



Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland

Geschäftsbericht 2003/2004





Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland

Geschäftsbericht 2003/2004

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

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit
Genehmigung des Herausgebers
Verlag Versicherungswirtschaft GmbH,
Karlsruhe 2004

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

Vorwort	3
----------------	---

Wirtschaftliche Entwicklung	
1. Gesamtwirtschaft	5
2. Versicherungswirtschaft	9

Tarifpolitik/Tarifgeschehen	
1. Tarifabschluss für den Innendienst 2003/2004/2005	13
2. Tarifabschluss für den Außendienst 2004/2005/2006	14
3. Tarifgeschehen 2003/2004 in anderen Wirtschaftsbereichen	15

Gewerkschaftliche Nutzung des unternehmenseigenen Intranets	19
--	----

Sozialpolitik/Soziale Sicherung	
1. Nationale Ebene	25
2. Internationale Ebene	30

EU-Osterweiterung: Zugangsregelung zum deutschen Arbeitsmarkt	35
--	----

Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU	39
---	----

Neues aus Gesetzgebung und Rechtsprechung	
1. Änderungen im Altersteilzeitrecht durch „Hartz III“	43
2. Wichtige Änderungen durch Hartz III, insbesondere Änderungen bei den Entgeltersatzleistungen im SGB III	45
3. RV-Nachhaltigkeitsgesetz	47
4. Verfassungswidrigkeit des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld	48
5. Änderungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes durch das Haushaltsbegleitgesetz	49
6. Änderungen im Schwerbehindertenrecht durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwer behinderter Menschen	50
7. Änderungen durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt	52
8. Widerruf eines Aufhebungsvertrages nach § 312 BGB	54
9. Auskunftsanspruch des Betriebsrates über die Arbeitszeit bei „Vertrauensarbeitszeit“	55
10. Veröffentlichung von Beiträgen im Intranet durch den Betriebsrat	56

Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis: Eine ökonomische Perspektive	57
---	----

Statistische Änderungen in der Arbeitsmarktbilanz	61
--	----

Inhalt

Sozialstatistische Daten

1. Entwicklung der Zahl der angestellten Mitarbeiter	63
2. Mitarbeiterstruktur	63
3. Regionale Verteilung	66
4. Fluktuation und Fehlzeiten	66
5. Aus- und Weiterbildung	67
6. Gehaltsentwicklung	68
7. Personalzusatzleistungen	72

Veranstaltungen

1. Mitgliederversammlung 2003	75
2. Personalleitertagungen Innendienst 2004	78
3. Personalleitertagungen Außendienst 2003	80
4. agv-Informationsveranstaltung im Januar 2004	83
5. Juristische Seminare des BWV: Seminarangebote im Jahr 2004	86

Verbandsorganisation

1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	87
2. Mitgliederverzeichnis	87
3. Vorstand	97
4. Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	98
5. Ausschüsse und Kommissionen	99
6. Geschäftsführung	107
7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	108
8. Satzung	112

Vorwort

Die politische und wirtschaftliche Lage in der Bundesrepublik Deutschland bleibt schwierig. Das im Jahre 2003 von der Bundesregierung vorgestellte Reformprogramm „Agenda 2010“ ist nicht konsequent umgesetzt worden. Die Politik zeigt jetzt – wohl angesichts der bevorstehenden Wahlen – deutliche Anzeichen für Reformmüdigkeit. Der notwendige Reformdruck bei den zentralen wirtschaftspolitischen Themen lässt nicht nur deutlich nach, sondern die Reformvorhaben, die letztlich eine Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland bewirken sollten, werden konterkariert. Zu nennen sind hier nur die Stichworte Ausbildungsplatzabgabe, Reform der gesetzlichen Krankenversicherung/Bürgerversicherung und Einführung bzw. Erhöhung der Vermögens- und Erbschaftssteuer.

Dies alles stört die wirtschaftliche Entwicklung. Im Jahre 2003 erfolgte in der Bundesrepublik Deutschland erneut kein Wirtschaftswachstum, die Arbeitslosigkeit stieg weiter an und die Sozialausgaben erreichten ein neues Rekordniveau.

Diese negativen Vorgaben bildeten den Rahmen für die Tarifrunde 2003 auch in der Versicherungswirtschaft. Es spricht für die Gewerkschaften, dass sie diesem schwierigen Umfeld bei der Tarifvereinbarung vom 4. Dezember 2003 Rechnung getragen haben. Allerdings sieht der agv mit Sorge, dass sich die Gewerkschaft ver.di im März 2004 für die Schaffung einer Erwerbstätigenversicherung und damit für die Abschaffung der Privaten Krankenversicherung ausgesprochen hat. Notwendig ist, dass in der Gesellschaft und insbesondere auch bei der Gewerkschaft ver.di die Einsicht wächst, dass nur Stärkung von Eigenverantwortung und Eigenvorsorge die Probleme angehen könnte. Dies muss auch immer wieder der Politik verdeutlicht werden, die – im Gegensatz zu den wirklichen Bedürfnissen der Wirtschaft und einer wirtschaftlichen Erholung – nach wie vor ernst zu nehmende Diskussionen über weitere Einschränkungen und Regulierungen führt. Der agv wird hierzu seinen Beitrag leisten.

München, Juni 2004



Dr. Joachim Lemppenau
Vorsitzender



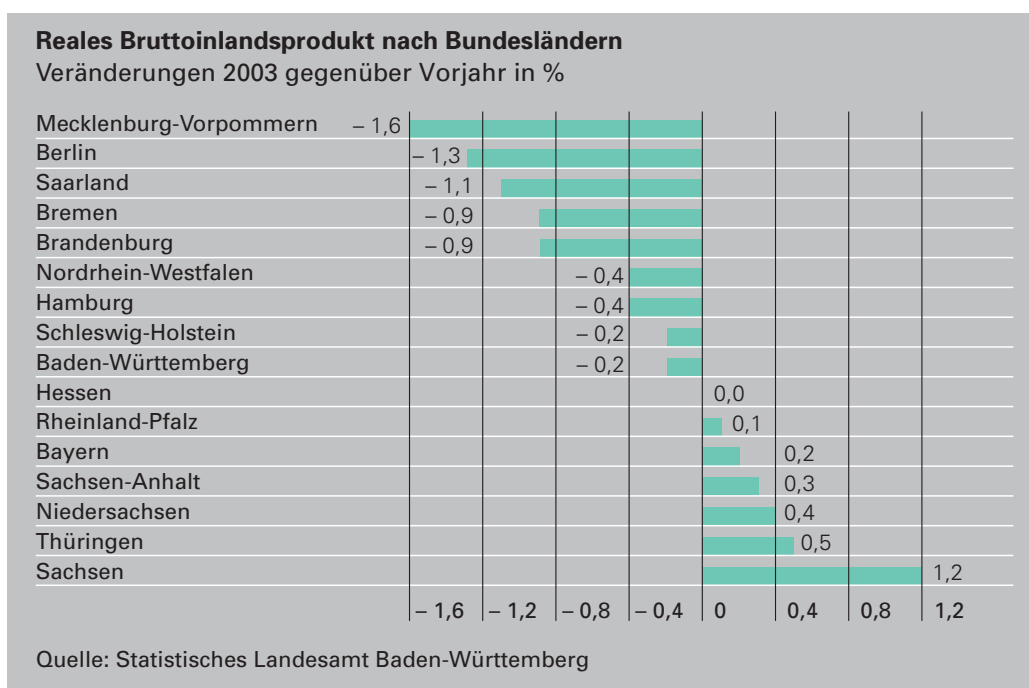
Dr. Jörg Müller-Stein
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

1. Gesamtwirtschaft

Die deutsche Wirtschaft konnte sich im vergangenen Jahr nicht aus ihrer bereits drei Jahre währenden Stagnationsphase lösen. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes reduzierte sich das **reale Bruttoinlandsprodukt** im Jahr 2003 um 0,1 %. Absolut gesehen lag es bei 1.987,7 Mrd. €, nach 1.989,7 Mrd. € im Vorjahr. Die wirtschaftliche Aktivität schrumpfte damit erstmals seit dem Rezessionsjahr 1993 wieder. Hoffnungsvoller stimmt, dass die Wirtschaft im zweiten Halbjahr 2003 wieder auf einen positiven Wachstumspfad zurückgekehrt ist. In den letzten beiden Quartalen des vergangenen Jahres stieg das reale Bruttoinlandsprodukt kalender- und saisonbereinigt um je 0,2 %. Im ersten Quartal 2004 legte das Wirtschaftswachstum unerwartet deutlich um 0,4 % gegenüber dem Vorquartal zu. Dabei stand die Wirtschaft im Windschatten einer deutlich anziehenden Weltkonjunktur. Die Belebung kam ausschließlich von einem starken Anstieg des Exportüberschusses; die Exporte entwickelten sich nahezu doppelt so stark wie die Importe. Der inländische Verbrauch hingegen war rückläufig.

Nachfrage und Produktion nehmen seit letztem Herbst mit sehr niedrigem Tempo zu. Erste Zeichen einer Erholung sind insbesondere bei den Ausrüstungsinvestitionen zu erkennen, die zuvor zweieinhalb Jahre lang rückläufig waren. Die Ausrüstungsinvestitionen profitieren unter anderem von einer stärkeren Auslandsnachfrage. Die Kapazitätsauslastung im Verarbeitenden Gewerbe zeigt hingegen noch keine nennenswerte Trendwende. Der private Konsum bleibt schwach. Eine stärkere Expansion der Inlandsnachfrage, die notwendig wäre, um von einem kräftigen Aufschwung sprechen zu können, ist in diesem und im kommenden Jahr wenig wahrscheinlich. Insbesondere die Konsumbereitschaft belebt sich aufgrund unsicherer Wirtschaftsaussichten und hoher Arbeitslosenzahlen nicht.

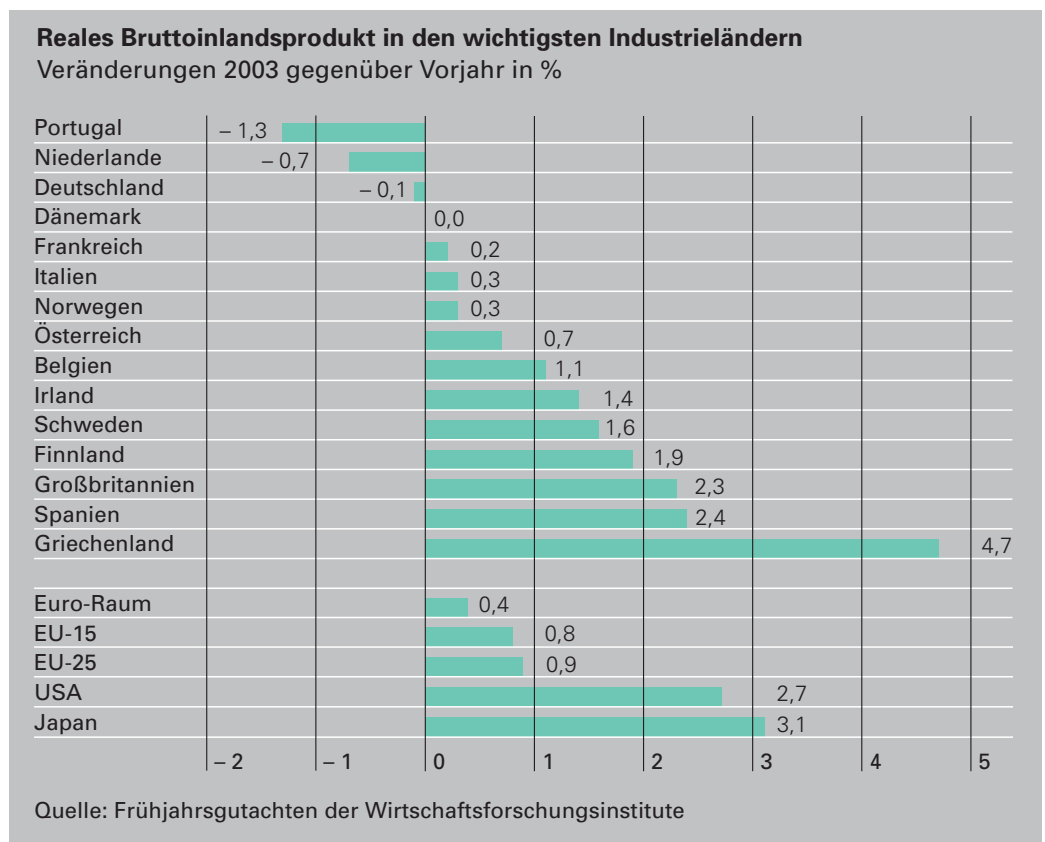
Die Zahlen für das Jahr 2003 im Einzelnen: Der reale Außenbeitrag (Exporte minus Importe) lieferte einen negativen Wachstumsbeitrag. Der Rückgang beruht auf einem Anstieg der Exporte um 1,2 % und einer höheren Zunahme der Importe um 2,6 %. Die inländische Verwendung stieg erstmals seit 3 Jahren wieder leicht um 0,3 %. Dabei waren die privaten Konsumausgaben immer noch um 0,1 % rückläufig, während die staatlichen Konsumausgaben um 0,9 % zunahmen. Auf Jahressicht gesehen schrumpften die Investitionen deutlich um 2,9 %, was vor allem an den Ausrüstungsinvestitionen (- 3,0 %) und den Bauinvestitionen (- 3,4 %) lag. Die Investitionen in sonstige Anlagen hingegen, die vor allem Computersoftware und Urheberrechte umfassen, stiegen um 1,8 %.



Wirtschaftliche Entwicklung

Erstmals seit vier Jahren haben sich die neuen Bundesländer im Jahr 2003 besser entwickelt als die alten. Zwischen Rügen und Plauen wuchs die Wirtschaft im vergangenen Jahr um 0,2 %. In den alten Bundesländern (inkl. Berlin) hingegen sank die Wirtschaftskraft um 0,1 %. Dort wiesen die Länder Niedersachsen (+ 0,4 %) und Bayern (+ 0,2 %) die stärksten Wachstumsraten auf, während Berlin (Ost und West) nach – 0,7 % im Jahr 2002 auch vergangenes Jahr mit – 1,3 % das Schlusslicht bildete. Die neuen Bundesländer (ohne Berlin) zeichnen sich durch eine hohe Spreizung der Wachstumsraten aus: Sachsen war mit einem Plus von 1,2 % mit Abstand die wachstumsstärkste Region, Thüringen folgte mit 0,5 %. Mecklenburg-Vorpommern hingegen schrumpfte deutlich um 1,6 %. Sollte die differenzierte Wachstumsdynamik in den nächsten Jahren anhalten, könnte dies auf die Entstehung von Wachstumszentren hindeuten, in denen ein verstärkter wirtschaftlicher Aufholprozess eingesetzt hat.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Deutschland erneut zu den am wenigsten dynamischen Regionen gehört. Zwar hat es die rote Laterne für das schwächste Wachstum innerhalb des Euro-Raums an Portugal abgegeben, das mit einer Rate von – 1,3 % schrumpfte. Die Niederlande verzeichneten einen Wachstumsrückgang um – 0,7 %. Deutschland schaffte im vergangenen Jahr ebenfalls nicht mehr als ein leicht negatives Wachstum. Da die deutsche Wirtschaft rd. 30 % zum Bruttoinlandsprodukt des Euro-Raums beiträgt, bremst eine Konjunkturschwäche Deutschlands auch immer die Entwicklung des gesamten Euro-Raums. Die Weltwirtschaft befindet sich hingegen seit Mitte 2003 im Aufschwung. Die Wachstumszentren liegen in Nordamerika und Ostasien, insbesondere Japan hat relativ überraschend einen deutlichen Konjunkturschub bekommen. Davon profitierten sowohl der Euro-Raum als auch Deutschland, die sich seit Mitte vergangenen Jahres langsam aus der Stagnation lösen konnten. Ausschlaggebend war – trotz des stärkeren Euro – die Trendwende bei den Exporten.

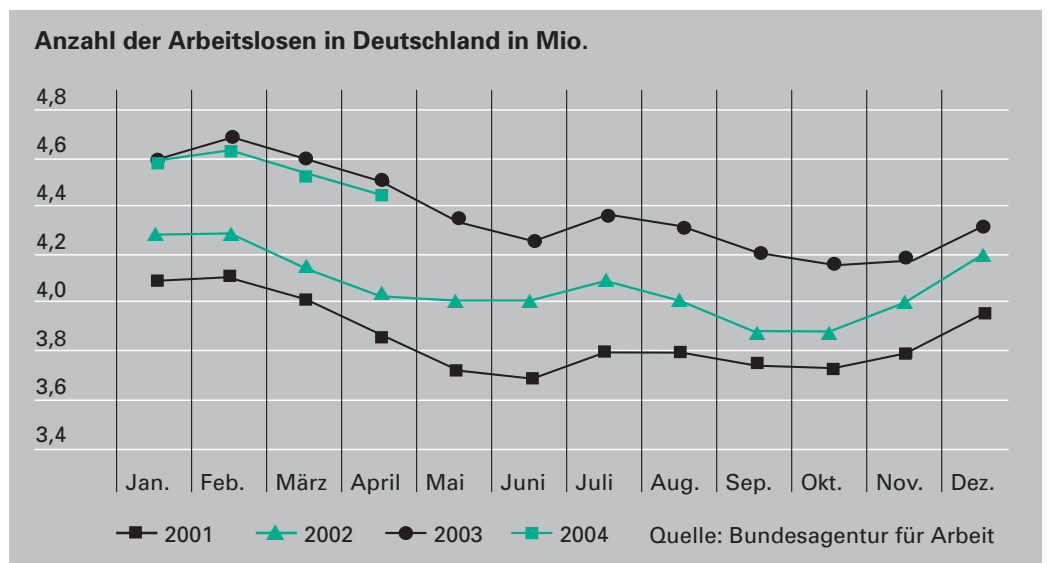


Wirtschaftliche Entwicklung

Die Prognose der sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute lässt hoffen, dass der seit drei Jahren regelmäßig vorausgesagte Aufschwung für Deutschland nun eintreten könnte. In dem Ende April 2004 vorgelegten Frühjahrsgutachten erwarten die Institute, dass sich die Konjunkturlage im Jahr 2004 nach der leichten Belebung seit Herbst 2003 nun weiter aufhellt. Die Aufwärtstendenz wird sich nur allmählich festigen, hemmend wirkt die starke Aufwertung des Euro. Dennoch wird die Exportnachfrage durch den weltwirtschaftlichen Aufschwung steigen, was wiederum die Ausrüstungsinvestitionen im Inland begünstigt. Insgesamt rechnen die Wirtschaftsforschungsinstitute mit einer Jahreszunahme des realen Bruttoinlandsprodukts um 1,5 %. Darin enthalten ist der Kalendereffekt, denn das Jahr 2004 hat überdurchschnittlich viele Arbeitstage. Für den gesamten Euro-Raum prognostizieren die Wirtschaftsforschungsinstitute für dieses Jahr mit 1,6 % eine ähnliche Konjunktorentwicklung wie in Deutschland.

Für das Jahr 2005 wird das Wirtschaftswachstum in Deutschland nach Ansicht der Institute mit moderaten 1,5 % ähnlich ausfallen wie im laufenden Jahr. Der Euro-Raum dürfte sich mit einem Wachstum von 2,0 % stärker von Deutschland absetzen. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist ähnlicher Ansicht. Sie betont, dass Deutschland gemeinsam mit Italien die größten Wachstumsprobleme innerhalb Europas aufweist und verbindet dies mit einem Appell, strukturelle Reformen dringend anzugehen. Für das laufende Jahr erwartet die OECD ein Wachstum von 1,1 %, für das kommende Jahr von 2,1 % (ohne Berücksichtigung des Kalendereffekts). Der Internationale Währungsfonds (IWF) sieht für 2004 eine ähnliche Wirtschaftsentwicklung wie die deutschen Forschungsinstitute, für 2005 ist er mit einer Prognose von 1,9 % leicht optimistischer. In seinem World Economic Outlook (April 2004) betont der IWF, dass die deutsche Wirtschaft im globalen Konjunkturaufschwung zurückfällt. Die Wirtschaft profitiere in erster Linie von der Außennachfrage, der private Konsum bleibe angesichts hoher Arbeitslosigkeit und schlechter Konsumentenstimmung schwach. Weitere Reformen auf den Arbeits- und Gütermärkten seien unverzichtbar. Die USA wachsen zum Vergleich mit 4,6 % in diesem und 3,9 % im kommenden Jahr weitaus kräftiger.

Der Arbeitsmarkt hat im vergangenen Jahr erneut unter der flauen Konjunktur gelitten. Die Anzahl der Arbeitslosen lag im gesamten Jahr 2003 ununterbrochen über den Zahlen des Vorjahres – ebenso wie die Zahlen 2002 im Vergleich zu 2001 jeden Monat angestiegen waren. Erst mit Beginn des Jahres 2004 werden sinkende Arbeitslosenzahlen gemessen. Im April 2004 lag die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen mit 4,44 Mio. um rd. 57.000 unter dem Vorjahresniveau. Von einer abnehmenden Arbeitslosigkeit darf dennoch nicht gesprochen werden; der Rückgang beruht vor allem auf

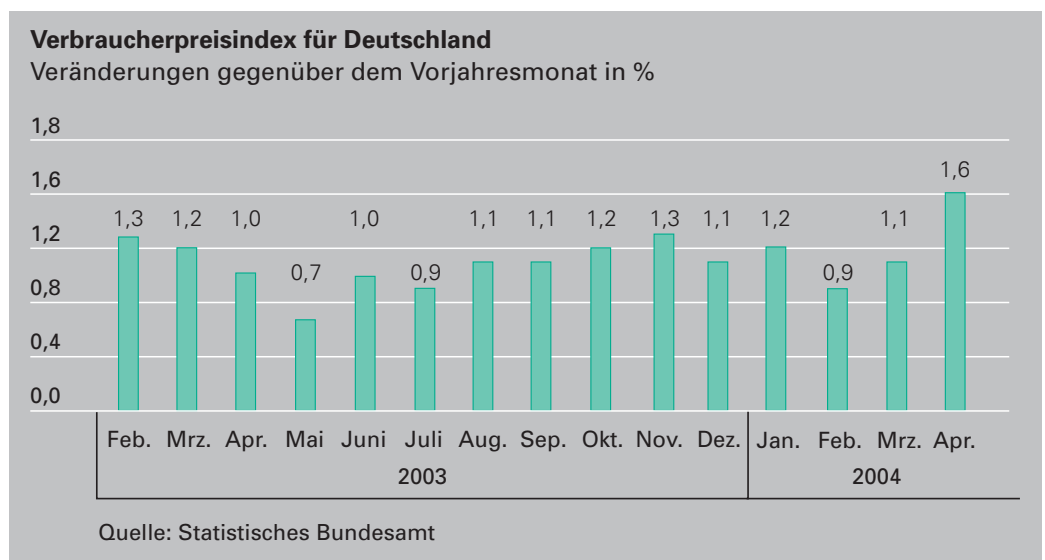


Änderungen in der statistischen Erfassung der Arbeitslosigkeit (vgl. auch Sonderartikel, S. 61). Dementsprechend wurde der Rückgang der Arbeitslosenzahlen nicht durch einen Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen begleitet. Im Jahresdurchschnitt 2003 sank die Zahl der Erwerbstätigen nochmals kräftig um rd. 425.000 Personen.

Arbeit wurde vor allem durch die Gründung von Ich-AGs und die Ausweitung geringfügiger Beschäftigung geschaffen. Ende 2003 lag die Zahl der geringfügig Beschäftigten um etwa 340.000 über dem Vorjahreswert, während die Zahl der Voll- und Teilzeitkräfte um rd. 600.000 rückläufig war.

Die erhoffte Trendwende am Arbeitsmarkt ist angesichts des nur schwach ausgeprägten Konjunkturverlaufs noch nicht in Sicht. Die Wirtschaftsforschungsinstitute erwarten ab der zweiten Hälfte 2004 eine leichte Aufwärtstendenz bei der Beschäftigung. Zu Neueinstellungen wird es nach ihrer Meinung vorwiegend bei Mini-Jobs und bei Teilzeitkräften kommen. Auf das Gesamtjahr gesehen dürfte die Zahl der Erwerbstätigen nochmals um 80.000 zurückgehen. Erst im Jahr 2005 wird erstmals seit drei Jahren mit einem leichten Anstieg der Beschäftigung gerechnet. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit wird deutlich hinter dem Anstieg der Beschäftigung zurückbleiben. Denn in Phasen konjunktureller Erholung fragen zusätzlich Personen aus der „Stillen Reserve“, die nicht arbeitslos gemeldet sind, verstärkt Arbeitsplätze nach. Insgesamt dürften 2004 rd. 44.000 Personen weniger arbeitslos gemeldet sein als im Vorjahr – vor allem bedingt durch die statistischen Änderungen. Dies entspricht einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 10,2 %, nach 10,3 % in 2003 und 9,5 % in 2002. Für 2005 wird mit einer Reduktion der Arbeitslosigkeit um 56.000 Personen gerechnet. Dadurch wird sich die Arbeitslosenquote leicht auf 10,1 % im Jahresmittel absenken.

Die stockende Konjunktur wurde von einem stabilen Preisniveau begleitet. Der **Verbraucherpreisindex** für Deutschland ist im Jahresdurchschnitt 2004 um 1,1 % gestiegen, nach 1,4 % im Jahre 2002. Damit liegt die Inflation in Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern des Euro-Raums (2,1 %) sehr niedrig. Zum Jahresbeginn 2004 zogen die Verbraucherpreise durchschnittlich an. Im April 2004 wurde mit einer Inflationsrate von 1,6 % im Vorjahresvergleich die höchste Jahresteuersatzrate seit mehr als zwei Jahren gemessen. Der Preisschub war vor allem auf gestiegene Kosten im Gesundheitswesen, die erste Erhöhungsstufe bei der Tabaksteuer sowie auf die kräftige Erhöhung der Ölpreise zurückzuführen. Dämpfend wirkte hingegen der Rückgang der Importpreise im Gefolge der Aufwertung des Euro. Mit einer signifikanten Beschleunigung des Preisniveaus ist nicht zu rechnen. Die Prognose für das Jahr 2004 liegt bei 1,3 % und damit deutlich unter der von der EZB tolerierten 2,0 %-Grenze. Für 2005 ist mit keiner wesentlichen Änderung zu rechnen, die Prognose liegt hier bei 1,2 %.



Die **Geld- und Kapitalmärkte** zeichneten sich im vergangenen Jahr durch eine hohe Volatilität aus. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Jahren war der Ertrag auf Aktien zum ersten Mal seit 1999 wieder positiv. Die Aktienkurse fielen zu Beginn des Jahres 2003 zwar noch einmal kräftig, konnten sich in den Folgemonaten aber aufgrund verringerter weltpolitischer Risiken und besserer Konjunkturperspektiven deutlich erholen. In den USA lag der S&P500 noch im März 2003 knapp 9 % niedriger als zu Jahresanfang, hat sich jedoch bis zum Jahresende um mehr als 39 % von seinem Jahrestief entfernt. Die europäischen Märkte hatten mit noch deutlicheren Kursschwankungen zu kämpfen. Der Deutsche Aktienindex DAX ist gegenüber seinem Tiefstand im März 2003 (2.189 Punkte) bis zum Jahresende um 81 % auf 3.965 Punkte geklettert. Gegenüber dem Jahresanfang 2003 konnte er damit 37 % wettmachen. Von der Erholung profitierten auch die Kapitalanlagen der Versicherungsbranche.

Insbesondere der Irakkrieg, zwischenzeitliche Deflationsängste und die Unsicherheit über die Stärke des sich ankündigenden Aufschwungs waren maßgeblich für die Schwankungen an den Anleihemärkten. Mit 3,1 % in den USA, 3,4 % im Euro-Raum und 3,5 % in Deutschland verzeichneten die 10-jährigen Staatsanleihen Anfang Juni 2003 zunächst neue historische Tiefststände. In der zweiten Jahreshälfte kam es jedoch mit Besserung der Konjunkturperspektiven zu einem Anstieg der Renditen und Rückgang der Anleihekurse. In der Spitze stiegen dabei die Renditen im 10-Jahressegment in den USA um 150 und im Euro-Raum um 90 Basispunkte. Da die Langfristrenditen am Jahresende über den Niveaus vom Jahresbeginn lagen, reduzierte sich der Ertrag für amerikanische Staatsanleihen auf 2,4 %, der für den Euro-Raum auf 4,0 %. Damit war die Aktienrendite zum ersten Mal seit 1999 wieder höher als die der Rentenpapiere.

2. Versicherungswirtschaft

Im dritten Jahr der anhaltenden allgemeinen wirtschaftlichen Stagnation konnte sich die deutsche Versicherungswirtschaft gut behaupten. Sie steigerte ihre Beitragseinnahmen im Jahr 2003 trotz des schwierigen Umfelds um insgesamt 4,7 % (2002: 4,5 %). Damit festigte die Assekuranz ihre Position als einer der wachstumsstärksten Wirtschaftszweige in Deutschland. Die insgesamt solide Einnahmeentwicklung wurde von einem allgemein nachlassenden Schadendruck begleitet.

Die **Gesamtbranche** – ohne Pensionskassen und Pensionsfonds – konnte im Jahr 2003 Beitragseinnahmen in Höhe von 148,2 Mrd. € verbuchen (2002: 141,6 Mrd. €). Gleichzeitig gelang es, die erbrachten Versicherungsleistungen bzw. Aufwendungen für Schadenfälle erneut zu senken, wenn auch mit 1,7 % weniger deutlich als im Vorjahr (– 3,2 %). Die gesamten Leistungen der Branche beliefen sich auf 141,9 Mrd. € (2002: 144,4 Mrd. €).

Die Geschäftsentwicklung in den Hauptzweigen der Versicherungswirtschaft verlief positiver als zunächst im Jahresverlauf 2003 prognostiziert. Branchenspezifische Einflüsse wie der notwendige Ausbau der eigenverantwortlichen Vorsorge stützen die Versicherungsnachfrage vor allem in der Lebens- und Krankenversicherung. Die **Private Krankenversicherung** hat im Jahr 2003 zum dritten Mal in Folge ein überdurchschnittliches Beitragswachstum erzielen können. Nach vorläufigen Schätzungen konnten die privaten Krankenversicherer trotz der drastischen Anhebung der Versicherungspflichtgrenze zum 1. Januar 2003 einen Nettozugang von 186.700 Versicherten verbuchen, nach 213.600 Personen in 2002. Auch die Zahl der Zusatzversicherungen ist weiter gestiegen. Die Beitragseinnahmen erhöhten sich im letzten Jahr um 7,2 % auf insgesamt 24,7 Mrd. €. Davon steigerten sich die Einnahmen der Krankenversicherung um 8,4 % auf 22,8 Mrd. €, während sie in der Pflegepflichtversicherung um 5,8 % auf 1,9 Mrd. € zurückgingen. Gleichzeitig nahmen die Ausgaben der privaten Krankenversicherer weiter zu. Im Jahr 2003 stiegen die Leistungsauszahlungen um 4,0 % auf 15,8 Mrd. €. Die Gesamtaufwendungen für die Versicherten, die auch die Zuführung zu Alterungsrückstellungen und die Rückstellung für Beitragsrückerstattung umfassen, beliefen sich auf 25,5 Mrd. € (+ 1,2 %).

Die **Schaden- und Unfallversicherung** profitierte davon, dass nach mehreren schweren Stürmen und Überschwemmungen in 2002 im abgelaufenen Geschäftsjahr keine vergleichbaren Großschäden auftraten. Dementsprechend hat sich die Schadenseite des Versicherungsgeschäfts wieder entspannt. Insgesamt ging der Schadenaufwand im Jahr 2003 um 7,5 % auf 39,8 Mrd. € zurück (2002: 43,0 Mrd. €). Dadurch ergibt sich mit dem parallel erzielten Beitragswachstum von 3,1 % auf 53,1 Mrd. € ein deutlicher Rückgang der Schaden-Kostenquote (combined ratio) auf 96 %. Im Jahr 2002 hatte die combined ratio noch 104,2 % betragen. Die Kraftfahrtversicherung, der mit Abstand größte Schadenzweig, konnte bei unterdurchschnittlich wachsenden Beitragseinnahmen (+ 1,9 %) rückläufige Schadenaufwendungen verzeichnen. Ebenso gingen in den Sachversicherungen bei differenzierten Beitragszuwächsen die Schaden-Kostenquoten deutlich zurück. Die Allgemeine Haftpflichtversicherung, die private Unfallversicherung und die Rechtsschutzversicherung wiesen im Jahr 2003 mit Beitragszuwächsen zwischen 2,5 % und 3,5 % tendenziell stabile Schaden-Kostenquoten auf. In der Transportversicherung konnte sich 2003 bei einem Beitragswachstum von 3,5 % die Schaden-Kostenquote nur leicht bessern. Sie liegt immer noch über 100 %.

In der Sparte **Lebensversicherung** – ohne Pensionskassen und Pensionsfonds – wurden bei einem Gesamtbestand von 91,5 Mio. Verträgen Beitragseinnahmen in Höhe von 67,7 Mrd. € erzielt. Dies entspricht einem Spartenwachstum von 4,1 %. Wesentlich deutlicher wuchsen die ausgezahlten Leistungen, da die Zahl der Abläufe zunimmt. Eine Schätzung lautet auf 64,4 Mrd. €. Berücksichtigt man neben den Bruttobeiträgen für Lebensversicherungen auch jene für Pensionsfonds und Pensionskassen, sind die Bruttobeiträge noch stärker um rd. 5,1 % auf über 68 Mrd. € gewachsen. Im Neugeschäft dominiert die Rentenversicherung, gefolgt von der kapitalbildenden und mit Abstand dahinter von der fondsgebundenen Lebensversicherung. Insgesamt haben die Lebensversicherungskunden im Rahmen ihrer privaten Vorsorge im Jahr 2003 8,6 Mio. neue Verträge abgeschlossen. Enttäuschend verlief der Absatz der förderfähigen Lebensversicherung („Riester-Rente“), der auf rd. 0,5 Mio. Verträge absackte (2002: 2,6 Mio.). Bei den Pensionskassen und Pensionsfonds war hingegen ein rasanter Zuwachs von 900.000 neuen Verträgen zu verzeichnen (+ 130 %). Insgesamt summierten sich die Beitragseinnahmen aus dem Neugeschäft auf über 17,5 Mrd. € (+ 19,0 %). Dem stehen voraussichtlich geschätzte Gesamtleistungen von etwa 75,4 Mrd. € gegenüber. Hiervon werden wiederum 64,4 Mrd. € ausgeschüttet. Dies entspricht 33 % der Auszahlung der gesetzlichen Rentenversicherung. Die restlichen rd. 11,0 Mrd. € dürften in die Leistungsreserven fließen.

Im kommenden Jahr wird in der **Privaten Krankenversicherung** trotz der gesundheitspolitischen Unabwägbarkeiten mit einem weiteren dynamischen Wachstum der Beitragseinnahmen um rd. 6,0 % gerechnet. Hierin spiegelt sich die hohe Attraktivität der Privaten Krankenversicherung ebenso wider wie der Umstand, dass auch im vergangenen Jahr ein die Erwartungen übertreffender Beitragszuwachs erzielt werden konnte. Die Beitragsentwicklung wird sowohl von Anpassungen des Beitragsniveaus als auch von der Entwicklung des Bestands an Voll- und Zusatzversicherungen abhängen.

In der **Schaden- und Unfallversicherung** wird das Wachstum des Beitragsaufkommens im Jahr 2004 eher mäßig sein. Dies liegt zum einen an dem bereits erreichten Grad an Marktdurchdringung, zum anderen an der aufgrund der schwachen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wenig dynamischen Entwicklung des Mengengerüsts. Daneben könnten ein anhaltend intensiver Preiswettbewerb und Rückwirkungen des zuletzt günstigeren Schadenverlaufs für das Prämienniveau von Bedeutung sein. Insgesamt wird für das Jahr 2004 mit einem verlangsamten Beitragswachstum in der Größenordnung von 2,0 % gerechnet. In den einzelnen Schadenzweigen dürfte es zu einer differenzierten Entwicklung kommen. In der Kraftfahrtversicherung könnte das Beitragswachstum merklich unter dem durchschnittlichen Wachstum der gesamten Schaden- und Unfallversicherung liegen. Überdurchschnittlicher Prämienanpassungsbedarf könnte dagegen in den Unternehmen bestehen, soweit in den einzelnen

Versicherungszweigen eine Schaden-Kostenquote von 100 % und mehr vorliegt. Dies dürfte insbesondere im gewerblichen Bereich sowie bei der Transport-, Rechtsschutz- oder Wohngebäudeversicherung der Fall sein.

Die Entwicklung der Sparte **Lebensversicherung** wird auch im Jahr 2004 von dem steigenden Bedarf an eigenverantwortlicher Altersvorsorge positiv beeinflusst werden. Nach wie vor ist die Lebensversicherung im Vergleich zu riskanteren Anlagen wie Aktien oder Investmentfonds, aber auch zu festverzinslichen Wertpapieren sehr gut positioniert. Die hohe Akzeptanz der Verdoppelung der Riester-Beiträge infolge der ab 2004 gültigen Verdoppelung der Förderbeträge stützt zudem das Beitragswachstum in der Lebensversicherung. Gedämpft wird die Geschäftsentwicklung dagegen durch ein im Vorjahresvergleich geringeres Gewicht der Anpassung dynamischer Verträge. Dämpfend wirken außerdem die zunehmende Zahl regulärer Vertragsabläufe und sinkende Bevölkerungszahlen in nachfragerrelevanten Altersgruppen (30- bis 40-Jährige). Im Einzelnen noch nicht absehbar sind die Auswirkungen der Veränderungen in den steuerlichen Rahmenbedingungen der Lebensversicherung.

Für die gesamte Versicherungswirtschaft fällt die Wachstumsprognose für 2004 mit rd. 3,5 % etwas geringer aus als das Wachstum in 2003. Es liegt aber wiederum deutlich über dem Wachstum der Gesamtwirtschaft.

Im Jahr 2003 wurde der positive Trend der **Beschäftigtenzahlen in der Versicherungswirtschaft** nicht ganz gehalten. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer reduzierte sich um 1,5 % (3.800 Arbeitnehmer) auf insgesamt 244.300 Arbeitnehmer. Dabei war der Außendienst mit – 2,5 % stärker von der Personalanpassung betroffen, während im Innendienst ein moderaterer Rückgang der Arbeitnehmerzahlen verzeichnet wurde (– 0,8 %). Im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer setzte sich der negative Trend der Vorjahre fort. In diesem Bereich fielen 4,2 % der Stellen weg. Mittlerweile zählt die Assekuranz nur noch 2.300 Gewerbliche; vor 10 Jahren lag diese Zahl noch doppelt so hoch.

Berücksichtigt man nicht nur die angestellten Mitarbeiter in Versicherungsunternehmen, sondern auch die Mitarbeiter in ausgegliederten Service-Gesellschaften, ist die Zahl der Arbeitnehmer im Jahr 2003 um – 1,4 % auf insgesamt 248.600 Arbeitnehmer gefallen.

Für das Jahr 2004 gehen die Unternehmen von einem weiteren Jahr der Konsolidierung aus. Ohne einen merklichen gesamtwirtschaftlichen Impuls erwartet die Branche eine ähnliche Entwicklung wie 2003.

Analog zur gesamten Versicherungswirtschaft war auch die **Zahl der Auszubildenden** rückläufig. Im vergangenen Jahr wurden 15.200 junge Menschen in den Unternehmen ausgebildet, im Jahr 2002 waren es 16.100. Die Ursache für das Minus von 5,6 % bestand vor allem in den Problemen der Gesellschaften, ausreichend qualifizierte Jugendliche für die Ausbildung zum/zur Versicherungskaufmann/frau zu finden. Die Auszubildendenquote sank leicht von 6,5 % auf 6,2 %. Sie liegt damit unter der im Berufsausbildungssicherungsgesetz vorgesehenen Quote von 7,0 %, so dass bei Inkrafttreten des Gesetzes neue Belastungen auf die Branche zukommen. Gestiegen ist hingegen die Anzahl der von Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze (von 0,2 % auf 0,5 %). Berücksichtigt man auch diese Ausbildungsplätze, ist die gesamte Auszubildendenquote erfreulicherweise mit 6,7 % stabil geblieben.

1. Tarifabschluss für den Innendienst 2003/2004/2005

Die Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV hatten den Gehaltstarifvertrag fristgerecht zum 30. September 2003 gekündigt und waren im Oktober des selben Jahres in die Verhandlungen mit dem agv eingetreten. Die Tarifverhandlungen waren insgesamt von der schwierigen wirtschaftlichen Lage geprägt. Hinzu kamen noch die intensiven Auseinandersetzungen über die Verlängerung des Altersteilzeitabkommens und der erhebliche Widerstand der Gewerkschaft ver.di gegenüber den Forderungen des agv zur Flexibilisierung der Manteltarifbestimmungen.

Am 4. Dezember verständigten sich die Tarifvertragsparteien nach über zwölfstündigen Verhandlungen in der dritten Runde auf einen Abschluss für die Innendienstangestellten. Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes wurde von Dr. Joachim Lemppenau, Vorsitzender der Vorstände der Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften und Vorsitzender des agv, geleitet. Der Abschluss beinhaltet folgende Eckpunkte:

- 3 Null-Monate von Oktober bis Dezember 2003.
- Lineare Anhebung der Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) um 1,8 % ab 1. Januar 2004 und um 1,3 % ab 1. Januar 2005.
- Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um 13,- € ab 1. Januar 2004 und um 9,- € ab 1. Januar 2005.
- Laufzeit vom 1. Oktober 2003 bis 30. September 2005 (24 Monate).
- Verlängerung des Rechtsanspruchs, mit 57 Jahren in vorgezogene Altersteilzeit zu gehen, um 1 Jahr und 5 Monate. Diese Regelung gilt nun für alle Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2006 das 57. Lebensjahr vollenden. Diese Mitarbeiter kommen auch in den Genuss des hälftigen Ausgleichs des Rentenabschlages von insgesamt maximal 7,2 %.
- Unveränderte Verlängerung der sog. tariflichen Kurzarbeitsregelung (§ 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV) und des sog. tariflichen Arbeitszeitkorridors um jeweils 2 Jahre, also bis 31. Dezember 2005.
- Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, zeitnah über die praxisgerechte Anpassung der Tätigkeitsbeispiele für die tarifliche Eingruppierung (Anhang zu § 4 MTV) und der Arbeitszeitregelung für die übertariflich bezahlten Angestellten (§ 11 Ziff. 2 Abs. 2 MTV) zu verhandeln. Die Verhandlungsverpflichtungen sind äußerst streng formuliert und sehen eine Einigung bis 31. Juli 2004 vor.
- Appell zur Ausbildung und Übernahme: Trotz der besonders positiven Entwicklung der Ausbildungsleistung in der Versicherungswirtschaft in den letzten Jahren ist nach Auffassung der Tarifvertragsparteien bedarfsgerecht eine weitere Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze im Innen- und im Außendienst wünschenswert. Darüber hinaus empfehlen die Tarifvertragsparteien allen Versicherungsunternehmen, die Ausgebildeten bei entsprechender Eignung in ein zumindest befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Voraussetzung ist allerdings die Bereitschaft der Ausgebildeten zum Wechsel des Beschäftigungsortes und zum Einsatz im Innen- und Außendienst.

Das Gesamtvolumen des Abschlusses, gerechnet auf die gesamte Laufzeit von 24 Monaten, beträgt 2,3 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate bedeutet dieser Tarifvertrag eine Belastung von 1,5 %.

2. Tarifabschluss für den Außendienst 2004/2005/2006

Die den Werbeaußendienst betreffenden Bestimmungen des Gehaltstarifvertrages waren von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fristgerecht zum 31. Dezember 2003 gekündigt worden. Obwohl die Verhandlungen bereits im November 2003 aufgenommen worden waren, konnte erst in der vierten Verhandlungsrunde am 14. Juni 2004 eine Einigung erzielt werden.

Die Tarifvertragsparteien verständigten sich auf einen Drei-Jahres-Abschluss, der die Jahre 2004, 2005 und 2006 komplett abdeckt. Die Tarifvereinbarung sieht im Wesentlichen Folgendes vor:

- 6 Null-Monate von Januar bis Juni 2004.
- Anhebung der Mindesteinkommenssätze des § 3 Ziff. 1 GTV in zwei Stufen ab 1. Juli 2004 in der Stufe 1 um 3,9 % und in der Stufe 2 um 1,2 % sowie ab 1. Januar 2006 in der Stufe 1 um 1,9 % und in der Stufe 2 um 1,1 %.
- Anhebung des Mindesteinkommens für die Mitarbeiter des organisierenden Außendienstes gem. § 3 Ziff. 2 GTV um 2,6 % ab 1. Juli 2004 und um 1,2 % ab 1. Januar 2006.
- Anhebung des unverrechenbaren Mindesteinkommensanteils für den organisierenden Außendienst nach § 19 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV um 2,2 % ab 1. Juli 2004 und um 1,1 % ab 1. Januar 2006.
- Erhöhung der Einkommensgrenzen für den Anspruch auf Sozialzulage nach § 19 Ziff. 2 MTV und für die Ansprüche auf Sonderzahlungen gem. § 19 Ziff. 5 und § 22 Ziff. 3 MTV sowie der Höchstbeträge für diese Sonderzahlungen ebenfalls in zwei Stufen ab 1. Juli 2004 und 1. Januar 2006 um 2,2 % bis 2,9 %.
- Überdurchschnittliche Anhebung des Höchstbetrages des Provisionsausgleichs für Eigengeschäfte pro tariflichem Urlaubstag gem. § 22 Ziff. 2 Abs. 2 MTV um 9,5 % ab 1. Juli 2004 und um 8,7 % ab 1. Januar 2006.
- Verlängerung des Rechtsanspruchs, mit 57 Jahren in eine vorgezogene Altersteilzeit zu gehen, um eineinhalb Jahre. Diese Regelung gilt nur für die Mitarbeiter des organisierenden Werbeaußendienstes, die vor dem 1. Januar 2006 das 57. Lebensjahr vollenden. Damit ist – wie auch in der Vergangenheit üblich – ein „Gleichklang“ mit dem Altersteilzeitabkommen für den Innendienst hergestellt worden.
- Redaktionelle Modifizierungen des Altersteilzeitabkommens für den organisierenden Werbeaußendienst in Analogie zu entsprechenden Änderungen des Altersteilzeitabkommens für den Innendienst. Durch sie sollen die beiden Altersteilzeitabkommen an geänderte gesetzliche Bestimmungen angepasst werden.
- Laufzeit vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2006 (36 Monate).

Weitergehende Forderungen der Gewerkschaft, etwa nach einer Einbeziehung aller erbrachten Leistungen in die Außendienst-Vergütung und nach Ausweitung der Altersteilzeitregelungen auf den nichtorganisierenden Werbeaußendienst hat die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes abgelehnt.

Die Tarifvertragsparteien verfolgen mit der der Höhe nach differenzierten Anhebung des Mindesteinkommens in der Stufe 1 und 2 langfristig das Ziel, die Struktur des in § 3 GTV geregelten Mindesteinkommens für Angestellte des Werbeaußendienstes zu ändern. Die Stufe 1 soll über einen Zeitraum von acht bis zehn Jahren auf das Niveau der Stufe 2 angehoben werden. Dann besteht die Möglichkeit, die Stufen 1 und 2 „umzudrehen“, also in der Stufe 1 ein höheres Mindesteinkommen als in der Stufe 2 vorzusehen.

Die bisherige Konzeption des § 3 Ziff. 1 GTV – niedrigeres Mindesteinkommen in den ersten beiden Jahren der Außendiensttätigkeit, höheres Mindesteinkommen ab dem dritten Jahr der Außendiensttätigkeit – überzeugt nämlich nicht mehr. Sachgerechter ist es, wenn ein Außendienstmitarbeiter zu Beginn seiner Tätigkeit, in der er erfahrungsgemäß noch nicht so viel Geschäft akquirieren kann, über eine höhere Mindestabsicherung verfügt als solche Mitarbeiter, die länger als zwei Jahre im Außendienst tätig sind und bereits über genügend Berufserfahrung verfügen und daher auf das Mindesteinkommen nicht mehr im bisherigen Umfang angewiesen sein dürften.

Die Tarifvertragsparteien haben sich außerdem verpflichtet, zeitnah über eine Teilbeschäftigung im Werbeaußendienst bei entsprechender anteiliger Verringerung des Mindesteinkommens zu verhandeln. Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat dies in einem Urteil vom 6. Juni 2002 für zulässig erklärt. Dem soll nun im Tarifvertrag Rechnung getragen werden. Die Verhandlungen müssen bis zum 8. Oktober 2004 abgeschlossen sein.

3. Tarifgeschehen 2003/2004 in anderen Wirtschaftsbereichen

Abschlüsse in 2003

Dem Trend der ersten Monate des Jahres folgend wurden weiter überwiegend langfristige Tarifverträge abgeschlossen, deren Laufzeiten bis in das Jahr 2005 reichen.

Papier- und
Kunststoffverarbeitung

Am 4. Juni 2003 haben sich der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung und ver.di in der vierten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss mit folgenden Eckpunkten geeinigt:

- 3 Null-Monate von April bis Juni 2003.
- Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. Juli 2003.
- Weitere Tarifierhöhung um 2,3 % ab 1. Juni 2004.
- Laufzeit vom 1. April 2003 bis 31. März 2005 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten beträgt 2,7 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,8 %.

Eisen- und
Stahlindustrie
(Ostdeutschland)

Nach massiven Streiks wurde am 7. Juni 2003 in der Eisen- und Stahlindustrie in Ostdeutschland ein Tarifabschluss über die stufenweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 35 Stunden vereinbart. Demnach beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit:

- ab 1. April 2005 37 Stunden
- ab 1. April 2007 36 Stunden
- ab 1. April 2009 35 Stunden.

Zudem verständigten sich die Tarifparteien auf eine Revisionsklausel, nach der jede Stufe der Arbeitszeitverkürzung erst dann in Kraft tritt, wenn die Tarifvertragsparteien sechs Monate zuvor gemeinsam die wirtschaftliche Vertretbarkeit der Arbeitszeitverkürzung festgestellt haben. Bei Nichteinigung wird ein Schlichtungsverfahren eingeleitet. Ist danach eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht vertretbar, verschiebt sich der jeweilige Verkürzungsschritt um ein Jahr.

Druckindustrie

Für die Druckindustrie haben die Tarifparteien am 25. Juni 2003 folgende Vereinbarungen getroffen:

- 3 Null-Monate von April bis Juni 2003.
- Tariferhöhung um 1,5 % ab 1. Juli 2003.
- Weitere Tariferhöhung der Entgelte um 1,7 % ab 1. Juni 2004.
- Laufzeit vom 1. April 2003 bis 31. März 2005 (24 Monate).
- Zusätzlich zu den Erhöhungen im Gehaltsbereich wurde der Altersteilzeit-Tarifvertrag bis zum 31. Juli 2007 verlängert.

Die Durchschnittsbelastung durch die Vereinbarung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten beträgt 2,0 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,4 %.

Einzelhandel

Im Einzelhandel wurden in der zweiten Jahreshälfte in den Regionalverbänden regional unterschiedliche Tarifverträge abgeschlossen, die jedoch nur geringe Abweichungen aufweisen. Die Vereinbarungen sehen Folgendes vor:

- 3 bzw. 4 Null-Monate oder Einmalzahlungen von 51,- € bzw. 75,- €.
- 1. Tariferhöhung liegt jeweils zwischen 1,6 % und 1,8 %.
- 2. Tariferhöhung liegt jeweils zwischen 1,7 % und 1,8%.
- Die Laufzeiten betragen jeweils 24 Monate.
- Teilweise wurde eine stärkere Lohnanhebung für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen vereinbart.
- Durch die neuen Ladenöffnungszeiten wurde ein Zuschlag für Samstagarbeit von 20 % ab 14.30 Uhr oder ab 15.00 Uhr beschlossen.

Die Gesamtbelastung im Gehaltsbereich während der Laufzeit liegt zwischen 2,1 % und 2,3 %. Nach Westrick entspricht dies für 12 Monate Belastungen von 1,4 % bis 1,5 %.

Groß- und Außenhandel

Am 30. Juni konnten sich die Regionalverbände des Groß- und Außenhandels mit den Gewerkschaften auf regional differierende Tarifverträge einigen. Dabei wurden folgende Eckpunkte vereinbart:

- 2, 3 bzw. 6 Null-Monate oder Einmalzahlungen zwischen 50,- € und 132,- €.
- 1. Tariferhöhung der Entgelte liegt zwischen 1,4 % und 2,0 %.
- 2. Tariferhöhung der Entgelte liegt zwischen 1,5 % und 1,8 %.
- Die Laufzeiten betragen jeweils 24 Monate.

Über die Gesamtlaufzeit gesehen liegt die Durchschnittsbelastung zwischen 1,9 % und 2,6 %. Die Belastung für 12 Monate nach Westrick liegt damit bei 1,3 % bis 1,7 %.

Stahlindustrie

Für die Stahlindustrie wurde im Herbst 2003 folgender Tarifabschluss vereinbart:

- 4 Einmalzahlungen von je 35,- € pro Monat von September bis Dezember 2003.
- Tariferhöhung um 1,7 % ab 1. Januar 2004.
- Weitere Tariferhöhung um 1,1 % ab 1. November 2004.
- Laufzeit vom 1. September 2003 bis 31. März 2005 (19 Monate).

Über die Gesamtlaufzeit gesehen beträgt die Durchschnittsbelastung 1,9 %. Die Belastung für 12 Monate nach Westrick liegt damit bei 1,4 %.

Abschlüsse in 2004

Metall- und Elektroindustrie

Am 12. Februar 2004 haben sich die Tarifparteien in Baden-Württemberg auf einen Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie geeinigt. Dieser Abschluss wurde bis Ende Februar in den anderen Tarifbezirken mit regionalen Abweichungen übernommen. Es wurden folgende Eckwerte vereinbart:

- 2 Null-Monate von Januar bis Februar 2004.
- Tarifierhöhung ab 1. März 2004 um 1,5 %.
- Weitere Tarifierhöhung ab 1. März 2005 um 2,0 %.
- Zusätzlich werden in Umsetzung des Entgelttarifvertrags (ERA) aus dem Jahr 2003 für beide Stufen jeweils 0,7 % gezahlt.
- Laufzeit vom 1. Januar 2004 bis 28. Februar 2006 (26 Monate).
- Bestandteil der Entgeltvereinbarung ist eine Revisionsklausel. Danach kann in Abhängigkeit von der Wachstumsrate, der Inflation und der Beschäftigungsentwicklung eine abweichende Anhebung der Tarifentgelte ab März 2005 vereinbart werden.
- Die bisher bestehenden Möglichkeiten der Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit für 18 % der Belegschaft auf bis zu 40 Wochenstunden wurden – bei vollem Lohnausgleich – ausgebaut. Künftig können die Betriebsparteien eine Quote von bis zu 50 % der Belegschaft vereinbaren, wenn mindestens 50 % der Beschäftigten hoch qualifizierte Tätigkeiten verrichten.

Die Durchschnittsbelastung der Unternehmen (unter Einbeziehung der ERA-Strukturkomponente von 0,7 %) liegt für die Gesamtlaufzeit von 26 Monaten bei 3,3 %, was nach Westrick auf 12 Monate gerechnet 2,0 % entspricht.

Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie

In der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie liefen die Tarifverträge abhängig von der Region zwischen Ende Dezember 2003 und Ende Juni 2004 aus. In den Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und der IG Metall gab es in Baden-Württemberg am 13. März 2004 ein erstes Ergebnis:

- Tarifierhöhung um 1,5 % ab 1. März 2004.
- Einführung einer neuen Lohngruppe unterhalb der bisherigen Lohngruppe I, die mit 82 % des Grundlohns vergütet wird.
- Zusätzlich wurden neue Eingruppierungsgrundsätze für die gewerblichen Arbeitnehmer vereinbart.
- Laufzeit vom 1. März 2004 bis 31. März 2005 (13 Monate).

Die Durchschnittsbelastung dieses Abschlusses beträgt für die Gesamtlaufzeit 1,5 %, nach Westrick auf 12 Monate gerechnet entspricht dies 1,4 %.

Deutsche Telekom AG

Am 15. März haben sich die Deutsche Telekom AG und die Gewerkschaft ver.di auf einen Tarifabschluss geeinigt, der Folgendes beinhaltet:

- 8 Null-Monate von Mai bis Dezember 2004.
- Tarifierhöhung um 2,7 % ab 1. Januar 2005.
- Laufzeit vom 1. Mai 2004 bis 31. März 2006 (23 Monate).
- Verkürzung der Wochenarbeitszeit für bestimmte Arbeitnehmergruppen auf 34 Stunden, während 35,5 Stunden bezahlt werden. Zudem ist eine befristete Absenkung auf 32 Stunden mit 50 % Teillohnausgleich möglich.
- Zur Beschäftigungssicherung wird auf betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2008 verzichtet.

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich unter Einbeziehung der Arbeitszeitverkürzung mit teilweisem Lohnausgleich liegt für die Gesamtlaufzeit von 23 Monaten bei 6,3 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate entspricht dies 4,2 %.

- Deutsche Postbank AG Die Deutsche Postbank AG hat mit ver.di am 6. April 2004 einen Tarifvertrag mit dem Schwerpunkt Beschäftigungssicherung abgeschlossen. Die Vereinbarung sieht Folgendes vor:
- 1 Null-Monat im Mai 2004.
 - Tariferhöhung um 1,25 % ab 1. Juni 2004.
 - Weitere Entgelterhöhung um 1,4 % ab 1. Juni 2005.
 - Laufzeit vom 1. Mai 2004 bis 30. Juni 2006 (26 Monate).
 - Zudem verzichtet die Postbank AG auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis 31. Dezember 2006.
- Die Durchschnittsbelastung durch die Vereinbarung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 26 Monaten beträgt 2,0 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,2 %.
- Chemische Industrie In der Chemischen Industrie wurde am 14. Mai 2004 zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) für die rd. 580.000 Beschäftigten folgender Tarifabschluss vereinbart:
- 1 Null-Monat je nach Tarifgebiet im Mai, Juni bzw. Juli 2004.
 - Tariferhöhung um 1,5 % ab dem zweiten Monat für 12 Monate.
 - Flexible Einmalzahlung mit Öffnungsklausel am 31. Oktober 2004. Die Einmalzahlung beträgt 7,2 % eines tariflichen Monatsentgelts. Arbeitgeber und Betriebsrat können die Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen per Betriebsvereinbarung verschieben, kürzen oder wegfallen lassen.
 - Zur Unterstützung der Einstellung von mehr Auszubildenden werden die Ausbildungsvergütungen nicht erhöht. Die Auszubildenden erhalten die Einmalzahlung von 7,2 %.
 - Je nach Tarifbezirk treten die prozentualen Gehaltserhöhungen am 1. Juni, 1. Juli bzw. 1. August 2004 in Kraft und enden am 31. Mai, 30. Juni bzw. 31. Juli 2005.
 - Die Laufzeiten betragen jeweils 13 Monate.
 - Das Ausbildungsplatzangebot, das im Jahr 2004 bereits aufgrund des Tarifvertrages „Zukunft durch Ausbildung“ um 1,7 % steigt, wird im Jahr 2005 um weitere 2 % erhöht. Insgesamt soll durch diesen Tarifvertrag die Zahl der Auszubildenden bis zum Jahr 2007 um 7 % gegenüber dem Basisjahr 2003 gesteigert werden. Durch den Tarifvertrag wären die tarifgebundenen Chemieunternehmen von der gesetzlichen Ausbildungsplatzabgabe befreit.
 - Das Abkommen über abgesenkte Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose wurde verlängert.
- Die Durchschnittsbelastung durch die Vereinbarung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 13 Monaten beträgt 1,9 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,8 %.
- Deutsche Post AG In der Tarifausgestaltung zwischen der Deutschen Post AG und ver.di wurde am 2. Juni 2004 nach 24-stündigen Verhandlungen für die rd. 160.000 Beschäftigten eine Einigung erzielt. Der Abschluss sieht für den Gehaltsbereich Folgendes vor:
- 4 Null-Monate im Mai, Juni, August und Oktober 2004.
 - 2 Einmalzahlungen in Höhe von je 65 € im Juli und September 2004.
 - Tariferhöhung um 2,7 % ab 1. November 2004.
 - Weitere Tariferhöhung um 2,3 % ab 1. November 2005.
 - Laufzeit vom 1. Mai 2004 bis 30. April 2006 (24 Monate).
- Die Durchschnittsbelastung für 24 Monate beträgt 2,8 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,9 %.

Gewerkschaftliche Nutzung des unternehmenseigenen Intranets

Gewerkschaftliche Nutzung des unternehmenseigenen Intranets

Die Gewerkschaften im elektronischen Netzwerk des Arbeitgebers

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 3. September 2003 festgestellt, dass Betriebsräte gem. § 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch darauf haben, Informationen und Beiträge in einem vom Arbeitgeber im Betrieb eingerichteten Intranet zu veröffentlichen. Der Beschluss des BAG findet unterschiedliche Deutungen in der Praxis. Die auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten von zunehmendem Mitgliederschwund geplagten Gewerkschaften sehen sich offensichtlich aufgrund des Beschlusses des BAG darin bestätigt, ungefragt die Arbeitnehmer im Betrieb per E-Mail mit gewerkschaftlichen Nachrichten versorgen zu können. Von gewerkschaftlichen Betriebsgruppen wird neuerdings gegenüber Arbeitgebern mit ausgebauter Informationstechnik die Forderung erhoben, im Intranet Seiten mit gewerkschaftlichem Inhalt einzurichten. Es geht den Gewerkschaften darum, sich über die bereits geltenden Rechte zum Zutritt in die Betriebe hinaus nun auch eine Präsenz in der virtuellen Welt der in den Betrieben vorhandenen elektronischen Medien zu verschaffen. Im Folgenden wird dargelegt, dass entsprechende Rechte der Gewerkschaften nicht bestehen und auch der Beschluss des BAG vom 3. September 2003 nichts für derartige Rechte hergibt.

Rechtsgrundlagen für die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb

Die gesetzliche Rechtsgrundlage für gewerkschaftliche Betätigungen innerhalb der Betriebe ist § 2 Abs. 2 BetrVG. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft Zugang zum Betrieb zu gewähren. Da der Gesetzgeber im Jahr 1972 die Möglichkeiten der modernen Kommunikation und Informationsverschaffung via Internet noch nicht kannte, zielt der Wortlaut des Gesetzes primär auf einen körperlichen Zugang der Gewerkschaften in die Betriebe. Ungeachtet dessen wird man jedoch § 2 Abs. 2 BetrVG auch unter Berücksichtigung der technischen Entwicklung heute keine andere (erweiternde) Bedeutung zumessen können. Denn § 2 Abs. 2 BetrVG begrenzt das Zutrittsrecht der Gewerkschaften erheblich, indem eine Unterrichtung des Arbeitgebers Voraussetzung für den Zutritt in den Betrieb ist und vom Arbeitgeber im Gesetz konkret genannte Gründe gegen die Ausübung dieses Rechts eingewandt werden können. Außerdem soll das Zutrittsrecht gem. § 2 Abs. 2 BetrVG nur zum Zwecke der Ausübung der im BetrVG genannten Befugnisse gewährt werden müssen.

Als übergeordnete Rechtsgrundlage für den Anspruch der Gewerkschaft auf Zutritt zum Betrieb gilt Art. 9 Abs. 3 GG. Dies greift allerdings nicht für jede gewerkschaftliche Betätigung, sondern grundsätzlich nur gezielt zum Zwecke der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung. Der Umfang der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährten gewerkschaftlichen Rechte war schon häufig Gegenstand höchstrichterlicher Rechtsprechung.

Rechtsprechung des BAG zu Art. 9 Abs. 3 GG

Nach Ansicht des BAG gehört die Information über eigene Aktivitäten und die Werbung neuer Mitglieder für Gewerkschaften zum „Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugebilligten Werbe- und Informationsfreiheit“. Einschränkend wurde vom BAG aber immer hervorgehoben, dass die Werbe- und Informationstätigkeit der Gewerkschaft im Betrieb für den Bestand der Koalition „unerlässlich“ sein müsse. Nur solche gewerkschaftlichen Aktivitäten, die in diesem Sinne als unerlässlich angesehen werden könnten, könnten dem Kernbereich der gewerkschaftlichen Tätigkeit zugeordnet werden, der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt sei. Darüber hinausgehende gewerkschaftliche Betätigung sollte nach Ansicht des BAG nicht dem Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG unterliegen.

Gewerkschaftliche Nutzung des unternehmenseigenen Intranets

Unter der Prämisse dieses Grundsatzes definierte das BAG die zu ziehende Grenze für die Gewerkschaftsrechte. Den Gewerkschaften sei es jedenfalls erlaubt, durch das Aushängen von Plakaten, das Verteilen von Prospekten oder das persönliche Gespräch mit Mitarbeitern in den Betrieben Mitgliederwerbung zu betreiben. Allerdings dürfe die gewerkschaftliche Betätigung nicht den Arbeitsablauf beeinträchtigen. Deshalb soll die gewerkschaftliche Betätigung, die unmittelbar im Kontakt mit den Arbeitnehmern erfolgt, nur vor oder nach der Arbeitszeit bzw. in den Pausen erlaubt sein.

Die Nutzung des Eigentums des Arbeitgebers kommt nach Auffassung des BAG nur in geringem Umfang und nur dann in Betracht, wenn die gewerkschaftliche Maßnahme nicht auch mit anderen Mitteln verfolgt werden könne, die die Eigentumsrechte des Arbeitgebers unberührt lassen. Demnach sei die Nutzung des betriebseigenen Hauspostsystems zu gewerkschaftlichen Zwecken nicht vom Prinzip der „Unerlässlichkeit“ gedeckt. Die Gewerkschaft könne jedoch die Einrichtung eines „schwarzen Bretts“ im Betrieb fordern, an dem gewerkschaftliche Publikationen ausgehängt werden. Hierdurch werde das Eigentum des Arbeitgebers sowie dessen Berufsausübungsfreiheit nicht unangemessen beeinträchtigt, da der Arbeitgeber dafür sorgen könne, dass die Arbeitnehmer nur außerhalb der Arbeitszeit das schwarze Brett aufsuchen. Die hiermit verbundene Notwendigkeit der Zurverfügungstellung von Sachmitteln sei derart gering, dass dies nicht ins Gewicht fallen könne.

Die Entscheidung des BVerfG vom 14. November 1995

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte im Beschluss vom 14. November 1995 in grundsätzlicher Weise darüber zu entscheiden, ob der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG sich tatsächlich nur auf diejenigen Tätigkeiten beschränkt, die für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes der Koalition unerlässlich sind. Zugrunde lag ein beim BAG anhängiger Rechtsstreit eines Arbeitnehmers, der von seinem Arbeitgeber abgemahnt wurde, weil er während der Arbeitszeit Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft betrieben hatte.

In dem Beschluss stellt das Bundesverfassungsgericht fest, dass die sog. „Unerlässlichkeitsrechtsprechung“ des BAG jedenfalls in ihrer verfassungsrechtlichen Begründung keinen Bestand haben könne. Vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG sei nicht nur diejenige gewerkschaftliche Tätigkeit umfasst, die für die Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Koalition unerlässlich ist. Art. 9 Abs. 3 GG umfasse auch alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen, wozu die Mitgliederwerbung durch die Koalition und ihre Mitglieder gehöre.

In der Literatur wird teilweise vertreten, dass diese Entscheidung des BVerfG die bis dahin vertretene „Unerlässlichkeitsrechtsprechung“ des BAG auch im Ergebnis beeinträchtigt. Diese Rechtsansicht lässt sich nur bei einer verkürzten Betrachtung der Entscheidung des BVerfG vertreten. Denn dieses hat der bis dahin vertretenen Rechtsprechung des BAG nicht im Ergebnis eine Absage erteilt, sondern nur in der verfassungsrechtlichen Begründung. So stellt das BVerfG fest, dass die Frage, ob eine koalitionspezifische Betätigung für die Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit unerlässlich ist, nicht bereits beim Umfang des von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Grundrechtsschutzes Relevanz entwickelt, sondern erst bei der Einschränkung dieser Freiheit Bedeutung erlangen kann. Die gewerkschaftlichen Rechte gem. Art. 9 Abs. 3 GG seien – so wie bei den meisten Grundrechten auch – begrenzt durch die Grundrechte Dritter. Konsequenz ist, dass der Schutz des Kernbereichs auf gewerkschaftliche Betätigung seine Schranke dort findet, wo die Rechte anderer beeinträchtigt sind, ohne dass hierfür ein Rechtfertigungsgrund gegeben ist.

Die grundrechtlich geschützten Positionen sind daher auf beiden Seiten zu berücksichtigen. Für die Gewerkschaften ergeben sich diese aus Art. 9 Abs. 3 GG. Auf Seiten des Arbeitgebers sind vor allem die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG, das Eigentumsrecht nach Art. 14 Abs. 1 GG sowie die Berufsausübungsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG zu berücksichtigen.

Gewerkschaftliche Nutzung des unternehmenseigenen Intranets

Von der Prämisse der Unerlässlichkeit braucht sich das BAG aufgrund der o.g. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht zu verabschieden. Es ist sehr gut vertretbar, eine Schranke der gewerkschaftlichen Rechte des Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich dort zu ziehen, wo das Interesse der Gewerkschaft an einer Betätigung im Betrieb die Intensität der Unerlässlichkeit nicht erreicht. Dementsprechend würde man gewerkschaftliche Betätigungen via E-Mail bzw. Intranet als nicht von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt ansehen können.

Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs durch die virtuellen Gewerkschaftsaktivitäten

Es ist augenscheinlich, dass durch das ungefragte Übersenden von gewerkschaftlichen Nachrichten per E-Mail beim Arbeitgeber ein nicht unerheblicher Kostenaufwand entsteht. Denn hierdurch wird unmittelbar Arbeitszeit der Arbeitnehmer in Anspruch genommen. Die Arbeitnehmer befinden sich bei der Entgegennahme von elektronischen Nachrichten im Regelfall an ihrem Arbeitsplatz (PC). Die Entgegennahme erfolgt im Regelfall während der Arbeitszeit. Die Arbeitnehmer sind veranlasst, sich mit ihrem elektronischen Posteingang zu befassen. Hierzu gehört notwendigerweise auch die jeweilige Entscheidung, ob die zugesandte Nachricht zu Betriebszwecken verwendet werden kann oder muss. Schon insofern wird das Eigentumsrecht des Arbeitgebers (Nutzung des PC zu Privatzwecken) sowie dessen Berufsausübungsfreiheit (Verwendung von Arbeitszeit zu betriebsfremden Zwecken) beeinträchtigt. Die Beeinträchtigung ist um so größer, je mehr Arbeitnehmer sich dafür entscheiden, von den gewerkschaftlichen Nachrichten Kenntnis zu nehmen. Denn die Kenntnisnahme erfordert einen zusätzlichen Zeitaufwand. Es ist deshalb davon auszugehen, dass das Übersenden gewerkschaftlicher Nachrichten via E-Mail zu einem erheblichen Eingriff in die Grundrechtsposition des Arbeitgebers führt.

Gleichermaßen stellt sich die Sachlage bei der Nutzung des vom Arbeitgeber eingerichteten betriebsinternen Intranet dar. Die Arbeitnehmer können von den dort eingestellten Informationen jeweils nur an einem PC Kenntnis nehmen. Im Regelfall wird es sich um denjenigen PC handeln, mit dem der Arbeitnehmer die ihm kraft Direktionsrecht zugewiesenen Arbeitsaufgaben zu erledigen hat. Auch insofern wäre es nahezu zwingend, dass die Kenntnisnahme der im Intranet von der Gewerkschaft zur Verfügung gestellten Nachrichten während der Arbeitszeit erfolgt. Hierin liegt der erhebliche Unterschied zum Aushang von Gewerkschaftspost am betrieblichen „Schwarzen Brett“. Das Schwarze Brett befindet sich an einem allgemein zugänglichen Ort. Will der Arbeitnehmer sich von Gewerkschaftsinformationen Kenntnis verschaffen, so hat er das Schwarze Brett räumlich aufzusuchen. Hierdurch wird sichergestellt, dass der Arbeitnehmer sich jedenfalls nicht an seinem Arbeitsplatz mit arbeitsfremden Dingen wie etwa gewerkschaftlichen Informationen befasst. Durch die Trennung der Informationsverschaffung vom Arbeitsort wird gewährleistet, dass die arbeitsfremde Betätigung des Arbeitnehmers während des Informationsbeschaffungsvorgangs außerhalb der bezahlten Arbeitszeit liegt.

Hinzu kommt die kostenintensive gewerkschaftliche Inanspruchnahme von Betriebsmitteln. Sowohl durch den Empfang von gewerkschaftlichen E-Mails als auch durch das Einstellen einer gewerkschaftlichen Informationsseite im unternehmensinternen Intranet werden zwangsläufig betriebliche Mittel für gewerkschaftliche Zwecke in Anspruch genommen. Denn der Zugriff auf entsprechende Informationen ist nur durch Benutzung des betrieblichen PC möglich. Hierbei entstehen für die Unternehmen erhebliche Kosten. Angefangen von der Anschaffung von Hard- und Software, dem Bedarf an Elektrizität bis hin zur Betreuung eines funktionierenden elektronischen Netzwerks, das einer intensiven Pflege und somit der Vorhaltung eines erheblichen Personalaufwands bedarf, nimmt die Informationstechnologie beim unternehmerischen Gesamtaufwand mittlerweile einen erheblichen Umfang ein. Je mehr diese Mittel für gewerkschaftliche Zwecke genutzt würden, desto stärker wäre die Beeinträchtigung des Arbeitgebers. Hinzu kommen eventuell Kosten durch das Ausdrucken von gewerkschaftlichen Nachrichten mittels PC-Drucker auf arbeitgebereigenem Papier.

Gewerkschaftliche Nutzung des unternehmenseigenen Intranets

Keine Notwendigkeit einer entsprechenden gewerkschaftlichen Betätigung

Eine Rechtfertigung für den o.g. Eingriff in die Rechte des Arbeitgebers – die sowohl nach Rechtsprechung des BAG als auch nach Rechtsprechung des BVerfG erforderlich ist – lässt sich nicht finden. Die Gewerkschaft ist zum Zwecke der Mitgliederwerbung nicht darauf angewiesen, die betriebsinternen Kommunikationsmittel zu nutzen. Dies wäre sie nur, wenn gegenüber der Werbung in diesen Kommunikationseinrichtungen keine ausreichenden Alternativen bestehen würden.

Hiervon kann nicht ausgegangen werden. Denn die Annahme fehlender Alternativen würde gleichsam die These beinhalten, dass den Gewerkschaften eine gewerkschaftliche Betätigung in solchen Unternehmen und Betrieben nicht möglich ist, in denen vom Arbeitgeber keine elektronischen Informationsmittel zur Verfügung gestellt werden (z. B. klassische Industriebranchen wie beispielsweise Bergbau). Diese These ist offensichtlich unrichtig.

Die Nutzung der unternehmensinternen Kommunikationseinrichtungen durch die Gewerkschaften würde außerdem zu einer unterschiedlichen Intensität der Möglichkeit gewerkschaftlicher Betätigung je nach Ausstattungsgrad der Betriebe führen. Betriebe, die über einen hohen Ausstattungsgrad an Informationstechnologie verfügen, wären also in stärkerem Maße den Gewerkschaften gegenüber verpflichtet. Für eine derartige unterschiedliche Intensität der Beeinträchtigung der Arbeitgeber durch Art. 9 Abs. 3 GG lässt sich keine Rechtfertigung finden.

Den Gewerkschaften bleibt in jedem Fall die Möglichkeit, auf traditionellem Wege für ihre Interessen zu werben. Insofern fehlt es an einem Erfordernis, die Beeinträchtigung des Arbeitgebers in der genannten Art hinzunehmen.

Bestätigung durch den Beschluss des BAG vom 3. September 2003

Die hier vertretene Rechtsauffassung, die sich im Wesentlichen darauf stützt, dass die Nutzung der betrieblichen elektronischen Medien zu einer nicht unerheblichen Kostenbelastung beim Arbeitgeber führt, wird bestätigt durch den Beschluss des BAG vom 3. September 2003. Das BAG gab dem Antrag des Betriebsrates auf Nutzung des unternehmensinternen Intranets durch Einrichtung einer Informationsseite des Betriebsrates statt. Hierbei bemühte es als Rechtsgrundlage § 40 Abs. 2 BetrVG. Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat u.a. Informations- und Kommunikationstechnik in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen. Die Entscheidung des BAG ist angesichts der genannten gesetzlichen Grundlage zutreffend.

Das BAG stellt in der o.g. Entscheidung ausdrücklich fest, dass entgegen der Auffassung des zuvor entscheidenden LAG dem Betriebsrat die Möglichkeit, Informationen und Beiträge im Intranet zu veröffentlichen, nicht bereits unabhängig von ihrer Erforderlichkeit im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG aufgrund des technischen Ausstattungsniveaus des Arbeitgebers zuzusprechen ist. Von einer Prüfung der Erforderlichkeit könne auch nach der Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG nicht abgesehen werden. Weder aus § 40 Abs. 2 BetrVG, noch aus dem Benachteiligungsverbot des § 78 BetrVG, noch aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 2 BetrVG folge die Pflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat die selben Sachmittel zur Verfügung zu stellen, wie sie von ihm selbst benutzt werden.

Das BAG stellt insbesondere auch fest, dass sich ein Fehlen der Prüfung der Erforderlichkeit nicht damit in Einklang bringen ließe, wenn gerade in dem kostenintensiven Bereich moderner Bürotechnik ein anderer Maßstab anzulegen wäre als bei den Sachmitteln im Übrigen. Hiermit erkennt das BAG ausdrücklich an, dass es sich bei der Zurverfügungstellung einer Plattform im unternehmensinternen Intranet um eine kostenintensive Maßnahme handelt, die einer besonderen Rechtfertigung im Sinne einer Erforderlichkeit gem. § 40 Abs. 2 BetrVG bedürfe.

Gewerkschaftliche Nutzung des unternehmenseigenen Intranets

Eine § 40 Abs. 2 BetrVG entsprechende Rechtsvorschrift fehlt für die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb. Dem Beschluss des BAG vom 3. September 2003 kann somit im Umkehrschluss entnommen werden, dass unter bestimmten Umständen zwar dem Betriebsrat das Recht eingeräumt werden muss, das unternehmensinterne Intranet zum Zwecke der Ausübung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates zu ermöglichen, Entsprechendes aber mangels gesetzlicher Grundlage gerade nicht für Gewerkschaften gilt. Zu stark ist der hiermit verbundene Eingriff in die Grundrechte des Arbeitgebers. Zu schwach sind die Argumente, die eine Gewerkschaft dafür ins Feld führen kann, dass ihr eine entsprechende Nutzung des Intranets zur Wahrung ihrer gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zugesprochen werden müsse.

Gleiches hat für das ungefragte Zusenden von E-Mails mit gewerkschaftlichem Inhalt an die Arbeitnehmer im Betrieb zu gelten. Diesbezüglich lehnte das BAG im Beschluss vom 17. Februar 1993 sogar ein solches Recht des Betriebsrates ab. § 40 Abs. 2 BetrVG böte hierfür keine ausreichende Rechtsgrundlage. Ob diese Rechtsprechung auch nach der Modifizierung des § 40 Abs. 2 BetrVG zum 28. Juli 2001 Bestand haben wird, ist fraglich. Jedoch wird wenn überhaupt so auch nur auf Basis des § 40 Abs. 2 BetrVG ein solches Recht eingeräumt werden können. Auch insofern kommt es also auf den Gesichtspunkt der Erforderlichkeit an. Für die gewerkschaftliche Betätigung fehlt eine dem § 40 Abs. 2 BetrVG entsprechende gesetzliche Grundlage, die die Inanspruchnahme der Betriebsmittel des Arbeitgebers zu arbeitsfremden Zwecken rechtfertigt.

Zusammenfassung

Der Arbeitgeber muss nicht dulden, dass Gewerkschaften ungefragt den Arbeitnehmern im Betrieb elektronische Nachrichten (E-Mails) mit gewerkschaftlichem Inhalt zusenden. Der hiermit verbundene Eingriff in die Grundrechte des Arbeitgebers ist von zu hoher Intensität, als dass er durch das Grundrecht der Gewerkschaften gem. Art. 9 Abs. 3 GG auf gewerkschaftliche Betätigung in den Betrieben gerechtfertigt sein könnte. Der Arbeitgeber kann gegen ungefragt zugesandte elektronische Nachrichten unterschiedlich vorgehen. Er kann entweder den konfliktarmen Weg wählen und durch entsprechende technische Filtermechanismen dem Eingang solcher Nachrichten in das betriebliche EDV-System vorbeugen. Oder aber er macht gegenüber der sich rechtswidrig verhaltenden Gewerkschaft einen Unterlassungsanspruch geltend.

Den Arbeitgeber trifft auch nach der Entscheidung des BAG vom 3. September 2003 nicht die Verpflichtung gegenüber der Gewerkschaft, ihr im unternehmensinternen Intranet eine Informationsplattform zu verschaffen. Einen solchen Anspruch hat lediglich der Betriebsrat auf Grundlage des § 40 Abs. 2 BetrVG, wenn eine Erforderlichkeit hierfür besteht. Dies ist jeweils eine Frage des Einzelfalls. Da der Betriebsrat zur gewerkschaftspolitischen Neutralität verpflichtet ist, kann auch dieser nicht seinerseits gewerkschaftliche Inhalte auf der ihm zur Verfügung gestellten Plattform im unternehmensinternen Intranet bereitstellen. Zwar ist es dem einzelnen Betriebsratmitglied aufgrund der Bestimmung des § 74 Abs. 3 BetrVG möglich, sich neben der betriebsverfassungsrechtlichen Funktion auch gewerkschaftlich zu betätigen. Das Betriebsratsmitglied darf bei der gewerkschaftlichen Betätigung seine Amtsstellung aber nicht etwa dadurch ausnutzen, dass er Mittel und Räumlichkeiten, die dem Betriebsrat zur Verfügung stehen, für Zwecke seiner Gewerkschaft einsetzt. Der Betriebsrat hat sich bei der Informationsverbreitung auf solche Themen zu beschränken, hinsichtlich derer ihm das Betriebsverfassungsgesetz eine Informationsverschaffungspflicht gegenüber den Arbeitnehmern zuschreibt. Im Kern sollte es um betriebsinterne Dinge gehen.

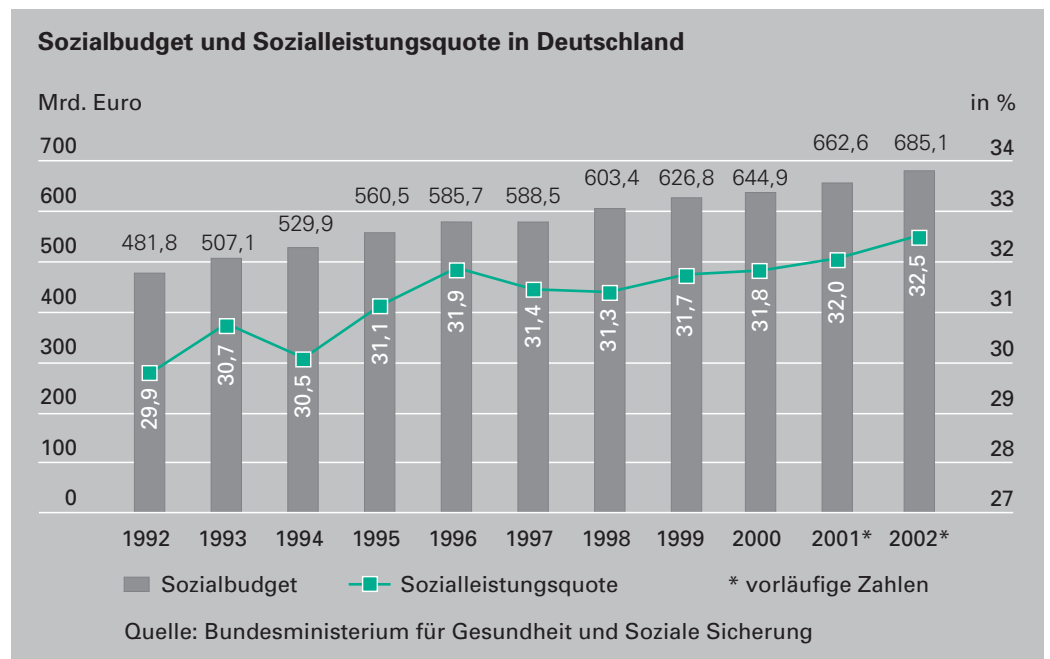
1. Nationale Ebene

Entwicklung der Sozialleistungen

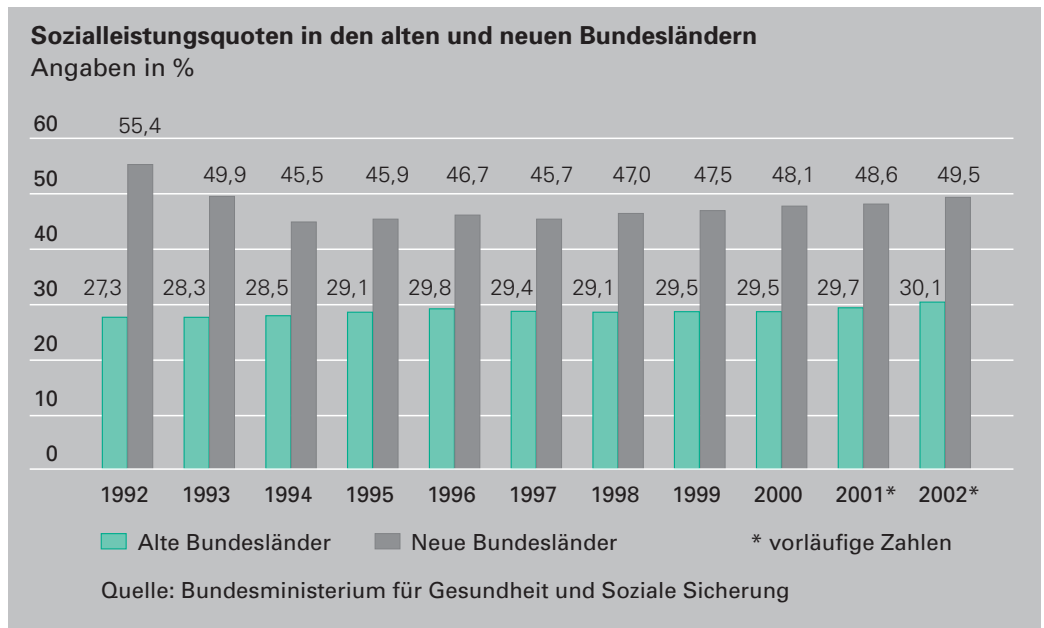
Bisher wurden nur vorläufige Zahlen über die **Entwicklung des Sozialbudgets** im Jahr 2002 veröffentlicht. Demnach belief sich das Sozialbudget, in dem alle in Deutschland erbrachten Sozialleistungen zusammengefasst werden, auf einen Wert von 685,1 Mrd. €. Im Vergleich zum Jahr 2001 erhöhte es sich um 22,5 Mrd. € bzw. 3,4 %. Damit sind die erbrachten Sozialleistungen erneut deutlich gestiegen. Seit Jahren wächst das Sozialbudget mit Raten weit über 2 %. Das Sozialbudget wird alle vier Jahre veröffentlicht, es muss als Teil des Sozialberichts gemäß einem Auftrag des Deutschen Bundestages nur einmal je Legislaturperiode dem Parlament vorgelegt werden. Der nächste Sozialbericht der Bundesregierung wird im Frühjahr 2006 veröffentlicht.

Im Jahr 2002 betragen die Sozialausgaben 8.306 € pro Kopf der Bevölkerung. In Ostdeutschland wurden mit durchschnittlich 8.322 € erstmals seit der Wiedervereinigung höhere Pro-Kopf-Sozialausgaben gemessen als in Westdeutschland mit 8.302 €. Die Hauptfinanzierungsquellen des Sozialbudgets waren wie schon in den Vorjahren die Sozialbeiträge der Versicherten und der Arbeitgeber. Diese umfassten insgesamt ein Volumen von 421,6 Mrd. €, dies entspricht 60,4 % der gesamten Einnahmen des Sozialbudgets.

Die **Sozialleistungsquote**, die das Verhältnis von Sozialbudget zum Bruttoinlandsprodukt ausdrückt, stieg im Jahr 2002 um 0,5 Prozentpunkte auf einen Wert von 32,5 %. Damit hat die Sozialleistungsquote einen neuen Höchststand in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland erklommen. Im Jahr 1998 – dem Amtsantrittsjahr der rot-grünen Bundesregierung – lag die Quote noch bei 31,3 %. Zu Beginn der Erhebung des Sozialbudgets 1992 lag sie bei lediglich 29,9 %. Die Summe der Sozialleistungen stieg in den vergangenen Jahren deutlich stärker als das Bruttoinlandsprodukt.



In den alten Bundesländern betrug die Sozialleistungsquote im Jahr 2002 30,1 %, in den neuen Bundesländern dagegen deutlich höhere 49,5 %. Der Grund für diese auffallend hohe Differenz liegt allerdings nicht in höheren Sozialleistungen für die neuen Bundesländer, sondern in dem vergleichsweise niedrigen ostdeutschen realen Bruttoinlandsprodukt. Absolut gesehen erhöhte sich die Summe aller Sozialleistungen in den alten Bundesländern um 18,2 Mrd. € oder 3,4 % auf 559,3 Mrd. €, in den neuen Bundesländern um 4,3 Mrd. € oder 3,6 % auf 125,8 Mrd. €.



Im Sozialbudget 2002 spiegelt sich einmal mehr das deutliche und zunehmende Ungleichgewicht zwischen der Wirtschaftskraft des Standorts Deutschland einerseits und dem Sozialaufwand andererseits wider. Während auf der einen Seite die Wachstumsraten der deutschen Wirtschaft kontinuierlich geringer ausfallen, werden auf der anderen Seite die staatlichen Sozialleistungen hochgeschraubt. Darüber hinaus darf nicht übersehen werden, dass im Sozialbudget die Leistungen der privaten Vorsorgesysteme – wie der Lebensversicherung und der Privaten Krankenversicherung – nicht erfasst sind. Diese sollen aber die gesetzlichen Sicherungssysteme teilweise ergänzen bzw. langfristig ersetzen. Zur Stärkung der privaten Vorsorgesysteme, die vom Gesetzgeber gewünscht und vorangetrieben wird, wäre eigentlich auf eine Ausgabensenkung bei den gesetzlichen Sicherungssystemen zu hoffen gewesen. Das Gegenteil ist jedoch der Fall.

Entwicklung der Sozialversicherungen

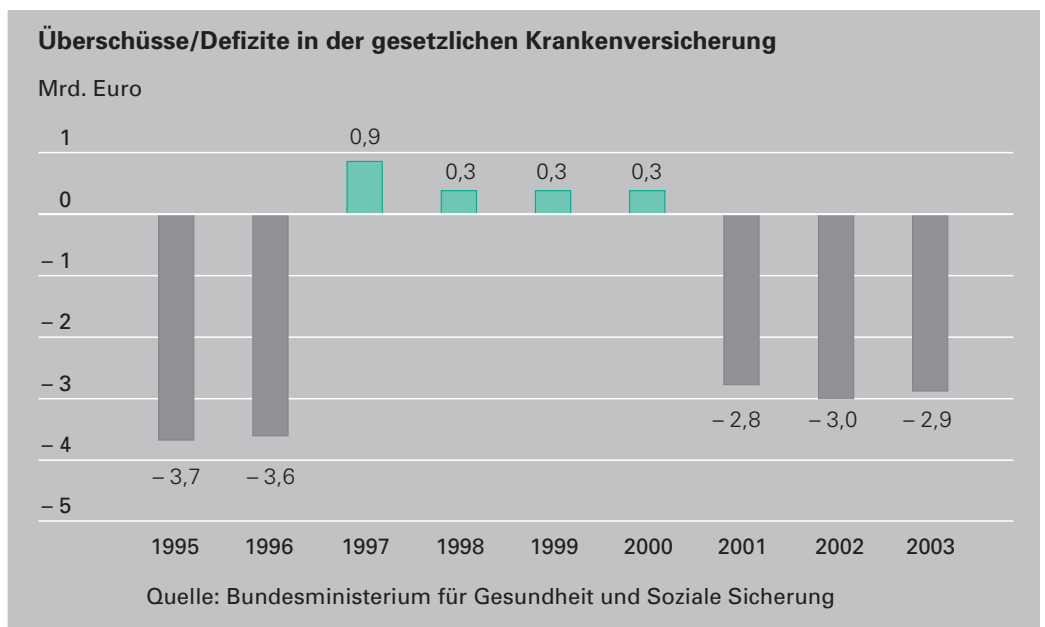
Nachdem im letzten Jahr die **Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung** sprunghaft um 13,3 % angehoben wurde, besann sich der Bund im Jahr 2004 wieder auf die bisherige Praxis der Koppelung der Beitragsbemessungsgrenze an die Entwicklung der Bruttolohn- und -gehaltssumme. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten wurde in den alten Bundesländern auf 61.800 € pro Jahr bzw. 5.150 € pro Monat angehoben. Gegenüber den Werten des Vorjahres bedeutet dies eine Steigerung um 1,0 %. In den neuen Bundesländern wurde die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung stärker um 2,4 % auf 52.200 € pro Jahr bzw. 4.350 € pro Monat angehoben. Die Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung, die 75 % der Beitragsbemessungsgrenze West in der Rentenversicherung beträgt, erhöhte sich in West- und Ostdeutschland um 1,0 % auf 46.350 € pro Jahr bzw. 3.862,50 € pro Monat. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung, auf die maximal Beiträge zu zahlen sind, stieg bundesweit um rd. 1,1 % auf 41.850 € pro Jahr bzw. 3.487,50 € pro Monat.

Die **Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung** verharrt auf ihrem unbefriedigend hohen Niveau. Der Rentenversicherungsbeitrag wurde dank einiger Sofortmaßnahmen im Rahmen der „SGB VI Änderungsgesetze“ bei 19,5 % konstant gehalten. Auch die Krankenversicherungsbeiträge lagen Anfang 2004 mit durchschnittlich 14,3 % auf dem Vorjahresniveau. Die Berechnungen des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, nach denen durch Einsparungen im Zuge der Gesundheitsreform 2004 der durchschnittliche Beitragssatz im Jahresverlauf auf 13,6 % sinken könne,

dürfen in Frage gestellt werden. Eventuelle Entlastungen werden die gesetzlichen Krankenkassen zunächst zum Abbau ihrer Schulden verwenden, deren Summe sich auf rd. 6 Mrd. € beläuft. Der Schätzerkreis der Krankenkassen geht für das Gesamtjahr 2004 von einem durchschnittlichen Beitragssatz von 14,1 % aus. Insgesamt summiert sich die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung auf 42,0 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Belastung der Versicherten aber trotz gleichbleibender Sozialversicherungsbeiträge gestiegen, da die Konstanz der Beiträge durch die Auslagerung bestimmter Leistungen aus den gesetzlichen Leistungen erreicht wurde, die nun privat aufgebracht werden müssen.

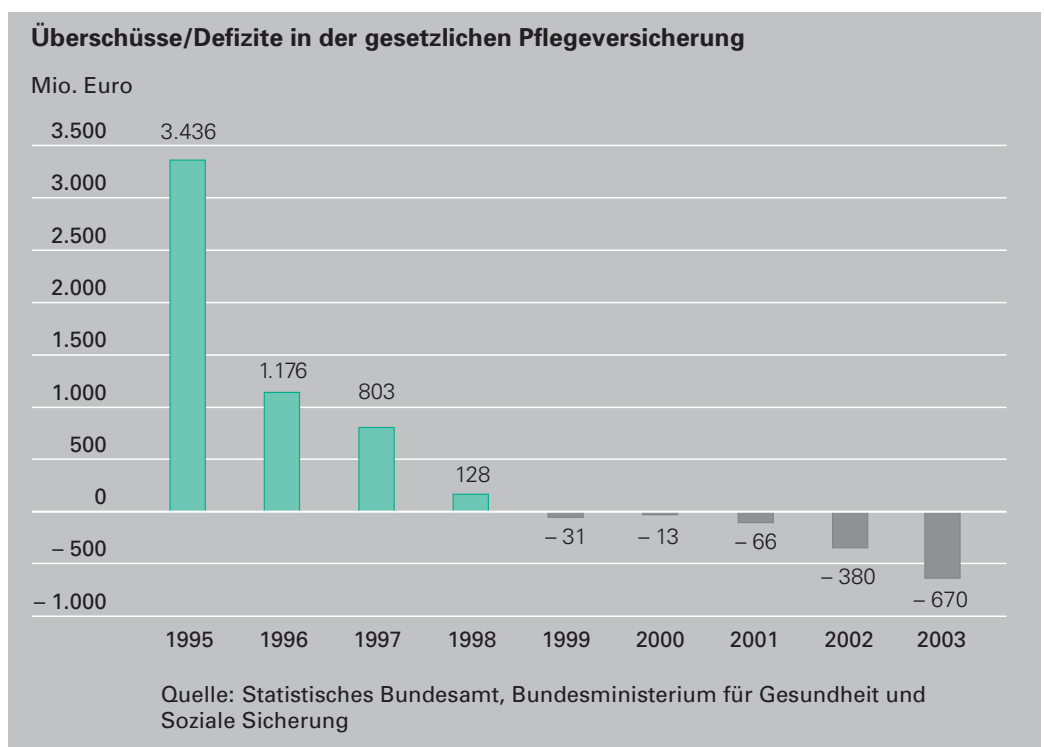
Die **Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)** verbuchte im Jahr 2003 zum dritten Mal in Folge ein Defizit in Höhe von knapp 3,0 Mrd. €. Ohne die in Erwartung der Gesundheitsreform vorgezogenen Ausgaben der Versicherten für Arzneimittel und Sehhilfen wäre der Fehlbetrag rd. 800 Mio. € niedriger ausgefallen. Einnahmen in Höhe von 140,6 Mrd. € standen nach vorläufigen Berechnungen Ausgaben in Höhe von 144,5 Mrd. € gegenüber. Bei der Interpretation dieser Zahlen muss beachtet werden, dass das Bundesgesundheitsministerium das Finanzergebnis der gesetzlichen Krankenversicherung neuerdings anders berechnet als in den Vorjahren (z. B. durch die Einbeziehung der Mini-Jobs). Ohne das neue Verfahren hätte sich das Defizit der gesetzlichen Krankenkasse auf rd. 3,9 Mrd. € belaufen und wäre damit erneut deutlich angestiegen. In den alten Bundesländern betrug die Finanzierungslücke nach der neuen Rechensystematik 2,6 Mrd. €. Die Kassen in den neuen Bundesländern bauten im Jahr 2003 ein Defizit von 0,3 Mrd. € auf.

Den größten Ausgabenblock verursachte die Krankenhausbehandlung, die mit 47,0 Mrd. € (+ 1,8 %) fast ein Drittel der Gesamtausgaben beanspruchte. Rund 24,0 Mrd. € wurden für die ärztliche Behandlung ausgegeben (+ 2,7 %). Eine ähnliche Größenordnung fiel für Arzneimittel an, hier stiegen die Gesamtausgaben um 2,0 % auf 22,8 Mrd. €. Ohne die Preisregulierung und die Zwangsrabatte nach dem Beitragssatzsicherungsgesetz hätte der Kostenzuwachs allerdings 10 % betragen. Abermalige Zuwächse verbuchten die Verwaltungsausgaben der Krankenkassen; mit 3,0 % sind diese immer noch deutlich zu hoch. Die Einnahmenseite der Krankenkassen hatte 2003 darunter zu leiden, dass die Grundlöhne der Mitglieder mit einer Veränderungsrate von - 0,26 % gegenüber dem Vorjahr weiter rückläufig waren.



Neuerungen in der gesetzlichen Krankenversicherung ergeben sich durch das Anfang 2004 in Kraft getretene „**Gesetz zur Modernisierung der Gesetzlichen Krankenversicherung**“ (GKV-Modernisierungsgesetz). Das Gesetz zielt darauf ab, durch die Auslagerung verschiedener versicherungsfremder Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung Beitragssatzsenkungen zu ermöglichen. Geplant ist, den durchschnittlichen Beitragssatz bis Ende 2004 auf 13,6 % und bis Ende 2006 auf 12,15 % zu senken. Dazu sollen im Jahr 2004 9,8 Mrd. € und bis 2007 insgesamt 23,0 Mrd. € eingespart werden. Zur Finanzierung wird neben der Streichung des Zahnersatzes ab 2005 und des Krankengeldes ab 2006 die Tabaksteuer stufenweise angehoben. Aus dem Leistungskatalog gestrichen werden Erstattungen bei Sehhilfen, das Sterbegeld, das Entbindungsgeld sowie medizinisch nicht begründbare Sterilisationen. Nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel und Fahrtkosten zum Arzt werden nur noch in engen Grenzen erstattet. Gleichzeitig werden Zuzahlungen bei Medikamenten sowie für Klinikaufenthalte erhöht. Die sog. „Praxisgebühr“, eine Zahlung von 10 € pro Quartal und Arztbesuch, hat schon zu Jahresbeginn für Aufregung bei den Patienten gesorgt, da Unklarheiten bezüglich der Erhebung bestanden. Die Patientenrechte wurden im Rahmen des GKV-Modernisierungsgesetzes dahingehend erweitert, dass Patienten nun von ihrem Arzt eine Leistungs- und Kostenquittung verlangen dürfen. Daneben wurde das Mehrbesitzverbot für Apotheker gelockert; ein Apotheker darf künftig bis zu vier Apotheken besitzen. Medikamente können mittlerweile telefonisch oder über das Internet bestellt werden. Außerdem wird ab 2006 die bisherige Chipkarte der Krankenkasse durch eine elektronische Gesundheitskarte ersetzt. Damit soll der zunehmende Missbrauch der Krankenkassenkarten verhindert werden. Zusätzliche Verwaltungsstrukturen werden über die Schaffung eines „Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen“ eingeführt. Einige Kassen haben schon angekündigt, trotz des neuen Gesetzes ihre Beiträge 2004 nicht zu senken.

Nach vorläufigen Finanzdaten erwirtschaftete die **Soziale Pflegeversicherung** im vergangenen Jahr ein Minus von 670 Mio. €. Dies ist das größte Defizit seit der Einführung der Pflegeversicherung zum 1. Januar 1995. Die Einnahmen lagen im Jahr 2003 bei 16,9 Mrd. € und damit um 0,5 % niedriger als im Vorjahr. Auf der Gegenseite sind die Ausgaben um rd. 1,2 % auf 17,6 Mrd. € angestiegen. Der daraus resultierende Fehlbetrag von 670 Mio. € ist somit vor allem durch die ungünstige Einnahmeentwicklung



bedingt, in der sich sicherlich die schlechte Lage in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt widerspiegelt. Die Finanzreserve der umlagefinanzierten Pflegeversicherung, die durch einen bei Einführung der Versicherung zu hoch festgelegten Beitragssatz aufgebaut werden konnte, schmilzt kontinuierlich ab.

Die Pflegeversicherung steht von zwei Seiten unter Druck. Einerseits wird ihre Finanzreserve bis 2006/2007 abgebaut sein, danach drohen Beitragssatzerhöhungen. Andererseits ist das Leistungsniveau seit 1995 nicht mehr an die Inflation angepasst worden, dies schürt die Unzufriedenheit unter den Leistungsempfängern. Änderungen sind bis Ende 2004 zu erwarten. Bis dahin hat die Bundesregierung Zeit, ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts umzusetzen. Das Gericht hatte im Rahmen des Urteils zum Familienlastenausgleich festgestellt, dass Eltern mit der Erziehung von Kindern schon Leistungen zur Absicherung des Pflegerisikos erbringen. Sie müssen daher künftig gegenüber Kinderlosen in der Pflegeversicherung finanziell stärker begünstigt werden.

Die Lage des deutschen **Rentenversicherungssystems** ist unverändert besorgniserregend. Die Ausgaben der Rentenversicherung lagen im Jahr 2003 bei 226,0 Mrd. €. Dem standen nur Einnahmen in Höhe von 223,9 Mrd. € gegenüber. Das Defizit betrug somit 2,1 Mrd. €. Die Leistungen, die der Bund in Ergänzung zum Beitragsaufkommen der Rentenversicherten an die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte überweisen musste, erhöhte sich deutlich um 6,0 % auf 77,3 Mrd. € (Vorjahr: 72,9 Mrd. €). Die größten Posten der Bundesleistungen an die Rentenversicherung sind der allgemeine Bundeszuschuss an die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (36,6 Mrd. €) und der zusätzliche Zuschuss, der die Abführungen aus der Mehrwertsteuererhöhung und der Ökosteuern umfasst (17,3 Mrd. €).

Der Beitragssatz für 2004 wurde aus politischen Erwägungen bei 19,5 % stabil gehalten. Dies konnte nur durch kurzfristige Maßnahmen zur Beitragsstabilisierung mittels **Gesetzen zur Änderung des SGB VI** erreicht werden. So wurde beschlossen, die Schwankungsreserve, seit 1. Januar 2003 ohnehin auf dem historisch tiefen Niveau von 50 %, weiter auf 20 % einer Monatsausgabe der Rentenversicherung zu reduzieren. Als wirkliche Reserve zum Auffangen ungleichmäßiger Rentenaufkommen im Jahresverlauf kann sie somit nicht mehr angesehen werden. Sollte die wirtschaftliche Entwicklung nur geringfügig ungünstiger verlaufen als geplant, dürften sofort Liquiditätengpässe auftreten, die durch Bundesdarlehen beglichen werden müssen. Weitere Änderungen der Gesetze zielen auf ein Absinken der Nettorente ab: Die Rentenanpassung am 1. Juli 2004 wird ausgesetzt. Ab 1. April 2004 müssen die Rentner den vollen Beitrag zur Pflegeversicherung zahlen, bislang war nur der halbe Beitrag von ihnen aufzubringen. Zudem wird als weitere Sofortmaßnahme die Rentenauszahlung für Neurentner ab April 2004 auf das Monatsende statt wie bisher den letzten Tag des Vormonats verschoben.

Als Nachbesserung der Rentenreform von 2001 ist zum 1. Januar 2004 das **Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlage der gesetzlichen Rentenversicherung** in Kraft getreten. Darin wird in Anlehnung an die Empfehlungen der Rürup-Kommission ein „Nachhaltigkeitsfaktor“ in die Rentenformel eingebaut. Er soll den Anstieg des allgemeinen Rentenwertes bremsen, wenn das Verhältnis von Rentnern zu Rentenanwärtern ansteigt. Der allgemeine Rentenwert steuert die Höhe von Rentenanpassungen ebenso wie die Rentenhöhe von Neurentnern. Durch den Nachhaltigkeitsfaktor findet die demographische Entwicklung Deutschlands wieder Berücksichtigung in der Rentenformel. Das Gesetz sieht außerdem vor, für die Berechnung der rentenrechtlichen Bewertung schulische und berufliche Ausbildungszeiten nur noch bis maximal 36 Monate anrechnen zu lassen. Weiterhin werden die Altersgrenzen für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit von 60 auf 63 Jahre stufenweise angehoben.

2. Internationale Ebene

Am 1. Mai 2004 wurde die Erweiterung der Europäischen Union durch den Beitritt zehn neuer Mitgliedstaaten vollzogen. Aus der Erweiterung ergeben sich sowohl für die alten als auch für die neuen Mitgliedstaaten Möglichkeiten für die Erschließung neuer Märkte. Um aber das Funktionieren des erweiterten Europas zu gewährleisten, sind dringend innere Reformen nötig. Eine Europäische Verfassung soll hierfür den Rahmen bilden. Nachdem auf dem im März 2004 durchgeführten EU-Gipfel eine Einigung der Mitgliedstaaten über die Verfassung noch für Juni 2004 erwartet wurde, ist die Ratifizierung seit den Ereignissen im April 2004 wieder offen. Premierminister Tony Blair hatte damals angekündigt, die Frage der Europäischen Verfassung zum Gegenstand eines Volksentscheides in seinem Land zu machen.

Regulierungstendenzen im Arbeits- und Sozialrecht halten an

Dessen ungeachtet setzt sich der schon in den vergangenen Jahren zu beobachtende Trend der Überregulierung des europäischen Arbeits- und Sozialrechts weiter fort. Bedingt durch die Tatsache, dass einzig die Europäische Kommission das Initiativrecht bei Rechtssetzungsakten der EU hat, werden unabhängig von den wirklichen praktischen Bedürfnissen für eine europäische Rechtsetzung immer wieder neue Bereiche der Arbeitswelt von der Europäischen Kommission aufgegriffen. Dies geschieht weiterhin unter der regen Beteiligung mehr oder weniger legitimer Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs). Die Folge ist eine wahre Flut von Richtlinien im Arbeits- und Sozialrecht, die sich nicht nur selten inhaltlich widersprechen, sondern mit dem in Lissabon formulierten Ziel, die Union zu einem wettbewerbsfähigen und dynamischen wissensbasierten Wirtschaftsraum zu entwickeln, nicht vereinbar sind.

Das widersprüchliche Vorgehen der Europäischen Kommission wird deutlich dokumentiert durch die von der Kommission im Juli 2003 veröffentlichte Studie, in der die wirtschaftlichen Auswirkungen eines starren überregulierten Arbeitsrechts auf den Arbeitsmarkt untersucht worden sind. Nach der Studie der Europäischen Kommission ist die Existenz arbeitsrechtlicher Bestimmungen zwar essenziell. Allerdings sollten diese so ausgestaltet sein, dass dadurch keine unüberwindbaren Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt aufgebaut werden. Trotz dieser Erkenntnis ist noch kein Rückgang der Rechtsetzungsvorhaben auf europäischer Ebene im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts zu verzeichnen.

Umstrukturierung von Unternehmen

Noch nicht abgeschlossen ist das von der Europäischen Kommission aufgegriffene Thema der Ausgestaltung von sozialen Schutzvorschriften bei der Umstrukturierung von Unternehmen. Die Europäische Kommission hatte die Schaffung einer Pflicht zur Fortbildung oder die verpflichtende Festlegung von Abfindungsansprüchen in Erwägung gezogen. Die Europäischen Sozialpartner, der Europäische Arbeitgeberdachverband UNICE, der Europäische Gewerkschaftsbund EGB und der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft CEEP, haben im Rahmen des Sozialen Dialogs drei Seminare zum Thema durchgeführt. Bei diesen wurden insgesamt zehn Praxisbeispiele für transnationale Umstrukturierungen in großen, mittleren und kleinen Unternehmen präsentiert. Sämtliche Beispiele haben gezeigt, dass die in den Unternehmen verfolgten Ansätze zur erfolgreichen Bewältigung von notwendigen Umstrukturierungsprozessen unterschiedlich sind. Eine Vereinheitlichung durch entsprechende Normierung erscheint nicht möglich. In dem an die Europäische Kommission übermittelten gemeinsamen Brief unter der Überschrift „Orientations of reference for managing change and its social consequences“ haben die Europäischen Sozialpartner insbesondere die Belange der kleinen und mittleren Unternehmen herausgestellt und berücksichtigt. Es wird weiter darauf hingewiesen, dass soziale Konsequenzen der Umstrukturierung auf lokaler Ebene zu behandeln seien.

Die Europäische Kommission hat den gemeinsamen Brief der Europäischen Sozialpartner als einen hilfreichen Schritt gewertet und die Fortsetzung des Sozialen Dialogs, insbesondere ein Follow-up zu den „Orientations“ angeregt. Infolgedessen erscheint es unwahrscheinlich, dass die Kommission zeitnah weitere Schritte zur Verabschiedung einer rechtlich bindenden Richtlinie einleiten wird.

Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)

Noch unentschieden ist die Europäische Kommission, rechtsverbindliche Normen für den Bereich der sog. Corporate Social Responsibility (CSR) zu statuieren. Gemeint ist hiermit das Thema der sozialen Verantwortung der Unternehmen. Uneinigkeit besteht insbesondere in der Frage, ob für die Sicherstellung der sozialen Verantwortung der Unternehmen eine verpflichtende Regelung auf europäischer Ebene erforderlich ist. Am 13. November 2003 fand in Venedig die vierte Plenarsitzung des von der Europäischen Kommission ins Leben gerufenen Europäischen CSR-Multistakeholder-Forums statt, bei dem eine Zwischenbilanz gezogen worden ist. Dieses Forum setzt sich zusammen aus Nicht-Regierungsorganisationen, Vertretern der Wirtschaft und Gewerkschaften. Der Zwischenbericht verdeutlicht die Konfliktlinien innerhalb des Forums. Die Nicht-Regierungsorganisationen fordern weiterhin die umfassende Regulierung einer verpflichtenden Sozial- und Umweltberichterstattung für die Unternehmen. Den Unternehmen geht es hingegen um die Erhaltung des Prinzips der Freiwilligkeit und um die Sicherstellung flexibler, unternehmensindividueller Konzepte für CSR. Die Gewerkschaften erkennen grundsätzlich den Bedarf flexibler, branchengerechter Lösungen an, halten die arbeitgeberseitig geforderte Freiwilligkeit der Berichterstattung aber für nicht zielführend. Hinsichtlich der Struktur des Schlussberichts des Multistakeholder-Forums wurde eine Einigung erzielt; der endgültige Schlussbericht wird in Kürze erwartet.

Es ist damit zu rechnen, dass die Europäische Kommission nach Vorlage des Abschlussberichts des Multistakeholder-Forums im Sommer dieses Jahres ihrerseits einen Vorschlag für einheitliche Standards zur Sozial- und Umweltberichterstattung vorlegen wird. Zudem ist die Entwicklung eines europäischen CSR-Gütesiegels nach dem Vorbild des europäischen Öko-Labels im Gespräch. Die Arbeitgeberseite lehnt derartige Pläne ab, da sie das von der Europäischen Kommission selbst erklärte Prinzip der Freiwilligkeit von CSR-Maßnahmen unterlaufen würde.

Übertragbarkeit von Ansprüchen in der Betrieblichen Altersversorgung (Portabilität)

Die Europäische Kommission hat mit einer Mitteilung gem. Art. 138 EG-Vertrag die zweite Stufe der Anhörung der Sozialpartner zum Thema der Portabilität ergänzender Rentenansprüche eingeleitet. Diese Mitteilung beruht auf den Analysen des Rentenforums und auf den Ergebnissen der ersten Stufe der Sozialpartnerkonsultation im Sommer 2002. Ziel ist es, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Gemeinschaft sicherzustellen und Sorge dafür zu tragen, dass die Bedingungen für den Erwerb und die Übertragung von Zusatzrentenansprüchen diesbezüglich kein Hindernis darstellen.

Die von der Europäischen Kommission u. a. vorgeschlagene Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen für den Erwerb arbeitgeberfinanzierter Betriebsrentenansprüche wird von den Industrie- und Unternehmensverbänden abgelehnt. Hierdurch würde die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung geschwächt. Bedenklich ist ebenfalls der Vorschlag der Kommission, die Wartezeit (Dauer des Beschäftigungsverhältnisses als Voraussetzung für den Erwerb von Betriebsrenten) zu verkürzen. Die Verbindung der Zusage einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente mit einer bestimmten Wartedauer stellt eine freie Entscheidung des Arbeitgebers dar, die nicht eingeschränkt werden sollte. Es wird abzuwarten sein, ob es den Sozialpartnern im Rahmen des Sozialen Dialogs gelingt, Nachbesserungen gerade in diesen Bereichen zu erzielen.

Anti-Diskriminierungsrichtlinie

Für reichlich Diskussionsstoff sorgt der im November 2003 von der Europäischen Kommission vorgelegte Richtlinienentwurf zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Anti-Diskriminierungsrichtlinie). Danach soll es Versicherungen künftig untersagt sein, geschlechtsspezifische Tarife zu kalkulieren. Gemäß Art. 4 dieses Vorschlages haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass das Geschlecht als Unterscheidungsmerkmal bei der Risikobetrachtung und somit bei der Berechnung von Prämien und Leistungen der Versicherungswirtschaft für alle Verträge, die zwei Jahre nach In-Kraft-Treten der Richtlinie abgeschlossen werden, nicht mehr verwendet wird. Allerdings besteht für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit, die Einführung dieses Prinzips für einen Übergangszeitraum von bis zu sechs Jahren zu verschieben. Des Weiteren ist eine Beweislastumkehr vorgesehen, wonach bei Vorliegen von Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, nunmehr der/die Beklagte beweisen muss, dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliegt. Deutschland hat sich bezüglich des Verbots geschlechtsspezifischer Tarife unter Berufung auf die Vertragsfreiheit zunächst ablehnend geäußert. Nachdem man nun aber auch auf nationaler Ebene mit dem Gedanken spielt, etwa für sog. Riester-Verträge eine geschlechtsneutrale Prämien- und Leistungskalkulation zu verlangen, ist unklar, ob es bei dieser Position bleibt. Die Versicherungswirtschaft warnt eindringlich vor dem Beschluss einer solchen Richtlinie, da hierdurch die Grundsätze einer risikogerechten Beitragsbemessung verletzt werden.

Europäisches Gesellschaftsrecht

Die Europäische Kommission hatte im Mai 2003 einen Aktionsplan zur Fortentwicklung des europäischen Gesellschaftsrechts vorgelegt. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Fusion, Sitzverlegung und Stimmrechtsausübung. Die sog. 10. gesellschaftsrechtliche Richtlinie regelt die grenzüberschreitende Fusion. In dieser Richtlinie sind die Voraussetzungen und Bedingungen über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union geregelt. Die 14. gesellschaftsrechtliche Richtlinie hingegen regelt die grenzüberschreitende Verlegung des Satzungssitzes von Kapitalgesellschaften. Aus Arbeitgebersicht sind insbesondere die weitgehende Übernahme der Mitbestimmungslösung aus der Begleitrichtlinie zum Statut für eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) in die Richtlinie zur grenzüberschreitenden Fusion von Gesellschaften und die Richtlinie zur grenzüberschreitenden Sitzverlegung von Gesellschaften zu kritisieren. Besonders das im Falle des Scheiterns vorrangiger Verhandlungen vorgesehene Auffangmodell, wonach das weitestgehende Mitbestimmungsmodell der beteiligten Gesellschaften zum Tragen kommt, benachteiligt deutsche Gesellschaften. Diese sind als Fusionspartner weniger attraktiv, wenn das sehr weitgehende deutsche Mitbestimmungsmodell übernommen werden müsste. In dieser Frage haben unter Mitwirkung von agv, BDA, BDI, DIHK, GDV, BdB und Deutschem Aktieninstitut gegenüber dem Bundesjustizministerium, dem Ministerrat und dem Europäischen Parlament eine Stellungnahme abgegeben, in der die dringende Notwendigkeit einer Überarbeitung der Richtlinie im Bereich der Mitbestimmungsregelung aufgezeigt wird. Es bleibt abzuwarten, ob die Bemühungen der Arbeitgeberseite zu einem Umdenken bei der Europäischen Kommission bezüglich der Ausgestaltung der Mitbestimmung führen können.

Die Bundesregierung hat am 22. April 2004 den Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der Europäischen Gesellschaft vorgelegt. Der Entwurf enthält in Art. 1 das Gesetz zur Ausführung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) – (SE-Ausführungsgesetz – SEAG). Art. 2 des Entwurfes enthält das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft – (SE-Beteiligungsgesetz – SEBG). Von der für die nationalen Gesetzgeber vorgesehenen Möglichkeit, von einer Implementierung der Auffanglösung in nationales Recht abzusehen, hat die Bundesregierung im Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der Europäischen Gesellschaft – trotz erheblicher Kritik im Vorfeld – keinen Gebrauch gemacht. In dem Entwurf ist vorgesehen, dass für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung die deutsche Unternehmensmitbestimmung sowohl in den Aufsichtsrat einer nach dem dualistischen System gegründeten Europäischen Aktiengesellschaft, als auch im Verwaltungsrat einer nach dem monistischen System gegründeten Europäischen Aktiengesellschaft Anwendung findet. Bedenklich ist auch die im Gesetzesentwurf vorgesehene Besetzung des Verwaltungsrates einer nach dem monistischen System gegründeten Europäischen Aktiengesellschaft, da sich die Zahl der Arbeitnehmervertreter hier nach der Gesamtzahl der Mitglieder und nicht nur nach der Zahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrates richten soll.

Sektoraler Sozialer Dialog in der Versicherungswirtschaft

Der EG-Vertrag institutionalisiert die Verhandlungen der Sozialpartner auf europäischer Ebene. Bevor die Europäische Kommission ein Rechtssetzungsverfahren in Gang setzt und hierzu einen Richtlinienvorschlag vorlegt, ist sie verpflichtet, den Sozialpartnern Gelegenheit zu geben, im Rahmen von Verhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses einer Sozialpartnervereinbarung einer von der Kommission initiierten Kodifizierung zuzuvorkommen. Die europäischen Sozialpartner (Europäischer Arbeitgeberdachverband UNICE, Verband der öffentlichen Arbeitgeber CEEP und Europäischer Gewerkschaftsbund EGB) hatten in der Vergangenheit bereits zu den Themen Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse sowie Telearbeit entsprechende Vereinbarungen getroffen.

Der EG-Vertrag sieht neben dem branchenübergreifenden Sozialen Dialog auch das Institut des sog. sektoriellen Sozialen Dialogs vor. Danach sollen die europäischen Sozialpartner auf Branchenebene Angelegenheiten regeln können, für die ein Regelungsbedarf besteht. Die Europäische Kommission treibt den Prozess des sektoriellen Sozialen Dialogs an, indem sie für den Fall des Unterlassens von Verhandlungen auf Branchenebene in Aussicht stellt, branchenspezifische Fragen auf eine Regelungsnotwendigkeit durch europäische Normierung zu prüfen.

Um dem vorzubeugen, hat sich der Dachverband der Europäischen Versicherungsunternehmen CEA (Comité Européen des Assurances) entschlossen, mit der Europäischen Dachorganisation der Gewerkschaften für die Versicherungsangestellten UNI-EUROPA in einen Dialog einzutreten. Im Rahmen dieses Dialogs wird seit nunmehr drei Jahren das Thema des lebenslangen Lernens bzw. der betrieblichen Bildung behandelt. Aktuell befinden sich die Sozialpartner in Verhandlungen über eine gemeinsame Stellungnahme zu diesem Thema. Diese gemeinsame Stellungnahme soll ausdrücklich keinen rechtsverbindlichen Charakter haben und lediglich den Tarifvertragsparteien auf nationaler Ebene einen Anhaltspunkt für etwaige Regelungen in diesem Bereich bieten.

Aufgrund der unterschiedlichen Interessenlage gestalten sich die Verhandlungen zum Inhalt dieser gemeinsamen Stellungnahme schwierig. UNI-EUROPA will in der gemeinsamen Stellungnahme etwa den Gedanken festgeschrieben sehen, dass Bildungsmaßnahmen grundsätzlich während der bezahlten Arbeitszeit stattzufinden haben. Der CEA unterstreicht demgegenüber, dass auch die Arbeitnehmer eine wesentliche Verantwortung für ihre Bildung tragen, indem sie Bereitschaft zeigen, auch während ihrer Freizeit an betrieblichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Verhandlungen werden in 2004 fortgeführt, wobei bis Mitte des Jahres 2005 mit einer Vereinbarung der Sozialpartner zu rechnen ist.

Erneut schlechte Noten für deutsche Beschäftigungspolitik

Deutschland erhielt in der alljährlichen Mitteilung der Kommission über die Umsetzung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik erneut schlechte Noten. Die Beschäftigungsquote in Deutschland ist noch weit von den Lissabonner Vorgaben entfernt. Bei einer regional schwankenden Wirtschaftsleistung hat der deutsche Arbeitsmarkt seit 1997 kaum von den Jahren des Wirtschaftswachstums in der EU profitiert. Die Arbeitslosigkeit und vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit zählen zu den höchsten in der EU. Die beschäftigungspolitischen Empfehlungen der Europäischen Kommission schreiben Deutschland erneut ins Stammbuch, den Faktor Arbeit zu entlasten. Die Bundesregierung ist aufgefordert, die sozialen Sicherungssysteme zu reformieren und sie auf eine beschäftigungsfreundliche und finanzierbare Grundlage zu stellen.

EU-Osterweiterung: Zugangsregelung zum deutschen Arbeitsmarkt

EU-Osterweiterung: Zugangsregelung zum deutschen Arbeitsmarkt

Am 1. Mai 2004 sind der Europäischen Union zehn weitere Staaten beigetreten. Mit der Aufnahme von Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern (griechischer Teil der Insel) hat sich die größte Erweiterung in der Geschichte Europas vollzogen. Durch dieses historische Ereignis ist die Teilung Europas in West und Ost beendet und die europäische Integration weiter vorangetrieben. Die acht mittel- und osteuropäischen Länder sowie Malta und Zypern vergrößern die Gesamtfläche der Union um fast ein Viertel. Die Bevölkerungszahl steigt um gut 74 Mio. auf insgesamt 455 Mio. Menschen.

Kopenhagener Kriterien

Die Mitgliedschaft in der EU setzt die Erfüllung bestimmter wirtschaftlicher und politischer Kriterien voraus, die von den Staats- und Regierungschefs der EU im Jahr 1993 während der Tagung des Europäischen Rates in Kopenhagen festgelegt wurden. Demnach hat ein Mitgliedsland folgende Beitrittsbedingungen zu erfüllen:

- Politisch:
Stabile Institutionen zur Garantie von Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Menschenrechten sowie den wirksamen Schutz von Minderheiten.
- Wirtschaftlich:
Eine funktionierende Marktwirtschaft und die Fähigkeit, dem Wettbewerbsdruck und den Marktkräften innerhalb der EU standzuhalten.
- Rechtlich:
Die Fähigkeit, alle Pflichten der Mitgliedschaft – d.h. das gesamte Recht der EU (den sog. „acquis communautaire“) – zu übernehmen und das Einverständnis mit den Zielen der politischen Union sowie mit den Zielen der Wirtschafts- und Währungsunion.

Der Kompromiss „2+3+2-Modell“

Bei den Beitrittsverhandlungen erwies sich das Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit als das schwierigste zwischen den alten und neuen Mitgliedstaaten. Im Beitrittsvertrag einigte man sich schließlich auf einen Kompromiss über abgestufte und flexible Übergangsregelungen, mit dem insbesondere der großen Unsicherheit im Hinblick auf mögliche Migrationsströme Rechnung getragen werden sollte. Der Kompromiss sieht Übergangsfristen von maximal sieben Jahren („2+3+2-Modell“) für die Arbeitnehmerfreizügigkeit vor. Für Deutschland und Österreich räumt der Beitrittsvertrag außerdem Übergangsregelungen bei der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung für bestimmte Wirtschaftszweige ein. Damit soll schwerwiegenden Störungen in empfindlichen Dienstleistungssektoren (Baugewerbe, Reinigungsbetriebe, Innendekorateure) entgegengewirkt werden. Für die Beitrittsstaaten wurde eine Gegenseitigkeitsklausel vereinbart, die diesen Staaten ermöglicht, den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten für einen entsprechenden Zeitraum im Gegenzug einzuschränken. Die Regelungen im Beitrittsvertrag tragen der Forderung der Wirtschaft Rechnung, die Übergangsfristen flexibel zu handhaben und an den nationalen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes auszurichten.

Das „2+3+2-Modell“ ermöglicht den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zunächst, selbständig über die Einführung einer zweijährigen Übergangszeit zu entscheiden, in der die Freizügigkeit für Arbeitnehmer der neuen Mitgliedsländer mit Ausnahme von Malta und Zypern eingeschränkt werden kann. Für Zypern gilt von Beginn an die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit. Hinsichtlich des Zugangs von Arbeitnehmern aus Malta zum Arbeitsmarkt der bisherigen Mitgliedstaaten besteht die Möglichkeit, sich im Falle schwerwiegender Probleme auf dem nationalen Arbeitsmarkt auf eine Schutzklausel zu berufen.

EU-Osterweiterung: Zugangsregelung zum deutschen Arbeitsmarkt

Den alten Mitgliedstaaten ist es bei Einführung der zweijährigen Übergangszeit nicht gestattet, den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten restriktiver zu gestalten als zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Beitrittsvertrages. Diese Stillstandsklausel erhält insofern die bereits durch bilaterale Verträge gegenüber einzelnen Beitrittsstaaten eingeräumten Rechte. Außerdem gilt weiterhin der Vorbehalt der Gemeinschaftspräferenz: Angehörige aus den Beitrittsstaaten genießen gegenüber Drittstaaten den Vorrang beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

Nach Ablauf dieser ersten Übergangsphase wird die Kommission einen Bericht erarbeiten, auf dessen Grundlage der Europäische Rat die bestehenden Übergangsregelungen prüfen kann. Beabsichtigt ein Mitgliedstaat die Einschränkungen um weitere drei Jahre fortzuführen, sind seine Beweggründe in einer förmlichen Mitteilung darzulegen. Die Einschränkungen können auch nach Ablauf dieser dreijährigen zweiten Übergangsphase aufrechterhalten bleiben, wenn die Europäische Kommission diese ausdrücklich genehmigt. Für die Genehmigung ist entscheidend, dass ernsthafte Schwierigkeiten auf dem nationalen Arbeitsmarkt eine weitere zweijährige Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit objektiv rechtfertigen. Ab 2011 besteht dann die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der neuen Grenzen Europas. Die Übergangsregelungen gelten ausschließlich für Arbeitnehmer und deren Familienangehörige, die aus eigenem Anlass eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat der EU aufnehmen wollen. Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen aus den neuen Mitgliedstaaten in einen anderen Mitgliedsstaat entsandt werden, werden dagegen im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung tätig.

Gesetz über den Arbeitsmarktzugang in Deutschland

Der EU-Beitrittsvertrag wurde von Deutschland am 18. September 2003 ratifiziert und durch das „Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung“ vom 23. April 2004 in deutsches Recht umgesetzt. Danach wird die im Beitrittsvertrag hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit eingeräumte Übergangsfrist von zunächst zwei Jahren in Deutschland in Anspruch genommen. Angesichts der heutigen Arbeitsmarktlage werden die ausgehandelten Übergangsfristen voraussichtlich auch darüber hinaus gelten. Über eine solche weitere Inanspruchnahme wird der Gesetzesbegründung aber erst nach Ablauf der ersten zwei Jahre entschieden.

Die bisherigen Regelungen zum Arbeitsmarktzugang, die aufgrund des „Gesetzes über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung“ in den ersten zwei Jahren für Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten weiterhin gelten, besagen insbesondere, dass ausländische Arbeitnehmer in Deutschland nur arbeiten dürfen, wenn sie eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen. Außerdem benötigen sie grundsätzlich eine Arbeitsgenehmigung. Diese wird entweder in Form einer Arbeitserlaubnis oder in Form einer Arbeitsberechtigung erteilt. Das Aufenthaltsrecht hat dabei Vorrang vor dem Arbeitsgenehmigungsrecht. Ist die Aufenthaltsgenehmigung abgelaufen, darf der Arbeitnehmer auch dann nicht mehr beschäftigt werden, wenn er weiterhin eine gültige Arbeitsgenehmigung hat.

Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten sind gegenüber Arbeitnehmern aus Drittstaaten insbesondere bei der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen vorrangig zu behandeln. Ein dauerhaftes Zugangsrecht zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten dann, wenn sie zum Zeitpunkt des Beitritts bereits seit mindestens zwölf Monaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zugelassen sind (z. B. Gastarbeitnehmer oder IT-Spezialisten). Ihre Familienangehörigen erhalten ebenfalls eine Arbeitsberechtigung, sofern sie einen gemeinsamen Wohnsitz haben und sich mindestens 18 Monate in Deutschland aufhalten.

EU-Osterweiterung: Zugangsregelung zum deutschen Arbeitsmarkt

Darüber hinaus gilt grundsätzlich der Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer und damit für die Übergangszeit auch für die Unionsbürger. Hierbei ist jedoch die Anwerbestoppausnahme-Verordnung zu beachten.

Keine Arbeitsgenehmigung benötigen demnach beispielsweise Gesellschafter, leitende Angestellte, denen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist, oder leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens mit Hauptsitz in Deutschland, die für maximal fünf Jahre beschäftigt werden. Ebenfalls keine Arbeitsgenehmigung benötigen das fahrende Personal im grenzüberschreitenden Güter- und Personenverkehr oder die Besatzung von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen. Auch Lehrpersonen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Assistenten an Hochschulen oder öffentlich-rechtlichen Forschungseinrichtungen sowie Lehrpersonen an öffentlichen Schulen benötigen keine Arbeitsgenehmigung, sofern die Beschäftigung insgesamt drei Monate im Jahr nicht übersteigt.

Studenten aus den neuen Mitgliedstaaten benötigen keine Arbeitsgenehmigung, wenn sie während des Studiums in Deutschland bis zu längstens drei Monate im Jahr arbeiten. Auch für Studenten, die in ihrem Heimatland studieren und von der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung für eine Ferienbeschäftigung von maximal drei Monaten oder für ein studienfachbezogenes Praktikum für längstens sechs Monate nach Deutschland vermittelt werden, ist keine Arbeitsgenehmigung erforderlich. Genehmigungsfrei ist ferner die Arbeit während eines Praktikums im Rahmen eines von der Europäischen Union finanziell geförderten Programms. Auch Personen, die in Deutschland an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr teilnehmen, benötigen keine Arbeitsgenehmigung. Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland ist ausnahmsweise zulässig für Ausländer, die von einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland im Ausland beschäftigt und dafür in Deutschland eingearbeitet werden. Gleiches gilt für Au-pairs.

Die Möglichkeit der Beschäftigung von IT-Fachkräften wurde bis zum 31. Dezember 2004 verlängert. Fachkräften, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie abgeschlossen haben oder deren Bedeutung für das Unternehmen durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über ein Jahresgehalt von mindestens 51.000 € nachgewiesen ist, kann eine Arbeitserlaubnis von längstens fünf Jahren erteilt werden.

Grenzgängern aus Polen und der Tschechischen Republik kann eine Arbeitserlaubnis für eine Beschäftigung innerhalb festgelegter Gebiete erteilt werden, sofern sie täglich in ihren Heimatstaat zurückkehren, dort keine Sozialleistungen beziehen und maximal zwei Tage in der Woche beschäftigt sind.

Auch die mit den neuen Mitgliedstaaten bestehenden Gastarbeiterabkommen bestehen während der zweijährigen Übergangsphase fort. Gastarbeitnehmer können bis zu einem Jahr in Deutschland beschäftigt werden, wenn sie eine Beschäftigung zur beruflichen und sprachlichen Fortbildung aufnehmen.

Die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern ist weiterhin möglich. Absprachen bestehen zur Zeit mit Polen, der Slowakischen Republik, Slowenien, Ungarn und der Tschechischen Republik. Eine Saisonbeschäftigung ist auf die Land- und Forstwirtschaft, den Obst- und Gemüseanbau sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe beschränkt und darf sieben Monate im Jahr nicht übersteigen.

EU-Osterweiterung: Zugangsregelung zum deutschen Arbeitsmarkt

Soziale Sicherung

Seit dem Beitritt am 1. Mai 2004 gelten für die Staatsangehörigen der neuen Mitgliedstaaten außerdem die gemeinschaftlichen Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit für Wanderarbeitnehmer innerhalb der erweiterten Europäischen Union (Verordnungen 1408/71 und 574/72). Durch das Inkrafttreten dieser beiden Verordnungen in den neuen Mitgliedstaaten werden bilaterale Sozialversicherungsabkommen unter anderem mit Polen, Tschechien, Slowenien, Slowakei und Ungarn abgelöst. Die Verordnungen 1408/71 und 574/72 enthalten das sog. Territorialitätsprinzip. Nach dem Territorialitätsprinzip unterliegen die Arbeitnehmer dem System der sozialen Sicherheit desjenigen Staates, in dem sie ihre Beschäftigung ausüben. Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten, die in Deutschland rechtmäßig einer Beschäftigung nachgehen, unterliegen daher der Sozialversicherungspflicht in Deutschland.

Chancen und Risiken

Die Erwartungen hinsichtlich der Folgen des EU-Beitritts sind in den EU-Ländern sehr geteilt. Skeptiker sehen Schwierigkeiten für die deutsche Wirtschaft, zunehmende Kriminalität und mehr Zuwanderung voraus. Politik und Wirtschaftskreise betonen dagegen sowohl für die alten als auch für die neuen Mitgliedstaaten einzigartige wirtschaftliche Chancen, die durch den Beitritt entstehen. Dies gilt aufgrund seiner geografischen Nähe zu den Mitgliedstaaten und seiner traditionell guten Wirtschaftsbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas, insbesondere für Deutschland. Um die Vorteile des gemeinsamen Binnenmarktes auch nach der Erweiterung optimal ausschöpfen zu können, müssen allerdings alle Staaten weiter an der Verwirklichung notwendiger Reformen arbeiten. Deutschland muss sich nicht nur auf veränderte Wettbewerbsbedingungen einstellen, sondern den Arbeitsmarkt weiter flexibilisieren und eine nachhaltige und umfassende Reform der sozialen Sicherungssysteme herbeiführen.

Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU

Unter argwöhnischen Blicken der potentiell Betroffenen ist der Gesetzgeber derzeit mit der Umsetzung der sog. Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht beschäftigt.

Richtlinien

Die Antidiskriminierungsrichtlinien umfassen insgesamt drei vom Europäischen Parlament verabschiedete Richtlinien:

- Die erste dieser Richtlinien ist die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, die am 29. Juni 2000 erlassen wurde. Die Antirassismusrichtlinie verbietet jede Form der Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft einer Person.
- Die zweite Richtlinie ist die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG. Sie wurde am 27. November 2000 erlassen. Diese Rahmenrichtlinie stellt klar, dass Diskriminierungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung verboten sind.
- Die am 23. September 2002 erlassene Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/73/EG, erweitert und verschärft das schon bestehende Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, verlangt also die Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Umsetzungsstand

Obwohl die Umsetzungsfrist der Antirassismusrichtlinie bereits am 19. Juli 2003 und die der Rahmenrichtlinie am 2. Dezember 2003 abgelaufen ist, wurden die Richtlinien bisher in Deutschland noch nicht in nationales Recht umgesetzt. Ohne Zeitverzug agiert der Gesetzgeber allein bei der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie, da der Umsetzungsauftrag hier bis zum 5. Oktober 2005 besteht. Federführende Stelle ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das bisher nur ein Eckpunktepapier entworfen hat. Der Referentenentwurf wird bis Anfang Juni 2004 erwartet. Das Gesetz soll im Januar 2005 in Kraft treten.

Umsetzungskonzept

Das Umsetzungskonzept der Bundesregierung sieht vor, alle drei Richtlinien hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das Arbeitsrecht in einem einzigen Gesetz zu verankern. Das bedeutet, dass alle bisher schon bestehenden arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsvorschriften mit den durch die Richtlinie neu hinzutretenden Regelungen zusammengefasst und in einem einheitlichen Gesetz niedergeschrieben werden sollen. Betroffen sind insbesondere die Regelungen des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), sowie die Vorschriften des § 611 a und b BGB, die eine geschlechtsbezogene Benachteiligung bei der Besetzung und der Arbeitsplatzausschreibung verbieten. Diese Normen werden sich nach Umsetzung der Richtlinie in dem neuen arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsgesetz wieder finden.

Die auf das allgemeine Zivilrecht bezogenen Antidiskriminierungsverbote, die nicht speziell auf das Arbeitsrecht ausgerichtet sind, werden voraussichtlich in das BGB eingefügt werden.

Diskriminierungsverbot

Der Begriff der Diskriminierung wird sich an die Vorgaben der Richtlinien halten. Das Verbot umfasst demnach jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Eine mittelbare Diskriminierung liegt z. B. dann vor, wenn eine Maßnahme sich objektiv zwar an alle Arbeitnehmer richtet, sich faktisch aber nur auf eine bestimmte Arbeitnehmergruppe auswirkt. Ausdrücklich als Diskriminierung gelten nun auch Belästigungen und die sexuelle Belästigung. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass eine Diskriminierung nicht nur von der Person ausgeht, die die belästigende Handlung vornimmt, sondern auch von derjenigen, die verantwortlich ist, solche Handlungen zu unterbinden. Ein disziplinarisch verantwortlicher Vorgesetzter, der bei entsprechenden Handlungen nicht einschreitet, diskriminiert folglich selbst. Der Begriff der Diskriminierung verlangt kein schuldhaftes Verhalten.

Diejenigen Personen, die Opfer von Diskriminierungen wurden, dürfen nicht aus Angst vor Repressalien daran gehindert sein, ihre Rechte wahrzunehmen. Die Richtlinien verlangen deshalb einen ausdrücklichen Schutz vor Benachteiligungen, die als Reaktion auf eine Beschwerde folgen. Das Gesetz wird daher in Anlehnung an § 612 a BGB ein entsprechendes Maßregelungsverbot für den Arbeitgeber enthalten.

Rechtfertigungsgründe

Alle drei Richtlinien ermöglichen die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung dann, wenn ein bestimmtes Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Zusätzlich muss der verfolgte Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sein. Bezogen auf das Merkmal „Geschlecht“ soll es bei dem im deutschen Recht in § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB bereits verankerten Tatbestandsmerkmal der „unverzichtbaren Voraussetzung“ bleiben.

Über diese allgemeinen Rechtfertigungsgründe hinaus erlaubt die Rahmenrichtlinie für die Merkmale Alter und Religion/Weltanschauung besondere Rechtfertigungsgründe. So ist eine Ungleichbehandlung wegen des Alters keine Diskriminierung, wenn sie „objektiv und angemessen, durch ein legitimes Ziel (insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung) gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung des Zwecks angemessen und erforderlich sind“. Beispielhaft ist hier eine Altersgrenze für Piloten zu nennen, die die Sicherheit des Luftverkehrs bezweckt und auf die besonderen Reaktions- und Belastungsanforderungen des Berufs abstellt.

Der ausdrücklich eingefügte Tendenzschutz ermöglicht es, innerhalb von Kirchen oder religiösen/weltanschaulichen Organisationen bestehende nationale Gepflogenheiten beizubehalten. Kirchen und entsprechende Organisationen dürfen verlangen, dass ihre Mitarbeiter sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

Beweislast

Die Beweislastverteilung wird wesentlich verschärft. Die Richtlinien verlangen von der sich auf die Diskriminierung berufenden Person lediglich, dass diese ein diskriminierendes Verhalten glaubhaft macht. Sobald der Tatsachenvortrag eine Diskriminierung vermuten lässt, kehrt sich die Beweislast um. Derjenige, dem ein diskriminierendes Verhalten vorgeworfen wird, muss dann beweisen, dass keine unrechtmäßige Ungleichbehandlung vorliegt.

Sanktionen

Die Richtlinien legen dem nationalen Gesetzgeber auf, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen festzulegen. Neben Unterlassungs- und Folgenbeseitigungsansprüchen wird bei gerichtlichen Auseinandersetzungen der klare Schwerpunkt im Bereich des Schadensersatzes liegen. Eine Obergrenze, die den Schadensersatzanspruch z.B. auf drei Bruttomonatsgehälter begrenzen könnte, sieht der Gesetzgeber nicht vor. Es bleibt zu hoffen, dass sich die Gerichte bei der Höhe des Schadensersatzes nicht an amerikanischen Verhältnissen orientieren und völlig unverhältnismäßige Beträge zusprechen. Dies gilt um so mehr, als Schadensersatz nicht nur für materiellen, sondern auch für immateriellen Schaden zu leisten ist. Ausgerechnet dieser immaterielle Schaden soll nach dem bisherigen Umsetzungsstand auch noch verschuldensunabhängig ersetzt werden müssen.

Zu begrüßen ist, dass es auch in Zukunft keinen Kontrahierungszwang geben wird. Selbst dann, wenn diskriminierendes Verhalten den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses vereitelt hat, kann der Arbeitgeber dennoch nicht zum Vertragsschluss verurteilt werden.

Auswirkungen auf die Personalarbeit

Die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien wird erhebliche Auswirkungen auf die Personalarbeit haben. Bereiche möglicher Diskriminierung sind insbesondere das Einstellungsverfahren, die berufliche Weiterentwicklung und Weiterbildung sowie die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Aufgrund der umgekehrten Beweislast ist es für den Arbeitgeber von größter Wichtigkeit, Auswahlverfahren sorgfältig, aber eben auch zeitaufwendig zu dokumentieren. Schließlich läuft er Gefahr, seine Entscheidung in einem späteren Gerichtsverfahren gegen den Vorwurf der Diskriminierung verteidigen zu müssen. Dies gelingt ihm nur, wenn er auch Monate oder gar Jahre nach der Maßnahme auf Unterlagen zurückgreifen kann, die die Sachlichkeit des Auswahlvorgangs bestätigen. Stellenausschreibungen dürfen keine Altersangaben mehr enthalten, genauso wie nach bisheriger Rechtslage eine geschlechtsspezifische Ausschreibung verboten ist. Abzuwarten bleibt, ob künftig – wie in Amerika – Bewerbungsunterlagen, die Angaben zu Herkunft, Eltern oder ein Foto enthalten, schon aus Angst vor einem möglichen Diskriminierungsvorwurf ungeprüft zurückgeschickt werden.

Erhöhter Arbeitsaufwand steht ebenfalls bei der Kontrolle bereits bestehender betrieblicher Regelungen bevor. Arbeitsverträge und kollektive betriebliche Vereinbarungen müssen auf diskriminierende Elemente, z. B. ungerechtfertigte Altersgrenzen überprüft werden.

Die Richtlinien enthalten ein Höchstmaß an Diskriminierungsschutz. Aus diesem Grunde ist es erforderlich, dass der deutsche Gesetzgeber seine Umsetzungspflicht nicht erfüllt. Keinesfalls darf die grundrechtlich geschützte Vertragsfreiheit mehr eingeschränkt werden, als es die Richtlinien verlangen. Zu hoffen ist, dass auch die deutsche Gerichtsbarkeit im Umgang mit Diskriminierungsfällen einen vernünftigen und nicht an amerikanischen Verhältnissen orientierten Weg geht.

1. Änderungen im Altersteilzeitrecht durch „Hartz III“

Am 27. Dezember 2003 ist das „Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, das sog. „Hartz III-Gesetz“, im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2003, S. 2848 ff.) veröffentlicht worden. Durch dieses Gesetz wurde das Altersteilzeitgesetz (ATG) umfassend geändert. Die Änderungen betreffen in erster Linie die Aufstockungsvorschriften, den Rentenversicherungsunterschiedsbetrag, die Höhe der Erstattungsleistungen und die Einführung einer speziellen Insolvenzschutzpflicht. Die Neuregelungen gelten für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab 1. Juli 2004 zu laufen beginnen. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor diesem Zeitpunkt anfangen, gilt die bisherige Rechtslage weiter.

Aufstockungsvorschriften

Im Bereich der Aufstockungsvorschriften wurde zunächst die Berechnungsgrundlage für die 20 %-Aufstockung geändert. Die Berechnungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag bestimmt sich für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis zum 30. Juni 2004 beginnen, nach dem individuellen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum. Eine Begrenzung durch die Beitragsbemessungsgrenze erfolgt nur, wenn diese aufgrund einer Einmalzahlung überschritten wird. Ansonsten sind auch Einmalzahlungen im Bereich der Aufstockung zu berücksichtigen.

Ab 1. Juli 2004 wird für neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse eine andere Berechnungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag eingeführt. Maßgeblich ist ab diesem Zeitpunkt das sog. „Regelarbeitsentgelt“. Der Begriff Regularbeitsentgelt ist in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung des Altersteilzeitgesetzes in § 6 Abs. 1 definiert. Danach ist das Regularbeitsentgelt das auf einen Monat entfallende, vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Norm nicht berücksichtigungsfähig. Das bedeutet, dass Berechnungsgrundlage für die 20 %-Aufstockung zukünftig nur noch das laufende, auf die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III gedeckelte Arbeitsentgelt ist.

Diese Änderung hat zur Folge, dass Aufstockungszahlungen des Arbeitgebers auf Einmalzahlungen und auf Regularbeitsentgelt, das die Beitragsbemessungsgrenze überschreitet, zukünftig nicht mehr erstattungsfähig durch die Bundesagentur für Arbeit sind. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit bleibt jedoch erhalten.

Im Hinblick darauf, dass die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber zukünftig nur noch einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Regularbeitsentgeltes erstattet, das Altersteilzeitabkommen jedoch weiterhin eine Aufstockung auf das Altersteilzeitentgelt inklusive Sonderzahlungen vorsieht, ist in § 5 Abs. 1 Satz 2 bis 4 ATzA eine neue Regelung eingefügt worden. Diese besagt, dass der Arbeitgeber die tariflichen Sonderzahlungen in regelmäßiges monatliches Entgelt umwandeln kann. Auf diese Weise soll es Arbeitgebern, die eine Wiederbesetzung vornehmen, ermöglicht werden, auch die Aufstockungsbeträge auf die Sonderzahlungen von der Bundesagentur für Arbeit erstattet zu bekommen. Mit der Umwandlung der tariflichen Sonderzahlungen in regelmäßiges Arbeitsentgelt verlieren diese ihren Charakter als Einmalzahlungen und sind im Rahmen des Aufstockungsbetrages als Regularbeitsentgelt erstattungsfähig. Die Umwandlung bedarf nur dann der Zustimmung des Angestellten, wenn hierdurch eine höhere Beitragsbelastung in der Sozialversicherung eintritt als bei Auszahlung ohne Umwandlung.

Ferner wurde durch das „Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ die Verpflichtung zur Durchführung der Mindestnettobetragsvergleichsberechnung gestrichen. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis zum 30. Juni 2004 beginnen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Mindestnettobetragsvergleichsberechnung durchzuführen. Danach muss das Altersteilzeitnetto zzgl. der 20 %-Aufstockung mindestens 70 % des bisherigen Nettos, berechnet nach der sog. Mindestnettobetrags-Verordnung, erreichen.

Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab 1. Juli 2004 beginnen, entfällt die Verpflichtung zur Mindestnettobetragsvergleichsberechnung. Ab diesem Zeitpunkt wurde daher auch die tarifvertragliche Verpflichtung zur Mindestnettobetragsvergleichsberechnung auf 75 % gem. § 5 Abs. 2 Satz 2 ATzA gestrichen.

Rentenversicherungsunterschiedsbetrag

Im Hinblick auf den Rentenversicherungsunterschiedsbetrag ist durch das „Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ eine Änderung des Berechnungsmodus eingetreten. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis zum 30. Juni 2004 angetreten werden, ist der Rentenversicherungsunterschiedsbetrag so zu berechnen, dass der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des bisherigen Arbeitsentgeltes und dem Altersteilzeitentgelt zu tragen hat.

Ab 1. Juli 2004 ist die Berechnungsweise für den Rentenversicherungsunterschiedsbetrag neu geregelt. Ab diesem Zeitpunkt muss der Arbeitgeber Beiträge zur Rentenversicherung aus dem Betrag tragen, der sich aus 80 % des Regelarbeitsentgeltes ergibt. Durch diese Neuregelung ändert sich jedoch lediglich der Berechnungsmodus. Der Betrag, den der Arbeitgeber zu tragen hat, bleibt grundsätzlich der gleiche wie nach der alten Rechtslage. Änderungen im Vergleich zur alten Rechtslage können sich z. B. in Monaten ergeben, in denen eine Einmalzahlung gewährt wird. § 6 ATzA wurde für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 1. Juli 2004 beginnen, an die gesetzliche Regelung angepasst.

Höhe der Erstattungsleistungen

Die Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) werden für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis 30. Juni 2004 beginnen, in der Freistellungsphase des Blockmodells in doppelter Höhe ausgezahlt.

Ab 1. Juli 2004 erfolgt eine Festschreibung der Förderleistungen der BA für die gesamte Förderdauer zu Beginn des Erstattungsverfahrens. Anpassungen erfolgen nur, wenn sich das Regelarbeitsentgelt um mindestens 10,- € reduziert. Dies führt zu einer Verteuerung der Altersteilzeit für den Arbeitgeber, da sich die Höhe des Altersteilzeitentgeltes in der Regel während der Laufzeit der Altersteilzeit – z. B. durch Tarifierhöhungen – erhöht. Die Erstattungsleistungen bleiben zukünftig jedoch konstant.

Insolvenzsicherungspflicht

Neu eingeführt wurde eine spezielle Insolvenzsicherungspflicht für Wertguthaben aus Altersteilzeit. Bisher war der Arbeitgeber gem. § 7 d SGB IV zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben verpflichtet. Diese Norm sah jedoch keine Sanktion bei Nichteinhaltung der Insolvenzsicherungspflicht durch den Arbeitgeber vor. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab 1. Juli 2004 beginnen, wurde nun § 8 a ATG eingefügt. Dieser enthält eine spezielle Insolvenzsicherungspflicht für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeit. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage sind nun auch konkrete Rechtsfolgen bei Nichterfüllung gesetzlich festgelegt.

Eine Insolvenzsicherungspflicht besteht zukünftig, wenn das Wertguthaben das Dreifache des Regelarbeitsentgeltes übersteigt. Die Insolvenzsicherungspflicht besteht ab der ersten Gutschrift. Abgesichert werden muss das gesamte Wertguthaben, wobei jedoch ein ausdrückliches Anrechnungsverbot für bestimmte Zahlungen, wie zum Beispiel Aufstockungsleistungen, besteht. Das Gesetz enthält sich einer abschließenden Festlegung, was unter einer geeigneten Insolvenzsicherung zu verstehen ist. Es schließt lediglich bestimmte Sicherungsmodelle aus, die sich in der Vergangenheit nicht als insolvenzfest erwiesen haben. Dazu zählen zum Beispiel bilanzielle Rückstellungen und bestimmte konzernbezogene Einstandspflichten wie Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte. Ferner sind im neuen § 8 a ATG gewisse Informationspflichten des Arbeitgebers enthalten. Danach muss der Arbeitgeber die geeignete Sicherung gegen-

über dem Arbeitnehmer nachweisen. Dies hat grundsätzlich in Textform und mit der ersten Gutschrift zu erfolgen. Der Nachweis muss alle sechs Monate wiederholt werden.

Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen gem. § 8 a ATG nicht nach, kann der Arbeitnehmer ihn hierzu schriftlich auffordern. Der Arbeitgeber muss dann innerhalb eines Monats seine gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen. Ansonsten besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sicherheitsleistungen in Höhe des bestehenden Wertguthabens durch taugliche Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder Wertpapieren nach BGB-Vorschriften.

Die gesetzliche Sicherungsverpflichtung des Arbeitgebers kann nicht ausgeschlossen werden.

2. Wichtige Änderungen durch Hartz III, insbesondere Änderungen bei den Entgeltersatzleistungen im SGB III

Am 1. Januar 2004 ist das „Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz III) in weiten Teilen in Kraft getreten (BGBl. I 2003, S. 2848 ff.). Teilweise treten durch das Gesetz veranlasste Neuerungen auch zu einem späteren Zeitpunkt in Kraft. Neben Änderungen bei den bisherigen Instrumenten „Struktur-Kurzarbeitergeld“ und „Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen“ bringt das Gesetz einschneidende Änderungen bei Entgeltersatzleistungen im SGB III mit sich. Als äußeres Zeichen des Veränderungsprozesses trägt die Bundesanstalt für Arbeit ab 1. Januar 2004 den Namen „Bundesagentur für Arbeit“

Transferleistungen (§ 216 a, b SGB III)

Aus den bisherigen Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen geht das neue Instrument der Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen hervor. Das Kurzarbeitergeld in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit wird vom Transferkurzarbeitergeld abgelöst. Die beiden neuen Leistungen werden gesetzessystematisch in einem eigenen Abschnitt im Sozialgesetzbuch III unter dem Begriff „Transferleistungen“ zusammengefasst.

Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen

Ziel der Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen ist es, jedem einzelnen Arbeitnehmer, der entlassen werden muss, die Möglichkeit zu geben, sich von Dritten bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung begleiten zu lassen und die dabei entstehenden Kosten anteilig zu fördern. Transfermaßnahmen sind alle Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt, an deren Finanzierung sich Arbeitgeber angemessen beteiligen. Auf die Teilnahme an Transfermaßnahmen besteht ein Rechtsanspruch. Förderfähig sind Arbeitnehmer, die in Folge von Betriebsänderungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind und an Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt teilnehmen. Die Maßnahmen dürfen nicht vom Arbeitgeber, sondern müssen von einem externen Dienstleister durchgeführt werden, der hierbei ein Qualitätssicherungssystem anwendet. Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Maßnahmen bis zu 50 % der tatsächlich anfallenden Maßnahmekosten, höchstens jedoch mit 2.500 € pro Förderfall. Leistungsempfänger ist der einzelne Arbeitnehmer, auch wenn aus Gründen der Praktikabilität und Verfahrensvereinfachung der Individualanspruch durch den Arbeitgeber geltend gemacht wird. Während der Teilnahme an solchen Maßnahmen sind andere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung ausgeschlossen.

Transferkurzarbeitergeld

Arbeitnehmer haben zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Vermittlungsaussichten Anspruch auf Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen. Der Bezug steht Arbeitnehmern offen, die im Wesentlichen von Arbeitslosigkeit bedroht, von einem dauerhaften Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen und in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst werden. Auf das bisherige Merkmal der Strukturkrise wird

verzichtet. Vor der Überleitung in eine solche betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit müssen die Teilnehmer jedoch grundsätzlich an Maßnahmen zur Feststellung der Eingliederungsaussichten teilgenommen haben. Arbeitnehmer, die keine Vermittlungsdefizite aufweisen, können sich gegen den Eintritt in die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit aussprechen und die erforderlichen Fertigkeiten für bevorstehende Bewerbungsverfahren mittels einer Teilnahme an Transfermaßnahmen erwerben oder sich um eine sofortige Vermittlung bemühen. Im Falle eines Überwechselns in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit ist der Träger bei erkannten Qualifikationsdefiziten angehalten, umgehend mit einer Qualifizierung zu beginnen und verpflichtet, während der gesamten Förderzeit Vermittlungsangebote zu unterbreiten. Geeignet sind betriebliche und betriebsnahe Qualifizierungsangebote und „Schnupperbeschäftigungen“ bei anderen Arbeitgebern. Die Höchstbezugsdauer von Transferkurzarbeitergeld wird auf 12 Monate ohne Verlängerungsmöglichkeit beschränkt.

Eingliederungszuschüsse

Die verschiedenen Zuschüsse an Arbeitgeber für die Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen sind seit dem 1. Januar 2004 zu dem „Eingliederungszuschuss“ und dem „Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwer behinderte Menschen“ zusammengefasst. Der Zuschuss für die Einstellung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen darf grundsätzlich höchstens 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts über längstens 12 Monate betragen. Gefördert werden können insbesondere gering qualifizierte Arbeitnehmer, jüngere Arbeitnehmer, die eine außerbetriebliche Ausbildung abgeschlossen haben sowie Berufsrückkehrer. Befristet bis 2009 beträgt die Höchstförderdauer bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr erreicht haben, 36 Monate.

Für schwer behinderte oder sonstige behinderte Menschen kann die Förderhöhe maximal 70 % und die Förderdauer maximal 24 Monate betragen.

Der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwer behinderte Menschen kann bis zu 70 % des Entgelts für eine Dauer von bis zu 36 Monaten betragen. Für Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann sich der Zeitraum auf bis zu 96 Monate erstrecken.

Bei längeren Förderperioden ist die Förderhöhe entsprechend der zu erwartenden Zunahme der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers grundsätzlich jährlich zu vermindern, mindestens aber um 10 % bis zu einer Mindestförderhöhe von 30 %.

Änderungen bei Entgeltersatzleistungen im SGB III

Recht zur freiwilligen Weiterversicherung

Ab 1. Februar 2006 ist eine freiwillige Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung u.a. für Selbständige und Pflegende, die zuvor Arbeitslosengeld bezogen haben oder beschäftigt waren, vorgesehen. Die Versicherungsmöglichkeit haben nur diejenigen Personen, die bereits in den letzten 24 Monaten vor Aufnahme ihrer neuen Tätigkeit mindestens 12 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden haben.

Anspruch auf Arbeitslosengeld und Arbeitslosmeldung

Ab 1. Januar 2005 hat ein Arbeitnehmer nicht nur bei Arbeitslosigkeit, sondern auch bei beruflicher Weiterbildung Anspruch auf Arbeitslosengeld. Ferner kann der Arbeitnehmer bis zur Entscheidung über seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld bestimmen, dass dieser nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt entstehen soll. Die Arbeitslosmeldung kann ab 1. Januar 2005 bereits drei anstatt wie bisher zwei Monate vor Beginn der drohenden Arbeitslosigkeit erfolgen. In § 119 SGB III sind die Anspruchsvoraussetzungen bei Eigenbemühungen sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Rechtsfolgen

neu gefasst worden. Die Rahmenfrist wird für Arbeitslosengeldansprüche, die ab 1. Februar 2006 entstehen, von drei auf zwei Jahre verkürzt.

Die Berechnung des Arbeitslosengeldes erfolgt ab dem 1. Januar 2005 auf der Grundlage versicherungspflichtiger Brutto-Arbeitsentgelte aus „typischen“ Beschäftigungsverhältnissen. Bei den Abzügen für Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge wird verwaltungsvereinfachend stärker als bisher pauschaliert.

Sperrzeiten und Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld

Änderungen haben sich auch im Rahmen der Sperrzeittatbestände ergeben. Neben den bisherigen Sperrzeiten bei Arbeitsaufgabe, Arbeitsablehnung und Ablehnung bzw. Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme treten ab 1. Januar 2005 die Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen und die Sperrzeit bei Versäumung eines Meldetermins hinzu.

Eine Neuerung hat sich auch beim Tatbestand des Erlöschens des Arbeitslosengeldanspruchs nach § 147 SGB III ergeben. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt zukünftig, wenn der Arbeitslose Anlass für den Eintritt von Sperrzeiten mit einer Dauer von insgesamt mindestens 21 Wochen gegeben hat. Dabei werden auch Sperrzeiten berücksichtigt, die in einem Zeitraum von 12 Monaten vor der Entstehung des Anspruchs eingetreten sind. Bisher wurden nur Sperrzeiten berücksichtigt, die nach der Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld eingetreten sind. Die neue Fassung des § 147 ist anzuwenden auf Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld ab dem 1. Februar 2006 entsteht. Ab diesem Zeitpunkt kann die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe zum Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beitragen.

Begrenzung des Insolvenzgeldes

Ab 1. Januar 2004 sieht § 185 SGB III n.F. für Insolvenzereignisse nun eine Höchstgrenze für das zu zahlende Insolvenzgeld vor. Während das Insolvenzgeld bisher in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlt wurde, wird künftig das der Berechnung des Insolvenzgeldes zugrunde liegende Bruttoarbeitsentgelt auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze gekappt.

Wegfall der Erstattungspflicht bei Konkurrenzklauseln

Mit Wirkung zum 1. Januar 2004 entfällt die Erstattungspflicht des Arbeitgebers von Arbeitslosengeld bei Vereinbarung von Konkurrenzklauseln mit Arbeitnehmern (§ 148 SGB III). Nach dieser Vorschrift waren bisher Arbeitgeber, die ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit entlassenen Arbeitnehmern vereinbart hatten, zur Erstattung von 30 % des während der Laufzeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes geleisteten Arbeitslosengeldes einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung verpflichtet.

3. RV-Nachhaltigkeitsgesetz

Anhebung der Altersgrenzen nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz

Am 11. März 2004 hat der Bundestag das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) verabschiedet. Der Bundesrat hat gegen das nicht zustimmungspflichtige Gesetz Einspruch eingelegt und den Vermittlungsausschuss angerufen. Das Gesetzgebungsverfahren ist bislang noch nicht abgeschlossen.

Das RV-Nachhaltigkeitsgesetz sieht unter Neufassung des § 237 SGB VI die Anhebung der Altersgrenzen für einen vorzeitigen Rentenbezug wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit stufenweise in Monatsschritten von 60 auf 63 Jahre vor.

Von der Anhebung der Altersgrenzen sollen erstmals Versicherte betroffen sein, die im Jahre 1946 geboren wurden. Für diese Altersgruppe wird die Altersgrenze um einen Monat angehoben, so dass ein vorzeitiger Rentenzugang erst mit 60 Jahren und einem Monat möglich ist. Die vollständig auf 63 Jahre angehobene Altersgrenze würde erstmals für im Dezember 1948 Geborene greifen.

Aus Vertrauensschutzgesichtspunkten soll die bislang geltende Altersgrenze von 60 Jahren maßgebend für Versicherte bleiben,

1. die am 1. Januar 2004 arbeitslos waren,
2. deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 1. Januar 2004 erfolgt ist, nach dem 31. Dezember 2003 beendet worden ist,
3. deren letztes Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2004 beendet worden ist und die am 1. Januar 2004 beschäftigungslos im Sinne des § 118 Abs. 1 Nr. 1 SGB III waren,
4. die vor dem 1. Januar 2004 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder
5. die Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben.

Weiterhin ist im Gesetz geregelt, dass einer vor dem 1. Januar 2004 abgeschlossenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine vor diesem Tag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses oder Bewilligung einer befristeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gleich stehen soll. Ein bestehender Vertrauensschutz wird insbesondere durch die spätere Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt in eine neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme nicht berührt.

4. Verfassungswidrigkeit des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 18. November 2003 – Az. 1BvR 302/ 96 – festgestellt, dass § 14 Abs. 1 MuSchG, der den Arbeitgeber zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet, gegen den in Art. 3 Abs. 2 GG verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter verstößt. Dies hat jedoch nicht die Nichtigkeit der Regelung zur Folge. Das Bundesverfassungsgericht hat den Gesetzgeber vielmehr aufgefordert, bis zum 31. Dezember 2005 eine grundgesetzkonforme Regelung zu treffen. Bis zu einer Neuregelung bleibt es beim bisherigen Recht.

§ 14 Abs. 1 MuSchG führt nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts in mittleren und größeren Unternehmen zu einer mittelbaren Diskriminierung der Frau im „gebärfähigen Alter“, da die Gefahr bestehe, dass Frauen allein wegen der finanziellen Belastung der Arbeitgeber mit Pflicht zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht eingestellt werden. Frauen müssten jedoch dieselben Erwerbschancen wie Männern garantiert werden. Diese Diskriminierungsgefahr bestehe ausschließlich bei mittleren und größeren Unternehmen, auf die das Umlageverfahren nach §§ 10 ff. LFZG im Gegensatz zu Kleinunternehmern (mit nicht mehr als 20 Mitarbeitern) keine Anwendung findet und die folglich den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld alleine tragen müssen.

Aus Sicht des Bundesverfassungsgerichts lässt sich nicht sicher abschätzen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass in größeren und mittleren Unternehmen Frauen allein wegen der Belastung des Arbeitgebers mit der Pflicht zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht eingestellt werden. Die Belastung sei aber verfassungsrechtlich erheblich, da sie jedenfalls im Zusammenwirken mit den anderen Belastungen des Arbeitgebers, die mit Schwangerschaften von Arbeitnehmerinnen verbunden sein können, einen Benachteiligungseffekt auszulösen vermag. Im Hinblick darauf, dass sich die Kosten des Mutterschutzes ständig erhöht haben, sei eine negative Steuerungswirkung von § 14 Abs. 1 MuSchG auf das Einstellungsverhalten des Arbeitgebers immer

mehr zu befürchten. Ursprünglich war der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld die Ausnahme. Bei seiner gesetzlichen Festlegung 1965 konnte er in der Regel nicht anfallen, weil das Durchschnittsentgelt aller Versicherten 25 DM täglich nicht überstieg. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist vom Arbeitgeber nur in der Höhe zu leisten, in der das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt das Mutterschaftsgeld von 13 € (früher 25 DM) übersteigt. Da im Jahre 1965 der durchschnittliche Tagesverdienst unter 25 DM lag, musste der Arbeitgeber damals regelmäßig keinen Zuschuss zahlen. Das durchschnittliche Bruttojahresentgelt aller Versicherten betrug damals 9.229 DM und ist bis zum Jahr 2001 auf 55.216 DM angestiegen. Da das Mutterschaftsgeld in der Höhe unverändert beibehalten worden ist, hat sich die durchschnittliche Arbeitgeberbelastung auf 39,76 € täglich (kalendertägliches Nettoentgelt in Höhe von 52,76 € abzüglich 13 € Mutterschaftsgeld) erhöht. Der Arbeitgeber leistet damit keinen „Zuschuss“ mehr, sondern den wesentlichen Beitrag zur Entgeltfortzahlung während der Mutterschutzfristen, der durch das Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € nur gemildert wird.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit dieser Entscheidung nicht die Höhe des von Arbeitgebern von mittleren und größeren Unternehmen allein zu tragenden Zuschusses zum Mutterschaftsgeld beanstandet, sondern nur die davon ausgehende mögliche Geschlechterdiskriminierung.

5. Änderungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes durch das Haushaltsbegleitgesetz

Zum 1. Januar 2004 wurde das Bundeserziehungsgeldgesetz durch das Haushaltsbegleitgesetz 2004 vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I 2004, S. 206 ff.) geändert. Die Änderungen betreffen sowohl die Elternzeit als auch das Erziehungsgeld.

Elternzeitberechtigung

Nunmehr haben auch Pflegeeltern im Rahmen einer Vollzeitpflege Anspruch auf Elternzeit. Der Gesetzgeber hat die Pflegeeltern in den Kreis der Anspruchsberechtigten aufgenommen, weil es sich in diesen Fällen um ein enges und in der Regel nicht nur vorübergehendes Betreuungsverhältnis handelt.

Dauer der Elternzeit

Der Klarstellung dienend, hat der Gesetzgeber geregelt, dass bei mehreren Kindern der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres besteht, auch wenn sich die Elternzeit-Zeiträume infolge einer kurzen Geburtenfolge überschneiden. Wie bisher findet jedoch keine Addition der Elternzeit-Zeiträume pro Anzahl der Kinder statt. Die Elternzeit endet bei einer kurzen Geburtenfolge bzw. bei Mehrlingsgeburten weiterhin grundsätzlich mit dem 3. Geburtstag des jüngsten Kindes.

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber zur Klarstellung in den Gesetzeswortlaut aufgenommen, dass auch bei sich überschneidenden Elternzeit-Zeiträumen infolge kurzer Geburtenfolge ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragbar ist. Mit dieser Regelung soll vermieden werden, dass mit der Geburt des zweiten Kindes ein Teil der Elternzeit für das erste Kind unweigerlich verfällt. Da nach herrschender Ansicht die Geburt eines zweiten Kindes den Ablauf der Elternzeit für das erste Kind nicht beeinflusst, soll der Elternteil nun mit dem Einverständnis des Arbeitgebers den Anteil der Elternzeit für das erste Kind, der sich mit der Elternzeit für das zweite Kind überschneidet, auf einen späteren Zeitpunkt übertragen können. Diese Regelung entspricht jedoch auch der bis dahin gültigen Rechtslage.

Für den Fall, dass beide Elternteile gleichzeitig die Elternzeit nehmen, ist nun im Gesetz niedergeschrieben, dass jeder der Elternteile die drei Jahre voll ausschöpfen kann. Durch die Änderung des Gesetzeswortlauts hat sich die Diskussion erledigt, ob sich der Anspruch auf Elternzeit bei gemeinsamer Inanspruchnahme auf 1,5 Jahre pro Elternteil reduziert.

Geltendmachung der Elternzeit

Die Elternzeit kann künftig pro Elternteil nur noch auf zwei statt bisher auf vier Abschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Außerdem wird klargestellt, dass die Pflicht des Arbeitnehmers zu erklären, in welchen Zeiten innerhalb von zwei Jahren er Elternzeit nehmen will, sich auf zwei Zeitjahre ab der Geburt des Kindes bezieht. Zeiten für Mutterschutz oder Erholungsurlaub werden auf diesen Zeitraum angerechnet. Der Arbeitgeber hat somit den 2. Geburtstag des Kindes als Fixpunkt – spätestens acht Wochen vor diesem Termin muss sich der Arbeitnehmer über die weitere Gestaltung der Elternzeit erklärt haben.

Gestrichen hat der Gesetzgeber die Härtefallregelung, nach der in Ausnahmefällen keine Anrechnung der Mutterschutzfrist auf die Elternzeit erfolgen soll.

Rechtsanspruch auf Teilzeit

§ 15 BErzGG sieht für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit grundsätzlich die beiden Verfahrensabschnitte des formlosen Einigungsversuchs nach Abs. 5 und die Geltendmachung des Anspruchs nach Abs. 7 vor. Zukünftig können beide Teilzeitanträge miteinander verbunden werden.

Ferner wurde neu eingefügt, dass ein Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit nicht acht, sondern nur sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich angekündigt werden muss, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes bzw. nach Ablauf der Mutterschutzfrist beginnen soll. Damit soll erreicht werden, dass für die Beantragung von Elternzeit und Teilzeit während der Elternzeit gleiche Fristen gelten. Der Antrag des Arbeitnehmers auf Teilzeit während der Elternzeit muss nunmehr den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Die Formulierung knüpft an die entsprechenden Formulierungen in § 8 Abs. 2 für den generellen Rechtsanspruch auf Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz an.

Erziehungsgeld

Im Rahmen der Änderungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes durch das Haushaltsbegleitgesetz 2004 hat der Gesetzgeber die Einkommensgrenzen für den Bezug von Erziehungsgeld massiv abgesenkt.

6. Änderungen im Schwerbehindertenrecht durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwer behinderter Menschen

Am 1. Mai 2004 ist das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwer behinderter Menschen (BGBl. I 2004, S. 606 ff.) in weiten Teilen in Kraft getreten. Änderungen im Schwerbehindertenrecht haben sich hierdurch insbesondere beim besonderen Kündigungsschutz, beim Zusatzurlaub und bei der Ausbildung von schwer behinderten Menschen ergeben.

Besonderer Kündigungsschutz

Der Gesetzgeber hat eine Neuregelung zum besonderen Kündigungsschutz in den Gesetzeswortlaut aufgenommen. Der besondere Kündigungsschutz soll nicht eingreifen, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft zum Zeitpunkt der Kündigung nicht nachgewiesen und nicht offenkundig ist. Ferner findet er keine Anwendung, wenn das Versorgungsamt wegen fehlender Mitwirkung des Antragstellers nach Ablauf der Frist des § 69 I S. 2 SGB IX die Schwerbehinderteneigenschaft nicht feststellen konnte. Der besondere Kündigungsschutz soll allerdings dann gelten, wenn der Antrag auf Feststellung gestellt wurde und das Versorgungsamt ohne Verschulden des Antragstellers keine Feststellung treffen konnte. Damit kodifiziert der Gesetzgeber letztendlich mit einer kleinen Erschwernis zu Lasten des die Schwerbehinderteneigenschaft beantragenden Arbeitnehmers die bisheriger Rechtslage, nach der der besondere

Kündigungsschutz bereits dann eingriff, wenn der Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft beim Versorgungsamt gestellt wurde.

Zusatzurlaub

Der Anspruch auf Zusatzurlaub soll bei Eintritt oder Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft im Verlaufe eines Kalenderjahres nur anteilig bestehen. Der schwer behinderte Mensch hat somit für jeden vollen Kalendermonat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gekürzt werden. Bei rückwirkender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft wird der Zusatzurlaub gem. § 7 Abs. 3 BUrlG in das nächste Kalenderjahr übertragen.

Schwerbehindertenvertretung

Der Schwellenwert für die Heranziehung eines stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Aufgaben wird von 200 auf 100 schwerbehinderte Beschäftigte herabgesetzt. Ab 200 schwerbehinderten Beschäftigten kann ein zweites stellvertretendes Mitglied zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden.

Beschäftigungspflichtquote

Die mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 29. September 2000 beschlossene Senkung der Beschäftigungspflichtquote von 6 % auf 5 % bleibt auch über das Jahr 2003 hinaus bestehen. Allerdings soll die Quote bis zum 30. Juni 2007 überprüft werden.

Förderung der Ausbildung

Ferner sind durch das Gesetz Regelungen vorgesehen, die die Beschäftigung und Ausbildung schwer behinderter Menschen belohnen. Arbeitgeber können für gleichgestellte behinderte Jugendliche und Erwachsene Prämien und Zuschüsse für die Berufsausbildung erhalten. Zukünftig ist auch vorgesehen, dass schwer behinderte Menschen, die im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwer behinderte Menschen angerechnet werden. Die Anrechnung erfolgt auch dann, wenn die Ausbildung in einem anderen Betrieb stattfindet. Des Weiteren gibt es neue Regelungen zur Verzahnung zwischen überbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung. Danach sollen die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation bei Eignung der behinderten Menschen darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden. Als Anreiz ist vorgesehen, dass die schwer behinderten Auszubildenden während der Ausbildung im Betrieb auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden.

Prävention

Die Präventionsregelung wird ausgeweitet. Danach ist ein sog. betriebliches Eingliederungsmanagement zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Erhalt des Arbeitsplatzes vorgesehen, soweit Beschäftigte länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig sind. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, mit Prämien oder einem Bonus fördern.

Weitere Regelungen

Durch das Gesetz wird die Rolle der Integrationsfachdienste bei der beruflichen Teilhabe schwer behinderter Menschen gestärkt. Die Integrationsfachdienste haben zukünftig die Aufgabe, als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen. Dabei sollen sie gerade kleine und mittlere Unternehmen umfassend beraten sowie alle in Betracht kommenden Leistungen für die Arbeitgeber abklären.

Der Bußgeldrahmen für Verstöße der Arbeitgeber gegen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwer behinderter Menschen und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wird von 2.500 € auf 10.000 € erhöht.

7. Änderungen durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Mit Beschluss vom 19. Dezember 2003 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt verabschiedet. Das Gesetz ist nach Verkündung am 30. Dezember 2003 zum 1. Januar 2004 in Kraft getreten. Dadurch wird das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in einigen Teilbereichen geändert. Außerdem wird das Befristungsrecht für Existenzgründer modifiziert. Ferner treten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des SGB III in Kraft.

Änderungen im Kündigungsschutzrecht

Der materielle Kündigungsschutz gilt für alle Arbeitnehmer, die unter den **Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes** fallen. Das materielle Kündigungsschutzgesetz fand bisher in solchen Betrieben keine Anwendung, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer (ohne Berücksichtigung der Auszubildenden) beschäftigt worden sind. Durch den neu eingeführten § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG gelten die Vorschriften des materiellen Kündigungsschutzrechts künftig grundsätzlich in solchen Betrieben nicht, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer (ohne Berücksichtigung der Auszubildenden) beschäftigt werden. Um den kündigungsschutzrechtlichen Besitzstand derjenigen Arbeitnehmer zu wahren, die bisher der Anwendung des materiellen Kündigungsschutzrechts unterlagen, sieht § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG vor, dass sich der geänderte Schwellenwert nur auf solche Arbeitnehmer auswirkt, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar 2004 beginnt. Die Erhöhung des Schwellenwertes führt damit zu einer gespaltenen kündigungsrechtlichen Situation in Kleinbetrieben. Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten, die am 31. Dezember 2003 Kündigungsschutz hatten, behalten ihren Kündigungsschutz. Der nach dem 31. Dezember 2003 darüber hinaus neu eingestellte sechste bis zehnte Arbeitnehmer genießt indes aufgrund der Neuregelung keinen Kündigungsschutz. Der Schwellenwert zum Kündigungsschutz wird aber in jedem Fall überschritten, wenn die rechnerische Quote von mehr als zehn regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern erreicht wird. In Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtslage sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Wie bisher setzt der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung voraus, dass der Arbeitgeber bei mehreren miteinander vergleichbaren Arbeitnehmern eine Auswahl unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte vornimmt. Hier sagt das Gesetz nun in § 1 Abs. 3 KSchG ausdrücklich, welche **Sozialauswahlkriterien** der Arbeitgeber beim Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung zu berücksichtigen hat, nämlich die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und eine evtl. Schwerbehinderung des Arbeitnehmers. Damit wird im Ergebnis die Rechtslage hergestellt, die bis zum Regierungswechsel im Herbst 1998 bestanden hat. Abgesehen vom Merkmal der Schwerbehinderung, hatte die Regierung Kohl mit dem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 nämlich genau diese sozialen Kriterien in das KSchG aufgenommen. Durch das Gesetz vom 19. Dezember 1998 hatte die Regierung Schröder dann diese zu begrüßende Regelung wieder rückgängig gemacht, um sie schließlich fünf Jahre später erneut einzuführen.

Eine weitere Änderung hat sich durch die nunmehr in § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG ausdrücklich geregelte **Berücksichtigung von Leistungsträgern bei der Sozialauswahl** ergeben. In die soziale Auswahl sind seit 1. Januar 2004 solche Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Damit erfolgt seit Beginn dieses Jahres eine personenbezogene Betrachtung. Bisher galt eine betriebsbezogene Betrachtung, wonach betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung einzelner Arbeitnehmer bedingten und damit der Sozialauswahl dieser Arbeitnehmer entgegen stehen konnten.

Durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt wird seit dem 1. Januar 2004 wieder die Möglichkeit eingeräumt, die für den Arbeitgeber bestehenden Risiken der Sozialauswahl durch **Namenslisten** einzuschränken. Nach § 1 Abs. 5 KSchG besteht für die Betriebsparteien damit die Möglichkeit, entsprechende Namenslisten in einem Interessenausgleich zu vereinbaren. Da der Abschluss eines Interessenausgleichs weder vom Betriebsrat noch vom Arbeitgeber erzwungen werden kann, ist Voraussetzung dieses sinnvollen Instruments die Bereitschaft beider Seiten, sich auf entsprechende Namenslisten zu einigen.

Neu ist der in § 1a KSchG eingefügte **Abfindungsanspruch**. Danach hat der Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung einen Abfindungsanspruch, der mit dem Ablauf der Kündigungsfrist entsteht, wenn er nicht bis zum Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhebt. Voraussetzung des Abfindungsanspruchs ist, dass die Kündigung im Kündigungsschreiben auf dringende betriebliche Gründe gestützt wird und der Arbeitgeber die Abfindung für den Fall des **Verstreichenlassens** der Klagefrist auslobt. Im Ergebnis entscheidet also der Arbeitgeber, ob er den Abfindungsanspruch durch entsprechende Gestaltung der Kündigungserklärung entstehen lässt oder nicht. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monate auf ein volles Jahr aufzurunden. Als Bemessungsgrundlage gilt nach § 11 Abs. 3 KSchG dasjenige Monatsgehalt, das der Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, beanspruchen kann (einschließlich etwaiger Sachbezüge).

Nach § 4 Satz 1 KSchG gilt seit 1. Januar 2004 für die gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung nunmehr bezüglich sämtlicher Unwirksamkeitsgründe eine **einheitliche Klagefrist von drei Wochen** ab Zugang der Kündigungserklärung. Das bedeutet, dass nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist die Unwirksamkeit der Kündigung grundsätzlich nicht mehr geltend gemacht werden kann. Dies gilt gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG allerdings nicht für den Fall der fehlenden Zustimmung der Mutterschutzbehörde, wenn die gekündigte Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist Kenntnis erlangt.

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist geändert worden. In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens dürfen Arbeitnehmer gem. § 14 Abs. 2a TzBfG nunmehr befristet eingestellt werden, ohne dass ein sachlicher Grund für die Befristung erforderlich ist. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

Änderungen im Arbeitszeitgesetz

Im Arbeitszeitgesetz (AZG) wurden die notwendigen Änderungen infolge des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 9. Dezember 2003 zum Bereitschaftsdienst vorgenommen. Das Gesetz sieht bezogen auf die besondere Dienstform des Bereitschaftsdienstes zwei wesentliche Neuregelungen vor. Während es grundsätzlich weiterhin bei einer täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden bleibt, ist durch die Neuregelung des § 7 AZG die Verlängerung der Arbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen mit und ohne Zeitausgleich möglich. Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 AZG kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung auf Grundlage eines Tarifvertrages die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn diese Zeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst und 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht übersteigt. Gemäß § 7 Abs. 2a AZG kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung auf Grundlage eines Tarifvertrages die tägliche Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich über acht Stunden je Werktag hinaus verlängert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Arbeitszeit regelmäßig Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst und der betroffene Arbeitnehmer einer Verlängerung seiner Arbeitszeit über § 3 AZG hinaus schriftlich zustimmt.

Änderung im SGB III

Durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt kommt es zu einer Verkürzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld auf grundsätzlich 12 Monate. Voraussetzung für die zwölfmonatige Bezugsdauer ist der Bestand eines Versicherungspflichtverhältnisses von mindestens 24 Monaten. Kann der Arbeitslose ein Versicherungspflichtverhältnis von mindestens 12 aber weniger als 16 Monaten nachweisen, so erhält er sechs Monate Arbeitslosengeld. Nach mindestens 16 Monaten Versicherungspflichtverhältnis beträgt die Bezugsdauer acht, nach mindestens 20 Monaten Versicherungspflichtverhältnis beträgt die Bezugsdauer zehn Monate. Für ältere Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, wird die Bezugsdauer von bisher 32 Monate auf 18 Monate gekürzt. Aufgrund des verfassungsrechtlichen Vertrauensschutzes gilt die Kürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld gem. § 434 Abs. 1 SGB III erst für Ansprüche, die ab dem 31. Januar 2006 entstehen. Für Personen, deren Anspruch vor diesem Stichtag entstanden ist, gilt die bisherige Rechtslage unverändert fort.

Daneben kam es zu Änderungen bei der Erstattungspflicht des Arbeitgebers. § 147 a SGB III sieht bei der Kündigung älterer Arbeitnehmer grundsätzlich eine Pflicht zur Erstattung des Arbeitslosengeldes durch den Arbeitgeber gegenüber der Bundesagentur für Arbeit vor. Dies galt bisher bei Kündigungen von Arbeitnehmern ab Vollendung des 56. Lebensjahres. Nunmehr greift die Erstattungspflicht bereits bei Kündigungen ab der Vollendung des 55. Lebensjahres. Die Erstattungspflicht des Arbeitgebers wurde von 24 Monate auf 36 Monate ausgedehnt und erfasst Arbeitslosengeld, das nach Vollendung des 57. Lebensjahres (bisher 58. Lebensjahr) gewährt wurde. Diese Neuregelungen gelten für Arbeitslosengeld, das ab 1. Januar 2004 gewährt wird. Sofern das Arbeitsverhältnis bereits zum 26. September 2003 beendet worden ist, gelten die bisherigen Regelungen auch für das ab 1. Januar 2004 gewährte Arbeitslosengeld fort.

8. Widerruf eines Aufhebungsvertrages nach § 312 BGB

Mit seiner Entscheidung vom 27. November 2003 (Az. 2 AZR 177/03) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den seit der Einführung des § 312 BGB bestehenden Streit beendet, ob dem Arbeitnehmer ein Widerrufsrecht für im Personalbüro seines Arbeitgebers geschlossene Aufhebungsverträge zusteht. Nach § 312 BGB hat ein Verbraucher ein Widerrufsrecht, wenn er einen Vertrag mit einem Unternehmer abschließt, der eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand hat und zu dessen Abschluss der Verbraucher durch mündliche Verhandlung an seinem Arbeitsplatz bestimmt worden ist.

In dem vom BAG entschiedenen Fall war die Klägerin im Hotelbetrieb der Beklagten beschäftigt. Sie unterzeichnete am 28. Januar 2002 im Büro des Geschäftsführers einen von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag, nach dem ihr Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 2002 enden sollte. Am 7. März 2002 widerrief sie ihre Erklärung. Sie argumentierte, dass sie sich bei der Unterzeichnung der Vereinbarung in einer „Überumpelungssituation“ befunden habe. Ihre Klage stützte sie auf § 312 BGB, der die Rechte von Verbrauchern durch die Einräumung eines Widerrufsrechtes stärken soll.

Der zweite Senat des BAG verneinte – wie schon die Vorinstanzen – einen wirksamen Widerruf des Aufhebungsvertrages. Er stellte klar, dass der durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz in das BGB eingefügte § 312 keine im Personalbüro geschlossenen arbeitsrechtlichen Beendigungsvereinbarungen umfasse. Es könne dahinstehen, ob der Arbeitnehmer Verbraucher im Sinne des § 13 BGB ist. Ebenfalls offen gelassen wurde, ob ein arbeitsrechtlicher Aufhebungsvertrag – ohne Abfindung – eine entgeltliche Leistung zum Vertragsgegenstand habe. Das BAG stellte vielmehr auf Entstehungsgeschichte, gesetzliche Systematik sowie auf Sinn und Zweck des § 312 BGB ab. Demnach unterfallen Aufhebungsverträge grundsätzlich nicht dem Anwendungsbereich dieser Norm. Sie werden nicht in einer für das abzuschließende Rechtsgeschäft atypischen Umgebung abgeschlossen. Das Personalbüro des Arbeitgebers ist vielmehr ein Ort, an dem üblicherweise arbeitsrechtliche Fragen vertraglich geregelt werden. Von einer überraschenden Situation aufgrund des Verhandlungsortes, wie sie dem Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften als „besonderer Vertriebsform“ zugrunde liegt, kann deshalb keine Rede sein.

Dieses Urteil des BAG beendet den verunsichernden Streit, ob der Arbeitnehmer ein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen habe und folglich der Aufhebungsvertrag eine Belehrung über das Widerrufsrecht enthalten müsse. Inhaltlich wird die Entscheidung der Tatsache gerecht, dass arbeitsrechtliche Vereinbarungen für gewöhnlich in den Büroräumen des Arbeitgebers abgeschlossen werden und deshalb keine dem Haustürgeschäft vergleichbare „Überumpelungssituation“ vorliegt.

9. Auskunftsanspruch des Betriebsrats über die Arbeitszeit bei „Vertrauensarbeitszeit“

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 6. Mai 2003 (Az. 1 ABR 13/02) kann der Betriebsrat auch dann Auskunft über die Arbeitszeit verlangen, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden täglich hinausgeht, wenn der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern sog. „Vertrauensarbeitszeit“ vereinbart hat.

In dem zu entscheidenden Fall hatte die Arbeitgeberin mit neu eingestellten Mitarbeitern bei übertariflicher Vergütung sog. „AT-Verträge“ abgeschlossen. Diese Verträge der sog. „AT-Mitarbeiter“ sahen vor, dass eine maschinelle Zeiterfassung nicht erfolge. Die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes oblagen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten in Eigenverantwortung. Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, die Arbeitgeberin habe ihn über die tatsächlichen Arbeitszeiten dieser Mitarbeiter gleichwohl zu informieren und ihm entsprechende Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Er benötige dies, um seinen gesetzlichen Überwachungsaufgaben nachzukommen.

Das BAG entschied, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat über Beginn und Ende der tariflichen Arbeitszeiten und eine Über- oder Unterschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der AT-Mitarbeiter Auskunft zu erteilen habe. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sei der Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Zu den Aufgaben des Betriebsrats im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehöre es auch, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dass es sich im Folgenden um übertariflich vergütete AT-Mitarbeiter handelte, stehe dieser Auffassung nicht entgegen, da diese Mitarbeiter nicht aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes herausfallen. Insbesondere waren die AT-Mitarbeiter auch keine leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

Die Entscheidung war unerwartet, da das BAG für den Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG grundsätzlich entschieden hatte, dass dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen nur dann zur Verfügung zu stellen seien, wenn der Arbeitgeber solche tatsächlich besitze. Der Betriebsrat könne nämlich nicht verlangen, dass der Arbeitgeber nicht vorhandene Unterlagen für ihn erst erstelle. Das BAG entschied, dass es nicht darauf ankomme, ob der Arbeitgeber die Daten erheben wolle. Auch wenn der Betriebsrat einem Arbeitszeitmodell zugestimmt habe, bei dem auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet wird (Vertrauensarbeitszeit), habe der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren, dass die gesetzlichen und tariflichen Höchstarbeitszeitgrenzen – und im Streitfall der mit dem Betriebsrat vereinbarte Höchstumfang von Mehrarbeitsstunden – eingehalten werden. Lediglich die Wahl der dafür geeigneten Mittel liegt in der Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers, nicht dagegen die Entscheidung, auf eine Kenntnisnahme der tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten bewusst zu verzichten.

Diese Entscheidung ist für die betriebliche Praxis von größter Relevanz. Bedauerlich ist, dass das Modell der Vertrauensarbeitszeit, das sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer eine flexible Handhabung der Arbeitszeit ermöglicht, dadurch an Attraktivität einbüßt und künftig an Bedeutung verlieren wird.

10. Veröffentlichung von Beiträgen im Intranet durch den Betriebsrat

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte Ende 2003 die Frage zu entscheiden, ob der Betriebsrat einen Anspruch darauf hat, Informationen und Beiträge in einem vom Arbeitgeber im Betrieb eingerichteten Intranet zu veröffentlichen. Mit Beschluss vom 3. September 2003 (Az. 7 ABR 12/03) entschied es, dass § 40 Abs. 2 BetrVG den Arbeitgeber dazu verpflichte, dem Betriebsrat zu gestatten, das Intranet zur Verbreitung von Informationen und Beiträgen an die Belegschaft des Betriebes zu nutzen. Dies folge daraus, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat notwendige Informations- und Kommunikationstechniken zur Verfügung zu stellen habe.

Das BAG betont jedoch ausdrücklich, dass Veröffentlichungen im Intranet nicht unabhängig von ihrer Erforderlichkeit bloß aufgrund des technischen Ausstattungsniveaus des Arbeitgebers verlangt werden könnten. Von einer Prüfung der Erforderlichkeit kann nämlich auch nach Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG nicht abgesehen werden. Die Prüfung, ob das verlangte Sachmittel für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und deshalb vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sei, obliege dem Betriebsrat. Dieser müsse bei seiner Entscheidungsfindung die betrieblichen Verhältnisse berücksichtigen. Hierbei seien die Interessen der Belegschaft und das berechtigte Interesse des Arbeitgebers – auch bzgl. der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht – gegeneinander abzuwägen. Diese Entscheidung des Betriebsrats unterliege dann der arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Zu den möglichen Inhalten entschied das BAG, dass der Arbeitgeber, wenn er eine bestimmte Veröffentlichung des Betriebsrats im Intranet für unzulässig halte, dagegen mit den entsprechenden rechtlichen Mitteln, ggf. im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, vorgehen müsse. Ein eigenmächtiges Entfernen bestimmter Daten sei dagegen nicht zulässig.

Es ist festzustellen, dass seit dieser Entscheidung des BAG zunehmend Gewerkschaften mit der Forderung an Arbeitgeber herantreten, ebenfalls Veröffentlichungen im Intranet vornehmen zu wollen. Ein solcher Anspruch besteht jedoch weder nach den bestehenden gesetzlichen Normen, noch kann er aus dieser Rechtsprechung hergeleitet werden. Diese Entscheidung des BAG bezieht sich eindeutig nur auf die Nutzung des Intranets durch den Betriebsrat.

Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis: Eine ökonomische Perspektive

Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis: Eine ökonomische Perspektive

Bestandsaufnahme

Das seit dem Jahre 1951 bestehende Kündigungsschutzgesetz (KSchG) soll den Arbeitnehmer vor einer willkürlichen Kündigung durch den Arbeitgeber schützen. Der gesetzliche Kündigungsschutz beeinflusst in entscheidender Weise die Vertragsbeziehungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern. Formal schränkt der Kündigungsschutz nur das Entlassen ein, doch faktisch führt er dazu, dass oft auch das Einstellen unterbleibt. Werden Entlassungen generell und damit auch in Krisenzeiten erschwert, so überlegen sich vor allem Kleinunternehmen in guten Zeiten, ob sie sich einen zusätzlichen Mitarbeiter auf Dauer leisten können. Angesichts der anhaltend schweren Krise am Arbeitsmarkt stehen die Rahmenbedingungen für die Schaffung von Beschäftigung seit geraumer Zeit auf dem Prüfstand. Der gesetzliche Kündigungsschutz und die durch ihn verursachten Inflexibilitäten werden am häufigsten kritisiert. Neben dem Gesetzesrecht steht ebenfalls das Richterrecht, welches das Gesetzesrecht zum Teil über den Normzweck des Gesetzgebers hinaus weiterentwickelt hat, im Zentrum der Kritik.

Zu Beginn des Jahres 2004 hat die Bundesregierung einen ersten zaghaften Anlauf zur Flexibilisierung des Kündigungsschutzes genommen, in dem sie den Schwellenwert für die Geltung des gesetzlichen Kündigungsschutzes wieder von fünf auf zehn Beschäftigte heraufgesetzt hat. Durch diese Reform sind die Regulierungen jedoch nicht einfacher, sondern noch komplizierter geworden. Eine zusätzliche Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist demzufolge nicht zu erwarten. Um die notwendigen Impulse für den Arbeitsmarkt zu generieren, bedarf es beim Kündigungsschutz einer grundlegenden Flexibilisierung. Nur so kann mehr Bewegung in das Beschäftigungssystem kommen und die Arbeitslosigkeit reduziert werden.

Kosten des Kündigungsschutzes

Das Problem des geltenden Kündigungsrechts ist nicht, dass Unternehmen niemanden entlassen können, sondern es liegt vielmehr in den hohen Kosten von Entlassungen in Form von Abfindungszahlungen und zeitlichen Verzögerungen. Zu den Kosten zählen neben Abfindungszahlungen auch Gerichtskosten sowie Belastungen, die durch Kündigungsfristen und Sozialpläne hervorgerufen werden. Im Jahr 2002 wurden fast 300.000 Kündigungsschutzklagen hauptsächlich aufgrund betriebsbedingter Kündigungen vor den Arbeitsgerichten verhandelt. Der Großteil der Verfahren wurde dabei im Wege eines Vergleichs gegen Abfindungen eingestellt. So zeigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), dass allein die westdeutschen Betriebe des Produzierenden Gewerbes im Jahr 2000 rd. 1,5 Mrd. € für Abfindungen aufbringen mussten. Damit haben die Betriebe durchschnittlich 274 € pro Beschäftigten bzw. etwa 0,6 % der gesamten Personalkosten für Abfindungszahlungen aufgewendet. Mit 378 € haben die Großbetriebe (500 und mehr Beschäftigte) durchschnittlich 1,4-mal höher Abfindungen als kleinere Betriebe gezahlt. Neben der Höhe der Kosten sorgen auch die Dauer der Kündigungsschutzprozesse mit ungewissem Ausgang für Verunsicherung bei den Unternehmen. Im Jahr 2001 dauerte ein Drittel der verhandelten Verfahren länger als drei Monate, in über 5.000 Fällen brauchten die Gerichte sogar mehr als ein Jahr bis zur Urteilsfindung. Eine repräsentative Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, dass der Kündigungsschutz für die Unternehmen ein Einstellungshemmnis darstellt. Fast neun von zehn der befragten Betriebe fürchteten bei Kündigungsschutzprozessen vor den Arbeitsgerichten die unkalkulierbaren finanziellen Folgen.

Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis: Eine ökonomische Perspektive

Auch für den Arbeitnehmer fallen erhebliche Kosten an. Zum einen erschwert der Kündigungsschutz ihm das Finden einer Beschäftigung, da der potentielle Arbeitgeber nicht nur die Lohn-, sondern auch die Kündigungsschutzkosten bei der Einstellung berücksichtigen muss. Zum anderen muss er einen Lohnabschlag akzeptieren, mit denen er an den Kosten des gesetzlichen Kündigungsschutzes beteiligt wird. Dies ist der Preis für die Arbeitsplatzsicherheit. Ein weiteres Problem ist, dass der gesetzliche Kündigungsschutz die Arbeitsplatzbesitzer und nicht die Arbeitsplatzsuchenden schützt. Die Folge ist, dass besonders geschützte Personengruppen, wie z. B. Behinderte und ältere Arbeitnehmer, zu den Verlierern auf dem Arbeitsmarkt gehören. Aufgrund des speziellen Gruppenschutzes innerhalb des KSchG erhalten sie kaum die Möglichkeit, überhaupt eine Beschäftigung anzunehmen. Für gering qualifizierte Arbeitskräfte stellt der gesetzliche Kündigungsschutz ebenfalls ein erhebliches Einstellungshindernis dar. Insbesondere wenn die Differenz zwischen persönlicher Produktivität und (tariflichem) Einstiegsgehalt sehr gering ist, verhindern zusätzliche kündigungsschutzbedingte Anpassungskosten eine mögliche Einstellung. Damit steht der derzeitige gesetzliche Kündigungsschutz häufig dem Abschluss eines Arbeitsvertrages im Wege, was nach einer notwendigen Reform nicht mehr der Fall sein darf.

Der Reformansatz

In einer Studie der Stiftung Marktwirtschaft fordert der Kronberger Kreis, der wissenschaftlichen Beirat der Stiftung, ein schrittweises Ersetzen des gesetzlichen Kündigungsschutzes durch freiwillige Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Für eine Reform des Kündigungsschutzes kommen demnach zwei marktorientierte Reformstrategien in Betracht:

- Die erste radikale Strategie wäre die sofortige Abschaffung des gesetzlichen Kündigungsschutzes mit der Möglichkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, private Vereinbarungen zu verabreden, wobei das Verbot von Willkür bei Entlassungen unangetastet bleibt. Diese Lösung scheint schon allein aus politischen Erwägungen nicht umsetzbar.
- Deshalb präferiert der Kronberger Kreis aus pragmatischen Gründen die nach folgende Strategie. Sie bestünde darin, den gesetzlichen Kündigungsschutz für bestehende Arbeitsverträge beizubehalten, und für neu abzuschließende Beschäftigungsverhältnisse dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit einzuräumen, im beiderseitigen Einvernehmen vom gesetzlichen Kündigungsschutz abzuweichen. Dies stärkt die individuelle Vertragsfreiheit und flexibilisiert Marktein- und -austritt. Die verzögerte Breitenwirkung – da nur neue Arbeitsverträge betroffen sind – können dabei als zweitrangig gewertet werden. Viel wichtiger ist die Signal- und Langfristwirkung.

Eine solche Reform wäre sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer vorteilhaft. Die Arbeitgeber könnten flexibler auf konjunkturbedingte Veränderungen der Marktlage oder auf den Strukturwandel reagieren. Die Beschäftigung könnte unter geringeren Anpassungskosten an die Marktbedingungen angeglichen werden. Die Folge wären erleichterte Neueinstellungen anstelle von Überstunden sowie Entlassungen bei einem Rückgang des Absatzes. Für den Arbeitnehmer ist eine Flexibilisierung ebenfalls vorteilhaft, denn die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden, steigt an. Aus ökonomischer Sicht existiert kein Grund, Arbeitgeber und Arbeitnehmer daran zu hindern, freiwillig Kündigungsfristen auszuhandeln, die sich für beide Seiten lohnen und ihren Bedürfnissen und Präferenzen entsprechen würden. Mögliche Varianten könnten kürzere oder längere Kündigungsfristen sein in Variation mit und ohne Abfindungen sowie in Kombination mit Lohnzu- oder -abschlägen. Dies wäre natürlich eine radikale Abkehr vom derzeitigen Kündigungsschutzsystem. Eine Umsetzung ist dabei jedoch nur realistisch, wenn alte Arbeitsverträge unter Gesichtspunkten des Vertrauensschutzes unter den geltenden Kündigungsvorschriften weiterbestehen. Bei Neueinstellungen dagegen könnte die Flexibilisierung greifen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer könnten einen Arbeitsvertrag, inklusive der Kündigungsmodalitäten, auf individueller

Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis: Eine ökonomische Perspektive

Basis im beiderseitigen Einvernehmen vereinbaren. Würden sich die beiden Parteien nicht einigen, könnte weiterhin ein reformierter gesetzlicher Kündigungsschutz greifen. Dieser sollte jedoch zum einen abweichend vom Status quo betrieblichen Anforderungen den Vorrang geben. Zum anderen müssten die Beweispflichten für Unternehmen begrenzt und die zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffe konkretisiert werden, um für alle Beteiligten mehr Rechtssicherheit zu schaffen. Für die Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zeigt der Kronberger Kreis drei mögliche Alternativen auf:

1. Der Arbeitnehmer vereinbart mit dem Arbeitgeber eine Abfindung und im Gegenzug wird auf einen Kündigungsschutz jenseits einer gewissen Mindestfrist verzichtet.
2. Der Arbeitnehmer verzichtet vollkommen auf den gesetzlichen Kündigungsschutz und erhält stattdessen einen höheren als den ansonsten gezahlten Lohn. Der Vorteil für den Arbeitnehmer läge darin, dass er von Anfang an für den freiwilligen Verzicht auf den Kündigungsschutz kompensiert wird, während bei der ersten Variante erst mit dem Fall der Kündigung eine Kompensation in Form der Abfindung eintritt.
3. Arbeitsuchende, die unter den vorliegenden tariflichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen keinen Arbeitsplatz finden, könnten sowohl auf den Kündigungsschutz als auch kompensierende Lohnzuschläge verzichten. Dies würde diese Gruppen Arbeitnehmer für die Arbeitgeber attraktiver machen und damit ihre Einstellungschancen ansteigen lassen.

Ergänzend zu einer Reform des Kündigungsschutzes ist auch eine Neuausrichtung der Sozialplanregelungen erforderlich, da von diesen vergleichbare Wirkungen wie vom gesetzlichen Kündigungsschutz ausgehen. So sollten zukünftig Sozialpläne keinen Ausgleich mehr für Einkommenseinbuße gewähren. Anstelle dessen sollten die Arbeitnehmer pauschalisierte Mobilitätskosten erstattet bekommen.

Ein flexiblerer Kündigungsschutz schafft bei den Arbeitgebern Anreize, leichter neue Arbeitnehmer einzustellen, weil die Marktaustrittskosten sinken und die Unternehmen ihre Beschäftigung leichter an die betrieblichen Erfordernisse anpassen können. Der Schutz vor willkürlichen Entlassungen und das Gebot der Nichtdiskriminierung stehen selbstverständlich nicht zur Disposition, denn aufgrund allgemeiner gesetzlicher Regeln würde hier nicht eingegriffen.

Statistische Änderungen in der Arbeitsmarktbilanz

Statistische Änderungen in der Arbeitsmarktbilanz

Im Jahr 2003 ist die Zahl der Erwerbstätigen um 1,1 % bzw. 400.000 Personen gesunken. Die Arbeitslosigkeit hingegen stieg mit „nur“ 316.000 Personen weniger stark, als der Rückgang der Beschäftigung vermuten ließ. Nach früheren Entwicklungsmustern wäre – gemessen an der Stärke des Beschäftigungseinbruchs – ein Anstieg um rd. 440.000 zu erwarten gewesen. Insgesamt zeigte sich der Trend, dass die Zahl der registrierten Arbeitslosen seit Mitte des Jahres sogar rückläufig war.

Die Divergenz zwischen der Entwicklung der Beschäftigung einerseits und der Arbeitslosigkeit andererseits ist auf statistische Änderungen in der Arbeitsmarktbilanz zurückzuführen. Hierzu gehört, dass sich Arbeitsämter im Rahmen der **Hartz-Vorschläge** verstärkt um die Aktivierung der Arbeitslosen sowie um eine Aktualisierung der Bewerberbestände kümmern.

Dies soll durch eine individuellere Beratung der Arbeitslosen, die verstärkte Unterbreitung von Arbeitsangeboten sowie durch strengere Kriterien für die Annahme von Arbeit geschehen. Langzeitarbeitslose sind z. B. verpflichtet worden, jedes legale Stellenangebot anzunehmen, auch wenn sie für den betreffenden Job überqualifiziert sind. Als Folge dieser Maßnahmen wurden viele Arbeitslose – insbesondere solche, die keine Leistungen bezogen – aus der Statistik gestrichen. Hierzu gehören Personen, die für den Arbeitsmarkt nicht wirklich verfügbar waren, bei der Beschäftigungssuche keine ausreichende Eigeninitiative gezeigt haben oder aufgrund der verschärften Anforderungen von sich aus auf eine weitere Registrierung verzichteten. Zudem wurden Vorschriften geändert, um die durch das Sozialrecht induzierte Arbeitslosigkeit zu verringern. Diese Maßnahmen betrafen Jugendliche, die sich nur deshalb als arbeitslos registrieren ließen, um ihren Eltern den Anspruch auf Kindergeld zu erhalten, und Personen über 58 Jahre, die sich arbeitslos meldeten, um keine Anrechnungszeiten für ihre Rente zu verlieren. Die Abmeldungen aus der Arbeitslosigkeit verringerten die statistisch ausgewiesenen Arbeitslosen, dürften aber gleichzeitig zu einem erheblichen Anstieg der „Stillen Reserve“, also der Personen, die nicht als arbeitslos registriert sind, aber prinzipiell eine Erwerbstätigkeit suchen, geführt haben.

Nach wie vor tragen die traditionellen **Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik** wie Kurzarbeitergeld, Förderung der beruflichen Weiterbildung und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in hohem Maße zur Vermeidung offener Arbeitslosigkeit bei. Zusätzlich zu vorhandenen Instrumenten legte die Bundesregierung im vergangenen Jahr das Programm „Jump Plus“ auf, mit dem jugendliche Sozialhilfe- und Arbeitslosenhilfempfeänger im zweiten Arbeitsmarkt gefördert werden können. Seit September 2003 gibt es mit dem Programm „Arbeit für Langzeitarbeitslose“ zusätzliche Fördermöglichkeiten für Personen über 25, die bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind. Anfang 2004 waren rd. 1,4 Mio. Personen Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie fallen während der Teilnahme aus der offiziellen Arbeitsmarktstatistik heraus, unabhängig davon, ob sie nach Beendigung der Maßnahme wieder arbeitslos werden. Seit Januar 2004 werden zusätzlich Teilnehmer an Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen nicht mehr als arbeitslos gezählt. Die Argumentation lautet, dass Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen dem Arbeitsmarkt in der entsprechenden Zeit nicht zur Verfügung stehen. Diese statistische Änderung senkte die Erwerbslosenzahl im Januar 2004 um 81.000 Personen. Ohne dieses Vorgehen wäre die Arbeitslosigkeit im ersten Quartal deutlich gestiegen.

Die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik weisen insgesamt aber eine fallende Tendenz auf. Stärker in den Vordergrund treten im Zuge der Umsetzung der Hartz-Gesetze **Maßnahmen zur direkten Förderung von Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt**. Dazu gehört die Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA), in denen 2003 rd. 32.000 Arbeitslose beschäftigt waren. Ein weiteres Element ist die erweiterte Förderung von Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit (Ich-AGs) durch Überbrückungsgeld sowie Existenzgründungszuschüsse, die von rd. 103.000 Personen in Anspruch genommen wurde. Beide Kategorien sind direkt statistisch wirksam. Ob die Geförderten in der Erwerbstätigkeit bleiben und nach Auslaufen der Subventionen aus der Arbeitslosenstatistik herausfallen, wird sich zeigen. Die Reformen bezüglich der

„Mini-Jobs“ wirkten sich positiv auf den Teilzeit-Arbeitsmarkt aus. Ob hier im nennenswerten Umfang Arbeitslosigkeit abgebaut wurde, ist zu bezweifeln. Zum einen wurden Personen der „Stillen Reserve“ für die Mini-Jobs aktiviert, zum anderen weisen Unternehmensbefragungen darauf hin, dass z.T. reguläre Arbeitsverhältnisse in Mini-Jobs umgewandelt wurden. Beides schlägt sich nicht in der Arbeitsmarktstatistik nieder.

Die Zahl derjenigen, die insgesamt durch die Statistikvereinigung im vergangenen Jahr aus der Arbeitslosenstatistik herausfielen, lässt sich nur schwer quantifizieren. Sie wird im Frühjahrsgutachten der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute auf rd. 150.000 Personen veranschlagt. Hinweise auf eine solche Größenordnung gibt die Entwicklung bei den Leistungs- und Nicht-Leistungsempfängern. So ist die Zahl der Nicht-Leistungsempfänger im Gegensatz zu den Leistungsempfängern in den Jahren 2002 und 2003 erheblich gesunken. Würde man bei Nicht-Leistungsempfängern die gleiche Entwicklung unterstellen wie bei Leistungsempfängern, wäre die Zahl der Arbeitslosen 2002 um 210.000 und im Jahre 2003 um 180.000 höher gewesen. Weitere Hinweise gibt die Entwicklung der „Abgänger aus Arbeitslosigkeit in Nichterwerbstätigkeit“. Sie waren im Jahre 2003 um mehr als ein Fünftel höher als im Vorjahr und um rd. ein Drittel höher als noch 2001.

Eine erneute Änderung in der Veröffentlichungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) steht bevor. Ab 2005 wird das Statistische Bundesamt parallel zu den Zahlen aus Nürnberg Daten veröffentlichen, welche den [Definitionen der Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#) genügen. Die ILO verlangt von ihren Mitgliedstaaten, jedes Quartal anzugeben, wie viele Menschen nach den ILO-Standards erwerbstätig und erwerbslos sind. In Deutschland werden – im Gegensatz zu den anderen Staaten der EU – solche Daten bislang nur einmal jährlich im Rahmen des Mikrozensus erhoben. Unterjährig wurde die Quote bislang nur geschätzt. Aufgrund der strikteren Definition von Arbeitslosigkeit fallen die deutschen Arbeitsmarktdaten nach dem ILO-Standard positiver aus. Danach gilt nur derjenige als arbeitslos, der vollständig ohne Arbeit ist, also weniger als eine Stunde die Woche beschäftigt ist. Außerdem muss der Erwerbslose aktiv nach einer Stelle suchen und bereit sein, eine gefundene Stelle innerhalb von zwei Wochen anzutreten. In der derzeitigen Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist dagegen derjenige arbeitslos, der weniger als 15 Wochenstunden arbeitet und der BA zur Vermittlung bereit steht. Dazu muss er sich persönlich bei der BA melden. Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten nicht als arbeitslos. Aufgrund der unterschiedlichen Abgrenzung des Begriffs der Arbeitslosigkeit liegt die ILO-Quote systematisch unter den von der BA veröffentlichten Zahlen.

Experten halten die Ergänzung der bisherigen Arbeitsmarktstatistik um die ILO-Daten für überfällig. Denn dies gewährleistet internationale Vergleiche von Arbeitsmarktdaten, die momentan nicht möglich sind. Unabhängig von eventuellen politischen Interessen an der Ausweisung der niedrigeren ILO-Quoten verlangen zwei Verordnungen der EU die Umsetzung des ILO-Konzepts in nationale Statistiken. Die gegenwärtige Statistik der BA wird nach bisherigen Ankündigungen parallel weitergeführt, was schon aus Gründen der langfristigen Vergleichbarkeit der Daten geboten scheint.

Nach dem Frühjahrsgutachten der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute wird die [Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2004](#) um 44.000 Personen niedriger liegen als im Vorjahr, dies aber vor allem wegen der Herausrechnung der Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen. Nach alter Definition ergäbe sich ein Anstieg um 40.000. Die offene und verdeckte Unterbeschäftigung summiert sich auf insgesamt 7 Mio. Personen. Für 2005 kann die geplante Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einem einheitlichen Arbeitslosengeld II einen erneuten Anstieg der Arbeitslosenzahlen mit sich bringen. Es ist anzunehmen, dass sich viele der aktuellen Sozialhilfeempfänger, die bisher nicht in der Arbeitslosenstatistik geführt werden, arbeitslos melden. So können sie vermeiden, in Zukunft weniger Geld zu bekommen. Der daraus folgende sprunghafte Anstieg der Arbeitslosigkeit wäre allerdings ein rein statistischer Effekt. Wie auch immer die Statistik geändert wird: die Probleme, die der strukturellen Arbeitslosigkeit in Deutschland zugrunde liegen, ändern sich dadurch nicht.

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	2003	244.300
1965	155.600	1978	200.300	1991	251.900		
1966	167.500	1979	202.300	1992	259.000		

¹ Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: agv; Erhebung über die Entwicklung der Arbeitnehmer

2. Mitarbeiterstruktur

2.1 Gliederung nach der Art der Beschäftigung

Stichtag: 31.12.2002 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Gesamt	davon Frauen	davon Teilzeitkräfte
Innendienstangestellte (einschließlich gewerbliches Personal)	179.700	53,6 %	15,7 %
Auszubildende	16.100	49,1 %	–
Innendienst plus Auszubildende	195.800	53,2 %	14,4 %
Außendienstangestellte	52.300	17,6 %	0,7 %
Beschäftigte gesamt	248.100	44,1 %	10,9 %

Quelle: agv; Erhebung über die Entwicklung der Arbeitnehmer; Flexible Personalstatistik

Hinzu kommen rd. 2.850 Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit sowie rund 760 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze. Damit ergibt sich für die gesamte Versicherungswirtschaft zum 31.12.2002 eine Ausbildungsquote von 6,7 %.

2.2 Gliederung nach dem Vergütungsstatus im Unternehmen

Stichtag: 31.12.2002 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag	Anteil der Teilzeitkräfte
Leitende Angestellte	2,7 %	0,4 %
Nichtleitende Angestellte ohne tarifliche Eingruppierung	35,4 %	2,5 %
Tarifliche Eingruppierung	53,7 %	17,5 %
Auszubildendenvergütung	6,0 %	–
Sonstige (z. B. betriebliche Regelungen, anderer Tarifvertrag)	2,2 %	29,0 %
Arbeitnehmer gesamt	100,0 %	10,9 %

Quelle: agv; Erhebung über die Entwicklung der Arbeitnehmer; Flexible Personalstatistik

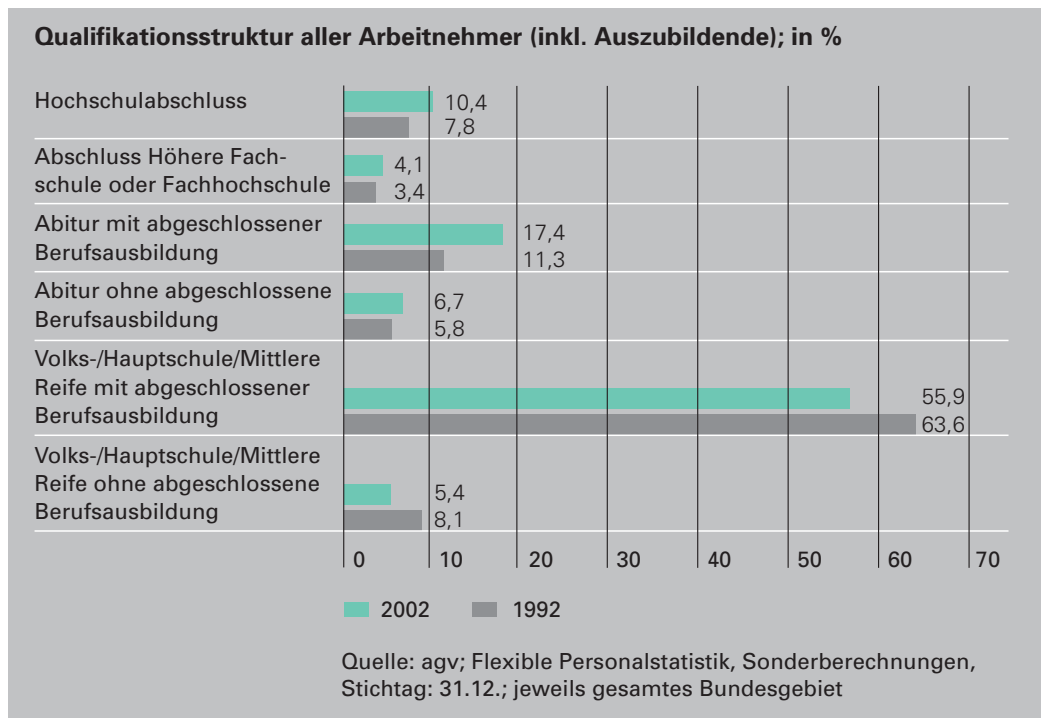
2.3 Gliederung der Innendienstangestellten nach formalen Funktionen

Stichtag: 31.12.2002; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	in %
Führungskräfte	10,6
Fachkräfte/Spezialisten	74,1
Mitarbeiter in Ausbildung (auch Volontäre, Trainees und Praktikanten)	8,4
Sekretariatstätigkeit und sonstige Bürodienstleistungen	4,8
Sonstige (z. B. Gewerbliche)	2,2
Zusammen	100,0

Quelle: agv; Flexible Personalstatistik

2.4 Qualifikationsstruktur

Die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter hat sich in den letzten Jahren stark nach oben verschoben:



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 2002 waren in der deutschen Versicherungswirtschaft etwa 25.800 Hochschulabsolventen tätig, zehn Jahre vorher waren es 20.100. Von diesen 25.800 Akademikern waren 6.500 Juristen, 5.600 Diplom-Kaufleute und Diplom-Volkswirte, 3.700 Mathematiker, 1.900 Diplom-Ingenieure und 8.100 sonstige Hochschulabsolventen (insbesondere Diplom-Informatiker, Philologen, Diplom-Psychologen, Diplom-Physiker und Mediziner).

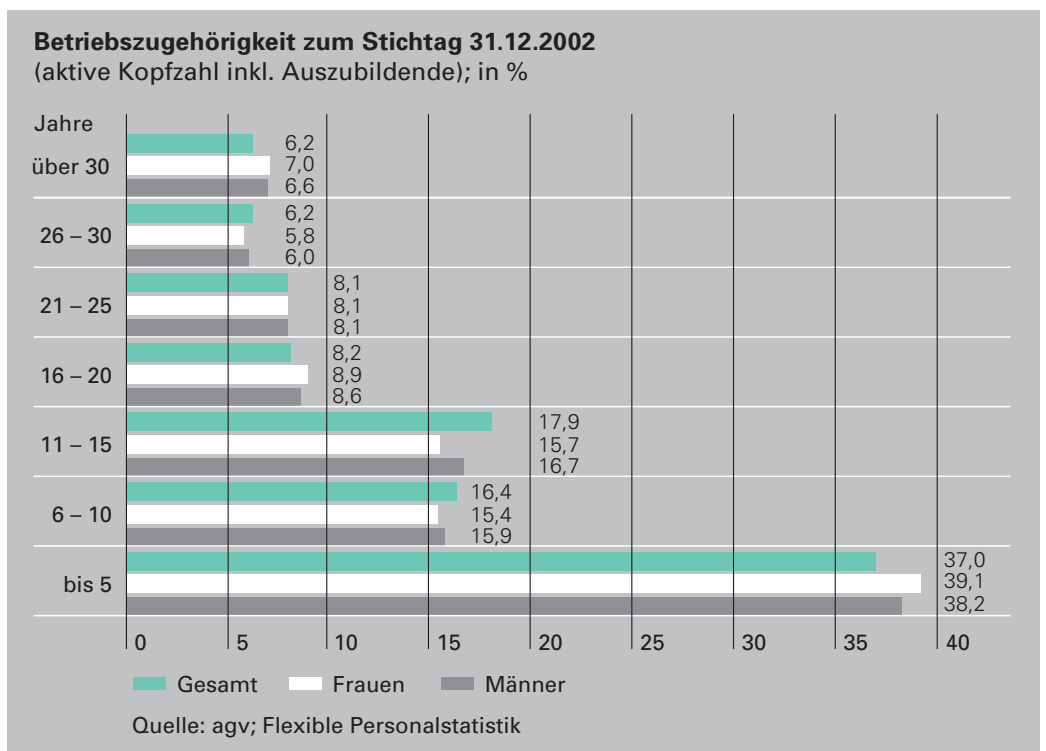
2.5 Altersgliederung und Betriebszugehörigkeit

Stichtag: 31.12.	aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende); in %					
	2002			1992		
Lebensjahre	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
bis 20	2,0	4,4	3,1	3,3	6,1	4,6
21 – 25	8,6	11,5	9,9	11,0	17,6	14,0
26 – 30	10,0	12,0	10,9	15,3	18,0	16,4
31 – 35	15,0	15,7	15,3	15,1	13,9	14,6
36 – 40	17,3	16,1	16,8	14,2	12,7	13,5
41 – 45	14,7	13,7	14,3	12,8	10,9	11,9
46 – 50	12,8	12,3	12,6	10,3	8,3	9,4
51 – 55	10,8	9,3	10,2	10,6	9,0	9,9
56 – 60	6,8	4,5	5,7	6,0	3,3	4,8
über 60	1,9	0,4	1,3	1,4	0,2	0,9
Zusammen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Durchschnittsalter in Jahren	40,0	37,7	39,0	38,1	35,2	36,8
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11,5	11,5	11,5	10,1	9,4	9,8

Quelle: agv; Flexible Personalstatistik; jeweils gesamtes Bundesgebiet

Bei der Altersstruktur fällt insbesondere die Abnahme des Anteils der bis 30 Jahre alten Mitarbeiter auf. Dies dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass immer mehr Mitarbeiter mit längerer Ausbildungsdauer eingestellt werden. Eine Folge der Verschiebung der Altersstruktur ist eine Zunahme des Durchschnittsalters. Angestiegen ist auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit.



3. Regionale Verteilung

3.1 Bundesländer

Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe)		
Stichtag: 30.06.2003	absolut	in %
Baden-Württemberg	38.800	12,5
Bayern	58.360	18,8
Berlin	12.610	4,1
Brandenburg	2.890	0,9
Bremen	3.530	1,1
Hamburg	23.910	7,7
Hessen	30.330	9,7
Mecklenburg-Vorpommern	3.260	1,0
Niedersachsen	22.390	7,2
Nordrhein-Westfalen	80.730	25,9
Rheinland-Pfalz	7.870	2,5
Saarland	4.120	1,3
Sachsen	9.600	3,1
Sachsen-Anhalt	3.550	1,1
Schleswig-Holstein	5.550	1,8
Thüringen	3.640	1,2
Deutschland	311.140	100,0

3.2 „Versicherungsplätze“

Städte mit mehr als 4.000 Arbeitnehmern im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe)					
Stichtag: 30.06.2003					
Köln	28.960	Düsseldorf	12.290	Dortmund	7.180
München	28.270	Hannover	11.260	Münster	7.010
Hamburg	23.910	Wiesbaden	10.000	Karlsruhe	5.520
Stuttgart	16.180	Frankfurt	9.470	Mannheim	4.750
Berlin	12.610	Nürnberg	7.810		

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung für den agv

4. Fluktuation und Fehlzeiten

4.1 Fluktuationskennziffern des Innendienstes

Abgänge in % des durchschnittl. Personalbestandes	2003	2002	1993	1980
Abgänge insgesamt	5,8	5,9	7,0	9,8
davon „natürliche“ Fluktuation (Tod, Pensionierung, Vorruhestand, Ausscheiden nach passiver Altersteilzeit, Ausscheiden während/nach Elternzeit)	1,7	1,5	2,6	3,8
Vertragsablauf	1,5	1,4	0,8	0,5
Kündigung durch die Gesellschaft	0,6	0,5	0,6	0,8
Einvernehmliche Vertragsaufhebung	0,7	0,6	0,7	0,7
Kündigung durch den Arbeitnehmer	1,3	1,8	2,3	3,9

Quelle: agv; Fluktuationserhebung

Die Fluktuation von Mitarbeitern der Versicherungswirtschaft war von 1980 bis 2003 rückläufig. Betrug die gesamten Abgänge 1980 – dem ersten Erhebungsjahr – 9,8 % des durchschnittlichen Personalbestandes im Innendienst, so waren es 2003 nur noch 5,8 %.

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

Fehltag	2003	2002	1993	1981
Frauen und Männer gesamt	4,1	4,3	4,3	4,4

Quelle: agv; Fehlzeitenerhebung

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind in den letzten Jahren relativ konstant geblieben. Männer fehlten 2003 wegen Krankheit durchschnittlich 8,1 Tage, Frauen 11,9 Tage. Im Schnitt hatten im Jahre 2003 die Versicherungsangestellten rd. 10 krankheitsbedingte Fehltag.

5. Aus- und Weiterbildung

Jahr	Auszubildende zum Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Abschlussprüfung Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Versicherungsfachwirtsprüfungen	Erfolgreiche Absolventen des Studiums zum Betriebswirt (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	15.346	4.893	1.472	167
2003	15.032	5.168	–	252

Quelle: DIHK; Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V.

6. Gehaltsentwicklung

6.1 Entwicklung der Gehaltstarifindices

Bei der Berechnung der Entwicklung der Gehaltstarifindices werden auch strukturelle Änderungen des Gehaltsgefüges 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

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

Sozialstatistische Daten

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
01.04.83	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
01.04.04	1,8	1.799,5	–	458,1	–	209,7	–

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

Quelle: agv; Statistisches Bundesamt

6.1.2 Jahresindices

Jahr	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %	Gehaltsindex	Lebenshaltungsindex	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %	Gehaltsindex	Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI)	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %
1970	–	100,0	100,0	–	–	–	–
1971	8,2	108,2	105,1	5,1	–	–	–
1972	7,9	116,7	110,7	5,3	–	–	–
1973	12,1	130,8	118,3	6,9	–	–	–
1974	12,5	147,1	126,3	6,8	–	–	–
1975	9,0	160,3	133,9	6,0	–	–	–
1976	6,2	170,2	139,8	4,4	–	–	–
1977	7,6	183,1	144,7	3,5	–	–	–
1978	6,1	194,3	148,3	2,5	–	–	–
1979	5,2	204,4	153,9	3,8	–	–	–
1980	6,9	218,5	162,0	5,3	–	–	–
1981	5,8	231,1	172,3	6,4	–	–	–
1982	4,4	241,3	181,6	5,4	–	–	–
1983	3,5	249,7	187,4	3,2	–	–	–
1984	3,4	258,2	191,8	2,3	–	–	–
1985	3,6	267,5	195,7	2,0	–	–	–
1986	3,3	276,3	195,2	– 0,3	–	–	–
1987	3,0	284,7	195,5	0,1	–	–	–
1988	3,4	294,3	197,7	1,1	–	–	–
1989	3,8	305,5	203,3	2,9	–	–	–
1990	2,5	313,0	208,9	2,8	–	–	–
1991	6,2	332,4	216,7	3,7	79,2	81,9	–
1992	5,7	351,2	225,5	4,1	83,7	86,1	5,1
1993	3,5	363,4	233,8	3,7	86,6	89,9	4,4
1994	1,8	370,1	240,4	2,8	88,2	92,3	2,7
1995	2,7	380,1	244,4	1,6	90,6	93,9	1,7
1996	2,5	389,7	247,5	1,3	92,8	95,3	1,5
1997	0,8	392,8	251,9	1,8	93,6	97,1	1,9
1998	1,8	399,9	254,1	0,9	95,3	98,0	0,9
1999	2,4	409,5	255,8	0,7	97,6	98,6	0,6
2000	2,5	419,6	260,2	1,7	100,0	100,0	1,4
2001	2,5	429,9	266,6	2,4	102,5	102,0	2,0
2002	2,9	442,4	270,3	1,4	105,5	103,4	1,4
2003	2,6	454,1	273,3	1,1	108,2	104,5	1,1
2004 ¹	1,8	462,3	–	–	110,2	–	–

¹ Für das Jahr 2004 ist der aktuelle Tarifabschluss, der bis Herbst 2005 gilt, schon berücksichtigt worden.

Quelle: agv; Statistisches Bundesamt

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 2000 = 100 betrug im Januar 2004 in Deutschland in der

Gesamtwirtschaft	109,0
Versicherungswirtschaft	109,6
Industrie	108,7
Banken	110,1
Einzelhandel	109,0
Großhandel	108,9

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 16/Reihe 4.3

6.2 Effektivgehälter

Die vom Statistischen Bundesamt für Januar 2004 ermittelten **durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste** der kaufmännischen Angestellten betragen:

In den alten Bundesländern:

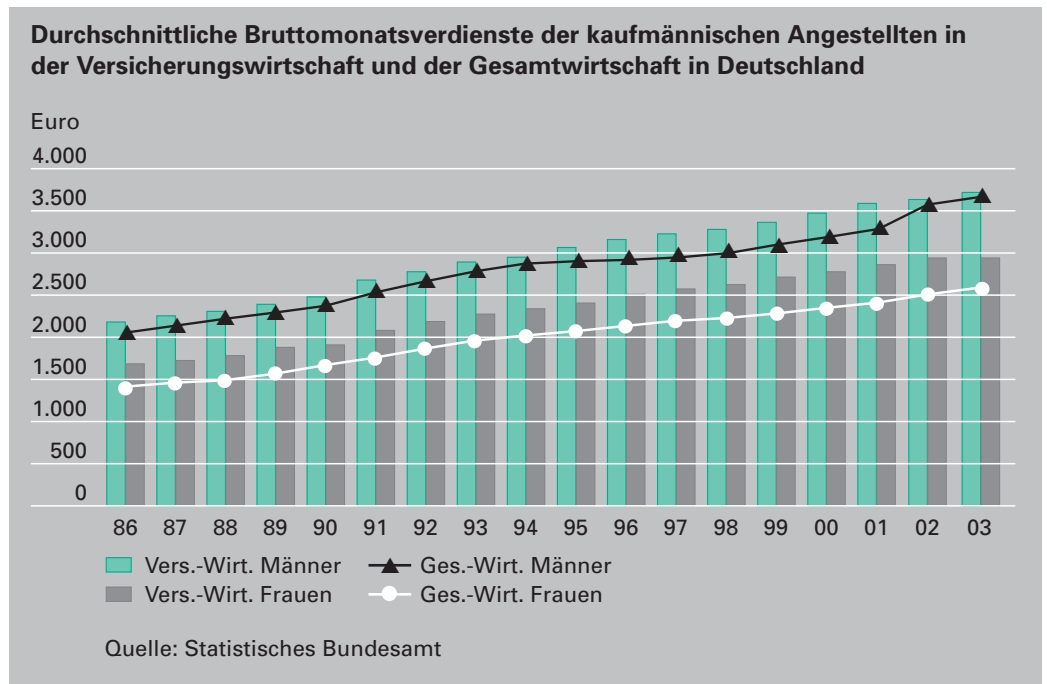
	Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
Gesamtwirtschaft	3.647 €	2.682 €	3.203 €
Versicherungswirtschaft	3.850 €	3.082 €	3.514 €
Industrie	4.113 €	2.962 €	3.591 €
Banken	3.686 €	2.868 €	3.316 €
Einzelhandel	2.702 €	2.102 €	2.347 €
Großhandel	3.387 €	2.553 €	3.056 €

In den neuen Bundesländern:

	Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
Gesamtwirtschaft	2.767 €	2.198 €	2.415 €
Versicherungswirtschaft	3.495 €	2.970 €	3.195 €
Industrie	3.290 €	2.336 €	2.669 €
Banken	3.176 €	2.642 €	2.805 €
Einzelhandel	2.062 €	1.825 €	1.904 €
Großhandel	2.370 €	1.832 €	2.121 €

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 16/Reihe 2.2

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 in den alten Bundesländern knapp hinter der Industrie, aber über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt und über den anderen Dienstleistungsbereichen Banken und Handel. In den neuen Bundesländern erhalten die männlichen Angestellten der Versicherungswirtschaft, wie die Frauen, den höchsten durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst.



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 der Entgelte für Sonderzahlungen und Ausfallzeiten, z. B. Urlaub und Krankheit. Letztere werden als Personalzusatzleistungen erfasst.

Die Erhebungen des Verbandes für 2000 und 2002 brachten folgende Ergebnisse:

Personalkosten in der Versicherungswirtschaft pro angestellten Mitarbeiter	2002		2000	
	€	%	€	%
1 Entgelt für geleistete Arbeit	30.931	100,00	29.925	100,00
2 Personalzusatzleistungen	33.530		32.394	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit		108,40		108,25
davon				
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		26,06		26,32
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage		6,78		5,52
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit		4,88		5,01
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen (z. B. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)		1,30		0,94
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub		15,14		15,39
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u.Ä.)		21,45		21,64
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		17,94		17,50
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen		1,53		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)		11,05		11,64
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		2,27		2,72
Personalkosten gesamt (1 + 2)	64.461	208,40	62.319	208,25

Die gesamten Personalzusatzleistungen betragen 2002 in der Versicherungswirtschaft also 108,40 % 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. Im Vergleich zum Jahr 2000 sind die Personalzusatzkosten damit erneut leicht gestiegen. Der Block der Personalzusatzleistungen steigt schon seit Jahren kontinuierlich an.

Personalzusatzleistungen in % 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	2002	108,40

¹ Die Zahl ist wegen der in diesem Jahr notwendig gewordenen Rückstellungen aufgrund des damals 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 Wirtschaft¹ auf der Basis amtlicher Erhebungsergebnisse betragen die gesamten Personalzusatzleistungen bei Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten im Jahre 2002 in Deutschland:

Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit	
Versicherungswirtschaft	101,9
Industrie	76,8
Banken	104,0
Großhandel	66,1
Einzelhandel	65,2

¹ Das Institut rechnet mit einer etwas anderen Systematik als der Arbeitgeberverband.

Mit 101,9 % 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 absolut gezahlten Personalzusatzleistungen an der Spitze der verglichenen Wirtschaftszweige.

Hier die vom Institut der deutschen Wirtschaft für 2002 berechneten Werte:

Versicherungswirtschaft	33.030 €
Banken	31.330 €
Industrie	20.540 €
Großhandel	16.680 €
Einzelhandel	13.300 €

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 Jahre 2002 pro Mitarbeiter durchschnittlich 6.635 € an Sonderzahlungen und wandten pro Mitarbeiter 5.550 € an Leistungen für die betriebliche Altersversorgung auf. In 2000 zahlten die Versicherungsunternehmen pro Mitarbeiter durchschnittlich 6.476 € Sonderzahlungen und für die betriebliche Altersversorgung wurden 5.238 € aufgewendet. Die Sonderzahlungen sind demnach durchschnittlich um 2,5 % gestiegen, gleichzeitig nahm die betriebliche Altersversorgung um 6,0 % zu.

1. Mitglieder- versammlung 2003

„Nachhaltiger Umbau der Sozialsysteme“ war das Thema von Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup, Vorsitzender der Kommissionen für Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme („Rürup-Kommissionen“) und Mitglied im Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der auf der Mitgliederversammlung am 2. Juli 2003 in München das Gast-Referat hielt. Im Mittelpunkt des Vortrags standen die Probleme der sozialen Sicherungssysteme und die daraus resultierenden notwendigen Reformen.

Begriff der Nachhaltigkeit

Zu Beginn seines Vortrags definierte Prof. Rürup den Begriff der Nachhaltigkeit. Gemäß der Bundestags-Enquête-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt“ ziele Nachhaltigkeit darauf ab, „ökologischen, ökonomischen und sozialen Zielsetzungen gleichgewichtig Rechnung zu tragen und damit die ethische Verantwortung für die Gerechtigkeit zwischen den heute lebenden Menschen und zukünftigen Generationen wahrzunehmen“. Damit müsse im ökonomischen Sinne bei der Verfolgung des Ziels, dauerhaft ein möglichst hohes Einkommen zu sichern, die Wohlfahrt zukünftiger Generationen als Nebenbedingung beachtet werden. In Bezug auf die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland solle durch die Berücksichtigung der Nachhaltigkeit festgelegt werden, wo die Belastungsgrenze der Beitragszahler liege und wie hoch Leistungsrücknahmen ausfallen könnten, ohne die Systeme in ihrem Wesenskern zu verändern. Prof. Rürup war der Meinung, dass in der aktuellen Situation Deutschlands, die durch ausgeprägte Wachstumsschwäche und dauerhafte Massenarbeitslosigkeit gekennzeichnet sei, der Senkung der Lohnnebenkosten die höchste politische Priorität zukommen müsse.

Konjunkturelle Lage

Den konjunkturellen Aufschwung sah Prof. Rürup für Deutschland noch nicht. Das Land habe sich zu einer „Slow Motion-Society“ entwickelt. Das reale Wirtschaftswachstum habe in den 60-er Jahren noch 4 % betragen, in den 70-er Jahren 3 %, in den 80-er Jahren 2 % und in den 90-er Jahren trotz des Wiedervereinigungsbooms gerade 1 %. Seit 1993 sei Deutschland abwechselnd mit Italien das wachstumsschwächste Land Europas. Daher müsse sich die Politik von der Vorstellung verabschieden, die Probleme des Landes könnten durch mehr Wachstum gelöst werden. Auch in den nächsten Jahren werde Deutschland kein höheres Wachstum als 1,5 – 2 % erzielen. Die Ursachen seien zum großen Teil in Entscheidungen im Zusammenhang mit der Wiedervereinigung zu suchen. Mittlerweile würde ca. ein Drittel des Finanzausgleichs zwischen West- und Ostdeutschland über die Sozialversicherungssysteme finanziert. Etwa vier Beitragspunkte der Sozialabgaben seien vereinigungsbedingt. Da ein Beitragspunkt 150.000 bis 170.000 Arbeitsplätze mehr oder weniger bedeute, resultiere daraus eine enorme ökonomische Belastung. Prof. Rürup gab zu bedenken, dass nicht Wirtschaftswachstum die Arbeitsmarktsituation verbessere. Vielmehr sei das Wachstumsproblem durch mehr Beschäftigung zu lösen. Denn Wirtschaftswachstum stehe am Ende des Produktionsprozesses, nicht am Anfang. Von den Faktoreinsätzen hänge es ab, wie sich das Ergebnis – das Wirtschaftswachstum – entwickle. Daher müsse Arbeit als Faktoreinsatz billiger gemacht werden, was sich entweder über eine Senkung der Löhne oder über eine Senkung der Lohnnebenkosten erreichen lasse. Da Prof. Rürup nicht unmittelbar die Löhne ändern wolle, sei die Senkung der Lohnnebenkosten in Form einer Reduktion der Sozialabgaben der Schlüssel zu mehr Arbeitsplätzen.

Senkung der Sozialabgaben

Zur Absenkung der Sozialabgaben stünden zwei Strategien zur Verfügung: Die erste Strategie sei der Aufbau mischfinanzierter Sozialversicherungssysteme. Darin würden staatliche umlagefinanzierte Systeme zurückgeführt und zur Gewährleistung des Versorgungsniveaus gleichzeitig kapitalgedeckte Systeme aufgebaut. Dieses System wird von Prof. Rürup favorisiert. Die zweite Strategie bestehe darin, das Leistungsniveau in den umlagefinanzierten Systemen konstant zu halten und entstehende Finanzierungs-

defizite durch steuerliche Zuschüsse auszugleichen. Diese Strategie wirke kurzfristig schneller und konjunkturstimulierender. Dafür sei die erste Strategie nachhaltiger, auch wenn kurzfristig Einkommen absorbiert würden.

Prof. Rürup betonte, dass sich Nachhaltigkeit in der Sozialpolitik natürlich nur erreichen lasse, wenn die Sozialsysteme an die sich ändernden sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen angepasst würden. Dies vollziehe sich in Deutschland nur schleppend. Zu den Änderungen der Rahmenbedingungen zähle insbesondere die Alterung der Gesellschaft. Außerdem sei die Erosion des sog. Normalarbeitsverhältnisses zu nennen: Die dauerhafte Vollzeitbeschäftigung bei wenigen Arbeitgebern, auf die der noch von Bismarck geprägte deutsche Sozialversicherungsstaat aufbaue, finde sich immer seltener. Auch basiere der Bismarck'sche Sozialstaat noch auf der Bedingung der Vollbeschäftigung, die in Deutschland wohl in absehbarer Zeit nicht zu erreichen sei.

Der aktuelle Status des Sozialstaats könne künftig wegen der Finanzierungsschwierigkeiten nicht mehr gehalten werden. Der Sozialstaat der Zukunft ziehe sich aber nicht aus der Verantwortung zurück, sondern setze mehr Rahmendaten, anstatt selbst soziale Sicherheit zu generieren. Er sei ein aktiverer Sozialstaat, kein aktiver mehr. Prof. Rürup gab der Hoffnung Ausdruck, dass die Politik den Mut finden wird, offen zu sagen, dass alle umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme nur noch Grundleistungssysteme sein können. Darüber hinaus gehende Leistungen gelte es privat abzusichern.

Gesetzliche Rentenversicherung

Die Riester'sche Rentenreform wertete Prof. Rürup als eine Jahrhundertreform. Denn durch ihren innovativen Bestandteil, den Aufbau einer Kapitalrente, sei der Ausstieg aus der reinen Umlagefinanzierung geglückt. Daneben könne der konventionelle Teil, der bestimmte Leistungsrücknahmen beinhalte, langfristig keine Beitragssatzstabilität gewährleisten. Daher habe die Rürup-Kommission einen neuen Nachhaltigkeitsfaktor entwickelt. Dieser ziele darauf ab, das gesetzliche Renteneintrittsalter in dem Maße hochzusetzen, in dem die Lebenserwartung steige. Der Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtige die Fertilität Deutschlands, da er durch die Bildung eines progressiven Rentenquotienten die Anzahl der Rentner in Bezug zur Anzahl der Beitragszahler setze. Wenn der Rentenquotient steige, schlage sich das bremsend auf die Rentenanpassung nieder. Die Einbeziehung dieses Faktors in die Rentenformel könne in Verbindung mit gewissen Leistungsrücknahmen den Beitragssatz langfristig unter 22 % halten. Daneben habe die Rürup-Rentenkommission vorgeschlagen, zur nachgelagerten Besteuerung überzugehen. Demnach würde man sukzessive Renten besteuern, Rückstellungen für die Altersvorsorge hingegen steuerfrei stellen. Zur Vermeidung von Härten werde diese Umstellung innerhalb eines Zeitraums von 20 – 30 Jahren stattfinden.

Gesundheitsreform

Zunächst stellte Prof. Rürup die Vorschläge von Regierung und Opposition vor. Die Regierung versuche, Wirtschaftlichkeitsreserven durch mehr Wettbewerb seitens der Leistungsanbieter zu mobilisieren. Die Opposition hingegen wolle an das Kostenbewusstsein der Versicherten appellieren, z.B. durch Selbstbehalte. Prof. Rürup unterstrich, dass sich beide Konzepte nicht ausschließen, sondern ergänzen. Ob diese geplante Reform langfristig die Beitragssätze unter 13 % halten könne, sei jedoch zu bezweifeln. Die Zukunft des Gesundheitssystems entscheide sich an der Finanzierungsfrage. Es sei notwendig, mehr Geld in das System fließen zu lassen, denn die Mobilisierung von Wirtschaftlichkeitsreserven sei nach 260 Kostendämpfungsgesetzen nur begrenzt möglich. Während die Leistungsausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung in der Vergangenheit nicht stark gestiegen seien, habe es eine Beitragssatzexplosion von 8,5 % auf 14,4 % gegeben. Es mache wenig Sinn, eine Wachstumsbranche wie den Gesundheitsmarkt nur vom Faktor Arbeit finanzieren zu lassen. Denn dadurch werde der Arbeitsmarkt belastet und die Finanzierung sei unnötig konjunkturtauglich gestaltet. Eine reine Heraufsetzung der Beitragsbemessungsgrenze sei dagegen nicht

empfehlenswert. Sie erhöhe die Arbeitskosten durch Einbeziehung bisher nicht beitragspflichtiger Einkommen, wodurch die Senkung der Beitragssätze überkompensiert würde.

Prof. Rürup stellte weiterhin die beiden derzeit diskutierten Konzepte zur Finanzierung des Gesundheitswesens dar. Das erste Konzept sei die Bürgerversicherung. Darin würden alle Berufsgruppen, also auch Beamte oder Selbständige, in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) einbezogen. Einheitliche Krankenkassenleistungen seien von allen Bürgern über steuerähnliche Beiträge zu finanzieren. Die privaten Krankenversicherer würden dadurch langfristig obsolet. Das zweite Konzept sei die Einführung pauschaler Gesundheitsprämien. Die Krankenkassenbeiträge sollten hier vom Faktor Arbeit abgekoppelt werden. Jedes erwachsene Mitglied der GKV zahle eine Pauschalprämie von ca. 200 €, Kinder blieben beitragsfrei mitversichert. Durch das fixe Beitragssaufkommen werde die Effizienz des Gesundheitssystems erhöht. Es bestehe die Möglichkeit, Altersrückstellungen zu bilden. Das Pauschalprämienkonzept sehe Gesundheitsleistungen als Güter an, für die sich Preise ermitteln ließen. Dieses Konzept wird von Prof. Rürup favorisiert. Denn Erfahrungen aus anderen Ländern hätten gezeigt, dass auch eine Einheitsversicherung wie die Bürgerversicherung nicht zu einem einheitlichen Zugang zur Spitzenmedizin für alle führe. Auch komme es bei der Bürgerversicherung nur zu einer sehr begrenzten Abkopplung der Finanzierung vom Faktor Arbeit. Prof. Rürup betonte, dass in einer alternden Gesellschaft die medizinische Daseinsvorsorge auf mehr Kapitaldeckung basieren müsse. Daher sei die Auflösung der PKV, die durch die Bürgerversicherung impliziert werde, der falsche Weg. Allerdings führe auch die Kapitaldeckung nicht automatisch zu höherer Effizienz und Kostenreduktion. Aber jeder zahle eben für die eigenen Kosten der Alterung, dadurch werde die Finanzierung generationengerechter und nachhaltiger. Allerdings sei darüber nachzudenken, die Altersrückstellungen, die in der PKV gebildet werden, übertragbar zu machen. Dies erhöhe den Wettbewerb zwischen den privaten Kassen. Die aktuell geplante Gesundheitsreform werde der Politik nur 3 – 4 Jahre Zeit erkaufen, anschließend müsse die Grundsatzentscheidung zwischen dem Pauschalprämien-system und der Bürgerversicherung gefällt werden.

Pflegeversicherung

Aufgrund absehbarer Finanzierungsprobleme beurteile die Rürup-Kommission die Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung im Jahr 1995 als Fehler. Sie schlage daher den Übergang zu einem mischfinanzierten System vor. Ab dem Jahr 2010 sollen Rentner, die derzeit anspruchsberechtigt sind, ohne je selbst Beiträge in die Pflegeversicherung geleistet zu haben, 2 % ihrer Rente in die Pflegeversicherung einzahlen. Dies erlaube es, die Leistungen der Versicherung zu dynamisieren. Der Beitragssatz solle konstant bleiben, zum Teil aber auf individuelle Vorsorgekonten der Arbeitnehmer eingezahlt werden. So lasse sich auch in der Pflegeversicherung eine Teilkapitaldeckung erzielen. In dem Maße, in dem die Pflegekosten in Zukunft steigen würden, stehe dann den Pflegebedürftigen ein vorher angesparter Kapitalstock zur Verfügung, so dass langfristige Beitragssatzstabilität erreicht werden könne.

Zum Abschluss seiner Rede betonte Prof. Rürup, dass das eigentliche Problem die demographische Entwicklung sei. Zuwanderung spiele, was die Demographie in Deutschland angehe, eine völlig zu vernachlässigende Rolle. Mit den aktuellen Reformen schaffe man es nur, die Zeit zwischen 2030 und 2040 zu überbrücken. Langfristig brauche die Gesellschaft aber mehr Kinder, denn bei einer implodierenden Gesellschaft könnten keine nachhaltigen Systeme aufgebaut werden. Die aktuellen Reformen seien zwar absolut notwendig, aber hinreichende Reformen könnten nur durch Bildungspolitik, und zwar insbesondere durch Weiterbildung, sowie durch Familienpolitik erreicht werden.

2. Personalleitertagungen Innendienst 2004

Die Personalleitertagungen 2004 fanden in der Zeit vom 4. bis 6. Mai in Bamberg und vom 11. bis 13. Mai in Potsdam statt. Beide Tagungen standen unter der Leitung von Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Arbeitgeberverbandes, und wurden von insgesamt 140 Teilnehmern besucht. Das Leitthema der Veranstaltung war „Effizientes Personalmanagement zur Neuausrichtung der Personalkosten“.

Einführungsreferat zu „Personalkosten – eine problematische Steuerungsgröße“

Den Einführungsvortrag hielt Prof. Dr. Rainer Marr von der Universität der Bundeswehr München zum Thema „Personalkosten – eine problematische Steuerungsgröße“. Prof. Marr ist seit 1974 Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personal und Organisation. Die Unternehmen würden sich den drei Botschaften „besser werden“, „billiger werden“, „sich verändern“ gegenüber sehen. Dies habe in den letzten Jahren das Selbstverständnis der Personalarbeit verändert. Zentraler Aufhänger sei der Begriff der „Personalkosten“. Die Diskussion um die Senkung von Personalkosten hänge stark davon ab, wie der Begriff der Personalkosten im jeweiligen Unternehmen definiert werde. Betrachte man Personalkosten nicht nur als Ausgaben, sondern ziehe die Wertschöpfung in die Betrachtung mit ein, so sehe man, dass nur langfristig durchdachte Veränderungen und Lösungen erfolgversprechend sein könnten. Prof. Marr appellierte daher an die Teilnehmer, die Diskussion mit den Controllern und Kostenplanern unter diesem Aspekt zu führen und Standfestigkeit zu zeigen. Nur so könnten Veränderungsprozesse in den Unternehmen mit der nötigen Weitsicht erfolgreich umgesetzt werden.

Erfahrungsbericht zum Personalabbau über Transfersozialpläne

Matthias Lauer, Direktor Human Resources bei der AGFA Gevaert AG, Leverkusen, ließ anschließend in seinem Vortrag „Transfersozialplan – der andere Weg“ die Teilnehmer an seinen Erfahrungen, Personalabbau im Wege des Transfersozialplans abzuwickeln, teilhaben. Die Zielsetzung sei, die Mitarbeiter nicht in eine beschäftigungspolitische Sackgasse zu führen, sondern vielmehr unter dem Motto „Aus der Arbeit in die Arbeit“ aktive Beschäftigungsförderung zu betreiben. Die umfassenden Transferleistungen erstreckten sich von Orientierungsseminaren über Einzelberatungen bis hin zu konkreten Qualifizierungsmaßnahmen. Dies führte dazu, dass rd. 80 % der Teilnehmer, die Transferleistungen in Anspruch nahmen, neue berufliche Perspektiven bekommen haben. Sie hätten entweder einen neuen Arbeitgeber gefunden, an langfristigen Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen oder sich sogar selbständig gemacht. Zusammenfassend stellte Lauer klar, dass der Transfersozialplan eine sinnvolle Alternative zum herkömmlichen „Abfindungssozialplan“ sei, da sich der Personalabbau innerhalb der Belegschaft und auch nach außen als faire Maßnahme darstelle, innerhalb derer sich der Arbeitgeber seiner sozialen Verantwortung bewusst sei.

Gestaltungsspielräume des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe

Dr. Sebastian Hopfner, stellvertretender Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes, wies in seinem Vortrag auf die vielfältigen Möglichkeiten hin, Spielräume des Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe zu nutzen. Auf betrieblicher Ebene könne z.B. die Arbeitszeit an die betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden. Dr. Hopfner stellte klar, dass weitere Freiräume für betriebliche Regelungen in den Tarifverhandlungen nur dann erreichbar seien, wenn bisher bestehende Freiräume in den Unternehmen auch gelebt würden. Leider scheitere der Versuch einer flexiblen, auf den Betrieb abgestimmten Regelung oft an der mangelnden Kooperationsbereitschaft des Betriebsrats.

Veranstaltungen

Arbeitszeitmodelle der Zukunft

Anknüpfend an den Vortrag von Dr. Hopfner erläuterte Jan Pinternagel, Fachanwalt für Steuerrecht bei Hewitt/Kienbaum, die rechtliche und praktische Ausgestaltung diverser Zeitkontenmodelle. Zeitkonten würden einerseits eine bessere Kundenorientierung durch flexiblere Servicebereitschaft ermöglichen. Andererseits würden sie die Gestaltungsfreiheit der Mitarbeiter erhöhen, Arbeit und persönliche Lebensplanung besser koordinieren zu können. In diesem Zusammenhang ging Pinternagel auf die Vor- und Nachteile sog. Lebensarbeitszeitkonten ein.

Der erste Tagungstag schloss mit einer Podiumsdiskussion, in der sich die Referenten den Fragen und Anregungen der Teilnehmer stellten.

Bericht der Verbandsgeschäftsführung

Der zweite Tagungstag begann mit einem Bericht der Verbandsgeschäftsführung. Dr. Müller-Stein stellte die Rahmenbedingungen des letzte Tarifabschlusses dar. Das Volumen der Tarifierhöhungen sei angemessen und Sorge für Stabilität der Personalkosten. Trotz der schwierigen Verhandlungen im Bereich des Manteltarifvertrages konnten drei Verhandlungsverpflichtungen durchgesetzt werden, nämlich zu den Themen: Neugestaltung der Eingruppierungsbeispiele, Herausnahme der Arbeitszeitregelung für übertariflich bezahlte Angestellte aus der betrieblichen Mitbestimmung und zur Modifizierung des Altersteilzeitabkommens. Unverständlich sei die Haltung von ver.di zum Thema Fahrtkostenzuschuss. Der Fahrtkostenzuschuss habe die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zur Voraussetzung gehabt. Durch den Wegfall dieser Bedingungen sei der Anspruch entfallen.

Outsourcing von Personalfunktionen

Anschließend stellte Mihajlo Kolakovic von der Personalmanagement GmbH Kempfer und Kolakovic, Jena, das Thema „Outsourcing von Personalfunktionen“ am Beispiel seiner eigenen Gesellschaft dar. Das 1997 gegründete Unternehmen war ursprünglich die Personalabteilung der JENOPTIK GmbH. Aufgrund von Veränderungen der Konzernstruktur entstanden zahlreiche JENOPTIK Töchter und man entschied sich dazu, den Personalbereich nicht auf alle Töchter zu zersplittern, sondern vielmehr eine zentrale Personalabteilung einzurichten. Kolakovic stellte den Veränderungsprozess von einer Zentralabteilung zu einem selbständigen externen Dienstleister dar. Kunden seien heute neben der JENOPTIK Gruppe auch zahlreiche andere Unternehmen. Die angebotenen Leistungen gingen weit über einfache Lohn- und Gehaltsabrechnung hinaus. Sie würden den gesamten Bereich der Personalbetreuung, der Personalsuche sowie der Personalentwicklung und Weiterbildung umfassen. Die Entscheidung der Unternehmen, diesen Schritt durchzuführen, werde in der Regel von einem klaren Kosten- und Qualitätsvergleich abhängen. Die These, dass Personalmanagement ein nicht auslagerbares Kerngeschäft darstelle, stellte er aufgrund seiner gemachten Erfahrungen in Frage.

Wohin bewegt sich die Lebensversicherung?

Den Abschluss beider Tagungen stellte ein Vortrag über die Entwicklung der Lebensversicherung dar. Auf der Tagung in Bamberg wurde dieser von Dr. Bernhard Schareck, Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und in Potsdam von Günter Bost, Mitglied der Hauptgeschäftsführung des GDV, gehalten. Sowohl Dr. Schareck als auch Bost stellten zunächst die Geschäftsentwicklung der vergangenen Jahre dar. In 2003 entfielen 68 Mrd. € der Gesamtprämieinnahmen von 148 Mrd. € auf den Lebensversicherungsbereich. Die Auszahlungen im Jahre 2003 betragen 65 Mrd. €. Dies entspreche einem Drittel der Auszahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Dieses prozentuale Verhältnis werde sich in den nächsten Jahren zugunsten der privaten Lebensversicherungen noch erhöhen. Dies zeige die immense Bedeutung der privaten Lebensversicherung für die Altersversorgung in Deutschland.

Die Zukunft der Lebensversicherung werde von verschiedenen Entwicklungen abhängen. Ebenso wie die gesetzliche Rentenversicherung müsse auch die Lebensversicherung die demographischen Veränderungen berücksichtigen. So gehe die Wissenschaft davon aus, dass jedes im Jahr 2003 geborene Kind eine durchschnittliche Lebenserwartung von 100 Jahren habe. Leider sei speziell die Lebensversicherung immer wieder Angriffen aus dem politischen Raum ausgesetzt. Derzeit zu nennen sei hier die VVG-Reform mit ihren teils überzogenen Anforderungen an den Verbraucherschutz. Besonders aktuell sei ebenfalls die Frage der Besteuerung der Lebensversicherung im geplanten Alterseinkünftegesetz. Beide Referenten gaben ihrer Überzeugung Ausdruck, dass die Lebensversicherung sich bewährt habe und im Bewusstsein der Bevölkerung als Altersversorgung so fest verankert sei, dass sie trotz aller Angriffe weiterhin ihren Rang als Altersversorgung behalten werde.

3. Personalleitertagungen Außendienst 2003

Die Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie und die zu erwartenden Auswirkungen aus der Renten- und Gesundheitsreform auf den Vertrieb waren die zentralen Themen der Außendienst-Personalleitertagungen 2003, zu denen der Arbeitgeberverband im Oktober nach Miesbach und nach Bremen eingeladen hatte. Die Tagung Süd wurde von Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungsgesellschaften, geleitet, die Tagung Nord von Dr. Bernhard Schareck, Vorsitzender der Vorstände der Karlsruher Versicherungsgesellschaften.

Aktuelle Marktveränderungen und Herausforderungen – Möglichkeiten und Chancen für die Vertriebe?

In Miesbach führte Hans-Christian Marschler, Mitglied der Vorstände der R+V Versicherungen, in Bremen Dr. Schareck in die Thematik ein. Zunächst stellten die Referenten die Rahmenbedingungen dar, die die Versicherungsbranche betreffen, um dann die wichtigsten Neuerungen aus der Sicht der Versicherungswirtschaft – die Reformen der Sozialversicherungssysteme – und die EU-Vermittlerrichtlinie zu erläutern.

Als wesentliche Faktoren, die die Versicherungsbranche beeinflussen, nannten beide Referenten die schrumpfende Bevölkerung und die anhaltende Schwäche der Kapitalmärkte. Als problematisch stelle sich außerdem die Unberechenbarkeit des Gesetzgebers auf den Gebieten Finanzpolitik und Sozialversicherung dar.

Die gravierenden Einschnitte durch den Gesetzgeber würden erhebliche Auswirkungen auf die Produkte der Versicherungsunternehmen haben. Der Vertrieb müsse auf diese veränderte Produktlandschaft reagieren. Der Markt fordere Komplexität, die Vertriebe tendierten zur Standardisierung, diesen Gegensatz gelte es aufzulösen. Die Beratungsanforderungen bei im Durchschnitt niedrigerer Verprovisionierung werden wachsen. So führe die Verlagerung von der vom Arbeitgeber finanzierten Altersvorsorge auf die vom Arbeitnehmer finanzierte Altersvorsorge dazu, dass der Vermittler heute eine kompetente, auf den Einzelfall zugeschnittene Beratung für jeden Arbeitnehmer liefern müsse und dafür vergleichsweise weniger Provision erhalte als bei der Vermittlung einer arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge, bei der er nur die Beratung mit einem Arbeitgeber zu führen habe, der Abschluss aber eine Vielzahl von Arbeitnehmern umfasse. Auch die Managementebene müsse auf die Verlagerung der Geschäftsprozesse reagieren, so sei z. B. die Ausbildung eines Altersvorsorgeexperten zeit- und kostenintensiv.

Anschließend gingen die Referenten auf die geplanten Reformen der Sozialversicherungssysteme im Bereich der Renten- und Krankenversicherung ein. Der schrittweise Übergang zur nachgelagerten Besteuerung aller Altersbezüge sowie die schrittweise Erhöhung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Altersvorsorgeaufwendungen seien positiv zu bewerten. Die vorgeschlagene Besteuerung der Kapitalauszahlung bei Lebensversicherungsprodukten würde dagegen den Absatz der kapitalbildenden Lebensversicherung erschweren. Der Vorschlag, die § 40 b EStG-Förderung abzuschaffen, würde den Durchführungsweg der Direktversicherung bei der Altersvorsorge gefährden.

Die Gesundheitsreform sehe ab 2006 den Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung vor. Die Arbeitnehmer sollen das Krankengeld selbst übernehmen. Auch die Einschränkung von Leistungen sowie die Ausgrenzung des Zahnersatzes werde Auswirkungen auf die Produkte der Privatversicherer, deren Stammorganisationen und die Vertriebe haben. Äußerst problematisch sei die ab dem 1. Januar 2004 erstmals vorgesehene Möglichkeit der Vermittlung privater Verträge durch die gesetzlichen Krankenkassen. Diesen werde damit erstmals erlaubt, in den Wettbewerb der privaten Versicherungsunternehmen einzugreifen. Es bestehe die Gefahr, dass die Kassen, die immerhin 90 % der krankenversicherten Personen betreuen, nur mit einigen wenigen großen Anbietern kooperieren würden, was für die übrigen Krankenversicherer nachteilig sei. Von beiden Referenten wurde festgestellt, dass die derzeitige Gesundheitsreform nicht in der Lage sein wird, die Probleme der gesetzlichen Krankenversicherung zu lösen, so dass „nach der Reform vor der Reform ist“. Die beiden Hauptvorschläge – Bürgerversicherung oder Kopfpauschale –, die das Demographie-Problem in Zukunft lösen sollen, überzeugen nicht. Die PKV werde hier eigene Vorschläge in die politische Diskussion einbringen.

Weitere Chancen für den Versicherungsvertrieb dürften bei den dargestellten Marktveränderungen in einer stärkeren Betonung der betrieblichen Altersversorgung bestehen, wobei aufgrund der steuerlichen Änderungen die Absatzchancen für Rentenprodukte steigen. Um diese Chancen nutzen zu können, müsse sich der Vertrieb auf die neuen Anforderungen einstellen, zu denen eine zunehmende Komplexität sowie ein steigender Verwaltungsaufwand gehören. Trotz starken Wettbewerbsdrucks müsse aber der Absatz auch für den Vertrieb attraktiv sein. Es müssen neue Provisionssysteme erarbeitet werden, die trotz geringerer Margen eine angemessene Vergütung sicherstellen.

Veränderungen im Vertrieb werde die EU-Vermittlerrichtlinie bringen, die bis zum Januar 2005 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Da ein Gesetzesentwurf bisher nicht vorliege, wurden die Überlegungen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zur Umsetzung dargestellt. Die Erlaubnis zur Versicherungsvermittlung für hauptberuflich Tätige soll an gewisse Voraussetzungen gebunden sein: eine Berufshaftpflichtversicherung, die Zuverlässigkeit des Vermittlers sowie eine angemessene Qualifikation. Für vertraglich gebundene Versicherungsvermittler werde es eine Privilegierung geben, nach der eine Berufshaftpflichtversicherung nicht erforderlich ist und die Bestätigung der Zuverlässigkeit über das Versicherungsunternehmen abgewickelt werden kann. Die angemessene Qualifikation könne ebenfalls durch das Versicherungsunternehmen bestätigt werden. Die nicht gebundenen Vermittler werden dagegen die Gewerbeerlaubnis benötigen. Zu begrüßen sei der in der Richtlinie vorgesehene Bestandsschutz. Danach werde den heute tätigen Vermittlern die Registereintragung ohne zusätzliche Anforderungen ermöglicht.

Im Anschluss wurde in zwei parallelen Arbeitsgruppen in Miesbach und drei parallelen Arbeitsgruppen in Bremen die gehörte Problematik in drei Kernbereichen vertieft.

EU-Vermittlerrichtlinie

Die erste Arbeitsgruppe unter Leitung von Dirk Czaya, Karlsruhe, beschäftigte sich mit den praktischen Anforderungen bei der Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie in den Versicherungsunternehmen. Hier wurde insbesondere der Frage nachgegangen, welche Anforderungen sich aus der Registerpflicht für die Versicherungsunternehmen ergeben. Festgestellt wurde zunächst, dass die Angestellten des Werbeaußendienstes von der Richtlinie nicht erfasst werden. Bei der Qualifizierung, die für die Eintragung in das Register Voraussetzung ist, wird der Gesetzgeber festlegen, wer Prüfungsinstanz sein kann. Dies können die Industrie- und Handelskammern werden, voraussichtlich werden aber auch andere Prüfungsinstitutionen zugelassen, die eine flächendeckende Standardausbildung leisten können; diese Voraussetzungen werden vom Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) erfüllt.

Hinsichtlich der in der Richtlinie enthaltenen Dokumentationspflicht des Vermittlers, die sowohl den Versicherungsbedarf als auch die angebotenen Produkte umfasst, war sich die Arbeitsgruppe einig, dass dies einen immensen Verwaltungsaufwand bedeutet. In der Praxis wird eventuell sogar die Vertragsunterzeichnung gehemmt. Ziel der Versicherungsunternehmen müsse es daher sein, soweit wie möglich nach Standardisierungen zu streben.

Altersvorsorgemarkt und Konsequenzen für die Vertriebe

Eine zweite Arbeitsgruppe, die von Norbert Walter, Wuppertal, geleitet wurde, beschäftigte sich mit dem Altersvorsorgemarkt und den hieraus abzuleitenden Konsequenzen für die Vertriebsmitarbeiter. Die Arbeitsgruppe sah die Tendenz einer prozentualen Erhöhung der privaten Rentenversicherung zu Lasten der kapitalbildenden Lebensversicherung, wobei eine Verlagerung der privaten Altersvorsorge zur betrieblichen Altersvorsorge erfolge. Um eine bedarfsorientierte Beratung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge gewährleisten zu können, müsse sichergestellt werden, dass die Vermittler arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Kenntnisse in allen fünf Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge vorweisen können. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es bei den Durchführungswegen keinen Königsweg gibt, sondern jeder Weg seinen eigenen Vorteil hat, so dass tatsächlich Kenntnisse auf allen fünf Durchführungswegen erforderlich sind. Einigkeit bestand darüber, dass immer noch ein großer Anteil an mittelständischen Unternehmen die Einführung der betrieblichen Altersvorsorge aus Gründen ablehnt, die mit entsprechender Aufklärung aus dem Weg geräumt werden könnten. Hier sind der Vermittler und das Versicherungsunternehmen gefordert.

Für die Versicherungsunternehmen bedeutet dies, dass sie die erforderliche Qualifikation und Spezialisierung ihrer Mitarbeiter sicherstellen müssen. Dies könne durch drei Mitarbeiter-Ebenen gewährleistet werden. Eine Ebene besteht hierbei aus Altersvorsorgespezialisten, die in allen fünf Durchführungswegen vertiefte Kenntnisse besitzen und die Begleitung vor Ort sicherstellen. Eine zweite Ebene, die Multiplikatorenebene, befasst sich mit der Verbreitung von Informationen und der Begleitung und Betreuung der einzelnen Vermittler. Die dritte Ebene besteht aus den eigentlichen Vermittlern, die fundierte Grundkenntnisse der betrieblichen Altersvorsorge aufweisen müssen. Ferner benötigen die Unternehmen ein back-office als neutrale Koordinationsstelle.

Abschließend stellte die Arbeitsgruppe fest, dass ein klares Produkt und eine entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiter Voraussetzungen dafür sind, um auf dem bAV-Markt auch in Zukunft bestehen zu können.

E-Learning – Hilfsinstrumente und Hilfsmittel zur Qualifizierung und Ausrichtung der Vertriebe auf die neuen Rahmenbedingungen

In Bremen beschäftigte sich eine dritte Arbeitsgruppe mit dem Thema des E-Learning, die von Dr. Sabine Erkens, Düsseldorf, geleitet wurde. Dadurch, dass in der heutigen Zeit die Informationsbeschaffung des Außendienst-Mitarbeiters ohne PC, Internet- und Intranetzugang nicht mehr vorstellbar ist, hat E-Learning in den Unternehmen im Grunde längst begonnen. Die Unternehmen überlassen es bisher jedoch weitgehend dem Zufall, ob der Mitarbeiter durch Einsatz der ihm zur Verfügung stehenden Hilfsmittel die benötigte Information erhält und wie er damit umgeht. Es fehlt in der Regel an einer unternehmensinternen Suchmaschine. An dieser Stelle setzt das E-Learning-Konzept an. Will man den momentanen Zustand des eher zufälligen Auffindens von Informationen positiv verändern, müssen die bisherigen Arbeitsprozesse dadurch optimiert werden, dass beispielsweise die zur Verfügung stehenden Medien effizienter genutzt werden. Die hierauf gerichtete Aus- und Weiterbildung des Vertriebsmitarbeiters muss durch eine stärkere Einbeziehung des PCs im Wege des E-Learning erfolgen. Die Kenntnisvermittlung sollte daher durch Einführung neuer Medien in der Weiterbildung über Internet, Lernprogramme, Videos, Lernplattformen, virtuelle Seminare, Foren und Diskussionsrunden erfolgen. Die Vorteile dieses Lernens gegenüber der herkömmlichen Wissensvermittlung, beispielsweise im Wege eines Präsenzseminars, liegen in der Zeitersparnis zugunsten des Lernens. Dieses sollte allerdings stets betreut werden. Die Information und der Diskussionsaustausch über häufig auftretende Problemfelder kann über die so genannte FAQ-Plattform (FAQ = frequently asked questions) erfolgen. Die Schulung beschränkt sich aber nicht nur auf die Vermittlung von Wissensbestandteilen, sondern ermöglicht außerdem die Begleitung des Mitarbeiters bei der Anwendung dieses Wissens.

Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, dass die Weiterbildung der Vertriebsmitarbeiter mittels E-Learning die Fertigkeiten sehr effizient hervorbringen könne, die der Vertrieb beim Verkauf der Zukunftsprodukte benötigen wird.

4. agv-Informationsveranstaltung im Januar 2004

agv-Informationsveranstaltung „Arbeitsrecht und Personalwesen 2004 – Aktuelle Entwicklungen in Recht und Praxis“

Das Jahr 2004 bringt wie bereits die Vorjahre einschneidende Neuerungen der für Arbeitsverhältnisse geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen. Noch im Dezember 2003 beschloss der Gesetzgeber Maßnahmen, die den Arbeitsmarkt nicht unerheblich verändern dürften. Nach zum Teil hektischen Gesetzgebungsverfahren traten zum 1. Januar 2004 die gesetzlichen Regelungen durch das „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ bzw. die sog. „Hartz III“- und „Hartz IV“-Gesetze in Kraft. Der Arbeitgeberverband nahm die hiermit verbundenen Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht zum Anlass, am 20. Januar 2004 in München eine Informationsveranstaltung für die Mitgliedsunternehmen durchzuführen. Insgesamt nahmen rd. 160 Personen an der Veranstaltung teil. Referenten waren die jeweils zuständigen Mitarbeiter des agv.

In seiner Einführung äußerte der Hauptgeschäftsführer des agv, Dr. Jörg Müller-Stein, seine Zweifel, ob die gesetzlichen Änderungen geeignet seien, die grundlegenden Strukturprobleme auf dem Arbeitsmarkt zu beheben. Die Tendenz der Bundesregierung, zunehmend Diskussionsprozesse über wichtige gesetzgebende Vorhaben vom Parlament auf sog. Expertengremien zu verlagern, sei bedenklich. Aufgrund der Zusammensetzung dieser Gremien werde das Ergebnis nicht selten vorweggenommen.

Änderungen im Sozialversicherungs- und Altersteilzeitrecht

Unter dem Titel „Hartz, Rürup & Kollegen“ stellte Ylva Zimmermann die wesentlichen Änderungen im Sozialversicherungs- und Altersteilzeitrecht vor. Hierbei brachte sie den Teilnehmern der Veranstaltung anhand von Beispielsfällen u. a. die Änderungen bei den Aufstockungsvorschriften des Altersteilzeitgesetzes (ATG) näher. Aufgrund der Änderung durch das sog. Hartz III-Gesetz ist ab dem 1. Juli 2004 als Berechnungsgrundlage für die 20%-Aufstockung gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 a ATG nicht mehr das individuelle Altersteilzeitbruttoentgelt, sondern das sog. Regelarbeitsentgelt maßgeblich. Infolge dieser Änderung sind Aufstockungszahlungen des Arbeitgebers auf Einmalzahlungen und auf das die Beitragsbemessungsgrenze übersteigende Regelarbeitsentgelt zukünftig durch die Bundesagentur für Arbeit nicht mehr erstattungsfähig. Im Ergebnis führe dies zu einer finanziellen Mehrbelastung der Unternehmen. Ebenfalls zu einer Verteuerung der Altersteilzeit für den Arbeitgeber führe der Umstand, dass die Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit ab 1. Juli 2004 zu Beginn des Erstattungsverfahrens für die gesamte Förderungsdauer festgesetzt würden. Dabei werde nicht berücksichtigt, dass sich das Altersteilzeitentgelt während der Laufzeit der Altersteilzeit infolge von Tarifänderungen regelmäßig erhöhe. Demgegenüber bringe die Novellierung beim Rentenunterschiedsbetrag keine finanzielle Belastung, sondern lediglich eine Änderung des Berechnungsmodus mit sich. Abschließend informierte Frau Zimmermann über die Änderungen hinsichtlich der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben, insbesondere über die nunmehr im Gesetz konkret ausgestalteten Rechtsfolgen bei Nichterfüllung dieser Pflicht durch den Arbeitgeber.

Kündigungsschutzrecht 2004

Die Teilnehmer erhielten sodann von Dr. Sebastian Hopfner einen Überblick über die Änderungen beim Kündigungsschutz sowie beim Arbeitslosengeld. Dargestellt wurden zunächst die ab 1. Februar 2006 geltenden Änderungen bei der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. Einen Schwerpunkt des Vortrages bildete die Präzisierung der gesetzlichen Sozialauswahlkriterien. Bisher erfolgte die Sozialauswahl anhand im Gesetz nicht näher definierter „sozialer Gesichtspunkte“. Seit 1. Januar 2004 sind im Rahmen der Sozialauswahl allein die Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers maßgeblich. Eine weitere Änderung ergibt sich durch die Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl. Während bisher betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Herausnahme einzelner Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl ermöglichten (betriebsbezogene Betrachtung), erfolgt seit 1. Januar 2004 eine personenbezogene Betrachtung. Die Herausnahme bestimmter Arbeitnehmer erfolgt dann, wenn deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Die Teilnehmer der Veranstaltung wurden zudem über die Ausweitung der materiellen Klagefrist des § 4 KSchG und über die durch § 1 a KSchG neu eingeführte Abfindungsoption bei einer betriebsbedingten Kündigung informiert. Zum Schluss seines Vortrages referierte Dr. Hopfner über die Einschränkung des Anwendungsbereichs des materiellen Kündigungsschutzrechts. Seit 1. Januar 2004 findet dieses in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern Anwendung. Ausführlich dargestellt wurden die sich aufgrund des Besitzstandsschutzes für Altfälle ergebenden Konsequenzen.

Entwicklung der Altersstruktur in den Betrieben

Katrin Löhken berichtete unter dem Titel „Die betriebliche Demographiefalle“ über die Entwicklung der Altersstruktur in den Betrieben und ihre Folgen. Die Alterung der Gesellschaft bleibe auch auf das Arbeitsleben nicht ohne Auswirkungen. Die derzeitige Einstellungspolitik sei stark „jugendfixiert“ und anstehende Personalanpassungen träfen tendenziell ältere Arbeitnehmer. Konsequenz sei u. a. ein Fachkräftemangel, der durch Zuwanderung nicht zu schließen sei. Nach Auffassung der Referentin werde in naher Zukunft eine Neuausrichtung der betrieblichen Personalpolitik unumgänglich sein. So sei eine altersunabhängige Gestaltung des Qualifikationsniveaus ebenso erforderlich wie der Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Mögliche Handlungsansätze bestünden darin, lebenslanges Lernen zu fördern, die abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer beispielsweise durch flexible Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen und die Teamarbeit zwischen den Generationen zu sichern. Zudem wurden von Frau Löhken die bestehenden staatlichen Förderungsinstrumente zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – beispielsweise die Förderungsmöglichkeit für die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer, erleichterte Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern – vorgestellt.

Arbeits- und Aufhebungsverträge

Im Anschluss gab Anja Hensel unter dem Titel „Arbeitnehmerschutz contra Vertragsfreiheit“ einen Überblick über die mögliche Gestaltung von Arbeits- und Aufhebungsverträgen. Nachdem der agv bereits im vergangenen Jahr darüber informiert hatte, wie sich die Einbeziehung von Arbeitsverträgen bei der AGB-Inhaltskontrolle auswirkt, erläuterte Frau Hensel nun anhand von Beispielen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung, welche Entwicklungen sich seitdem ergeben haben. Einen Schwerpunkt des Vortrags bildete das Thema Aufhebungsvertrag. Dargestellt wurde neben den Änderungen der Steuerfreibeträge und der Informationspflicht nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III die Rechtsprechung des BAG, nach der Arbeitnehmer bei Aufhebungsverträgen kein Widerrufsrecht haben, unabhängig davon, wo der Aufhebungsvertrag geschlossen wurde. Daneben wurde über die durch die Rechtsprechung des BAG begründete Möglichkeit informiert, durch einen Aufhebungsvertrag eine Verlängerung der Probezeit herbeizuführen. Danach sei ein Aufhebungsvertrag mit einem Beendigungszeitpunkt nach Ablauf der Wartezeit des § 1 KSchG mit bedingter Wiedereinstellungszusage zulässig und stelle keine Umgehung des KSchG dar.

Der Betriebsrat als Kostenfaktor

Unter dem Titel „Was etwas kostet, ist auch etwas wert?“ erläuterte Dr. Michael Gold ökonomische Aspekte der Institution Betriebsrat. Einleitend gab er einen Überblick über die durch einen Betriebsrat anfallenden Kosten. Zu unterscheiden seien demnach durch Wahl verursachte Kosten und Kosten durch Streitigkeiten. Daneben gäbe es aber auch kaum messbare Kosten wie zum Beispiel mitbestimmungsbedingte Verzögerungen oder Kosten infolge von Kopplungsgeschäften. Gemäß § 40 BetrVG treffe den Arbeitgeber eine umfassende Kostentragungspflicht. Kennzeichnend sei ein jährlich ansteigender Kostenaufwand in Höhe von 3 %. Während die Gesamtkosten der Versicherungswirtschaft im Jahr 1994 noch 68.730.000 € betragen, wurden für das Jahr 2002 durch den Betriebsrat verursachte Kosten in Höhe von 87.110.000 € ermittelt. Gerade im Vergleich der Jahre 2000 und 2002 sei eine regelrechte Kostenexplosion in Höhe von 8,6 Mio. € zu verzeichnen. Als Grund hierfür wurde die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 angeführt. Die Tendenz sei weiter steigend. Abschließend wurde von Dr. Gold eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt. Nach dieser könne ein Betriebsrat durchaus Vorteile für den Betrieb bringen, etwa indem hiermit ein definierter Ansprechpartner bestehe. Letztlich hänge der Wert des Betriebsrats aber entscheidend von der Qualität der Betriebspartnerschaft ab.

Die arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsgesetzgebung

Abschließend referierte Valerie Naumann unter dem Titel „Freiheit – Gleichheit – Schadensersatz?“ zu den gesetzlichen Antidiskriminierungsregelungen, die noch im Laufe dieses Jahres in Kraft treten werden. Bisher sei dieses Thema öffentlich noch wenig diskutiert worden ist. Die Europäische Union hat im Jahr 2000 umfassende Richtlinien erlassen, die unter anderem auch die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf regeln. Zu nennen sind die Antirassismusrichtlinie und die Rahmenrichtlinie, die trotz Ablaufs der Umsetzungsfrist bisher noch nicht in deutsches Recht umgesetzt worden sind. Bedeutung erlangt daneben die Gleichbehandlungsrichtlinie, die bis zum 5. Oktober 2005 in deutsches Recht umzusetzen ist. Das Konzept der Bundesregierung sieht eine Umsetzung aller drei Richtlinien in einem Gesetz vor. Ein Gesetzesentwurf sei bis Mitte 2004 geplant. Die Neuregelungen sollen schließlich im Januar 2005 in Kraft treten. Geregelt werde ein Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, das für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen gelte. Nur unter bestimmten Voraussetzungen – beispielsweise aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeit – sei eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind verpflichtet, Sanktionen für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot in ihren Gesetzen aufzunehmen. Nicht aufgenommen werde hingegen ein Zwang zum Vertragsschluss. Geplant sei zudem eine Beweislast erleichterung, nach der die Glaubhaftmachung der Ungleichbehandlung künftig genüge und der Beschuldigte sodann beweisen müsse, dass keine Diskriminierung vorliege. Für die Mitgliedsunternehmen sieht Frau Naumann Handlungsbedarf. So seien insbesondere Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen sowie interne Leitlinien zum Auswahlverfahren und zur Personalpolitik auf eine mögliche zukünftig nicht mehr gestattete Ungleichbehandlung zu überprüfen.

Die Ergebnisse der Veranstaltung fasste der Geschäftsführer des agv, Dr. Michael Niebler, zusammen. In seinem Schlusswort wies er darauf hin, dass insbesondere die Gesetze der „Hartz-Reform“ noch zahlreiche offene Problemfragen aufwerfen. Diese zu beantworten sei auch eine Aufgabe der Praxis.

5. Juristische Seminare des BWV: Seminarangebote im Jahr 2004

Auch für das Jahr 2004 hält das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) wieder ein umfangreiches Angebot an Seminaren bereit. Die sog. „Sozialpolitischen Seminare“ richten sich an Betriebsräte, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und an Mitglieder des Wirtschaftsausschusses. Aufgrund der großen Nachfrage wurden die Seminare für Betriebsräte um einen neuen Seminartyp erweitert, so dass in 2004 erstmalig Vertiefungsseminare für erfahrene Betriebsräte stattfinden. Diese Angebotserweiterung ist so erfolgreich, dass mehrere Zusatztermine festgelegt werden mussten, um alle Interessenten zu berücksichtigen.

Neben den „Sozialpolitischen Seminaren“ stehen auch die „Arbeitsrechtlichen Seminare“ ungebrochen erfolgreich im Angebot des BWV. Die jeweils zweitägigen Seminare „Begründung von Arbeitsverhältnissen“, „Rechtliche Probleme des laufenden Arbeitsverhältnisses“, „Beendigung von Arbeitsverhältnissen“ und „Einführung in das Betriebsverfassungsrecht“ behandeln anhand von Fällen und praktischen Beispielen die häufigsten rechtlichen Fragestellungen rund um das Arbeitsverhältnis. Zielgruppe dieser Seminare sind Mitarbeiter aus Personalabteilungen und Führungskräfte, die ihre arbeitsrechtlichen Kenntnisse auffrischen und erweitern möchten. Angesichts der ständigen, kaum überschaubaren Veränderungen im arbeitsrechtlichen Bereich, wird zusätzlich zu den festen Inhalten die aktuelle Gesetzgebung und Rechtsprechung vermittelt.

Da die Seminare einen Teilnehmerkreis haben, der sich ausschließlich aus Mitarbeitern der Versicherungswirtschaft zusammensetzt, kann in den Schulungen intensiv auf branchentypische und tarifliche Besonderheiten eingegangen werden.

1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

Anfang Juni 2004 waren im agv 253 Versicherungsunternehmen mit rd. 230.000 angestellten aktiven Mitarbeitern (Innendienstangestellte, angestellter Außendienst, Auszubildende und gewerbliche Arbeitnehmer) als **Vollmitglieder** zusammengeschlossen. 12 Mitglieder waren Niederlassungen ausländischer Gesellschaften, 12 Mitgliedsunternehmen hatten öffentlich-rechtlichen Status. Zu den 253 Vollmitgliedern kamen **28 Gastmitglieder**, von denen 26 Versicherungsunternehmen waren. Im agv waren also Anfang Juni 2004 insgesamt 279 Versicherungsunternehmen als Voll- oder Gastmitglieder mit insgesamt 241.800 angestellten Mitarbeitern organisiert. Das sind **99 vH.** der 244.300 zu diesem Zeitpunkt in den Unternehmen der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Arbeitnehmer.

2. Mitgliederverzeichnis

Ordentliche Mitglieder (Stand: 30. Juni 2004, 253 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
- 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-Aktiengesellschaft
ARAG Platz 1 · 40464 Düsseldorf
- ARAG Allgemeine Versicherungs-AG
ARAG Platz 1 · 40464 Düsseldorf
- ARAG Krankenversicherungs-AG
Prinzregentenplatz 9 · 81675 München
- ARAG Lebensversicherungs-AG
Prinzregentenplatz 9 · 81675 München
- ASPECTA Lebensversicherung AG
Schwarzer Weg 28 · 22309 Hamburg
- Atradius Kreditversicherung AG
Hohenzollernring 62 · 50672 Köln
- AXA Corporate Solutions Niederlassung Deutschland
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Konzern AG
Gereonsdriesch 9-11 · 50670 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
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Technology Services Germany GmbH
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Versicherung AG
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln

Verbandsorganisation

- Baden-Badener Versicherung AG
Schlackenbergstraße 20
66386 St. Ingbert
- 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 Securitas
Versicherungs-Aktiengesellschaft
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
Warngauer Straße 30 · 81539 München
- Bayerische Hausbesitzer-
Versicherungs-Gesellschaft a.G.
Sonnenstraße 13 · 80331 München
- Bayerische
Landesbrandversicherung
Aktiengesellschaft
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
Aktiengesellschaft
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
Grafenberger Allee 295
40237 Düsseldorf
- CiV Lebensversicherung AG
Neustraße 62 · 40721 Hilden
- CONCORDIA Versicherungs-
Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
Karl-Wiechert-Allee 55 · 30625 Hannover
- Condor Allgemeine Versicherungs-AG
Admiralitätstraße 67 · 20459 Hamburg
- Condor Lebensversicherungs-
Aktiengesellschaft
Admiralitätstraße 67 · 20459 Hamburg
- Continentale Krankenversicherung a.G.
Ruhrallee 92-94 · 44139 Dortmund
- Continentale Lebensversicherung a.G.
Baierbrunner Straße 31-33
81379 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

Verbandsorganisation

- DA Deutsche Allgemeine Versicherung Aktiengesellschaft
Oberstedter Straße 14
61440 Oberursel
- 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
Allgemeine Versicherungs-
Aktiengesellschaft
Siegburger Straße 215 · 50679 Köln
- Deutsche Rückversicherung AG
Verband öffentlicher Versicherer
Hansaallee 177 · 40549 Düsseldorf
- 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/Main
- 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
- Euler Hermes Kreditversicherungs-AG
Friedensallee 254 · 22763 Hamburg
- 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

Verbandsorganisation

- 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
- Gen Re, Kölnische Rückversicherungs-
Gesellschaft AG
Theodor-Heuss-Ring 11 · 50668 Köln
- Generali Lebensversicherung AG
Sonnenstraße 31 · 80331 München
- Generali Versicherung
Aktiengesellschaft
Adenauerring 9 · 81731 München
- Gerling Consulting Gruppe GmbH
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling G&A Versicherungs-AG
Neumarkt 15 · 66117 Saarbrücken
- Gerling Gesellschaft für Informations-
management und Organisation mbH
Im Klapperhof · 50670 Köln
- Gerling GKZ Verwaltungs-GmbH
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Kundenservice Firmen und
Privat GmbH
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Pensions-Management GmbH
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Vertrieb Firmen und Privat AG
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Vertrieb Industrie Deutschland
GmbH
Von-Werth-Straße 4-14 · 50670 Köln
- Gerling Vertrieb Makler Firmen und
Privat GmbH
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling-Konzern Allgemeine
Versicherungs-AG
Von-Werth-Straße 4-14 · 50670 Köln
- Gerling-Konzern Gesellschaft für
Vermögens-Management mbH
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling-Konzern
Lebensversicherungs-AG
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling-Konzern
Versicherungs-Beteiligungs-AG
Gereonshof · 50670 Köln
- GLOBALE Krankenversicherungs-AG
Venloer Straße 47-53 · 50672 Köln
- Globale Rückversicherungs-AG
Gereonshof 14-16 · 50670 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
- Haftpflichtkasse Darmstadt
– Haftpflichtversicherung des Deutschen
Hotel- und Gaststättengewerbes – 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

Verbandsorganisation

- Hannover Rückversicherung AG
Karl-Wiechert-Allee 50 · 30625 Hannover
- Hannoversche Lebensversicherung
Aktiengesellschaft, Hannover
Karl-Wiechert-Allee 10 · 30622 Hannover
- HanseMercur Allgemeine
Versicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HanseMercur Krankenversicherung aG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HanseMercur Lebensversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HanseMercur Reiseversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HanseMercur Speziale
Krankenversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20352 Hamburg
- HDI Industrie Versicherung AG
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HDI Privat Versicherung AG
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HDI Rechtsschutz Versicherung AG
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HDI Service 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
- HUK-COBURG Haftpflicht-
Unterstützungs-Kasse kraftfahrender
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
76135 Karlsruhe

Verbandsorganisation

- 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
- 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 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
Pettenkofersstraße 19 · 80336 München
- MÜNCHENER VEREIN
Krankenversicherung a.G.
Pettenkofersstraße 19 · 80336 München
- MÜNCHENER VEREIN
Lebensversicherung a.G.
Pettenkofersstraße 19 · 80336 München
- Naspa-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

Verbandsorganisation

- ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG
Hansaallee 199 · 40549 Düsseldorf
- PAX-FAMILIENFÜRSORGE
Krankenversicherung AG
im Raum der Kirchen
Benrather Schloßallee 33
40597 Düsseldorf
- PB Lebensversicherung AG
Neustraße 62 · 40721 Hilden
- Pensions-Management GmbH (PMG)
Deisenhofener Straße 63
81535 München
- 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
- Revios Rückversicherung AG
Im Mediapark 8a · 50670 Köln
- 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 VER-
SICHERUNGS-AG IN DEUTSCHLAND
Neue Mainzer Straße 1
60311 Frankfurt/Main
- SCOR DEUTSCHLAND
Rückversicherungs-Actien-Gesellschaft
Seelhorststraße 3 · 30175 Hannover
- SCOR VIE DEUTSCHLAND
Zweigniederlassung der SCOR VIE (SA)
Seelhorststraße 3 · 30175 Hannover
- SIGNAL Krankenversicherung a.G.
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
- SIGNAL Unfallversicherung a.G.
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
- SKANDIA Lebensversicherung AG
Kaiserin-Augusta-Allee 108
10553 Berlin

Verbandsorganisation

- 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 Sparkassenversicherung
Hessen-Nassau-Thüringen
Gebäudeversicherung
Aktiengesellschaft
Bahnhofstraße 69 · 65185 Wiesbaden
- SV Sparkassenversicherung
Hessen-Nassau-Thüringen
Lebensversicherung Aktiengesellschaft
Bahnhofstraße 69 · 65185 Wiesbaden
- SV Sparkassen-Versicherung
Baden-Württemberg Holding AG
Löwentorstraße 65 · 70376 Stuttgart
- SV Sparkassen-Versicherung
Gebäudeversicherung Baden-
Württemberg AG
Löwentorstraße 65 · 70376 Stuttgart
- SV Sparkassen-Versicherung
Lebensversicherung Baden-
Württemberg AG
Gottlieb-Daimler-Straße 2
68165 Mannheim
- 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
- Talanx AG
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- 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
- 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 · 30159 Hannover
- VGH Provinzial Lebensversicherung
Hannover
Schiffgraben 4 · 30159 Hannover
- VHV Autoversicherungs-AG
Constantinstraße 90 · 30177 Hannover
- VHV Holding AG
Constantinstraße 40 · 30177 Hannover
- VHV Vereinigte Hannoversche
Versicherung a.G.
Constantinstraße 40 · 30177 Hannover
- VICTORIA Krankenversicherung AG
Hans-Böckler-Straße 36
40476 Düsseldorf
- VICTORIA Lebensversicherung AG
Victoriaplatz 1 · 40477 Düsseldorf
- VICTORIA Versicherung AG
Victoriaplatz 1 · 40477 Düsseldorf

Verbandsorganisation

- 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-Aktiengesellschaft
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 LebensversicherungsGesellschaft
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main
- Zürich Versicherungs-Gesellschaft
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main

b) Gastmitglieder (Stand: 30. Juni 2004, 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

Verbandsorganisation

- 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
- 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	Dr. Joachim Lemppenau	Vorsitzender der Vorstände Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften, Hamburg
Stv. Vorsitzende	Josef Beutelmann	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungsgesellschaften, Wuppertal
	Dr. Ihno Schneevoigt	Mitglied der Vorstände a.D. Allianz Versicherungsgesellschaften, München/Stuttgart
Weitere Mitglieder	Dr. Jürgen Förterer	Vorsitzender des Vorstandes R + V Versicherung AG, Wiesbaden
	Frank J. Heberger	Mitglied des Vorstandes AXA Konzern AG, Köln
	Dr. Lothar Meyer	Vorsitzender des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Dr. Jörg Müller-Stein	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv, München
	Heinz Prokop	Vorsitzender der Vorstände Versicherungskammer Bayern, München
	Uwe H. Reuter	Vorsitzender der Vorstände VHV Versicherungsgesellschaften, Hannover
	Michael Rosenberg	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Dr. Bernhard Schareck	Vorsitzender der Vorstände Karlsruher Versicherungsgesellschaften, Karlsruhe
	Reinhold Schulte	Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Versicherungs- gesellschaften, Dortmund
Gast- mitglieder	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungs- gesellschaften, Coburg
	Christian Hofer	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungs- gesellschaften, Coburg
	Dr. Stefan Lippe	Aufsichtsratsvorsitzender Swiss Re Germany Holding AG, München
	Wulf Meier	Mitglied des Vorstandes Allianz Versicherungs-AG, München

4. Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes

Innendienst

Vorsitzender Dr. Joachim Lemppenau Vorsitzender der Vorstände
Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften,
Hamburg

Die Mitglieder werden jeweils aus dem Kreis des Vorstandes bestellt.

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

Außendienst

Vorsitzender Josef Beutelmann Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungsgesellschaften,
Wuppertal

Die Mitglieder werden jeweils vom Vertriebsausschuss bestellt.

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

Manteltarifvertrag

Vorsitzender Wolfgang Flaßhoff Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG Versicherungs-
gesellschaften, Coburg

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

**Geschäfts-
führung** Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

5. Ausschüsse und Kommissionen

Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen

Vorsitzender	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungs- gesellschaften, Coburg
Sprecher der örtlichen Personalleiterkreise		
■ <i>Hamburg</i>	Jürgen Strahl Prokurist HanseMerkur Krankenversicherung aG, Hamburg	■ <i>Stuttgart</i>
		Dr. Herbert Schlotter Direktor Württembergische Ver- sicherungsgesellschaften, Stuttgart
■ <i>Karlsruhe</i>	Günter Früh Mitglied der Vorstände Karlsruher Versicherungs- gesellschaften, Karlsruhe	■ <i>München</i>
		Wilhelm Schlecker Leiter der Personalabteilung Versicherungskammer Bayern, München
■ <i>Hannover</i>	Hans Grundmeier Abteilungsleiter CONCORDIA Versiche- rungsgesellschaften, Hannover	■ <i>Köln</i>
		Heinrich Käsgen Abteilungsleiter CENTRAL KRANKEN- VERSICHERUNG AG, Köln
■ <i>Frankfurt</i>	Wolfgang Pachali Direktor R+V Versicherungs- gesellschaften, Wiesbaden	■ <i>Dortmund/ Münster</i>
		Bernhard Glombitza Hauptabteilungsleiter Personal Barmenia Versicherungs- gesellschaften, Wuppertal
Weitere Mitglieder	Dietmar Austrup	Mitglied der Geschäftsleitung Gerling-Konzern Zentrale Verwaltungs GmbH, Köln
	Thomas Barann	Prokurist Gothaer Versicherungen, Köln
	Dr. Susanne Bennert	Personalleiterin Euler Hermes Kreditversicherungs-AG, Hamburg
	Daniela Breidbach	Stv. Direktorin Allianz Versicherungs-AG, München
	Dr. Heiko Griepenkerl	Direktor ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Herbert Grohe	Mitglied der Vorstände Debeka Versicherungsgesellschaften, Koblenz
	Karl Heinrich Grün	Zentralbereichsleiter ALTE LEIPZIGER Unternehmensverbund, Oberursel

Verbandsorganisation

Thomas Kistenmacher	Hauptabteilungsleiter DEUTSCHER RING Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
Dr. Marita Kraemer	Mitglied der Vorstände Zürich Versicherungsgesellschaften, Frankfurt
Peter Merz	Direktor Nürnberger Versicherungsgesellschaften, Nürnberg
Michael Papenberg	Direktor Provinzial Rheinland Versicherungen, Düsseldorf
Michael 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 Thiernemann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf

Geschäfts- führung

Dr. Jörg Müller-Stein
Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

Ausschuss für betriebswirtschaftliche Fragen

Vorsitzender	Christian Hofer	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften, Coburg
Mitglieder	Daniela Breidbach	Stv. Direktorin Allianz Versicherungs-AG, München
	Bernd Jansen	Vorsitzender der Vorstände INTER Versicherungsgesellschaften, Mannheim
	Udo Martinsohn	Vorsitzender des Vorstandes Swiss Re Germany Holding AG, Unterföhring bei München
	Dr. Torsten Oletzky	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Dr. Herbert Schmitz	Vorsitzender des Vorstandes Gothaer Krankenversicherung, Köln
Geschäfts- führung	Dr. Michael Gold	

Kommission Betriebswirtschaftliche Kennzahlen

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

Kommission Personal Controlling

Vorsitzende	Daniela Breidbach	Stv. Direktorin 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	Dr. Torsten Oletzky	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Mitglieder	Ewald Hildebrandt	Handlungsbevollmächtigter MÜNCHENER VEREIN Versicherungsgesellschaften, München
	Michael Horbach	Prokurist Zürich Versicherungsgesellschaften, Frankfurt/Main
	Kathrin Janicke	Referatsleiterin Allianz Versicherungs-AG, München
	Dr. Wolf-Rüdiger Knocke	Mitglied der Vorstände Nürnberger Versicherungsgesellschaften, Nürnberg
	Erhard Lindner	Prokurist Öffentliche Versicherungen Braunschweig, Braunschweig
	Heiko Müller	Mitglied der Direktion Swiss Re Germany AG, München
	Jörn Sandig	Abteilungsleiter HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften, Coburg
Geschäfts- führung	Dr. Michael Gold Katrin Löhken	

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	Vorsitzender der Vorstände Provinzial Nord Versicherungsgesellschaften, Kiel
Mitglieder	Josef Beutelmann	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungsgesellschaften, Wuppertal
	Gerd Borggrebe	Mitglied der Vorstände Westfälische Provinzial Versicherung, Münster
	Hansjörg Cramer	Mitglied der Vorstände Allianz Versicherungsgesellschaften, München/Stuttgart
	Michael Doering	Vorsitzender der Vorstände Öffentliche Versicherungen Braunschweig, Braunschweig
	Stefan Gronbach	Mitglied der Vorstände HUK-Coburg Versicherungsgesellschaften, Coburg
	Wolfgang Hanssmann	Mitglied der Vorstände DBV-Winterthur Versicherungsgesellschaften, Wiesbaden
	Peter Hoffacker	Mitglied der Vorstände Gerling-Konzern, Köln
	Rainer Huber	Mitglied des Vorstandes D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs- Aktiengesellschaft, München
	Michael Johnigk	Mitglied der Vorstände SIGNAL IDUNA Versicherungsgesellschaften, Hamburg
	Gerd Kettler	Vorsitzender der Vorstände LVM Versicherungsgesellschaften, Münster
	Dr. Franz Kühnel	Mitglied der Vorstände Versicherungskammer Bayern, München
	Jürgen Lang	Mitglied des Vorstandes DKV Deutsche Krankenversicherung AG, Köln
	Thomas Langhein	Mitglied der Vorstände Hamburg-Mannheimer Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
	Walter Lex	Mitglied der Vorstände Aachener und Münchener Versicherungs- gesellschaften, Aachen

Verbandsorganisation

Herbert Löffler	Mitglied der Vorstände VICTORIA Versicherungsgesellschaften, Düsseldorf
Hans-Christian Marschler	Mitglied der Vorstände R + V Versicherungsgesellschaften, Wiesbaden
Gerhard Müller	Vorsitzender der Vorstände Sparkassen-Versicherung Sachsen Versicherungsgesellschaften, Dresden
Herbert Osterkorn	Mitglied des Vorstandes Lebensversicherung von 1871 a.G. München, München
Dr. Hans-Joachim Rauscher	Mitglied der Vorstände Nürnberger Versicherungsgesellschaften, Nürnberg
Dr. Bernhard Schareck	Vorsitzender der Vorstände Karlsruher Versicherungsgesellschaften, Karlsruhe
Gernot Schlösser	Vorsitzender des Vorstandes AXA Krankenversicherung AG, Köln
Reinhold Schulte	Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Versicherungsgesellschaften, Dortmund
Helmut Söhler	Mitglied der Vorstände Gothaer Versicherungsgesellschaften, Köln
Stefan Tewes	Mitglied der Vorstände VGH Versicherungsgesellschaften, Hannover
Andreas Torner	Mitglied der Vorstände AXA Versicherungsgesellschaften, Köln

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

Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit

Vorsitzender Dr. Joachim Lemppenau Vorsitzender der Vorstände
Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften,
Hamburg

Die Mitglieder werden jeweils vom Vorsitzenden bestellt.

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

Programmkommission Jahrestagung Personalvorstände

Vorsitzender	Dr. Joachim Lemppenau	Vorsitzender der Vorstände Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften, Hamburg
Mitglieder	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften, Coburg
	Frank J. Heberger	Mitglied des Vorstandes AXA Konzern AG, Köln
	Dr. Torsten Oletzky	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Peter Schumacher	Mitglied des Vorstandes Continental Krankenversicherung a.G., Dortmund
	Dr. Michael Thiemermann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Geschäfts- führung	Valerie Naumann	

Programmkommission Personalleitertagungen Innendienst

Vorsitzender	Frank J. Heberger	Mitglied des Vorstandes AXA Konzern AG, Köln
Mitglieder	Daniela Breidbach	Stv. Direktorin Allianz Versicherungs-AG, München
	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften, 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 Gen Re, Kölnische Rückversicherungs- Gesellschaft AG, Köln

Verbandsorganisation

Dr. Michael Thiemermann Mitglied des Vorstandes
ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf

Markus Webhofen Personalleiter
Lebensversicherung von 1871 a.G. München,
München

**Geschäfts-
führung** Valerie Naumann

Programmkommission Personalleitertagungen Außendienst

Vorsitzender Dr. Bernhard Schareck Vorsitzender der Vorstände
Karlsruher Versicherungsgesellschaften,
Karlsruhe

Mitglieder Marie-Theres Bender Abteilungsleiterin
Lebensversicherung von 1871 a.G. München,
München

Josef Beutelmann Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungsgesellschaften,
Wuppertal

Wolfgang Bruchmann Stv. Direktor
Aachener und Münchener Versicherungs-
gesellschaften, Aachen

Dirk Czaya Prokurist
Karlsruher Versicherungsgesellschaften,
Karlsruhe

Dr. Rolf-Peter Illigen Mitglied des Vorstandes
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
Versicherungsmakler in Deutschland e.V.
(AVAD), Hamburg

**Geschäfts-
führung** Valerie Naumann

6. Geschäftsführung

Hauptgeschäftsführung

Dr. Jörg Müller-Stein Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Verbandsorgane ▫ Tarifpolitik ▫ Personal und Finanzen 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Sozial- und Gesellschaftspolitik ▫ Öffentlichkeitsarbeit
Sekretariat	Elisabeth Heller	Telefon 0 89/92 20 01-12 Telefax 0 89/92 20 01-52

Rechtsabteilung

Dr. Michael Niebler Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Tarifvertrag ▫ Gesetzgebung ▫ Arbeitsrecht 	
Dr. Sebastian Hopfner Stv. Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Betriebliche Altersversorgung ▫ Arbeitsvertragsgestaltung ▫ Entgeltumwandlung 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Deutscher Juristentag ▫ Umstrukturierung ▫ Rationalisierung
Valerie Naumann Dr. Sandra Heder Referentinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Betriebsverfassung ▫ Kündigungsrecht ▫ Einigungsstellen 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Betriebsvereinbarungen ▫ Personalleitertagungen ▫ Personalvorstandstagung
Betina Bilobrk Referentin	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Sozialversicherungsrecht ▫ Altersteilzeit ▫ Arbeitsförderungsrecht 	
Kerstin Römelt Anja Hensel Referentinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Außendienstfragen ▫ Arbeitsgerichtsbarkeit ▫ Newsletter 	
Sekretariat	Petra Werner Renate Gabler Inge Lihotzky	Telefon 0 89/92 20 01-20 Telefon 0 89/92 20 01-21 Telefon 0 89/92 20 01-65 Telefax 0 89/92 20 01-50

Volks- und Betriebswirtschaft

Dr. Michael Gold Referent	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Volkswirtschaft ▫ Betriebswirtschaft ▫ Betriebswirtschaftliche Kommissionen ▫ Belastungsrechnungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Öffentlichkeitsarbeit ▫ Internet-Präsentation ▫ Geschäftsbericht ▫ Soziale Selbstverwaltung ▫ ad-hoc-Umfragen
Katrin Löhken Referentin		
Sabine Norpoth Referentin	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Betriebswirtschaftliche Kennzahlen ▫ Erhebung zur Entwicklung der Arbeitnehmerzahlen ▫ Flexible Personalstatistik 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Erhebung zur Entwicklung der Bruttoprämien ▫ Fluktuations- und Fehlzeiterhebung ▫ Personalkostenerhebung
Sekretariat	Karin Albano Gertrud Koupan	Telefon 0 89/92 20 01-26 Telefon 0 89/92 20 01-25 Telefax 0 89/92 20 01-51

Internationale Sozialpolitik/Grundsatzfragen

Dr. Michael Niebler Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Europäische Sozialpolitik ▫ Europäische Betriebsräte ▫ Arbeitszeitfragen 	
Dr. Sebastian Hopfner Stv. Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Steuerrecht ▫ Öffentlichkeitsarbeit 	
Sekretariat	Renate Gabler	Telefon 0 89/92 20 01-21 Telefax 0 89/92 20 01-50

7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Präsidium

<i>Mitglied</i>	Dr. Joachim Lemppenau	Vorsitzender der Vorstände Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften, Hamburg; Vorsitzender des agv
-----------------	-----------------------	--

Vorstand

<i>Mitglied</i>	Dr. Joachim Lemppenau	Vorsitzender der Vorstände Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften, Hamburg; Vorsitzender des agv
-----------------	-----------------------	--

<i>Stellvertreter</i>	Dr. Ihno Schneevoigt	Stv. Vorsitzender des agv, München
-----------------------	----------------------	------------------------------------

Arbeitsrechtsausschuss

	Dr. Joachim Lemppenau	Vorsitzender der Vorstände Volksfürsorge Versicherungsgesellschaften, Hamburg
--	-----------------------	---

	Dr. Jörg Müller-Stein	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
--	-----------------------	---

Gesprächskreis Arbeitsrecht

	Volker Ettwig	Personalsyndikus VICTORIA Versicherung AG, Düsseldorf
--	---------------	--

	Dr. Michael Niebler	Geschäftsführer des agv
--	---------------------	-------------------------

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

	Dr. Jörg Müller-Stein	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
--	-----------------------	---

Kommission Tarifrecht

	Dr. Michael Niebler	Geschäftsführer des agv
--	---------------------	-------------------------

Ausschuss Soziale Sicherung

	Reinhold Schulte	Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Versicherungsgesellschaften, Dortmund
--	------------------	---

	Dr. Jörg Müller-Stein	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
--	-----------------------	---

Verbandsorganisation

Ausschuss für Sozialpolitik in der Europäischen Union

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

Ausschuss Betriebliche Altersversorgung

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

Ausschuss für Volkswirtschaftliche Fragen

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

Ausschuss für Betriebliche Personalpolitik

Katrin Löhken	Referentin des agv
---------------	--------------------

Ausschuss für Berufsbildung

Dr. Katharina Höhn	Hauptgeschäftsführerin Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft, München
--------------------	--

Arbeitskreis Entgeltpolitik

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

Arbeitskreis Altersteilzeit

Betina Bilobrck	Referentin des agv
-----------------	--------------------

Soziale Selbstverwaltung

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

Vorstand	<i>Stv. Mitglied</i>	Dr. Axel Holzwarth, Bonn
-----------------	----------------------	--------------------------

Vertreter- versammlung	<i>Ordentliches Mitglied</i>	Martin Hoppenrath Mitglied des Vorstandes PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Köln
-----------------------------------	------------------------------	--

		Dr. Jörg Müller-Stein Geschäftsführendes Vorstandsmitglied 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 Versicherungsgesellschaften, Hamburg
		Peter Hennert Prokurist Allianz Versicherungs-AG, München
		Dr. Jörg Müller-Stein Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
		Hans-Georg Walther Abteilungsleiter VGH Versicherungsgruppe Hannover, Hannover
	<i>Stv. Mitglieder</i>	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
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
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	<p>1. Mitglied können alle privaten und öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen werden, die im Bundesgebiet die Individualversicherung betreiben, sowie Pensionsfonds und die für sie tätigen Vermögensverwaltungsgesellschaften, soweit sie ihren Sitz oder eine Niederlassung in der Bundesrepublik Deutschland haben.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Die Mitgliedschaft erlischt,</p> <p>a) wenn die Voraussetzungen der Mitgliedschaft nach Ziff. 1 fortfallen,</p>	<p>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,</p> <p>c) durch Ausschluss, wenn das Mitglied seine Pflichten dem Verband gegenüber schwer verletzt oder sonst den Zielen des Verbandes gröblich zuwidergehandelt hat.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
§ 4 Rechte und Pflichten der Mitglieder	<p>1. Die Mitglieder sind berechtigt, den Verband in allen Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen, die in seinen Aufgabenbereich fallen.</p> <p>2. Die Mitglieder sind an die vom Verband mit den Gewerkschaften geschlossenen Vereinbarungen gebunden. Sie sind verpflichtet, sich an die satzungsmäßigen Beschlüsse</p>	<p>der Organe des Verbandes zu halten, den Verband bei der Durchführung seiner Aufgaben zu unterstützen und den Mitgliedsbeitrag zu entrichten.</p> <p>3. Der Mitgliedsbeitrag ist für das ganze Geschäftsjahr zu zahlen, auch wenn ein Mitglied im Laufe des Geschäftsjahres ausscheidet.</p>
§ 5 Organe	Organe des Verbandes sind	
	<p>a) die Mitgliederversammlung, b) der Vorstand, c) die Geschäftsführung.</p>	

§ 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 Haushaltsanschlages 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, seine beiden Stellvertreter und das Geschäftsführende Vorstandsmitglied stellen den Vorstand gem. § 26 BGB dar. Jedes der vier 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 Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

§ 8 Ausschüsse

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.
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

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.

§ 10 Geschäftsführung

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.

Er stellt in Abstimmung mit dem Vorsitzenden die Referenten und weiteren Mitarbeiter ein, regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen und verwaltet die Haushaltsmittel.

§ 11 Niederschriften

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. Die Niederschriften sind vom Sitzungsleiter und dem Protokollführer zu unterzeichnen.

§ 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.

Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
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>