anwesenheitspflicht zu bestimmten Tageszeiten.⁹ Nahezu alle Versicherer ermöglichen ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten. Dabei liegt die Mobilarbeitsquote im Schnitt bei drei Tagen die Woche. Rund ein Drittel der Unternehmen verzichtet auf feste Quoten. Ein Viertel ermöglicht mobiles Arbeiten aus dem Ausland – oder plant dies einzuführen. Vor Ort gehört bei vielen Versicherern das klassische Einzelbüro der Vergangenheit an. Stattdessen wird auf Desksharing und Open-Space-Konzepte mit Raum für Begegnung und Zusammenarbeit gesetzt.

Das Mindset in der Branche wandelt sich: Offenheit für und der Wille zu Innovation und Digitalisierung werden als Schlüssel für zukünftigen Unternehmenserfolg gesehen. Insbesondere für junge IT-Beschäftigte bietet die Branche die Chance, die guten Arbeitsbedingungen in der Versicherungswirtschaft mit der Mentalität eines Start-ups zu kombinieren.

⁹ AGV-Umfrage Sozialleistungen in der Versicherungswirtschaft (2019)

Vielfalt und Nachhaltigkeit

Wie eingangs erwähnt, steigt erfreulicherweise der Anteil bei den weiblichen IT-Fachkräften insbesondere bei den unter 35-jährigen überproportional. Fachbereichsübergreifend gibt es bereits heute traditionell einen hohen Frauenanteil in der Branche. Dieser spiegelt sich allerdings bisher nur bedingt, in der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Bereits vor zehn Jahren hat die Branche dieses Thema aufgegriffen und den Beirat „Women in Leadership & Culture“ gegründet.¹⁰ Dieser Beirat verleiht dem Thema branchenweite Sichtbarkeit und unterstützt die Versicherer dabei, die Transformation Top-Down zu treiben. Tatsächlich schlagen sich die Bemühungen endlich auch in den Zahlen nieder: Inzwischen ist fast jede dritte Führungsposition branchenweit von einer Frau besetzt. Vor zehn Jahren waren es noch 24 %. In den IT-Bereichen ist sogar ein noch stärkeres Wachstum festzustellen: Hier hat sich die Frauenquote in den Führungspositionen in den letzten zehn Jahren auf heute etwa 18 % nahezu verdoppelt.¹¹

Herausforderungen annehmen und Lösungskorridore schaffen

Die Digitalisierung ist integraler Bestandteil moderner Versicherungsunternehmen. Mit einer gefestigten Un-

ternehmenskultur und einem starken Rahmenwerk der Sozialpartner muss die Versicherungswirtschaft als Arbeitgeber den Branchenvergleich nicht scheuen. Als IT-Haus bietet ein Versicherungsunternehmen innovatives wie bewährtes an Technologien und Methoden unter einem Dach. Der langfristige Erfolg hängt von den engagierten und wissenshungrigen Menschen ab, unabhängig von Alter, Geschlecht und Herkunft.

Daher bleibt der Mangel an Fachkräften in Deutschland eine der zentralen Herausforderungen. Notwendig ist eine Zeitenwende in der Migrationspolitik. Nur mit ausreichend qualifizierten Fachkräften können die Potenziale unseres Landes realisiert und die Transformationsprozesse umgesetzt werden. Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung setzt zwar richtige Akzente, wichtig ist jetzt jedoch, die Vorschläge mit Leben zu füllen und umzusetzen. Notwendig ist eine geordnete Einwanderung durch qualifizierte Kräfte. Genau dort, wo der Staat eine aktive Rolle hat, sollte mehr passieren und dies auch deutlich schneller.

Gleichzeitig muss sich die Versicherungs-IT beispielsweise der Herausforderung stellen, englisch- oder andere fremdsprachige Fachkräfte organisatorisch und unternehmenskulturell in überwiegend deutschsprachige Organisationen zu integrieren. Bei Auslagerungen im Sinne eines near- oder offshorings bekommt zusätzlich das geschriebene Wort in Form von Aufträgen und Dokumentationen für fremdsprachige IT-Einheiten eine hohe Bedeutung. Hier müssen Wege gefunden werden, die damit einhergehende Internationalisierung in einer effizienten Form in der IT-Organisation schrittweise voranzutreiben.

¹⁰ Der Beirat wurde 2012 gegründet und wird durch den Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) koordiniert

¹¹ AGV-Erhebung Flexible Personalstatistik



Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.

Wilhelmstraße 43/43 G, 10117 Berlin
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin
Tel.: 030 2020–5000, Fax: 030 2020–6000
www.gdv.de, berlin@gdv.de

Verantwortlich

Patrik Maeyer
Leiter Betriebstechnik, Digitalisierung und IT
E-Mail: p.maeyer@gdv.de
Tel.: 030 2020–5452

Redaktionsschluss

13.01.2023

Autoren

Mario Heinemann, Olga Worm (AGV),
Dr. Michael Gold (AGV), Patrik Maeyer

Publikationsassistentz

Heike Strauß

Bildnachweis

marius neugebauer / unsplash

Alle Ausgaben

auf GDV.DE

Disclaimer

Die Inhalte wurden mit der erforderlichen Sorgfalt erstellt. Gleichwohl besteht keine Gewährleistung auf Vollständigkeit, Richtigkeit, Aktualität oder Angemessenheit der darin enthaltenen Angaben oder Einschätzungen.