

Erste Ergebnisse der DAV-Vergütungsstudie 2010

von Dr. Hilmar Sturm und Andreas Gruhler, München

Nach den Untersuchungen aus den Jahren 2003 und 2007 hat die DAV in 2010 erstmals eine eigene Gehaltsstudie erstellen lassen. Dieses Mal hat sie das Institut für Verbandsforschung und -beratung SVV eG, München, damit beauftragt, das auch die letzten Mitgliederbefragungen durchgeführt hatte. Die Gehaltsstudie wurde durch die gemeinsame Weiterentwicklung zu einer Vergütungsstudie und umfasst nun auch wesentliche Aspekte der Arbeitsbedingungen und des Arbeiterlebens. Damit ergibt sich zum ersten Mal ein über die rein materiellen Daten hinausgehendes Bild der Gegenleistungen, die Aktuarer für ihre Arbeit erhalten.

Erhebung und Teilnehmerdaten

Die Erhebung selbst fand statt von Mitte Juni bis Ende Juli 2010. Alle Mitglieder und Teilnehmer am vereinseigenen Ausbildungs- und Prüfungssystem („Prüflinge“) erhielten einen Fragebogen auf Papier, es bestand aber auch die Möglichkeit, den gleichen Fragebo-

gen online auszufüllen. Die Beteiligung zeigt das große Interesse der Mitglieder und Prüflinge und die Relevanz dieser im Vergleich mit anderen Verbänden außergewöhnlichen Leistung des Verbandes: Von 3 380 Mitgliedern und 2 176 Prüflingen, also insgesamt 5 556 befragten Personen haben 1 662 den Fragebogen ausgefüllt, das entspricht einem Rücklauf von knapp 30 Prozent.

Angesichts des Umfangs des Fragebogens und im Vergleich mit anderen Studien ist dies ein hervorragender Wert, der allerdings bei den Mitgliedern der DAV nicht überrascht, die, wie erwähnt, schon bei Mitgliederbefragungen sehr detaillierte Fragebögen akribisch und in großer Zahl ausfüllten. Obwohl der Fragebogen gegenüber den letzten Gehaltsstudien deutlich umfangreicher war, haben sich auch deutlich mehr Mitglieder und Prüflinge beteiligt als damals (2007: 976 Fragebögen, 2010: 1 662 Fragebögen, das sind 70 Prozent mehr). Davon haben 1 296 den Fragebogen in Papierform zurückgesandt und 366 die Online-Version ausgefüllt.

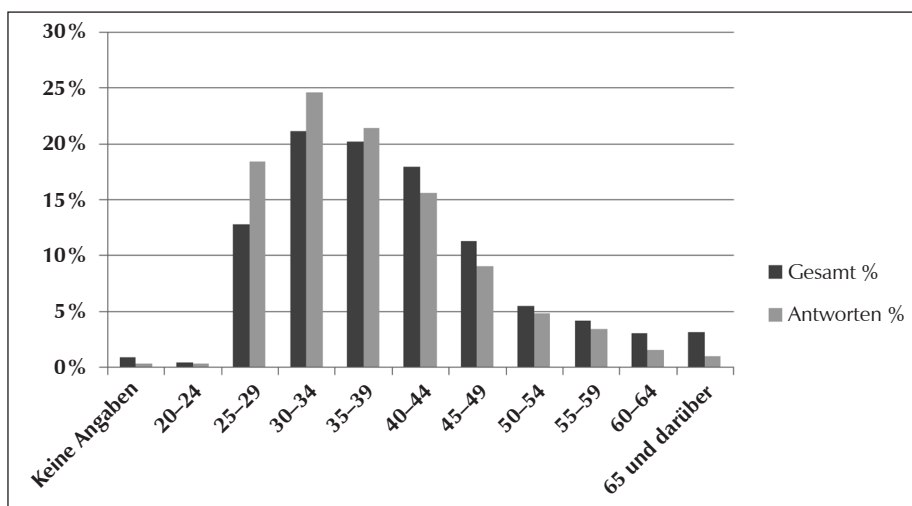


Abbildung 1 Vergleich von Stichprobe (Antworten) und Grundgesamtheit (Mitglieder und Prüfungskandidaten) nach Altersgruppen

Vergleiche der soziodemographischen Daten von Stichprobe (ausgefüllte Fragebögen) und Grundgesamtheit (Mitgliederdatei) ergeben eine breite Übereinstimmung und damit eine zuverlässige Basis für die Aussagen. Über die „Non-responder“ lässt sich dennoch selbstverständlich wenig aussagen. Es gibt jedoch keine Gründe, die auf wesentliche systematische Verzerrungen deuten, sondern es kann eine hinreichende Repräsentativität angenommen werden.

Wie Abbildung 1 zeigt, haben jüngere Mitglieder in der Tendenz zu etwas größeren Anteilen an der Befragung teilgenommen als ältere. Das erklärt sich vermutlich durch das größere Interesse am Vergleich und der Entwicklung der eigenen Vergütung. Es sind jedoch in allen Altersklassen ausreichend viele Datensätze vorhanden, um durchgängige Analysen vornehmen zu können. Bei den Durchschnittswerten ist allerdings zu berücksichtigen, dass die jüngeren Altersklassen gegenüber der Gesamtmitgliederschaft überrepräsentiert sind. Dies war auch 2007 schon der Fall.

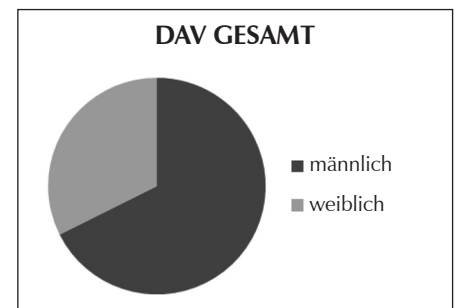


Abbildung 2 Verteilung der Geschlechter in der DAV-Mitgliederschaft (Mitglieder und Prüflinge)

Der Frauenanteil in der Stichprobe liegt mit 31,2 Prozent nur um einen Prozentpunkt unter dem Frauenanteil der DAV-Angehörigen (Mitglieder und Prüflinge zusammen: 32,3 Prozent) und damit 2,4 Prozentpunkte höher als in der Studie von 2007.

Das Verhältnis von Prüflingen und Mitgliedern liegt in der Stichprobe bei 399 zu 1 174 (ca. 1 zu 3), in der Grundgesamtheit bei 2 176 zu 3 380 (ca. 2 zu 3). Das heißt, die Personen, die sich noch

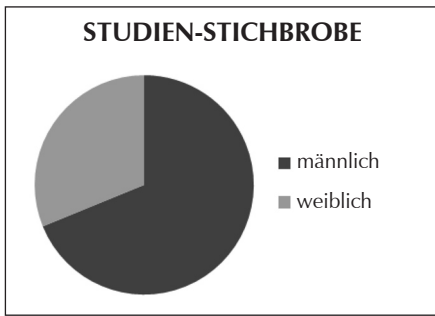


Abbildung 3 Verteilung der Geschlechter in der Stichprobe (Mitglieder und Prüflinge)

in der Aktuarausbildung befinden, sind unterrepräsentiert. Das ergibt sich jedoch mit einer gewissen Selbstverständlichkeit aus ihrem beruflichen Status, da sie noch nicht vollumfänglich als Aktuare tätig sein können. Für die DAV bedeutet das einen im Verbändebereich außergewöhnlich großen Zuwachs um junge Mitglieder. Darin zeigen sich nicht nur die attraktive Arbeit der DAV, sondern auch die – von ihr mit beeinflusste – Steigerung von Bedeutung und Bedarf an Aktuaren. Aus Platzgründen kann im Folgenden nur bei einzelnen Themen zwischen Ergebnissen für alle Teilnehmenden der Studie und solchen für Mitglieder und Prüflinge differenziert werden.

In der Stichprobe finden sich nur 37 selbstständig tätige Aktuare und Aktuarinnen, das heißt, dass über diese Gruppe nur wenige Aussagen gemacht werden können, da die Unterklassen zu klein sind.

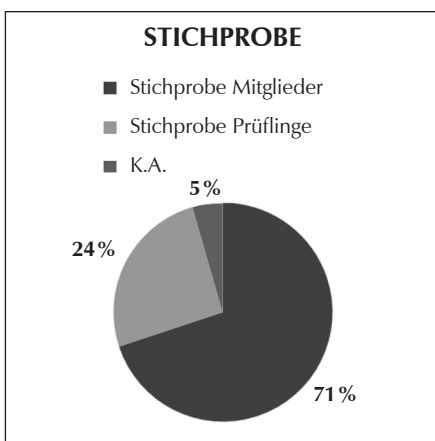


Abbildung 4 „Vollmitglieder“ (Mitglieder und Prüflinge in der Stichprobe der DAV-Vergütungsstudie 2010)

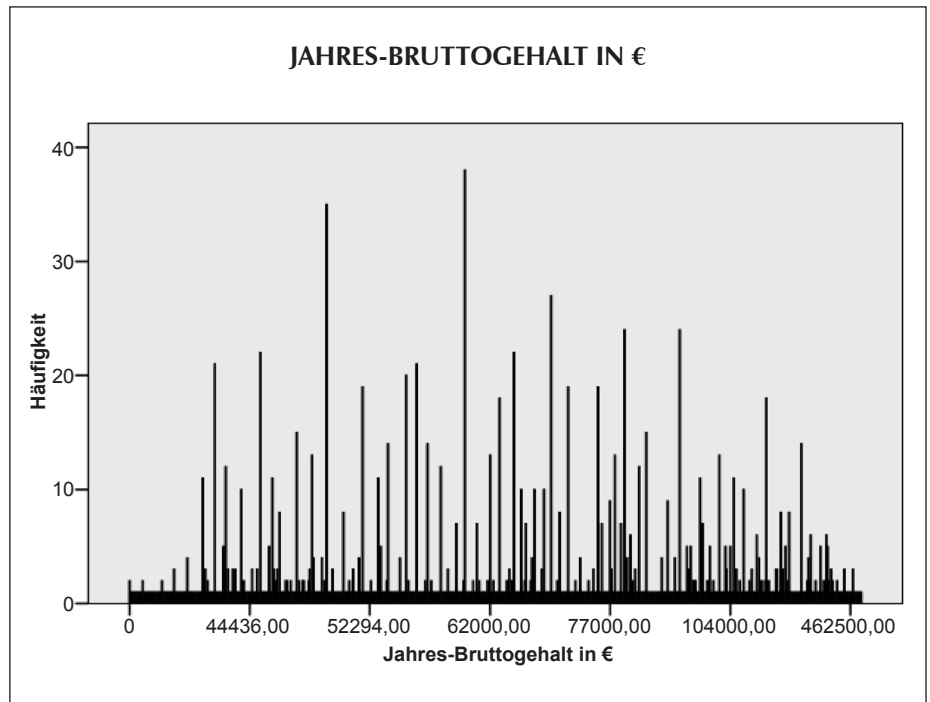


Abbildung 5 Verteilung der Angaben zum Jahres-Gesamt-Bruttogehalt 2009 (n = 1481) (Die Abszisse ist nicht maßstäblich, sondern fügt nur alle Einzelwerte aneinander.)

Gehaltshöhe

Im Gesamtdurchschnitt erzielten die Befragten im Jahr 2009 ein Jahresbruttogehalt von 80 281 Euro (einschließlich variabler Bestandteile). Dabei streuen die Angaben zwischen 3 851 und 1,4 Millionen Euro (auch null wird angegeben, vermutlich weil die Tätigkeit erst im Jahr 2010 aufgenommen wurde oder der Ruhestand bereits erreicht wurde) – eine enorme Bandbreite.

Erklärlicherweise liegt das Jahresbruttogehalt der (Voll-) Mitglieder höher als das der Prüflinge: 90 272 Euro (bei n = 1 064) verdiente das Durchschnittsmitglied brutto gesamt im Jahr 2009; der Schnitt bei Prüflingen beträgt 50 639 Euro (bei n = 354).

Das Durchschnitts-Jahresbruttogehalt der Vollzeitbeschäftigten ist von 71 500 Euro im Jahr 2006 (Gehaltsstudie 2007) auf 75 236 Euro im Jahr 2009 (n = 1 197) gestiegen, eine Steigerung um immerhin 5,2 Prozent. Inflationsbereinigt bleiben 0,1 Prozent Zuwachs. Diese geringe Steigerung dürfte aber zum Teil durch das Wachstum der DAV zu erklären sein, die in den letzten Jahren

bemerkenswert viele junge und damit noch „weniger“ verdienende Mitglieder hinzugewonnen hat; die Stichprobe ist nicht mehr dieselbe wie 2007 (als vollzeitbeschäftigt betrachten wir in Anlehnung an den Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe eine regelmäßige Arbeitszeit ab 38 Stunden pro Woche).

Jahresbruttogehälter sind insofern relativ, als sie nicht unbedingt für vergleichbare Arbeitszeiten erzielt werden. Daher wurden sie in Bruttoentgelte pro Stunde umgerechnet. Wenn man die angegebenen Jahres-Gesamtbruttogehälter auf 52 Wochen verteilt und dann durch die angegebenen vereinbarten Arbeitszeiten pro Woche dividiert, ergibt sich im Gesamtdurchschnitt ein Gesamtbruttogehalt pro vertraglich vereinbarter Arbeitsstunde von 37,55 Euro (n = 1 369) (in den hier zugrundegelegten Gesamtstunden sind bezahlte Urlaube, Feiertage und Krankenstand enthalten, da auch sie als bezahlt gelten).

Bisher wurden lediglich Durchschnittsbetrachtungen für alle Teilnehmenden der DAV-Vergütungsstudie 2010 dargestellt. Für das einzelne Mitglied viel

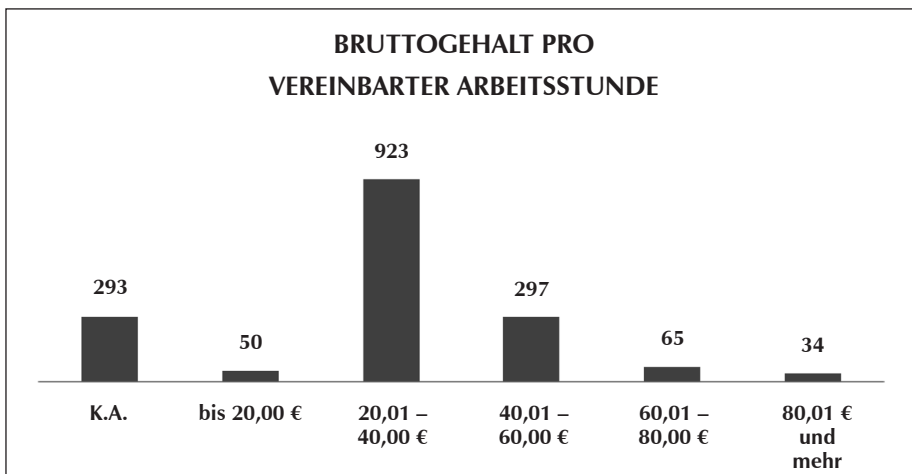


Abbildung 6 Verteilung der Bruttogehälter pro angegebener vereinbarter Arbeitsstunde (einschließlich bezahlten Urlaubs, Feiertage und Krankenstand; n = 1369)

interessanter ist die Verteilung: „Wo stehe ich im Feld?“ Allerdings ist dafür ein relevanter Ausschnitt des Feldes zu wählen, worauf später eingegangen wird. Die Verteilung der Jahresgehälter insgesamt und pro Arbeitsstunde (wie oben definiert) kann den Abbildungen 5 und 6 entnommen werden.

Vergütungsbestandteile

Neben dem Fixgehalt oder Entgelt erhalten viele Befragte weitere Gegenleistungen für ihre Arbeit. Erst das Gesamtbündel ergibt was man neuerdings „total rewards“ oder „global rewards“ (Gesamtvergütung) nennt. Letztlich sind in dieses Bündel auch alle Arbeitsbedingungen aufzunehmen, die im Rahmen des „psychologischen Vertrags“ und darüber hinaus zwischen Arbeitnehmer

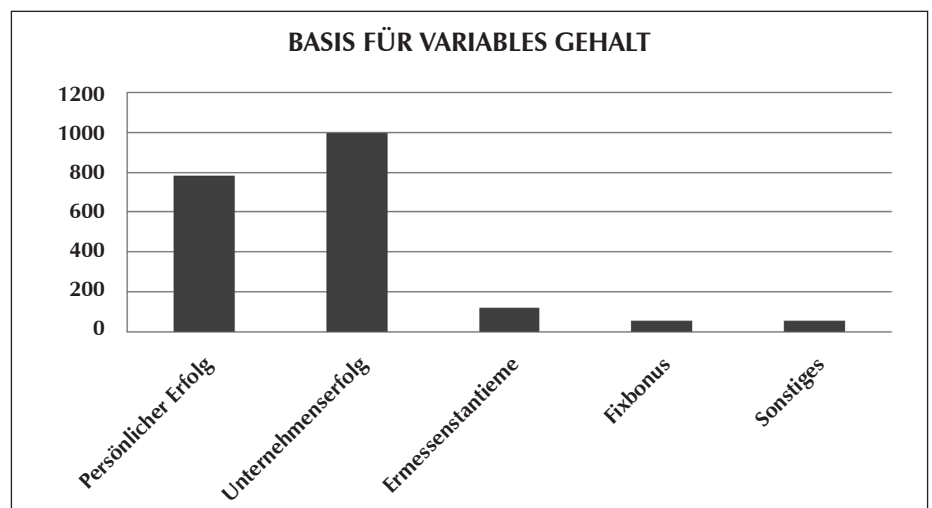


Abbildung 8 Basis für das variable Gehalt, absolute Häufigkeit der Nennungen (Mehrfachantworten möglichkeit; n = 1585)

und Arbeitgeber gegenseitig gewährt werden – dazu mehr in einer der folgenden Ausgaben von „Der Aktuar“.

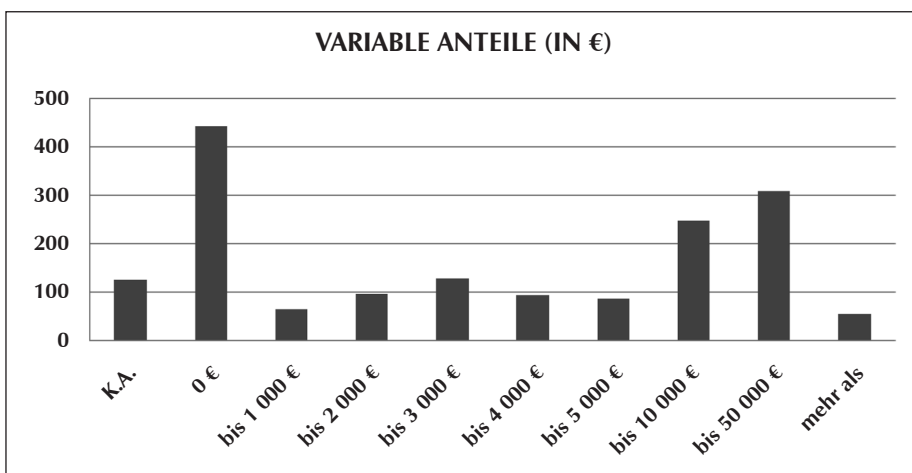


Abbildung 7 Häufigkeiten des variablen Anteils (in Euro; n = 1536)

Variabler Gehaltsanteil

Das häufigste Element der Vergütung neben dem Fixgehalt ist ein variabler Gehaltsanteil (dieser ist im oben dargestellten Brutto-Jahres-Gesamtgehalt bereits enthalten). 66 Prozent der Befragten haben einen solchen variablen Gehaltsbestandteil angegeben. Fast 27 Prozent der Antwortenden beziehen keinen variablen Anteil bei Ihrer Beschäftigung, und knapp 8 Prozent haben hier keine Angaben gemacht. Im arithmetischen Mittel betrug der variable Gehaltsanteil 14 Prozent vom Gesamtgehalt. Die Streuung der Werte zeigt Abbildung 7.

Basis für den variablen Teil des Gehaltes

Gefragt wurde auch danach, auf welcher Basis der variable Gehaltsanteil bestimmt wird. Mehrfachantworten waren möglich; der variable Teil richtet sich in vielen Fällen nach mehreren der genannten Kriterien (siehe Abbildung 8).

Am häufigsten richtet sich der variable Gehaltsbestandteil nach dem wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens (Gewinn, Umsatz und dergleichen); 50 Prozent haben dies angekreuzt. An zweiter Stelle steht der persönliche Erfolg, genannt von 39 Prozent. Weitere, aber sehr seltene Faktoren waren die Ermessenstafel (3 Prozent) und der Fixbonus (2 Prozent).

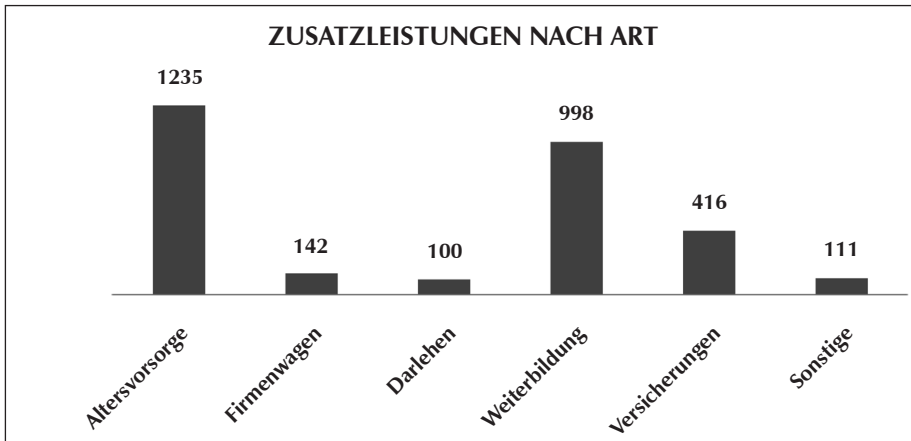


Abbildung 9 Häufigkeit von Zusatzleistungen (absolute Zahlen, bei Mehrfachantwort-Möglichkeit; n = 1578)

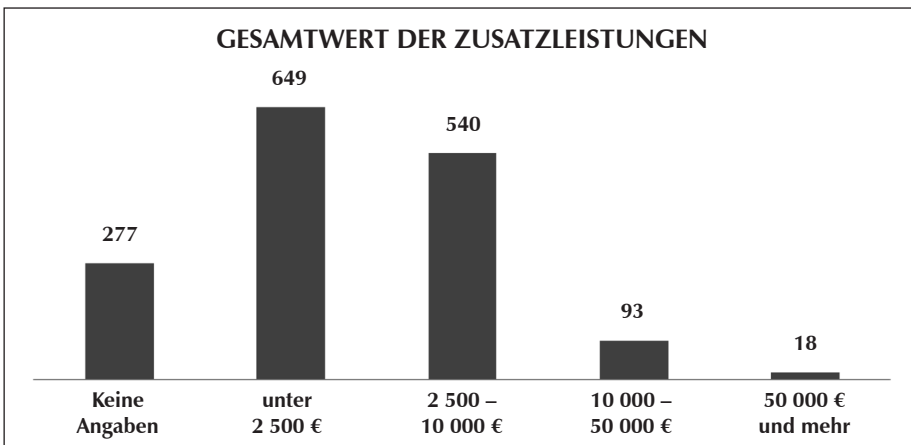


Abbildung 10 Gesamtwert der Zusatzleistungen im Jahr 2009 (n = 1577, absolute Häufigkeiten)

Zusatzleistungen

Wie in der Branche nicht anders zu erwarten, ist die häufigste Zusatzleistung eine betriebliche oder überbetriebliche Altersvorsorge (siehe Abbildung 9). An zweiter Stelle folgt die Weiterbildung, an dritter folgen (weitere) Versicherungen. Firmenwagen und (vergünstigte) Darlehen spielen eine relativ geringe Rolle. Unter sonstigen Zusatzleistungen wurden beispielsweise eingetragen: Essensgutscheine, Fahrgeldzuschuss, Jobticket und vermögenswirksame Leistungen. Auch sie sind nahezu als selten zu bezeichnen.

Die starke Rolle der Weiterbildung – bei Prüflingen ist hier sicherlich auch die Unterstützung bei der Ausbildung zum Aktuar DAV zu nennen – wird auch durch die Verbandspolitik der DAV bestätigt; es ist erfreulich, dass die Arbeitgeber hier viel investieren.

Der von den Befragten geschätzte monetäre Wert aller Zusatzleistungen liegt in den meisten Fällen unter 10 000 Euro im Jahr, sehr häufig unter 2 500 Euro. Schon rein monetär betrachtet handelt es sich also um nennenswerte Beträge. Die Zusatzleistungen haben aber auch eine Signalfunktion; vor allem die Weiterbildung zeigt, dass die aktuariellen Mitarbeiter zumindest als langfristiges „Humankapital“ betrachtet werden. Nicht wenige Aktuar erhalten Zusatzleistungen in beträchtlichem Wert (über 10 000 Euro pro Jahr).

Vergütung und ...

... Geschlecht

Männliche Aktuar verdienen im Durchschnitt deutlich mehr als Frauen in diesem Beruf: 88 456 Euro bekommen die Männer – gegenüber 60 343 Euro im Jahr, die eine Durchschnittsaktuarin erzielt. Bei diesen Mittelwerten sind allerdings unterschiedliche Arbeitszeiten, Führungsebenen, Berufs- und Lebensjahre nicht berücksichtigt, ebenso wenig wie Vollmitglieder von Prüflingen unterschieden wurden.

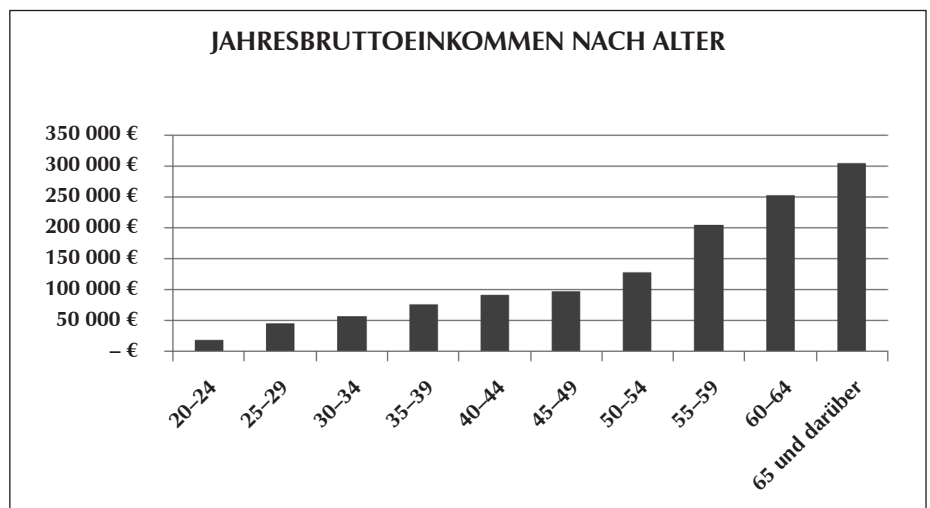


Abbildung 11 Verhältnis des Jahresbruttoeinkommen zum Alter: arithmetisches Mittel des Brutto-Jahres-Gesamtgehalts pro Altersklasse (n = 1480)

Alter	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 und darüber
Jahresbrutto-Durchschnitts-einkommen	19 000	47 025	57 208	76 366	92 373	97 278	129 164	205 723	252 916	306 333

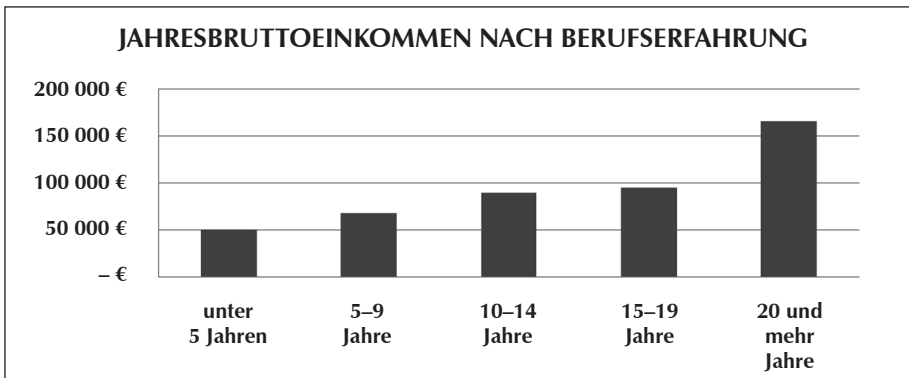


Abbildung 12 Verhältnis Jahresbruttoeinkommen zur Dauer der Berufserfahrung; arithmetisches Mittel der jeweiligen Berufsjahre-Klasse; (n = 1470)

vereinbaren und nach der tatsächlichen durchschnittlichen (regelmäßigen) wöchentlichen Arbeitszeit. Die Frage war offen gestaltet, so dass eine Fülle von einzelnen Stundenzahlen genannt wurde. Wir haben sie zu Gruppen zusammengestellt und erhalten dabei das Bild, wie es sich in Abbildung 13 zeigt: Die meisten Aktuare haben vereinbart, zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Der Modalwert (am meist genannte Wert) liegt bei 38 Stunden pro Arbeitswoche. Der Gesamtdurchschnitt (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) beträgt 37,7 Stunden wöchentlich. Die realen Arbeitszeiten sind weit länger.

... Lebensalter

Wie Abbildung 11 schön zeigt, haben Aktuare mit höherem Alter im Durchschnitt auch höhere Gesamtbezüge. Der Verlauf ist kontinuierlich, allerdings gibt es zwischen den Altersklassen 50–54 und 55–60 einen gewissen Sprung. Dass ab einem Alter von über 65 Jahren das Gehalt nochmals deutlich steigt, erscheint ungewöhnlich. Man muss dabei berücksichtigen, dass es in dieser Altersgruppe nur 3 Studienteilnehmer gab, die ihr Gehalt angegeben haben, und somit eine verlässliche Durchschnittszahl nicht erreichbar ist; die Säule ganz rechts in Abbildung 11 sollte daher sozusagen in Klammern stehen. Die anderen Studienteilnehmer waren zum Teil schon im Ruhestand und haben kein Gehalt mehr angegeben.

Arbeitszeit

Auf welche Arbeitszeiten beziehen sich die Vergütungen? Wie lange arbeiten Ihre Kolleginnen und Kollegen? Der Fragebogen fragte nach der vertraglich

Verblüffend ist der Unterschied zwischen vereinbarten und tatsächlich angegebenen Arbeitszeiten. Die Säulen in Abbildung 14 erscheinen gegenüber denen in Abbildung 13 um eine Positi-

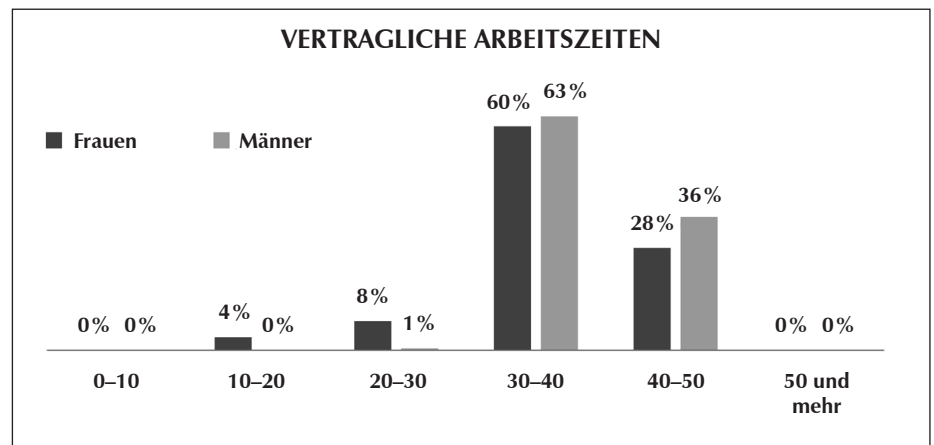


Abbildung 13 vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (nm = 996, nw = 498)

... Berufserfahrung

Entsprechend dem Lebensalter entwickelt sich in aller Regel die Berufserfahrung, und auch hier steigt das Gehalt kontinuierlich mit den Berufsjahren an (siehe Abbildung 12). Ab 20 Jahren im Aktuarberuf macht das durchschnittliche Brutto-Jahres-Gesamtgehalt einen Sprung nach oben. Es lohnt sich offensichtlich, lang als Aktuarin oder Aktuar tätig zu sein. Nicht auszuschließen ist, dass in den höheren Altersklassen überdurchschnittlich viele hochrangig tätige Aktuare vertreten sind. Das wird noch zu analysieren sein.

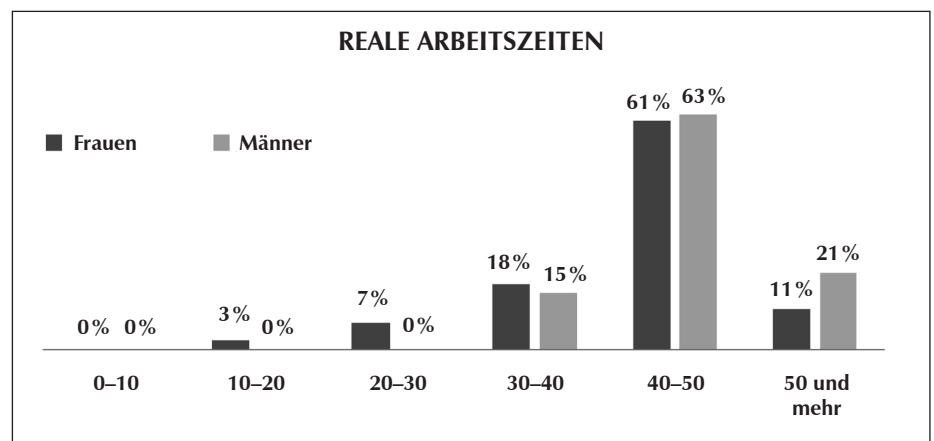


Abbildung 14 durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit real in Stunden (nm = 1084, nw = 493)

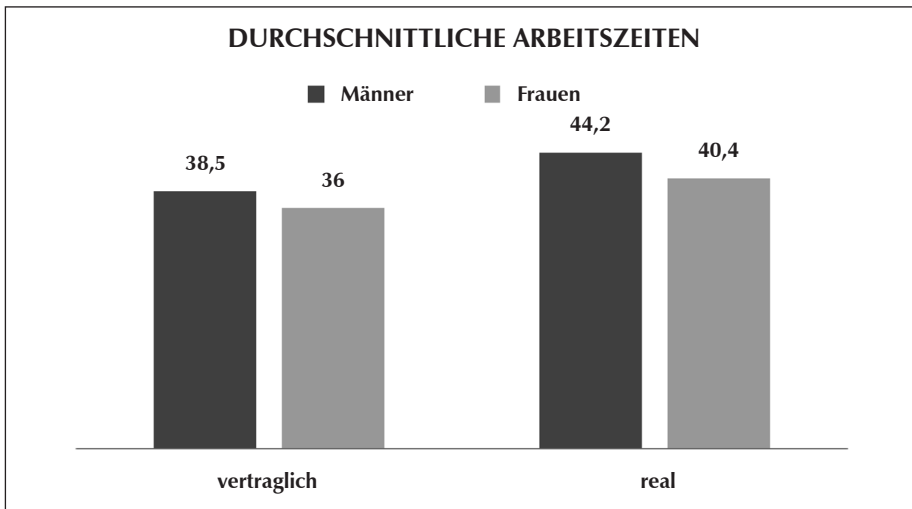


Abbildung 15 Durchschnittliche Arbeitszeiten: Vergleich zwischen Männern und Frauen

on nach rechts verrückt. Der Modalwert der realen wöchentlichen Arbeitszeit aller Teilnehmer liegt bei 45 Stunden; das arithmetische Mittel (auch hier wieder Voll- und Teilzeitbeschäftigte zusammen) bei 43,0 Stunden.

Fast niemand scheint so lange zu arbeiten, wie es vereinbart worden ist. Wie das empfunden wird, wird die Auswertung der arbeitsbezogenen Fragen noch zeigen. Insbesondere in vielen gehobenen Positionen und bestimmten Branchen gelten längere Arbeitszeiten als selbstverständlicher Bestandteil des „psychologischen Vertrags“; „Überstunden“ sind nach vielen Erhebungen in Deutschland inzwischen die Norm. Eine offene Frage ist, warum man die geschriebenen Verträge nicht den psychologischen oder der Realität anpasst.

Eher als Nebenbemerkung haben wir die Mehrarbeit der Aktuare aus der

Stichprobe einmal zu Gesamtsummen zusammengefasst. Die befragten Aktuare leisten demnach nach eigenen Angaben zusammen pro durchschnittlicher Arbeitswoche insgesamt 7 119,9 Stunden mehr als sie vertraglich „müssten“. Nach Geschlechtern differenziert ergeben sich Überstundensummen von:

Männer: 5047,2 Stunden (n = 983)
 Frauen: 2072,7 Stunden (n = 481)

Bei einer 38-Stunden-Woche (wie sie zwar im Versicherungs-Manteltarifvertrag steht, aber für wohl zumeist außertariflich tätige Aktuare nicht immer relevant ist) leisten die 1 662 Teilnehmer der DAV-Gehaltsstudie 2010 pro Woche zusammen eine Summe von 187,3 Wochen Mehrarbeit.

Die kürzeren durchschnittlichen Arbeitszeiten bei Frauen erklären sich hauptsächlich durch eine höhere Teil-

zeitquote, wobei die Abgrenzung von Voll- und Teilzeitarbeit zunehmend schwierig wird – was einen Fortschritt in der Arbeitsorganisation und den Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeitgestaltung voraussetzt und bedeutet.

Selbstständige Aktuare

Wie schon erwähnt, haben nur 37 selbstständige Aktuare und Aktuarinnen sich an der Vergütungsstudie beteiligt. Von ihnen haben insgesamt nur 34 konkrete Angaben zu den Stunden- oder Tagessätzen, die sie liquidieren, gemacht. Diese statistische Basis erscheint uns nicht hinreichend, um daraus allgemeine Aussagen über die Honorare freiberuflich tätiger Aktuare abzuleiten und diese zu veröffentlichen.

Für die nächste Ausgabe von „Der Aktuar“ planen wir die Darstellung weiterer Zusammenhänge von Vergütung und Eigenschaften von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, und in einer weiteren Folge sollen dann die Zufriedenheiten und das Gewicht der Arbeitsumstände genauer beleuchtet werden.

Dieser Text steht auch im geschützten Mitgliederbereich von www.aktuar.de unter Mitgliederinfo/Gehaltsstudie zum Download zur Verfügung. Die weiteren Ergebnisse sollen in Kürze ebenfalls online veröffentlicht werden.

Dr. Hilmar Sturm, Andreas Gruhler
 Institut für Verbandsforschung
 und -beratung SVV eG
www.verbandsforschung.de

Die DAV im Internet

www.aktuar.de

Mehr als Geld: Aktuar-Vergütungsstudie 2010 Zweiter Teil der Ergebnisse

von Dr. Hilmar Sturm und Andreas Gruhler, München

In der letzten Ausgabe von „Der Aktuar“ wurden als erste Ergebnisse der Gehaltsstudie der DAV 2010 Daten und Durchschnittswerte zur Stichprobe und zu den Vergütungsbestandteilen von Aktuaren dargestellt sowie Zusammenhänge zwischen Vergütung und Alter und Berufserfahrung erläutert. Ein Thema waren auch die Arbeitszeiten. Im vorliegenden Artikel geht es nun um weitere Angaben über Teilnehmer, über ihre Tätigkeiten zur Arbeitszeit sowie um Qualitäten der Arbeit, die erstmals in einer Aktuar-Gehaltsstudie erfragt worden sind. Eine Vorbemerkung noch: Soweit Angaben sich nicht auf 100 Prozent summieren, sind von (meist sehr wenigen) Befragten keine Angaben gemacht worden. An der Studie haben 1662 Mitglieder und Teilnehmer am Ausbildungs- und Prüfungssystem teilgenommen.

Teilnehmerdaten

Beziehungsstatus und Familie

Von den Aktuarinnen und Aktuaren, die an der Befragung mitgewirkt haben, ge-

ben 55,4 Prozent an, dass sie verheiratet sind; 29,8 Prozent sind alleinstehend/ledig, und 13,1 Prozent leben in einer anderen Partnerschaft (1,7 Prozent haben hier keine Angaben gemacht). Über zwei Drittel leben also in einer Beziehung. Kinder, für die sie unterhaltspflichtig sind, haben immerhin 41,8 Prozent der Befragten. Aktuare mit Kindern haben im Durchschnitt eine vereinbarte Arbeitszeit von 36,4 Stunden pro Woche; Aktuare ohne Kinder kommen auf einen Durchschnitt von 38,6 Stunden (Gesamt-Mittelwert: 37,7 Stunden). Bei den realen Arbeitszeiten zeigt sich der Unterschied als geringer: Befragte mit Kindern arbeiten im Durchschnitt 42,3 Stunden pro Woche, solche ohne Kinder 43,6 Stunden; der Unterschied beträgt hier nur 1,3 Stunden (gegenüber 2,2 Stunden bei der vereinbarten Arbeitszeit). Das führt zur Frage, ob aus Familiengründen vereinbarte kürzere Arbeitszeiten in der Realität eingehalten werden können. Da in solchen Fach- und Führungspositionen häufig Überstunden mit der Gesamtvergütung abgegolten sind, wären Arbeitszeitmodelle für Aktuare mit Familie möglicherweise zu überarbeiten, denn ständige Mehrarbeit bei relativ geringerem Einkommen

wirkt demotivierend. Hier ergibt sich ein Feld für die weitere familienfreundliche Gestaltung der Arbeit.

Ausbildung

Welche Ausbildung haben die befragten Aktuare? Gefragt wurde nach Art, Hochschule, Ort, Fach, Jahr und Berufsausbildung (Lehre). Eine Berufsausbildung zusätzlich zum Studium haben 6,5 Prozent abgeschlossen (die meisten davon in bank- und versicherungskaufmännischen Berufen, es gibt aber auch Fleischer und Fahrlehrer). Fast alle Aktuare haben an Universitäten studiert; immerhin 7,8 Prozent an Fachhochschulen (die neuerdings nur noch „Hochschulen“ heißen).

Grundlage für den Beruf des Aktuars ist bei 87,6 Prozent ein mathematisches Studium, nämlich der Mathematik (61,8 Prozent) oder Wirtschaftsmathematik (25,8 Prozent). Es gibt aber auch andere Wege in den Aktuarberuf: 2,9 Prozent sind Physiker, 2,8 Prozent haben Betriebswirtschaft studiert; 1,4 Prozent sind Statistiker und 1,2 Prozent Informatiker. Außerdem haben 2,3 Prozent Abschlüsse in anderen Fächern, von der Biologie über die Chemie und die Sozialwissenschaften bis zu Lehrämtern.

Eintrittsvoraussetzung in die DAV

Im Internet-Forum der DAV zum Thema einer künftig möglicherweise pflichtmäßigen Weiterbildung für Aktuare wird diskutiert, ob die Ausbildungsabschlüsse der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) selbst über die Jahre und Prüfungsordnungen hinweg vergleichbar sind (und deshalb vielleicht die Weiterbildungspflicht differenziert werden sollte). Daher ein kurzer Blick auf die Prüfungsordnung, nach der die befragten Mitglieder und Prüflinge der DAV ihre Mitgliedschaft erworben haben oder noch erwerben wollen: Nach der Übergangsregelung aus der DGVM sind 10,4 Prozent DAV-Mitglieder geworden. Alle anderen haben eine DAV-Prüfung gemacht, und zwar:

- nach Prüfungsordnung I: 19,4 Prozent,

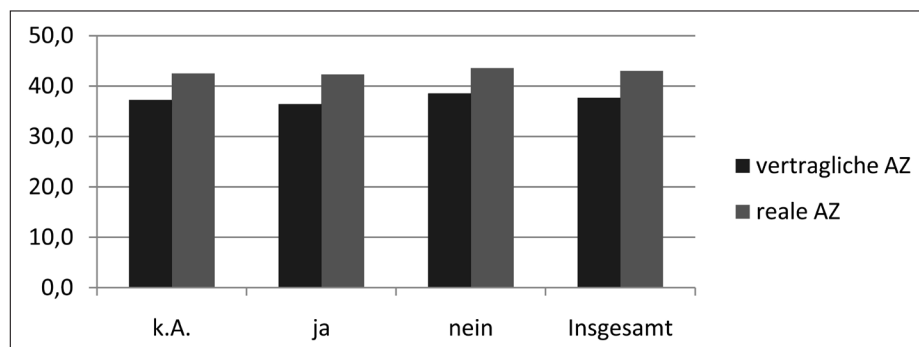


Abbildung 1 Gegenüberstellung vertraglich vereinbarter und realer Arbeitszeiten (ja = Aktuare mit Kindern, für die sie unterhaltspflichtig sind; nein = ohne solche Kinder; k. A. = keine Angabe)

- nach Prüfungsordnung II: 29,2 Prozent und
- nach Prüfungsordnung III: 30,0 Prozent.

Dabei ist – wie bei allen anderen Daten der Erhebung – zu berücksichtigen, dass jüngere Mitglieder und Prüflinge der DAV in höherem Maße an der Studie teilgenommen haben. Keine Angaben haben hier immerhin 11 Prozent der Befragten gemacht.

Führungsverantwortung

Aktuare sind als Fach- und als Führungskräfte tätig. Auf eine herausgehobene Fach-Funktion deutet hin, dass zwei Drittel der befragten Aktuare (67 Prozent) keine Mitarbeiter führen. 25,8 Prozent geben an, dass sie direkt Mitarbeiter führen, und 27,4 Prozent leiten unternehmensinterne Projekte (Mehrfachangaben möglich). Mit höherem Alter steigt auch der Anteil der Aktuare, die Führungsaufgaben ausüben.

Nebentätigkeiten: ehrenamtliche und Lehrtätigkeit im Zusammenhang mit dem Aktuarberuf

Was hier unter der Überschrift „Nebentätigkeiten“ zusammengefasst ist, hat für die DAV und den Berufsstand eine große Bedeutung. 19,3 Prozent der Studienteilnehmer üben eine Lehrtätigkeit zusätzlich zur eigentlichen aktuariellen Arbeit aus, davon die Mehrheit im eigenen Unternehmen. Immerhin 7,8 Prozent sind als Dozenten außerhalb des Unternehmens tätig – davon

vermutlich einige bei der DAA. An der Studie teilgenommen haben insgesamt 313 Aktuarinnen und Aktuare, die zusätzlich unterrichten und ihr Wissen weitertragen. Das ist ein hoher Anteil und bezeugt die Wirksamkeit und den Einfluss der Aktuare in der Branche.

Ehrenamtlich im Aktuarbereich tätig sind 251 Studienteilnehmer (15 Prozent der Befragten), davon etwas über die Hälfte bei der DAV, etwa ein Fünftel im GDV und die anderen in PKV-Verband, aba und anderen Organisationen. Sicherlich sind viele Aktuare zudem außerhalb des Berufes ehrenamtlich oder freiwillig engagiert.

Aktuare, die ehrenamtlich für die DAV tätig sind, haben ein höheres Durchschnittseinkommen: Es liegt bei 141 621,49 Euro im Vergleich zu 74 844,25 Euro, die im Durchschnitt von nicht ehrenamtlich tätigen Aktuaren im Jahr erzielt werden. Man könnte nun schreiben: Das Ehrenamt bei der DAV lohnt sich. Das ist sicher wahr; die Gehaltsunterschiede dürften jedoch auch noch auf andere Merkmale zurückzuführen sein, etwa Berufserfahrung, Alter und Position im Unternehmen. Außerdem wurde nicht erhoben, von welcher Intensität die ehrenamtliche Mitarbeit ist.

Ähnliches gilt für die Dozententätigkeit. Die auch als Dozenten arbeitenden Aktuare verdienen deutlich mehr als die nicht lehrenden, vor allem, wenn sie außerhalb des eigenen Unternehmens unterrichten (siehe Abbildung 2). Vermutlich liegt das nicht nur am Lehren

selbst, sondern daneben an den Voraussetzungen wie Erfahrung und Position, die häufig für eine Verpflichtung als Lehrender gelten. Der Anteil der lehrenden Aktuare nimmt mit dem Alter zu. Daneben muss bemerkt werden, dass dozierende Aktuare auch eine deutlich längere Wochenarbeitszeit aufweisen als der Durchschnitt: Sie arbeiten real 45,7 Stunden im Durchschnitt, wenn sie im eigenen Unternehmen unterrichten, und 47,3 Stunden, wenn sie außerhalb des eigenen Unternehmens lehren. Hier stellt sich die Frage, ob die Lehrtätigkeit in die reale Arbeitszeit einfließt und vom Arbeitgeber gewünscht und unterstützt wird. Zum Vergleich: nicht als Dozenten tätige Aktuare arbeiten im Durchschnitt 42,2 Stunden pro Woche real. Das höhere Durchschnittseinkommen wird vermutlich auch durch längere Arbeitszeit erzielt.

Tätigkeitsbereiche

55,8 Prozent arbeiten im Bereich der Erstversicherung, 20,6 Prozent in Beratungsunternehmen und 11,6 Prozent bei der Rückversicherung. Die weiteren Arbeitsbereiche sind in Abbildung 3 dargestellt. Einige Aktuare sind in mehreren Bereichen des Versicherungswesens tätig.

Versicherungssparte

Der Großteil der befragten Aktuare ist in der Lebensversicherung tätig. Weitere stark besetzte Sparten sind Altersversorgung, Schaden-/Unfallversicherung und Krankenversicherung. Immerhin 152 Aktuare arbeiten spartenübergreifend (siehe Abbildung 4).

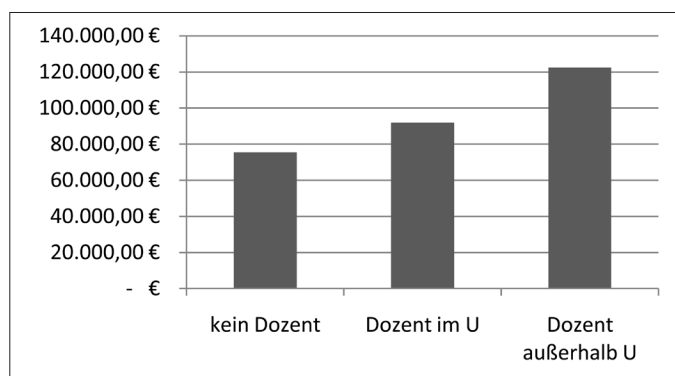


Abbildung 2 Durchschnitts-Jahresbruttogesamtvergütungen nach Dozententätigkeit der Befragten

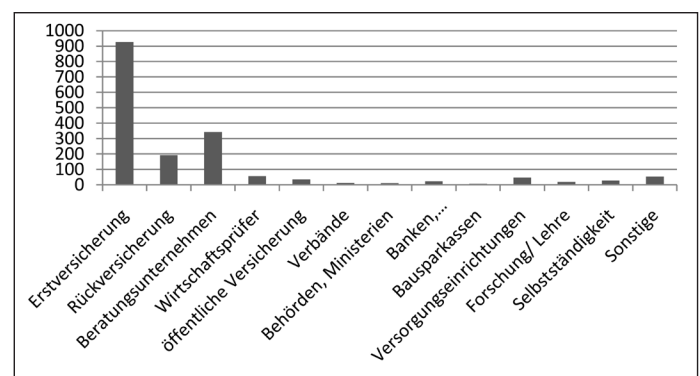


Abbildung 3 Bereiche, in denen die befragten Aktuare tätig sind (Mehrfachantworten möglich; Bezug auf Stichprobe)

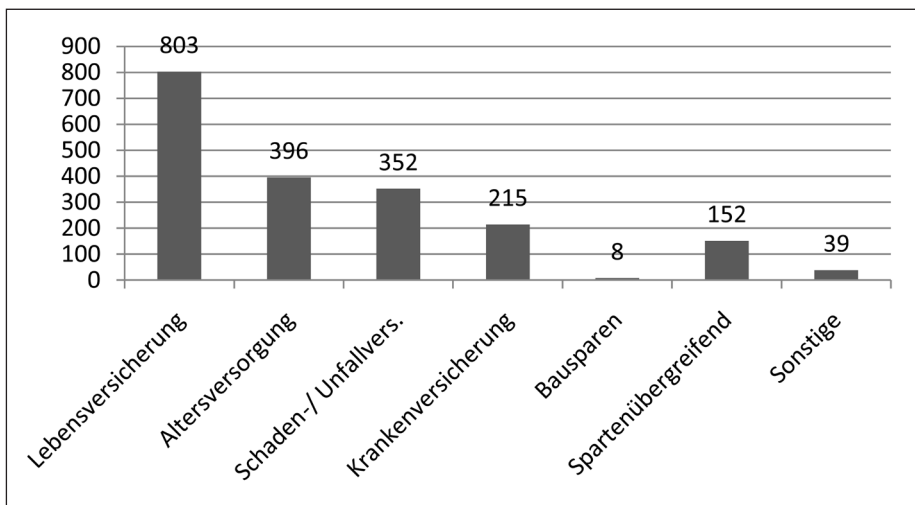


Abbildung 4 Versicherungssparten, in denen die befragten Aktuare arbeiten (absolute Zahlen)

Arbeitszeit und Urlaub

Im letzten Heft von „Der Aktuar“ wurde schon berichtet, dass die befragten Aktuare deutlich höhere Arbeitszeiten haben als vertraglich vereinbart. Neben der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist auch die Urlaubsdauer relevant. Die Zahl der Urlaubstage pro Jahr streut, wie Abbildung 5 zeigt, nur wenig um die Zahl 30, die für den größten Teil der Befragten gilt.

Die Möglichkeit, sich in einem Sabbatical längere Zeit aus dem Arbeitsalltag auszuklinken, wird etwa 28 Prozent der Aktuare von den Arbeitgebern gewährt. Als Bestandteil einer gelungenen Work-Life Balance betrachtet, könnte ein

solches Angebot in noch mehr Betrieben gemacht werden. Der Urlaub hat in der untenstehenden Rangfolge von Arbeitsaspekten eine große Bedeutung (Platz 2), und in Sabbaticals besteht auch die Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung, die letztlich dem Unternehmen wieder zugutekommt.

Weiterbildung

Die fachliche Weiterbildung in der Arbeitszeit bildet einen wichtigen Bestandteil der gesamten Leistung von Arbeitgebern an ihre Arbeitnehmer, dient den Arbeitgebern aber auch unmittelbar selbst. Eine lernende Organisation bedarf des Lernens ihrer Mitglieder.

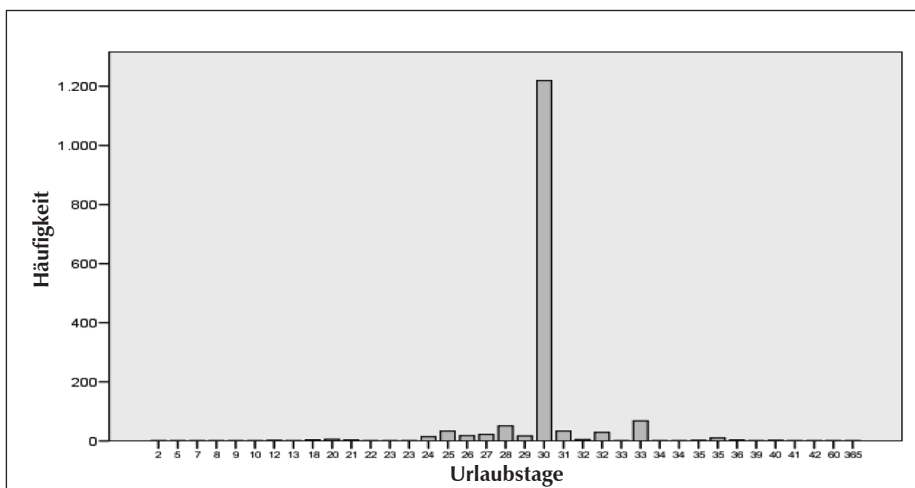


Abbildung 5 Urlaubstage (absolute Zahlen)

Es geben auch nur 185 Befragte an, überhaupt keine Weiterbildungstage vom Arbeitgeber gewährt zu bekommen. Der Modalwert liegt bei 5 Tagen, die Angaben streuen aber von 0 bis 60 (!), was immerhin von zwei Befragten angegeben worden ist. Die meisten Antworten liegen zwischen 0 und 10 Tagen (dieser Bereich wurde insgesamt 1101-mal genannt).

Vergütung und ...

... Hochschulabschluss

Eine Promotion zahlt sich aus. Promovierte Aktuare haben ein höheres Gesamtbrutto-Jahreseinkommen. Über die neuen Abschlüsse Bachelor und Master lässt sich aufgrund der wenigen Befragten, die diese Abschlüsse haben, noch nichts Fundiertes sagen (insgesamt 15 Personen mit Bachelor- und 53 mit Master-Abschluss). Stellt man Diplom/Magister und Promotion gegenüber, so wird der Unterschied deutlich: Die 247 Doktoren in der Stichprobe erzielen eine Gesamtvergütung von 107 511,20 Euro im Durchschnitt, während die 1282 Diplom- oder Magisterinhaber auf 75 929,86 Euro im Jahr als Mittelwert kommen. Die Promotion macht im Durchschnitt eine 41,5 Prozent höhere Vergütung aus. Nicht bekannt ist, ob sich das „nur“ durch die zusätzliche, eher wissenschaftliche Qualifikation erklären lässt, oder ob promovierte Aktuare eine tendenziell stärkere Karriereorientierung aufweisen und durch mehr Fleiß oder Begabung schneller weiterkommen. Möglicherweise steigt auch das Renommee eines Unternehmens, das mehr Promovierte beschäftigt.

... Position im Unternehmen

Wie nicht anders zu erwarten, macht auch die Position im Unternehmen einen großen Unterschied bei der Höhe der Gesamtvergütung aus. Auch hier spielen das Alter und damit die Berufserfahrung eine Rolle. Wer direkt Mitarbeiter führt, verdient im Durchschnitt am besten. Auch die Leitung von unternehmensinternen Projekten wird von

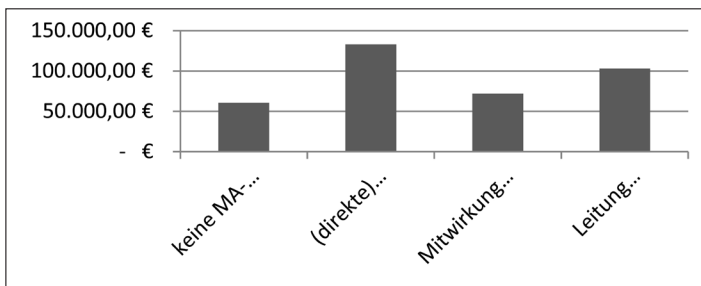


Abbildung 6 Jahresbrutto-Gesamtvergütung (Mittelwerte) in Abhängigkeit von Leitungsaufgaben (Position) im Unternehmen

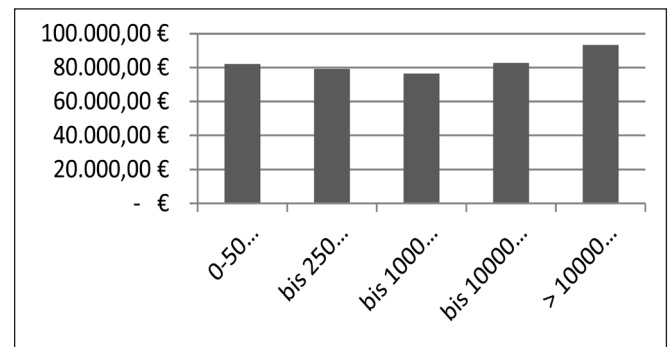


Abbildung 7 Durchschnitts-Jahresbruttogesamtvergütung nach Mitarbeiterzahlen der arbeitgebenden Unternehmen

höher dotierten Aktuaren ausgeübt. Mitwirkung in Projekten bedeutet immer noch ein höheres Gehalt als eine Position ohne diese Kennzeichen (siehe Abbildung 6).

... Stellung als Verantwortlicher Aktuar

Die Position des „Verantwortlichen Aktuars“ schlägt sich ebenfalls in der Vergütung nieder (wobei auch diese Stellung sicher eine gewisse Berufserfahrung und damit höheres Alter impliziert). Der Abstand zum Durchschnitt der anderen Aktuare ist sehr groß: 160985,59 Euro verdienen die 80 Verantwortlichen Aktuare, die an der Befragung teilgenommen haben, im Durchschnitt (die anderen 1401 erzielen im Mittel 75672,10 Euro im Jahr als Gesamtbruttovergütung).

... Unternehmensgröße

Die Unternehmensgröße spielt für die Gesamtvergütung keine klare Rolle (siehe Abbildung 7). Sehr große Unternehmen scheinen höhere Vergütungen zu bezahlen als kleinere, jedoch zahlen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden mehr als die mittlerer Größe (nach Beschäftigtenzahl).

Arbeitsqualität

Die letzte Frage des Fragebogens umfasste eine ganze Seite und erhob zu 24 items zu verschiedensten Aspekten der Arbeit jeweils Zufriedenheit und Bedeutung. Damit liegen erstmals auch Daten über die erlebte Qualität von Arbeit, Arbeitsbedingungen, Führungs-

stil, Betriebsklima und dergleichen von Aktuaren vor. In den letzten Jahren wird diskutiert, dass nach sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen die Lebensqualität nicht mehr mit dem Wirtschaftswachstum mitwächst, sondern sogar schrumpft. Entsprechend wird im Personalmanagement zunehmend die ganze Breite des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt, nicht nur das Austauschpaar Arbeit-Entgelt. Insbesondere für die Motivation sind immaterielle Eigenschaften der Arbeit immer wichtiger, und auch auf Arbeitgeberseite wird erkannt, dass schwer zu fassende Werte wie Loyalität, Commitment und intrinsische Motivation an Bedeutung gewinnen. Besonders trifft das auf so verantwortungsvolle herausgehobene Fach- und Führungspositionen wie die von Aktuaren zu.

Wichtige Arbeitsqualitäten

Tabelle 1 zeigt eine Rangfolge der Bedeutung der aufgelisteten Arbeitsaspekte nach dem arithmetischen Durchschnitt ihrer Bedeutung für die Befragten. An erster Stelle stehen oben schon genannte Aspekte der Arbeitszeit, nämlich deren Gestaltung und der Urlaub. An dritter Stelle kommt die Arbeit selbst, und den vierten Rang nimmt deren Abwechslungsreichtum ein. Das spricht, zusammen mit der Abweichung von vereinbarten und realen Arbeitszeiten, die im letzten Beitrag diskutiert wurden, dafür, dass die Arbeitszeitpolitik der Unternehmen noch verbessert werden könnte. (Mehr dazu im nächsten Heft.) Vor allem wird aber sichtbar, dass der Durchschnitt der befragten Aktuare eine hohe in-

trinsische Motivation besitzt und die Aufgaben eines Aktuars mit Interesse erfüllt.

In der nächsten Ausgabe soll eine genauere Betrachtung der wichtigen Qualitäten der Arbeit aus Aktuarsicht, vor allem der Zufriedenheit mit der Arbeitsrealität erscheinen.

	Wichtigkeit
Arbeitszeit-Gestaltung	3,40
Urlaub	3,33
Arbeitsinhalt (Tätigkeit)	3,21
Abwechslungsreichtum	3,15
Betriebsklima	3,14
Gesamtes Arbeitsverhältnis	3,12
Aktuarberuf (allgemein)	3,09
Verantwortung	2,97
Fortbildung	2,95
gesellschaftliches Ansehen der Position	2,92
Arbeitsplatzgestaltung (z. B. Flexibilität)	2,92
Arbeitsbelastung (qualitativ)	2,91
Image des Aktuarberufes	2,91
Entscheidungsspielräume	2,91
Image/Ansehen des Arbeitgebers	2,90
Arbeitszeit-Dauer	2,89
Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen	2,88
Gesamtvergütung	2,83
Zusatzleistungen	2,82
Führungsstil	2,81
Work-Life-Balance	2,77
Arbeitsbelastung (Menge)	2,64
Entwicklungs- und Aufstiegs-möglichkeiten	2,63

Tabelle 1 Bedeutung von Arbeitserleben und -bedingungen (Mittelwerte einer Skala mit den Angaben 4 = sehr wichtig; 3 = wichtig; 2 = weniger wichtig; 1 = unwichtig)

berechnen kann, sind die Grundsätze der IRR-Methode nicht leicht zu verstehen. Wendet man sich an einen größeren Personenkreis wendet, dem nicht nur Experten angehören, so empfiehlt es sich, in Publikationen zu Effektivzinssätzen von Darlehen bzw. Renditen von Kapitalanlagen geläufige Sachverhalte heranzuziehen, damit der Laie nicht abgeschreckt wird. Im Sinne dieser Einfachheit sollte man dem Leser nicht

Spot Rates, Forward Rates, faire Gegenwerte und ähnliches zumuten, Begriffe, die genau besehen entbehrlich sind.

Sehr verkürzt und bewusst apodiktisch ausgedrückt sei zusammengefasst, dass viel Richtiges zu lesen war, aber – mit Verlaub – nur vergleichsweise wenig Hilfreiches und Weitführendes. Gegenüber der Theorie kam insgesamt die Praxis zu kurz.

spruchsvolle Ausbildung vorbereitet hat. Auch das Betriebsklima ist noch „sehr wichtig“ im Durchschnitt.

Die weiteren Aspekte am Anfang der Rangliste lassen sich ebenfalls eher den „weichen“ Faktoren zuordnen, wie etwa Work-Life-Balance, Arbeitszeitgestaltungs-Möglichkeiten oder Abwechslung und Führungsstil – alles Bereiche, in denen Unternehmen viele Möglichkeiten der Gestaltung haben.

Die Vergütung ist zwar wichtig, liegt aber insgesamt im mittleren Bereich der Bedeutung. Es gibt keine unwichtigen Aspekte, jedoch einige Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses, die als „weniger wichtig“ empfunden werden (im Durchschnitt), nämlich das Image des Aktuarberufes, das Verhältnis von festen und veränderlichen Vergütungsbestandteilen und das gesellschaftliche Ansehen der Position. Auch diese Ergebnisse sprechen wiederum für ein eindeutiges Überwiegen der intrinsischen, also in der Arbeit selbst liegenden Motive sowie dafür, dass aus Sicht der Aktuare Arbeits- und Organisationsgestaltung von Arbeitgebern wichtige Fragen darstellen.

Zur Arbeitsqualität von Aktuaren

3. Teil der Ergebnisse der DAV-Vergütungsstudie 2010

von Dr. Hilmar Sturm und Andreas Gruhler, München

Die Vergütungsstudie 2010 der DAV geht mit ihren Inhalten weit über eine übliche Gehaltsstudie hinaus. Sie erhob viele weitere Aspekte der Arbeit, das heißt zum Arbeitserleben und zu den Arbeitsbedingungen. Im letzten Heft von „Der Aktuar“ (16. Jg., Nr. 4/2010, S. 161) wurde bereits eine Rangliste der Kriterien dieser Bereiche dargestellt. Durch einen Übertragungsfehler wurde jedoch leider versehentlich die Liste nach den Zufriedenheiten abgedruckt, aber als Rangliste der Wichtigkeiten interpretiert. Wir bitten um Nachsicht für das Versehen, das im folgenden Abschnitt korrigiert wird:

Wichtige und weniger wichtige Aspekte der Arbeit

Das gesamte Arbeitsverhältnis ist den befragten Aktuaren sehr wichtig – ein Hinweis darauf, dass ein ganzes Bündel von Arbeitsbedingungen zusammen gesehen werden sollte.

Aus Sicht der befragten Aktuare ist der Arbeitsinhalt, also die Tätigkeit selbst, das Wichtigste. Das spricht für eine hohe intrinsische Motivation und ein großes Interesse an der Arbeit, zu der man sich durch umfangreiche und an-

Zufriedenheitsrangliste

Im Folgenden stellen wir der Rangliste der Wichtigkeit eine Rangliste der Zufriedenheit gegenüber (Tabelle 2). Auch dabei handelt es sich um Mittelwerte. Hohe Zahlen bedeuten hohe Zufriedenheiten auf einer Skala von 4 = sehr zufrieden bis 1 = unzufrieden.

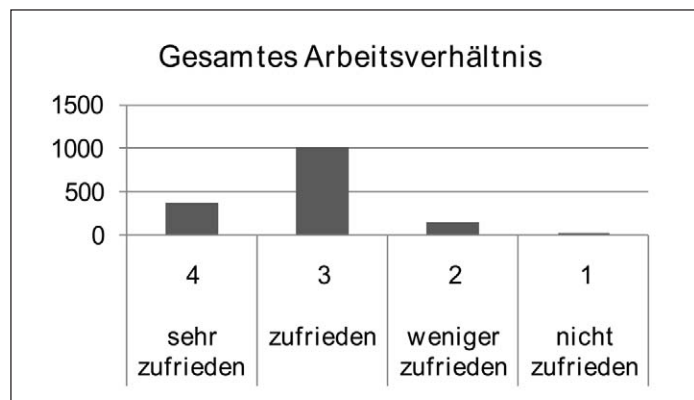


Abbildung 1 Zufriedenheit mit dem gesamten Arbeitsverhältnis

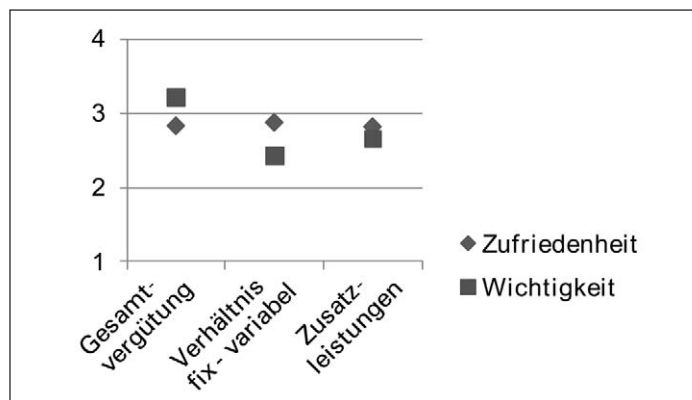


Abbildung 2 Gegenüberstellung von Zufriedenheit und Wichtigkeit mit Vergütungsaspekten (Mittelwerte)

Wichtigkeits-rang	Arbeitsaspekt	Wichtig-keit
1	Arbeitsinhalt	3,68
2	Gesamtes Arbeitsverhältnis	3,66
3	Betriebsklima	3,59
4	Work-Life-Balance	3,45
5	Arbeitszeit-Gestaltung (z. B. Flexibilität)	3,42
6	Abwechslung	3,31
7	Führungsstil	3,31
8	Arbeitsbelastung (qualitativ)	3,25
9	Urlaub	3,22
10	Gesamtvergütung	3,22
11	Fort- und Weiterbildung	3,17
12	Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	3,15
13	Entscheidungsspielräume	3,13
14	Arbeitsbelastung (Menge)	3,09
15	Arbeitszeit-Dauer	3,05
16	Verantwortung	3,04
17	Aktuarberuf (allgemein)	2,82
18	Arbeitsplatzgestaltung	2,71
19	Zusatzleistungen	2,65
20	Image des Arbeitgebers	2,58
21	Image des Aktuarberufs	2,42
22	Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsteilen	2,42
23	gesellschaftliches Ansehen der Position	2,30

Tabelle 1 Rangliste von Aspekten der Arbeit nach ihrer Wichtigkeit (Mittelwerte mit den Angaben 4 = sehr wichtig, 3 = wichtig, 2 = weniger wichtig, 1 = unwichtig)

Die erste Spalte zeigt eine Rangliste der Zufriedenheiten mit den verschiedenen Arbeitseigenschaften, ganz oben die Eigenschaft, mit der die Aktuare am meisten zufrieden sind. Der Mittelwert für die Zufriedenheit ist in der dritten Spalte angegeben. Zum Vergleich steht in der vierten Spalte jeweils der Mittelwert der Wichtigkeit (auf einer Skala von 4 = sehr wichtig bis 1 = unwichtig). Die fünfte Spalte darf mathematisch nicht allzu ernst genommen werden; in ihr wird versucht darzustellen, ob Zufriedenheit und Wichtigkeit ähnlich ausgeprägt sind oder nicht. Die pragmatische These dahinter lautet, dass hohe Zufriedenheit insbesondere bei den wichtigen Qualitäten des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist, während bei weniger wichtig bewerteten Aspekten auch die Zufriedenheit nicht ganz so hoch sein muss (aber durchaus sein darf). Es handelt sich also nicht etwa um einen Soll-Ist-Vergleich, sondern um eine grobe, erste Betrachtung aus einer ökonomischen Sicht, die begrenzte Ressourcen auf die wichtigeren Felder

konzentrieren möchte. Allerdings verursachen im Personalbereich Verbesserungen auf verschiedenen Feldern sehr unterschiedlichen Aufwand. Auf den ersten Blick gilt: Je größer die negative Abweichung, desto größer der Handlungsbedarf in den Unternehmen und möglicherweise auch für die DAV.

Die höchste Zufriedenheit erreicht nicht das Maß der höchsten Wichtigkeit, so dass eine gewisse „Kluft“ beim Vergleich immer erkennbar sein wird. Jedoch sind die „Diskrepanzen“ sehr unterschiedlich.

Gut zufrieden sind die befragten Aktuare mit zwei Aspekten

der Arbeitszeit: der Arbeitszeit-Gestaltung (das heißt wohl: mit der Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeit selbst mitzugestalten) und mit dem Urlaub. Dem widerspricht fast, dass die Zufriedenheit mit der mengenmäßigen Arbeitsbelastung auf dem vorletzten Platz der Zufriedenheiten steht, dicht bei der Work-Life-Balance.

Schlechter als im Mittelwert „zufrieden“ ist kein einziger Aspekt, wobei manche schon nahe an die Grenze zu „weniger zufrieden“ kommen.

Zufriedenheit und Bedeutung von Arbeitseigenschaften nach Bereichen

Mit dem Arbeitsverhältnis insgesamt sind die Aktuare zufrieden (3,12 auf einer Skala von 4 bis 1), das ist kein überragender Wert, aber auch sicher nicht schlecht. Die Streuung ist gering, wie Abbildung 1 zeigt. Kein einziger Aktuar war mit dem Arbeitsverhältnis insgesamt unzufrieden, einige hingegen waren sehr zufrieden, nur manche „weniger zufrieden“. Betrachten wir die Arbeit differenzierter, so lassen sich durchaus noch Optimierungspotentiale identifizieren, aber auch eine grundsätzliche Bestätigung der bisherigen Arbeitsgestaltung (und wohl auch der Interessenvertretung durch die DAV) lässt sich ableiten.

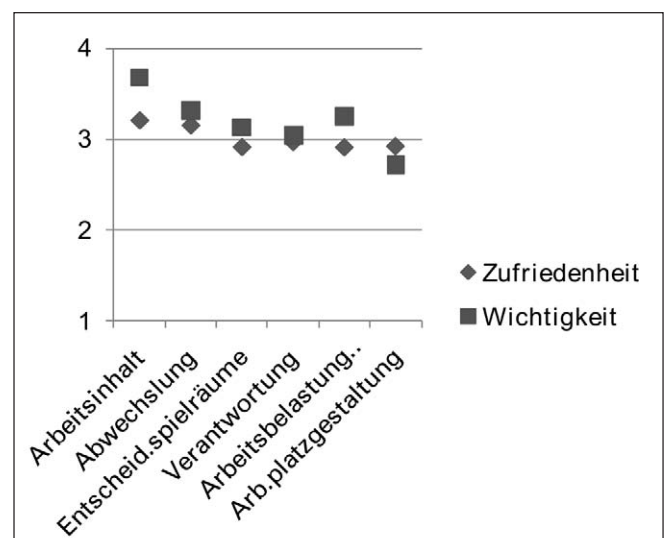


Abbildung 3 Zufriedenheit mit und Wichtigkeit von Aspekten der Arbeit selbst

Im Folgenden seien die anderen 22 behandelten Arbeitsaspekte in sechs Bereiche zusammengefasst: Vergütung, Arbeitsinhalt und -gestaltung, Arbeitszeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Unternehmen und Aktuarberuf.

Vergütung

Im Rahmen einer Vergütungsstudie interessiert zuerst die Zufriedenheit mit Entgelt und Zusatzleistungen. Die *Gesamtvergütung* erreicht mit dem Durchschnittswert von 2,8 eine noch gute Zufriedenheit. Mit 3,2 ist sie den Befragten wichtig, sie liegt auf dem 10. Rang (von 23) und damit im oberen Mittelfeld. Die Zufriedenheit mit den *Zusatzleistungen* liegt etwas niedriger, nämlich bei 2,8 (und damit immer noch im Bereich von „zufrieden“, jedoch nur auf dem 19. Rang der Zufriedenheitsliste). Hier wäre interessant nachzufragen, ob das an Umfang, Art oder Bemessungsgrundlage der Zusatzleistungen liegt. Diese Frage erscheint von nicht allzu hoher Dringlichkeit, da die Zusatzleistungen deutlich weniger wichtig sind als die Gesamtvergütung. Betrachtet man sich das *Verhältnis von fixen und variablen Gehaltsbestandteilen*, so erkennt man eine mit 2,9 bestehende Zufriedenheit und hier eine geringere Wichtigkeit als die Gesamtvergütung (2,4 – „weniger wichtig“ mit Tendenz zu „wichtig“). Auch hier würde sich die Frage anknüpfen, wie das Verhältnis aussehen sollte, damit die Aktu-

Zufriedenheitsrang	Arbeitsaspekt	Zufriedenheit	Wichtigkeit	„Abweichung“
1	Arbeitszeit-Gestaltung	3,40	3,42	-0,03
2	Urlaub	3,33	3,22	0,12
3	Arbeitsinhalt	3,21	3,68	-0,48
4	Abwechslung	3,15	3,31	-0,16
5	Betriebsklima	3,14	3,59	-0,45
6	Gesamtes Arbeitsverhältnis	3,12	3,66	-0,54
7	Aktuarberuf (allgemein)	3,09	2,82	0,27
8	Verantwortung	2,97	3,04	-0,07
9	Fort- und Weiterbildung	2,95	3,17	-0,22
10	Arbeitsplatzgestaltung	2,92	2,71	0,21
11	gesellschaftliches Ansehen der Position	2,92	2,30	0,62
12	Entscheidungsspielräume	2,91	3,13	-0,22
13	Image des Aktuarberufs	2,91	2,42	0,49
14	Arbeitsbelastung (qualitativ)	2,91	3,25	-0,35
15	Image des Arbeitgebers	2,90	2,58	0,33
16	Arbeitszeit-Dauer	2,89	3,05	-0,15
17	Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsteilen	2,88	2,42	0,46
18	Gesamtvergütung	2,83	3,22	-0,38
19	Zusatzleistungen	2,82	2,65	0,17
20	Führungsstil	2,81	3,31	-0,51
21	Work-Life-Balance	2,77	3,45	-0,68
22	Arbeitsbelastung (Menge)	2,64	3,09	-0,45
23	Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	2,63	3,15	-0,52

Tabelle 2 Zufriedenheit der Aktuare mit Aspekten der Arbeit (gegenübergestellt ist die Wichtigkeit, zur Interpretation der vierten Spalte siehe den Text; in der Spalte „Zufriedenheit“ bedeuten 1 = unzufrieden, 2 = weniger zufrieden, 3 = zufrieden, 4 = sehr zufrieden; in der Spalte „Bedeutung“ gilt: 1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = wichtig, 4 = sehr wichtig). Bei den „Abweichungen“ kommt es zu kleinen Rundungsdifferenzen. Negative Zahlen bedeuten, dass die Wichtigkeit „größer“ ist als die Zufriedenheit.

are noch zufriedener werden. Es gibt jedoch deutlich wichtigere Aspekte für die Befragten.

das Gehalt innerhalb eines bestimmten Rahmens als nahezu selbstverständlich, und wichtiger werden Fragen der Eigenverantwortlichkeit in der Aufgabenerfüllung der Aufgabe selbst.

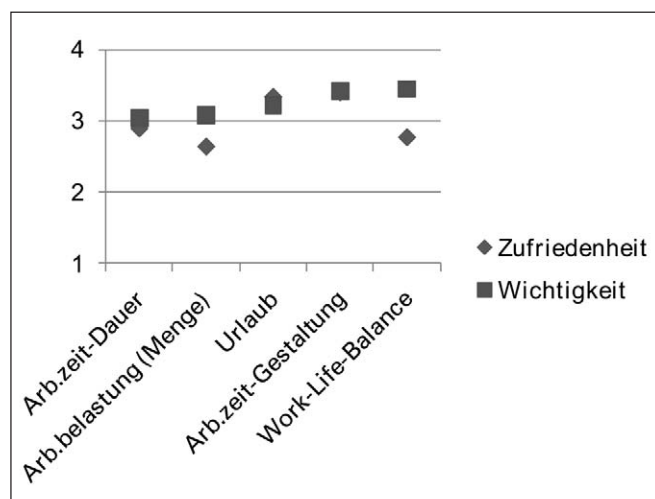


Abbildung 4 Zufriedenheit mit und Wichtigkeit von Aspekten der Arbeitszeit

Die Bedeutung von Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses wird aus einer bestimmten Position heraus bewertet, auch von einem erreichten Gehaltsniveau. Deshalb ist es verständlich, dass Fragen der Vergütung zwar eine wichtige, aber nicht die wichtigste Rolle spielen. Das deckt sich mit Erkenntnissen der Motivationsforschung. Bei gehobenen Berufen gilt

Arbeitsinhalt und -gestaltung

Der *Arbeitsinhalt*, das heißt die Arbeit an sich, macht die Aktuare gut zufrieden. Mit 3,2 liegt sie auf dem dritten Rang und bestätigt damit manche Theorie von den „Zufriedenmachern“ (oder Motivatoren, Herzberg) in der Arbeit. Da sie auch der wichtigste Aspekt überhaupt ist („sehr wichtig“ im Durchschnitt: 3,68), kann man feststellen, dass den Aktuaren ihre Berufstätigkeit Freude macht. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass Interessen, Begabungen, Auswahl, Ausbildung und Arbeit weitgehend übereinstimmen, und stellt

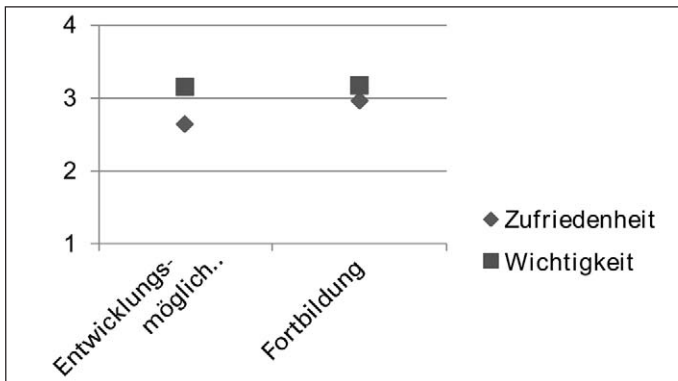


Abbildung 5 Zufriedenheit mit und Wichtigkeit von Entwicklungsmöglichkeiten und Fortbildung (Mittelwerte)

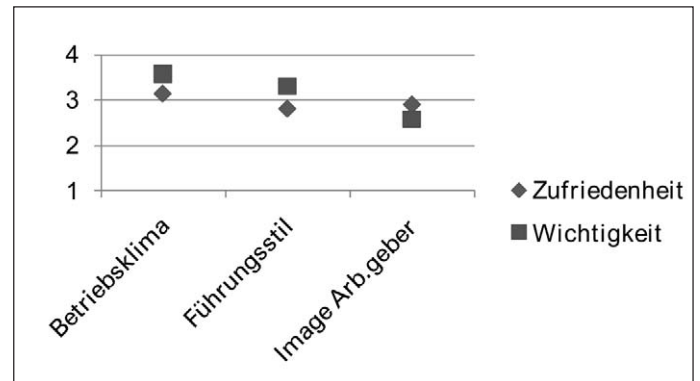


Abbildung 6 Aspekte des arbeitgebenden Unternehmens nach Zufriedenheit und Wichtigkeit (Mittelwerte)

damit den Aktuaren, Hochschulen, der DAV und dem Personalmanagement der Unternehmen ein gutes Zeugnis aus. Was die Arbeit vermutlich unter anderem so interessant macht, ist ihr *Abwechslungsreichtum*: Mit ihm sind die Aktuare nämlich auch gut zufrieden (3,15); und diese Abwechslung ist ihnen auch wichtig (3,3).

Aber nicht nur der Tätigkeits-, auch der *Entscheidungsspielraum* ist den Aktuaren wichtig. Mit ihm sind sie ebenfalls zufrieden (2,91). In der Arbeitspsychologie werden diese zwei Spielräume zum „Handlungsspielraum“ zusammengefasst. Ihm wird nach vielen Studien ein sehr großer Einfluss auf Motivation und Stressmoderation zugeschrieben (zusammen mit einer dritten Komponente, der „sozialen Unterstützung“ oder dem „Kontaktspielraum“, also der Kollegialität – über diese sagen Betriebsklima und Führungsstil etwas aus; siehe unten).

Mit der Belastung durch qualitative Anforderungen an die Arbeit sind die Befragten zufrieden (2,91). Hier gibt es einen gewissen, nicht großen „Abstand“ zur Wichtigkeit, woraus sich die Frage entwickeln lässt, ob eine (geringe) intellektuelle oder emotionale Unter- oder Überforderung vorliegt, verglichen mit den Erwartungen der Aktuare. Zusammen mit dem Arbeitsinhalt (der Tätigkeit) ergibt sich eine hohe Zufriedenheit mit der Leistungsqualität, die Aktuare in ihrem Beruf erbringen müssen.

Aktuare tragen eine hohe Verantwortung für Versicherte, Unternehmen und Volks-

wirtschaft. Mit dieser Verantwortung sind sie zufrieden (2,97). Die Wichtigkeit liegt auf ähnlichem Niveau (3,04).

Auch die *Arbeitsplatzgestaltung* stellt die Aktuare zufrieden (2,92), was kaum verwundert, gelten Versicherungsunternehmen doch als vergleichsweise gut ausgestattete Arbeitsplätze.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit dürfte in den meisten Unternehmen aus Sicht der Aktuare gut geregelt sein. *Arbeitszeitgestaltung* und *Urlaub* tendieren sogar zu „sehr zufrieden“ im Durchschnitt. Etwas weniger zufrieden sind die Aktuare mit der *Work-Life-Balance* und der *quantitativen Arbeitsbelastung (Arbeitsmenge)*, von der letztlich die Arbeitszeiten, insbesondere bei Fach- und Führungskräften, abhängt: „Viel Arbeit“ kann übersetzt werden in „wenig Zeit“. Da insbesondere die *Work-Life-Balance*, also die Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben, den Aktuaren sehr wichtig ist, besteht hier Optimierungsbedarf (mit der größten Diskrepanz zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit).

Auch die Arbeitszeit-Dauer ist mit 3,0 kein Anlass für

Unzufriedenheit, aber auch kein Anlass für eine besonders hohe Zufriedenheit.

Insgesamt scheint die Arbeitsintensität als relativ hoch empfunden zu werden, da sie im Vergleich auf dem vorletzten Platz der Zufriedenheitsrangliste eingestuft wird, ganz nahe bei der *Work-Life-Balance*; diese weist den größten negativen Abstand zwischen Bedeutung und Zufriedenheit von allen angesprochenen Aspekten auf. So ergibt sich das Bild, dass die Arbeit inhaltlich befriedigt, von ihrer Menge und Intensität her weniger gut erlebt wird.

Entwicklungsmöglichkeiten

Die *Fort- und Weiterbildung* trägt zur Zufriedenheit der Aktuare (2,95) bei – weitgehend, aber nicht ganz ihrer Bedeutung entsprechend (3,17). Die

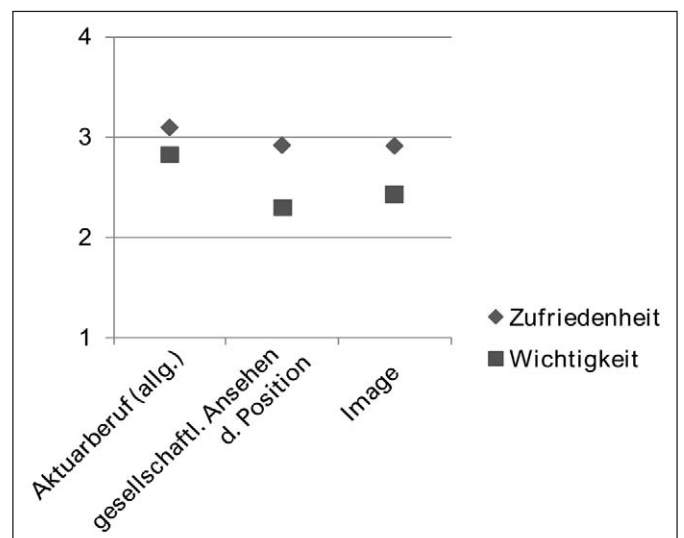


Abbildung 7 Aspekte des Aktuarberufs (Zufriedenheits- und Bedeutungsmittelwerte)

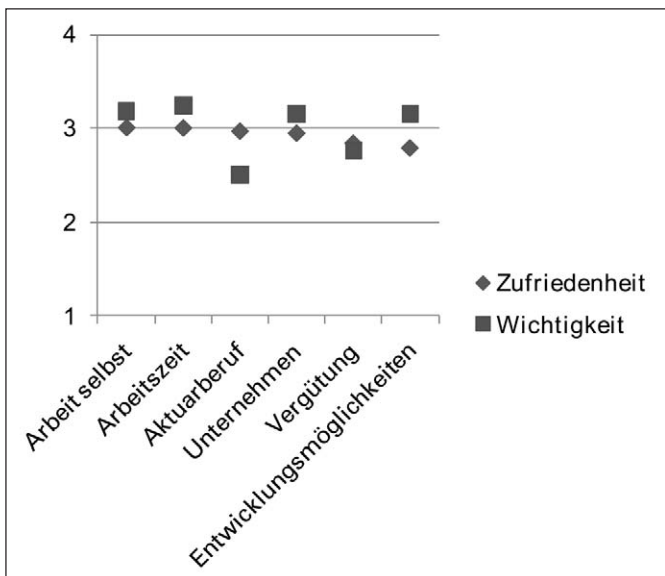


Abbildung 8 Zusammenfassende Darstellung der Arbeitsaspekt-Gruppen (Mittelwerte der Mittelwerte der oben genannten einzelnen Aspekte)

Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten dagegen liegen auf deutlich niedrigerem Niveau (2,63); sie bilden das „Schlusslicht“ am Ende der Zufriedenheitsrangliste, obwohl sie den Aktuaren (mit 3,15) relativ wichtig sind. Möglicherweise sind bei der hohen Spezialisierung des Berufs und dem hohen Einstiegsniveau von Aktuaren die Aufstiegsmöglichkeiten begrenzt. Andererseits ließe sich die Zufriedenheit dennoch vermutlich durch neue Angebote noch steigern.

Unternehmen

Das Betriebsklima wird von den befragten Aktuaren als gut erlebt, sie sind damit zufrieden (3,14 als Mittelwert). Es ist jedoch als sehr wichtig eingestuft (3,59). Der Führungsstil, den Aktuare erleben, macht sie nur einigermaßen zufrieden (2,81), wobei der Führungsstil für die Aktuare eine hohe Bedeutung hat (3,31) und sich eine „Diskrepanz“ von 0,51 ergibt. Es wäre interessant zu untersuchen, worauf diese mäßige Zufriedenheit im Detail beruht und ob das Ergebnis typisch für das erlebte Führungsverhalten in den Unternehmen insgesamt oder eher gegenüber Aktuaren ist.

Das Image der Arbeitgeber vermag jedoch nur mäßig zu befriedigen, mit ei-

ner Gesamt-„Note“ von 2,6 liegt es gerade noch bei „zufrieden“; dieser Aspekt erscheint den Aktuaren im Mittel jedoch auch nicht als besonders wichtig (2,58).

Versicherungen mögen derzeit insgesamt – in Folge der weltweiten Finanzkrise – nicht mehr den allerbesten Ruf haben. Ihre Anlagestrategien, ihr Einfluss auf die Realwirtschaft, aber vor allem manche Vertriebsmethoden

sind immer wieder in der öffentlichen Kritik. In einer Forsa-Rangliste von 2009 lag der „Versicherungsvertreter“ auf dem letzten Rang von 29 Berufen, was das Vertrauen angeht (bei nur 11 Prozent von 3000 Befragten hatten sie ein hohes Ansehen; zum Vergleich: Lehrer kamen auf 67 Prozent und Rang 9). Dennoch sind gerade die Deutschen gern und umfassend versichert und dürften ihrem eigenen Ansprechpartner ein gewisses Vertrauen entgegenbringen. Und Aktuare sind keine Versicherungsvertreter. Insofern schlägt die veröffentlichte Kritik nur sehr begrenzt auf die Sicht der Aktuare auf das Image ihrer Unternehmen durch.

Aktuarberuf

Wie schon erwähnt, liegt das gesellschaftliche Ansehen der Position ganz

am unteren Ende der Wichtigkeiten und ist mit dem Wert 2,3 im Bereich von „weniger wichtig“. Mit 2,9 sind die Aktuare aber durchaus noch zufrieden mit dem Ansehen ihrer Stellung. Das Image des Aktuarberufs liegt auf drittletzter Stelle der Wichtigkeit mit 2,4 – der Zufriedenheitswert von 2,9 ordnet diese Eigenschaft des Arbeitsverhältnisses aber auch in das Mittelfeld der Zufriedenheiten ein. Hier gibt es eine positive „Abweichung“ der Zufriedenheit von der Bedeutung. Der Aktuarberuf allgemein führt zur Zufriedenheit (3,1).

Es lässt sich also eine Zufriedenheit feststellen, die zusammen mit der konkreten Arbeit (siehe oben) das Bild eines attraktiven Berufs vermittelt. Sicher sind immer noch Steigerungen der Zufriedenheit möglich und erwünscht. Jedoch zeigen die in Abbildung 7 dargestellten drei Aspekte, dass die Bedeutung des Images von Position und Beruf nicht sehr hoch eingeschätzt wird.

Weitere Aspekte

Die Möglichkeit, eigene Aspekte zusätzlich anzugeben zu bewerten, wurde insgesamt nur 22-mal genutzt (bei 1.662 Fragebögen insgesamt). Dreimal wurde „Familienfreundlichkeit des Unternehmens“ angegeben, als sehr wichtig eingestuft und mit einer sehr hohen Zufriedenheit (3,67) bewertet. Zweimal wurde das Ansehen innerhalb des Unternehmens ergänzt, auch dieses als sehr wichtig und Grund zur hohen Zufriedenheit bewertet (Zufriedenheitswert: 3,5). Weitere Aspekte, die jeweils nur einmal hinzugefügt worden sind, waren mit hoher Zufriedenheit:

Gruppe	Zufriedenheit	Wichtigkeit
Arbeit selbst	3,01	3,19
Arbeitszeit	3,01	3,24
Aktuarberuf	2,97	2,51
Unternehmen	2,95	3,16
Vergütung	2,84	2,76
Entwicklungsmöglichkeiten	2,79	3,16

Tabelle 3 Gruppierete Arbeitsaspekte, gereiht nach Zufriedenheit (zur Bedeutung der Ziffern siehe Tabelle 2)

Arbeitsumfeld/ Büro, Integrität, Qualität der Kollegen in Leistungsbereitschaft und kritischem Denken, Spaß bei der Arbeit, Überstundenabbau, Verpflegung und Unternehmens-Sitz. Unzufrieden war jeweils eine Person mit diesen Aspekten: Angebot Home-Office, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis, Arbeitsplatzsicherheit, Mitarbeiterstrukturen im Unternehmen, Verlässlichkeit/Willkürfreiheit, Vertrauen zu richtigen Entscheidungen und zukünftige Gehaltsentwicklung.

Zusammenfassung

Bildet man aus den oben genannten Gruppen von Charakteristika des Arbeitsverhältnisses wiederum Mittelwerte, dann ergibt sich eine verdichtete Rangliste wie sie Abbildung 8 und Tabelle 3 zeigen. Die größte Zufriedenheit besteht dann mit Arbeitsinhalt und Arbeitszeit, die geringste mit den Entwicklungsmöglichkeiten. Die Arbeitszeit steht auch an erster Stelle der Bedeutung für die Befragten (mit 3,2 als wichtig eingestuft). Der „Abstand“ zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit ist bei den Entwicklungsmöglichkeiten am größten.

VORSCHAU

Wissenschaftstag

29. April 2011
in Berlin

Hohe Qualifikation ist die Stärke der Aktuare

Neuer Nachweis als Gütesiegel geplant

Mit den Unterlagen zur Mitgliederversammlung der DAV am 28. April 2011 wurde der aktuelle Vorschlag des Vorstands zur formellen Einführung eines Weiterbildungsnachweises versandt, der zukünftig von allen Mitgliedern erbracht werden soll.

Geplante Satzungsänderung flankiert die Standesregeln

Die Initiative des Vorstands soll die Grundlage schaffen, um die seit langem in den Standesregeln verankerte regelmäßige Weiterbildung der Vereinsmitglieder mit einem entsprechenden Zertifikat öffentlich weiter aufwerten zu können. Durch die vorgeschlagene Satzungsänderung soll die Berechtigung, den Titel „Aktuarin DAV“ bzw. „Aktuar DAV“ zu tragen, mit einer kontinuierlichen Weiterbildung verbunden werden. Damit kann dann zweifelsfrei auch in der Außendarstellung jedes einzelne Mitglied die besondere, auf aktuellem Stand gehaltene berufliche Qualifikation dokumentieren.

Ziel des Vorstands ist es, die Bezeichnung „Aktuarin DAV“ bzw. „Aktuar DAV“, die bislang von allen Mitgliedern des Vereins nach dem Eintritt ohne Einschränkung getragen werden kann, noch stärker als dauerhaftes Qualitätsmerkmal herauszustellen. Dementsprechend sollen zukünftig alle nachweislich weitergebildeten Aktuare diese Bezeichnung verwenden können. Mitglieder, die den Nachweis trotz der vorgesehenen Befreiungsmöglichkeiten und der geplanten Übertrags- bzw. Nachholmöglichkeiten nicht führen können oder wollen, sollen den Titel zumindest temporär nicht mehr weiter führen dürfen. Ein Ausschluss aus der Vereinigung ist damit nicht verbunden und auch nicht vorgesehen. Die zu-

künftige Differenzierung zwischen Titeführung und Mitgliedschaft ist eines der Ergebnisse der intensiven Diskussion der DAV mit vielen Mitgliedern in den letzten Monaten.

Neue Weiterbildungsordnung regelt die Details

Auf einer entsprechenden Satzungsänderung aufbauend sollen die relevanten Eckpunkte eines jährlichen Nachweises der eigenen Aktivitäten in einer Weiterbildungsordnung festgehalten werden.

Gegenüber dem ursprünglichen Entwurf der zuständigen Arbeitsgruppe des DAV-Ausschusses für Prüfung und Qualifikation sind in Folge eines von Oktober 2010 bis März 2011 laufenden Meinungsbildungsprozesses zahlreiche Anmerkungen und Anregungen aus der Mitgliedschaft berücksichtigt worden. So ist insbesondere die Anerkennung von Literatur- und Selbststudium im Umfang von bis zu acht Punkten möglich.

Die wesentlichen Punkte des finalen Vorschlags lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Jedes Mitglied der DAV ist wie bisher bereits mit Eintritt über die Standesregeln dazu verpflichtet, sich regelmäßig und bedarfsorientiert weiterzubilden. Neu ist das Konzept, jährlich einen Nachweis über die hierzu ergriffenen Maßnahmen zu führen und ein DAV-Weiterbildungszertifikat zu erhalten.
- Weiterbildungsaktivitäten können in den Bereichen „fachliche Fähigkeiten“ und „weitere für den Aktuar relevante Themengebiete“ erbracht werden.