

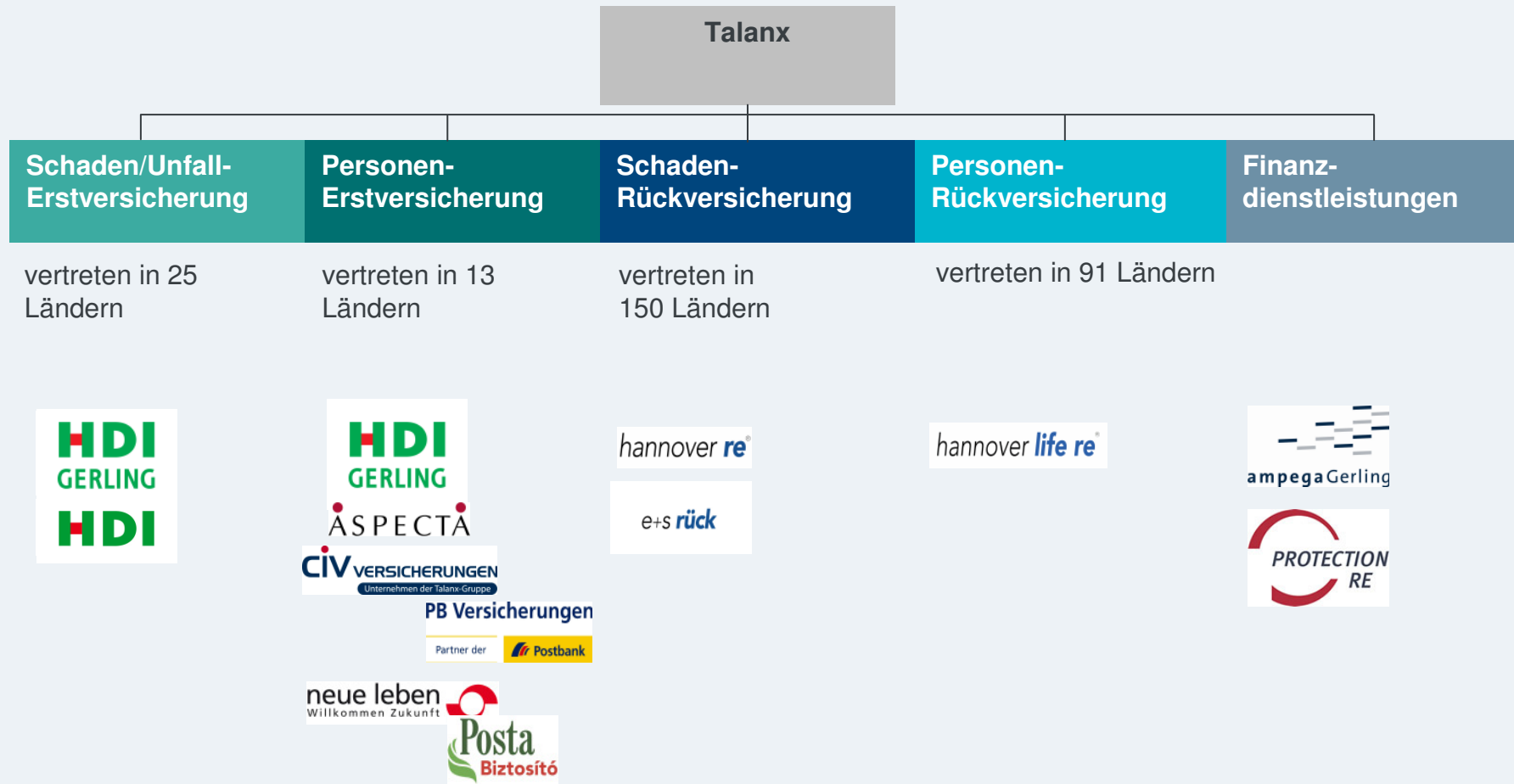
tal anx.

Versicherungen. Finanzen.

Der Talanx-Konzern

- **Deutschland:** **Drittgrößte Versicherungsgruppe** mit Prämieinnahmen von 19 Mrd. € für 2008
- **Europa:** **Unter den 15 größten Versicherungsgruppen** nach Prämieinnahme
- **Rückversicherung:** Global Player Hannover Rück – **weltweit unter den Top 5**
- **Industrieversicherung:** **Unter den größten Gesellschaften in Deutschland**, gute Position in europäischen Märkten
- **Lebensversicherung:** **Unter den zehn größten Gruppen in Deutschland**
- Einer der **führenden Bancassurance-Versicherer in Deutschland**
- Der **Fokus liegt auf Profitabilität** (ROE 2006: 11,7 %, 2007: 13,1 %, 2008: 5,1 % durch Finanzkrise beeinträchtigt)
- Schnellstes Prämienwachstum unter den großen europäischen Versicherungsgruppen während der letzten acht Jahre
- **Financial Strength Ratings:** Standard & Poor's: **A+/stable** (very good)
A.M. Best: **A/stable** (excellent)

Talanx-Konzernsegmente



Ausgangssituation und Ziele

- Für 2800 Mitarbeiter sollen attraktive Alternativen für die Erreichung des Arbeitsplatzes am Standort Köln angeboten werden.
- Die Wohnorte der Mitarbeiter sind bis zu 100 km vom Arbeitsplatz entfernt, in Einzelfällen sogar bis 200 km.
- Grundsätzlich sollen alle Mitarbeitern ein Angebot erhalten, um mit öffentlichen Verkehrsmitteln ihren Arbeitsplatz zu erreichen.
- Das Unternehmen fördert unterschiedliche Mobilitätsangebote.

Angebote für Mitarbeiter

- Job-Ticket des ÖPNV für alle Mitarbeiter. Dazu zählen auch die Übergangstarife VRS/AHR und VRS/VRR.
- DB-Ticket für Mitarbeiter, für die kein Angebot im Nahverkehr gemacht werden kann.
- Kontingentiertes Angebot an (kostenpflichtigen) Parkplätzen für PKW's. Frauenparkplätze und Parkplätze für Mitarbeiter mit Behinderung sind separat ausgewiesen.
- Kontingentiertes Angebot an (kostenfreien) Parkplätzen für Motorräder und Fahrräder.
- Bereitstellung von Umkleieräumen und Duschen, insbesondere für die Fahrradfahrer.
- Kostenfreie Dienstfahrräder, z.B. für Besorgungen in der Mittagspause.

Historie

- Einführung Job-Ticket März 1994 als einer der ersten Arbeitgeber in Köln
- Zahlung eines tariflichen Fahrtkostenzuschusses des privaten Versicherungsgewerbes
- Ökologisches Gesamtkonzept für das betriebliche Mobilitätsmanagement
- Parkraumdefizit
- Zentrale Steuerung der internen Aktivitäten über den Bereich Personal für alle Gesellschaften
- Hausinterner Tarif (in Anlehnung an den KVB-Tarif)

Aktuelle Situation

- Verlegung des Firmensitzes nach Deutz (Rheinpark), damit veränderte ÖPNV-Anbindung
- Vermindertes Parkplatzangebot
- Belastung des Individualverkehrs durch Messen
- Hausinterner Tarif soll angepasst werden

Vertragliche Grundlagen und Steuerung

- Das Unternehmen verpflichtet sich, für alle anspruchsberechtigten Mitarbeiter ein Job-Ticket zu erwerben.
- Mitarbeiter- Zu/ -abgänge werden monatlich der KVB gemeldet. Auf dieser Basis erfolgt die Rechnungsstellung.
- Den Mitarbeitern wird ein hausinternen Tarif angeboten. Der Tarif ist abhängig von der Bezuschussung durch das Unternehmen. Gleichzeitig sollte darauf geachtet werden, dass es zu keinem geldwerten Vorteil für die Mitarbeiter kommt.
- Soweit keine Abnahmeverpflichtung besteht, trägt das Unternehmen das betriebswirtschaftliche Risiko. Es empfiehlt sich, die Nutzungsquote zu ermitteln und periodisch zu aktualisieren.
- Festlegung einer Nutzungsquote, bis zu der das Job-Ticket angeboten wird.

Interne Verwaltungsprozesse

- Bei Einstellung/ Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Personalreferat Ansprechpartner für den Mitarbeiter.
- Die Vertragsverwaltung liegt in den Händen der Personaladministration (z.B. Wohnortwechsel, zentraler Ansprechpartner für die KVB).
- Das Inkasso der Beiträge der Mitarbeiter erfolgt über die Entgeltabrechnung.
- Die Zahlungen an die KVB werden in Abstimmung zwischen Personaladministration (Rechnungsprüfung) und dem Finanzbereich (Zahlung) durchgeführt.
- Laufende Kommunikation in Richtung der Mitarbeiter über das Intranet. Dazu gehört auch die Einbindung der Internetseite der KVB.

Das Job-Ticket in Zahlen

- Die Kosten werden aktuell zu 96 % durch die Mitarbeiter finanziert. Dazu zählen nicht die internen Verwaltungskosten.
- Die Nutzungsquote liegt aktuell bei 69 % und ist gegenüber 2008 leicht angestiegen. Im Vergleich zum Zeitraum 2000 bis 2003 mit 78 % liegt die aktuelle Quote allerdings deutlich darunter.
- 890 Job-Ticket Inhaber wohnen in Köln.
- 970 Job-Ticket Inhaber wohnen außerhalb von Köln, davon 80 in den Übergangsbereichen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !