Mitarbeiter

Die Hannover Rück macht vieles „somewhat different“. Unser Geschäft ist ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Bereiche. Deshalb sind Menschen aus mehr als 40 unterschiedlichen Nationen und diversen Fachrichtungen bei uns tätig: Mathematiker, Wirtschaftswissenschaftler, Kaufleute, Juristen, Ingenieure, Mediziner, Meteorologen, Physiker, etc. Der unkomplizierte Austausch mit Kollegen und Vorgesetzten und der direkte Kontakt zu Entscheidern stehen bei uns im Vordergrund. Feedback gibt es schnell und unmittelbar. Denn trotz moderner Kommunikationstechnologien zeigt die Praxis: erfolgreicher Wissenstransfer nimmt gern den kurzen Dienstweg.

Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter zählen zu den wichtigsten Faktoren für den Erfolg unseres Unternehmens. Erfolgreiche Mitarbeiter langfristig zu beschäftigen ist einer von zehn Schwerpunkten unserer Konzernstrategie. Daher fördern wir die fachliche, persönliche und gesundheitliche Entwicklung unserer Mitarbeiter konsequent und schreiben diesen Ansatz in unseren strategischen Grundsätzen zur Personalarbeit fest.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 definieren wir konkrete Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung und -förderung, setzen diese konsequent um und bauen sie kontinuierlich aus.

Als zentrale Querschnittsfunktion wird das Personalwesen der Hannover Rück weltweit vom Hauptsitz in Hannover aus gesteuert. Der Vorstandsvorsitzende der Hannover Rück, dem das Vorstandsressort Personal untersteht, ist für die Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie festgeschriebenen Maßnahmen verantwortlich.

Entsprechend den Zielen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 haben wir unsere Maßnahmen im Bereich der Mitarbeiterentwicklung und -förderung weiter ausgebaut. Unser neues Lernmanagementsystem ermöglicht es unseren Mitarbeitern viele Schulungsangebote nun auch online einzusehen und zu buchen sowie Blended-Learning-Angebote über das System zu nutzen. Den Erhalt von unternehmensspezifischem Wissen bei unseren Führungskräften sichern wir alle zwei Jahre durch einen etablierten Prozess des Nachfolgemanagements.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten, führen wir unser Engagement im Bereich des Gesundheitsmanagements mit dem Fokus auf der Prävention von Krankheiten weiter fort.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter haben wir 2015 zum ersten Mal in einer internationalen, gruppenweiten Befragung erhoben und freuen uns über eine sehr gute Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter. Das positive Arbeitsklima und die Motivation unserer Mitarbeiter fördern wir durch weitere Maßnahmen zur Work-Life-Balance. Unsere leistungsgerechte Vergütung und umfassenden Sozialleistungen, sowie die Möglichkeit zu Teilzeit- und Telearbeit tragen zu einer im Branchendurchschnitt niedrigen Fluktuationsquote bei.

Mehr Informationen zum Thema unter

Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie

Webseite: Geschäftsgrundsätze

Zu den Grundpfeilern unserer erfolgreichen Geschäftstätigkeit zählt neben der Qualifikation und der Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter ein hohes Maß an Vielfalt, denn die Diversität unserer Mitarbeiter sichert unseren hohen globalen Qualitätsstandard. Durch den Ausbau unseres Mentoring-Programms unterstützen wir Frauen in unserem Unternehmen dabei, über ihre bisherige berufliche Entwicklung zu reflektieren und ihren weiteren Werdegang aktiv zu gestalten. Unser Seminarangebot dient der Förderung aller Mitarbeiter im Unternehmen und soll auch bei unseren erfahrenen Mitarbeitern die Einstellung zum lebenslangen Lernen fördern.

Für die Hannover Rück ist es selbstverständlich, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die jeweiligen Gesetze und Bestimmungen als rechtliche Grundlage unserer Geschäftstätigkeit zu respektieren und zu beachten. Hinzu kommen Empfehlungen und Standards nationaler und internationaler Organisationen. Die Hannover Rück befürwortet die Forderungen dieser Konventionen und Empfehlungen und erwartet von ihren Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern weltweit, dass sie diese bei ihrem Handeln beachten.

Die Mitbestimmung unserer Mitarbeiter ist durch ein Mitspracherecht über den konzernweiten und/oder lokalen Betriebsrat sichergestellt. Zusätzlich garantieren die drei Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Hannover Rück eine Beteiligung unserer Mitarbeiter im Kontrollgremium.

In Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte sind für die Hannover Rück die jeweils in den verschiedenen Ländern geltenden Gesetze maßgeblich. Neben diesen nationalen gesetzlichen Regelungen orientieren wir uns an den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), vor allem mit den Themen Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit. Weitere Menschenrechtsthemen wie Gleichbehandlung und Diskriminierung oder das Recht auf den Schutz personenbezogener Daten werden durch die für alle Mitarbeiter des Hannover Rück-Konzerns geltenden Geschäftsgrundsätze sowie unsere Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien geregelt.

Mitarbeiterkennzahlen

Konzernweit beschäftigt die Hannover Rück im Berichtsjahr 2.568 Mitarbeiter. Damit stieg die Anzahl der Beschäftigten um 1,3 % im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Anstieg resultiert vor allem aus Neuzugängen in Deutschland. Die Verlegung des Geschäftssitzes der International Insurance Company of Hannover SE von Großbritannien nach Deutschland trug zusätzlich zu einem Anstieg der Mitarbeiterzahl am Standort Hannover bei (3,7 %). Darüber hinaus stieg unsere Mitarbeiterzahl in Asien auch 2015 weiter um 10,1 %.

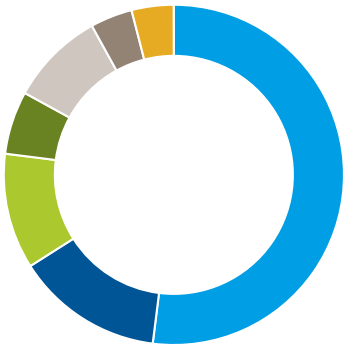
Mitarbeiter nach Region, Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag in den Jahren 2015 und 2014

	2015	2014
Konzernweit		
Mitarbeiterzahl	2.568	2.534
Davon Frauen	1.313	1.303
Davon Männer	1.255	1.231
Vollzeitstellen	2.161	2.167
Davon Frauen	1.027	1.033
Davon Männer	1.134	1.134
Teilzeitstellen	316	301
Davon Frauen	286	269
Davon Männer	30	32
Unbefristete Stellen	2.420	2.385
Davon Frauen	1.229	1.214
Davon Männer	1.191	1.171
Befristete Stellen	148	149
Davon Frauen	84	89
Davon Männer	64	60
Standort Deutschland		
Mitarbeiterzahl	1.337	1.289
Davon Frauen	706	687
Davon Männer	631	602
Auszubildende	18	20

Anzahl der Mitarbeiter nach Region und Geschlecht in den Jahren 2015 und 2014

	2015			2014		
Region	Anzahl der Mitarbeiter	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter	Davon Männer	Davon Frauen
Deutschland	1.337	631	706	1.289	602	687
Europa exkl. Deutschland	371	180	191	407	207	200
USA	283	149	134	285	146	139
Südafrika	156	68	88	164	71	93
Asien	219	126	93	199	114	85
Amerika exkl. USA	99	52	47	90	46	44
Australien	103	49	54	100	45	55
Gesamt	**2.568**	**1.255**	**1.313**	**2.534**	**1.231**	**1.303**

Mitarbeiter nach Region in den Jahren 2014 und 2015



Deutschland: 52 %
(2014: 51 %)

Europa exkl. Deutschland: 14 %
(2014: 16 %)

USA: 11 %
(2014: 11 %)

Südafrika: 6 %
(2014: 6 %)

Asien: 9 %
(2014: 8 %)

Amerika exkl. USA: 4 %
(2014: 4 %)

Australien: 4 %
(2014: 4 %)

Das kontinuierliche Wachstum der Hannover Rück hat in den Vorjahren eine konstante Erhöhung der Mitarbeiterzahlen bedingt. Dieser nachhaltige Ausbau ist stets angepasst an die strategischen Vorgaben und zukünftigen wirtschaftlichen Aussichten, um langfristige Entscheidungen bei der Stellengenehmigung und Einstellung neuer Mitarbeiter zu ermöglichen. Im Berichtsjahr gab es daher wie in den Vorjahren keine größeren Entlassungen.

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

Die Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht ist mit dem Geschäftserfolg der Hannover Rück eng verbunden. In unserer vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 setzen wir uns daher erneut konkrete Ziele und arbeiten laufend an deren Umsetzung. So haben wir 2015 das Schulungsangebot weiter ausgebaut und unsere Mitarbeiter zum ersten Mal international und gruppenweit zu ihrer Zufriedenheit befragt.

Der Fokus unserer Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung lag im Berichtsjahr auf unseren erfahrenen Mitarbeitern. Fachspezifische Schulungen und persönliche unterstützende Maßnahmen treiben wir dazu weltweit voran. Den Zugang zu unserem Weiterbildungsangebot erleichtern wir seit 2015 durch ein Lernmanagementsystem, das allen Mitarbeitern des Konzerns online zur Verfügung steht. Den Zugang zu unserem Weiterbildungsangebot erleichtern wir seit 2015 durch ein Lernmanagementsystem, das den Mitarbeitern des Konzerns online zur Verfügung steht. Hierüber können unsere Mitarbeiter Seminare einsehen und buchen.

Mehr Informationen zum Thema unter

Nachhaltigkeitsstrategie

Um eine optimale persönliche Förderung unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, bieten wir jährliche Mitarbeitergespräche mit dem direkten Vorgesetzten an. Zur ständigen Verbesserung unserer Führungsqualität führen wir zudem alle zwei Jahre eine Führungskräftebewertung sowie passende Fortbildungsmaßnahmen durch.

Der Wissenserhalt und -transfer im Unternehmen wird durch einen standardisierten Prozess zur Nachfolgeplanung garantiert. Alle zwei Jahre ermitteln wir in Gesprächen mit den obersten zwei Führungsebenen potenzielle Nachfolger für alle Positionen und legen individuelle Entwicklungsmaßnahmen fest.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten, führen wir unser Engagement im Bereich des Gesundheitsmanagements mit dem Fokus auf der Prävention von Krankheiten weiter fort. Da die meisten unserer Mitarbeiter am Schreibtisch arbeiten sind gute ergonomische Arbeitsbedingungen, Augen- und Rückenschonung und der Umgang mit Belastungssituationen besonders wichtig.

Aus- und Weiterbildung

Die Hannover Rück bietet ihren Mitarbeitern ein vielfältiges Aus- und Weiterbildungsprogramm, sowohl im Hause als auch in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 setzen wir uns einen Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte zum Ziel. Dies erreichen wir u. a. durch den Ausbau des Schulungsprogramms für unsere erfahrenen Mitarbeiter.

Ausbildung

Seit mehreren Jahren beteiligen wir uns an der Initiative Fair Company, einer Kampagne von Handelsblatt und Wirtschaftswoche zur fairen Beschäftigung von Praktikanten. Als Fair Company verpflichtet sich die Hannover Rück zur Einhaltung verschiedener Grundsätze, beispielsweise keine Vollzeitstellen durch Praktikanten, Volontäre, Hospitanten oder Dauer-Aushilfen zu ersetzen.

Als berufsqualifizierende Ausbildung bietet die Hannover Rück jährlich bis zu sechs Plätze zur Erlangung eines Bachelor of Arts der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Versicherung im Rahmen eines Dualen Studiums an.

Den Berufseistieg erleichtert die Hannover Rück allen neuen Mitarbeitern durch spezielle Basis-Seminare. Diesen helfen den Mitarbeitern dabei, den Einstieg in ihr neues Arbeitsgebiet zu finden.

Weiterbildung

Unser für alle Mitarbeiter der Hannover Rück offenes Weiterbildungsprogramm umfasst insbesondere Angebote zu Informationstechnologie, Rückversicherung, Sozial- und Methodenkompetenz sowie Sprachkurse. Auch 2015 wurde unser Angebot gut angenommen. Im Schnitt bildete sich jeder Beschäftigte des Hannover Rück-Konzerns 4,4 Tage weiter.

Beim gezielten Ausbau unserer Personalentwicklungsmaßnahmen legen wir momentan einen klaren Fokus auf die Weiterbildung unserer berufserfahrenen Mitarbeiter. Hier hatte uns die letzte lokale Mitarbeiterbefragung in Hannover konkreten Bedarf aufgezeigt, den wir mit den neuaufgelegten Seminaren „Erstversicherungswissen für Rückversicherer“ und „Komplexität meistern: Sicher entscheiden in komplexen Situationen“ decken. Die 2014 begonnenen Seminare liefen im Jahr 2015 erfolgreich fort und sind aufgrund der positiven Resonanz zielgerichtet ergänzt und fest in das Seminarprogramm aufgenommen worden. Die gezielten Lernimpulse versetzen unsere Experten noch besser in die Lage, mit den sich verändernden (Markt-) Anforderungen Schritt zu halten und trotz wachsender Komplexität weiterhin souverän zu agieren. Zudem fördern wir durch diese Angebote die für uns wichtige Einstellung zum lebenslangen Lernen.

Unser neues Lernmanagementsystem HannoverReAcademy haben wir im Berichtsjahr erfolgreich eingeführt. Alle internen Seminarangebote aus dem Personal- und IT-Bereich lassen sich so über das System einsehen und buchen. Die HannoverReAcademy dient darüber hinaus als Plattform für den Betrieb unserer E-Learning-Programme. Diese setzen wir seit einigen Jahren erfolgreich im sogenannten Blended-Learning-Format ein, d. h. in einer Kombination von Online- und Präsenzveranstaltungen, wie sie u. a. für die internationale Basisausbildung unserer neuen Mitarbeiter genutzt wird. Auch administrative Prozesse vereinfachen sich durch die Einführung der HannoverReAcademy. So bucht das System z. B. für jeden neuen Mitarbeiter automatisch ein passendes Paket an Einsteigerseminaren. Da auch unsere internationalen Einheiten Zugriff auf die HannoverReAcademy besitzen, kann dies weltweit erfolgen. Auf diese Weise sichern wir den einheitlich hohen Ausbildungsstandard unserer Mitarbeiter.

Mitarbeiterförderung

Alle Mitarbeiter der Hannover Rück erhalten das Angebot für ein jährliches Mitarbeitergespräch mit dem direkten Vorgesetzten. In diesem Gespräch werden die Leistungen der Mitarbeiter anhand unternehmensspezifischer Kriterien beurteilt, Fragen der Zusammenarbeit und des Aufgabengebiets sowie die Ziele und die berufliche Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters eingehend erörtert. Für den Mitarbeiter ist die Teilnahme an dem Gespräch freiwillig. Die Hannover Rück empfiehlt jedoch einen jährlichen Turnus für Mitarbeitergespräche. Die Durchführungsquote der Mitarbeitergespräche am Standort Hannover betrug für das Jahr 2015 94 %.

Zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der guten Führungs- und Kommunikationskultur der Hannover Rück ist für alle Führungskräfte eine Rückmeldung über ihre Leistung als Führungskraft vorgesehen. Das sogenannte Führungsfeedback ermöglicht den Mitarbeitern, ihrem Vorgesetzten alle zwei Jahre in einem semi-anonymen Verfahren (anonymer Fragebogen sowie anschließende Diskussion im Team) ein Feedback über das erlebte Führungsverhalten zu geben. Zusätzlich wird die Führungskraft wiederum durch ihren direkten Vorgesetzten in Bezug auf ihr Führungsverhalten bewertet. Im Anschluss an das Führungsfeedback werden mit der Führungskraft entsprechende unterstützende Maßnahmen vereinbart. Die Durchführungsquote des Führungsfeedbacks für die an der Teilnahme berechtigten Führungskräfte am Standort Hannover lag im Jahr 2014 bei 100 %.

2015 wurde das Führungsfeedback aufgrund der Überschneidung mit den Themen der internationalen Mitarbeiterbefragung ausgesetzt. Allen (neuen) Führungskräften bietet die Hannover Rück – neben der Teilnahme an verschiedenen Führungsseminaren – Möglichkeiten eines individuellen Coachings.

Nachfolgeplanung

Die Nachfolgeplanung ist vor dem Hintergrund des Wissenserhalts und -transfers ein wesentliches Thema für die Hannover Rück.

In einem standardisierten Prozess, den wir jedes zweite Jahr am Standort Hannover durchführen, werden alle Positionen ab Management Level 3 (General Manager/Director) aufwärts am Hauptsitz sowie in ausgewählten Auslandseinheiten geprüft. Die Abteilung Human Resources Management am Standort Hannover begleitet diesen Prozess.

Im Rahmen von Gesprächen mit allen Managing Directors in Hannover identifizieren wir zunächst mögliche Nachfolger für jede Position auf General Manager-Ebene. Für jeden potenziellen Nachfolger wird zudem eine Einschätzung seiner Kompetenzen und Potenziale durchgeführt und ggf. über notwendige (Entwicklungs-)Maßnahmen gesprochen. Die Bewertung erfolgt anhand der folgenden Kriterien: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Führungskompetenz sowie Potenzialeinschätzung für die geplante Führungsebene. Darüber hinaus diskutieren wir weitere Potenzialträger sowie erfolgskritische Personen und Positionen.

Auf Ebene der Ressortvorstände werden die zusammengefassten Ergebnisse zur Nachfolge der General Manager im Anschluss diskutiert und ergänzt. In gleicher Form und auf Basis derselben Kriterien identifizieren die Ressortvorstände darüber hinaus die möglichen Nachfolger für die Managing-Director-Positionen.

Die Ergebnisse der Nachfolgeplanung inklusive ergänzender Kommentierung seitens der Personalabteilung diskutiert der Gesamtvorstands abschließend auf seiner jährlichen Klausurtagung.

Die vom Vorstand festgelegte Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene in Höhe von 16,8 % bis zum Jahr 2017 haben wir im Jahr 2015 mit 15,1 % bereits nahezu erreicht. Hinsichtlich eines möglichen Ausbaus dieser Quote kommt den Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Es obliegt ihnen, die Potenzialnutzung ihrer Mitarbeiterinnen im Tagesgeschäft gezielter zu fördern und bei der Besetzung von höherwertigen Positionen bewusst über ihre weiblichen Mitarbeiter nachzudenken.

Gesundheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist eine essenzielle Voraussetzung für die nachhaltige Geschäftsentwicklung der Hannover Rück und die Gewährleistung unseres hohen Qualitätsstandards. Aufgrund der vorwiegenden Arbeit am Schreibtisch sind für die Mitarbeiter der Hannover Rück gute ergonomische Arbeitsbedingungen, Augen- und Rückenschonung und der Umgang mit Belastungssituationen wichtig. Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements haben wir dazu vielfältige Maßnahmen etabliert. Im Fokus steht die Prävention von Krankheiten, z. B. durch arbeitsmedizinische Voruntersuchungen, Arbeitsplatzinspektionen, allgemeinmedizinische Beratung und Behandlung sowie durch Impfungen und Impfberatung. Unser Gesundheitsmanagement koordinieren wir über unsere Betriebsärzte, umfangreiche Gesundheitsprogramme und durch Sportangebote.

In unserer 2015 vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns darüber hinaus zum Ziel, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Dies wollen wir unter anderem durch die Weiterführung und Ergänzung unserer bestehenden Gesundheitsprogramme und Vorsorgeuntersuchungen erreichen. Entsprechende Arbeitsgruppen haben 2015 ihre Arbeit aufgenommen, Maßnahmen definiert und diese für die Realisierung 2016 vorbereitet. Im August 2016 fand daraufhin z. B. der erste Gesundheitstag am Standort Hannover statt.

Wir bieten unseren Mitarbeitern an unserem Hauptsitz in Hannover umfangreiche Sportangebote, beispielsweise durch Betriebssportgruppen diverser Sportarten und durch Kooperationen mit Fitness-Studios. Regelmäßig werden Rückenkurse angeboten. Am einzelnen Arbeitsplatz ist die Hannover Rück für die bestmögliche ergonomische Ausstattung der Raumaufteilung, Schreibtische und Stühle verantwortlich. Auf Nachfrage vermittelt die Hannover Rück darüber hinaus einen mobilen Massagedienst und stellt dafür Räumlichkeiten am Standort Hannover zur Verfügung. Bei Bedarf übernimmt die Hannover Rück die Kosten für eine sogenannte Bildschirmarbeitsplatzbrille.

Eine hohe Arbeitsbelastung kann zu Stress und infolgedessen eventuell auch zu Gesundheitsproblemen führen. Seit mehreren Jahren bieten wir daher Seminare für Mitarbeiter und Führungskräfte an, die helfen sollen, Stressauslöser zu erkennen, Strategien zur Bewältigung zu erarbeiten und bewährte Stressbewältigungsmethoden kennen zu lernen. Unter dem Titel „Gesund.Stabil.Leben“ liegt der Fokus auf Prävention und der ganzheitlichen Betrachtung von Gesundheit, sodass aus Herausforderungen keine Belastungen entstehen.

Im Berichtsjahr aktualisierte die Hannover Rück ihr Weiterbildungsangebot zu den Aspekten Gesundheit, Leistungsfähigkeit und der Unterstützung unserer Mitarbeiter in der späten Phase ihres Erwerbslebens. Dazu führten wir ein Seminar ein, das unseren Mitarbeitern Wissen über betriebliche, gesundheitsrelevante Zusammenhänge vermittelt und sie für Resilienzfaktoren sensibilisiert. Die Teilnehmer lernen ihre individuellen Ressourcen kennen, die sie in einer gesunden Lebensweise und beim Erhalt ihrer langjährigen Leistungsfähigkeit unterstützen.

Die Entwicklung eines Beratungsangebots zu beruflichen und persönlichen Krisen haben wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen. Ein „Employee Assistance Programm“ soll Mitarbeitern am Standort Hannover zukünftig helfen, besonders herausfordernde Lebenssituationen zu meistern. Im Jahr 2015 wurden dazu verschiedene Anbieter eingeladen und deren Konzepte geprüft. Mitte 2016 wurde das Programm eingeführt.

Die Gefahr von physischen Beeinträchtigungen unserer Mitarbeiter, d. h. von berufsbedingten Verletzungen oder Todesfällen, ist aufgrund unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister vergleichsweise gering. Im Jahr 2015 traten bei der Hannover Rück in Deutschland insgesamt 24 Arbeits- und Wegeunfälle auf; die Fehltage unserer Mitarbeiter beliefen sich auf insgesamt 12.452 Tage. Die Fehlzeitenquote lag im Jahr 2015 in Deutschland mit 3,8 % leicht über dem Niveau des Vorjahres (Vorjahr: 3,6 %). Todesfälle in der Belegschaft waren konzernweit nicht zu verzeichnen.

Mitarbeiterbindung

Die Bindung unserer Mitarbeiter, d. h. der Verbleib von engagierten und motivierten Wissensträgern im Unternehmen, ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Hannover Rück. Um unsere im Branchenvergleich niedrige Fluktuationsquote zu halten, hat die Hannover Rück auch im Berichtsjahr zahlreiche Maßnahmen etabliert und fortgeführt.

Mit individuellen Teilzeitmodellen und der Möglichkeit der Telearbeit unterstützten wir unsere Mitarbeiter dabei Familie und Beruf zu vereinbareren. Ein Betreuungsangebot von Kleinkindern bis 3 Jahre haben wir am Standort Hannover eingerichtet.

Um die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter weltweit zu erfassen, hat die Hannover Rück in diesem Jahr zum ersten Mal eine gruppenweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Damit haben wir ein Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 erreicht. Wir freuen uns zudem über ein gutes Ergebnis, denn unsere Mitarbeiter bescheinigen uns eine hohe Gesamtzufriedenheit.

Die Vergütung der Hannover Rück erfolgt nach klaren Regeln. Unsere Mitarbeiter werden ausschließlich entsprechend ihrer Qualifikation, ihrer spezifischen Aufgaben sowie der von ihnen erbrachten Leistung vergütet. Gehaltserhöhungen und Beförderungen folgen einem klar definierten Prozess. Mitarbeiter in Deutschland profitieren zusätzlich von der Sicherheit und den Vorteilen des Tarifvertrags für die private Versicherungswirtschaft.

Mehr Informationen zum Thema unter

Nachhaltigkeitsstrategie

Work-Life-Balance

Die Hannover Rück möchte ihren Mitarbeitern eine Balance zwischen beruflicher Herausforderung und Privatleben ermöglichen und verankert deshalb die Förderung der Work-Life-Balance in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017.

Es werden individuell gestaltbare Teilzeit- und Telearbeitsmodelle und eine Gleitzeitordnung ohne Kernzeiten angeboten. Darüber hinaus berät die Personalabteilung der Hannover Rück Mitarbeiter bei Interesse über die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeit. Diese Flexibilität am Arbeitsplatz kann die Alltagsgestaltung in Lebensphasen wie der Familiengründung oder der Vorbereitung auf den Berufsausstieg, z. B. durch Altersteilzeit, erleichtern. Mit Blick auf den Standort Hannover sind 267 unterschiedliche, sehr individuelle Teilzeitmodelle zu verzeichnen. Zudem haben 377 Mitarbeiter einen Telearbeitsplatz. Auch an unseren ausländischen Standorten gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle und es besteht die Möglichkeit, von einem Telearbeitsplatz aus tätig zu sein.

Besonderen Wert legt die Hannover Rück auf Familienfreundlichkeit. Unter anderem betreiben wir am Standort Hannover eine betriebseigene Kinderkrippe mit insgesamt gut 30 Krippenplätzen für die ganztägige Kleinkinderbetreuung (Kinder bis drei Jahre). Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 prüfen wir den Bedarf für einen Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder von Mitarbeitern in der Kinderkrippe. Im Jahr 2015 hat es keinen Bedarf an zusätzlichen Krippenplätzen gegeben.

Um Mitarbeitern in der Elternzeit den Wiedereinstieg zu erleichtern, begrüßt es die Hannover Rück, wenn Abteilungen den Kontakt zu ihren Mitarbeitern aktiv pflegen, z. B. durch die Einladung zu wichtigen internen Tagungen. Konzernweit waren 168 Mitarbeiter der Hannover Rück im Berichtsjahr in Elternzeit, davon 44 Männer und 124 Frauen. 37 Mitarbeiter kehrten im Jahr 2015 aus ihrer Elternzeit zurück, davon 14 Männer und 23 Frauen. 32 Mitarbeiter, die im Jahr 2014 aus ihrer Elternzeit zurückkehrten, waren nach zwölf Monaten noch immer bei der Hannover Rück beschäftigt (14 Männer, 18 Frauen).

Mitarbeiterzufriedenheit

Zu einem attraktiven Arbeitgeber gehört für die Hannover Rück vor allem die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter. Das regelmäßige Feedback unserer Mitarbeiter nehmen wir sehr ernst und nutzen die Bewertung und konkreten Vorschläge, um uns stetig zu verbessern.

Ein gesichertes Bild unserer Mitarbeiterzufriedenheit erlangen wir bereits seit vielen Jahren durch die Befragung unserer Mitarbeiter am Standort Hannover. Entsprechend den Zielen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 haben wir eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit mit Unterstützung einer Marktforschungs- und Beratungsgesellschaft international und gruppenweit ausgerollt. Bei dieser im Herbst 2015 durchgeführten Umfrage haben wir eine solide Beteiligung von 70 % erreicht.

Als zentrales Ergebnis lässt sich eine sehr hohe Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter feststellen. Dies gilt sowohl für die Durchschnittsbewertung über alle Fragen hinweg als auch für nahezu alle Einzelfragen. Besonders erfreulich ist die hohe Motivation und Einsatzbereitschaft, die unsere Mitarbeiter zum Ausdruck brachten. Als Verbesserungspotenzial sehen unsere Mitarbeiter ein breiter aufgestelltes Vergütungssystem und eine nochmals verbesserte Unterstützung bei ihrer individuellen Weiterbildung. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden wir im Jahr 2016 die Ergebnisse detailliert auswerten und Maßnahmen initiieren. Die Ziele werden sein, übergeordnete Verbesserungspotenziale zu erschließen und die einzelnen Einheiten darin zu stärken, ihre Ergebnisse zu diskutieren und konkrete Maßnahmen abzuleiten.

Die Fluktuation am Standort Hannover lag mit 2,5 % (1,5 %) über dem Vorjahresniveau, aber weiterhin stark unter dem erwarteten Branchendurchschnitt von 4,6 %. Die Rate der Abgänge entspricht der Fluktuationsrate, da sie sich auf die Mitarbeiterzahl am Jahresende bezieht, welche die Neueinstellungen bereits enthält. Durch die Gegenüberstellung mit der Zahl der Zugänge lässt sich die Entwicklung nachvollziehen. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit am Standort Hannover belief sich im Jahr 2015 auf 10,5 Jahre.

Mitarbeiterfluktuation nach Region in den Jahren 2015 und 2014

	2015				2014			
	Rate der Zugänge		Rate der Abgänge		Rate der Zugänge		Rate der Abgänge	
Region	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Deutschland	94	7,0	33	2,5	108	8,4	27	2,1
Europa exkl. Deutschland	50	12,8	59	15,1	60	15,3	77	19,6
USA	23	8,1	24	8,5	24	8,5	17	6,0
Südafrika	20	12,2	24	14,6	22	13,4	14	8,5
Asien	25	15,4	18	11,1	37	22,8	20	12,3
Amerika exkl. USA	14	19,4	6	8,3	11	15,3	6	8,3
Australien	9	12,0	12	16,0	24	32,0	8	10,7

Mitarbeiterfluktuation nach Geschlecht in den Jahren 2015 und 2014

	2015				2014			
	Rate der Zugänge		Rate der Abgänge		Rate der Zugänge		Rate der Abgänge	
Geschlecht	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Männer	121	9,6	85	6,8	130	10,6	72	5,8
Frauen	114	8,7	91	6,9	156	12,0	97	7,4

Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe in den Jahren 2015 und 2014

	2015				2014			
	Rate der Zugänge		Rate der Abgänge		Rate der Zugänge		Rate der Abgänge	
Altersgruppe	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Bis 29 Jahre	105	33,5	26	8,3	108	34,5	27	8,6
30 bis 49 Jahre	107	7,1	97	6,5	155	10,3	91	6,1
50 Jahre und älter	23	4,6	53	10,6	23	4,6	51	10,2

Vergütung und Sozialleistungen

Die Hannover Rück vergütet ihre Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, ihrer spezifischen Aufgaben sowie der von ihnen erbrachten Leistung. Gleichzeitig profitieren die Mitarbeiter in Deutschland von der Sicherheit und den Vorteilen des Tarifvertrags für die private Versicherungswirtschaft. 93 % der Mitarbeiter der Hannover Rück am Standort Hannover fallen unter die Kollektivvereinbarung. Die restlichen 7 % ergeben sich aus den teilweise außertariflich gestalteten Vereinbarungen mit Führungskräften. Konzernweit fallen 100 % der Mitarbeiter in Brasilien, Italien, Frankreich, Schweden und Spanien unter Kollektivvereinbarungen.

Unsere weltweit gültigen Geschäftsgrundsätze legen fest, dass niemand aufgrund seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Gehaltserhöhungen und Beförderungen folgen einem klar definierten Prozess. Für die einzelnen Beförderungsstufen bestehen transparente, im unternehmensinternen Intranet veröffentlichte Beförderungskriterien, die ebenfalls rein qualifikationsbezogen sind.

Im gesamten Hannover Rück-Konzern werden Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft ausgewählt. Um die hohen Qualitätsstandards unserer komplexen Rückversicherungsdienstleistungen zu erfüllen, ist es vielmehr nötig, dass eine Vielzahl von Experten aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen für die Hannover Rück arbeitet. Am Standort Hannover beispielsweise arbeiten Personen aus insgesamt 39 Nationen.

Mehr Informationen zum Thema unter

Vergütung und Leistungsbeurteilung

Die sozialen Abgaben und die Aufwendungen für Unterstützung durch die Hannover Rück beliefen sich im Berichtsjahr insgesamt auf 53,3 Mio. EUR. Ergänzend zur privaten und gesetzlichen Altersvorsorge hat jeder Mitarbeiter in Deutschland Anspruch auf die Aufnahme in die arbeitgeberfinanzierten Versorgungsmodelle zur Altersversorgung der Hannover Rück. Die Höhe der Finanzierungsbeiträge richtet sich nach den individuellen Gehaltsstufen und ist den Tarifgruppen entsprechend berechnet.

Durch Entgeltumwandlung können die Mitarbeiter weitere arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgungen aufbauen. Die Hannover Rück führt dann die Beiträge aus dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers an die Pensionskasse ab.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern eine Reihe weiterer freiwilliger Leistungen an. Allen Mitarbeitern der Hannover Rück werden dabei prozentual auf ihre Arbeitszeit dieselben Leistungen gewährt.

Im Rahmen unseres Managementsystems Performance Excellence 2.0 werden für alle Führungskräfte Ziele für die Leistungsbewertung vereinbart. Diese äußern sich neben den ergebnisorientierten auch in nichtfinanziellen Größen, wie z. B. der Führungsleistung, die sich aus den strategischen Vorgaben ergeben.

Förderung der Vielfalt

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist einer der Grundpfeiler für unseren Geschäftserfolg. Denn unterschiedliche Merkmale wie Alter, Geschlecht, Religion oder Herkunft helfen uns dabei, das diverse Geschäftsumfeld der Hannover Rück auch innerhalb unseres Unternehmens abzubilden. Die weitere Förderung der Vielfalt setzten wir uns daher in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 zum Ziel. Den Herausforderungen einer älter werdenden Belegschaft begegnet die Hannover Rück frühzeitig. Im Rahmen unseres Generationenmanagements haben wir z. B. Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen neuen und erfahrenen Mitarbeitern etabliert. Unseren älteren Mitarbeitern bieten wir zudem auf den Ruhestand vorbereitende Kurse an.

Unsere Ziele zur Förderung der Vielfalt haben wir auch im Berichtsjahr konsequent verfolgt und das Mentoring-Programm für Frauen erfolgreich fortgeführt. Mittelfristig möchten wir so dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Um auch weiterhin Nachwuchskräfte für das Rückversicherungsgeschäft zu gewinnen, haben wir 2015 unsere Online-Präsenz weiter ausgebaut und bestimmte Arbeitsprofile im Rahmen von informativen Kurzfilmen vorgestellt. Durch die Ergebnisse einer 2015 durchgeführten Zielgruppenanalyse haben wir zukünftig die Möglichkeit unsere Personalmarketingmaßnahmen noch zielgerichteter auszurichten.

Mehr Informationen zum Thema unter

Aus- und Weiterbildung

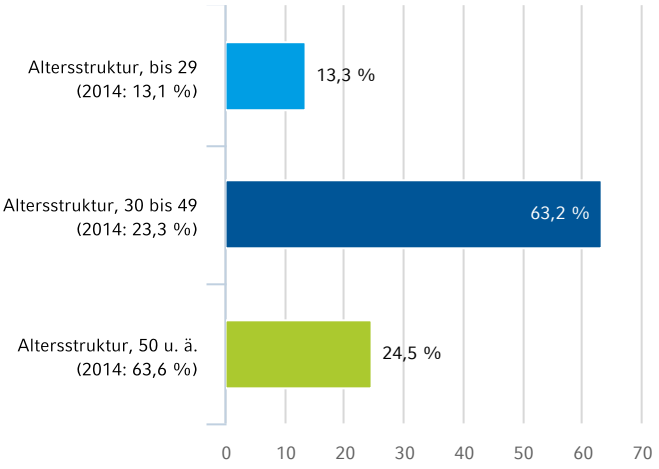
Webseite: Karriere

Generationenmanagement

Den Herausforderungen des demografischen Wandels stellt sich die Hannover Rück frühzeitig. Durch ein passendes Seminarangebot für unsere älteren Mitarbeiter fördern wir ihre Leistungsfähigkeit in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht. Ein neues Seminar mit dem Titel „Den Übergang in den Ruhestand bewusst gestalten“ unterstützt ältere Mitarbeiter u. a. bereits einige Jahre vor dem Ruhestand dabei, die letzten Jahre im Unternehmen aktiv anzugehen und ihren Eintritt in die Rentenphase vorzubereiten. Der Veränderung der Altersstruktur unserer Belegschaft begegnen wir zudem durch verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Neueinsteigern und langjährigen Mitarbeitern. Denn besonders die Arbeit in gemischten Gruppen hat sich in der Vergangenheit für das Unternehmen als hilfreich und erfolgversprechend erwiesen.

Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2015 ein ausgewogenes Bild: 13,3 % unserer Mitarbeiter sind unter 30, 62,2 % zwischen 30 und 50 und 24,5 % über 50 Jahre alt. Ein Vergleich der Altersstruktur über die Jahre zeigt jedoch eine dem demografischen Wandel entsprechende Entwicklung auf. Der Anteil an Mitarbeitern „50 Jahre und älter“ stieg von 2011 bis 2015 kontinuierlich um 3,5 Prozentpunkte an.

Altersstruktur der Mitarbeiter in den Jahren 2014 und 2015



Mehr Informationen zum Thema unter

Aus- und Weiterbildung

Diversity Management

Die Hannover Rück profitiert in hohem Maße von den Fähigkeiten und dem Know-how ihrer weiblichen und männlichen, der älteren und jüngeren Mitarbeiter und auch von den unterschiedlichen Nationalitäten innerhalb der Konzernbelegschaft. Die Förderung dieser Vielfalt haben wir daher in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015-2017 verankert.

Unsere Führungskräfte wollen wir zukünftig im Rahmen von Schulungen zum Thema Diversität sensibilisieren. Zudem wollen wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhen und führen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten das Mentoring-Programm für Frauen fort.

Unsere weltweit gültigen Geschäftsgrundsätze legen fest, dass niemand aufgrund seines Geschlechts benachteiligt werden darf. So erfolgt die Vergütung unserer Mitarbeiter ausschließlich nach ihrer Qualifikation und daher unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft. Im Rahmen unserer Compliance-Strukturen besteht die Möglichkeit etwaiges Fehlverhalten über ein Hinweisgebersystem zu melden. Sowohl im Berichtsjahr als auch in den vorangegangenen Jahren sind bei der Hannover Rück jedoch keine Vorfälle von Diskriminierung aufgetreten.

Der Anteil von Frauen und Männern in der Gesamtbelegschaft der Hannover Rück ist ausgewogen. Allerdings sind Frauen in den höheren Hierarchieebenen des Unternehmens seltener vertreten als Männer. Um dies zu ändern und die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2012 beschlossen, Maßnahmen im Bereich Frauenförderung voranzutreiben. Zu diesem Zweck wurden unsere bestehenden Personalentwicklungsinstrumente um ein Mentoring-Programm speziell für Frauen ergänzt. Inhalt dieses Programms ist es, Mitarbeiterinnen mit erfahrenen Führungskräften für einen Zeitraum von 12 Monaten zu einem zielgerichteten, regelmäßigen Austausch zusammenzuführen. Die Mentees werden dabei unterstützt, über ihre bisherige berufliche Entwicklung zu reflektieren und ihren weiteren Werdegang aktiv zu gestalten. Aber auch die Rolle als Mentor führt bei den entsprechenden Führungskräften, darunter auch Vorstände, zu einem Erkenntnisgewinn und einer Sensibilisierung hinsichtlich der Gender-Thematik. Da die Mentee-Mentoren-Tandems bisher sehr erfolgreich waren, plant die Hannover Rück die Anzahl der Tandems weiter zu steigern. Im Rahmen eines Seminarangebots wollen wir unsere Führungskräfte zudem zum Thema „Geschlechterspezifische Kommunikation“ sensibilisieren.

Diversity-Kennzahlen

Daten zur Diversität der Mitarbeiter werden bei der Hannover Rück konzernweit in Bezug auf Geschlecht und Alter und für den Standort Hannover zusätzlich in Bezug auf die Nationalität erhoben. Aus ethischen Gründen und teilweise aufgrund gesetzlicher Regelungen veröffentlichen wir keine Daten bezüglich sonstiger Kategorien wie z. B. Glaubensrichtung oder Behinderung.

Allein die 1.337 Mitarbeiter am Standort Hannover stammen aus 39 unterschiedlichen Nationen und reflektieren somit unsere internationale Geschäftstätigkeit. Im siebenköpfigen Vorstand der Hannover Rück sind zwei unterschiedliche Nationalitäten vertreten.

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern

	2015	2014
Deutschland	1.337	1.298
USA	283	285
Großbritannien	156	200
Südafrika	156	164
Australien	103	100
Schweden	92	89
Irland	51	48
Sonstige	390	359
Gesamt	**2.568**	**2.534**

Von den in Deutschland tätigen 94 Führungskräften sind 15 weiblich, das sind 16,0 %. Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 2.568 Mitarbeiter mit 48,9 % männlichen und 51,1 % weiblichen Mitarbeitern ausgeglichen. Für die deutschen Gesellschaften haben wir eine gemeinsame Frauenquote in Höhe von 16,8 % für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands bis zum 30. Juni 2017 festgelegt. Mit einem Anteil von 15,1 % Frauen im Jahr 2015 sind wir auf einem guten Weg das Ziel zu erreichen.

Anteil der männlichen und weiblichen Mitarbeiter in den Jahren 2014 und 2015

Männer: 49,6 % (2014: 48,6 %)
Frauen: 51,1 % (2014: 51,4 %)

In der Personalstatistik werden bei der Hannover Rück drei Hierarchieebenen unterschieden: Group Executive, Senior Management sowie weitere Mitarbeiter. Konzernweit gehören von den insgesamt 2.568 Mitarbeitern 160 Personen (6,2 %) zur Kategorie Group Executive, 531 Personen (20,7 %) zur Kategorie Senior Management und 1.877 Personen (73,1 %) zur Kategorie weitere Mitarbeiter.

Details zur Zusammensetzung der unterschiedlichen Mitarbeiterkategorien können den nachfolgenden Tabellen entnommen werden.

Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht

		2015		2014	
	Geschlecht	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Group Executive	Männer	136	5,3	136	5,4
	Frauen	24	0,9	23	0,9
Senior Management	Männer	355	13,8	339	13,4
	Frauen	176	6,9	166	6,6
Weitere Mitarbeiter	Männer	764	29,8	756	29,8
	Frauen	1.113	43,3	1.114	44,0

Mitarbeiterzusammensetzung nach Altersgruppe

		2015		2014	
	Altersgruppe	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Group Executive	Bis 29 Jahre	0	0,0	0	0,0
	30 bis 49 Jahre	77	3,0	87	3,4
	50 Jahre und älter	83	3,2	72	2,8
Senior Management	Bis 29 Jahre	2	0,1	1	0,0
	30 bis 49 Jahre	352	13,7	338	13,3
	50 Jahre und älter	177	6,9	166	6,6
Weitere Mitarbeiter	Bis 29 Jahre	339	13,2	330	13,0
	30 bis 49 Jahre	1.168	45,5	1.187	46,8
	50 Jahre und älter	370	14,4	353	13,9

Gewinnung von Nachwuchskräften

Als international wachsendes Unternehmen ist die Gewinnung von Nachwuchskräften für die Hannover Rück von großer Bedeutung. Daher haben wir im Berichtsjahr unsere erfolgreichen Rekrutierungsaktivitäten weiter gestärkt.

Schon in den letzten Jahren haben wir erfolgreich qualitäts- und zeitgerecht neue Mitarbeiter gewinnen können. Um dieses hohe Niveau zu halten, ist es wichtig als Arbeitgeber bekannt und attraktiv zu bleiben und die Erwartungen der Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt zu kennen. Im Verbund mit weiteren im Außenauftritt unseres Unternehmens aktiven Bereichen haben wir in einem ersten Schritt unsere Karriereseite im Internet überarbeitet. Einen besonderen Schwerpunkt setzten wir auf den Ausbau der gezielten Ansprache der für uns vorrangig relevanten Bewerbergruppen mithilfe von informativen Kurzfilmen. Herzstück ist dabei ein Personalmarketing-Video, das die für unsere Bewerberzielgruppen besonders wichtigen Aspekte, nämlich herausfordernde Arbeitsinhalte, kollegiale Zusammenarbeit und Internationalität betont. Begleitet wird dieses Imagevideo von vier Testimonialfilmen, in denen Mitarbeiter aus ihren individuellen Blickwinkeln ihre Aufgaben und den hieraus für sie entstehenden Reiz darstellen.

Eine Ende 2015 durchgeführte Zielgruppenanalyse erlaubt der Hannover Rück zudem eine bessere Justierung der Personalmarketingmaßnahmen. Die Analyse der gesuchten und eingestellten Mitarbeiter ergab, dass wir wie bisher einen großen Bedarf an Hochschulabsolventen mit mathematischer und wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung haben, begleitet aber von einem zunehmend hohen Anteil an berufserfahrenen Kandidaten. Der Marketingmix für die Zielgruppe Absolventen umfasst verschiedene Maßnahmen, um die Bekanntheit und Attraktivität der Hannover Rück als Arbeitgeber zu sichern und zu steigern, u.a. den Aufbau und die Pflege von Hochschulkontakten, Besuch von Jobmessen, Angebot von Exkursionen, Tätigkeitsberichte in Zeitschriften und online, Bewerbungstrainings etc. Diese Maßnahmen werden laufend auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. angepasst. Die Marketingmaßnahmen für Young Professionals/Professionals müssen anders konzipiert sein, da sich diese Zielgruppe in ihrem Medienwahlverhalten und in den Erwartungen an einen Arbeitgeber von den Absolventen unterscheidet. Eine entsprechende Planung und Umsetzung ist Bestandteil der Überarbeitung des Arbeitgeber-Auftritts 2016/2017.

Mehr Informationen zum Thema unter

Webseite: Karriere

Mitbestimmung

Die Teilhabe der Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen im Unternehmen ist durch ihr Mitspracherecht über den SE-Betriebsrat, den gemeinsamen deutschen Betriebsrat der Hannover Rück und E+S Rück und über die drei von diesem gemeinsamen Betriebsrat gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sichergestellt. Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis ist im Mitbestimmungsgesetz, in unserer Satzung und in den Vereinbarungen mit dem Betriebsrat geregelt.

Über wesentliche betriebliche Veränderungen werden die Mitarbeiter der Hannover Rück konzernweit umgehend in Kenntnis gesetzt. Der Aufsichtsrat muss von Vorgängen, die für die Lage der Hannover Rück von erheblichem Einfluss sein kann, unverzüglich unterrichtet werden. Eine genaue zeitliche Frist ist hierfür nicht festgelegt. Auch der Betriebsrat für den Standort Hannover und der SE-Betriebsrat der Hannover Rück SE sowie der SE-Betriebsrat der Inter Hannover SE erhalten im Rahmen ihres Rechts auf Unterrichtung ordnungsgemäß alle relevanten Informationen, um so auf die betrieblichen Änderungen Einfluss nehmen zu können.

Es sind bei der Hannover Rück im Jahr 2015 keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt, die die Rechte auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen einschränken.

Mehr Informationen zum Thema unter

Führungsstruktur