



Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland

Geschäftsbericht 2002/2003

Herausgeber: Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen in Deutschland
Arabellastraße 29, 81925 München

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit
Genehmigung des Herausgebers
Verlag Versicherungswirtschaft GmbH,
Karlsruhe 2003

Gestaltung: Studio Michaela Neuhofer, München
Druck: Konkordia GmbH, Bühl

Vorwort	3
<hr/>	
Wirtschaftliche Entwicklung	
1. Gesamtwirtschaft	5
2. Versicherungswirtschaft	8
<hr/>	
Tarifpolitik/Tarifgeschehen	
1. Tarifabschluss für den Innendienst 2002/2003	11
2. Tarifsituation im Werbeaußendienst 2002/2003	12
3. Tarifgeschehen 2002/2003 in anderen Wirtschaftsbereichen	12
<hr/>	
Sozialpolitik/Soziale Sicherung	
1. Nationale Ebene	19
2. Internationale Ebene	24
<hr/>	
Interessenkollision durch Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat	29
<hr/>	
Rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau übertariflicher Leistungen	33
<hr/>	
Neues aus Gesetzgebung und Rechtsprechung	
1. Die europäische Richtlinie über Versicherungsvermittlung	39
2. Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit	41
3. Aktuelle Rechtsprechung zum Anspruch der Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeit	42
4. Neuregelungen durch die Hartz-Gesetze	45
5. Neuregelung der Mini-Jobs	46
6. Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze durch das Beitragssatzsicherungsgesetz	47
7. Änderung des Mutterschutzgesetzes	48
8. Informationspflicht des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III	49
<hr/>	
Kooperation in schweren Zeiten – betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen bei Betriebsänderungen	51
<hr/>	
Kann ein Arbeitnehmer wie ein Verbraucher widerrufen?	55
<hr/>	
Sozialstatistische Daten	61
<hr/>	
Veranstaltungen	
1. Mitgliederversammlung 2002	71
2. Personalleitertagungen Außendienst 2002	72
3. agv-Informationsveranstaltung „Arbeitsrecht und Personalwesen 2003 – Aktuelle Trends in Recht und Praxis“	74
4. Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV): Weitere neue Seminarangebote für das Jahr 2003	76
5. Personalleitertagungen Innendienst 2003	76
6. Fachtagung „Beschäftigungssicherung und Personalkostensenkung in der Versicherungswirtschaft“	81
<hr/>	
Veröffentlichungen	83
<hr/>	
Verbandsorganisation	85

Vorwort

Die wirtschaftliche Lage der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2002 war unverändert schwierig, für das Jahr 2003 lassen die Prognosen kaum Besserung erwarten. Diese Situation birgt aber auch einen positiven Ansatz: Die Bevölkerung und fast alle politischen Kräfte zeigen angesichts der unbestreitbaren Realitäten Einsicht, dass in vielen Bereichen Reformen in großem Stil stattfinden müssen. Dabei kann das von der Bundesregierung vorgestellte Reformprogramm „Agenda 2010“ nur der erste Schritt eines umfassenden Reformprozesses sein.

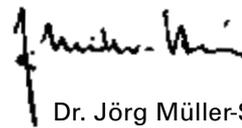
Der agv begrüßt, dass nunmehr in der öffentlichen Diskussion auch Lösungen ins Auge gefasst werden, die bisher als unausgewogen bzw. als unvereinbar mit dem Grundgedanken sozialer Gerechtigkeit von vornherein ausgeklammert wurden.

Die Versicherungswirtschaft hat sich in diesem schwierigen Umfeld im Berichtszeitraum behauptet, wenn auch die anhaltende Börsen-Baisse den Unternehmen erheblich zusetzte. Personalpolitisch erfreulich ist, dass es der Versicherungswirtschaft als einem von zwei Wirtschaftsbereichen im Jahre 2002 gelungen ist, nicht nur die Zahl der Beschäftigten zu halten, sondern sogar zu erhöhen. Auch die Zahl der Auszubildenden stieg in der Branche. Im Jahre 2003 steht die Sicherung der Beschäftigung, also der Erhalt der Arbeitsplätze, im Vordergrund. Dies kann nur gelingen, wenn die Politik bessere und verlässlichere Rahmenbedingungen für die gesamte deutsche Wirtschaft schafft und es damit Unternehmen, also auch Versicherungsunternehmen, ermöglicht, schneller auf sich ändernde Marktgegebenheiten zu reagieren. Auch die Tarifpartner in der Versicherungswirtschaft können hier ihren Anteil leisten, vor allem im Rahmen der im Herbst 2003 beginnenden Tarifrunde für den Innendienst. Der agv ist hierzu bereit.

München, Juni 2003



Hans Schreiber
Vorsitzender



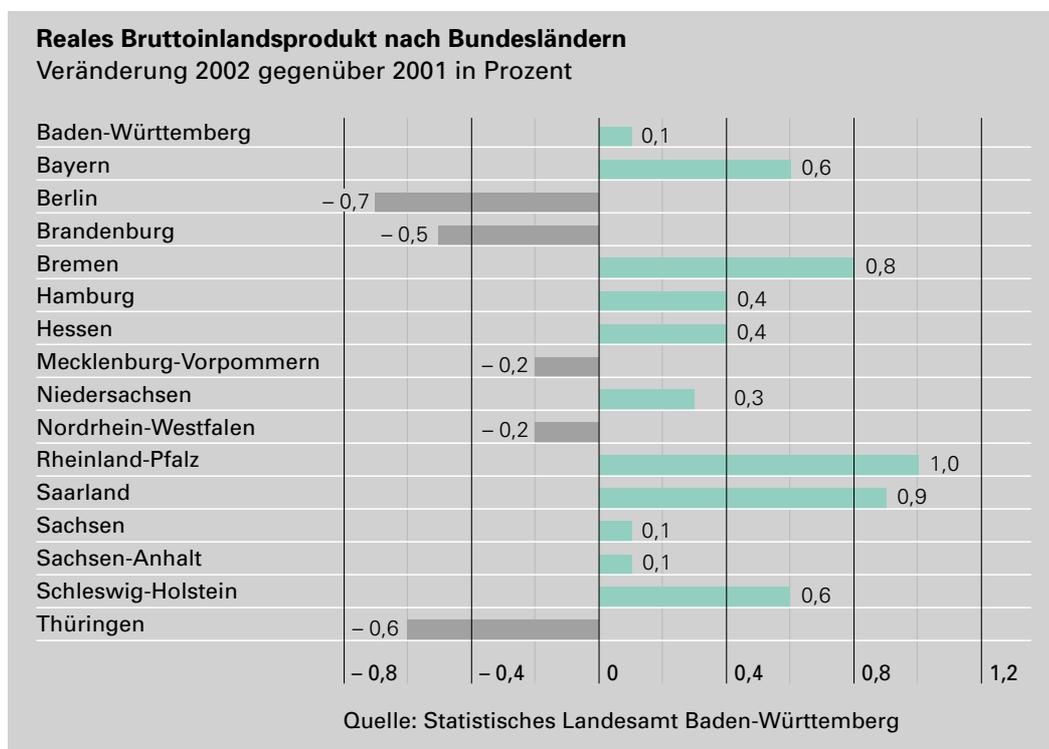
Dr. Jörg Müller-Stein
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

1. Gesamtwirtschaft

Im vergangenen Jahr haben sich die Hoffnungen auf eine konjunkturelle Erholung in Deutschland nicht erfüllt. Das **reale Bruttoinlandsprodukt** ist 2002 nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes nur um 0,2 % gegenüber dem Vorjahr gewachsen. Absolut gesehen stieg das reale Bruttoinlandsprodukt auf 1.984,3 Mrd. €. Im Jahr 2001 hatte das Wachstum noch 0,6 % betragen. Auch waren die Anfang 2002 erstellten Wachstumsprognosen für das Jahr 2002 von ca. 1,0 % – 1,5 % noch erheblich optimistischer. Gegen Ende 2002 hat sich das Wachstum erneut verlangsamt. Für die ersten beiden Quartale 2003 zeichnet sich nach den bisherigen Zahlen ein ebenfalls schwaches Wachstum ab.

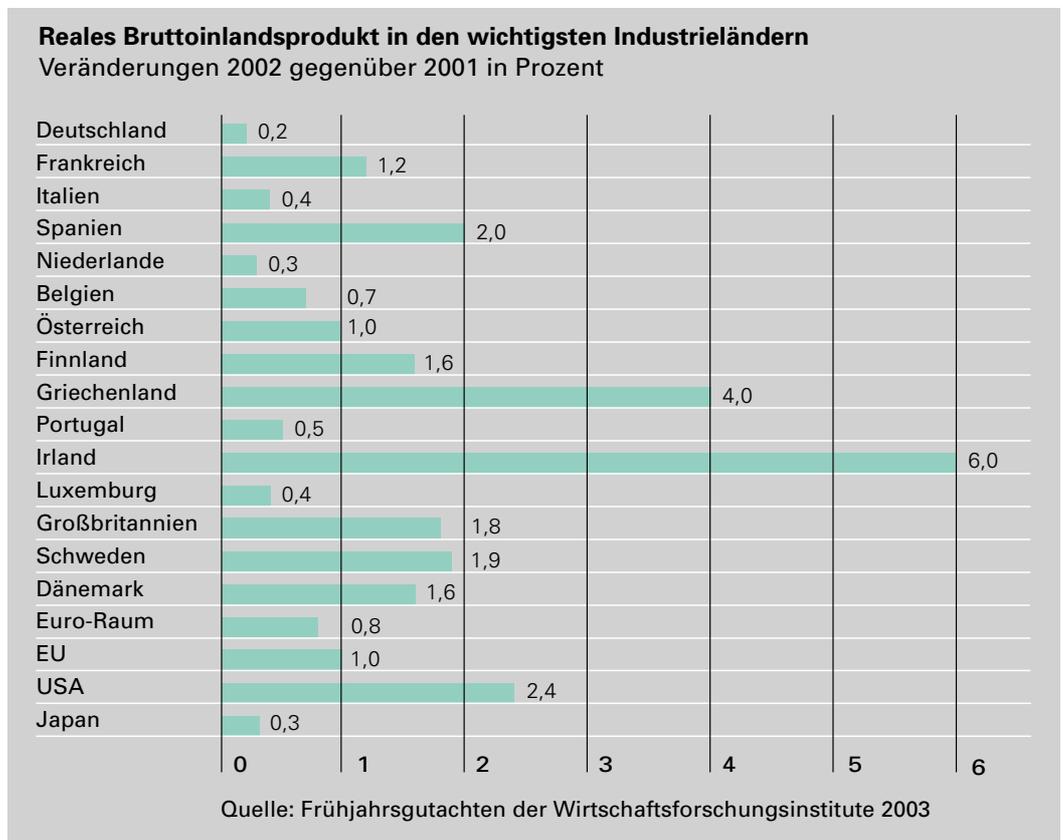
Die Wirtschaft verharrte damit auch 2002 in der Stagnationsphase, in der sie sich seit Mitte 2000 mit allenfalls kurzfristigen verhaltenen Erholungsperioden befindet. Dabei ging die gesamtwirtschaftliche Kapazitätsauslastung fortwährend zurück. Die Inlandsnachfrage war wie schon im Vorjahr schwach, was insbesondere auf sinkende private Konsumausgaben und auf ausbleibende Ausrüstungsinvestitionen zurückzuführen ist. Die Auslandsnachfrage wirkte wie im Vorjahr konjunkturstützend. Zwar hat sich auch die Exportnachfrage gegen Jahresende verlangsamt, sie blieb jedoch deutlich über der Importnachfrage.

Die Zahlen im Einzelnen: Der reale Außenbeitrag (Exporte minus Importe) lieferte 2002 einen positiven Wachstumsbeitrag. Dies ergab sich aus einem realen Anstieg der Exporte um 2,6 %, während die realen Importe um 2,1 % rückläufig waren. Die inländische Nachfrage ist um 1,5 % zurückgegangen. Dies ist auf einen Rückgang der privaten Konsumausgaben um 0,6 % zurückzuführen, während die staatlichen Konsumausgaben um 1,5 % zunahmen. Wie bereits im Vorjahr schrumpften die Ausrüstungsinvestitionen (– 7,7 %), ebenso waren die Bauinvestitionen erneut rückläufig (– 5,9 %).



In den alten Bundesländern (inkl. Berlin) wurde im Jahr 2002 gegenüber 2001 durchschnittlich ein Wirtschaftswachstum von 0,2 % erreicht. Dabei waren Rheinland-Pfalz (+ 1,0 %) und das Saarland (+ 0,9 %) die Spitzenreiter, während Berlin (Ost und West gemeinsam) mit einem Wachstum von – 0,7 % und Nordrhein-Westfalen mit – 0,2 % die Schlusslichter bildeten. In den neuen Bundesländern (ohne Berlin) ging das reale Bruttoinlandsprodukt gegenüber 2001 durchschnittlich um 0,2 % zurück. Lediglich Sachsen konnte ein minimales Wachstum erzielen (+ 0,1 %). Damit sind die neuen Länder im sechsten Jahr in Folge schwächer gewachsen als die alten Bundesländer.

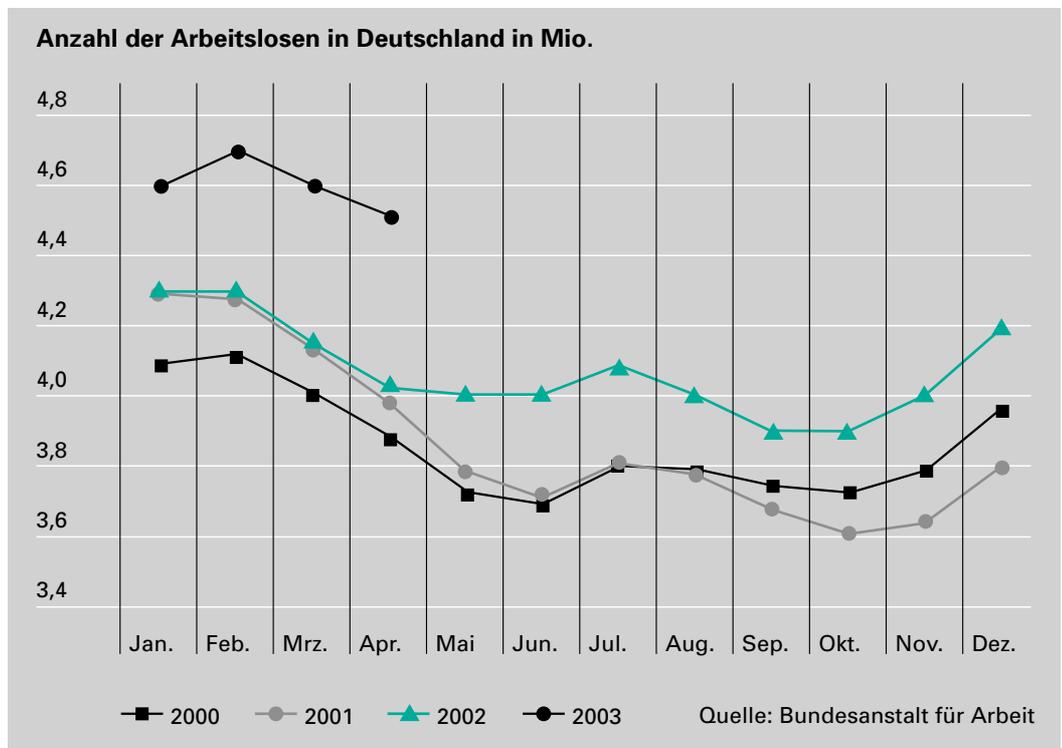
Im internationalen Vergleich hat Deutschland im Jahr 2002 mit einem Wachstum von 0,2 % seine zweifelhafte Position als das Schlusslicht innerhalb der Europäischen Union (EU) verteidigt. Den Spitzenplatz nahm erneut Irland mit einem Wachstum von 6,0 % ein. Insgesamt blieb das Wirtschaftswachstum im Euro-Raum mit 0,8 % nur verhalten. In der EU expandierte die Wirtschaft um 1,0 %, in den Vereinigten Staaten um 2,4 %. Japan wuchs nach einem „negativen Wachstum“ in 2001 im vergangenen Jahr wieder leicht mit einer Rate von 0,3 %



Die sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute sehen in ihrem am 15. April 2003 vorgelegten Frühjahrsgutachten für Deutschland einen nur verhaltenen Aufschwung, der erst in der zweiten Jahreshälfte 2003 einsetzen wird. Vor dem Hintergrund erheblicher weltwirtschaftlicher Unsicherheiten rechnen sie für das Jahr 2003 mit einer Jahreszunahme des deutschen realen Bruttoinlandsprodukts um 0,5 %. Deutschland wird dabei von einer leichten Erholung der Weltwirtschaft profitieren. Für das Jahr 2004 wird ein ebenfalls nur moderates Wachstum von 1,8 % prognostiziert. Aus rein konjunktureller Sicht wäre eine Zunahme des Bruttoinlandsprodukts von 1,2 % gerechtfertigt. Ein Wachstumsimpuls wird aber vom Kalendereffekt kommen: 2004 hat überdurchschnittlich viele Arbeitstage, weil es ein Schaltjahr ist und gleichzeitig viele Feiertage auf Wochenenden fallen.

Auch im Jahr 2003 bleibt Deutschland nach der Prognose der Wirtschaftsforschungsinstitute mit einem realen Wachstum von 0,5 % weiterhin hinter dem Wirtschaftswachstum im Euro-Raum (+ 0,9 %) zurück. Es bleibt damit das Schlusslicht innerhalb des Euro-Raums. Auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) warnt in ihrem im April vorgestellten Wirtschaftsausblick, dass Deutschland die rote Laterne unter den OECD-Mitgliedsländern trägt. Die OECD ist bezüglich der Entwicklung des deutschen Bruttoinlandsprodukts noch pessimistischer als die Forschungsinstitute: für das Jahr 2003 wird nur von einer Steigerung um 0,3 % ausgegangen, für das Jahr 2004 um 1,7 %. Der Internationale Währungsfonds (IWF) gibt im World Economic Outlook (April 2003) zu bedenken, dass die deutsche Wachstumsschwäche auch die konjunkturelle Erholung im Euro-Raum abbremsen wird.

Die Lage am **Arbeitsmarkt** hat sich im Jahr 2002 zunehmend verschlechtert: Im Jahresdurchschnitt 2002 waren mit 4,06 Mio. wieder 208.000 Personen mehr auf Arbeitsuche als im Jahr zuvor. Die Zahl der Arbeitslosen lag das ganze Jahr kontinuierlich über den Werten von 2001. Sorge macht vor allem, dass sich der Beschäftigungsabbau seit Mitte



des Jahres wieder beschleunigt hat. Die Zahl der Erwerbstätigen sank im Verlauf der zweiten Jahreshälfte mit mehr als 240.000 Personen doppelt so stark wie im ersten Halbjahr. Seit Anfang 2003 spitzt sich die Lage nochmals bedrohlich zu: So lagen im März 2003 die Arbeitslosenzahlen um 451.000 Personen über der entsprechenden Zahl für den März des Vorjahres. Im April waren es sogar 471.000 Personen mehr im Vergleich zum Vorjahreswert.

Die Wirtschaftsforschungsinstitute erwarten aufgrund der nur schwachen Konjunkturerholung auch in 2003 keine Wende am Arbeitsmarkt. Sie schätzen die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt auf 4,45 Mio., was einer Arbeitslosenquote von 10,4 % entspricht. Das sind nochmals 390.000 Arbeitssuchende mehr als im Jahr 2002. Erst im Jahr 2004 wird sich die Konjunktur nach der Auffassung der Experten festigen, so dass ab der zweiten Jahreshälfte 2004 ein Anstieg der Beschäftigung zu sehen sein sollte. Die Zunahme der Erwerbstätigen wird im Jahresdurchschnitt 2004 aber nur 10.000 betragen. Die durchschnittliche Arbeitslosenzahl wird somit auf 4,50 Mio. beziffert. Dies entspricht einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 10,5 %.

Der **Preisindex** für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte in Deutschland ist im Jahresdurchschnitt 2002 um 1,4 % gestiegen. Damit hat sich die Inflation nach 2 % im Vorjahr wieder deutlich abgeschwächt. Zum Jahresbeginn 2003 zogen die Verbraucherpreise im ersten Quartal um durchschnittlich 1,2 % an. Der Preisauftrieb war vor allem auf Sonderfaktoren wie die Erhöhung der Mineralöl-, Strom- und Tabaksteuer sowie auf den kräftigen Anstieg der Ölpreise zurückzuführen. Im Verlauf des Jahres sollte er sich wieder abschwächen, zumal sich der Ölpreis seit Beginn des Irakkriegs wieder beruhigt hat. Bereits zum April ist wieder eine Beruhigung der Preisentwicklung eingetreten. Der Verbraucherpreisindex stieg im Vergleich zum April 2002 um 1,0 %, im Vergleich zum Vormonat fiel er leicht um – 0,3 %.



Für das gesamte Jahr 2003 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine Inflationsrate von 1,3 %. Im Jahr 2004 rechnen die Institute mit einer Preissteigerungsrate von nur etwa 1,2 %.

Zu beachten ist, dass das Statistische Bundesamt seit Anfang 2003 die Berechnung der bisherigen Preisindizes für das frühere Bundesgebiet, für die neuen Länder und Berlin-Ost sowie für spezielle Haushaltstypen eingestellt hat. Ab 2003 wird dem Verbraucherpreisindex für Deutschland das Jahr 2000 als Basisjahr zugrunde gelegt (bisher: 1995).

2. Versicherungswirtschaft

Durch die seit drei Jahren anhaltende Baisse der Kapitalmärkte, die anhaltend schwache Konjunktur, die Gefahr durch den internationalen Terrorismus und nicht zuletzt durch zahlreiche Naturkatastrophen sah sich die Assekuranz auch im Jahr 2002 wieder außergewöhnlich schwierigen Rahmenbedingungen gegenüber. Dennoch hat sich die deutsche Versicherungswirtschaft in 2002 gut behauptet. Die Gesamtbranche konnte ein erfreuliches Beitragswachstum erzielen. Nicht zufrieden stellend war hingegen die Entwicklung der Leistungsaufwendungen und Schadenzahlungen. Dies wiegt umso schwerer, als die Möglichkeit des Ausgleichs mit Kapitalanlagen durch die Langzeitkrise der Kapitalmärkte stark eingeschränkt wurde.

Über alle Sparten hinweg betragen die Beitragseinnahmen im Jahr 2002 insgesamt 141,0 Mrd. € (2001: 135,4 Mrd. €). Dies entspricht einer Zunahme um 4,1 %, nach einem Wachstum von 2,7 % im Jahr 2001. Dennoch leidet auch die Versicherungswirtschaft unter der konjunkturellen Schwäche Deutschlands. So stiegen die von den Assekuranzen erbrachten Versicherungsleistungen bzw. Aufwendungen für Schadenfälle um 6,2 %

(2001: – 2,4 %) auf 158,1 Mrd. €. Dieser deutlich erhöhte Schadendruck belastete die Unternehmensergebnisse erheblich.

Die Geschäftsentwicklung in den Hauptzweigen der Versicherungswirtschaft verlief differenziert: In der **Privaten Krankenversicherung** zeichnet sich für das Jahr 2002 ein deutlich über dem Branchendurchschnitt liegendes Beitragswachstum ab. Nach vorläufigen Schätzungen konnten die Beitragseinnahmen um 6,4 % auf 23,1 Mrd. € erhöht werden (2001: 4,9 %). Davon entfallen auf die Krankenversicherung 21,1 Mrd. € (+ 6,8 %) und auf die Pflegepflichtversicherung 2,0 Mrd. € (+ 2,3 %). Dieser Anstieg ist neben Beitragserhöhungen in erster Linie dem Zugang an neuen Mitgliedern zu verdanken. Im Jahr 2002 hat sich der Bestand in der Vollversicherung um rund 221.000 Personen oder 2,1 % im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Dieser Bestandszuwachs kann zum einen auf Beitragserhöhungen in der gesetzlichen Krankenversicherung zurückgeführt werden. Zum anderen haben Ankündigungen über die Anhebung der Versicherungspflichtgrenze bei vielen Versicherten die Entscheidung für einen Wechsel in die Private Krankenversicherung gefördert. Die ausgezahlten Versicherungsleistungen in der Kranken- und Pflegeversicherung stiegen insgesamt um 5,5 % auf 15,2 Mrd. € (Vorjahr: 5,9 %). Die Gesamtleistungen der Privaten Krankenversicherung, also die Aufwendungen für Versicherungsfälle zuzüglich der Zuführung zur Altersrückstellung sowie zur Rückstellung für Beitragsrückerstattung, stiegen um 6,4 % auf etwa 27,3 Mrd. € (2001: 6,0 %).

In der **Schaden- und Unfallversicherung** führte ein Beitragswachstum von 2,8 % zu einem Einnahmeaufkommen von insgesamt 51,1 Mrd. € (Vorjahr: 2,7 %). Der mit Abstand größte Schadenzweig, die Kraftfahrtversicherung, wuchs mit 2,9 % fast exakt im selben Tempo wie die Gesamtparte. Im gleichen Rahmen entwickelte sich auch die Transportversicherung mit einem Plus von 3,0 %. Unterdurchschnittlich wuchsen dagegen die Allgemeine Haftpflicht- und die Rechtsschutzversicherung mit jeweils 1,0 % und die Allgemeine Unfallversicherung mit 1,5 %. Auch die Allgemeine Sachversicherung, die von Zweigen wie Hausrat- und Wohngebäudeversicherung geprägt ist, wuchs nur um 1,1 %. Überdurchschnittlich entwickelte sich infolge der anhaltenden Sanierungsbemühungen mit 12,3 % die Industrielle Sachversicherung. Der Schadendruck in der Gesamtparte nahm im Jahr 2002 deutlich zu. So ließen zahlreiche Sturm- und Elementarschäden, insbesondere der Herbststurm „Jeanette“ und die Hochwasserkatastrophe im August 2002, den Aufwand für Geschäftsjahresschäden um 10,2 % auf 44,3 Mrd. € steigen, also wesentlich schneller als die Beitragseinnahmen. Setzt man Aufwand und Kosten ins Verhältnis zu den Einnahmen, ergibt sich für die Schaden- und Unfallversicherung insgesamt eine Schaden-Kostenquote (combined ratio) von 106 %. Dies entspricht einem Verlust von gut 3 Mrd. €. Für die flut- und sturmgeschädigten Sachversicherer war 2002 das schlechteste Jahr seit 20 Jahren.

Im Bereich der **Lebensversicherer** konnten im vergangenen Jahr 10,22 Mio. neue Verträge abgeschlossen werden. Dies entspricht einem Zuwachs von 20,4 %. Die Beitragseinnahmen aus dem Neugeschäft erbrachten ein Wachstum von 7,0 %. Die gebuchten Bruttobeiträge sind deutlich um 4,3 % (Vorjahr: 1,9 %) auf 65,1 Mrd. € gewachsen. Die Anzahl der Versicherungen erhöhte sich um 2,8 % auf insgesamt 91,13 Mio., während die Versicherungssumme um 4,6 % stieg. Dabei waren Einzelrenten- und Pensionsversicherungen aufgrund des Absatzes von Altersvorsorgeprodukten bei weitem die am stärksten wachsende Versicherungsart. Dennoch haben sich die hohen Erwartungen, die die Branche in die „Riester-Rente“ gesetzt hatte, nicht erfüllt. Insgesamt haben sich die Warnungen vor der bürokratischen Überfrachtung eines an sich guten Produktes leider bewahrheitet. Alles deutet im Bereich der Altersversorgung, sowohl der privaten als auch der betrieblichen, auf eine ausgesprochen dynamische Entwicklung hin. Die Gesamtleistungen im Lebensversicherungsgeschäft sind im Jahr 2002 um 4,2 % auf insgesamt 85,7 Mrd. € gestiegen. Davon wurden schätzungsweise 55,1 Mrd. € direkt an die Kunden ausgezahlt, weitere 30,6 Mrd. € flossen in die zugunsten der Kunden gebildeten Leistungsreserven. Insgesamt erreichten die Auszahlungen der Lebensversicherer 2002 fast 30 % der Rentenausgaben der Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung.

Für das Jahr 2003 wird in der **Privaten Krankenversicherung** mit einem weiteren Anstieg der Privatversicherten um 6,0 % gerechnet. Vorsichtige Schätzungen gehen von 50.000 bis 100.000 Personen aus. Zu einem Anstieg des Beitragsaufkommens werden im Jahr 2003 auch Beitragsanpassungen beitragen. Darin spiegelt sich die deutliche Zunahme der Versicherungsleistungen der Privaten Krankenversicherung wider. Entscheidungen zur Reform des Gesundheitswesens werden voraussichtlich erst nach 2003 wirksam.

Der Bereich der **Schaden- und Unfallversicherung** scheint sich am wenigsten von der Schwäche der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung lösen zu können, zumal hier ein sehr preis- und konditionenintensiver Wettbewerb vorliegt und bereits eine hohe Marktdurchdringung erreicht ist. Insgesamt zeichnet sich für das Jahr 2003 ein Wachstum der Beitragseinnahmen von nur 1,5 % ab.

Die Entwicklung der Sparte **Lebensversicherung** wird auch im Jahr 2003 von dem vor allem aufgrund der demographischen Entwicklung steigenden Bedarf an kapitalgedeckter privater Altersvorsorge bestimmt. Auch auf das Neugeschäft im Bereich der „Riester-Produkte“ wird eine gewisse Hoffnung gesetzt, allerdings in der Erwartung des Abbaus bestehender bürokratischer Hemmnisse. Ein Wachstum von etwa 3,5 % erscheint trotz der notwendig gewordenen Absenkung der Überschussbeteiligung erreichbar.

Für die gesamte Versicherungswirtschaft resultiert hieraus eine Wachstumsprognose im Jahr 2003 von knapp 3 %.

Trotz der angespannten wirtschaftlichen Lage verlief im Jahr 2002 die **Entwicklung der Zahl der Arbeitnehmer** in der Versicherungswirtschaft erneut erfreulich. Im Zuge der deutschen Wiedervereinigung hatte die Versicherungswirtschaft im Jahr 1992 mit 259.000 Arbeitnehmern in Gesamtdeutschland ihren „Beschäftigungsgipfel“ erreicht. In den folgenden Jahren fand naturgemäß ein leichter Rückgang statt, da nun auch in den neuen Bundesländern eine moderne Infrastruktur aufgebaut war. Die notwendige Konsolidierung, aber auch der wachsende Konkurrenzdruck aufgrund der Liberalisierung der Versicherungsmärkte in Europa führte in den Jahren 1993 bis 1998 zu einem Rückgang der Arbeitnehmerzahl um insgesamt 7,8 % auf 238.800.

Ab 1999 ist ein leichter, kontinuierlicher Anstieg der Beschäftigung eingetreten. Dieser positive Trend war vor allem in 2001 mit einer Zunahme der Beschäftigung um 2,2 % signifikant. In 2002 hat er sich wieder leicht abgeschwächt. Die Zahl der angestellten Mitarbeiter im Innen- und Außendienst erhöhte sich von 245.400 um 1,1 % auf 248.100. Dabei stieg die Zahl der Außendienstangestellten mit 1,9 % stärker als die Zahl der angestellten Innendienstmitarbeiter mit 1,0 %. Die Zahl der Auszubildenden nahm um 1,3 % zu. Im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer erfolgte ein übermäßiger Einbruch um 11,1 %.

Berücksichtigt man nicht nur die angestellten Mitarbeiter in Versicherungsunternehmen, sondern auch die Mitarbeiter in ausgegliederten Service-Gesellschaften, ergibt sich für das Jahr 2002 mit 1,3 % (Vorjahr: 2,3 %) immer noch ein Anstieg der Gesamtbeschäftigtenzahl.

Aus den Angaben der Gesellschaften ergibt sich, dass im Jahr 2003 mit einer Stagnation der Beschäftigtenzahl, allenfalls mit einem moderaten Abbau um bis zu 1,0 % zu rechnen ist.

Besonders erfreulich ist die Erhöhung der **Zahl der Auszubildenden**: Sie stieg von 1996 bis 2002 von 12.200 auf 16.100; dies entspricht einem Anstieg um fast 32 % in sechs Jahren. Die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigtenzahl) ist damit von 5 % im Jahr 1996 auf 6,5 % im Jahre 2002 gestiegen. Rechnet man für das Jahr 2002 die von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze hinzu (rund 760), dann ergibt sich eine Ausbildungsquote von 6,7 %.

1. Innendienst-Tarifabschluss 2002/2003

Die Gewerkschaft ver.di hatte den am 28. Mai 2001 abgeschlossenen Gehaltstarifvertrag fristgerecht zum 31. Mai 2002 gekündigt und war im Mai desselben Jahres in die Verhandlungen mit dem agv eingetreten.

Die Tarifrunde war von Anfang an dadurch stark belastet, dass ver.di sich im Dezember 2001 für eine Anhebung der sog. Friedensgrenze in der Krankenversicherung sowie für eine Pflichtversicherung von Beamten und Selbständigen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ausgesprochen hatte. Nach einer vom agv massiv geforderten klaren Distanzierung von ver.di, die in einer Erklärung vom 11. Juni 2002 veröffentlicht worden ist, hieß es abschließend wörtlich:

ver.di fordert:

-
- keine Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze

 - keine zwangsweise Einbeziehung von Beamten

 - keine Versicherungspflicht für Selbständige

Der Bundesvorsitzende von ver.di, Frank Bsirske, hatte Mitte Juni 2002 ein Papier „Strukturreform unseres solidarischen Gesundheitssystems“ der Öffentlichkeit vorgestellt. In diesem 11-seitigen Papier fand sich kein kritisches Wort zur privaten Krankenversicherung und keine Aussage zur Finanzierung.

Vor diesem Hintergrund hatten der agv und ver.di bei der dritten Tarifrunde am 20./21. Juni 2002 in München die folgende „Gemeinsame Erklärung zur Beschäftigungssicherung im Versicherungsgewerbe“ unterzeichnet:

- „Die Tarifpartner in der Versicherungswirtschaft setzen sich mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung in der Versicherungswirtschaft entschieden für den Erhalt der Wettbewerbsverhältnisse zwischen GKV und PKV im Rahmen des gegliederten Gesundheitswesens ein.

Wir sehen im gegliederten Gesundheitswesen und einem geregelten Nebeneinander von gesetzlicher und privater Krankenversicherung einen wesentlichen Faktor, die Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft zu sichern.

Für den Fall, dass sich aus einem Gesetzgebungsverfahren zur Gesundheitsreform eine Entwicklung ergibt, die nachhaltige negative Auswirkungen auf die Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft hat, erklären sich beide Seiten bereit, unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen, um negative Auswirkungen für die Beschäftigten zu vermeiden.“

Angesichts dieser Erklärung wurden Verhandlungen über die materielle Ausgestaltung des neuen Tarifvertrages aufgenommen.

Die Tarifvertragsparteien verständigten sich auf einen Abschluss, der im Wesentlichen Folgendes vorsieht:

- Lineare Anhebung der Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) sowie der Vergütungen für die Auszubildenden um 3,5 % ab 1. Juli 2002.
- Einmalzahlung für die Angestellten (nicht für die Auszubildenden) in Höhe von 100 € als Kompensation für einen „Null-Monat“ (Juni 2002), zahlbar mit dem Juli-Gehalt 2002.
- Laufzeit des neuen Tarifvertrages: 16 Monate (also bis 30. September 2003).

- Anschubfinanzierung des Arbeitgebers für eine individuelle Pensionszusage: Sofern der Mitarbeiter auf bis zu ein Prozent seiner tariflichen Jahresvergütung (= 26,5 % der im zweiten Quartal des Jahres 2003 auszahlenden tariflichen Sonderzahlung von einem halben Bruttomonatsgehalt) verzichtet – mindestens aber auf 250 € –, leistet der Arbeitgeber eine Anschubfinanzierung für die individuelle Pensionszusage in gleicher Höhe.

Das Gesamtvolumen des Abschlusses, gerechnet auf die gesamte Laufzeit von 16 Monaten, beträgt **3,74 %**. Dabei wurde – wie im Vorjahr – eine Inanspruchnahme bei der Pensionszusage durch Gehaltsverzicht von 30 % unterstellt. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate bedeutet dies eine Belastung von **2,99 %**.

2. Tarifsituation im Werbeaußendienst

Im November 2002 wurde entsprechend der Handhabung in den Vorjahren auch für den organisierenden Werbeaußendienst die für den Innendienst in dem Jahr vereinbarte Anschubfinanzierung des Arbeitgebers für eine individuelle Pensionszusage übernommen: Sofern ein Angestellter des organisierenden Werbeaußendienstes auf bis zu 1 % seiner tariflichen Jahresvergütung (= 26,5 % der im zweiten Quartal des Jahres 2003 auszahlenden tariflichen Sonderzahlung), mindestens aber auf 250 € verzichtet, leistet der Arbeitgeber eine Anschubfinanzierung. Die Höhe der Arbeitgeberleistung entspricht dem Verzichtsbeitrag, soweit dieser 500 € nicht übersteigt. Der Verzicht kann – anders als bisher – bis zum Ende des Monats erfolgen, der dem Monat vorausgeht, in dem die in betriebliche Altersversorgung umzuwandelnde Sonderzahlung fällig wird. Außerdem wurde vereinbart, Verhandlungen über die Frage der Trennung der Tarifverträge aufzunehmen. Es soll geprüft werden, ob und wie der derzeitige Manteltarifvertrag in zwei eigenständige Manteltarifverträge entflochten werden kann, einerseits für die Angestellten des Werbeaußendienstes, andererseits für die Angestellten des Innendienstes und des Außendienstes, soweit sie nicht unter Teil III des Manteltarifvertrages fallen. Das Ziel ist, eine bessere Transparenz und Verständlichkeit der Bestimmungen herbeizuführen.

Die Laufzeit der geltenden Außendienst-Tarifvereinbarung endet am 31. Dezember 2003. Forderungen der Gewerkschaft ver.di liegen noch nicht vor. Als erster Termin für Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag wurden der 27./28. November 2003 vorgesehen.

3. Tarifgeschehen 2002/2003 in anderen Wirtschaftsbereichen

Abschlüsse in 2002

Im Jahr 2002 wurden überwiegend langfristige Tarifverträge abgeschlossen, deren Laufzeit teilweise bis in das Jahr 2005 reichen.

Postbank

In der Tarifaueinandersetzung zwischen der Postbank und der Gewerkschaft ver.di wurde am 18. Juni 2002 eine Einigung erzielt. Der Abschluss sieht Folgendes vor:

- Einmalzahlung von 57,- € für Mai 2002.
- 3,5 % ab 1. Juni 2002 bis 31. Mai 2003.
- 3,2 % ab 1. Juni 2003 bis 30. April 2004.
- Laufzeit vom 1. Mai 2002 bis 30. April 2004 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für 24 Monate beträgt **5,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,3 %**.

- Bauhauptgewerbe
- Eine Woche später kam es für das Bauhauptgewerbe zu einem Tarifabschluss. Dieser enthält Folgendes:
- Einmalzahlungen von jeweils 75,- € in den Monaten Juni, Juli und August 2002 für die Beschäftigten in Westdeutschland.
 - 5 Nullmonate für die Beschäftigten in Ostdeutschland.
 - Tariferhöhung um 3,2 % ab 1. September 2002.
 - Weitere Tariferhöhung um 2,4 % ab 1. April 2003.
 - Laufzeit vom 1. April 2002 bis 31. März 2004 (24 Monate).
- Die durchschnittliche Belastung bzw. Einkommensverbesserung der Arbeitnehmer für die Beschäftigten in Westdeutschland für 24 Monate beträgt 4,2 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,8 %.
- Deutsche Telekom
- Am 29. Juni 2002 haben sich die Deutsche Telekom und die Gewerkschaft ver.di auf einen Tarifabschluss geeinigt, der Folgendes beinhaltet:
- 2 Nullmonate in den Monaten Mai und Juni 2002.
 - Tariferhöhung der Monatsentgelte sowie der Sonderzahlungen um 3,1 % ab Juli 2002. Zusätzliche Erhöhung der variablen Vergütungselemente um 1,0 %.
 - Weitere Tariferhöhung um 3,2 % ab 1. Mai 2003.
 - Laufzeit vom 1. Mai 2002 bis 30. April 2004 (24 Monate).
- Die Durchschnittsbelastung für 24 Monate beträgt 4,5 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 3,0 %.
- Groß- und Außenhandel/
Einzelhandel
- Im Groß- und Außenhandel sowie im Einzelhandel wurden im Sommer in verschiedenen Bundesländern Tarifabschlüsse vereinbart. Ausgangspunkt war jeweils der Pilotabschluss in Baden-Württemberg vom 26. Juli 2002. Die jeweiligen Abschlüsse enthalten folgende Eckpunkte:
- Laufzeit jeweils 12 Monate.
 - Für die ersten zwei Monate der jeweiligen Abschlüsse Einmalzahlung in Höhe von 170,- bzw. 180,- €.
 - Tariferhöhung um jeweils 3,1 %.
 - Die Arbeitnehmer erhalten erstmals einen tariflichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge in Form einer Pensionskasse. Dabei werden die Vermögenswirksamen Leistungen in einen Altersvorsorgebetrag umgewandelt, die Arbeitgeber zahlen einen Zuschuss von 47,95 €. Zusätzlich können auch Anteile von Lohn oder Gehalt sowie anderen Zuwendungen in die Altersvorsorge umgewandelt werden. Dazu wird es dann einen Arbeitgeberzuschuss von 15 % geben.
- Die durchschnittliche Belastung der 12-Monats-Abschlüsse liegt zwischen 2,9 % und 3,1 %.
- Textil- und Bekleidungsindustrie
- In der Textil- und Bekleidungsindustrie kam am 13. September 2002 ein Tarifabschluss zustande. Dieser sieht folgende Punkte vor:
- Tariferhöhung um 3,0 % ab 1. Oktober 2002.
 - Weitere Tariferhöhung um 2,7 % ab 1. Dezember 2003.
 - Laufzeit vom 1. Oktober 2002 bis 30. September 2004 (24 Monate).
 - Die Tarifvertragsparteien vereinbarten außerdem den Aufbau einer ergänzenden betrieblichen Altersversorgung, die durch die Textil- und Bekleidungsindustrie mit 60,- € im Jahr unterstützt wird. Ab 2004 beteiligen sich die Arbeitgeber mit jährlich 120,- € an der Altersversorgung.
- Die Durchschnittsbelastung für 24 Monate beträgt 4,2 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,8 %.

Volkswagen AG

Am 24. September 2002 kam es bei der Volkswagen AG zu einer Tarifeinigung. Dabei wurden folgende Punkte für die gut 100.000 Beschäftigten vereinbart:

- Tariferhöhung ab 1. Februar 2003 um 3,1 %.
- Weitere Tariferhöhung um 2,6 % ab Februar 2004 bis September 2004.
- Einmalzahlung von je 120,- € statt Tariferhöhung für Oktober 2002 bis Januar 2003.
- Einmalzahlung in Höhe von 400,- €, die als Sockelbetrag des Erfolgsbonus im Mai 2004 ausgezahlt wird.
- Laufzeit vom 1. Oktober 2002 bis 30. September 2004 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für 24 Monate beträgt 4,2 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,8 %.

Banken

Nach fast achtmonatigen Verhandlungen und tariflosem Zustand kam bei den Banken am 13. Dezember 2002 ein Tarifabschluss zustande, der im Wesentlichen Folgendes vorsieht:

- 2 Nullmonate in den Monaten Mai und Juni 2002.
- Tariferhöhung um 3,1 % vom 1. Juli 2002 bis 30. Juni 2003.
- Weitere Tariferhöhung um 2,0 % vom 1. Juli 2003 bis 31. Dezember 2003.
- Weitere Tariferhöhung um 1,0 % vom 1. Januar 2004 bis 31. Mai 2004.
- Verlängerung der befristeten Samstag-Regelung bis Ende 2004.
- Verlängerung des Vorruhestandes bis Ende 2004.
- Rationalisierungsschutzabkommen: Altersteilzeit statt unvermeidbarer betriebsbedingter Kündigung ab 55 Jahren und nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit, Aufstockungsbetrag von 25 %.
- Laufzeit vom 1. Mai 2002 bis 31. Mai 2004 (25 Monate).

Belastungen aus den Nebenvereinbarungen ergeben sich nicht. Die Durchschnittsbelastung durch die Vereinbarungen im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 25 Monaten beträgt 4,0 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,5 %.

Zusätzlich einigten sich die Parteien auf die Einführung variabler Gehaltsbestandteile. Danach werden ab dem 1. Juli 2003 zunächst 4 % der Jahresgehälter nach Leistungskriterien variabel; dieser Anteil steigt mit dem nächsten Tarifabschluss auf 8 %. Dies entspricht einem Monatsgehalt. Der Einstieg in die Variabilisierung der Gehälter wird von den Verhandlungsführern der Banken-Arbeitgeber als Meilenstein im Bankentarif bewertet.

Abschlüsse in 2003

Auch im Jahr 2003 setzt sich der Trend lang laufender Tarifverträge fort:

Öffentlicher Dienst

Im Öffentlichen Dienst kam am 10. Januar 2003 ein Tarifabschluss für die drei Millionen Arbeiter und Angestellten zustande. Der Abschluss umfasst im Wesentlichen folgende Punkte:

- Tariferhöhung um 2,4 % für die unteren Gehaltsgruppen ab 1. Januar 2003, die höheren Gehaltsgruppen folgen am 1. April 2003.
- Weitere Tariferhöhung um 1,0 % vom 1. Januar 2004 bis 30. April 2004.
- Weitere Tariferhöhung um 1,0 % vom 1. Mai 2004 bis 31. Januar 2005.
- Einmalzahlung im März 2003 von 7,5 % der alten Vergütung, jedoch maximal 185,- € im Westen und 166,50 € im Osten.
- Weitere Einmalzahlung im November 2004 von 50,- €.
- Die Ostgehälter, die derzeit bei 90 % des Westniveaus liegen, werden in mehreren Stufen auf 100 % angehoben. Am 1. Januar 2003 steigen sie auf 91 %, ein Jahr später auf 92,5 %. Spätestens Ende 2007 sollen die unteren Lohngruppen volles Westgehalt bekommen, die oberen Lohngruppen bis Ende 2009.

Zur Entlastung der Arbeitgeber wurden folgende Punkte vereinbart:

- Streichung eines freien Tages (AZV-Tag).
- Auszahlung der Gehälter ab Dezember 2003 nicht mehr am 15. jeden Monats, sondern zum Monatsende.
- Halbierung der automatischen Anhebung der Grundvergütung nach dem Lebensalter in diesem und im folgenden Jahr für 12 Monate.
- Laufzeit vom 1. November 2002 bis 31. Januar 2005 (27 Monate).

Die durchschnittliche Mehrbelastung für die öffentlichen Haushalte liegt durch die prozentualen Tariferhöhungen und die Einmalzahlungen bei **3,3 %** während der Gesamtlaufzeit von 27 Monaten. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies knapp **2,0 %**. Die Entlastungsmaßnahmen im Tarifvertrag reduzieren die Belastung bei Umrechnung nach Westrick auf 12 Monate auf ca. **1,8 %**.

Eine positive Seite hat der Abschluss jedoch auch: Erstmals wurde eine Arbeitszeitverlängerung vereinbart. Die Gewerkschaft ver.di durchbricht damit den Trend der letzten Jahre zur Arbeitszeitverkürzung und setzt für die Zukunft ein wichtiges Zeichen für die Arbeitgeber der privaten Wirtschaft. Die Arbeitszeitverlängerung als Kompensation für Einkommenserhöhungen könnte zum Vorbild werden.

Insgesamt ist der Abschluss jedoch auf Grund der prekären Haushaltslage der öffentlichen Haushalte um mindestens einen Prozentpunkt zu hoch, wie Prof. Dr. Klaus Zimmermann, Präsident des den Gewerkschaften durchaus freundlich gesinnten Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), feststellt.

Für Ostdeutschland liegt die Belastung durch die Anpassung auf das Westniveau ungleich höher. Die Gewerkschaft ver.di hat hier weder Rücksicht auf die Haushaltsprobleme der ostdeutschen Länder und Kommunen genommen noch auf die ostdeutschen Beschäftigten. Diese werden die Leidtragenden des Tarifabschlusses sein, denn als Konsequenz der höheren Belastungen, so die einhellige Meinung aller Experten, muss notwendigerweise ein Beschäftigungsabbau folgen.

Steinkohlebergbau

Im Steinkohlebergbau wurde am 6. Februar 2003 folgender Tarifabschluss vereinbart:

- 4 Nullmonate von Januar bis April 2003.
- Tariferhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Mai 2003 um 1,5 %.
- Weitere Tariferhöhung ab 1. Juli 2004 um 1,0 %. Damit wird trotz der sehr schwierigen Lage des Steinkohlebergbaus den Bergleuten ein Inflationsausgleich gewährt.
- Die Ausbildungsvergütungen steigen jeweils ab Mai 2003 und Juli 2004 um 5,- € pro Monat.
- Laufzeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 (24 Monate).

Der Abschluss steht unter dem erklärten Ziel, den Anpassungsprozess im Steinkohlebergbau weiterhin sozialverträglich zu gestalten. Die Durchschnittsbelastung für 24 Monate beträgt 1,7 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,1 %.

Deutsche Lufthansa

Bei der Deutschen Lufthansa kam am 28. Februar 2003 für die Beschäftigten am Boden und in der Kabine, ohne Piloten, nach der Übernahme des Schlichterspruchs durch den ehemaligen Hamburger Bürgermeister Klaus von Dohnanyi ein Tarifabschluss zustande, in dem Folgendes festgelegt wurde:

- Einmalzahlung für November und Dezember 2002 in Höhe von insgesamt 250,- €.
- Tariferhöhung um 3,2 % ab 1. Januar 2003.
- Weitere Tariferhöhung um 1,8 % ab 1. Oktober 2003.
- Weitere Tariferhöhung um 1,2 % ab 1. Mai 2004 bis 31. Dezember 2004.
- Sonderzahlung in Höhe von 26,65 % einer Monatsvergütung.
- Zahlung einer durchschnittlichen Ergebnisbeteiligung für 2002 im Volumen von 1,8 % der Jahresvergütung (Verhandlungsoption für die Geschäftsjahre 2003 und 2004).
- Laufzeit vom 1. November 2002 bis 31. Dezember 2004 (26 Monate).

Die Durchschnittsbelastung durch die Vereinbarung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 26 Monaten beträgt 5,9 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 3,6 %.

Zusätzlich wurde eine „Krisenklausel“ (für diese ist beiderseitiges Einvernehmen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat notwendig) mit folgendem Inhalt vereinbart:

- Das Unternehmen hat die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter um bis zu 2 ½ Stunden zu reduzieren. Wird diese Klausel angewendet, verzichtet die Lufthansa im Gegenzug in den betroffenen Unternehmenseinheiten auf betriebsbedingte Kündigungen.
- Eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit unter 35 Stunden ist auch möglich. Für Arbeitszeitvereinbarungen unter 35 Stunden gilt ein Teillohnausgleich in Höhe von 50 %.

Deutsche Bahn

Bei der Deutschen Bahn kam es am 14. März 2003 für die Beschäftigten ohne Lokführer zu folgendem Tarifabschluss:

- Einmalzahlung in den Monaten April und Dezember 2003 in Höhe von je 200,- €.
- Tariferhöhung um 3,2 % ab 1. Mai 2004.
- Laufzeit bis 2. September 2006 für den Prozess der Ost-West-Angleichung. Die Angleichung Ost an West erfolgt in drei Stufen.
- Laufzeit vom 1. März 2003 bis zum 28. Februar 2005 (24 Monate).

Nach Auskunft der Arbeitgeberseite beträgt die Belastung für 24 Monate 2,0 % inkl. der Ost-West-Angleichung und 1,6 % ohne die Ost-West-Angleichung. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,7 % inkl. Ost-West-Angleichung und 1,4 % ohne Ost-West-Angleichung.

Chemische Industrie

In der Chemischen Industrie wurde am 8. Mai 2003 für die rund 580.000 Beschäftigten folgender Tarifabschluss vereinbart:

- Einmalzahlung in Höhe von 40,- € im ersten Monat.
- Tarifierhöhung um 2,6 % ab dem zweiten Monat für 12 Monate.
- Mit einem Qualifizierungs-Tarifvertrag wird eine Option zum Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen über Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen.
- Eine weitere tarifvertragliche Option ermöglicht die Bildung von Langzeitkonten. Sie können u.a. zur Qualifizierung und für die Freistellung vor der Altersrente eingesetzt werden.
- Neue tarifliche Initiative für mehr Ausbildungsplätze bis ins Jahr 2007: Mit einem Maßnahmenbündel wollen die Chemie-Tarifparteien dem demographisch bedingten Anstieg der Schulabgängerzahlen begegnen. Mit einem neuen, bis ins Jahr 2007 reichenden Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ verpflichten sich die Chemie-Arbeitgeber zu einer Steigerung des Ausbildungsplatzangebots. Für das Ausbildungsjahr 2004 soll das Ausbildungsangebot um den demographischen Faktor von 1,7 % erhöht werden. Über weitere Steigerungen in den folgenden Jahren werden die Tarifvertragsparteien in den kommenden Tarifrunden jeweils rechtzeitig Verhandlungen aufnehmen.
- Je nach Tarifbezirk treten die prozentualen Gehaltserhöhungen am 1. Mai, 1. Juni bzw. 1. Juli 2003 in Kraft und enden am 30. April, 31. Mai bzw. 30. Juni 2004.
- Laufzeit 13 Monate.

Die Durchschnittsbelastung durch die Vereinbarung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 13 Monaten beträgt 2,5 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,3 %.

1. Nationale Ebene

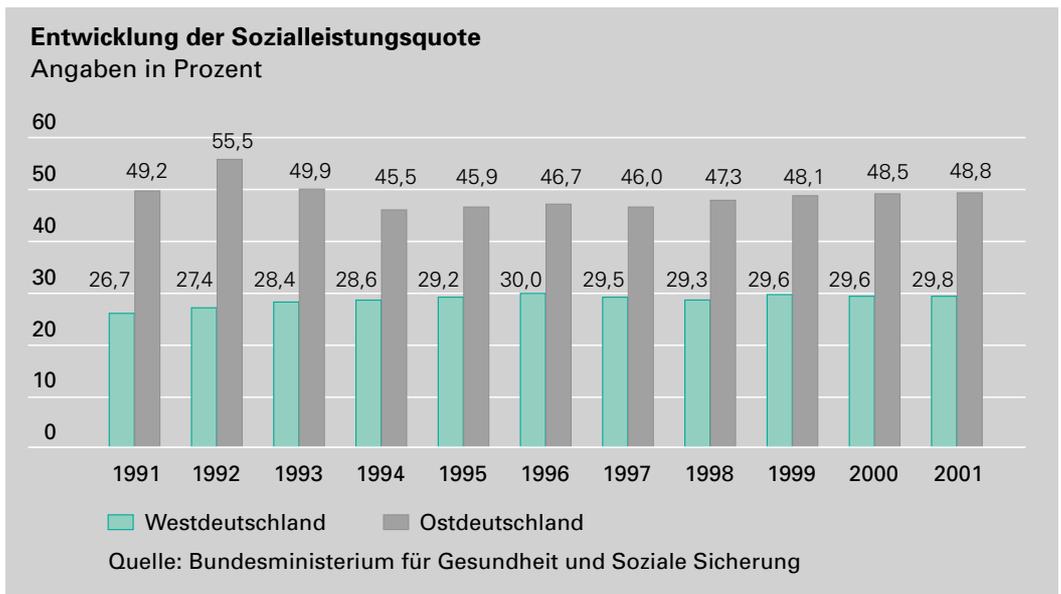
Das **Sozialbudget**, in dem alle in Deutschland erbrachten Sozialleistungen zusammengefasst werden, summiert sich für das Jahr 2001 auf einen Wert von 663,7 Mrd. €. Dies entspricht im Vergleich zum Jahr 2000 einem Anstieg um 18,0 Mrd. € bzw. um 2,8 %. In den alten Bundesländern erhöhte sich die Sozialleistungssumme um 13,9 Mrd. € oder 2,6 % auf 542,4 Mrd. €, in den neuen Bundesländern um 4,2 Mrd. € oder 3,6 % auf 121,5 Mrd. €. Die aktuellen Zahlen für das Jahr 2002 liegen noch nicht vor, sie werden im Herbst 2003 veröffentlicht. Es ist jedoch davon auszugehen, dass das Sozialbudget auch im Jahr 2002 auf Grund der wirtschaftlichen Lage weiter angestiegen ist.

Im Jahr 2001 betragen die Sozialausgaben damit 8.069 € pro Kopf der Bevölkerung. Dabei bestanden zwischen Westdeutschland mit 8.085 € und Ostdeutschland mit 7.998 € keine nennenswerten Unterschiede mehr. Die Hauptfinanzierungsquellen des Sozialbudgets waren wie schon in den Vorjahren die Sozialbeiträge der Versicherten und der Arbeitgeber. Diese umfassten insgesamt ein Volumen von 407,9 Mrd. €, was 60,3 % der gesamten Einnahmen des Sozialbudgets entspricht.

Die **Sozialleistungsquote**, die das Verhältnis von Sozialbudget zum Bruttoinlandsprodukt ausdrückt, erreichte im Jahr 2001 einen Wert von 32,1 % und lag damit um 0,2 Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Dies stellt, nach 1996 mit ebenfalls 32,1 %, die höchste jemals ermittelte Quote in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland dar. Im Jahr 1998 – dem Amtsantrittsjahr der rot-grünen Bundesregierung – lag die Sozialleistungsquote noch bei „lediglich“ 31,5 %.



In den alten Bundesländern lag die Sozialleistungsquote im Jahr 2001 bei 29,8 %, in den neuen Bundesländern dagegen bei 48,8 %. Der Grund für diese extrem hohe Differenz liegt allerdings nicht in höheren Sozialleistungen für die neuen Bundesländer, sondern in dem vergleichsweise niedrigen ostdeutschen realen Bruttoinlandsprodukt.

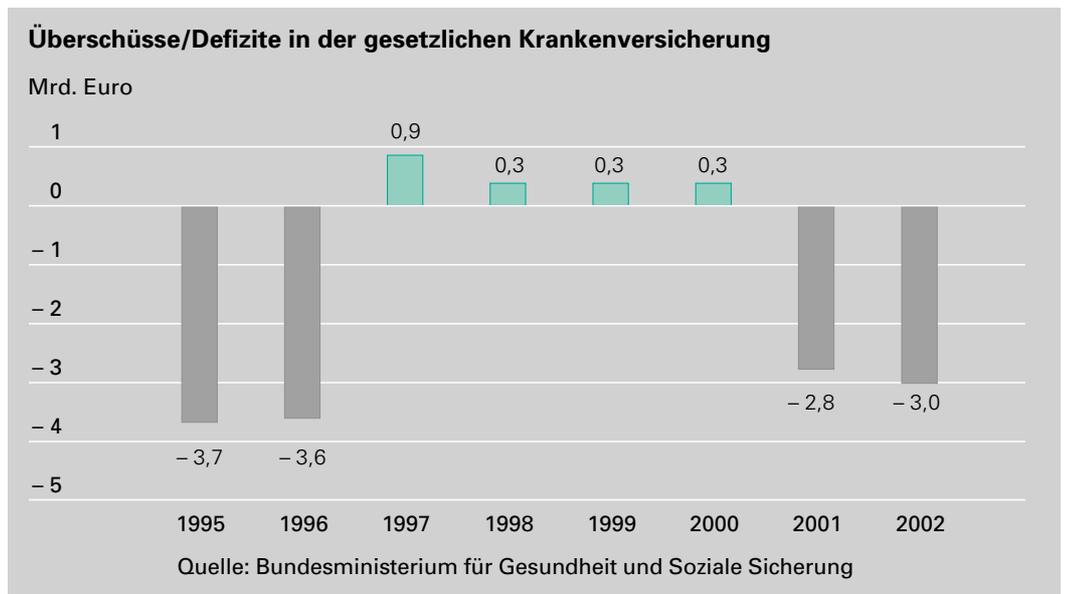


Das Sozialbudget 2001 weist somit erneut auf ein deutliches und zunehmendes Ungleichgewicht zwischen der Wirtschaftskraft einerseits und dem Sozialaufwand andererseits hin. So erreichten beispielsweise die gesamten Aufwendungen für Investitionen in Maschinen, Anlagen und Bauten im Jahr 2001 mit 444,2 Mrd. € lediglich 66,9 % der erbrachten Sozialleistungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass rund zwei Drittel dieser Investitionen dem Ersatz verbrauchter und veralteter Ausrüstungen und Gebäude dienen, also gar nicht zur Erweiterung des Produktionspotentials zur Verfügung stehen. Darüber hinaus darf nicht übersehen werden, dass im Sozialbudget die Leistungen der privaten Vorsorgesysteme – wie der Lebensversicherung und der privaten Krankenversicherung – überhaupt nicht erfasst sind. Diese sollen aber die gesetzlichen Sicherungssysteme teilweise ergänzen bzw. ersetzen. Mit einer Stärkung der privaten Vorsorgesysteme, die vom Gesetzgeber z. B. durch die Rentenreform 2001 vorangetrieben wurde, wäre im Gegenzug auf eine Ausgabensenkung der gesetzlichen Sicherungssysteme zu hoffen gewesen. Dafür gibt es aber keine Anzeichen.

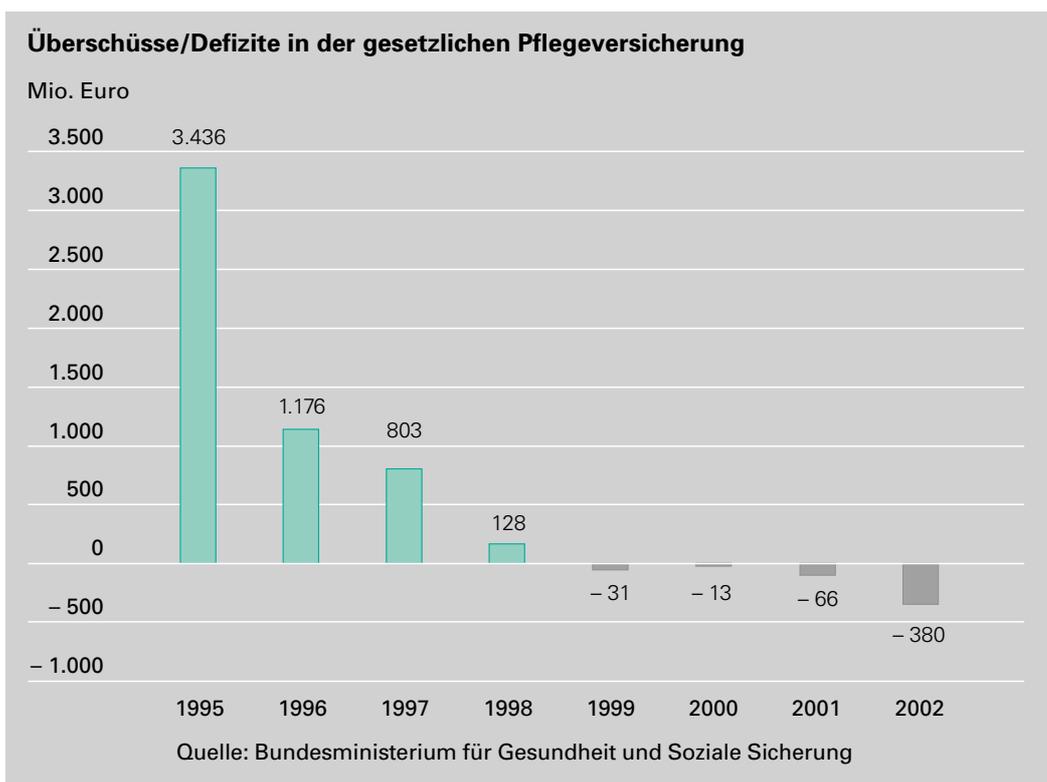
Die Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung wurde bislang jährlich an die Entwicklung der Bruttolohn- und -gehaltssumme angepasst. Im Jahr 2003 wurde von dieser Vorgehensweise erstmals abgewichen. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wurde in den alten Bundesländern sprunghaft auf 61.200 € pro Jahr bzw. 5.100 € pro Monat angehoben. Gegenüber den Werten des Vorjahres bedeutet dies eine deutliche Steigerung um 13,3 %, nachdem die prozentuale Erhöhung im Jahr 2002 noch bei 1,2 % gelegen hatte. Die Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung, die 75 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt, erhöhte sich damit auf 45.900 € pro Jahr bzw. 3.825 € pro Monat. Ein Wechsel in die Private Krankenversicherung wurde somit erschwert. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung, auf die maximal Beiträge gezahlt werden, stieg um rund 2,2 % auf 41.400 € pro Jahr bzw. 3.450 € pro Monat. In den neuen Bundesländern wurde die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ebenfalls um 13,3 % auf 51.000 € pro Jahr bzw. 4.250 € pro Monat angehoben. Da bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in den neuen Bundesländern seit dem 1. Januar 2001 die gleiche Versicherungspflichtgrenze wie in den alten Bundesländern gilt, stiegen die Grenzen analog um 13,3 % auf 45.900 € pro Jahr bzw. 3.375 € pro Monat. Ebenso erhöhte sich die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung um rund 2,2 % auf 41.400 € im Jahr bzw. 3.450 € im Monat.

Das früher von der Bundesregierung gesetzte Ziel, die **Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung** spätestens bis zum Jahr 2002 wieder auf unter 40 % zu senken, ist damit gescheitert. Durch den Anstieg der Rentenversicherungsbeiträge um 0,4 Prozentpunkte auf 19,5 % und der Krankenversicherungsbeiträge um 0,3 Prozentpunkte auf durchschnittlich 14,3 % liegt die Beitragssatzsumme aktuell bei 42,0 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Belastung durch die Sozialversicherungsbeiträge damit um 1,9 % gestiegen und erreicht fast wieder den Höchststand aus dem „Rekordjahr“ 1998 (42,1 %).

Darüber hinaus hat die **Gesetzliche Krankenversicherung** (GKV) im Jahr 2002 zum zweiten Mal in Folge mit einem Defizit von 3,0 Mrd. € abgeschlossen. Einnahmen in Höhe von 139,7 Mrd. € standen nach vorläufigen Finanzergebnissen Ausgaben in Höhe von 142,6 Mrd. € gegenüber. In den alten Bundesländern betrug die Finanzierungslücke 2,9 Mrd. €. Die Kassen in den neuen Bundesländern bauten nach einem positiven Resultat im Vorjahr in 2002 ein Defizit von 0,7 Mrd. € auf. Rund zwei Drittel des Gesamtdefizits wurden durch zu hohe Ausgaben im Arzneimittelbereich verursacht. Zwischen der Ausgabenreduzierung von 4,6 %, die die Kassenärztliche Bundesvereinigung mit den Spitzenverbänden der gesetzlichen Krankenkassen vereinbart hatten, und den anschließend festgestellten Ausgabenzuwächsen von 4,8 % klafft somit eine Lücke von über 2,0 Mrd. €. Daneben stiegen aber auch die Verwaltungskosten der Kassen im vergangenen Jahr um 4,5 %. Außerdem sind trotz hoher Tarifsteigerungen im Jahr 2002 die Beitragseinnahmen nur um 0,5 % gewachsen, was nicht zuletzt auf die schwache Konjunkturlage zurückzuführen ist. Neben diesem Jahresdefizit verbuchten die gesetzlichen Krankenkassen nach Berechnungen des Schätzerkreises von Krankenkassen und Bundesversicherungsamt zum Jahreswechsel Deckungslücken in Höhe von 2 Mrd. €. Durch diese desolate Finanzlage sind weitere Anhebungen der Kassenbeitragsätze im laufenden Jahr wahrscheinlich. Denn die gesetzlichen Krankenkassen sind gesetzlich dazu verpflichtet, keine langfristigen Bankverbindlichkeiten einzugehen, sondern diese durch Beitragserhöhungen auszugleichen. Dementsprechend haben zum 1. April 2003 bereits mehrere Betriebskrankenkassen ihre Beitragssätze angehoben, obwohl das Beitragssatzsicherungsgesetz weitere Beitragserhöhungen zumindest bis Ende 2003 stoppen sollte.



Die konjunkturelle Entwicklung spiegelt sich auch in der Finanzentwicklung der **Pflegeversicherung**. Die Einnahmen der Pflegeversicherung in 2002 sind mit einer Steigerung von 1,0 % im Vergleich zum Vorjahr hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Gleichzeitig sind die Ausgaben gegenüber dem Vorjahr um rund 2,9 % gestiegen. Insgesamt betragen im Jahr 2002 die Einnahmen 17,0 Mrd. €, während die Ausgaben bei 17,4 Mrd. € lagen. Das daraus resultierende Defizit lag demnach bei 380 Mio. €, dem höchsten Fehlbetrag seit Bestehen der Pflegeversicherung. Trotz dieses Defizits ist der Mittelbestand der Pflegeversicherung wegen der Rückzahlung des Investitionsdarlehens in Höhe von 560 Mio. € durch den Bund auf rund 4,9 Mrd. € angestiegen. Die vom Gesetzgeber vorgegebene Mindestreserve liegt bei 2,2 Mrd. €. Ein erheblicher Teil der Steigerung der Ausgaben in der Pflegeversicherung entfällt auch im Jahr 2002 auf die stationäre Versorgung, obwohl festzustellen ist, dass die Steigerungsrate nicht mehr so hoch ist wie in den Vorjahren. Während 1998 die Ausgaben für stationär Gepflegte gegenüber dem Vorjahr noch um 6,6 % anstiegen, betrug der Anstieg von 2001 auf 2002 nur noch knapp 3,2 %. Im Verhältnis der gesamten ambulanten und stationären Leistungen zueinander hat sich der Trend zur stationären Pflege deutlich abgeschwächt. Stieg der Anteil der stationären Pflege zu den Gesamtausgaben im Jahr 2001 gegenüber dem Vorjahr noch um 1,1 %, so ist im Jahre 2002 nur noch ein Anstieg von 0,2 % festzustellen. Auch bei den Ausgaben für Sachleistungen ist festzustellen, dass sich der Trend zur Sachleistung weiter abgeschwächt hat.



Die Lage des deutschen **Rentensystems** ist besorgniserregend. Obwohl die Schwankungsreserve zum 1. Januar 2002 zur Erhöhung der Liquidität von 100 % auf 80 % der durchschnittlichen Monatsausgaben gesenkt wurde, wies die Rentenversicherung im Jahr 2002 ein Defizit von 4,2 Mrd. € auf. Eine Beitragssatzerhöhung war daher ebenso unumgänglich wie die Erhöhung des Bundeszuschusses. Der Bundeszuschuss betrug im Jahr 2002 für die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten insgesamt 72,9 Mrd. €, was einer Steigerung um 5,4 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus dem allgemeinen Bundeszuschuss und dem zusätzlichen Bundeszuschuss, der die Abführungen aus der Mehrwertsteuererhöhung und der Ökosteuer umfasst. Zur Stabilisierung der Rentenfinanzierung wurden gleichzeitig zum 1. Januar 2003 die Rentenbeiträge von 19,1 % auf 19,5 % angehoben – was mit einer

Prognose der Bundesregierung verbunden wurde, die Beiträge im Jahr 2004 wieder zu senken. Jedoch ist mittlerweile fraglich, ob diese Erhöhung überhaupt ausreichen wird. Angesichts der schwachen Wirtschaftsentwicklung und der steigenden Arbeitslosenzahlen werden die Beitragseinnahmen der Rentenversicherung auch im laufenden Jahr kaum wachsen. Die Bundesanstalt für Angestellte (BfA) warnt bereits, der Beitrag könne 2004 auf 19,9 % klettern. Damit würde die Belastung durch die Sozialbeiträge erneut steigen statt sinken. Um die Beitragserhöhung hinauszuzögern, wurde bereits beschlossen, die Schwankungsreserve zum 1. Januar 2003 von 80 % auf 50 % der Monatsausgaben zu senken. Damit ist das Rentensystem anfälliger für Konjunkturschwankungen geworden, die durch die Schwankungsreserve eigentlich ausgeglichen werden sollen.

Im laufenden Jahr ist mit einer **Reform der Rentenbesteuerung** zu rechnen. Diese Reform wird notwendig, weil das Bundesverfassungsgericht im März 2002 die Neuregelung der Rentenbesteuerung bis spätestens 2005 verlangt hatte. Das Gericht bemängelte, die derzeit geltende weitgehende Steuerfreiheit der Renten benachteilige Beamte, die ihre Pensionen komplett versteuern müssten. Mit der Ausarbeitung eines Reformmodells wurde die „Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen“ unter Leitung von Prof. Dr. Bert Rürup beauftragt. Das im März 2003 vorgestellte Konzept der Kommission sieht vor, bei Altersvorsorgeaufwendungen und Rentenbezügen durchgängig zur nachgelagerten Besteuerung überzugehen. Das bedeutet, dass nach Übergangsfristen bis zum Jahre 2040 die Renten voll besteuert werden. Die Vorsorgebeiträge der Arbeitnehmer zur Altersvorsorge sind dagegen von der Besteuerung freizustellen. Wer jetzt schon Rente erhält, wird von der nachgelagerten Besteuerung nicht betroffen sein. Die Altersvorsorgebeiträge sollen ab dem Jahr 2005 mit einem Betrag von mindestens 60 % steuerlich freigestellt werden, bis 2025 soll die Freistellung auf 100 % ansteigen. Durch diesen schrittweisen Übergang zu einer vollständig nachgelagerten Besteuerung soll eine Zweifachbesteuerung vermieden werden. Durch die steuerliche Abzugsfähigkeit der Vorsorgeaufwendungen drohen jedoch enorme Steuerausfälle, die die Rentenbesteuerung nur teilweise ausgleichen kann. Denn die Grenzsteuersätze in der Rentenphase dürften im Regelfall geringer ausfallen als in der Erwerbsphase. Ob und wie die Rentenbesteuerung in einer aufkommensneutralen Weise geregelt werden kann, ist bisher noch offen.

Zum 1. Januar 2003 trat das **Beitragssatzsicherungsgesetz** zur Stabilisierung der Sozialversicherungsbeiträge in Kraft. Ziel dieses Gesetzes ist, die Finanzgrundlage der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung zu stärken. In Bezug auf die Rentenversicherung bestimmt das Beitragssatzsicherungsgesetz zum einen die oben dargestellte deutliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze. Zum anderen wird die Absenkung der Schwankungsreserve von 80 % auf 50 % der durchschnittlichen Monatsausgabe erlaubt. Im Bereich der Krankenversicherung wird ein Rabattsystem eingeführt. Nach diesem müssen Apotheken und Pharmaunternehmen den gesetzlichen Krankenversicherungen Zwangsrabatte gewähren. Darüber hinaus sind bis zum 31. Dezember 2003 Beitragserhöhungen verboten worden. Ausnahmen gibt es nur für bereits genehmigte Beitragserhöhungen und für Erhöhungen, bei denen die Krankenkassen nachweisen können, dass sie ohne Beitragssatzanhebung zur Deckung ihrer Leistungen Kredite aufnehmen müssten. Des Weiteren wurde durch die Anhebung der Versicherungspflichtgrenze der Wechsel in die private Krankenversicherung erschwert. Weiterhin wurde das Sterbegeld halbiert, die Preise für zahntechnische Leistungen pauschal um 5 % gesenkt und die Berufung einer Experten-Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme beschlossen.

2. Internationale Ebene

Die Europäische Union (EU) wird sich erheblich vergrößern und Mitte 2004 rund 450 Mio. Menschen umfassen. Der Rat der EU hat Ende April 2003 eine Erweiterung der Union um zehn neue Mitgliedstaaten beschlossen. Zum 1. Mai 2004 treten die europäischen Staaten Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern der bisher aus 15 Mitgliedstaaten bestehenden Europäischen Union bei.

Doch nicht nur in quantitativer, auch in qualitativer Hinsicht erfolgt eine Weiterentwicklung. Die Aufnahme neuer Mitgliedstaaten und die bisherigen Erfahrungen machen es erforderlich, das gemeinsame europäische Haus in grundsätzlicher Art und Weise umzugestalten. Der im Jahr 2002 zusammengetretene Konvent zur Zukunft Europas unter Vorsitz des ehemaligen französischen Staatspräsidenten Valéry Giscard d'Estaing erhielt den Auftrag, eine europäische Verfassung zu entwerfen. Mit Vorlage der Entwurfsfassungen durch den Europäischen Konvent gerät der politische Prozess der Schaffung einer europäischen Verfassung aktuell in die heiße Phase.

Inhaltliche Gegensätze innerhalb der EU

Im Widerspruch zu diesen Entwicklungen steht die politische Lage innerhalb der Europäischen Union. Während der Irak-Krise fanden die Mitgliedstaaten nicht zu einer einheitlichen Linie. Das Wort von der Spaltung machte die Runde. Es tritt zu Tage, dass die rasante Entwicklung der Europäischen Union in institutioneller Hinsicht seit Beginn der 90er-Jahre nicht von einem entsprechenden Prozess des politischen Zusammenwachsens begleitet worden ist. Schnelles Wachstum führt auch hier nicht zu Stabilität.

Um so anspruchsvoller ist die Aufgabe, die dem Europäischen Konvent übertragen worden ist. Hinzu kommt, dass der Prozess der Verfassungsgebung unter Rahmenbedingungen erfolgt, die bisher in dieser Form noch nie vorlagen. Anders als bei der Verfassungsgebung auf Ebene der Mitgliedstaaten geht es bei Schaffung der europäischen Verfassung nicht darum, einen rechtsfreien Raum zu erschließen und diesen mit grundlegenden Normen zu füllen, sondern darum, bestehende Verfassungsordnungen miteinander in Einklang zu bringen. Durchaus sind deshalb Zweifel angebracht, ob es erforderlich ist, in einer europäischen Verfassung Grundrechte zu definieren. Aus staatsrechtlicher Sicht fehlt es an einem solchen Bedürfnis, da sämtliche Mitgliedstaaten über einen ausreichenden Grundrechtsschutz verfügen.

Gerade im Bereich der Sozialpolitik könnte sich eine zu detaillierte Regelung als schädlich erweisen. Mit Spannung werden die Vorschläge des Konvents zum Bereich der Kompetenzen der Europäischen Union erwartet. Bei Redaktionsschluss lagen die entsprechenden Entwürfe noch nicht vor. Nach den Beschlüssen der zuständigen Arbeitsgruppe ist jedoch damit zu rechnen, dass Themen wie „sozialer Frieden“, „soziale Integration“ oder „Förderung des Zugangs zum Beruf“ Gegenstand des Verfassungsentwurfs werden sollen.

Überregulierung durch europäisches Arbeits- und Sozialrecht

Auf Ebene der europäischen Rechtsetzung setzte sich der bereits im vergangenen Jahr zu beklagende Trend fort, dass immer neue Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts auf europäischer Ebene aufgegriffen und einer Regelung zugeführt werden. Die Begriffe Entbürokratisierung sowie Deregulierung sind nicht ansatzweise zum Gegenstand der europäischen Politik gemacht worden. Aus institutionellen Gründen sind Fehlentwicklungen auch nur schwer umkehrbar. Denn Rechtswirkung entfalten die europäischen Rechtsakte, die zumeist in Richtlinienform ergehen, erst zwei Jahre nachdem sie auf europäischer Ebene beschlossen wurden. Erst dann werden sie zum Gegenstand anwendbaren Rechts, wenn die Mitgliedstaaten durch nationale Gesetzgebung die Richtlinien umzusetzen haben. Zu diesem Zeitpunkt ist die geregelte Materie längst nicht mehr Gegenstand der öffentlichen Diskussion, schon gar nicht auf europäischer Ebene, so dass Korrekturen von dann zu Tage tretenden Fehlregulierungen politisch nicht mehr durchsetzbar sind. Folglich ist bisher noch keine einzige europäische Richtlinie im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts dereguliert worden.

Deutlich werden wird dieser Prozess wieder einmal zum Ende des Jahres 2003, wenn auf nationaler Ebene die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien Gesetzeskraft erlangen werden. Der deutsche Gesetzgeber wird Arbeitgebern, die sich beklagen, nun häufig mit Schadensersatzklagen von abgelehnten Stellenbewerbern konfrontiert zu sein, achselzuckend entgegenen müssen, er habe nur das umgesetzt, was der europäische Gesetzgeber – übrigens ohne breite Diskussion in Öffentlichkeit und Wissenschaft – vor zwei Jahren beschlossen habe.

„Stress am Arbeitsplatz“ als Gegenstand europäischer Rechtsetzung

Besserung ist nicht in Sicht. Die Europäische Kommission, die zu sogenannten Nicht-regierungsorganisationen (NGO's – Non Governmental Organisations) regen Kontakt pflegt, hat nunmehr sogar das Thema „Stress am Arbeitsplatz“ aufgegriffen und will hier regulierend tätig werden. Zwar ist bisher noch offen, ob diese Materie zum Gegenstand europäischer Rechtsetzung gemacht wird, die Entwicklungen in anderen Bereichen lassen dies jedoch befürchten. Immerhin ermöglicht es, das vorgesehene Verfahren des „Sozialen Dialogs“, das den europäischen Sozialpartnern die Kompetenz zuweist, vorrangig Regelungen zu den von der Europäischen Kommission aufgegriffenen Gegenständen zu treffen, den Arbeitgeberorganisationen, mildernd Einfluss auf die europäische Rechtsetzung zu nehmen.

Das von der Europäischen Kommission aufgegriffene Thema der Regelung von sozialen Schutzvorschriften für den Fall von Unternehmensumstrukturierungen wird aktuell von den europäischen Sozialpartnern (Europäischer Arbeitgeberverband UNICE, Dachverband der öffentlichen Arbeitgeber CEEP und europäischer Gewerkschaftsbund EGB) behandelt. Die Europäische Kommission hatte Vorstellungen geäußert, die die Attraktivität des europäischen Standortes weiter geschwächt hätten. Angedacht waren Regelungen, wie etwa die Schaffung einer Pflicht zur Fortbildung oder die verpflichtende Festlegung von Abfindungsansprüchen. Es wird abzuwarten sein, ob es UNICE gelingt, die Schaffung einer verpflichtenden Regelung hierzu abzuwenden.

Sozialpartnervereinbarung zur Telearbeit

Im Rahmen des Sozialen Dialogs konnte im vergangenen Jahr insbesondere im Bereich Telearbeit aus Sicht der Arbeitgeber ein Erfolg verzeichnet werden. Es gelang eine Sozialpartnervereinbarung zu diesem Bereich zu treffen, die auf nationaler Ebene nicht durch den Gesetzgeber umzusetzen ist, sondern durch die Sozialpartner nach den jeweiligen nationalen Gepflogenheiten. Für Deutschland bedeutet dies, dass die in der Sozialpartnervereinbarung getroffenen Regelungen durch Betriebsvereinbarung umgesetzt werden können. Mit dieser europäischen Sozialpartnervereinbarung konnte der Erlass einer von der Kommission initiierten Richtlinie verhindert werden. Allerdings wird die Europäische Kommission in absehbarer Zeit überprüfen, ob die Sozialpartnervereinbarung in den Mitgliedstaaten umgesetzt wurde.

Arbeitnehmerüberlassung

Keine Einigung kam zwischen den Sozialpartnern zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ zustande. Aus diesem Grunde konnte die Europäische Kommission einen Richtlinienvorschlag hierzu dem Rat der Europäischen Union sowie dem Europäischen Parlament vorlegen. Die Europäische Kommission schlägt die Schaffung eines generellen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung von Leiharbeitnehmern gegenüber fest angestellten Arbeitnehmern vor. Da der nationale Gesetzgeber in Deutschland durch die Verschärfung der Regelungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erst jüngst einen entsprechenden Rechtssatz geschaffen hat, wird die Verabschiedung dieser Richtlinie nicht noch zu einer weiteren Verschärfung des nationalen Rechtsstandards führen. Gleichwohl ist die Zeitarbeitsbranche von den gesetzgeberischen Maßnahmen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene stark betroffen.

Gleichbehandlung von Mann und Frau

Am 5. Oktober 2002 trat die neue Richtlinie 2002/73/EG zur Revision der bereits bestehenden Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in Kraft. Durch diese Richtlinie besteht für das nationale Recht in Deutschland zwar nur ein geringer Anpassungsbedarf. Indem jedoch Einrichtungen zu schaffen sind, deren Aufgabe darin bestehen soll, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten oder zu unterstützen, ist auch diese Richtlinie als „Beitrag“ zur zunehmenden Bürokratisierung anzusehen.

Corporate Social Responsibility

Weiterhin unentschieden ist die Europäische Kommission, ob für den Bereich der sozialen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR –) eine Richtlinienregelung notwendig ist. Im Juli 2002 legte sie eine Mitteilung über „die soziale Verantwortung der Unternehmen: Ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung“ vor. CSR ist ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dafür dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Tätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Anteilseignern zu integrieren. Vorerst sind keine rechtlich zwingenden Regelungen geplant. Die Arbeitgeberverbände sind weiter darum bemüht, entsprechende Regelungen zu verhindern.

Pensionsfondsrichtlinie

Für die Versicherungswirtschaft von besonderem Interesse sind die Entwicklungen im Bereich der Pensionsfondsrichtlinie. Die Richtlinie ist Teil des Aktionsplans zur Schaffung eines Binnenmarktes für Finanzdienstleistungen. Mit der Richtlinie werden aufsichtsrechtliche Mindeststandards geschaffen, so dass die Finanzaufsicht des Herkunftsstaates über Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung künftig im Grundsatz in der gesamten EU anerkannt wird. Es ist davon auszugehen, dass die Richtlinie Vorbildfunktion für entsprechende europäische Regelungen zum Bereich des Arbeits-, Steuer- und Sozialrechts haben wird. Deshalb kommt der Definition des Begriffs der betrieblichen Altersversorgung in dieser Richtlinie eine erhebliche Bedeutung zu. Der Gedanke, dass betriebliche Altersversorgung die Absicherung biometrischer Risiken beinhaltet, sollte auch auf europäischer Ebene nicht verloren gehen.

Nach langwierigen Verhandlungen zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat der Europäischen Union konnte im Mai 2003 ein Kompromiss gefunden werden. Zwar ist nach der nunmehr verabschiedeten Richtlinie die Absicherung biometrischer Risiken nicht zwingend, jedoch wird Leibrenten eine Vorrangstellung eingeräumt. Nicht vorgesehen ist die Verpflichtung zu sog. Uni-Sex-Tarifen, wonach für Männer und Frauen keine unterschiedliche Risikenbetrachtung mehr möglich gewesen wäre. Teile des Europäischen Parlaments hatten eine entsprechende Forderung erhoben, sich hiermit jedoch nicht durchsetzen können. Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht hat in den Mitgliedstaaten bis Ende 2005 zu erfolgen.

Katastrophale Noten für Deutschland

Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland wird auf europäischer Ebene mit zunehmender Sorge beobachtet. Am 21. Januar 2003 hat der Rat für Wirtschaft und Finanzen ein übermäßiges Defizit in Deutschland festgestellt. Der durch den Stabilitätspakt festgelegte Referenzwert von 3,0 % gemessen am Bruttoinlandsprodukt wird um 0,8 % überschritten. Die EU-Finanzminister bestätigten dabei die Einschätzung der Europäischen Kommission, dass das Defizit in Deutschland nur zum Teil seine Ursachen in der weltwirtschaftlichen Entwicklung habe. Es beruhe überwiegend auf strukturellen Defiziten, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt.

In der alljährlichen Mitteilung der Kommission über die Umsetzung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik erhielt Deutschland erneut die schlechtesten Noten. Es seien nicht – entsprechend der europäischen Vorgaben – Maßnahmen ergriffen worden, um eine nach Produktivität und Qualifikation differenzierende Lohnentwicklung zu fördern.

Interessenkollision durch Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat

Ämter sind eine Zier. Sie verleihen Status und verschaffen Privilegien. Dies mag einer der Gründe dafür sein, weshalb die Konzentration verschiedenster Ämter in einer Person (sog. Ämterhäufung) nicht selten zu beobachten ist. Damit einher geht allerdings die Gefahr des Auftretens von Interessenkollisionen. Solche wiegen umso schwerer, je bedeutender die Positionen sind, die vom Amtsinhaber eingenommen werden.

Das höchste Amt, das das deutsche Unternehmensrecht kennt, ist der Aufsichtsrat. Ihm obliegt die Aufgabe, die Interessen der Unternehmenseigner durch Beaufsichtigung der Geschäftsführung, i.d.R. des Vorstandes, zu wahren. Der Aufsichtsrat ist somit einer der Eckpfeiler einer stabilen Wirtschaftsordnung. Umso sensibler ist deshalb darüber zu wachen, dass innerhalb dieser Gremien keine Interessenkollisionen auftreten.

Nach der Vorstellung des Gesetzgebers hat sich das bestehende System der deutschen Unternehmensordnung nicht nur dem Interesse der Anteilseigner, sondern auch demjenigen der Arbeitnehmer verpflichtet zu fühlen. Denn deren wirtschaftliches Schicksal unterliegt mindestens einer ebenso starken Bindung an die Entwicklung des Unternehmens wie dasjenige der kapitalgebenden Anteilseigner. Aus diesem Grund gewährt das Mitbestimmungsgesetz der Arbeitnehmerschaft das Recht, Vertreter in die Aufsichtsgremien zu wählen. In Aktiengesellschaften mit über 2.000 Mitarbeitern setzt sich das Gremium nahezu paritätisch aus Vertretern der Anteilseigner einerseits sowie der Arbeitnehmervertreter andererseits zusammen.

Ein Aufsichtsratsmitglied ist unabhängig davon, ob es von den Anteilseignern benannt oder durch die Arbeitnehmer gewählt worden ist, ausschließlich dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Denn nur so kann eine dem Sinn und Zweck der Beaufsichtigung des geschäftsführenden Gremiums entsprechende Funktion des Aufsichtsrats sichergestellt werden.

Vor dem Hintergrund dieser Grundgedanken hat die Beteiligung von unternehmensfremden Gewerkschaftsvertretern als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat im vergangenen Jahr erhebliche Kritik erfahren. Anlass war die Interessenkollision des stellvertretenden Aufsichtsratsmitgliedes im Aufsichtsrat der Deutschen Lufthansa, Frank Bsirske. Als Vorsitzender der Gewerkschaft ver.di hatte er im Rahmen der Lohntarifrunde die gewerkschaftliche Federführung inne. Ungeachtet der Krisensituation in der Luftfahrt forderte ver.di für die 52.000 Beschäftigten des Kabinen- und Bodenpersonals der Lufthansa eine Steigerung des Tarifentgelts um bis zu 9 %. Dass derart überzogene Forderungen per se eine Missachtung der Interessen des Unternehmens darstellen und daher mit der Funktion als Aufsichtsratsmitglied nur schwer in Einklang zu bringen sind, war überwiegende Auffassung nicht nur der Kommentare in der Presse. Aus diesem Grund ist erneut die Frage aufzuwerfen, ob eine Beteiligung von unternehmensfremden Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat zum Zwecke der Wahrung der Belegschaftsinteressen erforderlich ist. Verneint man die Frage, ist für Abhilfe zu sorgen und im Interesse der Unternehmen sicherzustellen, dass derartige Interessenkollisionen in Zukunft vermieden werden.

Die entbrannte Diskussion beinhaltet freilich die zu erhebende Forderung nach einer Änderung der gesetzlichen Lage. Diese ist angesichts der Bestimmung des § 7 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz eindeutig. Da in dieser Vorschrift die Beteiligung von auch unternehmensfremden Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat ausdrücklich vorgesehen ist, ist eine Korrektur des Gesetzes zu überlegen.

Interessenkollision durch Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat

Denn eine gesetzliche Bestimmung muss dann hinterfragt werden, wenn festzustellen ist, dass der mit ihr verfolgte Zweck verfehlt worden ist. Bei § 7 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz ist dies der Fall. Die Bestimmung fußt auf dem oben beschriebenen Grundgedanken der Funktion des Aufsichtsrats. Dessen Unabhängigkeit ist sicherzustellen, um größtmögliche Gewähr dafür zu haben, dass dieser die ihm kraft Gesetzes auferlegten Pflichten erfüllt. Nach der aus dem Jahr 1975 stammenden Gesetzesbegründung erhoffte man sich von der Einbeziehung von Gewerkschaftsvertretern die Nutzbarmachung des innerhalb der Gewerkschaft vermuteten Sachverstandes für die Arbeitnehmerseite. Dies sollte allerdings in wirtschaftsfördernder Weise, also zum Wohle der Unternehmen, geschehen. Außerdem hoffte man gerade bei unternehmensfremden Gewerkschaftsvertretern die für die Ausübung des Aufsichtsratsamtes erforderliche Unabhängigkeit finden zu können. Die Einbeziehung der Gewerkschaftsvertreter war weiter von dem Gedanken getragen, dass diese übergeordneten Gesichtspunkte zur Berücksichtigung verhelfen könnten. Man nahm an, dass sie weniger befangen seien als unternehmensangehörige Arbeitnehmervertreter.

Der Gesetzgeber übersah einen entscheidenden Gesichtspunkt: Die Feststellung, Gewerkschaftsvertreter seien ein Garant für eine besondere Unabhängigkeit, berücksichtigt nicht die Kernfunktion der Gewerkschaft. Diese hat im Interesse der Arbeitnehmer die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern. Dies geschieht im Wege des Abschlusses von Tarifverträgen, zu dessen Durchsetzung sich die Gewerkschaft im Zweifel auch des Mittels des Arbeitskampfes bedienen muss. In der Situation des Arbeitskampfes hat sich die Gewerkschaft zum Zwecke der Durchsetzung der Interessen ihrer Mitglieder den Interessen des Unternehmens gerade entgegensustellen. Über gewerkschaftlich organisierte Arbeitskampfmaßnahmen soll Druck auf die Arbeitgeberseite ausgeübt werden können. Hierdurch soll ein Mächtiggleichgewicht hergestellt werden, das zu ausgewogenen und damit „gerechten“ Tarifverträgen führt.

Dieses gewünschte Machtgleichgewicht wird empfindlich gestört, wenn nun eine Seite auch auf die Entscheidungsfindung der anderen Seite in der Verhandlungssituation Einfluss nehmen kann. Wesen und Natur des Mittels des Arbeitskampfes schließen es geradezu aus, dass ein und dieselbe Person gleichzeitig auf beiden Seiten der arbeitskämpfenden Parteien aktiv ist. Die einer funktionierenden Wirtschaftsordnung dienenden gesetzlichen Bestimmungen müssen sicherstellen, dass eine derartige Konstellation vermieden wird.

Dies hat nicht nur im Interesse einer Sicherstellung der Funktion des Aufsichtsrates, der dem Unternehmensinteresse verpflichtet ist, zu erfolgen, sondern auch im Interesse der Gewerkschaft. Auch einer Gewerkschaft kann nicht damit gedient sein, wenn sie von Personen geführt wird, die dem Interesse des sozialen Gegenspielers im rechtlichen Sinne verpflichtet sind. Dies könnte sich in bestimmten Konstellationen schwächend auf die Arbeitskampfbereitschaft auswirken. Die provozierte Interessenkollision kann sich negativ sowohl zu Lasten des Unternehmens als auch zu Lasten der Gewerkschaft auswirken. Gedient ist damit weder den Gewerkschaften, noch den Unternehmen.

Keineswegs wäre mit der hier geforderten gesetzlichen Änderung zwingend eine Aufgabe des bisherigen Systems einer Beteiligung der Arbeitnehmer im aufsichtsführenden Gremium der Unternehmensverfassung verbunden. Eine Beschränkung insoweit, dass nur noch unternehmensangehörige Arbeitnehmer als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aktiv sein könnten, würde die Gefahr des Entstehens von Interessenkollision unter Aufrechterhaltung einer qualitativ gleichwertigen Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft erheblich mindern. Die Ziele, die der Gesetzgeber von 1976 verfolgt hat, würden hiermit ebenso gut erreicht.

Interessenkollision durch Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat

Gleichwohl besteht auch Bedarf im grundsätzlichen Sinne, über die Frage der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat nachzudenken. Im Hinblick auf die Konstituierung des Rechtsinstituts der Europäischen Aktiengesellschaft („Societas Europaea“ – SE) als neu geschaffener übernationaler Rechtsform grenzüberschreitend tätiger Unternehmen, stellt sich die deutsche Unternehmensverfassung als international nicht konkurrenzfähig dar.

Die europäische Verordnung zur Europa-AG wird am 8. Oktober 2004 in Kraft treten. Bis dahin sollen die notwendigen gesetzgeberischen Maßnahmen, insbesondere die Umsetzung der Richtlinie über die Arbeitnehmermitbestimmung innerhalb der SE abgeschlossen sein, so dass die Europa-AG ab November 2004 genutzt werden kann.

Die Richtlinie sieht zur Beteiligung der Arbeitnehmer vor, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf ein selbst gewähltes Mitbestimmungsmodell einigen können. Bleibt das Modell jedoch hinter dem Mitbestimmungsniveau eines Gründungsunternehmens zurück, bedarf es einer qualifizierten Zustimmungsmehrheit der Arbeitnehmer. Dadurch ist die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer sehr stark. Scheitern nämlich die Verhandlungen, so greift im Verschmelzungsfall automatisch die weitestgehendste Mitbestimmung für die gesamte Europa-AG, wenn nur 25 % ihrer späteren Arbeitnehmer einer Mitbestimmung unterliegen. Diese Regelung wird dazu führen, dass deutsche Gesellschaften für eine ins Auge gefasste Fusion mit ausländischen Partnern als unattraktiv gelten werden. Für das ausländische Unternehmen besteht die Gefahr, durch Fusion mit der deutschen Gesellschaft eine zuvor nicht gekannte Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat herbeizuführen.

Die Auswirkungen des in der rigiden Arbeitnehmermitbestimmung liegenden deutschen Standortnachteils werden also erst nach dem 8. Oktober 2004 im internationalen Kontext offenbar werden. Es bleibt nur wenig Zeit, über die Konsequenzen dieser Umstände nachzudenken, und noch weniger Zeit zu handeln.

Rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau übertariflicher Leistungen

Viele Unternehmen haben in Zeiten des Wirtschaftswachstums und des Arbeitskräftemangels eine Vielzahl übertariflicher Leistungen eingeführt. Die heute veränderten wirtschaftlichen Bedingungen stellen für die meisten Unternehmen eine harte Belastungsprobe dar. Um finanzielle Verluste aufzufangen, wird in der Regel nach Möglichkeiten der Kostensenkung gesucht. In der Versicherungsbranche, in der die Ausgaben für das Personal der kostenträchtigste Faktor sind, liegt es nahe, in diesem Bereich nach Einsparpotentialen zu suchen. Tarifliche Leistungen sind für den tarifgebundenen Arbeitgeber unantastbar. Anders sieht es bei den übertariflichen Leistungen aus. Diese können bei Vorliegen der entsprechenden rechtlichen Voraussetzungen abgebaut oder reduziert werden. Ob eine übertarifliche Leistung gestrichen oder gekürzt werden kann, hängt davon ab, auf welche Anspruchsgrundlage der Arbeitnehmer die Geltendmachung der übertariflichen Leistung stützen kann. Im Folgenden soll anhand verschiedener Beispiele erörtert werden, wie die Gewährung übertariflicher Leistungen ausgestaltet sein muss bzw. sein sollte, damit eine Reduktion möglich ist.

Die übertariflichen Leistungen

Zu den übertariflichen Leistungen zählt alles, worauf der Arbeitnehmer keinen tariflichen Anspruch hat. Die Palette der Möglichkeiten ist groß und wird von den Unternehmen unterschiedlich eingesetzt. Teilweise erhalten die Arbeitnehmer höhere Geldleistungen oder Sozialleistungen, teilweise werden sonstige geldwerte Vorteile gewährt, wie z. B.:

- Jubiläumszahlungen
- betriebliche Sonderzahlungen, Gratifikationen, Zulagen, etc.
- übertarifliche Spesensätze
- übertarifliche Fahrtkostenzuschüsse
- betriebliche Altersversorgung
- Dienstwagen/Handy/Laptop
- private Telefon-/Internetnutzung
- kostenlose Überlassung eines vom Arbeitgeber angemieteten Parkplatzes
- kostenloser/verbilligter Getränkebezug
- Essenszuschüsse
- Versicherungsnachlässe
- zusätzliche Arbeitsbefreiungen (z. B. Silberne Hochzeit)
- zusätzliche arbeitsfreie Tage (z. B. Rosenmontag)

Arbeitsvertraglich vereinbarte übertarifliche Geldleistungen

Wurde eine übertarifliche Leistung im Arbeitsvertrag vereinbart, so hat der Arbeitnehmer hierauf einen individualrechtlichen Anspruch. Ist der Arbeitnehmer nicht bereit, auf diesen freiwillig zu verzichten und mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Änderungsvereinbarung abzuschließen, so bleibt nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung. Diese ist, wenn die übertarifliche Leistung als unmittelbare Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vereinbart wurde, nur unter ganz besonderen Umständen gerechtfertigt.

Die Wirksamkeit einer Änderungskündigung ist nur dann gegeben, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die es rechtfertigen, in das Leistungs-/Lohngefüge einzugreifen und die Leistungsansprüche des Arbeitnehmers trotz dessen unveränderter Tätigkeit zu kürzen. Nach Ansicht des BAG (Urteil vom 16.5.2002 – 2 AZR 292/01) reicht allein der pauschale Hinweis des Unternehmens auf Geldmangel als Begründung nicht aus. Vielmehr muss von Seiten des Arbeitgebers im Rahmen eines Sanierungsplanes dargelegt werden, dass bei Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur betrieblich nicht auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder zu einer Betriebsschließung führen.

Diese vom BAG vorgegebenen hohen Anforderungen führen dazu, dass für den Arbeitgeber die Vornahme einer Gehaltskürzung im Wege der Änderungskündigung oft schwieriger ist als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau übertariflicher Leistungen

Gewährung übertariflicher Leistungen unter Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt

Der Abbau übertariflicher Leistungen ist für den Arbeitgeber dann leichter, wenn er bereits deren Gewährung mit einem wirksamen Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt verbunden hat.

Der Ausspruch eines Freiwilligkeitsvorbehalts in Verbindung mit einer übertariflichen Leistung („freiwillig und ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs“) bewirkt, dass für die Zukunft kein Anspruch auf die einmal gewährten Leistungen entstehen kann. Allerdings eignen sich Freiwilligkeitsvorbehalte nicht für jede Form der übertariflichen Leistung. Da bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt die Einstellung weiterer Leistungen grundlos erfolgen kann, liegt nach Ansicht der Rechtsprechung der Anwendungsbereich nur bei den Jahressonderzahlungen und Gratifikationen. Er liegt nicht bei den übertariflichen Entgeltleistungen, die in einem unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers stehen, wie z. B. Provisionen oder Leistungszulagen.

Eine übertarifliche Leistung verbunden mit einem Widerrufsvorbehalt („Leistung unter dem Vorbehalt des Widerrufs“) ermöglicht es dem Arbeitgeber, die Weitergewährung einer zunächst unbefristet zugesagten Leistung durch Ausübung des Widerrufs zu beenden. Wie der Freiwilligkeitsvorbehalt unterliegt aber auch der Widerrufsvorbehalt gewissen Regeln und kann vom Arbeitgeber nicht ohne jede Einschränkung ausgesprochen werden. Nach Ansicht des BAG ist ein Widerrufsvorbehalt nur dann zulässig, wenn mit ihm nicht in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingegriffen und zwingender Kündigungsschutz umgangen wird. Dies wäre dann der Fall, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages einem Widerruf unterliegen sollen, durch die das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung empfindlich gestört würde (Urteil vom 13.5.1987 – 5 AZR 125/86). Ein solcher Eingriff in den Kernbereich ist z. B. dann anzunehmen, wenn sich ein Arbeitgeber bei einer arbeitszeitabhängigen Vergütung einseitig das Recht vorbehalten hat, die Regelarbeitszeit und damit auch die Vergütung zu reduzieren. Beim Widerruf übertariflicher Gehaltsbestandteile zeigt sich das BAG hingegen großzügig: So soll ein Widerrufsvorbehalt bezüglich Zulagen bis zu einer Höhe von 30 % des Gesamteinkommens keinen Kernbereichseingriff darstellen.

Allerdings werden vom BAG nicht nur bezüglich der Reichweite des Widerrufsvorbehaltes Grenzen gesetzt, sondern es werden auch an die Voraussetzung der Ausübung des Widerrufsvorbehaltes hohe Anforderungen gestellt. So kann eine Leistungsgewährung unter Widerrufsvorbehalt nur auf der Grundlage billigen Ermessens (§ 315 BGB) widerrufen werden. Bei der Prüfung der Billigkeit eines Widerrufs ist der Widerrufsgrund am Zweck der Leistung zu messen. Billigkeit wäre z. B. nicht gegeben, wenn eine Leistungszulage für gleich bleibend überdurchschnittliche Arbeit wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten widerrufen würde. Die Billigkeit läge hingegen vor, wenn eine übertarifliche Zulage, die wegen guter Unternehmenserfolge gewährt wurde, aus wirtschaftlichen Gründen, wie finanzielle Engpässe des Arbeitgebers oder zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen, widerrufen werden soll.

Vorsicht ist bei der Formulierung eines Widerrufsvorbehaltes geboten: Die Einräumung eines Widerrufsrechts nach „freiem Ermessen“ oder „jederzeit und ohne Angabe von Gründen“ kann nach neuerer Ansicht zu einer völligen Unwirksamkeit des Widerrufsvorbehaltes führen, da der Arbeitnehmer durch die fehlende Konkretisierung möglicher Widerrufsgründe unangemessen benachteiligt wird (§ 305 c Abs. 2 BGB n.F.). Es empfiehlt sich daher, die Widerrufsklausel stets an die Einhaltung der Grenzen des „billigen Ermessens“ anzuknüpfen.

Insgesamt kann man sagen, dass mit Hilfe von Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalten die Gewährungsdauer bestimmter übertariflicher Leistungen für den Arbeitgeber besser steuerbar wird. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die strengen rechtlichen Voraussetzungen für Ausspruch und Ausübung des Vorbehaltes eingehalten werden.

Rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau übertariflicher Leistungen

Gewährung befristeter übertariflicher Leistungen

Im Grundsatz ist auch die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen, also z. B. von übertariflichen Leistungen, auf einen bestimmten Zeitraum möglich. Allerdings gelten für derartige Befristungen die gleichen Regeln wie für die Befristung eines gesamten Arbeitsverhältnisses. Es bedarf immer dann eines sachlichen Grundes, wenn die unbefristete Vereinbarung der übertariflichen Leistungen dem Änderungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes unterliegen würde. Da eine unbefristete Vereinbarung übertariflicher Leistungen nur im Wege der Änderungskündigung beendet werden kann, ist somit die sachliche Rechtfertigung des Grundes und der Dauer der Befristung darzulegen. Allerdings nimmt nach Ansicht des BAG die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers – und damit die Anforderung an den sachlichen Grund – umso mehr ab, je weiter die zu befristende Arbeitsbedingung vom Kernbereich des Arbeitsverhältnisses entfernt ist. Bei einer übertariflichen Leistung, die nicht im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und somit außerhalb des Kernbereiches steht, kann es daher ausreichend sein, wenn als sachlicher Grund die unklare weitere wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens angegeben wird. Wurde eine wirksame Befristung vereinbart, so endet mit Auslaufen der Befristung der Anspruch des Arbeitnehmers, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Gesamtzusage übertariflicher Leistungen

Gelegentlich werden übertarifliche Leistungen den Arbeitnehmern im Wege einer Gesamtzusage gewährt. Bei einer Gesamtzusage sagt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern generell, z. B. über einen Aushang am Schwarzen Brett oder über das Intranet, bestimmte Leistungen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zu. Die Gesamtzusage ist ein Vertragsangebot des Arbeitgebers, das lediglich aus Vereinfachungsgründen in allgemeiner Form ausgesprochen wird. Eine ausdrückliche Annahme des Vertragsangebotes durch den Arbeitnehmer ist entbehrlich. Ist die Gesamtzusage nicht befristet bzw. nicht mit einem Vorbehalt des Arbeitgebers versehen, so entsteht ein schuldrechtlicher Verpflichtungstatbestand, an den der Arbeitgeber ebenso gebunden ist wie an eine im Arbeitsvertrag fixierte Vereinbarung. Eine Lösung hiervon ist nur im Wege der einvernehmlichen Änderung oder durch Änderungskündigung möglich. Soll eine Leistung den Arbeitnehmern tatsächlich als Gesamtzusage gewährt werden, so empfiehlt sich daher in jedem Fall entweder die Aufnahme eines ausdrücklichen Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalts oder einer Befristung.

Ansprüche aus betrieblicher Übung

Als betriebliche Übung gilt das regelmäßige Wiederholen eines bestimmten Arbeitgeberverhaltens, aus dem die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Das Verhalten des Arbeitgebers wird hierbei als Vertragsangebot gedeutet, das von dem Arbeitnehmer durch schlüssiges Verhalten angenommen wird, wodurch die betriebliche Übung Bestandteil der Arbeitsverhältnisse wird. Es wird kein Verpflichtungswille des Arbeitgebers vorausgesetzt; abzustellen ist allein darauf, wie die Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers verstehen durften. Gegenstand einer betrieblichen Übung können ganz verschiedene Leistungen sein. Gewährt ein Arbeitgeber über Jahre hinweg bestimmte Vergünstigungen für Versicherungen, stellt er den Arbeitnehmern kostenlose Getränke zur Verfügung oder zahlt er zusätzliches Urlaubsgeld, so entstehen in allen Fällen Ansprüche der Arbeitnehmer auf die Fortführung der Leistung bzw. Vergünstigungen. Eine betriebliche Übung liegt hingegen nicht vor, wenn der Arbeitgeber jedes Jahr eine übertarifliche Sonderzahlung in unterschiedlicher Höhe an die Arbeitnehmer auszahlt, da es hier an der Gleichförmigkeit des Arbeitgeberverhaltens fehlt. Eine im Betrieb bestehende betriebliche Übung gilt auch für Neueinstellungen. Die Bindungswirkung einer betrieblichen Übung kann aber durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werden, wenn sie mit einem Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt oder einer Befristung verbunden wird. Im Falle der vorbehaltlosen, unbefristeten betrieblichen Übung bedarf es zur Beendigung einer einvernehmlichen Regelung oder einer Änderungskündigung. Nach der neueren Rechtsprechung des BAG soll eine bestehende betriebliche Übung auch durch eine

Rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau übertariflicher Leistungen

neue, ungünstigere betriebliche Übung abgelöst werden können. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber deutlich gemacht, dass er anstelle der bisherigen vorbehaltlosen Gratifikation zukünftig nur noch unter Vorbehalt zahlen wolle und die Arbeitnehmer hatten dieser Vorgehensweise für einen längeren Zeitraum nicht widersprochen.

Eine betriebliche Übung kann nicht von einer verschlechternden Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Lediglich eine günstigere Betriebsvereinbarung ersetzt zunächst eine betriebliche Übung, wobei aber das Vorliegen der Günstigkeit nicht immer einfach zu beurteilen ist. Werden betriebliche Sozialleistungen durch die betriebliche Übung gewährt, so ist hinsichtlich der Günstigkeit der Betriebsvereinbarung ein sog. kollektiver Günstigkeitsvergleich durchzuführen. Dies bedeutet, dass eine Umstrukturierung der Sozialleistungen dann zulässig sein soll, wenn einzelne Arbeitnehmer dabei nicht unbillig behandelt werden und die Neuregelung bei kollektiver Betrachtungsweise aller Arbeitnehmer insgesamt gesehen nicht ungünstiger ist. Werden durch betriebliche Übung Leistungen anderer Art gewährt, so kommt ein kollektiver Günstigkeitsvergleich nicht in Betracht. Es ist dann ein individueller Günstigkeitsvergleich vorzunehmen. Stellt sich der einzelne Arbeitnehmer durch die neue Betriebsvereinbarung schlechter, so hat sie keine ablösende Wirkung, d. h. sie geht ins Leere.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates beim übertariflichen Leistungsabbau

Die individualrechtliche Zulässigkeit des Abbaus übertariflicher Leistungen ist unabhängig von der Frage der Mitbestimmung des Betriebsrates. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erstreckt sich bei übertariflichen Leistungen, die mehreren Arbeitnehmern gewährt werden, nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nur auf die Ausgestaltung der Verteilung, nicht jedoch auf die Frage, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber Leistungen gewährt. Aus diesem Grunde ist auch die vollständige Einstellung von übertariflichen Leistungen durch Ausübung des Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehaltes oder aufgrund Befristung mitbestimmungsfrei. Gleiches gilt, wenn die übertariflichen Leistungen einheitlich und gleichmäßig gekürzt werden sollen. Werden übertarifliche Leistungen allerdings nach Ausübung des Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehaltes oder nach Ablauf der Befristung neu verteilt, so steht dann dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu. Beim Ausspruch von Änderungskündigungen zum Abbau übertariflicher Leistungen sind dem Betriebsrat die Rechte der personellen Mitbestimmung zu gewähren.

Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen

Vielfach ist die Gewährung übertariflicher Leistungen in Betriebsvereinbarungen geregelt. Hierbei wird allerdings oft der Tarifvorrang nach § 77 Abs. 3 BetrVG unbeachtet gelassen, wonach eine Betriebsvereinbarung über bereits geregelte tarifliche Ansprüche unwirksam ist. Wird die Zahlung übertariflichen Entgelts in der Betriebsvereinbarung ohne Anknüpfung an einen bestimmten Grund geregelt, so kann dies leicht als reine Tarifloohnerhöhung und damit als Regelung eines tariflichen Anspruchs missverstanden werden. Schwierig wird es dann, wenn alle Arbeitnehmer nach dem „Gießkannenprinzip“ eine übertarifliche Leistung erhalten sollen. Nach Ansicht des BAG soll bereits die Gewährung einer Anwesenheits- oder Pünktlichkeitsprämie ein versteckter Zuschlag auf den Tariflohn sein, der die Sperrwirkung auslöst. Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG greift nur dann nicht, wenn übertarifliche Zahlungen für zusätzliche Leistungen, für einen bestimmten Zweck oder für Leistungen mit anderen tatbestandlichen Voraussetzungen (z. B. Erschwerniszulagen, Funktionszulagen, Gratifikationen aus besonderem Anlass, z. B. Weihnachten oder Jubiläum) gewährt werden. Aus diesem Grunde sollte die Zahlung übertariflichen Entgelts in einer Betriebsvereinbarung nie ohne Nennung einer Begründung geregelt werden.

Verstößt eine Betriebsvereinbarung aufgrund ihres Regelungsinhaltes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG, so hat dies die Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung zur Folge. Nach umstrittener Ansicht hat sodann eine Umdeutung dahingehend stattzufinden, dass die Arbeitnehmer die ihnen in der Vergangenheit gewährten Ansprüche nun nicht mehr aus der Betriebsvereinbarung, sondern individualrechtlich geltend machen können (BAG, Urteil vom 24.1.1996 – 1 AZR 597/95), wenn der Arbeitgeber von der Nichtigkeit nicht wusste

Rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau übertariflicher Leistungen

und er die Leistungen an die Arbeitnehmer erbracht hat und in jedem Fall erbringen wollte. Dies hat für den Arbeitgeber die unangenehme Folge, dass der Anspruch der Arbeitnehmer auf die übertarifliche Leistung nur im Wege des Einvernehmens oder durch Änderungskündigung beendet werden kann. Wurde hingegen eine wirksame Betriebsvereinbarung über die Gewährung übertariflicher Leistungen geschlossen, so kann diese mit der im Gesetz oder in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung besteht dann nicht, wenn die Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar war und mit ihr eine freiwillige, nicht mitbestimmungspflichtige Leistung geregelt wurde, die nun vollständig eingestellt werden soll. Dies gilt auch dann, wenn die Betriebsvereinbarung teilmitbestimmungspflichtig war, weil z. B. der Betriebsrat über die Frage der Verteilung übertariflicher Leistungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmen konnte. Eine Betriebsvereinbarung über übertarifliche Leistungen kann auch dadurch beendet werden, dass über den gleichen Regelungsinhalt eine nachfolgende Betriebsvereinbarung geschlossen wird. Kommt es auf diese Weise zu einer Verschlechterung, so sind allerdings die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu beachten (BAG vom 15.11.2000 – 5 AZR 310/99). Auch ein Aufhebungsvertrag und der Ablauf einer Befristung der Betriebsvereinbarung führen zu einem Untergang der für die Arbeitnehmer hieraus resultierenden Rechte.

Sonderfall: betriebliche Altersversorgung

Viele Versicherungsunternehmen haben schon vor Jahren Systeme der betrieblichen Altersversorgung eingerichtet. Durch diverse rechtliche Änderungen in der Vergangenheit ergeben sich nun teilweise erhebliche finanzielle Mehrbelastungen. Vor diesem Hintergrund erscheint es nachvollziehbar, dass die Arbeitgeber versuchen, ihr jeweiliges System an die geänderten Rahmenbedingungen anzupassen. Angesichts der Komplexität des Themas können die folgenden Ausführungen nur einen groben Überblick über die Abbaumöglichkeiten geben.

Schließung des Versorgungswerkes für neu eintretende Arbeitnehmer

Eine Möglichkeit der Anpassung ist die Schließung des Versorgungswerkes. Neu eintretende Arbeitnehmer können dann keine Ansprüche mehr erwerben; die Versorgung für die vor der Schließung schon beschäftigten Arbeitnehmer bleibt bestehen. Um der Gleichbehandlung zu genügen, hat der Arbeitgeber für die Schließung einen festen Stichtag festzulegen. Die Zulässigkeit dieser Vorgehensweise steht außer Frage, wenngleich sie natürlich innerbetrieblich zu einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ führt. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind bei einer Schließung nicht gegeben.

Änderungen der Versorgungszusage

Schwieriger ist die Rechtslage, wenn die Versorgung insgesamt eingeschränkt werden soll und damit auch Arbeitnehmer betroffen sind, die sich im laufenden Arbeitsverhältnis befinden. Entscheidendes Kriterium für die rechtliche Prüfung ist, in welcher Form der Arbeitgeber die Versorgungszusage gegenüber den Arbeitnehmern abgegeben hat. Da die betriebliche Altersversorgung Entgeltcharakter aufweist, ist eine einseitige Reduzierung regelmäßig unzulässig. Wurde die Versorgungszusage einzelvertraglich vereinbart, so lässt sich eine Änderung nur im Wege der einvernehmlichen Änderung oder – wenn der Arbeitnehmer seine Zustimmung verweigert – mittels Änderungskündigung durchsetzen.

Bei Gesamtzusagen an eine Vielzahl von Arbeitnehmern bzw. bei betrieblicher Übung soll eine Änderung nicht nur durch eine einvernehmliche Vereinbarung bzw. durch eine Massenänderungskündigung, sondern auch durch eine ablösende Betriebsvereinbarung möglich sein, soweit diese günstiger sind. Ausschließlich umstrukturierende Betriebsvereinbarungen, die den Dotierungsrahmen unangetastet lassen und lediglich den Verteilungsmaßstab ändern, sind im Rahmen des kollektiven Günstigkeitsvergleichs möglich. Eine verschlechternde Betriebsvereinbarung ist nur möglich, wenn die Versorgungszusage eine diesbezügliche Öffnungsklausel enthält.

Rechtliche Rahmenbedingungen für den Abbau übertariflicher Leistungen

Wurde die Versorgungszusage in einer Betriebsvereinbarung normiert, so können Änderungen entweder durch Kündigung oder durch eine neue, ablösende Betriebsvereinbarung herbeigeführt werden. Eine gekündigte Betriebsvereinbarung entfaltet keine Nachwirkung, da der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei über die Einstellung der betrieblichen Altersversorgung entscheiden kann.

Eingriff in unverfallbare Anwartschaften und laufende Versorgungsleistungen

Mit Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen stehen die betrieblichen Versorgungsleistungen unter dem Eigentumsschutz von Art. 14 GG. Eine Änderung kommt daher nur in wenigen Ausnahmefällen in Betracht. Neben dem Widerruf der Versorgung wegen grober Treuepflichtverletzung kann ein Grund der Wegfall der Geschäftsgrundlage sein, wenn sich das Unternehmen in einer wirtschaftlichen Notlage befindet und die Versorgungsleistungen dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden können. Zum Nachweis hat der Arbeitgeber ein betriebswirtschaftliches Gutachten vorzulegen; eine Einstellung der Leistungen kann nur mit Zustimmung des Pensions-Sicherungs-Vereins vorgenommen werden, der sodann die Versorgungsleistungen übernimmt. Eine Änderungskündigung gegenüber Betriebsrentnern und gegenüber den Arbeitnehmern, die bereits mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, ist nicht möglich.

Eingriff bei widerruflichen Versorgungszusagen

Hat sich der Arbeitgeber in seiner Versorgungszusage einen Widerruf vorbehalten, so kann er diesen ausüben, wenn dies durch bestimmte Gründe gerechtfertigt ist. Hinsichtlich des Eingriffs in die Versorgung ist der bereits erworbene Besitzstand der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Das BAG hat in diesem Zusammenhang eine 3-Stufen-Theorie aufgestellt, die sich sowohl auf verfallbare als auch auf unverfallbare Anwartschaften, nicht jedoch auf Änderungen einer zugesagten Rentendynamik bezieht. Danach setzt der Eingriff je nach Stärke des Besitzstandes entweder zwingende, triftige oder sachliche Gründe voraus. Ein zwingender Grund, der einen Eingriff in den Betrag gestatten könnte, den der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im späteren Versorgungsfall verlangen kann, ist gegeben, wenn der Arbeitgeber in eine schwere wirtschaftliche Notlage gerät oder durch Änderung von rechtlichen Rahmenbedingungen zwischenzeitlich eine planwidrige Überversorgung eintreten würde. Ein triftiger Grund, mit dem ein Eingriff in die erdiente Dynamik der Altersversorgung möglich wäre, liegt dann vor, wenn die Versorgungslast langfristig die Substanz des Unternehmens gefährden würde. Für einen Eingriff in zukünftige dienstzeitabhängige Steigerungsbeträge ist das Vorliegen eines sachlichen Grundes ausreichend. Das BAG versteht hierunter willkürfreie, nachvollziehbare und aner kennenswerte Erwägungen, wie z. B. eine wirtschaftlich ungünstige Fehlentwicklung.

Im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung hat der Betriebsrat nur dann Mitbestimmungsrechte, soweit der Arbeitgeber die Verteilung der Versorgung verändern will, nicht jedoch bei vollständiger Einstellung der Versorgung. Die Mitbestimmungskompetenz des Betriebsrates erstreckt sich nicht auf die Betriebsrentner, die ausgeschiedenen Mitarbeiter und die leitenden Angestellten.

Zusammenfassung

Der Arbeitgeber hat durchaus die Möglichkeit, die Gewährung übertariflicher Leistungen wieder einzustellen oder zu kürzen. Dies geht umso leichter, je mehr Sorgfalt der Arbeitgeber auf die Ausgestaltung der Anspruchsgrundlage verwendet hat. Wurden die übertariflichen Leistungen von vornherein befristet oder – unter Beachtung der rechtlichen Voraussetzungen – mit einem Freiwilligkeits- bzw. Widerrufsvorbehalt versehen, so ist ein Leistungsabbau vergleichsweise einfach. Bei einer Gewährung der übertariflichen Leistungen ohne jede Einschränkung lassen sich diese – wenn der Arbeitnehmer nicht freiwillig verzichtet – in der Regel nur mit Hilfe einer Änderungskündigung abbauen. Stehen die übertariflichen Leistungen zudem noch in einem unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung, so hat der Arbeitgeber eine konkrete betriebliche Existenzgefährdung darzulegen, um die Änderungskündigung zu rechtfertigen.

1. Die europäische Richtlinie über Versicherungsvermittlung

Am 15. Januar 2003 ist die Richtlinie 2002/92/EG (ABL. L9 vom 15. Januar 2003, S. 3 f.) über die Versicherungsvermittlung in Kraft getreten. Sie enthält Bestimmungen für die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeiten von Versicherungsvermittlern. Die Koordination der einzelstaatlichen Vorschriften über die beruflichen Anforderungen der Versicherungsvermittler soll zum einen zu einer Vereinheitlichung des Qualitätsniveaus und Vollendung des Binnenmarktes für Finanzdienstleistungen führen und zum anderen dem Verbraucherschutz dienen. Die Richtlinie ist von den Mitgliedstaaten bis zum 15. Januar 2005 in nationales Recht umzusetzen.

Anwendungsbereich

Erfasst werden „natürliche und juristische Personen, die gegen Vergütung Versicherungsverträge anbieten, mitteilen, vorschlagen, abschließen, andere Vorbereitungsarbeiten zum Abschließen von Versicherungsverträgen durchführen oder bei deren Verwaltung und Erfüllung, insbesondere im Schadenfall, mitwirken“.

Nicht erfasst werden Angestellte eines Versicherungsunternehmens sowie die Versicherungsunternehmen selbst. Das bedeutet, dass Mitarbeiter des angestellten Außendienstes nicht von der Regelung erfasst werden. Unabhängig von den Überlegungen des europäischen Gesetzgebers besteht für eine Regelung in Deutschland auch deshalb keine Notwendigkeit, da die Qualifizierung der Angestellten des Außendienstes bereits über die Regelung des § 17 MTV gesichert ist. Dort ist die Verpflichtung der Unternehmen statuiert, den Angestellten des Außendienstes die Teilnahme an dem vom Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. entwickelten Ausbildungs- und Prüfungsverfahren zum Versicherungsfachmann/-frau zu ermöglichen. Die ebenfalls in § 17 MTV enthaltene Verpflichtung der Angestellten, an der Ausbildung teilzunehmen und die Prüfung abzulegen, gewährleistet eine entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiter.

Eintragungspflicht

Kernstück der Richtlinie ist die Verpflichtung der Vermittler, sich in ein Register eintragen zu lassen, das für die Allgemeinheit leicht einsehbar ist. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das die Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht vornehmen wird, beabsichtigt, die Führung des Zentralregisters einer speziellen Institution der Versicherungswirtschaft zu übertragen.

Für Unternehmen, die mit nicht eingetragenen Versicherungsvermittlern zusammenarbeiten, sollen die Mitgliedstaaten angemessene Sanktionen vorsehen.

Eintragungsvoraussetzungen – Anforderungen an die Versicherungsvermittler

Die Eintragung in das Register wird davon abhängig gemacht, dass nachfolgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Versicherungsvermittler müssen angemessene allgemeine, kaufmännische und fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten haben, die vom Herkunftsland des Versicherungsvermittlers festgesetzt werden. Die Mitgliedstaaten können allerdings die Anforderungen für einzelne Vertriebswege variieren.
- Für nebenberufliche Vermittler kann von den Qualifizierungsanforderungen abgesehen werden, wenn ein qualifizierter Versicherungsvermittler oder ein Versicherungsunternehmen uneingeschränkt die Haftung für deren Handeln übernommen hat. Die Richtlinie eröffnet damit den Unternehmen die Möglichkeit, selbst entsprechend ihren individuellen Gegebenheiten den nebenberuflichen Vermittlern angemessenes Grundwissen zu vermitteln.

- Versicherungsvermittler müssen einen guten Leumund besitzen und dürfen insbesondere nicht mit schwerwiegenden Straftaten in den Bereichen Eigentums- oder Finanzkriminalität ins Strafregister oder ein gleichwertiges einzelstaatliches Register eingetragen und nie in Konkurs gegangen sein.
- Eine Berufshaftpflichtversicherung mit einer Deckung von mindestens 1 Mio. Euro für jeden einzelnen Schadensfall und von 1,5 Mio. Euro für alle Schadensfälle des Jahres muss abgeschlossen werden.
- Zum Schutz der finanziellen Interessen der Versicherungsnehmer muss jeder Vermittler zukünftig über eine ausreichende finanzielle Leistungsfähigkeit im Fall der Verwaltung von Kundengeldern verfügen.

Informations- und Aufzeichnungspflichten

Versicherungsvermittler müssen nicht nur ihre eigene Identität und ihre rechtliche Stellung zum Unternehmen (selbständiger Vertreter gemäß §§ 84 ff. HGB, Versicherungsmakler) sowie etwaige eigene Beteiligungen am Versicherungsunternehmen dem Kunden offen legen, sondern ebenso Auskunft darüber erteilen, in welchem Register sie eingetragen sind, wer für eine Pflichtverletzung im Zusammenhang mit der Beratung haftbar ist und bei welcher Institution Beschwerden über sie eingelegt werden können.

Vor Abschluss des Versicherungsvertrages müssen die vom Kunden gemachten Angaben ebenso festgehalten werden wie die Gründe, die den Versicherungsvermittler dazu bewogen haben, ein bestimmtes Verkaufsprodukt anzuraten.

Verbraucherschutz

Die Mitgliedstaaten sollen eine Einrichtung bereitstellen, bei der die Verbraucher und Verbraucherschutzverbände Beschwerden über Versicherungsvermittler erheben können. Ferner sollen wirksame Beschwerde- und Abhilfeverfahren zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten zwischen Kunden und Versicherungsvermittlern geschaffen werden. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit beabsichtigt, diesbezüglich auf das bereits bestehende Institut des Ombudsmanns zurückzugreifen.

Ausblick

Die Richtlinie eröffnet formal genügend Spielraum für den nationalen Gesetzgeber, um eine ausgewogene und sachgerechte Umsetzung der Qualifizierung einzelner Vertriebswege Erfolg versprechend zu verwirklichen. Es bleibt zu hoffen, dass das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit unter intensiver Einbindung der Versicherungswirtschaft bei der Erarbeitung eines entsprechenden Gesetzesentwurfs diesen Spielraum nutzt.

2. Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) wurden am 18. Februar 2003 zwei Fälle verhandelt, die sich mit der Frage beschäftigten, inwieweit der Bereitschaftsdienst in Deutschland als Arbeitszeit zu werten sei. Grundlage der Klagen ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 3. Oktober 2000 (sog. SIMAP-Urteil), wonach der Bereitschaftsdienst, den spanische Ärzte einer Einrichtung der medizinischen Grundversorgung in Form persönlicher Anwesenheit leisten, insgesamt als Arbeitszeit anzusehen ist.

In einem Fall klagte der Betriebsrat eines Rettungsdienstes des Roten Kreuzes gegen die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung, die unter Einbeziehung von Bereitschaftsdienst eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden vorgesehen hatte.

Das BAG hat den Gegensatz zwischen europäischem und deutschem Recht herausgearbeitet. Zwar wurden die Anträge der Arbeitnehmerseite abgewiesen, dies aber nur aus formalen Gründen. Das Gericht hat festgestellt, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz zwar die streitige Arbeitszeitregelung zulasse, das Arbeitszeitgesetz aber den Anforderungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie 93/104 vom 23. November 1993 nicht genüge. Diese begrenze die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden. Dabei sei – wie der Europäische Gerichtshof in dem genannten Urteil entschieden habe – Bereitschaftsdienst, während dessen die Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers anwesend sein müssen, in vollem zeitlichen Umfang Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie. Da der Europäische Gerichtshof in der genannten Entscheidung weder auf nationale noch auf berufsspezifische Besonderheiten abgestellt habe, lasse sich diese Entscheidung auf andere Berufsgruppen und alle Mitgliedstaaten übertragen, ohne dass es einer erneuten Anrufung dieses Gerichtes bedürfe. Das deutsche Arbeitszeitgesetz rechne dagegen Zeiten des Bereitschaftsdienstes, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich nicht arbeitet, der Ruhezeit zu. Insofern besteht eine Kollision zwischen dem deutschen und europäischen Recht. Das BAG könne im Gegensatz zum Bundesverfassungsgericht aber keine Gesetzesänderung erzwingen. Insofern seien die betreffenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zunächst weiter anzuwenden.

Im zweiten Fall hatte der Betriebsrat eines Krankenhauses den Verstoß einer betrieblichen Arbeitszeitvereinbarung gegen die EG-Arbeitszeitrichtlinie vorgebracht. Das BAG hat einen solchen Verstoß mit der Begründung verneint, dass es sich bei den angegriffenen Betriebsvereinbarungen um bloße Rahmenregelungen für konkrete Dienstpläne handele, die eine europarechtskonforme Umsetzung zulassen.

Mit dem Urteil wird der Druck auf den Gesetzgeber größer, den Widerspruch zwischen EU-Richtlinie und deutschem Arbeitszeitgesetz aufzulösen. Für die Arbeitsvertragsparteien im Bereich des Privatrechts gilt aber bis zur grundsätzlichen Lösung des Konflikts über die Einordnung des Bereitschaftsdienstes in Deutschland durch den Gesetzgeber weiterhin das Arbeitszeitgesetz in seiner derzeitigen Fassung. Die Arbeitszeitrichtlinie stellt – wie auch das BAG festgestellt hat – lediglich eine Vorgabe an die Mitgliedstaaten dar, die nationalen Rechtsordnungen entsprechend zu gestalten. Sie ist kein unmittelbar geltendes Recht. Eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes ist in Kürze zu erwarten.

3. Aktuelle Rechtsprechung zum Anspruch der Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeit

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung und Neuverteilung seiner Arbeitszeit nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge beschäftigt die Arbeitsgerichte unverändert in erheblichem Umfang. Die ersten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu diesem Thema liegen seit Anfang 2003 vor. Die insgesamt ergangene Rechtsprechung trägt leider nicht wesentlich zu mehr Rechtssicherheit bei der Behandlung von Teilzeitanträgen bei. Dennoch lassen sich erste Tendenzen erkennen, unter welchen Umständen Gründe als „betriebliche Gründe“ anerkannt werden, die dem Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers entgegengehalten werden können.

Verletzung der Erörterungspflicht führt nicht automatisch zum Erfolg des Teilzeitwunsches

Erfreulicherweise hat das BAG eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil vom 2. Mai 2002 – 5 Sa 216/02) zu der Frage der Rechtsfolgen bei Verletzung der Erörterungspflicht durch den Arbeitgeber aufgehoben. Das Landesarbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber ohne eine Verhandlung mit dem Arbeitnehmer über dessen Teilzeitwunsch diesen nicht rechtswirksam ablehnen kann. Die vom Arbeitgeber vor Beendigung der Erörterung ausgesprochene Ablehnung des Teilzeitwunsches ist daher unwirksam mit der Folge, dass sich die Arbeitszeit automatisch entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers reduziere und verteile. Diese mit dem Wortlaut des Gesetzes in keiner Weise in Einklang stehende Rechtsansicht hat das BAG jetzt mit deutlichen Worten abgelehnt. Der Arbeitgeber sei zwar nach dem Wortlaut des Gesetzes verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer sowohl über die gewünschte Arbeitszeitreduzierung als auch über die Neuverteilung der Arbeitszeit zu verhandeln, eine Verletzung dieser Pflicht führe aber nicht dazu, dass die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt gelte.

Antrag auf Arbeitszeitreduzierung – Nichteinhaltung der Frist

Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 6. Mai 2002 – 8 Sa 641/02) hat sich mit der umstrittenen Frage auseinandergesetzt, welche Folgen es hat, wenn der Arbeitnehmer diese Frist nicht einhält. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts bewirkt die Missachtung der Dreimonatsfrist lediglich, dass sich der Zeitpunkt, ab dem die Arbeitszeit reduziert werden soll, um einen entsprechenden Zeitraum verschiebt. Der Arbeitgeber darf daher einen zu spät gestellten Antrag nicht einfach zu den Akten legen. Vielmehr ist erforderlich, dass er – sofern er den Teilzeitwunsch ablehnen will – den entsprechend verschobenen Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung errechnet, um auch die sich daraus ergebende einmonatige Ablehnungsfrist einhalten zu können. Lehnt er nicht oder nicht fristgemäß ab, so reduziert und verteilt sich die Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers automatisch. Das Risiko der zutreffenden Fristberechnung wird damit einseitig auf den Arbeitgeber abgewälzt.

Betriebliche Gründe gegen die Arbeitszeitreduzierung und Neuverteilung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers ablehnen, wenn betriebliche Gründe der Reduzierung oder der Neuverteilung der Arbeitszeit entgegenstehen. Eine wesentliche Beeinträchtigung verlangt das Gesetz nur bei den Gründen, die der Reduzierung der Arbeitszeit entgegenstehen. Das Landesarbeitsgericht Berlin (Urteil vom 18. Januar 2002 – 19 Sa 1982/01) stellte daher zutreffend fest, dass die betrieblichen Gründe, die der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen, andere – im Ergebnis „geringere“ – sein können als die Gründe, die einer Reduzierung der Arbeitszeit entgegenstehen können. Es reichen rational nachvollziehbare Gründe aus, die vorliegend gegeben waren, da sich die Verteilung der Arbeitszeit nicht mit der im Betrieb vorhandenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitverteilung vereinbaren ließ (so im Ergebnis auch Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 4. November 2002 – 15 Sa 53/02). Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin aufgehoben. Die im Gesetz bereits angelegte Unterscheidung will das BAG nicht gelten lassen. Auch bei den Gründen, die gegen die Neuverteilung der Arbeitszeit eingewandt werden können, sei eine wesentliche Beeinträchtigung erforderlich (Urteil vom 18. Februar 2003 – 9 AZR 164/02).

Betriebliche Gründe – „Wesentliche Beeinträchtigung“

Das Arbeitsgericht Bonn verlangt eine Beeinträchtigung von „nicht unerheblichem Schweregrad“ (Urteil vom 20. Juni 2001 – 2 Ca 1414/01). Die Verwendung eines weiteren unbestimmten Rechtsbegriffs hilft allerdings bei der Frage, ob im konkreten Einzelfall ein betrieblicher Grund vorliegt, der zur Ablehnung des Teilzeitwunsches berechtigt, nicht weiter. Die Frage kann daher nur von Fall zu Fall entschieden werden. Fest steht, dass unwesentliche Beeinträchtigungen, die durch die Verringerung der Arbeitszeit eines Mitarbeiters entstehen, hingenommen werden müssen. Dazu gehört sowohl der durch den Einsatz von Teilzeitkräften bedingte Mehraufwand in Form von notwendigen Übergabegesprächen als auch die Erhöhung des allgemeinen Verwaltungsaufwandes durch die gewünschte Teilzeittätigkeit.

Wesentliche Beeinträchtigungen der Organisation

Das Arbeitsgericht Stuttgart (Urteil vom 17. Januar 2002 – 17 Ca 6010/01) stellt erhebliche Anforderungen an den Arbeitgeber, wenn dieser sich auf Beeinträchtigungen im Organisationsablauf berufen will. Keine wesentliche Beeinträchtigung ist gegeben, wenn ohne größere Umorganisation und andere Verteilung von Arbeitszeit ein anderer Arbeitnehmer im Betrieb innerhalb weniger Tage angelernt werden kann oder wenn durch die Ausübung des Direktionsrechtes ein anderer Arbeitnehmer flexibel auf dem teilweise frei werdenden Arbeitsplatz eingesetzt werden kann. Unzumutbar für den Arbeitgeber ist allerdings eine vollständige Umstellung seiner Arbeitsorganisation, insbesondere dann, wenn damit anderen Mitarbeitern Aufgaben entzogen werden müssten.

Wesentliche Beeinträchtigungen und damit betriebliche Gründe, die dem Anspruch des Arbeitnehmers entgegenstehen, sind gegeben, wenn zeitliche Schwerpunkte in Form von Arbeitsbelastungsspitzen nach Wochentagen oder Tageszeiten vorliegen oder wenn es auf den persönlichen Kontakt im Sinne einer kontinuierlichen Anwesenheit ankommt (Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 19. Juni 2001 – 5 Ca 1373/01). Auch kollidierende Arbeitszeitwünsche anderer Kollegen können der gewünschten Arbeitszeitreduzierung sowie der Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen, wenn der Arbeitgeber nicht alle Wünsche erfüllen kann. Dann soll der Arbeitgeber allerdings nach der Auffassung des Arbeitsgerichts Stuttgart (Urteil vom 23. November 2001 – 26 Ca 13224/01) unter Beachtung sozialer Gesichtspunkte eine Auswahlentscheidung treffen.

Entgegenstehendes unternehmerisches Konzept

Der Arbeitgeber kann sich darauf berufen, dass Teilzeitarbeit generell nicht mit seinem unternehmerischen Konzept vereinbar sei. Dann müsse er aber ein plausibles, von unternehmenspolitischen Gründen getragenes Konzept darlegen, das er in der Vergangenheit auch konsequent umgesetzt hat. Sofern bereits Teilzeitkräfte bei dem Arbeitgeber eingesetzt seien, existiere kein unternehmerisches Konzept, das Teilzeitarbeit ausschließe (Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 21. November 2001 – 4 Ca 2528/01). Auch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 4. November 2002 – 15 Sa 53/02) stellt fest, dass entsprechend der Rechtsprechung des BAG innerbetriebliche Organisationsentscheidungen für die Gerichte grundsätzlich bindend sind. Etwas anderes gelte ausschließlich bei offensichtlicher Unsachlichkeit oder Willkür. Zur Organisation und Gestaltung des Betriebes gehöre auch die Festlegung der Stärke der Belegschaft. Das Arbeitsgericht Kempten (Urteil vom 13. Dezember 2001 – 5 Ca 1972/01) hat daher zutreffend festgestellt, dass das Arbeitsgericht nicht befugt sei, dem Arbeitgeber aufzugeben, das von ihm festgesetzte Arbeitszeitvolumen zu erhöhen und über den eingerichteten Vollzeitarbeitsplatz hinaus einen weiteren Arbeitsplatz mit zusätzlichem Arbeitsvolumen zu schaffen.

Diese recht erfreuliche Entscheidung wurde durch das Landesarbeitsgericht München (Urteil vom 6. November 2002 – 9 Sa 37/02) leider aufgehoben. Es hält eine auf den konkreten Einzelfall bezogene Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers mit den Interessen des Arbeitgebers für erforderlich. Im konkreten Fall wurde berücksichtigt, dass durch den Abbau von Überstunden und den frei werdenden Wochenstunden ein Vollzeitarbeitsplatz eingerichtet werden könne und der Arbeitnehmer einen anerkenntenswerten Grund für die Reduzierung seiner Arbeitszeit habe. Er wollte sich mit seiner Frau die Kinderbetreuung teilen, damit auch diese am Erwerbsleben teilnehmen könne; ein Anliegen, das dem Gesetzgeber besonders am Herzen liege. Vom Arbeitgeber verlangt das Landesarbeitsgericht daher die Aufgabe einer „mentalalen Sperre“ und eine gewisse Flexibilität in der Organisation.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist aus mehreren Gründen unhaltbar. Für die Beurteilung, ob dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers betriebliche Gründe entgegenstehen, ist allein der vom Teilzeitwunsch betroffene Arbeitsplatz maßgeblich. Es kann nicht eine betriebliche Umorganisation verlangt werden, insbesondere sind die Festlegung der Arbeitszeitvolumina sowie die Anordnung von Mehrarbeit Kernelemente der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, die von den Gerichten nicht beschnitten werden dürfen. Ferner ist die Motivation des Arbeitnehmers für den Teilzeitwunsch, zumindest nach dem Wortlaut des Gesetzes, irrelevant.

Unverhältnismäßige Kosten

Der Arbeitgeber kann die Verweigerung der Verringerung der Arbeitszeit auch mit dadurch entstehenden unverhältnismäßigen Kosten begründen. Er muss dann jedoch ausreichend konkret die Ursache und die Höhe der Kosten darlegen sowie die Umstände, aus denen sich die Unverhältnismäßigkeit ergibt. Die Kosten, die durch die Teilzeitarbeit und die Einstellung einer Ersatzkraft entstehen, reichen allein nicht aus (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 19. April 2002 – 9 (12) Sa 11/02). Unverhältnismäßig sind die entstehenden Kosten allerdings dann, wenn durch die Teilzeittätigkeit dem Arbeitnehmer Tätigkeiten zugewiesen werden müssten, für die eine höhere Vergütung anfallen würde (Arbeitsgericht Freiburg, Urteil vom 4. September 2001 – 7 Ca 143/01).

Keine geeignete Ersatzkraft

Weist der Arbeitgeber nach, dass eine qualifizierte Ersatzkraft auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht, geht der Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers ebenfalls ins Leere. Der Nachweis kann aber nur dann gelingen, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass er rechtzeitig einen entsprechenden Suchauftrag an das Arbeitsamt und eine entsprechende Stellenanzeige geschaltet hat (Arbeitsgericht Bonn a.a.O.). Eine Stellenanzeige braucht aber bei offensichtlicher Erfolglosigkeit nicht geschaltet zu werden. Vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urteil vom 23. Oktober 2001 – 3 Sa 393/01) wurde dies bei einem zu vergebenen Arbeitszeitvolumen von 5,5 Stunden in der Woche bejaht.

Resümee

Die unzureichende gesetzliche Ausgestaltung des Ablehnungsrechts des Arbeitgebers bei einem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers kann auch durch die Rechtsprechung nicht ausgefüllt werden. Die ergangene Rechtsprechung ist vielfach noch widersprüchlich, was wiederum für die schlechte Qualität der gesetzlichen Regelung spricht, und führt weder zu mehr Rechtsklarheit noch zu mehr Rechtssicherheit bei der Behandlung von Teilzeitanträgen.

4. Neuregelungen durch die Hartz-Gesetze

Am 30. Dezember 2002 sind das „Erste“ und das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die sog. Hartz-Gesetze, im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2002, S. 4607 ff.) veröffentlicht worden. Die Neuregelungen sind im Wesentlichen zum 1. Januar 2003 in Kraft getreten. Neben Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung und der Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 2 SGB III (vgl. Geschäftsbericht S. 46 u. 49) enthalten die Gesetze weitere Neuregelungen, die unmittelbare Relevanz für den Arbeitgeber haben.

Aufhebung der Scheinselbständigkeitsvermutung im Sozialversicherungsrecht

In § 7 Abs. 4 SGB IV waren bisher Kriterien für die Vermutung einer Scheinselbständigkeit enthalten. Danach wurde bei erwerbsmäßig tätigen Personen, die ihren Auskunfts- und Mitteilungspflichten gegenüber den Sozialversicherungsträgern nicht nachgekommen sind, bei Erfüllung von drei der fünf im Gesetz aufgeführten Merkmale eine abhängige Beschäftigung vermutet. Zu den Kriterien für die Vermutung einer Scheinselbständigkeit gehörten in erster Linie die Tätigkeit für nur einen Auftraggeber sowie der Umstand, dass keine eigenen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt wurden. Dieser Kriterienkatalog ist durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ ersatzlos gestrichen worden. Es wurde jedoch ein neuer § 7 Abs. 4 SGB IV eingefügt, der eine widerlegbare Vermutung der Selbständigkeit für Personen enthält, die einen Existenzgründerzuschuss beantragen. Für die Dauer der Zuschussgewährung gelten diese Personen nach der Neuregelung des § 7 Abs. 4 SGB IV als Selbständige.

Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) grundlegend geändert. Zentrale Norm im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist nun § 10 Abs. 4 AÜG, der den Gleichbehandlungsgrundsatz von Leiharbeitnehmern mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers im Hinblick auf das Arbeitsentgelt und die wesentlichen Arbeitsbedingungen gesetzlich fixiert. Lediglich für sechs Wochen soll bei einem zuvor arbeitslosen Leiharbeiter die Zahlung eines niedrigeren Arbeitsentgeltes als für vergleichbare Arbeitnehmer wirksam vereinbart werden können, sofern das Nettoarbeitsentgelt mindestens den Betrag erreicht, den der Leiharbeiter zuvor als Arbeitslosengeld erhalten hat. Darüber hinaus sind Abweichungen vom gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aufgrund eines Tarifvertrages möglich. Der Leiharbeiter hat nun gegenüber dem Entleiher einen Auskunftsanspruch im Hinblick auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer. Der Entleiher ist darüber hinaus verpflichtet, dem Verleiher Auskunft über das Arbeitsentgelt und die wesentlichen Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers zu erteilen.

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Die im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegte Altersgrenze, ab der mit Arbeitnehmern befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Befristungsgrund und ohne zeitliche Höchstgrenze abgeschlossen werden können, ist durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 58. Lebensjahr auf das 52. Lebensjahr gesenkt worden. Nach wie vor ist die Befristung älterer Arbeitnehmer unter erleichterten Bedingungen jedoch nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem selben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solch enger sachlicher Zusammenhang wird insbesondere dann angenommen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Die Vorschaltung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Dauer von maximal zwei Jahren ist jedoch möglich.

5. Neuregelung der Mini-Jobs

Durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (BGBl. I 2002, S. 4621 ff.) wurden die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mit Wirkung zum 1. April 2003 neu geregelt. Seitdem wird bei den sog. Mini-Jobs zwischen drei Bereichen unterschieden. Eine geringfügige Beschäftigung liegt bei einem Verdienst von bis zu 400,00 € monatlich vor. Daran schließt sich eine sog. Gleitzone, die bei einem monatlichen Verdienst von 400,01 € bis 800,00 € gegeben ist. Ferner sind nun auch die haushaltsnahen Beschäftigungen bis 400,00 € privilegiert.

Geringfügige Beschäftigung

Bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung wurde die Verdienstgrenze von 325,00 € auf 400,00 € monatlich angehoben. Die Beschränkung auf eine Höchststundenzahl von 15 Stunden wöchentlich entfällt. Das alleinige Kriterium für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung ist – unabhängig von der Arbeitszeitdauer – das Arbeitsentgelt. Der Arbeitnehmer hat in diesem Bereich keine Abgaben zu entrichten. Der Arbeitgeber hat Pauschalabgaben in Höhe von 25 % zu tragen, von denen 12 % auf die Rentenversicherung, 11 % auf die Krankenversicherung und 2 % auf eine Pauschalsteuer entfallen.

Bei der kurzfristigen Beschäftigung wird das Zeitjahr durch das Kalenderjahr ersetzt. Kurzfristige Beschäftigungen sind somit künftig im Laufe eines Kalenderjahres zu addieren. Ist der kurzfristig Beschäftigte länger als 50 Arbeitstage bzw. 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt, tritt Sozialversicherungspflicht ein. Die Höhe des Entgelts ist bei der kurzfristigen Beschäftigung grundsätzlich irrelevant.

Zuständige Einzugsstelle für die Pauschalbeiträge und die Pauschalsteuer sowie die Meldungen ist die Verwaltungsstelle Essen der Bundesknappschaft.

Gleitzone

Für Arbeitsentgelte von 400,01 € bis 800,00 € im Monat wird eine Gleitzone eingeführt. Ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € setzt der volle Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ein. Dieser berechnet sich für das vereinbarte Arbeitsentgelt nach dem jeweils aktuellen Beitragssatz in der Renten-, Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung. Für den Arbeitnehmer steigt der für das gesamte Arbeitsentgelt zu zahlende Anteil zur Sozialversicherung von ungefähr 4 % für 400,01 € linear auf den vollen Arbeitnehmeranteil von ungefähr 21 % für 800,00 € an. Anhand einer im SGB III, SGB V und SGB VI neu eingefügten, jeweils gleichlautenden Formel ist zunächst eine Bemessungsgrundlage zu ermitteln. Aus dieser Bemessungsgrundlage ist ein fiktiver Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu ermitteln. Abziehen von dem so ermittelten Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist der aus dem vereinbarten Arbeitsentgelt errechnete Arbeitgeberanteil. Maßgeblich für den abzuziehenden Arbeitgeberanteil sind das vereinbarte Arbeitsentgelt und die aktuellen Beitragssätze. Die Differenz zwischen dem fiktiven Gesamtsozialversicherungsbeitrag und dem Arbeitgeberanteil ergibt den Arbeitnehmerbeitrag für die Gleitzone. Die Besteuerung erfolgt im Bereich der Gleitzone individuell.

Haushaltsnahe Beschäftigung

Die Entgeltgrenze der Mini-Jobs im privaten Haushalt liegt wie bei der geringfügigen Beschäftigung bei 400,00 €. Eine geringfügige Beschäftigung im Haushalt liegt nach dem Wortlaut des § 8 a Satz 2 SGB IV vor, „wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird“. Der Arbeitgeber hat im Bereich der haushaltsnahen Beschäftigung 12 % Pauschalabgaben zu entrichten. Davon entfallen 5 % auf die Rentenversicherung, 5 % auf die Krankenversicherung und 2 % auf die Pauschalsteuer. Haushaltsdienstleistungen werden steuerlich in unterschiedlicher Höhe gefördert. Der Arbeitgeber kann seine Aufwendungen für die Haushaltshilfe bei Mini-Jobs in Höhe von 10 % der Aufwendungen, höchstens jedoch 510,00 €, von der Steuer absetzen. Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kann der Arbeitgeber 12 % der Aufwendungen, höchstens jedoch 2.400,00 €, steuerlich geltend machen. Für den Einkauf von Haushalts-

dienstleistungen, z. B. bei einer Dienstleistungsagentur, kann der Arbeitgeber 20 % der Aufwendungen, höchstens jedoch 600,00 €, von der Steuer absetzen.

Zuständige Einzugsstelle ist wie bei den geringfügig Beschäftigten ausschließlich die Bundesknappschaft.

Zusammenrechnung

Mehrere geringfügige Beschäftigungen werden sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt zusammengerechnet. Dies gilt auch für eine gewerbliche geringfügige Beschäftigung und eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt. Bei Überschreiten der 400 €-Grenze tritt Versicherungspflicht ein. Führt die Zusammenrechnung zu einem Entgelt zwischen 400,01 € und 800,00 €, gelten für das gesamte Entgelt die Regelungen der Gleitzone.

Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen werden nach wie vor nicht zusammengerechnet.

Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigungen werden mit geringfügigen Nebenbeschäftigungen grundsätzlich zusammengerechnet. Sofern neben einer nicht geringfügigen Hauptbeschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, findet eine Zusammenrechnung nicht statt. Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt, bleibt die zeitlich erste Nebenbeschäftigung versicherungsfrei.

6. Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze durch das Beitragssatzsicherungsgesetz

Am 30. Dezember 2002 ist das „Gesetz zur Sicherung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der gesetzlichen Rentenversicherung (Beitragsatzsicherungsgesetz)“ im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2002, S. 4637 ff.) veröffentlicht worden und trat in wesentlichen Teilen zum 1. Januar 2003 in Kraft.

Durch das Beitragssatzsicherungsgesetz wurde die Jahresarbeitsentgeltgrenze angehoben und neu geregelt. Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze betrug bis zum 31. Dezember 2002 bundeseinheitlich für alle Arbeitnehmer 75 % der Jahresbeitragsbemessungsgrenze (West) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Für das Jahr 2002 belief sie sich auf 40.500 €. Durch das Beitragssatzsicherungsgesetz wurde die Jahresarbeitsentgeltgrenze formal von der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung abgekoppelt. Statt dessen existiert nun eine allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze und daneben für bestimmte privat krankenversicherte Arbeitnehmer eine besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze. Beide Jahresarbeitsentgeltgrenzen gelten bundeseinheitlich.

Für das Jahr 2003 wurde die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze auf 45.900 € angehoben. Diese drastische Erhöhung der allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenze entspricht rechnerisch weiterhin einem Wert von 75 % der Jahresbeitragsbemessungsgrenze (West) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. In den vergangenen Jahren wurde die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung und damit auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nur in geringem Umfang jedes Jahr entsprechend der Lohnentwicklung angehoben. Von dieser jahrelangen gesetzlichen Übung wurde nun durch die drastische Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze abgewichen. Da die erhebliche Erhöhung darüber hinaus sehr plötzlich eingeführt wurde, wurde wohl zu Recht die Verfassungsmäßigkeit dieser gesetzlichen Neuregelung diskutiert. Die in diesem Zusammenhang am heftigsten umstrittene Frage, welche Jahresarbeitsentgeltgrenze für bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze freiwillig gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer gilt, die Ende des Jahres 2002 ihre freiwillige Kassenmitgliedschaft gekündigt hatten und die noch vor dem 1. Januar 2003 eine Krankenvollversicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen abgeschlossen hatten (Doppelversicherung),

wurde schließlich vom Bundesversicherungsamt dahingehend geklärt, dass für diesen Personenkreis nicht die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze von 45.900 € gilt, sondern die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze von 41.400 €. Diese besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze wurde für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren, aus Gründen des Bestands- und Vertrauensschutzes eingeführt. Sie knüpft an das Niveau der bisherigen Jahresarbeitsentgeltgrenze an und beläuft sich für das Kalenderjahr 2003 auf 41.400 €.

7. Änderung des Mutterschutzgesetzes

Am 20. Juni 2002 ist das „Zweite Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts“ (BGBl. I 2002, S. 1812 ff.) in Kraft getreten.

Nach der Neuregelung muss jede vorzeitige Geburt mit der medizinischen Frühgeburt im Sinne des Mutterschutzgesetzes gleichgestellt werden. Dies hat zur Folge, dass die achtwöchige Schutzfrist nach der Geburt des Kindes um die Anzahl der Tage verlängert wird, die eine Mutter von ihrer Schutzfrist vor der Geburt des Kindes wegen einer vorzeitigen Geburt nicht ausschöpfen konnte. Bekommt die Arbeitnehmerin ihr Kind beispielsweise vier Tage vor dem errechneten Geburtstermin, werden diese Tage nach der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes an die Mutterschutzfrist nach der Geburt angehängt, da die Arbeitnehmerin sonst keine vollen sechs Wochen vor dem tatsächlichen Geburtstermin in Mutterschutz gegangen ist. Damit verlängert sich auch der Anspruch der Arbeitnehmerin auf die Gewährung von Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten sowie auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Ferner wurde die ständige Rechtsprechung des BAG, nach der Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer als Beschäftigungszeiten gelten, in das Gesetz übernommen. Erholungsurlaub, der vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig genommen wurde, kann nun nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden. Diese Regelung geht über die bisherige Möglichkeit zur Übertragung des Resturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz hinaus, da der Resturlaub nicht in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss.

In Bezug auf das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sind dauerhafte Verdienstkürzungen zu berücksichtigen, wenn sie während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten und nicht auf einem Beschäftigungsverbot beruhen. Die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld wird nach der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes ausdrücklich vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht.

8. Informationspflicht des Arbeitgebers gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III

Durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (BGBl. I 2002, S. 4607 ff.) wurde eine neue Informationsverpflichtung für den Arbeitgeber in das SGB III eingefügt.

Nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III ist der Arbeitgeber seit 1. Januar 2003 verpflichtet, den Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung beim Arbeitsamt zu informieren, den Arbeitnehmer hierzu freizustellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Gemäß § 37 b SGB III sind Personen, deren sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis endet, ab 1. Juli 2003 verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Verletzt der Arbeitslose diese Pflicht aus § 37 b SGB III, so mindert sich gemäß § 140 SGB III sein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Obwohl im Gesetz keine ausdrücklichen Sanktionen für den Fall vorgesehen sind, dass der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III nicht nachkommt, wurde teilweise der Eindruck hervorgerufen, ein Arbeitsloser, dessen Arbeitslosengeldanspruch wegen verspäteter Meldung gemäß §§ 140, 37 b SGB III gekürzt wurde, könne von seinem Arbeitgeber, der ihn nicht frühzeitig über die Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung beim Arbeitsamt informiert hat, Schadenersatz verlangen. Unabhängig davon, dass für einen derartigen Schadenersatzanspruch keine Anspruchsgrundlage existiert, fehlt es selbst bei Verletzung der Informationspflicht durch den Arbeitgeber an der Kausalität für den eingetretenen Schaden. Denn die Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld gemäß § 140 SGB III resultiert allein daraus, dass der Arbeitslose seiner Verpflichtung aus § 37 b SGB nicht nachgekommen ist. Ein Regressanspruch wegen unterbliebener Aufklärung widerspricht der Pflichtenzuweisung und dem Haftungssystem des SGB III.

Da jedoch nicht ausgeschlossen werden kann, dass in einem Rechtsstreit Schadenersatzansprüche eines ehemaligen Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber anerkannt werden, sollte vorsorglich der Informationspflicht nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III nachgekommen werden.

Kooperation in schweren Zeiten – betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen bei Betriebsänderungen

Die Änderung des wirtschaftlichen Umfelds hinterlässt auch in der Versicherungswirtschaft ihre Spuren. Als Folge darauf reagieren die Unternehmen mit strukturellen Änderungen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeitnehmer im Betrieb. Arbeitsorganisationen werden modifiziert, Rationalisierungspotentiale gesucht und gefunden, Betriebseinheiten zusammengelegt oder ausgegliedert.

Um hierdurch für die Arbeitnehmerschaft eintretende Härten zu verhindern bzw. abzumildern, sieht das Gesetz Beteiligungsrechte des Betriebsrats vor. Dessen Beteiligung soll im Zuge einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber für einen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers an den notwendigen Anpassungsmaßnahmen einerseits und den Interessen der Arbeitnehmer an einer sozialverträglichen Behandlung andererseits sicherstellen. Die Rechte des Betriebsrats gehen dabei zwar weit, sie sind jedoch nicht unbegrenzt.

Geregelt sind die Rechte in §§ 111 ff. BetrVG. Der Betriebsrat ist danach rechtzeitig und umfassend über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten und kann Beratungen über das „Ob“ und „Wie“ der Maßnahmen verlangen. Gegebenenfalls wird hierüber ein Interessenausgleich abgeschlossen. Darüber hinaus kann der Betriebsrat grundsätzlich den Abschluss eines Sozialplans verlangen, der einen Ausgleich für wirtschaftliche Nachteile der Arbeitnehmer vorsieht.

Betriebsänderung als Voraussetzung von Interessenausgleich und Sozialplan

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats gemäß Betriebsverfassungsgesetz hängen davon ab, ob es sich überhaupt um eine mitbestimmungspflichtige „Betriebsänderung“ im Sinne des Gesetzes handelt. Nur dann greifen die Rechte des Betriebsrats auf Beratung über einen Interessenausgleich bzw. auf Abschluss eines Sozialplans. Hierfür sieht das Gesetz abschließende Kriterien vor. Es muss sich um Maßnahmen handeln, die „erhebliche Teile der Belegschaft“ (§ 111 Satz 1 BetrVG) betreffen. Da das Betriebsverfassungsgesetz an der maßgeblichen Stelle nicht definiert, wann es sich um erhebliche Teile der Belegschaft handelt, greift die Rechtsprechung auf die Schwellenwerte für Massenentlassungsanzeigen gemäß § 17 KSchG zurück. Beispielsweise müssen in Unternehmen ab 600 Arbeitnehmer mindestens 5 % der Arbeitnehmer nachteilig von den Maßnahmen betroffen sein.

„Erhebliche Teile der Belegschaft“ nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Betriebsgröße (Anzahl der Arbeitnehmer)	Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer
20 – 59	mindestens 6
60 – 250	mindestens 10 % der Belegschaft
251 – 499	mindestens 26
500 – 599	mindestens 30
600 und mehr	mindestens 5 % der Belegschaft

Anknüpfungspunkt für die Feststellung, ob der Schwellenwert erfüllt ist, ist die betriebliche Ebene, nicht aber das Unternehmen. Bei einer Veränderung der Regionalstruktur eines Unternehmens müssen daher jeweils die einzelnen Betriebe für sich betrachtet werden. Nur dort, wo bezogen auf den Betrieb die Schwellenwerte vorliegen, kann der Betriebsrat die Wahrung seiner unten beschriebenen Rechte bei Betriebsänderungen verlangen. Das Argument gegenüber dem Betriebsrat, man sei durchaus zum Abschluss eines Interessenausgleichs bzw. Sozialplans bereit, dies jedoch nur für die Betriebe, für die eine Rechtspflicht gem. § 111 BetrVG besteht, wirkt sich regelmäßig fördernd auf die Kooperationsbereitschaft des Betriebsrats im Zusammenhang mit den geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen aus. Selbstverständlich möchte der Betriebsrat vor die Belegschaft treten können und mitteilen, er habe für alle Arbeitnehmer, die von der Maßnahme im Unternehmen betroffen sind, eine Regelung durchgesetzt.

Kooperation in schweren Zeiten – betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen bei Betriebsänderungen

Verhandlungspartner des Arbeitgebers ist grundsätzlich der örtliche Betriebsrat. Nur dann, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die betriebsübergreifender Natur sind, ist der Gesamtbetriebsrat zuständig. Von dieser Zuständigkeitsregelung unberührt bleibt die Betriebsbezogenheit der Betrachtung, ob überhaupt eine Betriebsänderung gemäß der angegebenen Schwellenwerte vorliegt. Auch der Gesamtbetriebsrat kann nur für die Betriebe, die von einer Betriebsänderung im rechtlichen Sinne betroffen sind, die Rechte gem. §§ 111 ff. BetrVG ausüben.

Interessenausgleich über das „Ob“ und „Wie“ der Maßnahme

Das Gesetz weist dem Betriebsrat nicht die Möglichkeit zu, die vom Arbeitgeber ins Auge gefassten und mit dem Betriebsrat beratenen Maßnahmen zu verhindern. Der Arbeitgeber hat zwar mit dem Betriebsrat in Beratungen über einen Interessenausgleich einzutreten und die Möglichkeit einer Einigung anzustreben. Der Betriebsrat kann einen solchen Interessenausgleich jedoch nicht über die Einigungsstelle und erst recht nicht über ein Gericht durchsetzen. Kommt es dennoch zu einem Interessenausgleich, so werden in diesem die vom Arbeitgeber ins Auge gefassten Maßnahmen festgelegt.

Der Arbeitgeber hat die Maßnahmen in der Form durchzuführen, wie sie zwischen ihm und dem Betriebsrat im Interessenausgleich vereinbart worden sind. Verstößt der Arbeitgeber gegen den Interessenausgleich, so können die nachteilig betroffenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht auf Zahlung einer Abfindung klagen.

Das Gesetz sieht für die Dauer der Verhandlungen über einen Interessenausgleich keine zeitliche Begrenzung mehr vor. Im Zuge des gesetzgeberischen Aktionismus zu Beginn der rot-grünen Regierungsperiode wurde im Jahre 1999 die seit 1996 geltende Regelung, wonach spätestens nach drei Monaten die Interessenausgleichsverhandlungen als gescheitert anzusehen waren, wieder abgeschafft. Daher besteht für den Betriebsrat die Möglichkeit, die Verhandlungen über einen Interessenausgleich hinauszuzögern. Der Arbeitgeber darf also bis zum Abschluss der Verhandlungen keinerlei Umstrukturierungsmaßnahmen durchführen. Erst wenn der Einigungsstellenvorsitzende die Verhandlungen für endgültig gescheitert erklärt, darf der Arbeitgeber seine Planungen umsetzen. Führt er sie bereits vor diesem Zeitpunkt durch, können die nachteilig betroffenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht auf Zahlung einer Abfindung klagen.

Äußerst umstritten ist hingegen, ob der Betriebsrat in diesem Fall einen Unterlassungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gerichtlich durchsetzen kann. Da derartige Streitigkeiten aus naheliegenden Gründen bisher nur im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes durchgeführt wurden, gibt es hierzu keine einheitliche Rechtsprechung. Denn einstweilige Verfügungssachen unterfallen nicht dem Zuständigkeitsbereich des Bundesarbeitsgerichts, so dass die Landesarbeitsgerichte in letzter Instanz entscheiden. Während die Landesarbeitsgerichte in Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Nürnberg, Stuttgart, Köln und Düsseldorf Unterlassungsansprüche des Betriebsrats im Wege des einstweiligen Rechtsschutzverfahrens ablehnen, werden solche von den Landesarbeitsgerichten in Hamburg, Frankfurt, Berlin und Hamm bejaht. Nach zutreffender Ansicht besteht kein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats, da das Gesetz hierfür keine Rechtsgrundlage bietet. Auch im Zuge der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 wurde trotz der divergierenden Rechtsprechung ein solcher Unterlassungsanspruch nicht eingeräumt.

Kooperation in schweren Zeiten – betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen bei Betriebsänderungen

Sozialplan vom Betriebsrat erzwingbar

Im Gegensatz zum Interessenausgleich ist die Vereinbarung eines Sozialplans für den Betriebsrat im Regelfall über ein Einigungsstellenverfahren erzwingbar. Im Sozialplan geht es nicht um die Festlegung der durch den Arbeitgeber durchzuführenden Maßnahmen, sondern um die Schaffung eines wirtschaftlichen Ausgleichs für die Arbeitnehmer, die von diesen Maßnahmen nachteilig betroffen sind. Deshalb kann der Betriebsrat über den Sozialplan nicht den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen erreichen. Für den wirtschaftlichen Nachteil (Kündigung) ist über den Sozialplan lediglich ein wirtschaftlicher Ausgleich etwa in Form eines Abfindungsanspruchs zu schaffen.

Je nach Art der durchgeführten Maßnahme sehen Sozialpläne verschiedenartige Ausgleichsansprüche der Arbeitnehmer vor. Gehaltssicherungsklauseln, Umzugsbeihilfen, Mietzuschüsse bei Zweitwohnung, Fahrtkostenzuschüsse und bereits erwähnte Abfindungen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind üblich. Für die Höhe der Abfindungen sieht das Gesetz keine absoluten Zahlen vor, sondern verpflichtet die Einigungsstelle sowohl zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers als auch der Interessen der Arbeitnehmer. Aus diesem Grunde kann der Sozialplan eines Unternehmens kein Vergleichsmaßstab für andere Unternehmen sein.

Kein erzwingbarer Sozialplan bei reinem Personalabbau

Besteht eine geplante Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern im Zuge des Personalabbaus, so ist ein Sozialplan selbst dann, wenn es sich um eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG handelt, nicht erzwingbar, wenn der Personalabbau einen bestimmten Umfang nicht überschreitet. In Betrieben z. B. ab einer Größenordnung von mindestens 600 Arbeitnehmern müssen 10 % der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer betroffen sein, damit ein Sozialplan obligatorisch ist.

Umfang des reinen Personalabbaus gemäß § 112 a Abs. 1 BetrVG als Voraussetzung eines erzwingbaren Sozialplans

Betriebsgröße (Anzahl der Arbeitnehmer)	Anzahl der abzubauenen Arbeitnehmer
bis 30	6
31 – 35	7
36 – 40	8
41 – 45	9
46 – 50	10
51 – 55	11
56 – 60	12
61 – 185	20 % der Belegschaft
186 – 249	37
250 – 399	15 % der Belegschaft
400 – 599	60
600 und mehr	10 % der Belegschaft

Kooperation in schweren Zeiten – betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen bei Betriebsänderungen

Rationalisierungsschutzabkommen

Neben den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes werden die Interessen der Arbeitnehmer über die tarifvertragliche Regelung des Rationalisierungsschutzabkommens (RSchA) für das private Versicherungsgewerbe abgesichert. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass das RSchA nicht immer dann eingreift, wenn gemäß § 111 BetrVG eine Betriebsänderung vorliegt. Reiner Personalabbau ist nicht von der Definition der Rationalisierungsmaßnahme nach § 2 RSchA gedeckt. Rationalisierungsmaßnahmen sind nämlich vom Arbeitgeber veranlasste betriebsorganisatorische oder technische Maßnahmen mit dem Ziel der Erhaltung oder Verbesserung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Reiner Personalabbau beinhaltet nicht zwingend betriebsorganisatorische Maßnahmen. Umgekehrt kann das RSchA aber auch dann eingreifen, wenn keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliegt.

Das Rationalisierungsschutzabkommen sieht einen Vorrang von arbeitsplatzerthaltenden Maßnahmen gegenüber allen sonstigen Maßnahmen vor. Bevor der Arbeitgeber zum Instrument der betriebsbedingten Kündigung greift, hat er umfassend eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers zu prüfen. Hierbei geht die tarifvertragliche Regelung allerdings nicht über das gesetzliche Maß hinaus, da eine entsprechende Prüfung durch den Arbeitgeber Voraussetzung für die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung ist. Hinzu kommen Rechtsansprüche des Arbeitnehmers auf Einarbeitung und Umschulung. Für den Fall von Versetzungen auf niedriger bewertete Arbeitsplätze enthält das Rationalisierungsschutzabkommen Regelungen zur Gehaltssicherung. Sind Kündigungen dennoch notwendig, so sieht das Rationalisierungsschutzabkommen Abfindungsansprüche vor. Diese können Orientierungslinie für die Festlegung von Abfindungsansprüchen in Sozialplänen sein. Der bei Betriebsräten häufig anzutreffenden Vorstellung, Sozialpläne müssten Abfindungsansprüche in jedem Fall oberhalb des tariflichen Niveaus gemäß RSchA vorsehen, fehlt die Grundlage. Im Gegenteil: Die von den Tarifvertragsparteien festgelegten Abfindungsbeträge sind das Ergebnis von Tarifverhandlungen zwischen gleichgewichtigen Verhandlungspartnern. Dem kann sich auch eine Einigungsstelle bei Anwendung von § 112 Abs. 5 BetrVG nicht verschließen.

Sind sich die beteiligten Parteien der hier dargestellten rechtlichen Grundlagen bewusst und gehen hiermit verantwortungsvoll im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) um, so gelingt meist eine Vereinbarung, die den Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft Rechnung trägt.

Kann ein Arbeitnehmer wie ein Verbraucher widerrufen?

Seit der Einführung der neuen Vorschriften durch das „Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts“ vom 26. November 2001 ist ein Streit um den Begriff des „Verbrauchers“ entbrannt, bei dem sich die Meinungen diametral gegenüberstehen. Umstritten ist, ob der Arbeitnehmer als Verbraucher i.S.d. § 13 BGB mit der Folge anzusehen ist, dass er sich insbesondere auf das Widerrufsrecht gemäß §§ 312 I, 355 BGB n. F. berufen kann. Als eines der ersten erstinstanzlichen Gerichte hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Oder (Az. 6 Ca 500/02) über das Widerrufsrecht eines Arbeitnehmers gemäß §§ 312 I 1 Nr. 1, 355 I BGB n. F. entschieden. Es lehnte einen wirksamen Widerruf des Aufhebungsvertrags ab, da nach Sinn und Zweck des § 312 I 1 Nr. 1 BGB eine Überrumpelungssituation vorliegen müsse, was sich nach den Umständen des Einzelfalls beurteile. Der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung am Arbeitsplatz schließe eine Überrumpelungssituation nicht von vornherein aus. Auf die Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers gemäß § 13 BGB komme es nicht an. Im konkreten Fall habe die Klägerin angesichts ihrer dreivierteljährigen Arbeitsunfähigkeit davon ausgehen müssen, dass es in dem Gespräch mit dem Arbeitgeber auch ohne vorherige Ankündigung in irgendeiner Form um die weitere Gestaltung ihres Arbeitsverhältnisses gehen würde. Die Aufnahme von Verhandlungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte die Klägerin in Anbetracht dieser Umstände nicht in einer dem Schutzzweck der §§ 312 I 1 Nr. 1, 355 BGB entsprechenden Art und Weise überraschen können. Das Landesarbeitsgericht Brandenburg hat in seinem Berufungsurteil vom 30. Oktober 2002 (Az. 7 Sa 386/02) die Entscheidung im Ergebnis bestätigt, ging in seiner Begründung jedoch einen Schritt weiter, weil es die Anwendbarkeit der §§ 312, 355 BGB darüber hinaus aus systematischen Gründen ablehnte.

Im Folgenden soll ein Überblick über den derzeitigen Meinungsstand zum Verbraucherbegriff gegeben und vor diesem Hintergrund die Ausführungen des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder einer kritischen Würdigung unterzogen werden. Ausgangspunkt der Diskussion um den Verbraucherbegriff ist § 13 BGB. Gemäß § 13 BGB ist Verbraucher „jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zweck abschließt, der weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann“.

„Absoluter“ Verbraucherbegriff

Aufgrund dieses Wortlauts ist nach einer Ansicht jeder Arbeitnehmer stets Verbraucher i.S.d. § 13 BGB (sog. „absoluter“ Verbraucherbegriff). Denn der Arbeitnehmer betreibt weder eine gewerbliche noch eine selbständige berufliche Tätigkeit. Eine gewerbliche Tätigkeit liegt nach dem von Rechtsprechung und Lehre zu § 1 II HGB entwickelten Gewerbebegriff dann vor, wenn eine planvolle, auf gewisse Dauer angelegte, selbständige und wirtschaftliche Tätigkeit am Markt ausgeübt wird. Arbeitnehmer ist jedoch, wer aufgrund eines Arbeitsverhältnisses einem anderen zur fremdbestimmten Arbeitsleistung gegen Vergütung verpflichtet ist, also weisungsgebunden seine Dienste in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit erbringt. Der Arbeitnehmer ist demnach gerade nicht selbständig tätig, sondern abhängig beschäftigt und unterfällt daher dem § 13 BGB. Darüber hinaus wird der absolute Verbraucherbegriff auf die Gesetzesmaterialien gestützt. In der Begründung des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes zu § 474 BGB heißt es wörtlich: „Es sollten aber nicht die Personen aus dem Verbraucherbegriff herausgenommen werden, die als abhängig Beschäftigte eine Sache zu einem Zweck kaufen, der (auch) ihrer beruflichen Tätigkeit dient, z. B. der Lehrer, der sich einen Computer anschafft, um damit Klassenarbeiten zu entwerfen, oder der Angestellte, der eine Kaffeemaschine für sein Büro kauft. Das gilt auch für die Rechtsbeziehungen des Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber.“ Insbesondere aus letzterem Satz wird geschlossen, der Gesetzgeber habe eine allgemein gültige Aussage getroffen, wonach die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Beziehung zwischen Unternehmer und Verbraucher werde. Nur dies entspreche auch der Zielsetzung des Verbraucherschutzes. Anderenfalls könnte der Arbeitnehmer einen Vertrag über den Kauf eines Arbeitsanzugs vom Arbeitgeber gemäß § 312 BGB widerrufen, nicht aber den Aufhebungsvertrag, durch den das für den Arbeitnehmer existentielle Arbeitsverhältnis beendet werde.

Kann ein Arbeitnehmer wie ein Verbraucher widerrufen?

„Relativer“ Verbraucherbegriff

Nach dem sog. „relativen“ (bereichsspezifischen) Verbraucherbegriff ist der Arbeitnehmer dagegen nicht stets Verbraucher.

Die Anwendbarkeit der Verbraucherschutzvorschriften sei situationsgebunden auszu-legen und bestimmt sich nach dieser Ansicht vielmehr allein nach dem Zweck des zu beurteilenden Rechtsgeschäfts. Dies wird vor allem mit dem Sinn des Wortes „Verbraucher“ begründet, worunter eine Person verstanden wird, die Waren kauft oder verbraucht. Beim Verbrauchervertrag erwirbt der Verbraucher gegen die Zahlung von Geld eine Ware oder Dienstleistung. Der Arbeitnehmer verbraucht oder kauft aber nichts, wenn er einen Arbeits-, Änderungs-, Abwicklungs- oder Aufhebungsvertrag abschließt. Vielmehr stellt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung gegen Entgelt zur Verfügung, ändert oder hebt das Arbeitsverhältnis auf. Der Arbeitnehmer kann zwar die Vergütung seiner Arbeitsleistung zum Erwerb von Dienstleistungen oder Waren verbrauchen. Damit wird er jedoch nicht gegenüber dem Arbeitgeber zum Verbraucher, sondern gegenüber demjenigen, der die Waren oder Dienstleistungen veräußert. Der Arbeitnehmer erwerbe, um zu verbrauchen. Der Arbeitnehmer sei daher nur dann Verbraucher i.S.d. § 13 BGB, wenn er etwa für seine Berufsausübung Waren kaufe oder mit seinem Arbeitgeber Nebengeschäfte tätige, nicht aber hinsichtlich solcher Rechtsgeschäfte, die die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen.

Die amtliche Begründung des Gesetzes und der Gesetzgebungsgeschichte führe zu keinem anderen Ergebnis. Soweit der Gesetzgeber im Zusammenhang mit dem Verbrauchsgüterkauf nach § 474 BGB ausführe, auch die Rechtsbeziehungen des Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber würden erfasst, ließe sich daraus nicht schließen, er habe den Arbeitnehmer generell als Verbraucher eingestuft. Denn diese Stellungnahme beziehe sich ersichtlich nur auf Warenaustauschverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nicht aber auf Arbeitsverträge. Dies ergebe sich daraus, dass für die Definition des von den §§ 474 BGB ff. erfassten Personenkreises „auf die mit dem Fernabsatzgesetz in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügten §§ 13 und 14 Bezug genommen“ werde. Dies könne nur dahingehend verstanden werden, dass an bereits existierende Vorschriften mit einem feststehenden Regelungsgehalt angeknüpft werden solle, was den Schluss auf einen mangelnden Willen der Entwurfsverfasser zur Veränderung des Verbraucherbegriffs nahe lege. Eine ausdrückliche Erwähnung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wäre nicht erforderlich gewesen, wenn der Arbeitnehmer bereits von § 13 BGB erfasst wäre.

Ebenso ließe sich aus der Streichung der Bereichsausnahme nicht entnehmen, dass der Gesetzgeber den absoluten Verbraucherbegriff einführen wollte. Denn diese Streichung sage nichts anderes aus, als dass die §§ 305 ff. BGB überhaupt auf das Arbeitsrecht anwendbar seien, nicht aber, wie diese konkret auszulegen seien. § 310 III BGB betreffe Arbeitsverträge allein dann, wenn der Arbeitnehmer Verbraucher i.S.d. § 13 BGB sei.

Kann ein Arbeitnehmer wie ein Verbraucher widerrufen?

Stellungnahme des agv

Sowohl für den „absoluten“ als auch den „relativen“ Verbraucherbegriff lassen sich gewichtige Argumente ins Feld führen. Überzeugender sind letztlich jedoch die oben genannten Argumente zugunsten des relativen Verbraucherbegriffs. Zwar ist der Arbeitnehmer nach dem Wortlaut des § 13 BGB sicherlich als Verbraucher einzustufen. Jedoch darf die Auslegung einer Norm nicht bei deren Wortlaut stehen bleiben, sondern es müssen sämtliche anerkannten Auslegungsmethoden angewendet werden.

Ziel des § 13 BGB ist es, durch die Einbeziehung eines Rechtsgeschäfts in den Bereich der Verbrauchergeschäfte der als Verbraucher auftretenden Vertragspartei einen erhöhten Schutz zukommen zu lassen. Die Notwendigkeit dafür ergibt sich daraus, dass sich bei Verbraucherverträgen regelmäßig nicht zwei gleich starke Vertragsparteien gegenüberstehen, sondern sich der Anbieter einer Ware oder Dienstleistung aufgrund seiner wirtschaftlichen Überlegenheit gegenüber dem Privatkunden meist in einer stärkeren Verhandlungsposition befindet.

Für den Bereich des Arbeitsrechts haben der Gesetzgeber und die Rechtsprechung jedoch ein eigenes Schutzinstrumentarium geschaffen. Das Arbeitsvertragsrecht hat sich zu einem eigenständigen Rechtsgebiet entwickelt. Auch die Begründung des Gesetzgebers zur Integration des Verbraucherschutzrechts in das BGB bestätigt, dass er selbst diese besondere Stellung des Arbeitsvertragsrechts anerkennt. Denn er rechtfertigte die Integration des Verbraucherschutzrechts in das BGB damit, dass dieses Recht kein Sonderprivatrecht darstelle, wie es für bestimmte Berufsgruppen oder Sachgebiete mit einschlägigen Sonderregelungen bestehe, sondern für alle Bürger gelte. Es ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber die Einordnung des Arbeitsrechts als Sonderrecht nicht in Frage stellt. Demnach ist der Arbeitnehmer bei Rechtsgeschäften mit dem Arbeitgeber nur dann als Verbraucher anzusehen, wenn er wie ein solcher auftritt, also Konsumgeschäfte anlässlich des Arbeitsverhältnisses vornimmt, nicht aber dann, wenn er Verträge als Arbeitnehmer in Bezug auf das Arbeitsverhältnis abschließt.

Dritter Lösungsweg?

Fraglich ist aber, ob es nicht noch einen anderen Lösungsansatz außerhalb dieses Begriffspaares gibt. Denkbar wäre, die Frage nicht auf Stausebene zu lösen, sondern für jede in Betracht kommende Norm einzeln zu fragen, ob diese nach ihrem Schutzzweck den Arbeitnehmer erfasst oder nicht. Man könnte insoweit ebenfalls von einem relativen Verbraucherbegriff sprechen, wobei sich die Relativität aber nicht aus dem Zweck des Rechtsgeschäfts ergibt, sondern aus dem Sinn und Zweck der in Frage stehenden Verbraucherschutznorm. Dies hätte zur Folge, dass man unabhängig davon, ob man den Arbeitnehmer generell oder nur partiell als Verbraucher einstuft, jeweils noch eine zusätzliche teleologische Überprüfung vornehmen müsste, ob die Anwendbarkeit auf den Arbeitnehmer tatsächlich geboten ist.

So wird beispielsweise bezüglich der Zinsvorschrift des § 288 II BGB überzeugend vertreten, dass diese unabhängig von der Einstufung des Arbeitnehmers als Nicht-Verbraucher aufgrund einer teleologischen und richtlinienkonformen Auslegung keine Anwendung bei einem Verzug des Arbeitgebers mit der Lohnzahlung gegenüber seinen Arbeitnehmern findet.

Ebenso verhält es sich bezüglich des Widerrufsrechts nach §§ 312 I 1 Nr. 1, 355 BGB. Sowohl Vertreter des absoluten Verbraucherbegriffs als auch Vertreter des relativen Verbraucherbegriffs verneinen zu Recht die Anwendbarkeit auf den Arbeitnehmer im Wege einer teleologischen Reduktion jedenfalls dann, wenn es an einer Überrumpfungssituation fehlt.

Gemäß § 312 I 1 Nr. 1 BGB steht dem Verbraucher ein Widerrufsrecht gemäß § 355 BGB zu, wenn bei einem Vertrag zwischen einem Unternehmer und Verbraucher, der eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand hat und zu dessen Abschluss der Verbraucher

Kann ein Arbeitnehmer wie ein Verbraucher widerrufen?

durch mündliche Verhandlungen an seinem Arbeitsplatz oder im Bereich der Privatwohnung bestimmt worden ist. Der Begriff des Arbeitsplatzes ist weit auszulegen. Darunter fällt jeder Ort im Betriebsgebäude oder -gelände, weil dort überall die überraschende Einflussnahme möglich ist.

Voraussetzung für das Widerrufsrecht ist aber das Vorliegen des typischen, situativen Überraschungsmoments. Dies ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der Norm. § 312 BGB geht zurück auf § 1 Haustürwiderrufsgesetz (HWiG). Sinn dieses Gesetzes war es, den unterlegenen und oftmals unerfahrenen Vertragspartner vor Überrumpelung durch eine listig-drängende Vorgehensweise zu schützen, indem der Verbraucher die auf den Abschluss des Vertrags gerichtete Willenserklärung widerrufen konnte. Eine Überrumpelungssituation liegt dann vor, wenn der Verbraucher völlig überraschend mit den Vertragsgesprächen konfrontiert wird, so dass er unvorbereitet und in seinen Reaktionsmöglichkeiten beschränkt ist. § 1 HWiG enthielt hierfür einen Katalog von typischen Orten wie Arbeitsplatz, Privatwohnung und öffentliche Verkehrsmittel, an denen ein Verbraucher nicht mit der Aufnahme von Vertragsverhandlungen rechnen muss. Dieser Katalog ist bei der Integration des HWiG in das BGB in § 312 BGB übernommen worden.

Die im Katalog genannten „typischen“ Orte müssen jedoch in Abhängigkeit zu der zu verhandelnden Vertragsmaterie gesehen werden. Der Arbeitsplatz ist dabei gerade als ein typischer Ort einzustufen, an dem der Arbeitnehmer damit rechnen muss, von seinem Arbeitgeber auf sein Arbeitsverhältnis angesprochen zu werden. Der Arbeitsplatz ist der soziale Ort, an dem sich der Arbeitnehmer durch seine Arbeitstätigkeit verwirklicht. Die Aufnahme von Verhandlungen über Aufhebungsverträge wird von dem auf Vertriebsrecht zugeschnittenen § 312 BGB nicht erfasst, der den besonderen Gefahren des aggressiven Direktmarketings begegnen soll. Der Schutz des Arbeitnehmers vor der allgemeinen Gefahr der Überraschung wird durch die Aufbürdung von Aufklärungspflichten auf den Arbeitgeber hinreichend gewährleistet. Sollte der Arbeitnehmer unter Druck gesetzt worden sein, kann er den in dieser Situation abgeschlossenen Vertrag gemäß § 123 BGB anfechten.

Das Landesarbeitsgericht Brandenburg führt in seinem Berufungsurteil zutreffend zwei weitere systematische Argumente für die Nichtanwendbarkeit der §§ 312, 355 BGB auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge an: Einerseits hat der Gesetzgeber in § 310 IV BGB ausdrücklich geregelt, dass Arbeitsverträge grundsätzlich der gerichtlichen Vertragsinhaltskontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB unterliegen sollen. Andererseits hat er für den zweiten Untertitel der „Besonderen Vertriebsformen“ die Anwendbarkeit nicht ausdrücklich auf Aufhebungsverträge erstreckt. Dies wäre jedoch nahe liegend gewesen, da das Widerrufsrecht des Arbeitnehmers immer wieder in der Diskussion stand.

Zum anderen widerspricht ein im Falle nicht ordnungsgemäßer Belehrung gemäß § 355 III 3 BGB unbefristetes Widerrufsrecht dem in den §§ 4, 7 KSchG und § 17 TzBfG zum Ausdruck gekommenen Anliegen des Gesetzgebers, innerhalb von drei Wochen Klarheit darüber zu verschaffen, ob ein Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Zweifel zieht.

Ein anderes Ergebnis ist schließlich auch nicht aufgrund verfassungskonformer Auslegung geboten. Zu Recht sieht das Landesarbeitsgericht Brandenburg keine generelle Notwendigkeit, dem Arbeitnehmer beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags ein Widerrufsrecht über den vom Gesetzgeber vorgesehenen Anwendungsbereich hinaus zuzubilligen. Es lässt offen, in welchen Fallkonstellationen eine einseitige Lösungsmöglichkeit des Arbeitnehmers vom Aufhebungsvertrag erforderlich sein könnte und ob eine solche durch erweiternde Auslegung des § 312 BGB oder des § 123 BGB zu eröffnen wäre. Es verlangt aber ausdrücklich, dass eine Überrumpelungssituation vorliegen müsse.

Da eine solche, wie dargelegt, beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags am Arbeitsplatz generell nicht gegeben ist, ist ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers ausgeschlossen.

Kann ein Arbeitnehmer wie ein Verbraucher widerrufen?

Würdigung der Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder

Das Arbeitsgericht Frankfurt/Oder unterstellt bei seiner Entscheidung die arbeitnehmerfreundlichste Auslegung. Danach kann ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers zumindest dann in Betracht kommen, wenn dieser sich in einer Überrumpelungssituation befunden hat. Damit würde das an sich auf besondere Vertriebsformen abzielende Widerrufsrecht gemäß §§ 312 I 1 Nr. 1, 355 BGB auf das Arbeitsrecht erstreckt, was nach bisheriger Rechtsprechung nicht der Fall war.

Schließt man sich dagegen dem relativen Verbraucherbegriff an, so scheidet ein Widerrufsrecht schon deshalb aus, weil der Arbeitnehmer beim Abschluss des Aufhebungsvertrags nicht als Verbraucher handelt.

Nach dem hier dritten Lösungsweg lässt § 312 I 1 Nr. 1 BGB ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers als Verbraucher generell nicht zu, da es beim Abschluss des Aufhebungsvertrags am Arbeitsplatz an der typischen Überrumpelungssituation fehlt und die Systematik des Gesetzes gegen ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers spricht.

Alle drei Lösungsansätze führen im konkreten Fall zu dem selben Ergebnis, so dass eine Entscheidung der grundlegenden Frage, ob der Arbeitnehmer Verbraucher ist, offen bleiben kann. Der Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder ist insoweit zuzustimmen.

1. Entwicklung der Zahl der angestellten Mitarbeiter

Die Zahl der angestellten Mitarbeiter der Individualversicherung (Angestellte des Innen- und Außendienstes, Auszubildende und gewerbliche Arbeitnehmer von Versicherungsunternehmen) entwickelte sich seit 1950 wie folgt (Stand jeweils zum Jahresende):

1950	54.200	1967	179.300	1980	202.300	1993	255.900
1955	79.900	1968	180.800	1981	202.900	1994	250.000
1956	88.100	1969	184.400	1982	203.100	1995	245.600
1957	94.200	1970	189.500	1983	200.100	1996	241.700
1958	101.400	1971	197.300	1984	198.100	1997	239.300
1959	109.900	1972	204.600	1985	197.300	1998	238.800
1960	116.200	1973	208.100	1986	200.300	1999	239.600
1961	125.700	1974	209.300	1987	202.900	2000	240.200
1962	134.500	1975	203.400	1988	206.600	2001	245.400
1963	141.000	1976	199.900	1989	211.100	2002	248.100
1964	148.100	1977	198.700	1990	233.200 ¹		
1965	155.600	1978	200.300	1991	251.900		
1966	167.500	1979	202.300	1992	259.000		

2. Mitarbeiterstruktur

2.1 Gliederung nach der Art der Beschäftigung

Stichtag: 31.12.2001	Gesamt	davon Frauen	davon Teilzeitkräfte
Ohne Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit			
Innendienstangestellte (einschließlich Gewerbliches Personal)	178.200	52,7 %	14,5 %
Auszubildende	15.900	51,8 %	–
Innendienst gesamt	194.100	52,6 %	13,5 %
Außendienstangestellte	51.300	16,3 %	–
Beschäftigte gesamt	245.400	46,3 %	11,2 %

Hinzu kommen rund 2.600 Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit sowie rund 900 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze.

2.2 Gliederung nach dem Vergütungsstatus im Unternehmen

Stichtag: 31.12.2001	Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag	Anteil der Teilzeitkräfte
Leitende Angestellte	2,8 %	1,7 %
Nichtleitende Angestellte ohne tarifliche Eingruppierung	27,5 %	5,8 %
Tarifliche Eingruppierung	61,2 %	16,7 %
Auszubildendenvergütung	5,7 %	0,8 %
Sonstige (z. B. betriebliche Regelungen, anderer Tarifvertrag)	2,8 %	14,4 %
Arbeitnehmer gesamt	100,0 %	12,3 %

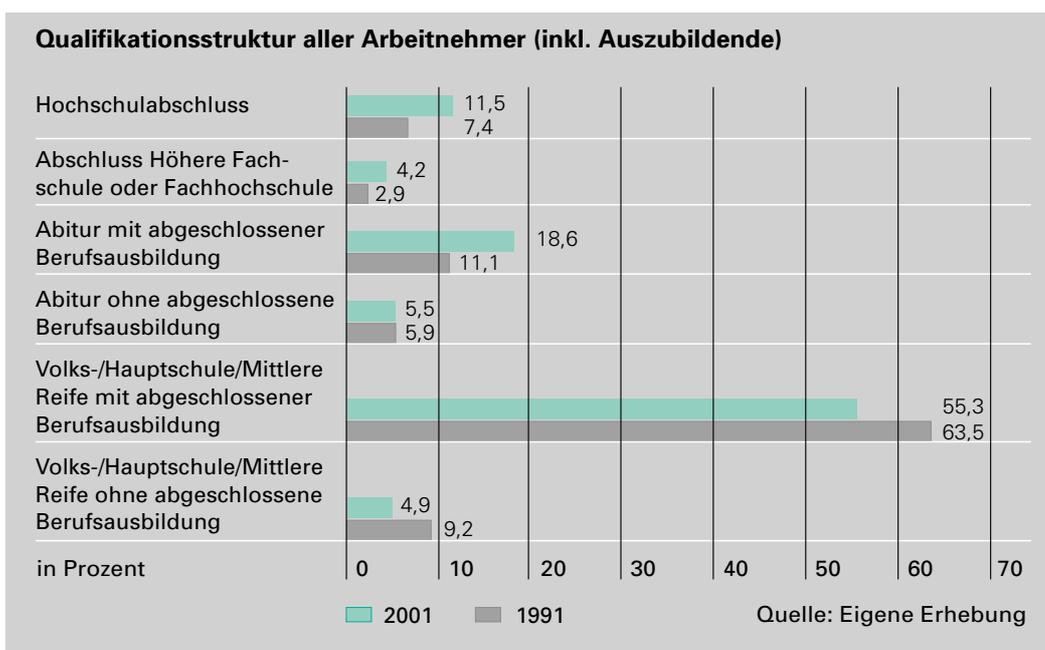
¹ Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer.

Bei der Verteilung der Tarifangestellten auf die einzelnen Tarifgruppen setzte sich 1991 bis 2001 der bereits Ende der 50er-Jahre beginnende Trend zu einer stärkeren Besetzung der oberen und einer geringeren Besetzung der unteren Gruppen fort. 1990 waren in den Tarifgruppen I bis III 20,2 % und in den Tarifgruppen IV bis VIII 79,8 % der Tarifangestellten eingruppiert, für 2001 lauten die entsprechenden Zahlen 10,7 % und 89,3 %.

2.3 Gliederung der Innendienstangestellten nach Funktionen

Stichtag: 31.12.2001	in Prozent
Führungskräfte	11,8 %
Fachkräfte/Spezialisten	71,8 %
Mitarbeiter in Ausbildung (auch Volontäre, Trainees und Praktikanten)	7,2 %
Sekretariatstätigkeit und sonstige Bürodienstleistungen	6,1 %
Sonstige (z. B. Gewerbliche)	3,2 %
Zusammen	100,0 %

2.4 Qualifikationsstruktur (alle Arbeitnehmer)



Diese Entwicklung hat sicher nicht nur ihren Grund in steigenden Qualifikationsanforderungen, sondern auch in der veränderten Struktur der Schulabgänger, also in der steigenden Quote von Abiturienten und Hochschulabsolventen.

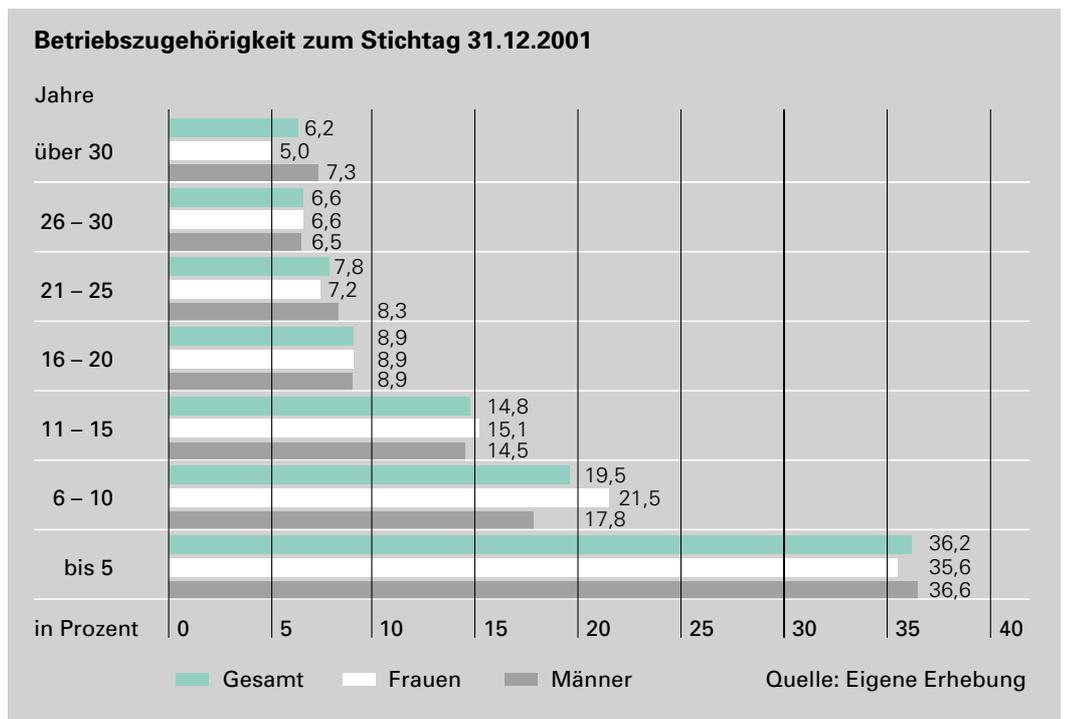
Ende 2001 waren in der deutschen Versicherungswirtschaft etwa 28.200 Hochschulabsolventen tätig, zehn Jahre vorher waren es erst 18.600. Von diesen 28.200 Akademikern waren 7.700 Juristen, 6.600 Diplom-Kaufleute und Diplom-Volkswirte, 4.000 Mathematiker, 2.000 Diplom-Ingenieure und 7.900 sonstige Hochschulabsolventen (insbesondere Diplom-Informatiker, Philologen, Diplom-Psychologen, Diplom-Physiker und Mediziner).

2.5 Altersgliederung und Betriebszugehörigkeit (inkl. Auszubildende)

Stichtag: 31.12.	2001			1991		
Lebensjahre	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
bis 20	2,1 %	4,6 %	3,3 %	3,5 %	6,6 %	4,8 %
21 – 25	8,2 %	11,7 %	9,8 %	11,8 %	19,0 %	14,9 %
26 – 30	10,3 %	13,5 %	11,8 %	15,2 %	17,9 %	16,5 %
31 – 35	16,0 %	17,7 %	16,8 %	14,9 %	13,7 %	14,4 %
36 – 40	17,5 %	15,8 %	16,7 %	14,2 %	11,9 %	13,2 %
41 – 45	14,2 %	12,8 %	13,5 %	11,9 %	9,9 %	11,0 %
46 – 50	12,3 %	11,0 %	11,7 %	10,7 %	8,4 %	9,7 %
51 – 55	10,1 %	8,1 %	9,2 %	10,3 %	8,3 %	9,4 %
56 – 60	7,2 %	4,3 %	5,9 %	5,9 %	4,1 %	5,1 %
über 60	2,1 %	0,4 %	1,3 %	1,6 %	0,2 %	1,0 %
Zusammen	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Durchschnittsalter in Jahren	39,9	37,0	38,6	37,9	34,9	36,7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11,8	11,1	11,5	10,6	9,5	10,1

Bei der Altersstruktur fällt zunächst die Abnahme des Anteils der bis 30 Jahre alten Mitarbeiter und die Zunahme der 31- bis 35-jährigen auf. Dies dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass immer mehr Mitarbeiter mit längerer Ausbildungsdauer eingestellt werden. Angestiegen sind auch das Durchschnittsalter und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit.



3. Regionale Verteilung

3.1 Bundesländer

Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlungsgewerbe)

Stichtag: 30.6.2002	Verteilung auf die Bundesländer	absolut	in %
	Baden-Württemberg	39.070	12,5 %
	Bayern	58.410	18,7 %
	Berlin	13.000	4,2 %
	Brandenburg	2.800	0,9 %
	Bremen	3.470	1,1 %
	Hamburg	23.890	7,6 %
	Hessen	31.600	10,1 %
	Mecklenburg-Vorpommern	3.320	1,1 %
	Niedersachsen	22.390	7,2 %
	Nordrhein-Westfalen	80.230	25,7 %
	Rheinland-Pfalz	7.700	2,5 %
	Saarland	4.210	1,3 %
	Sachsen	9.630	3,1 %
	Sachsen-Anhalt	3.460	1,1 %
	Schleswig-Holstein	5.600	1,8 %
	Thüringen	3.610	1,2 %
	Deutschland	312.340	100,0 %

3.2 „Versicherungsplätze“

Städte mit mehr als 4.000 Arbeitnehmern im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlungsgewerbe)

Stichtag: 30.06.2002

Köln	28.670	Düsseldorf	12.320	Dortmund	7.100
München	28.430	Hannover	11.790	Münster	6.750
Hamburg	23.890	Wiesbaden	10.360	Karlsruhe	5.540
Stuttgart	16.170	Frankfurt	10.180	Mannheim	5.000
Berlin	13.000	Nürnberg	8.040		

4. Fluktuation und Fehlzeiten

4.1 Fluktuationkennziffern des Innendienstes (Abgänge in % des durchschnittlichen Personalbestandes)

	2002	2001	1991	1980
Abgänge insgesamt	5,9 %	6,4 %	7,5 %	9,8 %
davon „natürliche“ Fluktuation (Tod, Pensionierung, Vorruhestand, Ausscheiden nach passiver Altersteilzeit, Ausscheiden während/nach Elternzeit)	1,5 %	1,5 %	2,5 %	3,8 %
Vertragsablauf	1,4 %	1,0 %	0,8 %	0,5 %
Kündigung durch die Gesellschaft	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,8 %
Einvernehmliche Vertragsaufhebung	0,6 %	0,5 %	0,5 %	0,7 %
Kündigung durch den Arbeitnehmer	1,8 %	2,8 %	3,3 %	3,9 %

Die Fluktuation von Mitarbeitern der Versicherungswirtschaft war von 1980 bis 2002 rückläufig. Betragen die gesamten Abgänge 1980 – dem ersten Erhebungsjahr – noch 9,8 % des durchschnittlichen Personalbestandes im Innendienst, so waren es 2002 nur noch 5,9 %.

4.2 Fehltage des Innendienstes wegen Krankheit in % der Soll-Arbeitstage

Fehltage	2002	2001	2000	1990	1980
Frauen und Männer gesamt	4,3 %	4,3 %	4,4 %	4,2 %	4,4 %

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind in den letzten Jahren relativ konstant geblieben. Männer fehlten 2002 wegen Krankheit durchschnittlich 8,5 Tage, Frauen gut 12 Tage. Im Schnitt hatten im Jahre 2002 die Versicherungsangestellten fast 11 krankheitsbedingte Fehltage.

5. Aus- und Weiterbildung

Jahr	Auszubildende zum Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Abschlussprüfung Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Versicherungsfachwirtsprüfungen	Erfolgreiche Absolventen des Studiums zum Versicherungsbetriebswirt (DVA)
1970	10.617	3.594	–	–
1971	10.771	3.427	165	–
1972	10.762	3.451	347	–
1973	10.176	3.692	435	–
1974	9.482	3.653	341	–
1975	7.971	3.863	416	–
1976	7.009	3.357	441	23
1977	7.047	2.844	515	39
1978	7.727	2.622	497	39
1979	8.643	2.757	495	45
1980	9.540	3.042	510	37
1981	9.968	3.463	642	49
1982	10.306	3.662	580	18
1983	10.831	3.915	562	48
1984	11.471	4.061	667	60
1985	12.063	4.341	741	62
1986	12.663	4.359	669	55
1987	13.091	4.846	830	54
1988	13.473	4.748	859	35
1989	13.595	5.019	1.125	98
1990	13.847	5.104	1.275	64
1991	15.217	5.296	1.238	95
1992	16.120	5.405	1.260	58
1993	15.714	5.752	1.509	163
1994	14.123	6.278	1.368	88
1995	12.563	6.084	1.306	208
1996	11.733	5.398	1.559	129
1997	12.055	4.577	1.727	236
1998	13.462	4.008	1.662	111
1999	14.359	4.116	1.664	193
2000	14.900	4.436	1.425	176
2001	15.194	4.951	1.613	202
2002	15.351	4.893	–	167

6. Gehaltsentwicklung

6.1 Entwicklung der Gehaltstarfindices (vom agv berechnet, strukturelle Änderungen des Gehaltsgefüges sind berücksichtigt)

6.1.1 Stichtagsindices

Datum	Gehalts- erhöhung in %	1950 = 100		1970 = 100		1980 = 100	
		Gehalts- index	Lebens- haltungs- index ¹	Gehalts- index	Lebens- haltungs- index ¹	Gehalts- index	Lebens- haltungs- index ¹
01.01.51	10,0	110,0	101,8	-	-	-	-
01.01.52	10,0	121,0	111,7	-	-	-	-
01.01.53	7,5	130,1	109,4	-	-	-	-
01.01.54	6,0	137,9	107,5	-	-	-	-
01.01.55	7,5	148,2	109,4	-	-	-	-
01.01.56	7,0	158,6	110,9	-	-	-	-
01.01.57	6,0	168,1	113,9	-	-	-	-
01.01.58	6,0	178,2	117,3	-	-	-	-
01.07.59	4,5	186,2	119,2	-	-	-	-
01.07.60	7,0	199,2	120,8	-	-	-	-
01.10.61	10,8	220,7	123,8	-	-	-	-
01.10.62	7,0	236,1	126,8	-	-	-	-
01.10.63	5,0	247,9	130,6	-	-	-	-
01.10.64	3,0	255,3	134,0	-	-	-	-
01.02.65	5,0	268,1	136,3	-	-	-	-
01.01.66	4,0	278,8	141,6	-	-	-	-
01.07.66	7,1	298,6	143,8	-	-	-	-
01.07.67	2,75	306,8	145,7	-	-	-	-
01.07.68	5,0	322,1	146,9	-	-	-	-
01.04.69	6,8	344,0	149,5	-	-	-	-
01.12.69	6,2	365,3	151,4	-	-	-	-
01.04.70	10,1	402,2	154,4	100,0 ²	100,0 ²	-	-
01.04.71	7,7	433,2	161,3	110,2	104,1	-	-
01.04.72	7,5	465,7	169,6	118,5	109,5	-	-
01.11.72	1,5	472,7	175,6	120,3	113,4	-	-
01.04.73	11,6	527,5	181,3	134,3	117,0	-	-
01.04.74	11,4	587,6	193,8	149,6	125,1	-	-
01.07.74	1,3	595,2	196,5	151,5	126,8	-	-
01.10.74	0,9	600,6	198,0	152,9	127,8	-	-
01.04.75	6,5	639,6	205,5	162,8	132,7	-	-
01.04.76	6,0	678,0	216,5	172,6	139,8	-	-
01.04.77	8,1	732,9	223,7	186,6	144,4	-	-
01.04.78	5,5	773,2	229,8	196,9	148,3	-	-
01.04.79	5,1	812,6	236,6	206,9	152,7	-	-
01.04.80	7,5	873,5	249,4	222,4	161,0	100,0 ²	100,0 ²
01.04.81	5,2	918,9	264,6	234,0	170,8	107,1	105,4
01.04.82	4,2	957,5	277,1	243,8	178,9	111,6	110,4
01.04.83	3,2	988,1	288,4	251,6	186,2	115,2	114,9
01.04.84	3,5	1.022,7	296,4	260,4	191,3	119,2	118,1
01.04.85	3,6	1.059,5	303,2	269,8	195,7	123,5	120,8
01.04.86	3,2	1.093,4	303,2	278,4	195,7	127,5	120,8
01.04.87	3,0	1.126,2	302,8	286,8	195,5	131,3	120,6
01.04.88	3,5	1.165,6	305,5	296,8	197,2	135,9	121,7
01.04.89	3,9	1.211,1	314,9	308,4	203,3	141,2	125,5
01.10.90	6,0	1.283,8	327,0	326,9	211,1	149,7	130,3
01.10.91	6,7	1.369,8	339,5	348,8	219,2	159,7	135,3
01.11.92	4,2	1.427,3	352,8	363,4	227,7	166,4	140,6
01.02.94	2,0	1.455,8	369,8	370,7	238,7	169,7	147,3
01.05.95	3,8	1.511,1	378,5	384,8	244,4	176,1	150,8
01.05.96	1,9	1.539,8	383,1	392,1	247,3	179,4	152,6
01.12.97	2,0	1.570,6	391,8	399,9	252,9	183,0	156,1
01.04.99	3,2	1.620,9	395,9	412,7	255,6	188,9	157,7
01.05.00	2,5	1.661,4	401,1	423,0	259,0	193,6	159,9
01.06.01	2,8	1.707,9	415,2	434,8	268,1	199,0	165,4
01.07.02	3,5	1.767,7	420,5	450,0	271,5	206,0	167,5

¹ Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Arbeitnehmer-Haushalten mit mittlerem Einkommen jeweils im Monat der Tarifgehaltserhöhung; berechnet nach der Verbraucherstruktur von 1995.

² Jahresdurchschnitt

6.1.2 Jahresindices auf der Basis 1970 = 100

Jahr	Gehaltsindex	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %	Lebenshaltungsindex	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %
1970	100,0	–	100,0	–
1971	108,2	8,2	105,1	5,1
1972	116,7	7,9	110,7	5,3
1973	130,8	12,1	118,3	6,9
1974	147,1	12,5	126,3	6,8
1975	160,3	9,0	133,9	6,0
1976	170,2	6,2	139,8	4,4
1977	183,1	7,6	144,7	3,5
1978	194,3	6,1	148,3	2,5
1979	204,4	5,2	153,9	3,8
1980	218,5	6,9	162,0	5,3
1981	231,1	5,8	172,3	6,4
1982	241,3	4,4	181,6	5,4
1983	249,7	3,5	187,4	3,2
1984	258,2	3,4	191,8	2,3
1985	267,5	3,6	195,7	2,0
1986	276,3	3,3	195,2	– 0,3
1987	284,7	3,0	195,5	0,1
1988	294,3	3,4	197,7	1,1
1989	305,5	3,8	203,3	2,9
1990	313,0	2,5	208,9	2,8
1991	332,4	6,2	216,7	3,7
1992	351,2	5,7	225,5	4,1
1993	363,4	3,5	233,8	3,7
1994	370,1	1,8	240,4	2,8
1995	380,1	2,7	244,4	1,6
1996	389,7	2,5	247,5	1,3
1997	392,8	0,8	251,9	1,8
1998	399,9	1,8	254,1	0,9
1999	409,5	2,4	255,8	0,7
2000	419,6	2,5	260,2	1,7
2001	429,9	2,5	266,6	2,4
2002	442,4	2,9	270,3	1,4

6.1.3 Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen

Für Vergleiche mit anderen Wirtschaftszweigen und der Gesamtwirtschaft zieht man zweckmäßigerweise die von der amtlichen Statistik nach einheitlicher Methode ermittelten Tarifgehaltsindices heran.

Der amtliche Gehaltstarifindex auf der Basis 1995 = 100 betrug im Oktober 2002 (neueste verfügbare Zahlen) in Deutschland in der

Gesamtwirtschaft	119,1
Versicherungswirtschaft	119,3
Industrie	120,1
Banken	117,5
Einzelhandel	120,6
Großhandel	120,0

6.2 Effektivgehälter

Die vom Statistischen Bundesamt für Oktober 2002 ermittelten durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der kaufmännischen Angestellten betragen:

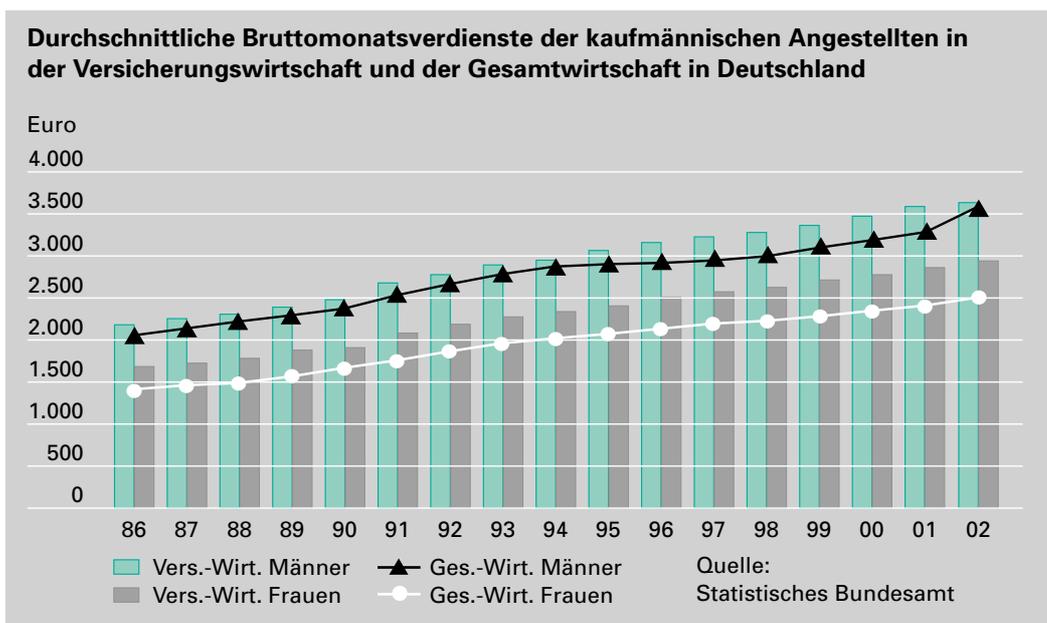
6.2.1 In den alten Bundesländern:

	Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
Gesamtwirtschaft	3.538 €	2.581 €	3.089 €
Versicherungswirtschaft	3.689 €	2.980 €	3.369 €
Industrie	3.988 €	2.858 €	3.469 €
Banken	3.583 €	2.747 €	3.196 €
Einzelhandel	2.652 €	2.022 €	2.271 €
Großhandel	3.316 €	2.513 €	2.995 €

6.2.2 In den neuen Bundesländern:

	Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
Gesamtwirtschaft	2.660 €	2.097 €	2.306 €
Versicherungswirtschaft	3.119 €	2.853 €	2.953 €
Industrie	3.169 €	2.231 €	2.551 €
Banken	3.033 €	2.493 €	2.650 €
Einzelhandel	2.041 €	1.761 €	1.850 €
Großhandel	2.333 €	1.802 €	2.092 €

Sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern liegt bei den Gehältern der Frauen die Versicherungswirtschaft an der Spitze der verglichenen Wirtschaftsbereiche. Bei den Gehältern der Männer liegt die Versicherungswirtschaft knapp hinter der Industrie, aber über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt und über den anderen Dienstleistungsbereichen Banken und Handel.



7. Personalzusatzleistungen

7.1 Erhebungsergebnisse des agv

Der agv ermittelt bei seinen Mitgliedsgesellschaften im Zwei-Jahres-Turnus die gesamten Personalaufwendungen pro Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag, also die Gesamtsumme aller Leistungen, die dem Mitarbeiter vom Unternehmen direkt oder indirekt zufließen. Der Verband unterscheidet – wie das Statistische Bundesamt – zwischen Entgelt für geleistete Arbeit und Personalzusatzleistungen. Entgelt für geleistete Arbeit sind im Wesentlichen die Bruttomonatsgehälter abzüglich Entgelte für Ausfallzeiten, z. B. Urlaub und Krankheit. Letztere werden als Personalzusatzleistungen erfasst. Die Erhebung für das Jahr 2000 brachte folgende Ergebnisse (die Zahlen für das Jahr 2002 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor):

	2000	
	€	Prozent
Personalkosten in der Versicherungswirtschaft pro angestellten Mitarbeiter		
1 Entgelt für geleistete Arbeit	29,925	100,00
2 Personalzusatzleistungen	32.394	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit davon		108,25
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		26,32
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage		5,52
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit		5,01
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen (z. B. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)		0,94
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub		15,39
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u.Ä.)		21,64
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		17,50
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen		1,57
2.9 Sonstige Personalzusatzleistungen (z. B. Ausbildungsvergütungen, zusätzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilfen im Krankheitsfall, Wohnungsfürsorge, Familienunterstützung, Sach- und Fremdkosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Verpflegungszuschüsse)		11,64
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		2,72
Personalkosten gesamt (1 + 2)	62.319	208,25

Die gesamten Personalzusatzleistungen betragen 2000 in der Versicherungswirtschaft also rund 108 % des Entgelts für geleistete Arbeit. Oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber mehr als noch einmal so viel an Personalzusatzleistungen hinzu. Der Block der Personalzusatzleistungen ist in der Vergangenheit stark gestiegen. Dies zeigt folgende Zeitreihe:

Personalzusatzleistungen in Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit					
1966	63,54 %	1984	95,88 %	1994	99,15 %
1970	68,61 %	1986	101,76 % ¹	1996	105,70 % ²
1974	86,35 %	1988	98,12 %	1998	106,54 %
1978	85,60 %	1990	97,99 %	2000	108,25 %
1982	89,04 %	1992	97,50 %		

¹ Die Zahl ist wegen der in diesem Jahr notwendig gewordenen Rückstellungen aufgrund des in Kraft getretenen tariflichen Vorruhestandsabkommens besonders hoch.

² Der starke Anstieg ist in erster Linie auf notwendige zusätzliche Rückstellungen für die Betriebliche Altersversorgung zurückzuführen.

7.2 Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen

Die Versicherungswirtschaft erbringt besonders hohe Personalzusatzleistungen. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft³ auf der Basis amtlicher Erhebungsergebnisse betragen die gesamten Personalzusatzleistungen bei Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten im Jahre 2001 in Westdeutschland:

Personalzusatzleistungen in Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit	
Versicherungswirtschaft	101,3 %
Banken	101,7 %
Industrie	81,2 %
Großhandel	68,9 %
Einzelhandel	69,4 %

Mit 101,3 % liegt also die Versicherungswirtschaft nur geringfügig unter den Banken, aber weit über der Industrie und dem Handel. Da die Entgelte für geleistete Arbeit pro Arbeitnehmer in der Versicherungswirtschaft höher sind als bei den Banken, steht die Versicherungswirtschaft mit ihren absoluten Personalzusatzleistungen an der Spitze der verglichenen Wirtschaftszweige.

Hier die vom Institut der deutschen Wirtschaft für 2001 berechneten Werte:

Versicherungswirtschaft	31.195 €
Banken	29.980 €
Industrie	21.940 €
Großhandel	18.515 €
Einzelhandel	14.460 €

Die Spitzenstellung der Versicherungswirtschaft bei den Personalzusatzleistungen ist insbesondere auf die hohen Sonderzahlungen und Leistungen für die betriebliche Altersversorgung zurückzuführen: Nach der Statistik des agv leisteten die Versicherungsunternehmen im Jahr 2000 pro Mitarbeiter durchschnittlich 6.476 € an Sonderzahlungen und wandten pro Mitarbeiter 5.236 € an Leistungen für die betriebliche Altersversorgung auf.

³ Das Institut rechnet mit einer etwas anderen Systematik als der Arbeitgeberverband.

1. Mitglieder- versammlung 2002

„Deutschland vor der Wahl“ war das Thema von Dr. Guido Westerwelle, Bundesvorsitzender der Freien Demokratischen Partei, der auf der Mitgliederversammlung am 3. Juli 2002 in München das Gast-Referat hielt. Im Mittelpunkt des Vortrags stand die bevorstehende Bundestagswahl im Herbst des Jahres.

Zu Beginn seines Vortrags ging der Referent auf die Entwicklung der deutschen Wirtschaft im internationalen Vergleich ein. Mit einem Wirtschaftswachstum von lediglich 0,6 % im vergangenen Jahr sei Deutschland Tabellenletzter in Europa gewesen. Ferner kritisierte Dr. Westerwelle, dass es in Deutschland eine verhängnisvolle Tendenz in Richtung Mittelmaß gebe, man sich also immer mehr mit Mittelmaß und Mittelmäßigkeit zufrieden gebe, dies auch im Hinblick auf die Arbeitslosenzahlen. Zwar könne man kein Land in Europa 1:1 mit Deutschland vergleichen, aber wenn man in einer globalisierten Welt wirtschaften wolle, müsse man sich mit anderen erfolgreichen Volkswirtschaften vergleichen.

Das Verhältnis zwischen Wirtschaftswachstum und Staatsquote sei in Deutschland nicht mehr akzeptabel. Dr. Westerwelle plädierte dafür, die Staatsquote in Deutschland von derzeit fast 50 % auf ein Drittel zu senken. Die derzeit herrschende „bürokratische Staatswirtschaft“ belebe die Wirtschaft nicht, sondern erstickte sie. Aufgabe des Staates sei es, sich auf seine Kernaufgaben zu konzentrieren: Innere Sicherheit, äußere Sicherheit, soziale Gerechtigkeit, ein gutes Bildungssystem, eine vernünftige Verkehrsinfrastruktur und die kulturelle Vielfalt.

Das Steuer- und Abgabensystem sei – so Dr. Westerwelle – in Deutschland zu kompliziert, zu hoch und ungerecht. Die FDP schlage daher drei Steuersätze in Höhe von 15, 25 und 35 % vor. Dahinter stecke die Philosophie, dass es besser sei, niedrigere Steuern zu haben, die von allen bezahlt werden, als hohe Steuern, die zu den interessantesten „Steuervermeidungsstrategien“ führen. Zudem zeigten sowohl die Erfahrungen in Deutschland in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre als auch die Erfahrungen in anderen Ländern, dass Steuersenkungen die Wirtschaft beleben und letztendlich zu steigenden Steuereinnahmen führen.

Beim Thema soziale Sicherungssysteme unterschied Dr. Westerwelle zwischen den steuer- und den beitragsfinanzierten Systemen. Im Hinblick auf die steuerfinanzierten Systeme stellte er fest, dass Änderungen im Sozialhilfegesetz dringend notwendig seien. So solle es keine Leistung des Staates ohne die Bereitschaft zur Gegenleistung des Leistungsempfängers mehr geben. Wer jung und gesund sei und wer keine eigenen Angehörigen zu versorgen habe, dem sei es zumutbar, dass er für das, was er vom Staat bekomme, auch eine Gegenleistung für die Gesellschaft erbringe. Der Sozialstaat sei für die Bedürftigen da und nicht für diejenigen, die sich gut im System einrichten können. Zu den beitragsfinanzierten Systemen stellte Dr. Westerwelle fest, dass mit der Riester-Rente und der Einführung privater Kapitaldeckungsselemente ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan wurde. Allerdings seien die Regelungen noch zu kompliziert und nicht ausreichend. Die private Säule müsse weiter ausgebaut werden, auch im Gesundheitssystem. Das, was bei der Rente geschehen ist, sei nur der Anfang der Entwicklung gewesen.

Der Bildungspolitik räumte Dr. Westerwelle hohe Priorität ein. Bisher werde in Deutschland Arbeitslosigkeit nur mit Mitteln der Wirtschafts- und Sozialpolitik bekämpft. Diese Maßnahmen allein könnten aber keinen Erfolg haben, wenn nicht vorher eine intelligente Bildungspolitik installiert worden sei. Da Deutschland keine Bodenschätze besitze, sei das Bildungsniveau der jungen Generation der einzige Rohstoff, über den die Deutschen verfügen. Derzeit erlebe man aber, dass viele intelligente junge Menschen ins Ausland gehen, auch und gerade wegen des Bildungssystems. Aufgrund dessen sei es erforderlich, in der Bildungspolitik neue Prioritäten zu setzen und vor allem strukturelle Antworten zu geben. So benötige man einen Wettbewerb zwischen den Bildungseinrichtungen, d. h. eine Entmachtung der Kultusministerkonferenz und zwar zugunsten einer neuen Autonomie der Schulen, der Hochschulen und der berufsbildenden Einrichtungen. Zudem müsse der Staat, soweit es um die ministerialen Bürokratiestrukturen gehe, zurückgenommen werden.

Zum Schluss seiner Rede zog Dr. Westerwelle folgendes Fazit: Die eigentliche Frage der Zukunft Deutschlands sei, ob man wieder verstehe und verstehen wolle, dass Privat vor dem Staat kommen muss. Das, was der Staat nicht regeln muss, solle er auch nicht regeln dürfen. Ein starker Staat konzentriere sich auf die Kernaufgaben. Dagegen sei der schwache Staat ein Staat, der seine Kernaufgaben vernachlässige, weil er sich gefällig in Bereichen verliere, wo er nichts zu suchen habe.

2. Personalleitertagungen Außendienst 2002

Im Mittelpunkt der Außendienst-Personalleitertagungen 2002 stand der Außendienstmitarbeiter vor dem Hintergrund tief greifender Neustrukturierungen im Bereich der Finanzdienstleistungsunternehmen. Zu nennen sind hier die konzernmäßige Verflechtung zwischen Versicherern, Banken bzw. Bausparkassen und der Multi Channel-Vertrieb.

Zu den Veranstaltungen hatte der Arbeitgeberverband im September nach Leipzig und im Oktober nach Mainz eingeladen. Die Tagung Ost wurde von Dr. Bernhard Schareck, Vorsitzender der Vorstände der Karlsruher Versicherungsgesellschaften, die Tagung West von Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungsgesellschaften, geleitet.

Financial Planner als Vermittler der Zukunft?

Das Einführungsreferat hielt Götz Wenker, Geschäftsführer von AWD, Allgemeiner Wirtschaftsdienst, Hannover, zum Thema „Financial Planner – der Vermittler der Zukunft?“. Wenker legte dem Vortrag weitgehend Erfahrungen aus seinem Unternehmen, das sich als „unabhängiger Finanzoptimierer“ versteht und auch Produkte zahlreicher Versicherungsunternehmen vermittelt, zugrunde. Erforderlich sei und von immer mehr Kunden erwartet werde eine ganzheitliche Beratung und Betreuung bei der Entwicklung und Umsetzung einer Finanzstrategie für den Privathaushalt als kleinste wirtschaftliche Zelle bei gleichzeitiger Ausrichtung auf eindeutig definierte Zielmärkte. Ein derartig umfassendes Beratungs- und Betreuungskonzept könne nur von qualifizierten hauptberuflichen Beratern gewährleistet werden. Wenker stellte das Modell seines Unternehmens mit einer 12-monatigen Basisausbildung und verschiedenen Zusatzmodulen dar. Angesichts strenger Auswahlkriterien bei der Rekrutierung sei die Fluktuation relativ gering. Als Resümee des Vortrags lässt sich festhalten, dass für den Referenten der Financial Planner ohne Zweifel der Vermittler der Zukunft ist.

„Wettbewerb um den Versicherungsvermittler“

Anschließend ging es in drei Arbeitsgruppen in die Detailarbeit. Voraussetzung für eine erfolgreiche und bestandskräftige Vertriebstätigkeit ist das Personalmarketing für den Außendienst. Demgemäß befasste sich eine Arbeitsgruppe mit dem Thema „Rekrutierungsfragen im Licht der Neustrukturierung von Finanzdienstleistungsunternehmen“. Die Leitung lag bei Kai-Steffen Stumpp, Mannheim.

Die Finanzdienstleistungsunternehmen befänden sich seit geraumer Zeit im Umbruch und in der Neustrukturierung. Dies sei verbunden mit einer verschärften Konkurrenzsituation – nicht nur auf der Produkt-, Preis- und Bedingungsseite, sondern auch bei den Vertriebswegen – und bringe notwendigerweise einen verschärften „Wettbewerb um den Versicherungsvermittler“ mit sich.

Als traditionell bewährte und unverändert erfolgreiche Methode zur Personalakquise wurde der Weg über die örtlichen Führungskräfte genannt. So werden bewährte Nebenberufsvermittler als hauptberufliche Vermittler angeworben.

Breiten Raum nahmen Überlegungen zur dauerhaften Gewinnung von Absolventen der Ausbildung zum Versicherungskaufmann für den Vertrieb ein. Es sei wichtig, diese jungen Leute innerhalb der Grenzen des vorgegebenen Ausbildungsrahmenplans so außendienstorientiert wie möglich auszubilden. Dies geschehe nicht selten in Ausbildungsagenturen, für die die Unternehmen die Kosten ganz oder teilweise übernehmen.

Gerade die Versicherungskaufleute seien aufgrund ihrer breit gefächerten Ausbildung für eine Tätigkeit als Finanzplaner geeignet. Es sei auch daran zu denken, sie für einige Jahre als Vermittler und danach als Organisierende einzusetzen. Vielfach könne man gerade den gelernten Versicherungskaufleuten die frühzeitige Übernahme von Beständen bzw. Agenturen in Aussicht stellen.

Neben der Gewinnung von Versicherungskaufleuten für den Werbeaußendienst sei auch an Akademiker zu denken. Zugang zu diesem Personenkreis könnten etwa Hochschulmarketing, Jobbörsen, Absolventenkongresse und Ähnliches bieten. Zunehmend attraktiv könne gerade für diesen Personenkreis die Existenzgründung mit Hilfe des Unternehmens sein, bei entsprechender Eignung etwa zunächst als Juniorpartner in gut eingeführten Agenturen. Überhaupt war die Überleitung von Agenturen auf qualifizierte Nachwuchskräfte, etwa nach dem Modell Junior-/Seniorpartner ein wichtiges Thema in der Arbeitsgruppe.

Kein Vertrieb ohne moderne Technik

Eine zweite Arbeitsgruppe befasste sich mit der „Technischen Unterstützung bei Ausbildung, Beratung und Steuerung der Außendienstmitarbeiter“. Sie wurde in Leipzig von Arno Martin van den Boom und in Mainz von Wolfgang Bruchmann, beide Aachen, geleitet.

Vor zehn Jahren habe der Außendienst dem Kunden einzelne Produkte angeboten. Heute werde ein möglichst komplettes Kundenbild im Computer erfasst und dann aus der Fülle der Daten ein passendes „Finanzkonzept“ offeriert, das unterschiedliche Produkte und deren Anpassung an veränderte Lebenssituationen vorsehe. Habe man früher mühsam Informationen erstellt und manuell versandt, laute heute die Frage „Wie koordinieren wir die Fülle der Informationen?“ bzw. „Wie organisieren wir die Außendienst-Steuerung in dieser Informationswelt?“

Wegen des Kostendrucks führe kein Weg an der optimalen Nutzung der technischen Mittel vorbei. Man müsse gerade ältere Mitarbeiter langsam an den Gebrauch dieser Medien heranführen. Bei der fachlichen Schulung bewähre sich bereits heute das E-Learning als ergänzendes Element, könne aber die Face to Face-Ausbildung nicht ersetzen. Der Nutzen von Internetinformationen für den Kunden habe sich herumgesprochen.

Die vielleicht wichtigste Frage war, ob die sachgerechte Nutzung der technischen Unterstützung ein geändertes Anforderungsprofil für den Außendienstmitarbeiter bedingt. Dies wurde verneint, allerdings sei Lernfähigkeit eine Kernkompetenz, die bei Außendienstangestellten und Vertriebspartnern vorauszusetzen sei. Der Verkaufsprozess sei aber ein menschlicher Prozess. Die Technik müsse nebenher laufen.

Leistungsanreize trotz Kostendruck

Die dritte Arbeitsgruppe befasste sich mit der Thematik „Zeitgemäße Vergütungsformen im Vertrieb“. Sie wurde von Dirk Czaya, Karlsruhe, geleitet.

Auf der einen Seite werden gleiche Produkte unter dem Schlagwort Multi Channel über eine Vielzahl von Vertriebskanälen angeboten mit (vielleicht) unterschiedlichen strategischen Zielsetzungen. Auf der anderen Seite konkurrieren Finanzprodukte unterschiedlichster Ausgestaltung und Kalkulation (Bank-, Bauspar-, Versicherungsprodukte) des womöglich gleichen Konzerns miteinander.

Vor dem Hintergrund dieser komplexen Produkt- und Dienstleistungslandschaft bestand in der Arbeitsgruppe die Überzeugung, dass sowohl die selbständigen Vermittler als auch die Außendienstangestellten für ihre Vermittlertätigkeit so honoriert werden müssen, dass die Tätigkeit als lohnend angesehen wird. Deshalb müssten trotz Margendrucks in der Kostenkalkulation ausreichend Leistungsanreize geschaffen werden. Die „Scherenwirkung“, d. h. ein knapp kalkuliertes Produkt verlangt hohe, also teure Beratungsleistung (Beispiel: „Riester-Rente“), müsse soweit wie möglich vermieden

werden. Speziell bei der „Riester-Rente“ müsse der Gesetzgeber eine Vereinfachung herbeiführen. Zur wirtschaftlichen Absicherung der Vermittler deute sich der Trend an, in stärkerem Maße als bisher das Prinzip der laufenden Provision einzusetzen.

Erwartungsgemäß kam die Gruppe nicht zu einheitlichen Antworten.

3. agv-Informations- veranstaltung: „Arbeitsrecht und Personalwesen 2003 – Aktuelle Trends in Recht und Praxis“

Das Jahr 2002 brachte einschneidende Neuerungen der für Arbeitsverhältnisse geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen. Hinzu kamen zahlreiche Gerichtsentscheidungen mit erheblicher Bedeutung für den Personalbereich. Zuletzt beschloss der Gesetzgeber durch die sog. „Hartz“-Gesetze Maßnahmen, die den Arbeitsmarkt nicht unerheblich verändern dürften. Neuregelungen zu Mini-Jobs, zur Scheinselbstständigkeit, zur Befristung von Arbeitsverhältnissen, zur Leiharbeit sowie die Einführung sog. Personal-service-Agenturen stellen die Praxis teilweise vor noch ungelöste Rätsel. Aus diesem Grunde sah sich der agv veranlasst, am 29. Januar 2003 in München eine Informationsveranstaltung zu den aktuellen Entwicklungen in Arbeitsrecht und Personalwesen durchzuführen. Wie in den Vorjahren wurde die Veranstaltung gut besucht. Insgesamt nahmen 148 Personen teil.

In seiner Einführung wies der stellvertretende Hauptgeschäftsführer des agv, Dr. Michael Niebler, darauf hin, dass demjenigen, der sich mit dem Thema Personal beschäftigt, künftig die Arbeit nicht ausgehen werde. Dies gelte für die Personalabteilungen in den Unternehmen, aber natürlich auch für den Arbeitgeberverband. Die Komplexität der Materie bringe es mit sich, dass im Personalbereich mittlerweile nur noch wahre Experten des Arbeitsrechts tätig sein könnten.

Schuldrechtsreform/Aufhebungsvertrag

Die Teilnehmer erhielten sodann von Dr. Sebastian Hopfner einen Überblick über die Auswirkungen der Reform des Schuldrechts auf die arbeitsrechtliche Praxis. Äußerst umstritten sei die Frage, ob für Arbeitnehmer die allgemeinen Verbraucherschutzvorschriften gelten. Dies habe insbesondere beim Abschluss von Aufhebungsverträgen Auswirkungen, bei denen die Personalabteilungen sich künftig die Frage stellen müssen, ob hier ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers besteht, auf das dann vom Arbeitgeber hingewiesen werden müsste. Auch wenn teilweise anderes behauptet wird, so sei nach Auffassung von Dr. Hopfner der Wortlaut des Gesetzes diesbezüglich keineswegs eindeutig. Einen weiteren Schwerpunkt des Vortrages bildete die Frage, ob aufgrund der Einbeziehung von Arbeitsverträgen in den Geltungsbereich der gesetzlichen Bestimmungen zur Kontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen nunmehr mit einer verschärften Inhaltskontrolle zu rechnen sei. Da zumindest diese Gefahr bestehe, sollte künftig verstärkt darauf geachtet werden, dass Klauseln in Arbeitsverträgen widerspruchsfrei und verständlich formuliert werden.

Kerstin Römelt berichtete über Aktuelles zum Aufhebungsvertrag und dessen rechtliche Folgen. Sie befasste sich mit den arbeitsrechtlichen Grundlagen, den sozialrechtlichen Konsequenzen und steuerrechtlichen Aspekten dieser Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Aufhebungsvertrag sei zwar ein in der betrieblichen Praxis nützliches und sinnvolles Instrument zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Seine Gestaltung erweise sich angesichts der Änderungen im BGB (Schriftformzwang, AGB-Kontrolle) aber insbesondere auch hinsichtlich der sozial- und steuerrechtlichen Vorschriften zunehmend als „gefahrenreiche Arbeit“.

„Hartz“-Gesetze

Unter dem Titel „Hartz I und II – Rückkehr zu einer besseren Vergangenheit?“ wurden von Ylva Zimmermann die sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Neuerungen im Jahr 2003 vorgestellt. Neben den Zielen und Kernpunkten der Reform wurde insbesondere auf die neue Informationspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf die frühzeitige Meldepflicht des Arbeitnehmers eingegangen. Es wurde erörtert, dass die Scheinselbständigkeitsvermutung aus dem Sozialgesetzbuch ersatzlos gestrichen wurde. Stattdessen habe der Gesetzgeber eine widerlegbare Vermutung der Selbständigkeit für Personen, die einen Existenzgründerzuschuss beantragen, eingeführt. Ferner berichtete Ylva Zimmermann über die Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, erläuterte die Grundregel des Gleichbehandlungsgrundsatzes in diesem Zusammenhang und ging auf die Einzelprobleme des gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ein. Ausführlich wurden die Neuregelungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung behandelt. Hierbei wurde auf die Mini-Jobs bis 400 €, die sog. Gleitzone und die haushaltsnahe Beschäftigung eingegangen. Schließlich wurde auch die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes angesprochen, durch welche die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ausgeweitet werden sollen.

Outsourcing/Arbeitszeit

Im Anschluss referierte Dr. Sandra Heder zum Thema „Outsourcing – Instrument ohne Risiko?“. Sie erläuterte zunächst ausführlich die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen der erfolgreichen Ausgliederung nach Stilllegung eines Betriebsteils und wies diesbezüglich auf neue – die unternehmerische Freiheit noch weiter einschränkende – Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes hin. Danach ging sie auf Fragen des Betriebsübergangs als mögliche Folge einer Outsourcingmaßnahme ein. Es wurde deutlich, dass die unklare gesetzliche Neufassung des § 613a BGB gerade für die Arbeitgeber ein weiteres rechtliches Risiko bedeutet.

Anja Hensel gab unter dem Titel „Arbeitszeit in der Hand des Arbeitnehmers?“ einen Überblick über die Entwicklung der Rechtsprechung zu dem seit 1.1.2001 bestehenden Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeit. Nach nunmehr zwei Jahren könne festgestellt werden, dass sich die Befürchtungen des agv, betriebliche Gründe des Arbeitgebers gegen den Teilzeitananspruch könnten nur sehr schwer nachgewiesen werden, bewahrt haben. Immerhin schloss sich die Rechtsprechung der Auffassung an, nach der die Anforderungen an die „betrieblichen Gründe“ gegen eine vom Arbeitnehmer gewünschte Verteilung der Arbeitszeit nicht zu hoch angesetzt sein dürfen. Die Wünsche des Arbeitnehmers müssten sich im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitregelungen bewegen.

Neue Flexible Personalstatistik

Im letzten Vortrag der Veranstaltung berichtete Dr. Michael Gold über „Bessere Personalpolitik durch Benchmarking: Das Potential der neuen Flexiblen Personalstatistik des agv“. Benchmarking, ein Instrument der Wettbewerbsanalyse, sei ein kontinuierlicher Vergleich von Prozessen, Methoden und Strukturen mit (mehreren) Unternehmen, um die Leistungslücke zum sog. Klassenbesten zu schließen. Die neue Flexible Personalstatistik (FPS) biete hierfür eine gute Basis, um die Unterschiede zwischen dem eigenen Unternehmen und einer Vergleichsgruppe von Konkurrenzunternehmen festzustellen. Durch die Ausweitung des Fragenkataloges der bisherigen FPS werde dabei dem erweiterten Informationsbedarf der teilnehmenden Versicherungen Rechnung getragen. Durch die Flexible Personalstatistik bestehe die Möglichkeit, dass die teilnehmenden Unternehmen die eigenen Verhältnisse mit dem Durchschnitt der Branche und der Sparte vergleichen können. Das Potenzial der neuen FPS liege insbesondere darin, dass kostenlose Sonderauswertungen nach individuellen Fragestellungen möglich seien. Man könne z. B. Standardauswertungen, die sich nur auf eine Gruppe von mindestens fünf ausgewählten Unternehmen beziehen, anfordern. Zudem bestehe die Möglichkeit, nicht im Standard-Tabellenprogramm enthaltene Übersichten zu erhalten. Außerdem führe der agv auf Anfrage auch kostenlose ad-hoc-Auswertungen durch. Hierbei handele es sich um Auswertungen, die auf spezielle Fragestellungen Antwort geben.

In seinem Schlusswort wies Dr. Michael Niebler darauf hin, dass insbesondere die Gesetze der „Hartz-Reform“ noch zahlreiche offene Fragen aufwerfen. Diese zu beantworten sei auch eine Aufgabe der Praxis. Der Arbeitgeberverband hoffe, dass das neu konzipierte und erweiterte Angebot an arbeitsrechtlichen Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter in Personalabteilungen und Führungskräfte seitens des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) dazu beitragen kann, hier den Wissens- und Erfahrungsstand in der Branche weiter zu erhöhen.

4. Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV)

Weitere neue Seminarangebote für das Jahr 2003

Das BWV bietet auch in diesem Jahr wieder ein umfangreiches Seminarprogramm an, das ausschließlich für Mitarbeiter in der Versicherungswirtschaft konzipiert ist. Die Seminare richten sich zum einen an Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Mitglieder im Wirtschaftsausschuss und zum anderen an Mitarbeiter in Personalabteilungen und Führungskräfte. Die im Jahr 2002 durchgeführte inhaltliche und organisatorische Neukonzeption der Seminare ist positiv aufgenommen worden. Im Vergleich zum Jahr 2001 hat sich die Teilnehmerzahl aller Seminare fast verdoppelt. Es mussten mehrfach Zusatzseminare aufgelegt werden.

Neben dem bewährten Programm wird für Betriebsräte im Oktober 2003 erstmals ein „Kompaktseminar Individualarbeitsrecht“ angeboten. In diesem Seminar können die Teilnehmer alle für die Betriebsratsarbeit notwendigen grundlegenden Kenntnisse des Individualarbeitsrechts erwerben und vertiefen.

Zusätzlich zu den ab dem Jahr 2002 eingeführten Seminaren „Einführung in das Betriebsverfassungsrecht“, „Begründung von Arbeitsverhältnissen“ und „Beendigung von Arbeitsverhältnissen“ für Mitarbeiter in Personalabteilungen und Führungskräfte wird nun auch für diese Zielgruppe noch ein weiteres neues Seminar offeriert. Das zweitägige Seminar „Rechtliche Probleme des laufenden Arbeitsverhältnisses“ gibt den Teilnehmern einen Überblick über die häufigsten Rechtsprobleme, die sich zwischen der Begründung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in der Versicherungswirtschaft ergeben können. Unter besonderer Berücksichtigung der tarifvertraglichen Bestimmungen werden neben vielen anderen Themen beispielsweise Fragen zur Elternzeit, Möglichkeiten der Entgeltumwandlung sowie das Arbeitszeit- und Urlaubsrecht behandelt.

Prospekte und weitere Informationen zu den – im Marktvergleich deutlich günstigeren – Seminaren sind bei Frau Katharina Spangler unter Telefon 0 89-922 00 143 oder unter katharina.spangler@bwv-online.de erhältlich. Alle Seminare können auch unter www.lernpark-versicherungswirtschaft.de gebucht werden.

5. Personalleitertagungen Innendienst 2003

Vom 6. bis 8. Mai und vom 13. bis 15. Mai 2003 fanden in Lübeck und Eisenach die 48. Personalleitertagungen Innendienst statt. Beide Tagungen standen unter der Leitung von Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Arbeitgeberverbandes. Insgesamt besuchten etwa 150 Teilnehmer die Veranstaltungen, die sich in diesem Jahr schwerpunktmäßig mit dem Thema „Change Management“ befassten.

Einführungsreferat zum „Change Management“

Prof. Peter Gross, Kultur- und Sozialwissenschaftler der Universität St. Gallen, beleuchtete das Thema Change Management aus verschiedenen Blickwinkeln. Zunächst beschrieb er die sich derzeit stark verändernde kulturelle Umwelt in westlichen Gesellschaften. Hier machte er drei „Megatrends“ aus: Zum einen stellte er eine gewünschte Vervielfältigung der Handlungsoptionen in allen Lebensbereichen fest. Die Menschen wollten Optionen, auch wenn sie diese nicht nutzen würden. Zum anderen wies er eine Emanzipation der Menschen von übernommenen Gewissheiten nach. So gebe es z. B. – anders als früher – heute keine klar vorgezeichneten Lebensläufe mehr, was sich sowohl auf den privaten als auch auf den beruflichen Werdegang beziehe.

Als dritten Megatrend nannte er die fortschreitende Individualisierung des Menschen, der in jeder Hinsicht eigenverantwortlich seine Entscheidungen treffen möchte und hierbei eine Fremdbestimmung ablehnt.

Folge des kulturellen Wandels sei, so Prof. Gross, ein vom Einzelnen häufig festzustellendes Gefühl der Überforderung. Zwar wolle der Mensch ganz individuell und autonom aus einer Vielzahl von Möglichkeiten auswählen, jedoch trage jede Wahl ein unerbittliches Risiko der Fehlentscheidung in sich, was als äußerst belastend empfunden werde. Im schlimmsten Falle führe die übermäßige Individualisierung zu einer drohenden Vereinzelung des Menschen innerhalb der Gesellschaft. Um dieser Gefahr zu entgehen, sei der Mensch auf der ständigen Suche nach neuen Bindungen.

Die aufgezeigten Veränderungen würden auch die Versicherungsunternehmen vor neue Aufgaben stellen. Da der Kunde heute autonomer und damit oft unberechenbarer z. B. über den Abschluss einer Versicherung entscheide, sei eine ständige Neupositionierung und größere Individualisierung der Angebote notwendig. Der Kunde wolle darüber hinaus mehr Optionen bei den Produkten, die neu zu entwickeln seien. Um schnell auf wechselnde Bedingungen reagieren zu können, müssten Beobachtungssysteme installiert werden, die nicht nur die Konkurrenz im Auge behielten, sondern auch neu auftretende Bedürfnisse der Kunden schnell erkennen würden. Darüber hinaus sei es nach Einschätzung des Referenten empfehlenswert, die grundsätzlich vorhandene Beziehungsbereitschaft des Einzelnen zum Ausbau einer engeren Kundenbindung zu nutzen.

Praxisbericht über die Fusion von zwei Großbanken

Peter Friederichs, ehemaliger Personaldirektor der Hypo-Bank, München, berichtete über die Fusion der Hypo-Bank und der Bayerischen Vereinsbank. Betroffen waren von dieser Fusion 38.000 Mitarbeiter in Deutschland und eine ebenso große Zahl von Arbeitnehmern im europäischen Ausland. Nach seiner Auffassung, die er auch zu Beginn des Fusionsprozesses vertreten hat, könne eine Fusion nur dann erfolgreich sein, wenn es gelänge, die unterschiedlichen Unternehmenskulturen zu harmonisieren. Dabei lasse sich der technische Wandel in einem fusionierten Unternehmen in der Regel sehr viel einfacher und schneller vollziehen als der „kulturelle Wandel“.

Aus diesem Grunde habe man seinerzeit zunächst mit einer Analyse der Kulturunterschiede in den beiden Banken begonnen. Als nächsten Schritt habe man Maßnahmen zum Aufbau einer integrierten Personalentwicklung durchgeführt, um baldmöglichst für die (unverzichtbaren) Führungskräfte die beruflichen Perspektiven zu stabilisieren und um deren Identifikation mit dem neu fusionierten Unternehmen sicherzustellen. Besonderer Wert wurde hierbei auf ein transparentes und faires Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung gelegt. Gleichzeitig wurden den Arbeitnehmern weitreichende Möglichkeiten zur internen selbstgesteuerten Weiterbildung eröffnet. Parallel zu den Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgte eine unternehmensweite Organisationsentwicklung und Teambildung mit Hilfe flächendeckend angebotener Workshops.

Direkt nach der Fusion sei neben allen anderen Maßnahmen eine zwei Jahre andauernde Werte-Kampagne im Unternehmen gestartet worden, die allen Arbeitnehmern eine einheitliche Wertekultur vermitteln sollte. Alle Maßnahmen hätten einem ständigen Controlling unterlegen und seien u. a. durch dreimonatige repräsentative Mitarbeiterbefragungen auf ihren Erfolg hin geprüft worden. Für die Durchführung der Werte-Kampagne seien alle zur Verfügung stehenden internen Medien, wie z. B. Intranet, Firmenzeitung und auch Firmenfernsehen, genutzt worden. Ferner seien Integrationsworkshops veranstaltet worden, die sich kaskadenförmig über alle Hierarchieebenen – beginnend in der Vorstandsetage – gezogen hätten.

Als problematisch habe sich bei allen Maßnahmen insbesondere der Widerstand der Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit erwiesen. Schwierig hätte sich auch die Überzeugungsarbeit bei den Vorständen über die Notwendigkeit der Maßnahmen gestaltet. Allerdings machte Peter Friederichs deutlich, dass die Ablehnung insgesamt deutlich nachgelassen habe, als nach einiger Zeit der Erfolg der Maßnahmen festzustellen gewesen sei und nach den Umfrageergebnissen ein Zusammenwachsen der Belegschaft hätte verifiziert werden können.

Praxisberichte aus Versicherungsunternehmen

Im Anschluss berichteten drei Versicherungsunternehmen (Versicherungskammer Bayern, DKV Deutsche Krankenversicherung AG, HUK-COBURG) über das in ihren Häusern praktizierte Change Management.

Ein Unternehmen stellte die unterschiedliche Vorgehensweise bei verschiedenen langen Veränderungsprozessen, durch die jeweils die Unternehmensstruktur beeinflusst und Arbeitsbedingungen angepasst werden mussten, vor. Dabei habe die Erfahrung gelehrt, dass eine schnelle und zeitgleiche Durchführung von Veränderungen und ein hoher Grad der Einbindung der betroffenen Mitarbeiter vorteilhaft sei. Dies gelte vor allem bei der Fusion von Unternehmen. Handele es sich dagegen um Veränderungen der Arbeitsprozesse, so habe sich gezeigt, dass eine hohe Geschwindigkeit der Umsetzung von Änderungen von den Mitarbeitern nicht immer als positiv empfunden würde, sondern dass – je nach Umfang der Änderungen – auch ein sukzessives Vorgehen geboten sein könne.

Als absolute Notwendigkeit für den Erfolg wurde von allen Unternehmen eine rechtzeitige und durchgängig offene Kommunikation genannt. Hierbei hat sich in einem Unternehmen die Installation eines Kommunikationsverantwortlichen aus der Belegschaft als hilfreich erwiesen. Über positive Erfahrungen berichtete ein Unternehmen, das sich bei der Umsetzung größerer Veränderungsprozesse der Hilfe eines Expertenteams, bestehend aus Juristen, Psychologen und Betriebswirten, bedient hatte. Grundsätzlich müsse die gegenseitige Beeinflussung von Mensch und Organisation berücksichtigt werden und Maßstab allen Handelns sein. So kämen als Maßnahmen je nach konkretem Sachverhalt Einzelcoaching, Teambildung oder die Durchführung spezieller Seminare in Betracht. Additiv wurde von einem Referenten vorgetragen, dass sich in seinem Unternehmen die Durchführung von Mitarbeitergesprächen und die Einführung variabler Vergütung als Veränderungsanreiz besonders bewährt habe. Einigkeit unter den Referenten bestand dahingehend, dass eine frühzeitige Beteiligung des Betriebsrates den Entwicklungsprozess in der Regel fördere.

Plenumsdiskussion

Den Vorträgen folgte eine Plenumsdiskussion mit den Referenten. Hier wurde unter anderem kritisch der Frage nachgegangen, welches Zeitmodell bei welcher Form der Veränderung zu favorisieren sei. So ergäben sich hinsichtlich der Durchführung von Fusionen andere zeitliche Vorgaben als bei internen Änderungen der Arbeitsabläufe, z. B. durch Einführung neuer Techniken. Grundsätzlich wurde aber von allen Beteiligten anerkannt, dass das Maß der verträglichen Veränderungen je nach Charakter sehr unterschiedlich sein könne. Einigkeit bestand dahingehend, dass insgesamt die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern z. B. durch Jobrotation gefördert werden könne. Hierdurch würde das grundsätzliche menschliche Verlangen nach neuen Herausforderungen befriedigt werden und gleichzeitig würde es zu mehr Verständnis füreinander im Unternehmen führen.

Bericht der Verbandsgeschäftsführung

Dr. Müller-Stein berichtete über die Situation bei der Gewerkschaft ver.di. Er kritisierte zunächst ganz allgemein die derzeitige Vorgehensweise von ver.di, die ihre völlig überzogenen Tarifforderungen in verschiedenen Branchen bereits während laufender Tarifverhandlungen mit der Durchführung von Warnstreiks durchzusetzen versucht. Bezüglich der Tarifverhandlungen in der Versicherungswirtschaft teilte Dr. Müller-Stein mit, dass die Anpassung des Manteltarifvertrages an verschiedene gesetzliche Änderungen ins Auge gefasst worden sei. Die vom agv gewünschte redaktionelle Trennung des Tarifvertrages für den Innen- und Außendienst gestalte sich – aus nicht nachvollziehbaren Gründen – problematisch. Gleiches gelte für Regelungen hinsichtlich der Variabilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt. Hier sei auf Seiten der Gewerkschaft keine wesentliche Verhandlungsbereitschaft zu verzeichnen. Dr. Müller-Stein mutmaßte, dass aufgrund der insgesamt starren Haltung der Gewerkschaft für die kommenden Gehaltstarifverhandlungen mit schwierigen Zeiten zu rechnen sei.

Leider honoriere ver.di in keiner Weise, dass die Versicherungswirtschaft große Anstrengungen unternommen habe, die Beschäftigung nicht nur auf einem hohen Niveau zu halten, sondern sie sogar zu steigern. So sei z. B. im Jahr 2002 ein Zuwachs von 1 % zu verzeichnen gewesen. Für das Jahr 2003 sei zu hoffen, dass trotz schwierigster Verhältnisse die Beschäftigung gehalten werden könne.

Über die Tarifsituation in anderen Branchen sei insoweit Erfreuliches zu berichten, als der letzte – zeitnahe – Tarifabschluss in der Chemieindustrie den Realitäten Rechnung trage. Der Abschluss über 13 Monate belaste die Unternehmen mit 2,3 %. Wichtig sei ferner, dass nun erstmals eine Gewerkschaft zugestimmt habe, dass auch der einzelne Mitarbeiter bei Qualifizierungsmaßnahmen einen eigenen Beitrag – Einbringen von Zeitguthaben – leisten müsse.

Turbulente Zeiten brauchen kreative Köpfe

Aus etwas anderer Sicht behandelte Prof. Hans-Jörg Bullinger, Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft, das Thema Change Management. Nach seiner Auffassung sei der Umbruch von der Industriegesellschaft zur wissensintensiven Dienstleistungsgesellschaft bereits vollzogen, wir würden uns bereits auf dem Weg zur Erlebnisgesellschaft befinden. Bereits im Jahr 2002 hätten in diesem Bereich mehr Menschen gearbeitet als im klassischen Bereich Maschinenbau. Diese Entwicklungen seien in allen Industrienationen festzustellen. Zusätzlich würden in unserer international vernetzten Welt völlig veränderte Anforderungen an die Unternehmen gestellt. Da sich die zukünftigen Produkte immer mehr ähneln, gleichzeitig aber durch die Auflösung von Branchengrenzen immer mehr Wettbewerber in Erscheinung treten würden, sei eine stärkere Individualisierung der Produkte gefragt. Um Produkte trotzdem kostengünstig anbieten zu können, sei ein Weg die Erstellung von Produktbausteinen, die jeweils individuell zusammensetzbar seien. Um dies zu erreichen, müsse die Kreativität der Mitarbeiter deutlich stärker gefördert werden, denn unsere Zukunft werde geprägt sein von Ideen und einer beschleunigten Innovation. Für die neuen Herausforderungen seien die Arbeitsbedingungen anzupassen. Alle Möglichkeiten der modernen Informations- und Kommunikationstechnologie müssten genutzt werden. Darüber hinaus sei auch die Arbeit als solche neu zu definieren. Arbeit müsse hinsichtlich Ort, Zeit und Struktur flexibler gestaltet werden.

Die Situation der privaten Krankenversicherung

Zum Abschluss der Tagungen referierten in Lübeck Christian Weber, Geschäftsführer des PKV-Verbandes, und in Eisenach Dr. Volker Leienbach, Verbandsdirektor des PKV-Verbandes, über die Situation der privaten Krankenversicherung. Beide Referenten gingen zunächst auf die Situation der gesetzlichen Krankenversicherung ein und bestätigten den hier dringend notwendigen Reformbedarf. Ohne eine Reform werde der Beitragssatz nach neuesten Berechnungen bald über 20 % liegen. Dr. Leienbach kommentierte in seinem Vortrag ergänzend den neuen Entwurf des „Gesundheits-systemmodernisierungsgesetzes“. Dieser sieht u.a. eine Herausnahme versicherungsfremder Leistungen, wie z. B. das Kranken- und Sterbegeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung, vor. Der Referent machte deutlich, dass er das geplante Vorgehen für einen Schritt in die richtige Richtung halte. Gleiches gelte für den allgemein in die Diskussion eingebrachten Vorschlag der Streichung der Zahnbehandlung- und Zahnersatzkosten aus dem Katalog der gesetzlichen Krankenversicherung. Einschränkend wies er allerdings darauf hin, dass diese Maßnahmen zwar den Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung reduzieren würden, die entstehenden Kosten für die herausgenommenen Maßnahmen dann aber vom Arbeitnehmer allein aufgebracht werden müssten, der am Ende dadurch weniger Geld in der Tasche hätte.

Beide Referenten bestätigten, dass bei der privaten Krankenversicherung aufgrund der Altersrückstellungen weiterhin eine höhere Beitragsstabilität gewährleistet werden könne. Allerdings seien auch hier insbesondere die Kosten für ambulante Maßnahmen, Krankenhausaufenthalt und Arzneimittel drastisch gestiegen. Um diese Entwicklung zu stoppen, sei unbedingt eine Reform der ärztlichen Gebühren notwendig. Christian Weber rechnete im Übrigen vor, dass die vom Gesetzgeber vorgenommene Anhebung der Versicherungspflichtgrenze auf das Niveau der Bemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht zu einer Entlastung der gesetzlichen Krankenversicherung führen könne. Diese Maßnahme verstoße nach seiner Auffassung sowohl gegen deutsches als auch gegen europäisches Recht. Beide Referenten schlossen ihre Vorträge mit der Aussage, dass sich das Finanzierungssystem der privaten Krankenversicherung in jedem Fall bewährt habe. Die gesetzlichen Krankenversicherungen müssten hingegen hin zu mehr Kapitaldeckung und weg vom Umlageverfahren, das aufgrund der demographischen Entwicklungen nicht mehr haltbar sei.

6. Fachtagung „Beschäftigungssicherung und Personalkosten-senkung in der Versicherungswirtschaft“

Am 3. Juni 2003 veranstaltete der Arbeitgeberverband in Kooperation mit der Deutschen Versicherungsakademie GmbH (DVA) eine Fachtagung, die sich im Schwerpunkt mit Kosteneinsparungsmaßnahmen im Personalbereich beschäftigte. Hintergrund ist die anhaltend schlechte wirtschaftliche Situation, die auch die Versicherungsunternehmen veranlasst, im Bereich Personal Kosteneinsparungspotentiale auszuschöpfen. An der Veranstaltung nahmen 60 Personalverantwortliche aus den Mitgliedsunternehmen des agv teil.

In seiner Einführung wies der geschäftsführende Vorstand des Arbeitgeberverbandes, Dr. Jörg Müller-Stein, auf die aktuelle Notwendigkeit hin, sämtliche Kostenstellen in den Unternehmen auf Einsparungspotentiale zu überprüfen. Klammert man das versicherungstechnische Geschäft und somit die Versicherungsleistungen aus, so stellen die Personalkosten den größten Ausgabenblock der Unternehmen dar.

Die Teilnehmer erhielten sodann von Dr. Sandra Heder, Referentin in der Rechtsabteilung des agv, einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen für Einsparungen von Kosten im Personalbereich. Das Arbeitsrecht schaffe in vielen Bereichen einen Besitzstandsschutz der Arbeitnehmer, in den nicht ohne Weiteres eingegriffen werden könne. Vorausschauende Planung, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsvertragsgestaltung sowie die Gewährung freiwilliger Leistungen, erleichtere es erheblich, in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten reagieren zu können. Dies gelte für nahezu sämtliche denkbaren Leistungen an die Arbeitnehmer einschließlich der betrieblichen Altersversorgung.

Dr. Sebastian Hopfner, stellvertretender Geschäftsführer des agv, berichtete anschließend über die vom Arbeitgeber zu beachtenden Rechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen. Wichtig sei es zunächst, den Anwendungsbereich des Gesetzes bei betriebsübergreifenden Maßnahmen einzugrenzen. Der Betriebsrat sei grundsätzlich nur in denjenigen Betrieben zu beteiligen, in denen erhebliche Teile der Belegschaft von den geplanten Einsparungsmaßnahmen betroffen sind. Dies hindere den Arbeitgeber natürlich nicht, mit dem Betriebsrat über ein unternehmensbezogenes Konzept zu verhandeln. Der Betriebsrat müsse sich aber in diesem Fall kooperationsbereit zeigen. Zu beachten seien im Übrigen regionale Unterschiede bei der Frage eines Unterlassungsanspruchs des Betriebsrates vor Beendigung der Verhandlungen über einen Interessenausgleich. Die Landesarbeitsgerichte hätten bisher nicht zu einer einheitlichen Linie gefunden, so dass je nach Region der Arbeitgeber einer Verzögerungstaktik des Betriebsrates entgegenwirken kann oder nicht.

Anschließend erläuterte Rechtsanwalt Andreas Peuker von der TÜV-Transfer GmbH die in der Praxis gängigen Methoden, einen Beschäftigungsabbau über den Einsatz von Beschäftigungsgesellschaften sozialverträglich zu gestalten. Durch Nutzbarmachung dieses Instruments könne eine für alle Seiten zufriedenstellende Lösung gefunden werden. Den Arbeitnehmern, die vom Personalabbau betroffen sind, werde die Perspektive geboten, über die Beschäftigungsgesellschaft zeitnah wieder in eine Beschäftigung zu gelangen.

Ralf Brümmer von der Deutschen Bank AG erläuterte daraufhin die praktischen Erfahrungen bei seinem Unternehmen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsabbau. Trotz der Notwendigkeit eines umfassenden Beschäftigungsabbaus sei es gelungen, über qualifizierte Beratungen der Arbeitnehmer den Eintritt von Arbeitslosigkeit in vielen Fällen zu vermeiden. Die ausgewählten Lösungsansätze seien dabei äußerst vielfältig gewesen. Dies hänge auch damit zusammen, dass die Interessen der Arbeitnehmer in der Situation des Beschäftigungsabbaus teilweise höchst unterschiedlich seien.

Im Anschluss daran referierte Stefan Merz von der HypoVereinsbank Profil GmbH über die Organisation der Personalreduzierung bei der HypoVereinsbank. Die Ursachen dieser Maßnahmen seien vielfältiger Natur gewesen. Da man davon ausgehen konnte, dass es sich nicht nur um ein temporäres Projekt handele, sondern um einen fortlaufenden Prozess, habe die HypoVereinsbank AG die HVB Profil GmbH gegründet, die vielfältige Möglichkeiten anbiete, den von Personalabbau betroffenen Arbeitnehmern eine Perspektive für deren zukünftige berufliche Entwicklung zu bieten.

In seinem Schlusswort fasste Dr. Michael Niebler, Geschäftsführer des agv, die unterschiedlichen Möglichkeiten des Umgangs mit den Arbeitnehmern in der Situation notwendiger Kostensparungsmaßnahmen zusammen. Die Praxis zeige, dass es keineswegs so sei, dass die betroffenen Arbeitnehmer stets die Verlierer in einem solchen Prozess sein müssten. Freilich erfordere ein erfolgreiches Konzept Ideenreichtum und eine außerordentliche Einsatzbereitschaft der Personalverantwortlichen.

Der agv sieht es als seine Aufgabe an, über den Rundschreibendienst hinaus die Mitgliedsunternehmen durch Broschüren über Spezialthemen des Arbeits- und Sozialrechts zu informieren und im juristischen Schrifttum die Rechtsauffassung der Versicherungswirtschaft zu vertreten. Darüber hinaus haben im vergangenen Jahr zwei Mitarbeiter ihre Dissertationen zur betrieblichen Altersversorgung bzw. zur Arbeitsnachfrage veröffentlicht.

- In dem Fachbuch zum Recht der betrieblichen Altersversorgung mit dem Titel „Der ‚gerechte Preis‘ bei der Entgeltumwandlung“ behandelt Dr. Sebastian Hopfner die Frage des Regelungsinhaltes von § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. In dieser Vorschrift ist geregelt, dass bei der sogenannten Entgeltumwandlung (Umwandlung von Lohnansprüchen des Arbeitnehmers in betriebliche Altersversorgung) der Arbeitgeber eine gegenüber den umzuwandelnden Entgeltansprüchen „wertgleiche“ Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung zu gewähren habe. In der bisher zum Thema vorhandenen Literatur wird überwiegend die Meinung vertreten, § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG konstituiere mit dem Begriff der Wertgleichheit die Möglichkeit einer gerichtlichen Korrektur der Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dr. Hopfner tritt dieser Auffassung aus rechtssystematischen Gründen entgegen. Er behandelt außerdem zahlreiche rechtsdogmatische Fragen beim Rechtsgeschäft der Entgeltumwandlung. Die Arbeit wurde veröffentlicht beim Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 2003, ISBN 3-8300-0996-8.
- Ausgehend von der Diskussion zunehmender Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen Anpassungshemmnissen wird in der Dissertation „Mikroökonomische Analyse der Arbeitsnachfrage: Eine Untersuchung von Beschäftigungsdynamik und Überstundennachfrage unter dem Einfluss von Anpassungskosten mit deutschen Betriebsdatensätzen“ von Dr. Michael Gold die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes betrachtet. Im Mittelpunkt steht die Wirkung von Anpassungskosten auf die Beschäftigungsdynamik (Arbeitskräfte) und auf die Überstunden (Arbeitszeit). Basierend auf theoretischen Überlegungen wird ein empirischer Beitrag unter Verwendung von Betriebsdatensätzen geliefert. Die Arbeit zeigt, dass neben institutionellen auch betriebliche Einflussfaktoren einen hohen Stellenwert für die Beschäftigungsdynamik und den Überstundeneinsatz haben. Interessant sind insbesondere die Ergebnisse zur Arbeitszeit. Es scheint für die Betriebe aufgrund der Restriktionen auf dem Arbeitsmarkt günstiger zu sein, statt der Beschäftigtenzahl die Arbeitszeit auszuweiten. Die Arbeit wurde veröffentlicht beim Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 2002, ISBN 3-8300-0774-4.

1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

Anfang Juni 2003 waren im agv **251** Versicherungsunternehmen mit rd. 233.600 angestellten aktiven Mitarbeitern (Innendienstangestellte, angestellter Außendienst, Auszubildende und gewerbliche Arbeitnehmer) als **Vollmitglieder** zusammengeschlossen. 13 Mitglieder waren Niederlassungen ausländischer Gesellschaften, 9 Mitgliedsunternehmen hatten öffentlich-rechtlichen Status. Zu den 251 Vollmitgliedern kamen **28 Gastmitglieder**, von denen 26 Versicherungsunternehmen waren. Im agv waren also Anfang Juni 2003 insgesamt 277 Versicherungsunternehmen als Voll- oder Gastmitglieder mit insgesamt 245.600 angestellten Mitarbeitern organisiert. Das sind **99 vH** der 248.100 zu diesem Zeitpunkt in den Unternehmen der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Arbeitnehmer.

2. Mitgliederverzeichnis

a) Ordentliche Mitglieder (Stand: 30. Juni 2003, 251 Mitglieder)

- Aachener und Münchener Lebensversicherung AG
Robert-Schuman-Straße 51
52066 Aachen
- Aachener und Münchener Versicherung AG
Aureliusstraße 2 · 52064 Aachen
- ACE Insurance S.A.-N.V.
Direktion für Deutschland
Lurgiallee 10 · 60439 Frankfurt/Main
- AIG EUROPE
Direktion für Deutschland
Oberlindau 76-78
60323 Frankfurt/Main
- AIOI Insurance Company of Europe Limited
Niederlassung für Deutschland
Leopoldstraße 204 · 80804 München
- Allgemeine Kreditversicherung Coface AG
Isaac-Fulda-Allee 1 · 55124 Mainz
- Allianz Lebensversicherungs-AG
Reinsburgstraße 19 · 70178 Stuttgart
- Allianz Private Krankenversicherungs-AG
Fritz-Schäffer-Straße 9
81737 München
- Allianz Versicherungs-AG
Königinstraße 28 · 80802 München
- Allrecht Rechtsschutzversicherung AG
Liesegangstraße 15 · 40211 Düsseldorf
- ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit
Alte Leipziger-Platz 1 · 61440 Oberursel
- ALTE LEIPZIGER Versicherung AG
Alte Leipziger-Platz 1 · 61440 Oberursel
- ARAG Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Yorckstraße 21 · 40464 Düsseldorf
- ARAG Allgemeine Versicherungs-AG
Yorckstraße 21 · 40476 Düsseldorf
- ARAG Krankenversicherungs-AG
Prinzregentenplatz 9 · 81675 München
- ARAG Lebensversicherungs-AG
Prinzregentenplatz 9 · 81675 München
- ASPECTA Lebensversicherung AG
Schwarzer Weg 28 · 22309 Hamburg
- AXA Konzern AG
Gereonsdriesch 9 · 1150670 Köln
- AXA Krankenversicherung AG
Konrad-Adenauer-Ufer 21 · 50668 Köln
- AXA Lebensversicherung AG
Gereonstraße 43-65 · 50670 Köln
- AXA Real Estate Managers Deutschland GmbH
Kattenbug 1 · 50667 Köln
- AXA Service AG
Gereonstraße 43-65 · 50670 Köln
- AXA Technology Services GmbH
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Versicherung AG
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- Baden-Badener Versicherung AG
Schlackenbergstraße 20
66386 St. Ingbert

Verbandsorganisation

- Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG
Kronprinzenallee 12-18
42094 Wuppertal
- Barmenia Krankenversicherung a.G.
Kronprinzenallee 12-18
42094 Wuppertal
- Barmenia Lebensversicherung a.G.
Kronprinzenallee 12-18
42094 Wuppertal
- BASLER Lebens-Versicherungs-
Gesellschaft
Direktion für Deutschland
Basler Straße 4 · 61352 Bad Homburg
- BASLER Versicherungs-Gesellschaft
Direktion für Deutschland
Basler Straße 4 · 61352 Bad Homburg
- Bayerische Beamten
Lebensversicherung a.G.
Thomas-Dehler-Straße 25
81737 München
- Bayerische Beamten Versicherung AG
Thomas-Dehler-Straße 25
81737 München
- Bayerische Beamtenkrankenkasse AG
Richard-Reitzner-Allee 8 · 85540 Haar
- Bayerische Hausbesitzer-
Versicherungs-Gesellschaft a.G.
Sonnenstraße 13 · 80331 München
- Bayerische Landesbrand-
versicherung AG
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- Bayerische Versicherungsbank AG
Dieselstraße 8
85774 Unterföhring bei München
- Bayerischer Versicherungsverband
Versicherungs-AG
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- BAYERN-VERSICHERUNG
Lebensversicherung AG
Deisenhofener Straße 63
81539 München
- Berlinische Lebensversicherung
Aktiengesellschaft
Gustav-Stresemann-Ring 7-9
65189 Wiesbaden
- Bruderhilfe Sachversicherung a.G.
im Raum der Kirchen
Kölnische Straße 108-112
34119 Kassel
- CARDIF Allgemeine Versicherung
Niederlassung für Deutschland
Friolzheimer Straße 6 · 70499 Stuttgart
- CENTRAL
KRANKENVERSICHERUNG AG
Hansaring 40-50 · 50670 Köln
- CHUBB INSURANCE COMPANY OF
EUROPE S.A.
Direktion für Deutschland
Martin-Luther-Platz 28
40212 Düsseldorf
- CiV Lebensversicherung AG
Neustraße 62 · 40721 Hilden
- CONCORDIA Versicherungs-
Gesellschaft a.G.
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover
- Condor Allgemeine Versicherungs-AG
Admiralitätsstraße 67 · 20459 Hamburg
- Condor Lebensversicherungs-
Aktiengesellschaft
Admiralitätstraße 67 · 20459 Hamburg
- Continentale
Krankenversicherung a.G.
Ruhrallee 92-94 · 44139 Dortmund
- Continentale
Lebensversicherung a.G.
Beethovenstraße 6 · 80336 München
- Continentale Sachversicherung AG
Ruhrallee 94 · 44139 Dortmund
- Converium Rückversicherung
(Deutschland) AG
Cleverstraße 36 · 50668 Köln
- COSMOS Lebensversicherungs-AG
Halbergstraße 52-54
66121 Saarbrücken
- D.A.S. Deutscher Automobil Schutz
Versicherungs-AG
Thomas-Dehler-Straße 2
81737 München

- D.A.S. Deutscher Automobil Schutz
Allgemeine Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Thomas-Dehler-Straße 2
81737 München
- DA Deutsche Allgemeine Versicherung
Aktiengesellschaft
Kölner Straße 3 b · 65760 Eschborn
- DARAG Deutsche Versicherungs- und
Rückversicherungs-Aktiengesellschaft
Gustav-Adolf-Straße 130 · 13086 Berlin
- Debeka Krankenversicherungsverein
a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56058 Koblenz
- Debeka Lebensversicherungsverein a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56058 Koblenz
- Deutsche Ärzteversicherung AG
Siegburger Straße 215 · 50679 Köln
- Deutscher Herold Allgemeine
Versicherung AG
Poppelsdorfer Allee 25-33 · 53115 Bonn
- Deutscher Herold
Lebensversicherung AG
Poppelsdorfer Allee 25-33 · 53115 Bonn
- DEUTSCHER RING
Krankenversicherungsverein a.G.
Ludwig-Erhard-Straße 22
20459 Hamburg
- DEUTSCHER RING
Lebensversicherungs-AG
Ludwig-Erhard-Straße 22
20459 Hamburg
- DEUTSCHER RING
Sachversicherungs-AG
Ludwig-Erhard-Straße 22
20459 Hamburg
- DEVK Allgemeine Versicherungs-AG
Riehler Straße 190 · 50735 Köln
- DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung
Lebensversicherungsverein a.G.
Riehler Straße 190 · 50735 Köln
- DEVK Deutsche Eisenbahnversicherung
Sach- und HUK-Versicherungsverein a.G.
Riehler Straße 190 · 50735 Köln
- DEVK Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Riehler Straße 190 · 50735 Köln
- Dialog Lebensversicherungs-AG
Halderstraße 29 · 86150 Augsburg
- DIREKTE LEBEN Versicherung AG
Triftstraße 53 · 60528 Frankfurt
- DKV Deutsche Krankenversicherung AG
Aachener Straße 300 · 50933 Köln
- E+S Rückversicherungs-AG
Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover
- ELVIA Reiseversicherungs-Gesellschaft
AG in Zürich
Niederlassung für Deutschland
Ludmillastraße 26 · 81543 München
- ERGO Versicherungsgruppe AG
Victoriaplatz 2 · 40477 Düsseldorf
- EUROPA Krankenversicherung AG
Piusstraße 137 · 50931 Köln
- EUROPÄISCHE Reiseversicherung AG
Vogelweidestraße 5 · 81677 München
- FAHRLEHRERVERSICHERUNG VaG
Mittlerer Pfad 5 · 70499 Stuttgart
- Familienfürsorge
Lebensversicherung AG
im Raum der Kirchen
Doktorweg 2-4 · 32756 Detmold
- Familienschutz Versicherung AG
Rotebühlstraße 120 · 70197 Stuttgart
- FM Insurance Company Ltd.
Direktion für Deutschland
Eschersheimer Landstraße 55
60322 Frankfurt/Main
- Frankfurter Versicherungs-AG
Theodor-Stern-Kai 1
60596 Frankfurt/Main
- Gartenbau-Versicherung VVaG
Von-Frerichs-Straße 8
65191 Wiesbaden
- GaVI-Gesellschaft für angewandte
Versicherungs-Informatik mbH
Seckenheimer Straße 150
68165 Mannheim

- GE Frankona Rückversicherungs-Aktiengesellschaft
Maria-Theresia-Straße 35
81675 München
- GEGENSEITIGKEIT Versicherung
Oldenburg
Osterstraße 15 · 26122 Oldenburg
- GEREON Asset-Management GmbH
Hildeboldplatz 2-18 · 50597 Köln
- Gerling Consulting Gruppe GmbH
Gereonshof 16 · 50670 Köln
- Gerling Firmen- und Privat-Service AG
50597 Köln
- Gerling G&A Versicherungs-AG
Neumarkt 15 · 66117 Saarbrücken
- GERLING Life Reinsurance GmbH (GLR)
Gereonshof 16 · 50670 Köln
- Gerling Pensions-Management GmbH
Gereonshof 14-16 · 50670 Köln
- Gerling-Konzern Allgemeine Versicherungs-AG
Von-Werth-Straße 4-14 · 50670 Köln
- Gerling-Konzern Gesellschaft für Informationsmanagement und Organisation mbH
Gereonshof 16 · 50670 Köln
- Gerling-Konzern Gesellschaft für Vermögens-Management mbH
Gereonshof 16 · 50670 Köln
- Gerling-Konzern
Globale Rückversicherungs-AG
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling-Konzern
Lebensversicherungs-AG
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling-Konzern
Speziale Kreditversicherungs-AG
Hohenzollernring 62 · 50672 Köln
- Gerling-Konzern
Versicherungs-Beteiligungs-AG
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling-Konzern
Zentrale Verwaltungs-GmbH
Gereonshof · 50670 Köln
- GLOBALE Krankenversicherungs-AG
Venloer Straße 47-53 · 50672 Köln
- Gothaer Allgemeine Versicherung Aktiengesellschaft
Gothaer Allee 1 · 50969 Köln
- Gothaer Finanzholding AG
Berlin-Kölnische-Allee 1 · 50969 Köln
- Gothaer Krankenversicherung Aktiengesellschaft
Arnoldiplatz 1 · 50969 Köln
- Gothaer Lebensversicherung AG
Gothaer Platz 2-8 · 37083 Göttingen
- Gothaer Rückversicherung AG
Kaiser-Wilhelm-Ring 27-29 · 50672 Köln
- GRUNDEIGENTÜMER-VERSICHERUNG VVaG
Große Bäckerstraße 7 · 20095 Hamburg
- Haftpflichtversicherung des Deutschen Hotel- und Gaststättengewerbes – Haftpflichtkasse Darmstadt – VVaG
Arheilger Weg 5 · 64380 Roßdorf
- HALLESCHE Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit
Reinsburgstraße 10 · 70178 Stuttgart
- Hamburg-Mannheimer Sachversicherungs-AG
Überseering 45 · 22297 Hamburg
- Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG
Überseering 45 · 22297 Hamburg
- HANNOVER Rückversicherungs-AG
Karl-Wiechert-Allee 50 · 30625 Hannover
- Hannoversche Lebensversicherung a.G.
Karl-Wiechert-Allee 10 · 30622 Hannover
- HANSE-MARINE-VERSICHERUNG AG
Katharinenstraße 29 · 20457 Hamburg
- HanseMercur Allgemeine Versicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HanseMercur Krankenversicherung aG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg

Verbandsorganisation

- HanseMerkur Lebensversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HanseMerkur Reiseversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HanseMerkur
Spezielle Krankenversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HDI Haftpflichtverband der Deutschen
Industrie
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HDI Privat Versicherung AG
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HDI Rechtsschutz Versicherung AG
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HELVETIA schweizerische
Lebensversicherungs-AG
Weißadlergasse 2
60311 Frankfurt/Main
- Helvetia Schweizerische
Versicherungsgesellschaft
Direktion für Deutschland
Berliner Straße 56-58
60311 Frankfurt/Main
- Hermes Kreditversicherungs-AG
Friedensallee 254 · 22763 Hamburg
- HUK-COBURG Haftpflicht-
Unterstützungs-Kassekraftfahrender
Beamter Deutschlands a.G. in Coburg
Bahnhofsplatz · 96444 Coburg
- HUK-COBURG-
Allgemeine Versicherung AG
Bahnhofsplatz · 96444 Coburg
- HUK-COBURG-
Lebensversicherung AG
Willi-Hussong-Straße 2 · 96446 Coburg
- HUK-COBURG-
Rechtsschutzversicherung AG
Willi-Hussong-Straße 2 · 96443 Coburg
- IDEAL Lebensversicherung a.G.
Kochstraße 66 · 10969 Berlin
- Iduna Vereinigte Lebensversicherung aG
für Handwerk, Handel und Gewerbe
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg
- If Schadenversicherung AG,
Direktion für Deutschland
Siemensstraße 9 · 63263 Neu-Isenburg
- IMD Gesellschaft für Informatik
und Datenverarbeitung mbH
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- INTER Allgemeine Versicherung AG
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- INTER Krankenversicherung aG
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- INTER Lebensversicherung aG
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- InterRisk Versicherungs-AG
Karl-Bosch-Straße 5 · 65203 Wiesbaden
- ITERGO Informationstechnologie GmbH
Victoriaplatz 2 · 40477 Düsseldorf
- Itzehoer Versicherung/Brandgilde
von 1691 VVaG
Hansestraße 10 · 25521 Itzehoe
- ivv-Informationsverarbeitung
für Versicherungen GmbH
Schiffgraben 4 · 30159 Hannover
- Karlsruher Lebensversicherung AG
Friedrich-Scholl-Platz · 76137 Karlsruhe
- Karlsruher Versicherung AG
Hermann-Veit-Straße 6
76121 Karlsruhe
- Kölnische Rückversicherungs-
Gesellschaft AG
Theodor-Heuss-Ring 11 · 50668 Köln
- KRAVAG-ALLGEMEINE
Versicherungs-Aktiengesellschaft
Heidenkampsweg 100 · 20097 Hamburg
- ❖ KRAVAG-LOGISTIC
Versicherungs-Aktiengesellschaft
Heidenkampsweg 100 · 20097 Hamburg
- Landeskrankenhilfe V.V.a.G.
Uelzener Straße 120 · 21335 Lüneburg

Verbandsorganisation

- Lebensversicherung von 1871 a.G.
München
Maximiliansplatz 5 · 80333 München
- mamax Lebensversicherung AG
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- Mannheimer AG Holding
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- Mannheimer Lebensversicherung AG
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- Mannheimer Versicherung AG
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- MEAG Real Estate Düsseldorf GmbH
Immermannstraße 23
40210 Düsseldorf
- MEAG Real Estate Facilities
Management Düsseldorf GmbH
Immermannstraße 23
40210 Düsseldorf
- MEAG Real Estate Facilities
Management Hamburg GmbH
Überseering 35 · 22987 Hamburg
- MEAG Real Estate Facilities
Management München GmbH
Oberanger 44 · 80331 München
- MEAG Real Estate Hamburg GmbH
Überseering 45 · 22298 Hamburg
- MEAG Real Estate München GmbH
Oskar-von-Miller-Ring 18
80333 München
- Mecklenburgische Versicherungs-
Gesellschaft a.G.
Berckhusenstraße 146 · 30625 Hannover
- Medien-Versicherung a.G. Karlsruhe
vorm. Buchgewerbe Feuerversicherung
Borsigstraße 5 · 76185 Karlsruhe
- Münchener Rückversicherungs-
Gesellschaft
Königinstraße 107 · 80802 München
- Münchener und Magdeburger
Agrarversicherung AG
Albert-Schweitzer-Strasse 62
81735 München
- MÜNCHENER VEREIN
Allgemeine Versicherungs-AG
Pettenkoflerstraße 19 · 80336 München
- MÜNCHENER VEREIN
Krankenversicherung a.G.
Pettenkoflerstraße 19 · 80336 München
- MÜNCHENER VEREIN
Lebensversicherung a.G.
Pettenkoflerstraße 19 · 80336 München
- Naspas-Versicherungs-Service GmbH
Adolfstraße 1 · 65185 Wiesbaden
- Neue Rechtsschutz-
Versicherungsgesellschaft AG
Augustaanlage 25 · 68165 Mannheim
- Nürnberger Allgemeine
Versicherungs-AG
Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- NÜRNBERGER Beteiligungs-
Aktiengesellschaft
Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- Nürnberger Lebensversicherung AG
Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- Öffentliche Feuerversicherung
Sachsen-Anhalt
Am alten Theater 7
39104 Magdeburg
- Öffentliche Lebensversicherung
Sachsen-Anhalt
Am alten Theater 7
39104 Magdeburg
- Öffentliche Versicherung Bremen
Martinistraße 30 · 28195 Bremen
- Oldenburgische Landesbrandkasse
Staugraben 11 · 26122 Oldenburg
- ONTOS Lebensversicherung AG
RheinLandplatz 1 · 41460 Neuss
- Optima Versicherungs-AG
Admiralitätstraße 67 · 20459 Hamburg
- ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG
Hansaallee 199 · 40549 Düsseldorf
- PAX-FAMILIENFÜRSORGE
Krankenversicherung auf
Gegenseitigkeit im Raum der Kirchen
Benrather Schloßallee 33
40597 Düsseldorf
- PB Lebensversicherung AG
Neustraße 62 · 40721 Hilden

Verbandsorganisation

- PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Berlin-Kölnische-Allee 2-4
50969 Köln
- PLUS Lebensversicherungs-AG
Triftstraße 53 · 60528 Frankfurt/Main
- Provinzial Nord Brandkasse AG
Sophienblatt 33 · 24114 Kiel
- Provinzial Nord Lebensversicherung AG
Sophienblatt 33 · 24114 Kiel
- Provinzial Rheinland
Lebensversicherung AG
Die Versicherung der Sparkassen
Provinzialplatz 1 · 40591 Düsseldorf
- Provinzial Rheinland Versicherung AG
Die Versicherung der Sparkassen
Provinzialplatz 1 · 40591 Düsseldorf
- R + V Allgemeine Versicherung AG
Tanusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- R + V Lebensversicherung a.G.
Tanusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- R + V Lebensversicherung AG
Tanusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- R + V Versicherung AG
Tanusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- RECHTSSCHUTZ UNION
Versicherungs-AG
Sonnenstraße 33 · 80331 München
- RheinLand Lebensversicherung
Aktiengesellschaft
RheinLandplatz · 41460 Neuss
- RheinLand Versicherungs
Aktiengesellschaft
RheinLandplatz · 41460 Neuss
- ROLAND Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Deutz-Kalker-Straße 46 · 50679 Köln
- ROLAND Schutzbrief-Versicherung AG
Deutz-Kalker-Straße 46 · 50679 Köln
- Royal International Insurance Holdings
Limited
Direktion für die Bundesrepublik
Deutschland
Zeppelinstraße 4-8 · 50667 Köln
- SAARLAND Feuerversicherung AG
Mainzer Straße 32-34
66111 Saarbrücken
- SAARLAND Lebensversicherung AG
Mainzer Straße 32-34
66111 Saarbrücken
- Schweizerische Lebensversicherungs-
und Rentenanstalt/Swiss Life
Niederlassung für Deutschland
Berliner Straße 85 · 80805 München
- SCHWEIZER-NATIONAL
VERSICHERUNGS-AG
IN DEUTSCHLAND
Neue Mainzer Straße 1 · 60311 Frankfurt
- SCOR DEUTSCHLAND
Rückversicherungs-Actien-Gesellschaft
Seelhorststraße 3 · 30175 Hannover
- SECURITAS Bremer Allgemeine
Versicherungs-AG
Am Wall 121 · 28195 Bremen
- SIGNAL Krankenversicherung a.G.
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
- SIGNAL Unfallversicherung a.G.
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
- SKANDIA Lebensversicherung AG
Bismarckstraße 101 · 10625 Berlin
- Sparkassen-Versicherung Sachsen
Allgemeine Versicherung AG
An der Flutrinne 12 · 01139 Dresden
- Sparkassen-Versicherung Sachsen
Lebensversicherung AG
An der Flutrinne 12 · 01139 Dresden
- Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Rotebühlstraße 120 · 70197 Stuttgart
- Süddeutsche Krankenversicherung a.G.
Raiffeisenplatz 5 · 70736 Fellbach
- SV Sparkassen-Versicherung
Baden-Württemberg Holding AG
Löwentorstraße 65 · 70376 Stuttgart
- SV Sparkassen-Versicherung
Gebäudeversicherung Baden-
Württemberg AG
Löwentorstraße 65 · 70376 Stuttgart

Verbandsorganisation

- SV Sparkassen-Versicherung
Lebensversicherung
Baden-Württemberg AG
Gottlieb-Daimler-Straße 2
68165 Mannheim
- SV Sparkassenversicherung
Öffentliche Lebensversicherungsanstalt
Hessen-Nassau-Thüringen
Bahnhofstraße 69 · 65185 Wiesbaden
- SV Sparkassenversicherung
Öffentliche Versicherungsanstalt
Hessen-Nassau-Thüringen
Bahnhofstraße 69 · 65185 Wiesbaden
- SVI Sparkassen-Versicherung
Baden-Württemberg Informatikdienste
GmbH
Seckenheimer Straße 150
68165 Mannheim
- Swiss Re Germany AG
Dieselstraße 11
85774 Unterföhring bei München
- Swiss Re Germany Holding AG
Dieselstraße 11
85774 Unterföhring bei München
- Thuringia Generali Lebensversicherung
Aktiengesellschaft
Sonnenstraße 31 · 80331 München
- Thuringia Generali Versicherung
Aktiengesellschaft
Adenauerring 9 · 81731 München
- UNION KRANKENVERSICHERUNG AG
Peter-Zimmer-Straße 2
66123 Saarbrücken
- uniVersa Allgemeine Versicherung AG
Sulzbacher Straße 1-7 · 90489 Nürnberg
- uniVersa Krankenversicherung a.G.
Sulzbacher Straße 1-7 · 90489 Nürnberg
- uniVersa Lebensversicherung a.G.
Sulzbacher Straße 1-7 · 90489 Nürnberg
- Verband öffentlicher Versicherer
Hansaallee 177 · 40549 Düsseldorf
- Vereinigte Haftpflichtversicherung V.a.G.
Constantinstraße 40 · 30138 Hannover
- Vereinigte Hagelversicherung VVaG
Wilhelmstraße 25 · 35392 Gießen
- Vereinigte Tierversicherung
Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
Sonnenberger Straße 2
65193 Wiesbaden
- Versicherungskammer Bayern
Konzern-Rückversicherung AG
Maximilianstraße 53
80538 München
- VGH Landschaftliche Brandkasse
Hannover
Schiffgraben 4 · 30159 Hannover
- VGH Provinzial Krankenversicherung
Hannover AG
Schiffgraben 4 · 30140 Hannover
- VGH Provinzial Lebensversicherung
Hannover
Schiffgraben 4 · 30159 Hannover
- VHV Autoversicherungs-AG
Constantinstraße 90 · 30177 Hannover
- VICTORIA Krankenversicherung AG
Hans-Böckler-Straße 36
40476 Düsseldorf
- VICTORIA Lebensversicherung AG
Victoriaplatz 1 · 40477 Düsseldorf
- VICTORIA Rückversicherung AG
Victoriaplatz 1 · 40477 Düsseldorf
- VICTORIA Versicherung AG
Victoriaplatz 1 · 40477 Düsseldorf
- Volksfürsorge Deutsche
Lebensversicherung AG
An der Alster 57-63 · 20099 Hamburg
- Volksfürsorge Deutsche
Sachversicherung AG
Besenbinderhof 43 · 20097 Hamburg
- VOLKSWOHL-BUND
Lebensversicherung a.G.
Südwall 37-41 · 44137 Dortmund
- VOLKSWOHL-BUND
Sachversicherung AG
Südwall 37-41 · 44137 Dortmund
- VPV Lebensversicherungs-AG
Mittlerer Pfad 19 · 70499 Stuttgart
- VPV SERVICE GmbH
Mittlerer Pfad 19 · 70499 Stuttgart

- Westfälische Provinzial
Lebensversicherung Aktiengesellschaft
Provinzial-Allee 1 · 48159 Münster
- Westfälische Provinzial Versicherung
Aktiengesellschaft
Provinzial-Allee 1 · 48159 Münster
- Württembergische Gemeinde-
Versicherung a.G.
Tübinger Straße 43 · 70178 Stuttgart
- WÜRTEMBERGISCHE
LEBENSVERSICHERUNG AG
Gutenbergstraße 30 · 70176 Stuttgart
- Württembergische und Badische
Versicherungs-Aktiengesellschaft
Karlstraße 68-72 · 74076 Heilbronn
- Württembergische Versicherung
Aktiengesellschaft
Gutenbergstraße 30 · 70176 Stuttgart
- Wüstenrot & Württembergische AG
Gutenbergstraße 30 · 70176 Stuttgart
- WWK Allgemeine Versicherung AG
Marsstraße 37 · 80335 München
- WWK Lebensversicherung a.G.
Marsstraße 37 · 80335 München
- XL Insurance Company Limited
Direktion für Deutschland
Hopfenstraße 6 · 80335 München
- Zürich Lebensversicherungs-
Gesellschaft
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main
- Zürich Versicherungs-Gesellschaft
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main

b) Gastmitglieder (30. Juni 2003, 28 Mitglieder)

- ADAC-Schutzbrief Versicherungs-AG
Am Westpark 8 · 81373 München
- Badischer Gemeinde-Versicherungs-
Verband
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Durlacher Allee 56a · 76131 Karlsruhe
- BHW Lebensversicherung AG
Lubahnstraße 2 · 31789 Hameln
- DBV Deutsche Beamten-
Versicherung AG
Frankfurter Straße 50 · 65178 Wiesbaden
- DBV-Winterthur Holding AG
Gustav-Stresemann-Ring 12-16
65178 Wiesbaden
- DBV-Winterthur
Krankenversicherung AG
Frankfurter Straße 50 · 65178 Wiesbaden
- DBV-Winterthur Lebensversicherung AG
Frankfurter Straße 50 · 65178 Wiesbaden
- DBV-Winterthur
Rechtsschutz Versicherung AG
Gustav-Stresemann-Ring 12-16
65178 Wiesbaden
- DBV-Winterthur Versicherung
Aktiengesellschaft
Leopoldstraße 204 · 80804 München
- DEURAG Deutsche Rechtsschutz
Versicherung AG
Abraham-Lincoln-Straße 3
65189 Wiesbaden
- FEUERSOZietät BERLIN
BRANDENBURG
Am Karlsbad 4-5 · 10785 Berlin
- Feuersozietät Öffentliche
Lebensversicherung
Berlin Brandenburg - Sitz Potsdam
Voltaireweg 12 · 14469 Potsdam
- Hamburger Feuerkasse
Versicherungs-AG
Kurze Mühren 20 · 20095 Hamburg
- KarstadtQuelle Krankenversicherung AG
Nürnberger Straße 91-95 · 90758 Fürth
- KarstadtQuelle Lebensversicherung AG
Nürnberger Straße 91-95 · 90758 Fürth
- KarstadtQuelle Versicherung AG
Nürnberger Straße 91-95 · 90758 Fürth

Verbandsorganisation

- Kraftfahrer Schutz e.V.
Uhlandstraße 7 · 80336 München
- LVM Landwirtschaftlicher
Versicherungsverein Münster a.G.
Kolde-Ring 21 · 48126 Münster
- neue leben Lebensversicherung AG
Sachsenkamp 5 · 20097 Hamburg
- Öffentliche Lebensversicherung
Braunschweig
Theodor-Heuss-Straße 10
38122 Braunschweig
- Öffentliche Sachversicherung
Braunschweig
Theodor-Heuss-Straße 10
38122 Braunschweig
- Oskar Schunck KG
Leopoldstraße 20 · 80802 München
- TRANSATLANTISCHE Allgemeine
Versicherung AG
Frankfurter Straße 50
65178 Wiesbaden
- Versicherungskammer Bayern
Versicherungsanstalt des
öffentlichen Rechts
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- W. Herrmann Assekuranz KG
Am Hardtwald 1 · 76275 Ettlingen
- Winterthur-Garantie
Deutsche Garantie-und Kautions-
Versicherung Aktiengesellschaft
Leopoldstraße 204 · 80804 München
- WL Niederlassung Deutschland der
„Winterthur“ Lebensversicherungs-
Gesellschaft
Leopoldstraße 204 · 80804 München
- WV Niederlassung Deutschland der
„Winterthur“ Schweizerische
Versicherungs-Gesellschaft
Leopoldstraße 204 · 80804 München

3. Vorstand

Vorsitzender	Hans Schreiber	Vorstandsvorsitzender Mannheimer AG Holding, Mannheim
Stv. Vorsitzende	Georg Mehl	Hanse-Marine-Versicherung AG, Hamburg
	Dr. Ihno Schneevoigt	Vorstandsmitglied Allianz Versicherungsgesellschaften München/Stuttgart
Weitere Mitglieder	Dr. Jürgen Förterer	Vorstandsvorsitzender R + V Versicherung AG, Wiesbaden
	Frank J. Heberger	Vorstandsmitglied AXA Konzern AG, Köln
	Dr. Joachim Lemppenau	Vorstandsvorsitzender Volksfürsorge Versicherungsgruppe Hamburg
	Dr. Lothar Meyer	Vorstandsvorsitzender ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Dr. Bernd Michaels	Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. Berlin
	Dr. Jörg Müller-Stein	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied München
	Heinz Prokop	Vorstandsvorsitzender Versicherungskammer Bayern, München
	Michael Rosenberg	Vorstandsvorsitzender VICTORIA Lebensversicherung AG Düsseldorf
	Reinhold Schulte	Vorstandsvorsitzender SIGNAL IDUNA Versicherungsgesellschaften Dortmund
Gastmitglieder	Wolfgang Flaßhoff	Vorstandsmitglied HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften Coburg
	Christian Hofer	Vorstandsmitglied HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften Coburg
	Dr. Stefan Lippe	Vorsitzender des Aufsichtsrates Swiss Re Germany Holding AG, München

4. Tarifverhandlungskommissionen des Vorstands

Innendienst

Vorsitzender	Hans Schreiber	Vorstandsvorsitzender Mannheimer AG Holding, Mannheim
---------------------	----------------	--

Mitglieder werden jeweils aus dem Kreis des Vorstandes bestellt.

Geschäftsführung	Dr. Jörg Müller-Stein Dr. Michael Niebler
-------------------------	--

Außendienst

Vorsitzender	Georg Mehl	Hanse-Marine-Versicherung AG, Hamburg
---------------------	------------	---------------------------------------

Mitglieder werden jeweils vom Vertriebsausschuss bestellt.

Geschäftsführung	Dr. Jörg Müller-Stein Dr. Michael Niebler
-------------------------	--

Manteltarifvertrag

Vorsitzender	Wolfgang Flaßhoff	Vorstandsmitglied HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften, Coburg
---------------------	-------------------	---

Mitglieder werden jeweils vom Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen bestellt.

Geschäftsführung	Dr. Michael Niebler Dr. Sebastian Hopfner
-------------------------	--

5. Ausschüsse und Kommissionen

Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen

Vorsitzender	Wolfgang Flaßhoff	Vorstandsmitglied HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften, Coburg
---------------------	-------------------	---

Sprecher der örtlichen Personalleiterkreise

■ <i>Hamburg</i>	Jürgen Strahl Prokurist HanseMercur Versicherungsgesellschaften Hamburg	■ <i>Stuttgart</i>	Dr. Herbert Schlotter Direktor Württembergische Versicherungsgesellschaften Stuttgart
■ <i>Karlsruhe</i>	Günter Früh Vorstandsmitglied Karlsruher Versicherungsgesellschaften Karlsruhe	■ <i>München</i>	Wilhelm Schlecker Leiter der Personalabteilung Versicherungskammer Bayern München
■ <i>Hannover</i>	Hans Grundmeier Abteilungsleiter CONCORDIA Versicherungsgesellschaften Hannover	■ <i>Köln</i>	Heinrich Käsgen Abteilungsleiter CENTRAL KRANKENVERSICHERUNG AG Köln
■ <i>Frankfurt</i>	Wolfgang Pachali Direktor R+V Versicherungsgesellschaften Wiesbaden	■ <i>Dortmund/ Münster</i>	Bernhard Glombitza Hauptabteilungsleiter Personal Barmenia Versicherungsgesellschaften Wuppertal

Weitere Mitglieder	Dietmar Austrup	Mitglied der Geschäftsleitung Gerling-Konzern Zentrale Verwaltungs GmbH, Köln
	Thomas Barann	Prokurist Gothaer Allgemeine Versicherung, Köln
	Dr. Hans-Joachim Böttcher	Vorstandsmitglied DEUTSCHER RING Versicherungsgesellschaften, Hamburg
	Hans-Dieter Breitenhuber	Vorstandsmitglied Zürich Versicherungsgesellschaften Frankfurt
	Dr. Heiko Griepenkerl	Direktor ERGO Versicherungsgruppe, Düsseldorf
	Herbert Grohe	Vorstandsmitglied Debeka Versicherungsgesellschaften Koblenz
	Karl Heinrich Grün	Zentralbereichsleiter ALTE LEIPZIGER Unternehmensverbund, Oberursel

Verbandsorganisation

Claus Peter Gutt	Vorstandsmitglied VICTORIA Versicherungsgesellschaften Düsseldorf
Rainer Löhr	Direktor DEVK Versicherungsgesellschaften, Köln
Peter Merz	Direktor Nürnberger Versicherungsgesellschaften Nürnberg
Dr. Johannes Neumann	Direktor Allianz Versicherungs-AG, München
Michael Papenberg	Direktor Provinzial Rheinland Versicherungen Die Versicherung der Sparkassen Düsseldorf
Manfred Scherer	Direktor INTER Versicherungsgesellschaften Mannheim
Falk Werner Schopf	Bereichsdirektor DBV-Winterthur Versicherungs- gesellschaften, Wiesbaden
Dr. Peter Seemann	Leiter Abteilung Personalwirtschaft Münchener Rückversicherungs- Gesellschaft, München
Dr. Klaus Peter Stiller	Abteilungsleiter AXA Service AG, Köln
Frank Tepen	Abteilungsleiter SIGNAL IDUNA Versicherungs- gesellschaften, Dortmund
Dr. Michael Thiemermann	Vorstandsmitglied DKV Deutsche Krankenversicherung AG Köln
Michael Westkamp	Vorstandsvorsitzender Aachener und Münchener Versicherungsgesellschaften, Aachen

**Geschäfts-
führung** Dr. Jörg Müller-Stein
Dr. Michael Niebler

Kommission Arbeitszeitgestaltung

Vorsitzender	Hans Schreiber	Vorstandsvorsitzender Mannheimer AG Holding, Mannheim
Mitglieder	Dr. Hans-Joachim Böttcher	Vorstandsmitglied DEUTSCHER RING Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
	Günter Früh	Vorstandsmitglied Karlsruher Versicherungsgesellschaften Karlsruhe
	Peter Merz	Direktor Nürnberger Versicherungsgesellschaften Nürnberg
	Eckhard Schiemann	Direktor Allianz Lebensversicherungs-AG Stuttgart
Geschäfts- führung	Dr. Jörg Müller-Stein Dr. Michael Niebler	

Kommission Familie und Beruf

Vorsitzender	N.N.	
Mitglieder	Brigitte Preuß	Personalreferentin Allianz Lebensversicherungs-AG Stuttgart
	Reiner Schilling	Leiter Personal ITERGO Informationstechnologie GmbH Hamburg
Geschäfts- führung	Dr. Jörg Müller-Stein Ylva Zimmermann	

Programmkommission Personalleitertagungen Innendienst

Vorsitzender	Frank J. Heberger	Vorstandsmitglied AXA Konzern AG, Köln
Mitglieder	Daniela Breidbach	Leiterin Arbeitsrecht Allianz Versicherungs-AG, München
	Wolfgang Flaßhoff	Vorstandsmitglied HUK-COBURG Versicherungs- gesellschaften, Coburg
	Rainer Löhr	Direktor DEVK Versicherungsgesellschaften Köln
	Peter Merz	Direktor Nürnberger Versicherungsgesellschaften Nürnberg
	Hartwig Roggenbuck	Prokurist Condor Versicherungsgesellschaften Hamburg
	Klaus Seifert	Prokurist WWK Versicherungsgesellschaften München
	Dieter Siekmann	Personalleiter Kölnische Rückversicherungs- Gesellschaft AG, Köln
	Dr. Michael Thiemermann	Vorstandsmitglied DKV Deutsche Krankenversicherung AG Köln
Geschäfts- führung	Dr. Sandra Heder	

Ausschuss für betriebswirtschaftliche Fragen

Vorsitzender	Christian Hofer	Vorstandsmitglied HUK-COBURG Versicherungs- gesellschaften, Coburg
Mitglieder	Bernd Jansen	Vorstandsvorsitzender INTER Versicherungsgesellschaften Mannheim
	Heiko Müller	Mitglied der Direktion Swiss Re Germany AG, München
	Dr. Johannes Neumann	Direktor Allianz Versicherungs-AG, München
	Dr. Herbert Schmitz	Vorstandsmitglied Gothaer Versicherungsgesellschaften, Köln
Geschäfts- führung	Dr. Michael Gold	

Kommission Betriebswirtschaftliche Kennzahlen

Vorsitzender	Bernd Jansen	Vorstandsvorsitzender INTER Versicherungsgesellschaften Mannheim
Mitglieder	Hans-Walter Eilmann	Bereichsdirektor DBV-Winterthur Holding AG, Wiesbaden
	Joachim Hildebrandt	Prokurist Württembergische Versicherungs- gesellschaften, Stuttgart
	Michael Kurtenbach	Generalbevollmächtigter Gothaer Finanzholding AG, Köln
	Helmut Lenz	Prokurist Nürnberger Versicherungsgesellschaften Nürnberg
	Hans Luh	Prokurist ALTE LEIPZIGER Versicherungs- gesellschaften, Oberursel
	Thomas Morgenroth	Gruppenleiter Betriebsorganisation HUK-COBURG Versicherungs- gesellschaften, Coburg
	Matthias Trossbach	Abteilungsleiter R + V Versicherungsgesellschaften Wiesbaden
Geschäfts- führung	Dr. Michael Gold Sabine Norpoth	

Kommission Personal-Controlling

Vorsitzender	Dr. Johannes Neumann	Direktor Allianz Versicherungs-AG, München
Mitglieder	Gerhard Erbacher	Abteilungsleiter VICTORIA Versicherung AG, Düsseldorf
	Rainer Löhr	Direktor DEVK Versicherungsgesellschaften, Köln
	Roland Wessely	Prokurist VPV Versicherungsgesellschaften, Stuttgart
Geschäfts- führung	Dr. Michael Gold Katrin Löhken	

Kommission Ergonomie

Vorsitzender	N.N.	
Mitglieder	Ewald Hildebrandt	Handlungsbevollmächtigter MÜNCHENER VEREIN Versicherungs- gesellschaften, München
	Michael Horbach	Prokurist Zürich Versicherungsgesellschaften Frankfurt/Main
	Erhard Lindner	Prokurist Öffentliche Versicherungen Braunschweig Braunschweig
	Heiko Müller	Mitglied der Direktion Swiss Re Germany AG, München
	Hans-Jürgen Steier	Direktor Nürnberger Versicherungsgesellschaften Nürnberg
	Jörn Sandig	Abteilungsleiter HUK-COBURG Versicherungs- gesellschaften, Coburg
Geschäfts- führung	Dr. Michael Gold	

Bei der Konzeption und Pflege der personalstatistischen Erfassungs- und Auswertungssysteme wird die Geschäftsführung außerdem unterstützt durch einen informellen Arbeitskreis von Praktikern aus Personalabteilungen von Mitgliedsunternehmen.

Vertriebsausschuss der Versicherungswirtschaft

Vorsitzender	Roland Reime	Vorstandsvorsitzender Provinzial Nord Versicherungsgesellschaften, Kiel
Mitglieder	Josef Beutelmann	Vorstandsvorsitzender Barmenia Versicherungsgesellschaften Wuppertal
	Hansjörg Cramer	Vorstandsmitglied Allianz Versicherungs-AG Allianz Lebensversicherungs-AG München/Stuttgart
	Michael Doering	Vorstandsvorsitzender Öffentliche Versicherungen Braunschweig Braunschweig
	Wolf-Rainer Hermel	Vorstandsvorsitzender FEUERSOZietät BERLIN BRANDENBURG Berlin
	Kurt Jaks	Vorstandsmitglied HUK-COBURG Versicherungs- gesellschaften, Coburg
	Michael Johnigk	Vorstandsmitglied SIGNAL IDUNA Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
	Dr. Hans-H. Kasten	Vorstandsmitglied AMB Generali Holding AG, Aachen
	Gerd Kettler	Vorstandsvorsitzender LVM Landwirtschaftlicher Versicherungs- verein Münster a.G., Münster
	Thomas Langhein	Vorstandsmitglied Hamburg-Mannheimer Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
	Herbert Löffler	Vorstandsmitglied VICTORIA Versicherung AG, Düsseldorf
	Hans-Christian Marschler	Vorstandsmitglied R + V Versicherung AG, Wiesbaden
	Gerhard Müller	Vorstandsmitglied Sparkassen-Versicherung Sachsen Versicherungsgesellschaften, Dresden
	Herbert Osterkorn	Vorstandsmitglied Lebensversicherung von 1871 a.G. München, München
	Dr. Hans-Joachim Rauscher	Vorstandsmitglied Nürnberger Versicherungsgesellschaften Nürnberg

Verbandsorganisation

	Dr. Bernhard Schareck	Vorstandsvorsitzender Karlsruher Versicherungsgesellschaften Karlsruhe
	Gernot Schlösser	Vorstandsvorsitzender AXA Krankenversicherung AG, Köln
	Wilfried Schmieden	Vorstandsmitglied DKV Deutsche Krankenversicherung AG Köln
	Reinhold Schulte	Vorstandsvorsitzender SIGNAL IDUNA Versicherungs- gesellschaften, Dortmund
	Wilfried Simons	Vorstandsmitglied Aachener und Münchener Versicherung AG, Aachen
	Stefan Tewes	Direktor VGH Landwirtschaftliche Brandkasse Hannover, Hannover
	Jürgen Vetter	Vorstandsmitglied D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Allgemeine Rechtsschutz- Versicherungs-AG, München
Gast- mitglieder	Gerd Borggrebe	Vorstandsmitglied Westfälische Provinzial Versicherung Aktiengesellschaft, Münster
	Andreas Kruse	Vorstandsmitglied DBV-Winterthur Versicherungs- gesellschaften, Wiesbaden
	Dr. Franz Kühnel	Vorstandsmitglied Versicherungskammer Bayern, München
	Helmut Söhler	Vorstandsmitglied Gothaer Versicherungsgesellschaften, Köln
	Andreas Torner	Vorstandsmitglied AXA Versicherungsgesellschaften, Köln
	Horst J. Wieland	Vorstandsmitglied Gerling-Konzern Versicherungs- gesellschaften, Köln
Geschäfts- führung	Dr. Jörg Müller-Stein Dr. Michael Niebler	

Programmkommission Personalleitertagungen Außendienst

Vorsitzender	Dr. Bernhard Schareck	Vorstandsvorsitzender Karlsruher Versicherungsgesellschaften Karlsruhe
Mitglieder	Marie-Theres Bender	Abteilungsleiterin Lebensversicherung von 1871 a.G. München, München
	Josef Beutelmann	Vorstandsvorsitzender Barmenia Versicherungsgesellschaften Wuppertal
	Wolfgang Bruchmann	stv. Direktor Aachener und Münchener Versicherungs- gesellschaften, Aachen
	Dirk Czaya	Prokurist Karlsruher Versicherungsgesellschaften Karlsruhe
	Dr. Rolf-Peter Illigen	Vorstandsmitglied GEGENSEITIGKEIT Versicherung Oldenburg, Oldenburg
	Wolfgang Marzin	Leiter der Abteilung Außendienst- und Maklerfragen Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Berlin
	Jörg Nosske	Direktor R + V Versicherungsgesellschaften Wiesbaden
	Stefan Schwarz	Direktor Auskunftsstelle über Versicherungs-/ Bausparkassenaußendienst und Versiche- rungsmakler in Deutschland e.V. (AVAD) Hamburg
Geschäfts- führung	Anja Hensel Kerstin Römelt	

Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit

Vorsitzender	Hans Schreiber	Vorstandsvorsitzender Mannheimer AG Holding, Mannheim
		Mitglieder werden jeweils vom Vorsitzenden bestellt.
Geschäfts- führung	Dr. Jörg Müller-Stein Dr. Michael Gold	

6. Geschäftsführung

Hauptgeschäftsführung

Dr. Jörg Müller-Stein
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

- Verbandsorgane
- Tarifpolitik
- Sozial- und
Gesellschaftspolitik
- Personal und Finanzen
- Öffentlichkeitsarbeit

Sekretariat:
Elisabeth Heller
Telefon 0 89/92 20 01-12
Telefax 0 89/92 20 01-52

Rechtsabteilung

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführer

- Tarifvertrag
- Gesetzgebung
- Arbeitsrecht

Dr. Sebastian Hopfner
Stv. Geschäftsführer

- Betriebliche
Altersversorgung
- Arbeitsvertrags-
gestaltung
- Entgeltum-
wandlung
- Deutscher
Juristentag

Dr. Sandra Heder
Referentin

- Betriebs-
verfassung
- Kündigungsrecht
- Einigungsstellen
- Betriebsverein-
barungen
- Personalleiter-
tagungen
Innendienst

Ylva Zimmermann
Referentin

- Sozialversiche-
rungsrecht
- Altersteilzeit
- Arbeits-
förderungsrecht

Kerstin Römelt/
Anja Hensel
Referentinnen

- Außendienst-
fragen
- Arbeitskampfrecht
- Arbeitsgerichts-
barkeit
- Personalleiter-
tagungen
Außendienst
- Betriebs-
vereinbarungen

Sekretariat:
Petra Werner, Telefon 0 89/92 20 01-20
Renate Gabler, Telefon 0 89/92 20 01-21

Volks- und Betriebswirtschaft

Dr. Michael Gold
Referent

- Volkswirtschaft
- Betriebswirtschaft
- Betriebswirt-
schaftliche
Kommissionen
- Öffentlichkeits-
arbeit
- Flexible
Personalstatistik

Katrin Löhken
Referentin

Sabine Norpoth
Referentin

- Fluktuations-
und Fehlzeiten-
erhebung
- Personalkosten-
erhebung
- Ad-hoc-Umfragen

Sekretariat:
Karin Albano, Telefon 0 89/92 20 01-26
Gertrud Koupan, Telefon 0 89/92 20 01-25

Internationale Sozialpolitik/ Grundsatzfragen

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführer

- Europäische
Sozialpolitik
- Europäische
Betriebsräte

Dr. Sebastian Hopfner
Stv. Geschäftsführer

- Arbeitszeitfragen
- Steuerrecht
- Öffentlichkeits-
arbeit

Sekretariat:
Renate Gabler, Telefon 0 89/92 20 01-21

Anschrift

Arbeitgeberverband der Versicherungs-
unternehmen in Deutschland
Arabellastraße 29 · 81925 München
Postfach 86 01 20 · 81628 München

Telefon 0 89/92 20 01-0
Telefax 0 89/92 20 01-50
E-Mail agvvers@agv-vers.de
Internet <http://www.agv-vers.de>

7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Präsidium

<i>Vizepräsident</i>	Hans Schreiber	Vorstandsvorsitzender Mannheimer AG Holding, Mannheim Vorsitzender des agv
----------------------	----------------	--

Vorstand

<i>Mitglied</i>	Hans Schreiber	Vorstandsvorsitzender Mannheimer AG Holding, Mannheim Vorsitzender des agv
-----------------	----------------	--

Arbeitsrechtsausschuss

Dr. Joachim Lemppenau	Vorstandsvorsitzender Volksfürsorge Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
Dr. Jörg Müller-Stein	Hauptgeschäftsführer des agv

Gesprächskreis Arbeitsrecht

Volker Ettwig	Personalsyndikus VICTORIA Versicherung AG, Düsseldorf
Dr. Michael Niebler	Geschäftsführer des agv

Arbeitskreis Datenschutz und Arbeitsrecht

Ylva Zimmermann	Referentin des agv
-----------------	--------------------

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

Dr. Jörg Müller-Stein	Hauptgeschäftsführer des agv
-----------------------	------------------------------

Arbeitskreis Entgeltpolitik

Dr. Michael Gold	Referent des agv
------------------	------------------

Arbeitskreis Altersteilzeit

Ylva Zimmermann	Referentin des agv
-----------------	--------------------

Arbeitskreis sozialversicherungsrechtliche Fragen der Altersteilzeit

Ylva Zimmermann	Referentin des agv
-----------------	--------------------

Ausschuss für Heimarbeitsfragen, Telearbeit und dezentrale Beschäftigungsformen

Ylva Zimmermann	Referentin des agv
-----------------	--------------------

Ausschuss für Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Walter Bockshecker	Hauptgeschäftsführer Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft, München
--------------------	--

Ausschuss für Berufsbildung

Walter Bockshecker	Hauptgeschäftsführer Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft, München
--------------------	--

Ausschuss Soziale Sicherung

Reinhold Schulte	Vorstandsvorsitzender SIGNAL IDUNA Versicherungs- gesellschaften, Dortmund
------------------	--

Dr. Jörg Müller-Stein	Hauptgeschäftsführer des agv
-----------------------	------------------------------

Ausschuss Betriebliche Altersversorgung

Dr. Sebastian Hopfner	Stv. Geschäftsführer des agv
-----------------------	------------------------------

Ausschuss für Sozialpolitik in der Europäischen Union

Dr. Sebastian Hopfner	Stv. Geschäftsführer des agv
-----------------------	------------------------------

Ausschuss Eigentumsbildung

Dr. Michael Gold	Referent des agv
------------------	------------------

Ausschuss für volkswirtschaftliche Fragen der Einkommensverteilung

Dr. Michael Gold	Referent des agv
------------------	------------------

Soziale Selbstverwaltung

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

Vorstand	<i>Stv. Mitglied</i>	Dr. Axel Holzwarth, Bonn
Vertreter- versammlung	<i>Alternierender Vorsitzender</i>	Martin Hoppenrath Vorstandsmitglied PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit Köln
	<i>Ordentliches Mitglied</i>	Dr. Jörg Müller-Stein Hauptgeschäftsführer des agv
	<i>Stv. Mitglied</i>	Dr. Hartmut Voß, Rostock

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Vorstand	<i>Mitglied</i>	Hertus Emmen, Hamburg
	<i>Stv. Mitglied</i>	Horst Stratmann Abteilungsleiter Mecklenburgische Versicherungs- Gesellschaften, Hannover
Vertreter- versammlung	<i>Ordentliche Mitglieder</i>	Karl-Heinz Baumgarten Bereichsleiter SIGNAL IDUNA Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
		Peter Hennert Prokurist Allianz Versicherungs-AG, München
		Dr. Jörg Müller-Stein Hauptgeschäftsführer des agv
		Hans-Georg Walther Abteilungsleiter VGH Versicherungsgruppe Hannover Hannover

Stv. Mitglieder

Volker Hoyer
Abteilungsleiter
Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften
Hamburg

Thomas Kistenmacher
Hauptabteilungsleiter
DEUTSCHER RING Versicherungs-
gesellschaften
Hamburg

Erich Müller
Abteilungsleiter
Allgemeine Kreditversicherung AG
Mainz

Reiner Schilling
Leiter Personal
ITERGO Informationstechnologie GmbH
Hamburg

Vertreter der Versicherungswirtschaft sind außerdem in den Selbstverwaltungsorganen der [Landesversicherungsanstalten](#) und der [Allgemeinen Ortskrankenkassen](#) tätig.

Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit

Bundesarbeitsgericht

Ehrenamtlicher Richter Dr. Michael Niebler
Geschäftsführer des agv

Vertreter der Versicherungswirtschaft sind in einer Vielzahl von Gerichten der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit tätig ([Landesarbeitsgerichte](#), [Landessozialgerichte](#), [Arbeitsgerichte](#), [Sozialgerichte](#)).

Comité Européen des Assurances (CEA)

Commission Affaires Sociales

Delegierte Dr. Jörg Müller-Stein
Hauptgeschäftsführer des agv

Dr. Sebastian Hopfner
Stv. Geschäftsführer des agv

8. Satzung

§ 1 Name, Tätigkeitsbereich, Sitz, Geschäftsjahr	1. Der Verband führt den Namen „Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland“ und soll in das Vereinsregister eingetragen werden.	2. Der Tätigkeitsbereich des Verbandes ist das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. 3. Der Sitz des Verbandes ist München. 4. Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.
§ 2 Zweck und Aufgaben des Verbandes	1. Der Verband ist die Arbeitgeberorganisation der Versicherungsunternehmen für die Verhandlungen und Vereinbarungen mit den Organisationen der Arbeitnehmer nach dem Tarifvertragsgesetz. Als ein Zusammenschluss gem. Art. 9 Abs. 3 GG müssen seine Organe und die für seine Willensbildung maßgeblichen Gremien daher frei sein von der Einflussnahme der Arbeitnehmer und ihrer Vereinigungen. Daher ist nur solchen Personen eine Mitwirkung in den Organen und Gremien des Verbandes möglich, bei denen dies gewährleistet ist. Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet, er verfolgt keine parteipolitischen Ziele.	2. Der Verband hat insbesondere die Aufgabe, a) alle Verhandlungen mit den Organisationen der Arbeitnehmer zu führen und mit diesen Gesamtvereinbarungen zu treffen, b) in allen sozialpolitischen Angelegenheiten die Mitglieder zu informieren und ihre Interessen gegenüber Staat, Verbänden und Öffentlichkeit geltend zu machen, c) zu Fragen der Gesetzgebung des Arbeits- und Sozialrechts Stellung zu nehmen, d) Vertreter der Versicherungswirtschaft für die Arbeits- und Sozialgerichte sowie für die Selbstverwaltung der Sozialversicherung zu benennen, e) die Mitglieder in ihrer personalpolitischen Tätigkeit und Zielsetzung als Arbeitgeber zu unterstützen, f) Fragen der beruflichen Aus- und Fortbildung zu behandeln.

§ 3 Mitgliedschaft

1. Mitglied können alle privaten und öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen werden, die im Bundesgebiet die Individualversicherung betreiben.

Außerdem können Mitglied werden Dachgesellschaften von Versicherungsunternehmen, die selbst kein Versicherungsgeschäft betreiben, sowie rechtlich selbständige Dienstleistungsunternehmen, sofern diese überwiegend für die Muttergesellschaft (Versicherungsunternehmen) und die mit ihr verbundenen Unternehmen tätig sind.
2. Die Mitgliedschaft ist schriftlich bei gleichzeitiger Anerkennung der Satzung zu beantragen. Sie wird erworben durch Beschluss des Vorstandes. Die Ablehnung eines Aufnahmeantrags bedarf keiner Begründung. Gegen den ablehnenden Bescheid kann der Antragsteller schriftlich Berufung an die Mitgliederversammlung einlegen. Die Berufung ist auf die Tagesordnung der nächsten Mitgliederversammlung zu setzen.
3. Die Mitgliedschaft erlischt,
 - a) wenn die Voraussetzungen der Mitgliedschaft nach Ziff. 1 fortfallen,
 - b) durch Austritt, der nur zum Ende eines Geschäftsjahres zulässig und unter Einhaltung einer halbjährigen Frist dem Vorstand gegenüber mit eingeschriebenem Brief zu erklären ist,
 - c) durch Ausschluss, wenn das Mitglied seine Pflichten dem Verband gegenüber schwer verletzt oder sonst den Zielen des Verbandes gröblich zuwider gehandelt hat.

Der Ausschluss erfolgt durch Beschluss einer Mehrheit von 75 % aller Vorstandsmitglieder. Gegen den Beschluss des Vorstandes kann binnen vier Wochen nach Zustellung Berufung an die Mitgliederversammlung schriftlich eingelegt werden. Die Berufung ist auf die Tagesordnung der nächsten Mitgliederversammlung zu setzen. Sie hat keine aufschiebende Wirkung.
4. Mit Unternehmen, welche die Voraussetzung der Ziff. 1 nicht erfüllen, aber der Versicherungswirtschaft nahe stehen, oder mit Versicherungsunternehmen, die Mitgliedschaftspflichten aus besonderen Gründen nicht in vollem Umfang übernehmen können, kann der Verband durch Beschluss des Vorstandes ein Betreuungsverhältnis begründen. Dessen Inhalt und die Beitragszahlung regelt die Geschäftsführung.

§ 4 Rechte und Pflichten der Mitglieder

1. Die Mitglieder sind berechtigt, den Verband in allen Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen, die in seinen Aufgabenbereich fallen.

Organe des Verbandes zu halten, den Verband bei der Durchführung seiner Aufgaben zu unterstützen und den Mitgliedsbeitrag zu entrichten.
2. Die Mitglieder sind an die vom Verband mit den Gewerkschaften geschlossenen Vereinbarungen gebunden. Sie sind verpflichtet, sich an die satzungsmäßigen Beschlüsse der
3. Der Mitgliedsbeitrag ist für das ganze Geschäftsjahr zu zahlen, auch wenn ein Mitglied im Laufe des Geschäftsjahres ausscheidet.

§ 5 Organe

- Organe des Verbandes sind
- a) die Mitgliederversammlung,
 - b) der Vorstand,
 - c) die Geschäftsführung.

§ 6 Mitglieder- versammlung

1. Die Mitgliederversammlung setzt sich aus den Vertretern der Mitgliedsunternehmen zusammen.

2. Die ordentliche Mitgliederversammlung ist jährlich im 2. oder 3. Quartal des Geschäftsjahres abzuhalten. Der Vorstand kann aus wichtigem Grund die Einberufung einer außerordentlichen Mitgliederversammlung beschließen. Sie muss einberufen werden, wenn mindestens ein Fünftel der Mitglieder unter Angabe des Beratungsgegenstandes einen entsprechenden Antrag stellt.

Der Vorsitzende beruft die Mitgliederversammlung schriftlich mindestens 10 Tage vorher unter Mitteilung der Tagesordnung ein. Er leitet die Versammlung.

Eine ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn wenigstens ein Drittel der Mitglieder in ihr vertreten ist. Ist die Beschlussfähigkeit nicht gegeben, ist eine binnen 6 Wochen ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung auf jeden Fall beschlussfähig.

3. Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ des Verbandes. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere

- a) Stellungnahme zum Geschäftsbericht des Vorstandes,
- b) Genehmigung der Rechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr,
- c) Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung,
- d) Wahl des Vorsitzenden, seiner Stellvertreter und der weiteren Mitglieder des Vorstandes,
- e) Festsetzung der Mitgliedsbeiträge,
- f) Genehmigung des Haushaltsvoranschlags für das laufende Geschäftsjahr,

g) Wahl zweier Rechnungsprüfer,

h) Beschlussfassung über Änderungen der Satzung und über die Auflösung des Verbandes,

i) Entscheidung über Berufungen gegen Beschlüsse des Vorstandes, über den Ausschluss eines Mitgliedes oder die Ablehnung eines Aufnahmeantrags.

4. In der Mitgliederversammlung hat jedes Mitglied eine Stimme. Der Abstimmende muss seine Vollmacht schriftlich nachweisen.

5. Die Mitgliederversammlung fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der in ihr vertretenen Mitglieder; Beschlüsse über Satzungsänderungen sowie über die Auflösung des Verbandes bedürfen einer Stimmenmehrheit von 75 vH. Im Falle der Auflösung müssen mindestens 75 vH. der Mitglieder vertreten sein.

Bei Wahlen entscheidet die Höchstzahl der abgegebenen Stimmen, bei Stimmgleichheit erfolgt Stichwahl. In allen sonstigen Fällen gilt bei Stimmgleichheit ein Antrag als abgelehnt.

Über Fragen grundsätzlicher Natur ist mittels verdeckter Stimmzettel abzustimmen. Das gilt auch für Vorstandswahlen, für Abstimmungen gem. Ziff. 3 i und in allen sonstigen Fällen, wenn ein Mitglied dies verlangt. Eine solche Beschlussfassung ist dann unzulässig, wenn der Gegenstand in der den Mitgliedern übersandten Tagesordnung nicht enthalten ist.

6. Auf Anordnung des Vorsitzenden sind außerhalb der Mitgliederversammlung schriftliche Abstimmungen zulässig, es sei denn, dass mehr als 10 Mitglieder widersprechen. In diesem Fall ist eine Mitgliederversammlung für die Beschlussfassung erforderlich.

§ 7 Vorstand

1. Der Vorstand bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik, insbesondere trifft er die wesentlichen tarifpolitischen Entscheidungen und schließt mit den Gewerkschaften Tarifverträge ab. Er stellt die Jahresrechnung und den Haushaltsplan auf und legt sie der Mitgliederversammlung zur Genehmigung vor. Er bestellt den Hauptgeschäftsführer und die Geschäftsführer und regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen. Der Vorsitzende des Vorstandes und seine beiden Stellvertreter stellen den Vorstand gem. § 26 BGB dar. Jedes der drei Vorstandsmitglieder im Sinne des § 26 BGB ist einzelvertretungsberechtigt.

Der Vorsitzende beaufsichtigt die Geschäftsführung. Bei seiner Verhinderung wird er durch einen seiner Stellvertreter vertreten. Diese Beschränkung gilt nur im Innenverhältnis.
2. Der Vorstand besteht aus
 - a) dem Vorsitzenden des Verbandes,
 - b) 2 Stellvertretern des Vorsitzenden und
 - c) bis zu 12 weiteren Mitgliedern.
Zusätzlich kann der Hauptgeschäftsführer zum Geschäftsführenden Vorstandsmitglied gewählt werden.
3. Bei der Zusammensetzung des Vorstandes sollte möglichst eine regionale Ausgewogenheit angestrebt werden. Außerdem sollten die verschiedenen Versicherungszweige und die unterschiedlichen Rechtsformen der Unternehmen berücksichtigt werden.
4. Dem Vorstand können nur Vorstandsmitglieder oder Mitglieder gleichberechtigter Organe von Mitgliedsunternehmen angehören. In der Regel sollen es die Vorstandsvorsitzenden sein.
5. Der Vorstand kann für die Dauer seiner Amtszeit weitere Personen wegen ihrer besonderen Fachkenntnisse oder wegen ihrer Funktionen für den Verband als ständige Gäste ohne Stimmrecht an den Vorstandssitzungen beteiligen. Ständige Gäste von Amts wegen sind die Vorsitzenden des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft, wenn sie nicht ohnehin dem Vorstand angehören.
6. Die Amtszeit des Vorstands beträgt drei Jahre.

Das Amt eines Vorstandsmitgliedes erlischt vorzeitig mit der Mitgliederversammlung, die auf sein Ausscheiden aus dem aktiven Dienst in einem Versicherungsunternehmen folgt.

Das Amt des Geschäftsführenden Vorstandsmitgliedes erlischt vorzeitig mit der Beendigung seines Dienstvertrages als Hauptgeschäftsführer.
7. Der Vorstand kann sich mit Wirkung bis zur nächsten Mitgliederversammlung, in welcher der Vorstand neu zu wählen ist, durch Zuwahl bis zur höchstzulässigen Zahl seiner Mitglieder ergänzen. Eine notwendige Neubestellung des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter bis zur nächsten Mitgliederversammlung nimmt der Vorstand vor. Der Vorstand bleibt auch nach Ablauf seiner satzungsmäßigen Amtszeit so lange im Amt, bis eine Neuwahl stattgefunden hat.
8. Der Vorstand tritt auf Einladung des Vorsitzenden zusammen. Zeit, Ort und Tagesordnung der Sitzung bestimmt der Vorsitzende. Der Vorstand muss auf Antrag der Hälfte seiner Mitglieder einberufen werden.
9. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Sitzung teilnehmen. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

§ 8 Ausschüsse	<ol style="list-style-type: none">1. Der Vorstand kann für bestimmte Aufgaben, insbesondere für Tarifverhandlungen, Ausschüsse bilden. Vorsitzende und Mitglieder der Ausschüsse werden durch den Vorstand berufen. Die Vorsitzenden der Ausschüsse sollen Mitglieder des Vorstandes oder dessen ständige Gäste gem. § 7 Ziff. 5 sein. In alle Ausschüsse können auch Mitgliedervertreter berufen werden, die nicht dem Vorstand ihres Unternehmens angehören.2. Die Ausschüsse erhalten ihre Aufträge vom Vorstand. Soweit ihnen nicht eine besondere Vollmacht erteilt ist, sind sie nicht zu Handlungen berechtigt, für die die Mitgliederversammlung, der Vorstand, der Vorsitzende oder die Geschäftsführung zuständig ist.	<ol style="list-style-type: none">3. Die Amtszeit eines Ausschusses endet mit der Amtszeit des Vorstandes, der ihn bestellt hat. Er führt seine Arbeit jedoch bis zur ersten Sitzung des neu gewählten Vorstandes fort.4. Die Ausschussvorsitzenden berichten dem Vorstand laufend über die Ausschussarbeit.
§ 9 Amtsausübung	<p>Die Mitglieder des Vorstandes und der Ausschüsse erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung. Sie haben aber Anspruch auf die Erstattung der ihnen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben entstandenen Auslagen gemäß der geltenden Reisekostenordnung. Sämtliche Ämter können nur persönlich ausgeübt werden.</p>	
§ 10 Geschäftsführung	<p>Die laufenden Geschäfte werden von der Geschäftsführung erledigt. Diese besteht aus Geschäftsführern unter Leitung eines Hauptgeschäftsführers. Der Hauptgeschäftsführer ist dem Vorstand für die Tätigkeit der Geschäftsführung verantwortlich.</p>	<p>Er stellt in Abstimmung mit dem Vorsitzenden die Referenten und weiteren Mitarbeiter ein, regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen und verwaltet die Haushaltsmittel.</p>
§ 11 Niederschriften	<p>Über alle Sitzungen der Verbandsorgane und der Ausschüsse sind Niederschriften zu fertigen, die in der Geschäftsstelle des Verbandes aufzubewahren und den Mitgliedern der entsprechenden Organe oder Ausschüsse in Abschrift zuzusenden sind.</p>	<p>Die Niederschriften sind vom Sitzungsleiter und dem Protokollführer zu unterzeichnen.</p>

§ 12 Auflösung des Verbandes

Bei Auflösung hat die Mitgliederversammlung gleichzeitig über die Verwendung des Vermögens zu entscheiden.

§ 13 Gerichtsstand

Der Gerichtsstand für Streitigkeiten aus der Mitgliedschaft wird durch den Sitz des Verbandes bestimmt.

Der Verband ist beim Amtsgericht München unter der Nummer 11518 im Vereinsregister eingetragen.