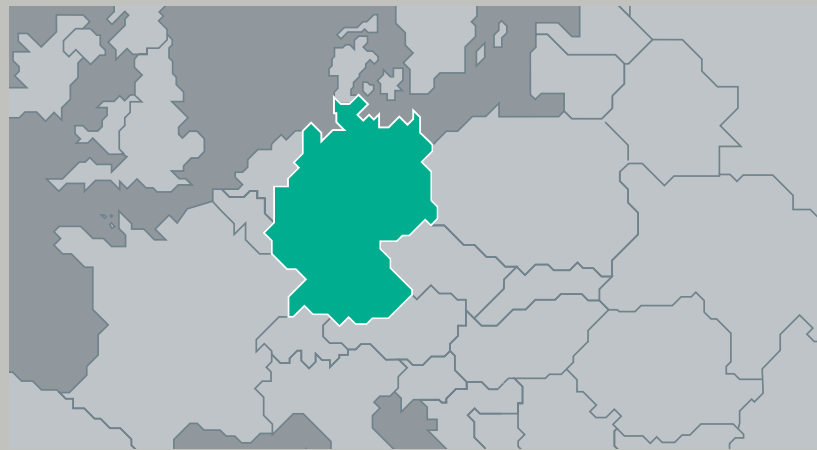




Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland

Geschäftsbericht 2004/2005





Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland

Geschäftsbericht 2004/2005

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

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit
Genehmigung des Herausgebers
Verlag Versicherungswirtschaft GmbH,
Karlsruhe 2005

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

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

Wirtschaftliche Entwicklung	
1. Gesamtwirtschaft	5
2. Versicherungswirtschaft	10

Tarifpolitik/Tarifgeschehen	
1. Tarifgeschehen im Innendienst	13
2. Tarifgeschehen im Werbeaußendienst	15
3. Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen	16

Familie und Beruf: Familienfreundliche Personalpolitik	21
---	----

Sozialpolitik/Soziale Sicherung	
1. Nationale Ebene	25
2. Internationale Ebene	31

Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherungssysteme: Ein Blick ins Ausland	37
---	----

Betriebliches Eingliederungsmanagement	41
---	----

Neues aus Gesetzgebung und Rechtsprechung	
1. Änderungen im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung durch das Kinder-Berücksichtigungsgesetz	47
2. Novellierung des Berufsbildungsgesetzes	47
3. Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht (Verwaltungsvereinfachungsgesetz)	48
4. Ermäßigter Beitragssatz in der Krankenversicherung während der Freistellungsphase der Altersteilzeit	50
5. Auslegung der Richtlinie zur Massenentlassung	51
6. Wirksamkeit von Widerrufsvorbehalten in Arbeitsverträgen	52
7. Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeitbeschäftigung	52
8. Durchführung einer Betriebsvereinbarung über Gleitzeit	53

Antidiskriminierungsgesetz	55
-----------------------------------	----

Auswirkungen des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) auf die betriebliche Hinterbliebenenversorgung	59
--	----

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 2004	75
2. Personalleitertagungen Innendienst 2005	78
3. Personalleitertagungen Außendienst 2004	82
4. agv-Informationsveranstaltungen	84
5. Seminare des Berufsbildungswerks der deutschen Versicherungswirtschaft	87

Verbandsorganisation

1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	89
2. Mitgliederverzeichnis	89
3. Vorstand	99
4. Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	100
5. Ausschüsse und Kommissionen	101
6. Geschäftsführung	109
7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	110
8. Satzung	114

Vorwort

Die wirtschaftliche Situation der Bundesrepublik Deutschland war im Berichtszeitraum weiterhin unverändert schwierig. Wenige Prognosen hatten zumindest für das Jahr 2005 eine Erholung der Konjunktur und damit auch eine Besserung auf dem Arbeitsmarkt vorausgesagt. Sie mussten alle nach unten korrigiert werden.

Die schlechten wirtschaftlichen Rahmendaten haben politische Konsequenzen: Im Herbst des Jahres 2005 sollen vorgezogene Bundestags-Wahlen stattfinden. Jede neu gewählte Bundesregierung muss sich dann nüchtern und ohne Ideologie den Auswirkungen der Globalisierung stellen. Deutschland muss Schnelligkeit und Anpassungsfähigkeit verbessern, bürokratische Hemmnisse abbauen und an alte Tugenden, wie Fleiß, Beharrlichkeit und Opferbereitschaft, wieder anknüpfen.

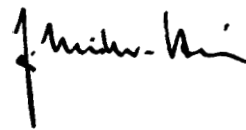
Das Leben in einer Welt, in der Menschen andere Vorstellungen von staatlicher Wohlfahrt, Eigenverantwortung und Solidarität haben, wird von vielen Deutschen als gefährlich und manchmal als Zumutung empfunden. Diese Ängste werden nicht durch eine generelle und unreflektierte Kapitalismus-Kritik beseitigt. Sie verhindert oder erschwert nur notwendige Veränderungen, die unabdingbar sind zum Erhalt unserer gewachsenen Lebensgrundlagen.

Veränderungen sind auch in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht sowie in der Tarifpolitik unabdingbar. Im Bereich Arbeitsrecht ist ein Gesamtkonzept der Politik für Änderungen beim Kündigungsschutz, bei Befristungen und bei der Mitbestimmung notwendig. In der Mitbestimmung ist der Reformbedarf offenkundig. Europäisches Gesellschaftsrecht wird uns zu Veränderungen zwingen. Die Krise der sozialen Sicherungssysteme ist noch nicht gelöst. Sie erfordert weitere Reformen. Auch in der Tarifpolitik ist eine nüchterne und ideologiefreie Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen notwendig. Sie liegt im Interesse beider Tarifvertragsparteien, denn nur dann ist das Prinzip des Flächentarifvertrages in der Versicherungswirtschaft zu halten.

München, Juni 2005



Dr. Joachim Lemppenau
Vorsitzender



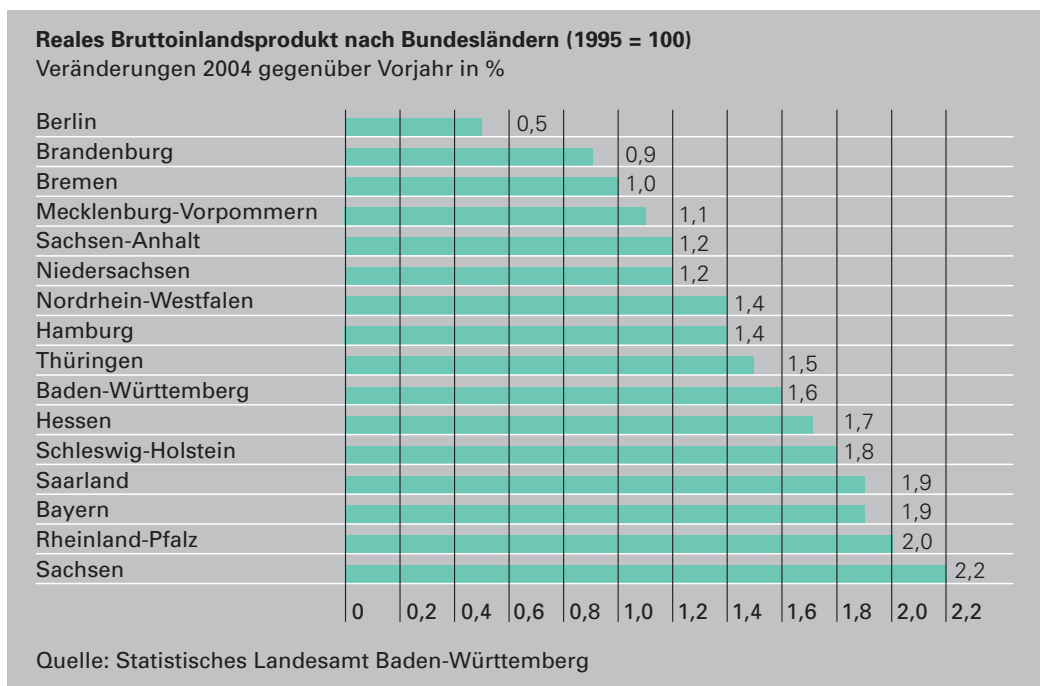
Dr. Jörg Müller-Stein
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

1. Gesamtwirtschaft

Im Windschatten einer äußerst dynamischen Weltkonjunktur konnte sich die deutsche Wirtschaft im Jahr 2004 von ihrer dreijährigen Stagnationsphase lösen. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes erhöhte sich das **reale Bruttoinlandsprodukt** um 1,6 %. Absolut gesehen lag es real bei 2.016,1 Mrd. €, nach 1.985,2 Mrd. € im Vorjahr. Die wirtschaftliche Erholung fand vor allem im ersten Halbjahr 2004 statt und kam in der zweiten Jahreshälfte wieder zum Stillstand. Dies lag vor allem an einer langsameren Expansion der Weltwirtschaft sowie an der Aufwertung des Euro. Das ganze Jahr über blieben die binnenwirtschaftlichen Antriebskräfte schwach, das Wachstum des Jahres 2004 basiert allein auf dem starken Außenhandel. Das Finanzierungsdefizit des Staates lag bei 3,7 % des Bruttoinlandsprodukts und damit zum vierten Mal in Folge über der europäischen Maastricht-Norm.

Die Zahlen für das Jahr 2004 im Einzelnen: Ausschlaggebend für die Belebung des Wirtschaftswachstums war der Anstieg der realen Exporte um 8,6 %, der deutlich über den realen Importzuwächsen von 6,4 % lag. Dies führte zu einem positiven Außenbeitrag (Exporte minus Importe) von 1,1 %. Die Binnennachfrage nahm mit 0,4 % vergleichsweise schwach zu. Dabei waren die privaten Konsumausgaben erneut um 0,4 % rückläufig, während die staatlichen Konsumausgaben um 0,4 % zunahmen. Die Bruttoinvestitionen verzeichneten einen Rückgang, der aber mit – 0,9 % geringer ausfiel als in den drei vorangegangenen Jahren. Hierin spiegeln sich vor allem die schrumpfenden Bauinvestitionen wider (– 2,6 %), während die Ausrüstungsinvestitionen sowie die Investitionen in sonstige Anlagen, die beispielsweise Computersoftware und Urheberrechte umfassen, ein positives Wachstum von 1,2 % bzw. 1,4 % auswiesen.

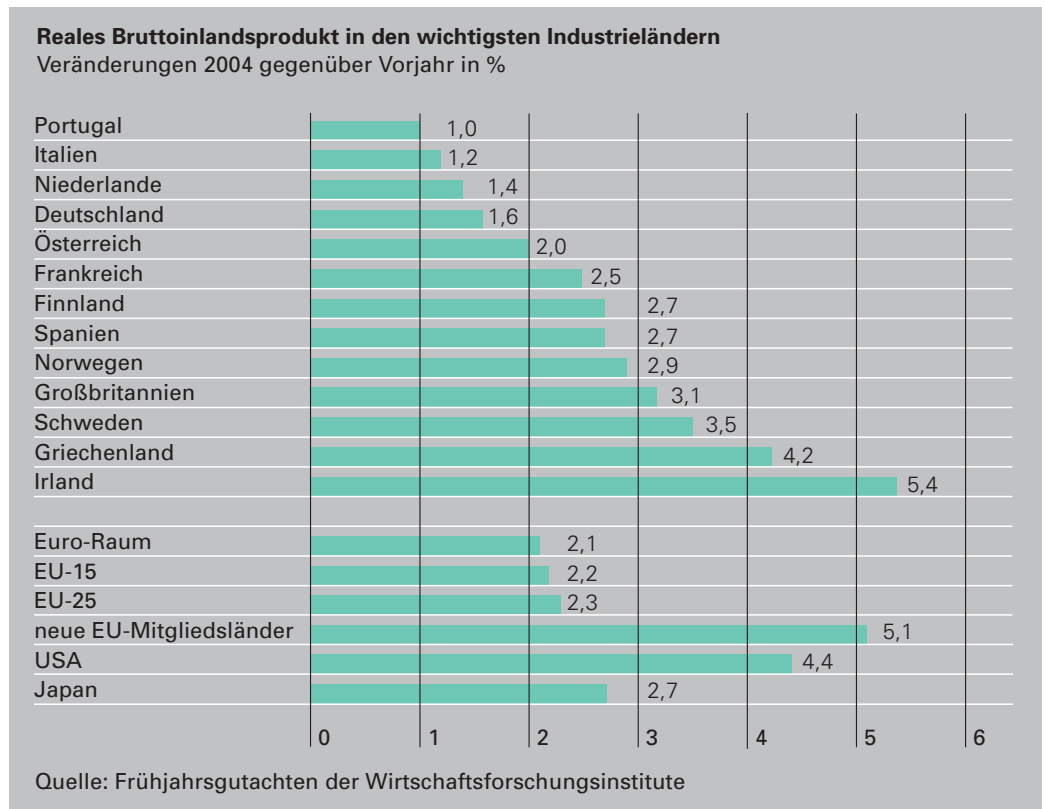
Im ersten Quartal 2005 hat die deutsche Wirtschaft wieder Fahrt aufgenommen: die Konjunktur steigerte sich unerwartet um 1,0 % gegenüber dem Vorquartal. Dies ist das stärkste Quartalswachstum seit vier Jahren und eine doppelt so hohe Wachstumsrate wie im gesamten Euro-Raum. Daraus nähren sich Hoffnungen, dass das zweite Halbjahr 2004 zwar eine Konjunkturdelle darstellte, der wirtschaftliche Erholungsprozess insgesamt aber noch intakt ist. Gegenüber dem Vorjahr blieb die Wirtschaftsleistung unverändert (0,0 %). Die Belebung wurde im ersten Quartal 2005 erneut ausschließlich vom Außenbeitrag getragen, dagegen war die inländische Verwendung um 0,6 % rückläufig. Hier zeigt sich die hohe Abhängigkeit der deutschen Wirtschaft von der Weltkonjunktur. Der momentane Wachstumspfad ist dadurch störanfälliger als bei einem selbsttragenden Aufschwung. So sollte erst von einem intakten Wachstumstrend gesprochen werden, wenn auch die Investitionstätigkeit und der Konsum im Inland dauerhaft aufleben.



Wirtschaftliche Entwicklung

Auf der Ebene der Bundesländer wiesen im Jahr 2004 die alten Bundesländer ein leicht stärkeres Wirtschaftswachstum auf als die neuen. In den alten Ländern (inkl. Berlin) stieg die Wirtschaftskraft um 1,6 % nach einem Schrumpfen von 0,2 % in 2003. In den neuen Ländern wuchs die Wirtschaft im vergangenen Jahr um 1,5 % nach 0,2 % im Vorjahr. Sachsen war in 2004 erneut das wachstumsstärkste Bundesland, wobei sich die Wachstumsrate von 1,2 % in 2003 auf 2,2 % in 2004 fast verdoppelt hat. Rheinland-Pfalz schaffte als wirtschaftsstärkstes westdeutsches Bundesland die 2,0 %-Wachstumsmarke, gefolgt von Bayern (+ 1,9 %) und dem Saarland (+ 1,9 %). Berlin (Ost und West) war zwar wie bereits im Vorjahr das Schlusslicht unter den Bundesländern, erzielte aber mit 0,5 % im Jahr 2004 zumindest wieder ein positives Wachstum.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die deutsche Wirtschaft 2004 vom erheblich kraftvolleren Wachstum anderer Länder profitieren konnte. Der weltweite Aufschwung – mit einem Jahreswachstum von rd. 5 % der stärkste seit über 20 Jahren – wurde von lebhaften Konjunkturen in den USA und den ostasiatischen Schwellenländern getragen. Dem deutschen Wachstum von 1,6 % stehen beispielsweise Wachstumsraten von 4,4 % in den USA oder 9,5 % in China gegenüber. Auch im Vergleich zum Euro-Raum (insgesamt 2,1 %) entwickelte sich Deutschland unterdurchschnittlich. Trotz der enorm starken Auslandsnachfrage weist Deutschland das viertschwächste Wachstum auf, nur Portugal, Italien und die Niederlande hatten mit einer noch schwächeren Konjunktur zu kämpfen. Als die Weltwirtschaft nach der Jahresmitte 2004 vor allem wegen des kräftigen Anstiegs der Rohstoffpreise eine geringere Dynamik entwickelte, kam das Wachstum in Deutschland gleich zum Erliegen. Innerhalb des Euro-Raums war das Expansionstempo in den einzelnen Mitgliedstaaten erneut sehr differenziert. Irland überragte die anderen Länder mit einem sehr dynamischen Wachstum von 5,4 %. Auch die neuen EU-Mitgliedstaaten wiesen mit durchschnittlich 5,1 % Produktionszuwachs eine deutlich höhere Wachstumskraft auf als die bisherigen EU-Länder.

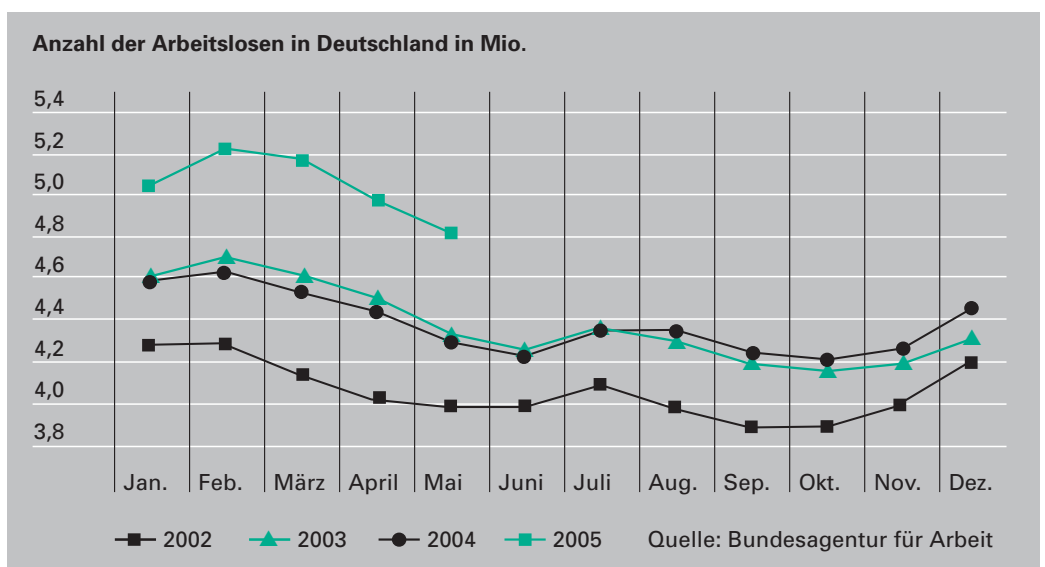


Wirtschaftliche Entwicklung

Für das **Gesamtjahr 2005** dürfte Deutschland ein schwächeres Wachstum erzielen als im vergangenen Jahr. In dem Ende April 2005 vorgelegten Frühjahrgutachten für Deutschland erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts von lediglich 0,7 %, arbeitstäglich bereinigt von 0,9 %. Die Institute weisen deutlich darauf hin, dass Deutschland keine Konjunkturschwäche, sondern eine fundamentale Wachstumsschwäche aufweist. In kaum einem anderen Land der Europäischen Union sei die Entwicklung in den vergangenen Jahren so ungünstig verlaufen. Für den gesamten Euro-Raum prognostizieren die Wirtschaftsforschungsinstitute für dieses Jahr mit 1,4 % eine leicht stärkere Wirtschaftsdynamik, die vor allem im zweiten Halbjahr an Stärke gewinne.

Für das **Jahr 2006** wird das Wirtschaftswachstum in Deutschland nach Ansicht der Wirtschaftsforschungsinstitute mit 1,5 % etwas kräftiger ausfallen als in diesem Jahr. Der Euro-Raum dürfte nach ihrer Ansicht mit einer Rate von 2,0 % wiederum stärker als Deutschland wachsen. Die Bundesregierung hat im April 2005 ihre Prognosen zwar zurückgenommen, ist aber mit 1,0 % für 2005 und 1,6 % für 2006 noch leicht optimistischer. Der Internationale Währungsfonds (IWF) sieht für 2005 eine Wirtschaftsentwicklung in Deutschland von 0,8 %, für 2006 von 1,9 %. Dennoch bedeutet dies im Vergleich zur IWF-Prognose von September 2004 eine Abwärtsrevision von – 0,4 %-Punkten für 2005 und deutlichen – 1,0 %-Punkten für 2006. Hier zeigt sich, wie rasant die Prognosen nach unten angepasst werden mussten, seit die Wirtschaft im zweiten Halbjahr 2004 wieder stagniert hat.

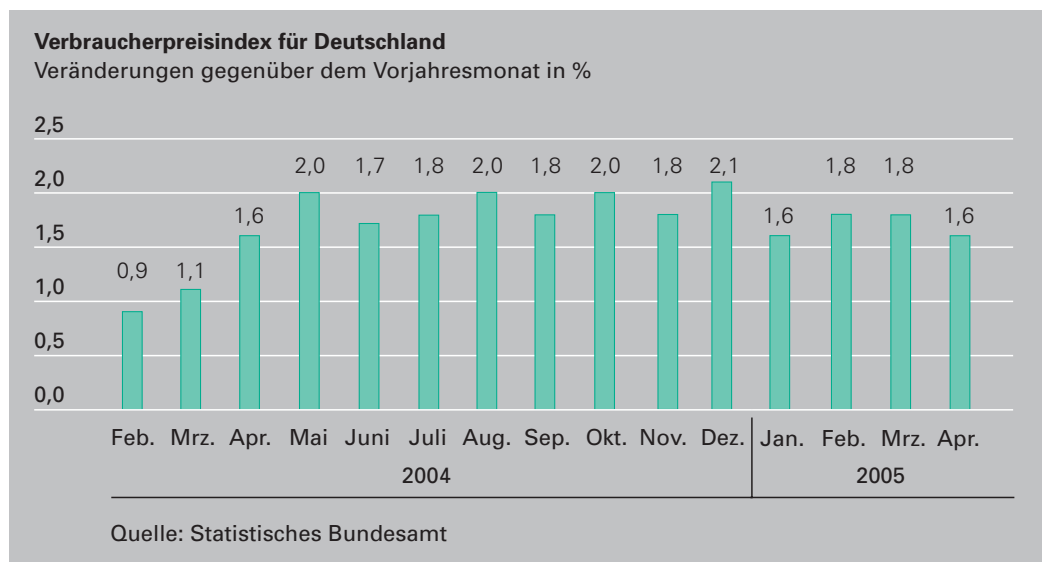
Für eine Trendwende am **Arbeitsmarkt** reichte das gesamtwirtschaftliche Wachstum im Jahr 2004 nicht aus. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit setzte sich insgesamt fort, obwohl zu Beginn des Jahres 2004 die Teilnehmer an Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen aus der offiziellen Arbeitslosenstatistik herausgenommen wurden. So wurde in den ersten Monaten des Jahres die Anzahl der Arbeitslosen durch den rein statistischen Eingriff gesenkt, bereits im Juli 2004 lag sie aber wieder über dem Vorjahresniveau. Im Gesamtjahr 2004 suchten mit 4.381.000 Arbeitslosen etwa so viel Personen eine Arbeitsstelle wie im Vorjahr; die durchschnittliche Arbeitslosenquote lag bei 10,2 %. Zu Beginn des Jahres 2005 erfolgte aufgrund der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Rahmen der Hartz IV-Gesetzgebung ein sprunghafter Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Im Januar 2005 wurde deshalb erstmals die 5-Millionen-Marke überschritten. Im Mai 2005 lag die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Personen mit 4,81 Mio. um rund 51.400 über dem Vorjahresniveau.



Eine konjunkturelle Grundtendenz lässt sich momentan nur schwer aus den Arbeitsmarktzahlen herauslesen. Die Entwicklung wurde in den vergangenen Monaten von den Effekten der Arbeitsmarktpolitik geprägt. Die Umsetzung von Hartz IV wird noch geraume Zeit die Interpretation der Arbeitslosenzahlen ebenso wie der Erwerbstätigenzahlen erschweren. So lässt es sich auch erklären, dass der Anstieg der Arbeitslosenzahlen untypischerweise von einem Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen begleitet wurde. Im Jahresdurchschnitt 2004 lag die Zahl der Erwerbstätigen mit durchschnittlich 38,44 Mio. Personen um 128.000 Personen über der Zahl des Vorjahres. Dieser leichte Anstieg beruhte allein auf der kräftigen Zunahme der Ich-AGs und der Ausweitung geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) – also auch wieder durch politisch motivierte Maßnahmen. Im letzten Jahresdrittel wurde zusätzlich durch die gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten („Zusatzjobs“) Beschäftigung geschaffen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die derzeit die konjunkturelle Grundtendenz besser widerspiegeln dürfte als die Zahl der Erwerbstätigen, nahm 2004 hingegen weiter ab, im Jahresverlauf um 0,7 %. In der zweiten Jahreshälfte hat sich der Rückgang hier zumindest verlangsamt.

Für 2005 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine durchschnittliche Arbeitslosigkeit von 4,84 Mio. Personen, somit eine erneute Zunahme von 463.000 Personen im Vergleich zum Vorjahr. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 11,1 %. Dennoch gehen die Wirtschaftsforschungsinstitute davon aus, dass sich in 2005 die Beschäftigungsperspektiven aufhellen werden. Nach der Jahresmitte 2005 rechnen sie mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen, der auch im Jahr 2006 anhalten sollte. Dies sehen sie nicht zuletzt in der Ausweitung der „Zusatzjobs“ ebenso wie der Ich-AGs begründet. Für eine rasche und durchgreifende Besserung der Lage am Arbeitsmarkt sei die Wachstumsdynamik aber zu schwach.

Der **Preisauftrieb** wurde 2004 hauptsächlich durch das Auf und Ab bei den Energiepreisen bestimmt. Mineralölprodukte verteuerten sich im vergangenen Jahr beispielsweise um 5,6 % und verursachten insbesondere in der zweiten Jahreshälfte signifikante Preissteigerungen. In der Grundtendenz blieb die Inflation jedoch unbedenklich. Der Verbraucherpreisindex für Deutschland ist im Jahresdurchschnitt 2004 um 1,6 % gestiegen, nach 1,1 % im Jahr 2003. Neben den Rohstoffpreisen verteuerten administrative Maßnahmen die Lebenshaltung. Ende 2004 trat beispielsweise die Tabaksteuererhöhung in Kraft, ferner wurden die Bahntarife angehoben, im April 2005 folgten die Rundfunk- und Fernsehgebühren. Dennoch liegt die Inflation in Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern des Euro-Raums weiterhin sehr niedrig (2,1 % in 2004). Im April 2005 lag die Inflationsrate bei 1,6 % im Vorjahresvergleich. Der Preisschub wurde erneut vor allem durch Energiepreise verursacht, so war leichtes Heizöl 36,5 %



teurer als ein Jahr zuvor, Kraftstoffe kosteten 6,7 % mehr. Mit einer allgemeinen Beschleunigung des Preisniveaus ist dennoch nicht zu rechnen. Die Prognose für das Jahr 2005 gem. der Wirtschaftsforschungsinstitute liegt bei 1,7 % und damit unter der von der EZB tolerierten 2,0 %-Grenze. Für 2006 ist mit keiner wesentlichen Änderung zu rechnen, die Prognose liegt hier bei 1,5 %. Hierbei wird unterstellt, dass es zu keinen signifikanten Preissteigerungen beim Öl mehr kommt.

Die **Geld- und Kapitalmärkte** wiesen im Jahr 2004, begleitet von den Terroranschlägen in Madrid, der Leitzinswende in den USA und der Sorge um das US-amerikanische Leistungsbilanzdefizit, einen zögerlichen Anstieg auf. Die Aktienmärkte bewegten sich nach dem deutlichen Kursanstieg des Vorjahres (Deutscher Aktienindex DAX + 37 %) in vergleichsweise engen Spannen seitwärts. Bis zum Sommer gaben die Kurse rd. 10 % nach, erst in der zweiten Jahreshälfte setzte sich eine freundliche Tendenz durch, nicht zuletzt, weil sich Rezessionsbefürchtungen infolge des hohen Ölpreises nicht bewahrheiteten. Im Jahresverlauf kam es beim DAX zu einem Plus von rd. 7 %. Der Euro STOXX Insurance konnte 2004 ein Jahresplus von 7,4 % verzeichnen, der MSCI-Versicherungsindex legte 2004 um 3,9 % zu. Gestützt wurden die Aktien weltweit durch das robuste Wirtschaftswachstum und damit durch steigende Unternehmensgewinne.

Auf den Anleihemärkten setzte der allgemein erwartete Zinsanstieg 2004 nicht ein – im Gegenteil: Bis Ende 2004 fiel die Rendite der zehnjährigen deutschen Bundesanleihen um mehr als einen halben Prozentpunkt auf einen neuen Tiefstand von 3,6 %. Die Anleihemärkte entwickelten sich spiegelbildlich zu den Aktienmärkten: Nach einem Abwärtstrend im ersten Quartal erholten sich die Zinsen und erreichten ihren Höchststand zur Mitte des Jahres, um dann wieder stetig zu fallen. Während die kurzfristigen Zinsen gegen Jahresende ihr niedriges Niveau vom Jahresbeginn nahezu wieder erreichten, sanken die mittel- bis langfristigen Zinsen sogar deutlich darunter. Die Renditen im Euro-Raum lagen Ende des Jahres 2004 bei rd. 3,7 % und markierten im weiteren Verlauf Ende Februar 2005 mit knapp 3,5 % einen neuen Tiefstand.

2. Versicherungswirtschaft

Trotz eines durch die anhaltend schwache Binnennachfrage schwierigen konjunkturellen Umfelds konnte die deutsche Versicherungswirtschaft im Jahr 2004 ihren Wachstumskurs fortsetzen. Das vergangene Jahr schloss insgesamt zufriedenstellend: Die Assekuranz erzielte ein Wachstum ihrer Beitragseinnahmen bezogen auf alle Geschäftsfelder ohne Pensionskassen und Pensionsfonds von insgesamt 2,2 %, unter Berücksichtigung der Pensionskassen und -fonds von 2,9 %. Gegenüber 2003 (+ 4,2 %) war dabei allerdings in allen Hauptsparten eine Wachstumsverlangsamung zu verzeichnen.

Die **Gesamtbranche**, ohne Pensionskassen und Pensionsfonds, steigerte im Jahr 2004 ihre Beitragseinnahmen auf 150,1 Mrd. € (2003: 148,2 Mrd. €), mit Pensionskassen und Pensionsfonds auf 152,3 Mrd. €. Den Einnahmen standen Leistungen und Schaden- aufwendungen von 148,5 Mrd. € gegenüber (2003: 150,3 Mrd. €), nicht gerechnet die Pensionskassen und Pensionsfonds. Branchenspezifische Einflüsse wie der notwendige Ausbau der eigenverantwortlichen Vorsorge stützten die Versicherungsnachfrage vor allem in der Lebens- und Krankenversicherung.

Die **private Krankenversicherung** hat im Jahr 2004 erneut ein überdurchschnittlich kräftiges Beitragswachstum erzielen können, wenn auch die Zuwachsraten nicht mehr so dynamisch waren wie im Vorjahr. Nach vorläufigen Schätzungen weisen die privaten Krankenversicherer einen Beitragszuwachs von 6,8 % auf (2003: 7,2 %). Der Zuwachs in der Voll- und Zusatzversicherung wird dabei auf 7,2 % veranschlagt, in der privaten Pflegeversicherung beläuft er sich auf 1,2 %. Die Beitragseinnahmen betragen im letzten Jahr insgesamt 26,4 Mrd. €. Davon entfallen auf die Einnahmen der privaten Krankenversicherung 24,6 Mrd. €, während in der Pflegepflichtversicherung die Einnahmen bei rd. 1,9 Mrd. € lagen. Gleichzeitig nahmen die Gesamtaufwendungen der privaten Krankenversicherer weiter zu: Die ausgezahlten Versicherungsleistungen betragen 16,5 Mrd. € und damit 4,2 % mehr als im Vorjahr. Berücksichtigt man weiterhin die Zuführung zu Rückstellungen für Beitragsrückerstattungen sowie die Zuführung von Mitteln für die Alterungsrückstellungen, belaufen sich die Gesamtaufwendungen auf 28,3 Mrd. € (+ 10,9 %). In Bezug auf die Entwicklung der Versichertenzahlen wirkt sich die Anhebung der Versicherungspflichtgrenze zum 1. Januar 2003 noch immer auf die private Krankenversicherung aus: Im Jahr 2004 verzeichnete die Krankheitsvollversicherung einen Nettoneuzugang von 149.100 Personen. Damit wechselten 37.500 Personen weniger als noch im Vorjahr (- 20,0 %). Insgesamt waren zum Jahresende 8,26 Mio. Personen privat vollversichert. In der privaten Pflegeversicherung waren 9,03 Mio. Personen abgesichert (+ 0,3 %). In der Zusatzversicherung wurde 2004 ein besonders starker Bestandszuwachs verzeichnet. Insgesamt hatten sich 16,23 Mio. Personen neben ihrem gesetzlichen Versicherungsschutz zusätzlich privat abgesichert, nach 14,68 Mio. in 2003 (+ 10,5 %).

Die **Schaden- und Unfallversicherung** konnte für das Jahr 2004 eine erneut verbesserte Schaden/Kostenquote (Combined Ratio) von 91,0 % vermelden (2003: 93,0 %). Dadurch stieg der versicherungstechnische Gewinn auf rd. 5 Mrd. €. Dieses Ergebnis beruht auf Beitragssteigerungen in Höhe von 1,6 % sowie einem Rückgang auf der Schaden- seite von 1,5 %. Insgesamt lag der Schadenaufwand im Jahr 2004 bei 39,3 Mrd. € (2003: 39,9 Mrd. €); die Beitragseinnahmen summierten sich auf 55,3 Mrd. € (2003: 54,4 Mrd. €). Das Wachstumstempo hat sich damit verlangsamt – 2003 betrug es noch 3,2 %. Erstmals seit 1986 konnten alle Sparten einen Gewinn ausweisen – wenn auch in sehr unterschiedlicher Größenordnung. Die Kraftfahrtversicherung als mit Abstand größter Zweig der Schadenversicherung expandierte mit einem Plus von 0,5 % wie bereits im Vorjahr nur unterdurchschnittlich. Stärker wuchsen mit jeweils 3 bis 4 % die Allgemeine Haftpflicht, die Allgemeine Unfallversicherung und die Rechtsschutz- versicherung. Das Prämienwachstum in der Industriellen Sachversicherung ist nahezu zum Stillstand gekommen, während sich in der Privaten Sachversicherung die Bei- tragseinnahmen mit 2,0 % nicht nur besser als die Sparte, sondern auch noch besser als im Vorjahr entwickelten. Bezüglich des Schadenaufwands muss angemerkt werden, dass die Kraftfahrtversicherung nur einen Rückgang der Schadenseite von 1,1 % ver- zeichnete, während die Sparte insgesamt bei 1,5 % lag. Auch in anderen Zweigen fiel die Relation zwischen Schaden- und Kostenquote knapp aus.

Das **Lebensversicherungsgeschäft** war im Laufe des Jahres 2004 von gegenläufigen Entwicklungen gekennzeichnet. Die in der ersten Jahreshälfte spürbare Zurückhaltung der Kunden dürfte vor allem auf konjunkturellen Schwierigkeiten, die anhaltende Debatte um das Alterseinkünftegesetz sowie die Diskussion um das Hartz IV-Gesetz und dessen Auswirkungen auf die private Altersvorsorge zurückzuführen sein. Entsprechend kam es in den ersten neun Monaten zu keiner nennenswerten Expansion dieses Geschäftsfelds. Infolge der Verabschiedung des Alterseinkünftegesetzes haben sich jedoch viele Kunden im letzten Quartal des Jahres noch die geltenden Steuervorteile sichern wollen, so dass das Neugeschäft zum Jahresende deutlich anzog. Insgesamt wurden in der Sparte Lebensversicherung ohne Pensionskassen und -fonds bei einem Gesamtbestand von 95,0 Mio. Verträgen Beitragseinnahmen in Höhe von 68,4 Mrd. € erzielt (+ 1,2 %). Die Lebensversicherung i.w.S., also inkl. der Pensionskassen und Pensionsfonds, erreichte ein Prämienvolumen von 70,3 Mrd. €, was einem Beitragswachstum von 2,6 % entspricht. Dieses eher moderate Wachstum lässt sich mit konstant hohen, meist regulären Abgängen durch Vertragsablauf und durch den im Jahresverlauf erst sehr spät eingesetzten Schub im Neugeschäft begründen. Das Neugeschäft wurde maßgeblich getragen von Einzelrenten- und Pensionsversicherungen (+ 3 Mio. Verträge) sowie fondsgebundene Rentenversicherungen (+ 1,3 Mio. Verträge). Rückläufig entwickelten sich die Neuzugänge der förderfähigen Riester-Produkte (- 0,3 Mio. Verträge), hier fand ein Einbruch um 44 % statt. Gegenläufig war hier aber die Entwicklung im Beitrag. Vor allem durch den Übergang auf die nächste Förderstufe betrug der laufende Beitrag der Riester-Rente im Neugeschäft 533 Mio. € gegenüber 121 Mio. € in 2003. Dies zeigt, dass der Riester-Markt noch deutliches Wachstumspotential aufweist. Bei den Kapital-Einzelversicherungen wurden 2,6 Mio. Verträge neu abgeschlossen. Auch die betriebliche Altersvorsorge ist auf deutlichem Wachstumskurs.

Für das **Jahr 2005** wird erwartet, dass die Beitragseinnahmen der Versicherungswirtschaft gegenüber 2004 etwas verlangsamt um knapp 2 % (ohne Pensionskassen und -fonds) bzw. um gut 2 % (inkl. Pensionskassen und -fonds) zunehmen. Durch das Alterseinkünftegesetz sieht sich die Assekuranz aber einem völlig veränderten Geschäftsumfeld gegenüber, so dass die Prognoseunsicherheit im laufenden Jahr besonders hoch ist.

Die **private Krankenversicherung** dürfte im kommenden Jahr trotz oder wegen der gesundheitspolitischen Unabwägbarkeiten weiterhin ihre Attraktivität halten. Durch die außerordentliche Anhebung der Versicherungspflichtgrenze seit dem 1. Januar 2003 wird der Neuzugang an versicherten Personen aber gebremst. Beitragswirksam werden in 2005 auch Prämienanpassungen. Im Ergebnis wird für die PKV mit einem verlangsamten Wachstum der Beitragseinnahmen von rd. 4 % gerechnet.

In der **Schaden- und Unfallversicherung** wird das Wachstum des Beitragsaufkommens im Jahr 2004 eher mäßig sein. Dies liegt zum einen am bereits erreichten Grad an Marktdurchdringung, zum anderen an der aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wenig dynamischen Entwicklung des Mengengerüsts. Die Kraftfahrtversicherung dürfte weiter unter der anhaltend mäßigen Autokonjunktur zu leiden haben. Da der Schadenaufwand wie im Jahr 2003 auch 2004 leicht zurückgegangen ist, ergeben sich bei stabilem gesamtwirtschaftlichen Preisklima kaum beitragssteigernde Effekte. Zudem dürfte der intensive Preiswettbewerb unvermindert fortgeführt werden, der auf das Wachstum des Geschäftsvolumens eher dämpfende Auswirkungen hat. Für die Schaden- und Unfallversicherung wird im Ergebnis von einer abermaligen Verlangsamung des Beitragswachstums ausgegangen; in 2005 erscheint nur noch ein Anstieg der Beitragseinnahmen von knapp 1 % möglich.

Die Entwicklung der Sparte **Lebensversicherung** wird im Jahr 2005 durch das In-Kraft-Treten des Alterseinkünftegesetzes zum 1. Januar 2005 geprägt werden. Es muss mit einem deutlichen Einbruch im Neugeschäft insbesondere bei Kapitallebensversicherungen gerechnet werden. Bei anderen Produkten sollte es dagegen aufgrund der hohen Bedeutung der eigenverantwortlichen Altersvorsorge im Jahresverlauf zu einer Belebung des Absatzes kommen. Auch ergeben sich positive Überhangeffekte aus dem kräftigen Jahresendgeschäft 2004. Deutlich wirksam ist weiterhin die wachsende Zahl und Höhe von regulären Vertragsabläufen, die mit Beitragseinbußen einhergehen. Im Ergebnis wird für die Lebensversicherung i.e.S. in 2005 ein Beitragswachstum von 1 bis 2 % erwartet. Berücksichtigt man auch Pensionskassen und Pensionsfonds, die weiterhin überdurchschnittlich wachsen dürften, ergibt sich ein Beitragswachstum von 2 bis 3 %.

Im Jahr 2004 konnte die **Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft** – wie bereits im Vorjahr – nicht ganz gehalten werden. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer reduzierte sich leicht um 1,4 % auf insgesamt 240.800 Arbeitnehmer. Dies entspricht einem Rückgang um 3.500 Beschäftigte (2003: 3.800 Beschäftigte). Abermals war der Außendienst mit – 1,8 % stärker von der Personalanpassung betroffen, während im Innendienst ein gemäßigterer Rückgang der Arbeitnehmerzahlen verzeichnet wurde (– 0,7 %). Im gewerblichen Bereich ist die Zahl der Arbeitnehmer auf mittlerweile nur noch 2.100 gesunken (2003: 2300). Dies entspricht einem deutlichen Rückgang um 12,5 %. Damit fielen erneut in diesem Bereich überdurchschnittlich viele Stellen weg.

Berücksichtigt man nicht nur die angestellten Mitarbeiter in Versicherungsunternehmen, sondern auch die Mitarbeiter in ausgegliederten Service-Gesellschaften, so ist die Zahl der Arbeitnehmer im Jahr 2004 um – 1,3 % auf insgesamt 245.300 Arbeitnehmer zurückgegangen.

Die **Zahl der Auszubildenden**, die direkt in den Versicherungsunternehmen angestellt sind, ist im vergangenen Jahr auf 14.100 Auszubildende gesunken (2003: 15.200). Eine der Ursachen des Rückgangs ist der Mangel an geeigneten Jugendlichen für die Ausbildung zum/zur Versicherungskaufmann/-frau. Dies wird auch daran deutlich, dass fast 5 % der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten. Im Gegensatz hierzu stieg die Anzahl der von Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze (von 0,5 % auf 0,6 %). Damit liegt die Auszubildendenquote der Jugendlichen, die direkt in den Versicherungen angestellt sind, bei 5,9 % bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer. Berücksichtigt man auch die von den Versicherungsgesellschaften in Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze, so beträgt die gesamte Quote der Auszubildenden in der Versicherungsbranche 6,5 % und ist damit von 6,7 % im Vorjahr nur leicht abgesunken.

Aus den Angaben der Gesellschaften zeichnet sich für 2005 eine weitere Konsolidierung ab. Ohne spürbare gesamtwirtschaftliche Impulse erwartet die Branche eine ähnliche Entwicklung der Arbeitnehmerzahlen wie im Jahr 2004.

1. Tarifgeschehen im Innendienst

Im Jahr 2004 fanden keine Gehaltstarifverhandlungen statt, da der Gehaltstarifvertrag gem. Vereinbarung vom 4. Dezember 2003 erstmals zum 30. September 2005 gekündigt werden kann. Jedoch hatten sich die Tarifvertragsparteien auf Drängen des agv mit der genannten Tarifvereinbarung darauf verständigt, in Verhandlungen über eine Anpassung der im Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV aufgeführten Tätigkeitsbeispiele für die Eingruppierung zu treten. Ferner bestand seit 2001 eine Verhandlungsverpflichtung zur Anpassung des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung an die zwischenzeitlich geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Tarifvereinbarung zur Modifizierung der Tätigkeitsbeispiele

Die Tarifvereinbarung vom 4. Dezember 2003 verpflichtete die Tarifvertragsparteien, die Verhandlungen zur Modifizierung des Anhangs zu § 4 Ziff. 1 MTV (Tätigkeitsbeispiele) unter Herbeiführung einer Einigung bis zum 31. Juli 2004 abzuschließen. Eine Einigung konnte am 28. Mai 2004 erzielt werden. Mit Wirkung ab 1. Juli 2004 wurde der Anhang zu § 4 Ziff. 1 MTV modifiziert. Durch die Modifizierung des Katalogs der Tätigkeitsmerkmale wurde von den Tarifvertragsparteien das Ziel verfolgt, die aufgrund des technischen Wandels eingetretenen Veränderungen bei der Stellenbewertung besser berücksichtigen zu können. Da sich das bisherige System im Prinzip als praxistauglich bewährt hat und aus Sicht des agv den Unternehmen Spielräume bei Eingruppierungsfragen beließ, bestand kein Anlass, die Struktur grundsätzlich zu verändern.

Die Änderung der Tätigkeitsbeispiele beinhaltet im Wesentlichen Folgendes:

- Die Tätigkeitsbeispiele der Gehaltsgruppe I wurden um die Merkmale Kopierarbeiten sowie Einfache Belegbearbeitung erweitert. Hiermit wird stärker als bisher zum Ausdruck gebracht, dass auch solche Tätigkeiten, die mit einer Papierbearbeitung im Zusammenhang stehen, in Gehaltsgruppe I eingruppiert werden können. Durch das Tätigkeitsbeispiel Einfache Belegbearbeitung sollen insbesondere solche Arbeiten erfasst werden, die im Zusammenhang mit der Erstbearbeitung der eingehenden Post beim Versicherungsunternehmen entstehen. Im Zuge der Umstellung der Aktenverwaltung von Papierverwaltung auf elektronische Aktenverwaltung, werden in den Unternehmen häufig elektronische Erkennungssysteme eingesetzt (Scanner).
- Die bisher in Gehaltsgruppe II aufgeführten Tätigkeitsmerkmale Schreibarbeiten während der Einarbeitung, Datenerfassungsarbeiten während der Einarbeitung sowie Fernsprech- und Fernschreibarbeiten während der Einarbeitung wurden dahingehend modifiziert, dass künftig die Beschreibung während der Einarbeitung durch das Merkmal „einfach“ ersetzt wird. Hiermit werden diese genannten Tätigkeitsmerkmale folgerichtig in das System der mehrfachen Abstufung eingegliedert. Die bisherige Fassung, wonach eine Tätigkeit „während der Einarbeitung“ in Gehaltsgruppe II einzugruppieren war, nach Ablauf der Einarbeitung jedoch automatisch in Gehaltsgruppe III, wurde von den Tarifvertragsparteien als unsystematisch angesehen, da die Eingruppierung in Gehaltsgruppe II nach der abstrakten Anforderungsbeschreibung bereits voraussetzt, dass für die auszuführende Tätigkeit Kenntnisse oder Fertigkeiten notwendig sind, wie sie im Allgemeinen durch eine planmäßige Einarbeitung erworben werden.
- In Gehaltsgruppe II neu eingefügt wurde das Merkmal der Belegbearbeitung als qualifiziertere Form zu dem in Gehaltsgruppe I neu eingefügten Merkmal Einfache Belegbearbeitung.
- Ebenfalls in Gehaltsgruppe II neu eingefügt wurde das Tätigkeitsmerkmal Einfache handwerkliche Tätigkeiten. Bisher waren handwerkliche Tätigkeiten lediglich in Gehaltsgruppe III unter dem Merkmal Handwerkliche Tätigkeit aufgeführt.

- Um deutlich zu dokumentieren, dass die bisher in den Gehaltsgruppenmerkmalen mit der Abkürzung „DV“ für Datenverarbeitung gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmale ausschließlich solche Tätigkeiten betreffen, die im spezifischen Zusammenhang mit der Informationstechnologie stehen, wurde in den Gehaltsgruppen III – VII durchgängig die Abkürzung „DV“ durch die Abkürzung „IT“ für Informationstechnologie ersetzt. Hierdurch wird klargestellt, dass eine Zuordnung zu den Merkmalen „IT“-Bezug nicht bereits dann zu erfolgen hat, wenn der Angestellte in irgendeiner Form mit Datenverarbeitungsgeräten arbeitet.
- Das bisherige Tätigkeitsmerkmal Sachbearbeitung und Kundendienst wird durch den Hinweis auf die Tätigkeit im Service-Center ergänzt. Das Tätigkeitsmerkmal lautet künftig wie folgt: Sachbearbeitung im Kundendienst/Service-Center. Hierdurch wird klargestellt, dass die Sachbearbeitung im Service-Center selbstverständlich dem Kundendienst zuzuordnen ist.

Modifizierung des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung

Die Versicherungswirtschaft war der Vorreiter bei der Schaffung eines Tarifvertrages zur Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile in betriebliche Altersversorgung. Dieser Tarifvertrag wurde bereits im Jahr 1997 abgeschlossen. Zahlreiche Branchen, hierbei insbesondere die Chemische Industrie (auch im Jahr 1997) sowie auch die Metallindustrie (im Jahr 2001), folgten dem Beispiel der Versicherungswirtschaft.

Im Zuge der sog. „Riester’schen Rentenreform“ im Jahr 2001 wurde ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt (§ 1a BetrAVG). Auch wurden die sozialversicherungs- sowie steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung teilweise stark modifiziert. Weitere Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung erfolgten durch das Alterseinkünftegesetz vom 5. Juli 2004 mit Wirkung ab 1. Januar 2005.

Nachdem am 11. Juni 2004 das Gesetzgebungsverfahren zum Alterseinkünftegesetz abgeschlossen war, trat der agv an die Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV mit der Bitte heran, den bisherigen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung an die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen stärker anzulehnen. Nach mehreren Verhandlungsrunden konnte eine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien erzielt werden. Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung wurde vollkommen neu gefasst und trat am 1. Juli 2005 in der geänderten Fassung in Kraft. Die Regelungsmaterie des bisherigen Tarifvertrages wurde jedoch im Kern nicht anders gestaltet. Der Tarifvertrag orientiert sich lediglich dem Wortlaut nach nunmehr stärker an der gesetzlichen Rechtslage, folgt einer systematischen Gliederung und eröffnet neue Gestaltungsmöglichkeiten. Während nach dem bisherigen Tarifvertrag die Direktzusage mit Einmalkapitalzahlung zum Regel-Durchführungsweg bei der tariflichen Entgeltumwandlung erklärt wurde, legt nunmehr der Arbeitgeber den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung fest. Es sind sämtliche Durchführungswege gem. BetrAVG zugelassen (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds). Erfolgt keine Festlegung durch den Arbeitgeber, so kann der/die Angestellte – wie nach dem gesetzlichen Modell – den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Anders als nach dem bisherigen Tarifvertrag ist nunmehr die Rentenzusage (bisher: Kapitalzusage) die Regelform der Versorgungszusage, wobei jedoch der Arbeitgeber auch eine Kapitalzusage erteilen darf. Durch eine weitergehende Tariföffnungsklausel werden den Betriebsparteien neue Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt.

Verhandlungen zur Modifizierung der Arbeitszeitbestimmungen gescheitert

Keine Einigung konnte zwischen den Tarifvertragsparteien zu einer Modifizierung der Arbeitszeitbestimmungen für die übertariflich bezahlten Angestellten gefunden werden. Die Gewerkschaft ver.di sperrte sich in den beiden Verhandlungsrunden gegen jegliche Modifizierung der bisherigen Tarifregelung. Der agv hatte insbesondere gefordert, gem. Individualvereinbarung vergütungsfreie Mehrarbeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu entziehen. Dies deshalb, da durch ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht der Betriebsrat das zwischen Tarifvertragsparteien vereinbarte Äquivalenzverhältnis zwischen Arbeitsentgelt und Arbeitszeit stören kann. Trotz Ablehnung der Gewerkschaft ver.di wird der agv dieses Ziel weiter verfolgen.

2. Tarifgeschehen im Werbeaußendienst

Während sich die Tarifvertragsparteien bereits am 14. Juni 2004 auf einen Drei-Jahres-Abschluss für den Werbeaußendienst verständigt hatten, blieben die noch offenen Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di zum Thema Teilbeschäftigung im Werbeaußendienst am 13. September und 8. Oktober 2004 ohne Ergebnis.

Die Tarifvertragsparteien hatten sich in der Tarifvereinbarung vom 14. Juni zur Aufnahme von gesonderten Verhandlungen zu diesem Themenkreis verpflichtet, die bis zum 8. Oktober zum Abschluss zu bringen waren. Ziel war es, die zwischen den Tarifvertragsparteien strittige Rechtsfrage zu klären, ob bei auf freiwilliger Basis vereinbarter (von der Teilzeitarbeit abzugrenzender) Teilbeschäftigung im Werbeaußendienst die tariflichen Leistungen – also insbesondere das Mindesteinkommen, die Sozialzulage und die Begrenzungsbeträge bei den Sonderzahlungen – in voller Höhe gewährt werden müssen oder ob entsprechend der Reduzierung des Arbeitsumfangs die Beträge nur in gemindertem Umfang geschuldet sind.

Der agv hatte angesichts seiner Auffassung bestätigender eindeutiger Aussagen des LAG Hamburg vom 6. Juni 2002 zu dieser Problematik vorgeschlagen, eine Protokollnotiz zu § 19 MTV des Inhalts zu vereinbaren, dass sich das Mindesteinkommen bei vereinbarter Teilbeschäftigung entsprechend der Reduzierung des Arbeitsumfangs vermindere. Die Gewerkschaft lehnte die Vereinbarung einer solchen Protokollnotiz ab. Sie äußerte die Befürchtung, die vorgeschlagene „nackte Protokollnotiz“ könne von den Unternehmen dazu missbraucht werden, Mitarbeiter allein zum Zwecke der Absenkung des Mindesteinkommens in eine Teilbeschäftigung zu drängen. Sie forderte daher insbesondere, tariflich eine Absenkung des Mindesteinkommens im Falle der Teilbeschäftigung nur bei vorgeschalteter (ggf. auch erzwingbarer) Betriebsvereinbarung zuzulassen. Um die Möglichkeit von arbeitgeberseitigen Änderungskündigungen in Richtung Teilbeschäftigung zu verhindern, sollte außerdem festgeschrieben werden, dass eine Teilbeschäftigung nur auf Wunsch des Angestellten vereinbart werden könne.

Der agv lehnte ein solches Vorgehen ab: Insbesondere würde jede Beteiligung der Betriebsräte bei der Festlegung/Reduzierung des Mindesteinkommens im Ergebnis eine Verstärkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei vergütungsrelevanten Fragen im Werbeaußendienst bedeuten. Den Wünschen der Gewerkschaft wurde daher nach einhelliger Auffassung der Mitglieder der Außendienst-Tarifkommission des agv nicht Rechnung getragen. Die Tarifverhandlungen scheiterten am 8. Oktober 2004 endgültig.

Der agv hat das Scheitern der Verhandlungen allerdings zum Anlass genommen, die Mitgliedsunternehmen in einem erläuternden Rundschreiben auf die auch nach Ansicht des LAG Hamburg bestehenden Möglichkeiten der Teilbeschäftigung auf individualrechtlicher Basis ausdrücklich hinzuweisen.

3. Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen

Abschlüsse seit Mitte 2004

Die Tarifabschlüsse der zweiten Jahreshälfte 2004 sind geprägt von langen Laufzeiten, die teilweise schon bis in das Jahr 2007 reichen.

Banken

Am 8. Juli 2004 wurde für die 430.000 Beschäftigten im Bankgewerbe zwischen der Verhandlungsgemeinschaft Banken und den Gewerkschaften ver.di, DBV und DHV ein Tarifabschluss mit im Wesentlichen folgenden Bestandteilen vereinbart:

- 3 Null-Monate von Juni bis August 2004.
- Tariferhöhung um 2,0 % ab September 2004.
- Weitere Tariferhöhung um 1,6 % ab September 2005.
- Einführung einer Tariföffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung in besonders schwieriger wirtschaftlicher Situation: Unternehmen können im sog. Härtefall für einen befristeten Zeitraum von tariflichen Regelungen abweichen. Erforderlich ist, dass die Betriebsparteien und die Tarifparteien das Vorliegen eines Härtefalls anerkennen und beide Parteien dieser Abweichung zustimmen.
- Der Altersteilzeittarif wurde entsprechend der Laufzeit des Gesetzes bis zum Jahresende 2009 verlängert.
- Die Vereinbarung zur Führung von betrieblichen Langzeitkonten wurde bis Ende 2009 verlängert.
- Die Tarifverträge zum Vorruhestand und zur erweiterten Samstagsarbeit wurden jeweils bis Ende 2006, die Regelung zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung (31-Stunden-Klausel) bis Ende 2008 verlängert.
- Die Regelungen zur Variabilisierung der Tarifeinkommen wurden dem vorherigen Tarifabschluss folgend ausgeweitet.
- Teilzeitkräfte mit bis zu 13 Stunden Wochenarbeitszeit wurden rückwirkend ab dem 1. Juli 2004 in den Tarifvertrag einbezogen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Reinigungskräfte, die ab dem selben Zeitpunkt nicht mehr unter den Bankentarif fallen.
- Auf Initiative der Arbeitgeber haben die Tarifparteien eine Ausbildungsinitiative beschlossen. Private und öffentliche Banken erhöhen ihr Angebot an Ausbildungsplätzen auf der Basis der im Jahr 2003 neu eingestellten Auszubildenden in den Jahren 2004 und 2005 um insgesamt drei Prozent.
- Laufzeit vom 1. Juni 2004 bis 31. Mai 2006 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung durch die Vereinbarungen im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten beträgt 2,4 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,6 %.

Volkswagen AG

In der 6. Verhandlungsrunde wurde am 3. November 2004 zwischen der Volkswagen AG und der IG Metall eine Tarifvereinbarung mit folgenden Eckpunkten vereinbart:

- Keine Erhöhung der Tarifgehälter für die gesamte Laufzeit von 28 Monaten.
- Einmalzahlung in Höhe von 1.000 € im März 2005. Dafür entfällt eine Bonuszahlung, die 2004 bei 1.500 € lag.
- Betriebsbedingte Kündigungen sind bis zum Jahr 2011 ausgeschlossen. Diese Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.
- Mitarbeiter, die ab dem 1. Januar 2005 eingestellt werden, erhalten weniger Geld. Das durchschnittliche Niveau soll dem Flächentarif entsprechen. Das sog. „Eckentgelt“ soll bei 2.562 € im Monat liegen.
- Bandbreite der Arbeitszeitkonten wird von plus/minus 200 Stunden auf plus/minus 400 Stunden ausgeweitet.
- Wegfall der im Jahr 2002 durch die gemeinsame Eingruppierung von Arbeitern und Angestellten vereinbarte durchschnittliche Erhöhung der Löhne um 1,4 %.
- Absenkung der Ausbildungsvergütung auf Basis der neuen Einstiegsgehälter sowie Ausweitung der Anzahl der Auszubildenden ab 2005.
- Laufzeit vom 1. Oktober 2004 bis 31. Januar 2007 (28 Monate).

Durch die vereinbarten Maßnahmen werden lt. Aussage der Volkswagen AG ab 2006 die Personalkosten um 1 Mrd. € gesenkt. Damit ist der erste Schritt zur Absenkung der Personalkosten von angestrebten 30 % bzw. 2 Mrd. € bis 2011 getan. Die Beschäftigungsgarantie bis 2011 verliert durch die zugehörige Revisionsklausel auch ihre Brisanz, denn bei „Änderungen der Grundannahmen oder der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen“ kann das Unternehmen diese mit einer Frist von drei Monaten kündigen.

Deutsche
Lufthansa AG I

In den Tarifverhandlungen zwischen der Deutschen Lufthansa AG und der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC) wurde für die rd. 4.400 Piloten des Konzerns am 4. Dezember 2004 folgender Tarifabschluss vereinbart:

- Keine Erhöhung der Tarifgehälter für die gesamte Laufzeit von 23 Monaten.
- Erhöhung der Anzahl der ohne Zuschläge zulässigen Flugstunden um zwei pro Monat.
- Überführung der Altersversorgung der Piloten in eine beitragsorientierte Betriebsrente, wie sie bereits für das Bodenpersonal gilt.
- Absenkung der Einstiegsvergütung für neue Piloten.
- Aufnahme der Tochtergesellschaft Germanwings in den Konzern-Tarifvertrag, wobei deren Piloten weiterhin weniger Gehalt als die der Lufthansa erhalten.
- Laufzeit vom 1. Mai 2004 bis 31. März 2006 (23 Monate).

Das Volumen des Gesamtpaketes bedeutet lt. Aussage der Lufthansa AG über die Laufzeit des Vertrages gesehen eine Kostenentlastung von rd. 6 %.

Deutsche
Lufthansa AG II

Am 6. Dezember 2004 haben sich die Deutsche Lufthansa AG und die Gewerkschaft ver.di für die 37.000 Beschäftigten am Boden auf folgenden Tarifabschluss verständigt:

- Keine Erhöhung der Tarifgehälter für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten.
- Einmalzahlung von 0,5 % eines Jahresgrundgehalts für 2005 und weitere 1,6 % für 2006, die jeweils im Monat März ausgezahlt werden sollen.
- Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit (37,5 Stunden) um +/- 2,5 Stunden bei entsprechender Vergütungsanpassung.
- Ausweitung des Jahresarbeitszeitmodells von 12 auf 18 Monate.
- Zuschläge zu angeordneten Überstunden werden erst ab der 10. Arbeitsstunde am Tag oder ab der 48. Arbeitsstunde in der Woche gezahlt.
- Für neue Mitarbeiter entfällt die Schicht- bzw. Nachtzulage. Darüber hinaus werden die Zeitzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit auf den steuerlich begünstigten Umfang begrenzt.
- Absenkung des Jahresurlaubs für neue Mitarbeiter in den ersten beiden Jahren auf 25 Tage und im dritten und vierten Jahr auf 27 Urlaubstage. Danach werden 30 Tage gewährt.
- Verlängerung des Tarifvertrages über die Altersteilzeit bis Ende 2006.
- Ausbau der schon im letzten Tarifvertrag vereinbarten „Krisenklausel“.
- Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen für zwei Jahre.
- Verlängerung des Abkommens zur Ergebnisbeteiligung.
- Laufzeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung durch die Nullrunde und die Einmalzahlungen für 24 Monate liegt im Gehaltsbereich bei 0,1 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 0,05 %. Dem gegenüber steht eine Entlastung durch die vereinbarten Produktivitätsvorteile im zweistelligen Prozentbereich bis Ende 2006.

Abschlüsse in 2005

Öffentlicher Dienst

Am 9. Februar 2005 haben sich der Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) mit den Gewerkschaften ver.di und dbb-Tarifunion auf eine umfassende Neugestaltung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) geeinigt. Der TVöD wird am 1. Oktober 2005 in Kraft treten und den BAT sowie alle weiteren im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge ablösen. Das neue Regelwerk für die 2,3 Mio. Beschäftigten von Bund und Kommunen beinhaltet folgende Eckpunkte:

- Keine Erhöhung der Tarifgehälter im Bund und im kommunalen Tarifbereich West für die gesamte Laufzeit von 35 Monaten.
- Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 300 € für die Jahre 2005, 2006 und 2007. Die Auszahlung erfolgt im Jahr 2005 in drei (April, Juli und Oktober), in den Jahren 2006 und 2007 in zwei Schritten (April und Juli).
- Im kommunalen Tarifbereich Ost erfolgt anstelle der Einmalzahlungen in den Jahren 2005 bis 2007 jeweils zum 1. Juli eine lineare Tarifierhöhung um 1,5 %. Damit wird bis zum Jahr 2007 das Ostlohnniveau von 92,5 auf 97 % des Westniveaus angehoben.
- Für Westdeutschland wurde eine Ausweitung der Arbeitszeit für die Beschäftigten des Bundes von bisher 38,5 auf 39 Stunden ohne Lohnausgleich vereinbart.
- Für Ostdeutschland wurde eine Reduktion der Arbeitszeit für die Beschäftigten des Bundes von bisher 40 auf 39 Stunden vereinbart.
- Einführung einer Öffnungsklausel für die Kommunen: Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf Bezirksebene auf bis zu 40 Stunden ist möglich, wenn sich die Tarifparteien auf landesbezirklicher Ebene darauf einigen können. In den Kommunen-West werden zur Zeit 38,5 Stunden gearbeitet. In den Kommunen-Ost gilt bereits die 40-Stunden-Woche.
- Vereinheitlichung der Lohntabellen für die Angestellten und Arbeiter des Bundes und der Gemeinden. Die leistungsunabhängigen Zulagen (z. B. nach Lebensalter und Familienstand) entfallen. Überleitung der Beschäftigten in die neuen Entgelttabellen zum 1. Oktober 2005.
- Ab 2007 erfolgt die Einführung variabler und leistungsorientierter Entgeltbestandteile zusätzlich zum Monatsentgelt. Begonnen wird mit einem Volumen von einem Prozent eines Jahresentgelts. Zielgröße ist ein Volumen von acht Prozent.
- Zur Finanzierung der leistungsorientierten Vergütung werden ab 2007 die Jahressonderzahlungen abgesenkt und zwar lohngruppenabhängig auf 60 bis 90 % der dann geltenden Monatsentgelte.
- Einführung einer Meistbegünstigungsklausel, die es dem Bund und den Kommunen ermöglicht, die Arbeitszeit zu verlängern, falls ver.di mit den Bundesländern eine Arbeitszeitverlängerung vereinbart.
- Die tarifliche Bestimmung zur Unkündbarkeit nach 15 Beschäftigungsjahren bleibt bestehen.
- Laufzeit vom 1. Februar 2005 bis 31. Dezember 2007 (35 Monate).

Die durchschnittliche Mehrbelastung im Gehaltsbereich für die öffentlichen Haushalte im Westen liegt durch die Einmalzahlungen bei ca. 1,0 % während der gesamten Laufzeit von 35 Monaten. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies knapp 0,5 %. Für die Kommunen im Osten liegt die durchschnittliche Mehrbelastung bei 2,3 % während der gesamten Laufzeit. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,2 %.

Deutsche Bahn AG

Am 1. März 2005 haben sich der Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (Agv MoVe) und die Deutsche Bahn AG sowie die Gewerkschaften TRANSNET, GDBA und GDL nach monatelangen Tarifverhandlungen auf folgende Vereinbarung geeinigt:

- Keine Erhöhung der Tarifgehälter für die Laufzeit von 28 Monaten.
- Monatliche Zahlungen von 50 € ab 1. Juli 2005 bis zum 30. Juni 2007.
- Am Ende der Laufzeit Erhöhung der Tarifgehälter um 1,9 %.
- Rückwirkende Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung ab 2004. Jeder Mitarbeiter erhält für 2004 einen Bonus von 100 €. Ab 2005 richten sich die Bonuszahlungen nach den Betriebsergebnissen. Bei Erreichen bestimmter Schwellenwerte sind Bonuszahlungen zwischen 50 € und 600 € möglich.
- Erhöhung der Jahresarbeitszeit von 1.984 (entspricht einer 38-Stunden-Woche) auf 2.088 Stunden (40-Stunden-Woche) ohne Lohnanpassung.
- Ab Juli 2005 Arbeitszeitabsenkung auf 2.036 Stunden (39-Stunden-Woche) mit Entgeltanpassung.
- Einführung von flexiblen Arbeitszeiten zwischen 35 und 40 Wochenstunden mit proportionaler Entgeltanpassung.
- Reduzierung des Urlaubsanspruchs um einen Tag.
- Mit der Verlängerung des Beschäftigungsbündnisses bis 2010 verzichtet die Bahn auf betriebsbedingte Kündigungen. Zudem wird dieses Bündnis auf alle Tarifmitarbeiter, die mindestens fünf Jahre im Konzern beschäftigt sind, ausgeweitet.
- Laufzeit vom 1. März 2005 bis 30. Juni 2007 (28 Monate).

Das Gesamtpaket der Tarifvereinbarung führt lt. Auskunft der Deutschen Bahn AG zu einer Entlastung bei den Arbeitskosten von **5,5 %**.

Stahlindustrie

Am 11. Mai 2005 einigten sich der Arbeitgeberverband Stahl e.V. mit der IG Metall für die rd. 85.000 Beschäftigten der Regionen Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen auf folgende Tarifvereinbarung:

- Einmalzahlung von insgesamt 500 € für die Monate April bis August 2005. Auszubildende erhalten eine Pauschale in Höhe von 100 €.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. September 2005 um 3,5 %.
- Laufzeit vom 1. April 2005 bis 31. August 2006 (17 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für 17 Monate beträgt **3,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,6 %**.

Dieser Tarifabschluss ist vor dem Hintergrund der Sondersituation des weltweiten Stahlbooms – getrieben durch die chinesische Nachfrage nach Stahl – zu sehen. Insbesondere die massive Androhung von Streiks für die derzeit florierende Branche hatte die Arbeitgeber zu diesem überdurchschnittlichen Abschluss gezwungen. Der Abschluss wurde von allen Experten einhellig kritisiert. Weder die Struktur des Tarifabschlusses noch der Prozentsatz der Tarifierhebung entsprechen dem, was ökonomisch ratsam gewesen wäre. Es wäre besser gewesen, die Einmalsituation des weltweiten Stahlbooms durch eine Einmalzahlung zu bedienen und die prozentuale Erhöhung deutlich niedriger zu halten. Dieser Abschluss wird bei einer einsetzenden Normalisierung des Stahlmarktes zu einer Gefährdung der deutschen Stahlindustrie führen und den allgegenwärtigen Rationalisierungsdruck weiter verschärfen.

Steinkohlenbergbau

Im Steinkohlenbergbau (West) wurde am 2. Juni 2005 folgender Tarifabschluss vereinbart:

- Laufzeitverlängerung des Tarifvertrages vom 6. Februar 2003 um 4 Monate bis April 2005.
- 12 Null-Monate von Mai 2005 bis April 2006.
- Einmalzahlung in Höhe von 400 € statt Tariferhöhung für die Monate Mai bis Dezember 2006.
- Tariferhöhung um 1,5 % ab Januar 2007.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 10 € pro Monat ab Januar 2007.
- Laufzeit vom 1. Mai 2005 bis 31. Dezember 2007 (32 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit von 32 Monaten beträgt **0,9 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **0,5 %**.

Familie und Beruf: Familienfreundliche Personalpolitik

Seit einigen Jahren gewinnen die Themen „Familienfreundlichkeit“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in der öffentlichen Diskussion an Bedeutung. Ein Auslöser ist die demographische Entwicklung, denn in Deutschland und vielen europäischen Ländern werden nicht genügend Kinder geboren. Durchschnittlich kommen hierzulande derzeit gerade einmal 1,3 Kinder pro Frau zur Welt. Dies sind weniger als zwei Drittel des Nachwuchses, den ein Land für eine stabile Bevölkerungsentwicklung benötigt. Prognosen gehen davon aus, dass im Jahr 2020 Deutschland innerhalb der EU das Land mit dem geringsten Anteil an jungen Menschen sein wird. Damit wird sich das Verhältnis zwischen Kindern, Erwerbstätigen und Rentnern zu Ungunsten der Jüngeren und Erwerbstätigen verschieben. Zudem kommt es angesichts rückläufiger Geburtenraten und Überalterung der Bevölkerung zu einer Verknappung von Fachkräften. Die Folge sind nicht nur weniger Wachstum, weniger Arbeitskräfte und geringerer Wohlstand, sondern auch eine Gefährdung des gesellschaftlichen Gleichgewichts insgesamt. Ein weiteres Problem sind die besonders niedrigen Geburtenraten von gut qualifizierten Frauen. Diese Frauen entscheiden sich bei der Wahl zwischen Beruf und Familie offensichtlich besonders häufig zu Gunsten des Berufs. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung ist es jedoch besonders problematisch, wenn eine Volkswirtschaft auf gut qualifizierte Frauen als Mütter verzichtet. Ein Umdenken sowohl in der Bevölkerung als auch in der gesamten Wirtschaft ist erforderlich. Die „berufstätige Mutter“ sollte – wie in anderen europäischen Ländern – der „Normalfall“ werden.

Für die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt sind in erster Linie die Unternehmen mit ihrer Personalpolitik verantwortlich. Der Staat kann in diesem Prozess geeignete Rahmenbedingungen schaffen. Maßnahmen sind beispielsweise die Ausweitung des Betreuungsangebots für Kinder, also mehr Hort- und Kindergartenplätze sowie mehr Ganztagschulen. Dabei sollte neben dem quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung auch die Frühförderung von Kindern stärker in den Fokus rücken. Unerlässlich sind dabei verbindliche Bildungs- und Erziehungsziele, um die Lernbereitschaft kleiner Kinder zu fördern, denn schon im Kindergarten werden die Weichen für die Bildungsbiographie jedes Einzelnen gestellt.

Die Ausgestaltung einer familienfreundlichen Personalpolitik hat in der betrieblichen Realität viele Facetten. Ende 2003 wurden auf Initiative der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK und ZDH) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in einer repräsentativen Umfrage ca. 10.000 Unternehmen zur Balance von Familie und Beruf befragt. Der sog. „Monitor Familienfreundlichkeit“ wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass flexible Arbeitszeiten und Telearbeit die am weitest verbreiteten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind. Mehr als drei Viertel der Unternehmen bieten Arbeitszeitflexibilisierung und/oder Telearbeit an. Zudem unterstützen fast 42 % der Unternehmen die Kinder- und Angehörigenbetreuung, 20 % bieten Familienservice sowie familienrelevante Informations- und Beratungsangebote an und immerhin jedes sechste Unternehmen praktiziert Eltern- und Frauenförderung.

Insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit, Gleitzeit, die Einrichtung von Arbeitszeitkonten und Telearbeit erleichtern den Mitarbeitern mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarung ihrer beruflichen und familiären Situation. Gleichzeitig gelingt es den Unternehmen dadurch, ihre Betriebs- und Servicezeiten zu flexibilisieren und zu verlängern. Allein durch die Einführung von Gleitzeit können zum einen die oft starren Anfangszeiten von Kindergärten und Schulen besser mit dem Arbeitsbeginn in Einklang gebracht werden, zum anderen kann durch die Gleitzeit eine längere Präsenz von Mitarbeitern sichergestellt werden. Ferner erleichtert Teilzeitarbeit in der Familienphase, das fachspezifische Wissen und die Betriebsbindung der Mitarbeiter aufrecht zu erhalten.

Familie und Beruf: Familienfreundliche Personalpolitik

Die Motivation, familienfreundliche Personalpolitik zu betreiben, ist vielfältig. Für viele Unternehmen sind die Mitarbeiter im Wettbewerb ein wichtiger Erfolgsfaktor. Vor diesem Hintergrund gilt es, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen, was häufig mit einer steigenden Produktivität einhergeht, zudem ist dies ein Weg, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Diese Motive spielen bei jeweils drei Viertel der Unternehmen eine entscheidende Rolle bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen. Zwei Drittel der Unternehmen sehen die Reduktion der Kosten durch einen geringeren Krankenstand und eine geringere Fluktuation als weiteres Motiv. Eine von der Prognos AG, Basel, im Jahr 2003 durchgeführte Kosten-Nutzen-Analyse von familienfreundlichen Maßnahmen zeigt, dass bei einem mittelgroßen Unternehmen das Einsparpotential bei mehreren 100.000 € liegen kann. Hierzu wurden anhand einer fiktiven „Familien GmbH“ mit 1.500 Beschäftigten Modellrechnungen durchgeführt. Die zugrunde liegenden Daten kamen dabei von zehn unterschiedlich großen real existierenden Unternehmen. In dem Szenario wurde ein Aufwand für familienfreundliche Maßnahmen in Höhe von rd. 300.000 € zugrunde gelegt. Demgegenüber standen mögliche realisierbare Kosteneinsparungen von 375.000 €. Damit kam die Studie zu dem Schluss, dass sich eine familienfreundliche Personalpolitik grundsätzlich betriebswirtschaftlich rechnen kann.

Der Verein „Total E-Quality“ und das „Audit Beruf & Familie“ sind die bekanntesten Beispiele dafür, wie Unternehmen mit professioneller Unterstützung Chancengleichheit und familienfreundliche Maßnahmen umsetzen können.

Total E-Quality

Das Ziel des Vereins Total E-Quality Deutschland ist es, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern. Unternehmen, die ihre Personalpolitik an den Maximen der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ausrichten, erhalten das „Total E-Quality“-Zertifikat. Im Zuge der Zertifizierung wird zunächst eine Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Betrieb gemacht. Dabei werden die Bereiche Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchswerbung und -beschaffung sowie Weiterbildung/Personalentwicklung unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie analysiert. Zudem spielen die Bereiche Förderung des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz, die Institutionalisierung der Aktivitäten zur Chancengleichheit und ein Bekenntnis zur Chancengleichheit als unternehmens- und sozialpolitisches Ziel sowie die Öffentlichkeitsarbeit zu den betrachteten Aktivitäten eine Rolle. Durch den Erhalt des Prädikats wird für die Öffentlichkeit sichtbar, dass das ausgezeichnete Unternehmen den personalpolitischen Grundsätzen der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit entspricht. Die Urkunde und das zugehörige Logo kann für die Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit verwendet werden, um damit die Attraktivität als Arbeitgeber und die gesellschaftliche Wertschätzung zu erhöhen.

Familie und Beruf: Familienfreundliche Personalpolitik

Audit Beruf & Familie®

Das Audit Beruf & Familie wurde auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt, um Unternehmen bei ihren Bemühungen zu unterstützen, eine tragfähige Balance von Mitarbeiterbelangen und Unternehmensinteressen umzusetzen. Mit Hilfe dieses Managementinstruments zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik wird zunächst der Status quo der bereits umgesetzten Maßnahmen im Unternehmen begutachtet. Hierzu wird das Hauptaugenmerk auf folgende acht Handlungsfelder gelegt:

- Arbeitszeit
- Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte
- Arbeitsort
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskompetenz
- Personalentwicklung
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
- Service für Familien

Anschließend werden betriebsindividuelle Ziele und Maßnahmen definiert, um dadurch zielführende Prozesse im Unternehmen in Gang zu setzen. Im Vordergrund des Audits stehen neben der Institutionalisierung und organisatorischen Verankerung der Maßnahmen auch deren tatsächliche Nutzung und Umsetzung. Nach einer erfolgreichen Durchführung des Audits Beruf & Familie erhalten die Unternehmen ein entsprechendes Zertifikat und das Recht, das europaweit geschützte Markenzeichen zu führen. Die zertifizierten Unternehmen werden in ein exklusives Netzwerk aufgenommen und profitieren so auch von den Erfahrungen anderer Unternehmen.

Ausblick

In den vergangenen Jahren hat ein grundlegender Bewusstseinswandel in Bezug auf das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eingesetzt. Vor einigen Jahren wurde die Balance von Berufs- und Privatleben ausschließlich unter sozialpolitischen Aspekten diskutiert, während heute zunehmend auch die ökonomischen Gesichtspunkte in den Mittelpunkt rücken. Familienfreundlichkeit entwickelt sich mehr und mehr zu einem harten Wettbewerbsfaktor. Nicht zuletzt aus diesen Gründen beteiligt sich auch die BDA an der vom BMFSFJ ins Leben gerufene „Allianz für die Familie“. Ferner unterstützt sie gemeinsam mit der gemeinnützigen Hertie-Stiftung den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“ des BMFSFJ. Auch in der Versicherungswirtschaft existieren zahlreiche Bestrebungen, eine ausgewogene Balance zwischen Familie und Beruf herzustellen. In einer Branche mit einem Frauenanteil von über 50 % ist dies naheliegender, da eine familienfreundliche Personalpolitik allen Beteiligten langfristig helfen kann, erfolgreich zu sein.

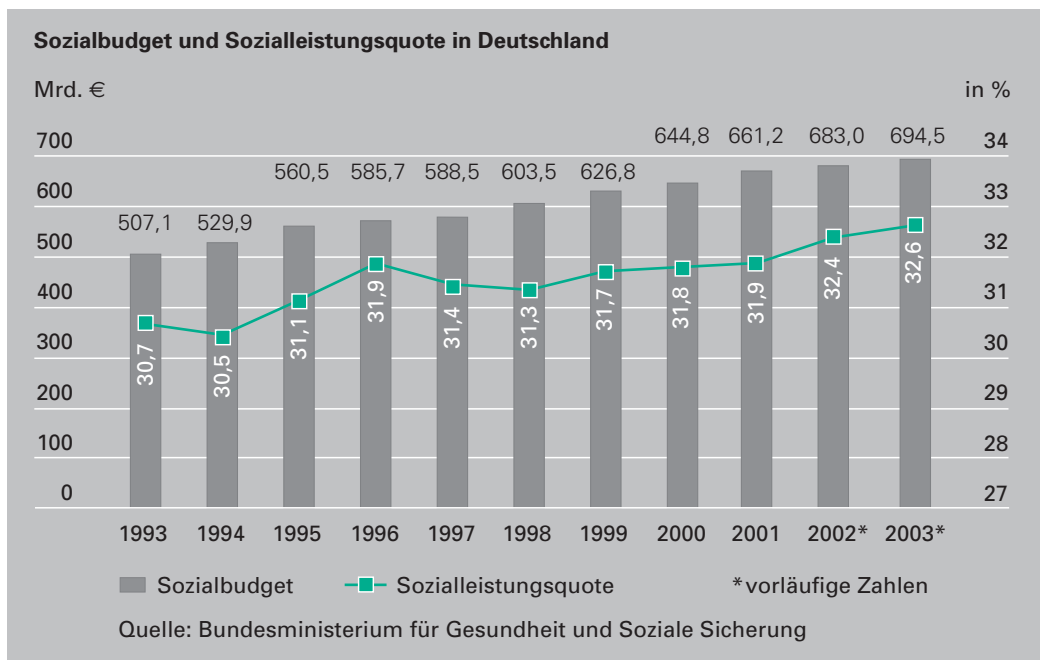
1. Nationale Ebene

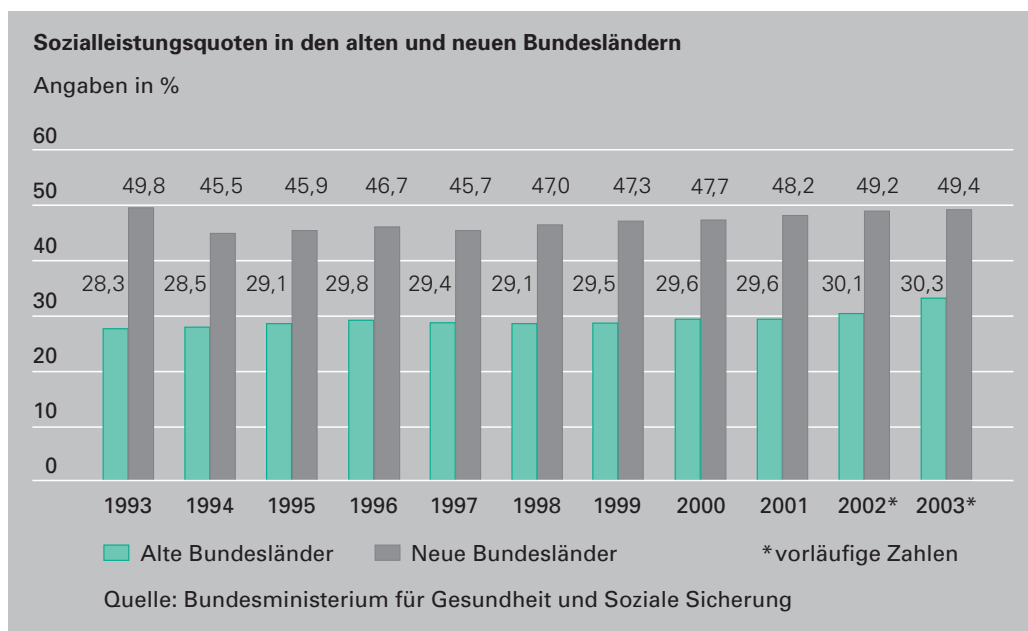
Entwicklung der Sozialleistungen

Anfang 2005 legte das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung aktuelle Zahlen zum **Sozialbudget 2003** vor. Die Zahlen der Vorjahre wurden z.T. revidiert, die Berechnungen für die Jahre 2002 und 2003 gelten noch als vorläufig.

Das Sozialbudget fasst alle in Deutschland erbrachten Sozialleistungen zusammen, von den Leistungen aus den allgemeinen Sozialversicherungssystemen über die Leistungen der Arbeitgeber bis hin zu jenen der staatlichen Fürsorgesysteme. Es zeigt sich, dass sich der Sozialstaat in Deutschland im Jahr 2003 unvermindert ausgeweitet hat. Die gesamten Sozialleistungen summierten sich auf einen Wert von 694,5 Mrd. €. Von 2002 auf 2003 haben sich die Sozialleistungen um 11,5 Mrd. € bzw. 1,7 % erhöht. Damit sind die erbrachten Sozialleistungen erneut deutlich gestiegen, während das nominale Bruttoinlandsprodukt im gleichen Zeitraum nur um 1,0 % zunahm. Seit Jahren schon übersteigt die Wachstumsrate des Sozialbudgets jene des Bruttoinlandsprodukts. Dies deutet einmal mehr auf das deutliche und zunehmende Ungleichgewicht zwischen der Wirtschaftskraft des Standorts Deutschland einerseits und dem Sozialaufwand andererseits hin – das Umverteilungsvolumen nimmt zu. Darüber hinaus beinhaltet das Sozialbudget nicht die Leistungen der privaten Vorsorgesysteme – wie der Lebensversicherung und der privaten Rentenversicherung. Diese sollen aber die gesetzlichen Sicherungssysteme ergänzen bzw. langfristig ersetzen. Die Forderungen der Politik an die Bürger, mehr Eigenvorsorge zu betreiben, verliert an Wirkung, solange die Politik nicht gleichzeitig für sinkende Belastungen durch die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme sorgt.

Pro Einwohner betragen die Sozialausgaben 8.416 € und damit 135 € mehr als noch 2002. In Ostdeutschland wurden mit durchschnittlich 8.435 € erstmals seit der Wiedervereinigung leicht höhere Pro-Kopf-Sozialausgaben gemessen als in Westdeutschland mit 8.411 €. Die Hauptfinanzierungsquellen des Sozialbudgets waren, wie schon in den Vorjahren, die Sozialbeiträge der Versicherten und der Arbeitgeber sowie die Zuweisungen aus öffentlichen Mitteln. Insgesamt wurden für das Sozialbudget 705,8 Mrd. € aufgebracht. Davon finanzierten die Sozialbeiträge der Versicherten und der Arbeitgeber rd. die Hälfte.





Die **Sozialleistungsquote**, die das Verhältnis von Sozialbudget zum Bruttoinlandsprodukt angibt, stieg im Jahr 2003 um 0,2 %-Punkte auf einen Wert von 32,6 %. Dies ist die höchste Sozialleistungsquote in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. In den alten Bundesländern betrug die Sozialleistungsquote 30,3 % (2002: 30,1 %), in den neuen Bundesländern dagegen deutlich höhere 49,4 % (2002: 49,2 %). Diese auffallend hohe Diskrepanz zwischen den alten und neuen Ländern liegt nicht in höheren Sozialleistungen für die neuen Bundesländer, sondern in dem vergleichsweise niedrigen ostdeutschen Bruttoinlandsprodukt begründet. Dies zeigen folgende Zahlen: Absolut gesehen erhöhte sich die Summe aller Sozialleistungen in den alten Bundesländern um 8,9 Mrd. € oder 1,6 % auf 567,1 Mrd. €, in den neuen Bundesländern um 2,5 Mrd. € oder 2,0 % auf 127,3 Mrd. €.

Entwicklung der Sozialversicherungen

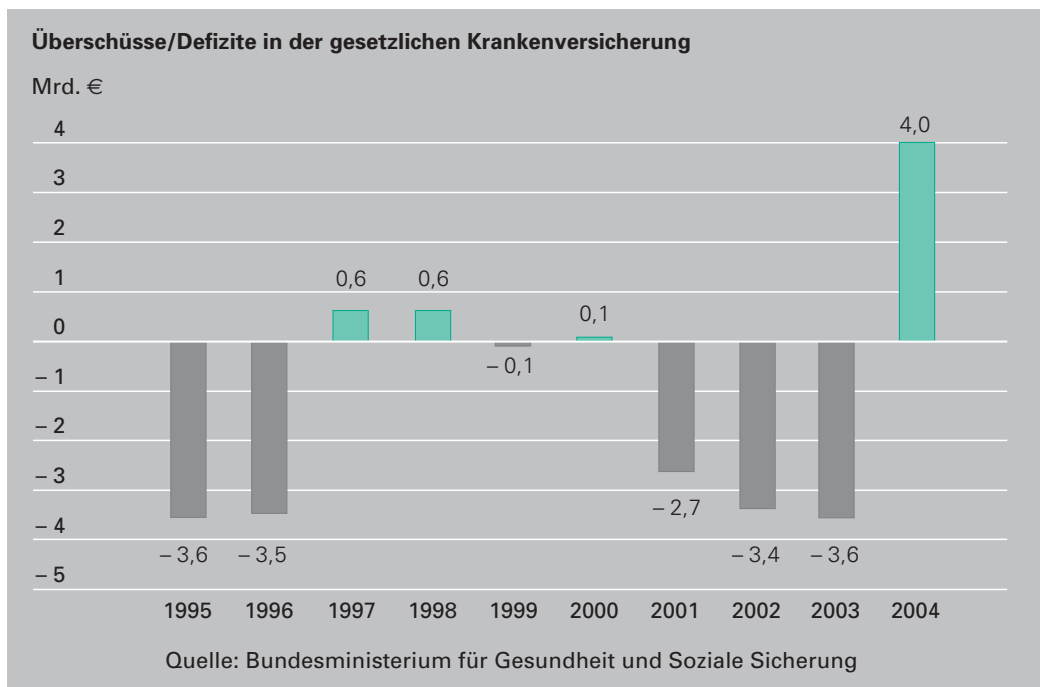
Die **Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung** wurde für das Jahr 2005 im Rahmen der üblichen Anpassungen angehoben, d.h., die Rechengrößen wurden um die Steigerungsrate der Brutto Lohn- und Gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigtem Arbeitnehmer im Jahr 2003 aktualisiert. Die für die Rentenversicherung relevante Beitragsbemessungsgrenze der Arbeiter und Angestellten wurde dementsprechend für die alten Bundesländer auf 62.400 € pro Jahr bzw. 5.200 € pro Monat erhöht. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 1,0 %. In den neuen Bundesländern wurde die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung etwas stärker um 1,15 % auf 52.800 € pro Jahr bzw. 4.400 € 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 46.800 € pro Jahr bzw. 3.900 € pro Monat. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung, auf die maximal Beiträge zu zahlen sind, stieg bundesweit um 1,1 % und liegt nun bei 42.300 € pro Jahr bzw. 3.525 € pro Monat.

Betrachtet man die **Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung**, so muss festgestellt werden, dass auch im vergangenen Jahr die Chance vertan wurde, die Belastungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu reduzieren. Der Rentenversicherungsbeitrag wurde bei 19,5 % konstant gehalten. Die Krankenversicherungsbeiträge lagen Anfang 2005 mit durchschnittlich 14,2 % nur um 0,1 %-Punkte unter dem Vorjahresniveau und damit weit höher, als vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) im Zuge der Gesundheitsreform 2004 erwartet und versprochen worden war. Die gesetzlichen Krankenkassen haben die Verbesserung ihrer Finanzlage zunächst zum Abbau ihrer Schulden verwendet, so dass keine nennenswerten Beitragssenkungen an die

Versicherten weitergegeben wurden. Für das Gesamtjahr 2004 wird von einem nur leicht niedrigeren durchschnittlichen Beitragssatz von 14,0 % ausgegangen. Bei unveränderten Beitragssätzen für die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung verharret die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung auf dem hohen Niveau von 41,9 %. Dies liegt zwar leicht unter der „historischen Rekordmarke“ von 42,1 % von 1998. Bedenkt man aber, dass hierin noch nicht die zusätzlichen Pflegeversicherungsbeiträge für Kinderlose und die zusätzlich privat aufzubringenden Mittel für ausgelagerte Gesundheitsleistungen enthalten sind, stellt sich die Frage, ob die Gesamtbelastung der Versicherten nicht noch höher liegt als 1998.

Die **gesetzliche Krankenversicherung** (GKV) wurde im vergangenen Jahr von den Auswirkungen der Anfang 2004 in Kraft getretenen Gesundheitsreform begünstigt. Es wurde ein Überschuss von 4,0 Mrd. € erwirtschaftet, nach einem Defizit von 3,6 Mrd. € in 2003. Vom Überschuss des Jahres 2004 entfielen – einschließlich der West-Ost-Transfers und des Risikostrukturausgleichs – 74 % oder 3,0 Mrd. € auf die alten Bundesländer und 26 % oder 1,1 Mrd. € auf die neuen Bundesländer.

Insgesamt haben die gesetzlichen Krankenkassen 2004 über 142,2 Mrd. € eingenommen und 139,9 Mrd. € ausgegeben. Das entspricht einem Zuwachs der beitragspflichtigen Einnahmen von 1,1 % bzw. einem Rückgang auf der Ausgabenseite von 3,2 % im Vorjahresvergleich. Die Gesamtausgaben trennen sich in Leistungsausgaben in Höhe von 131,1 Mrd. € sowie Verwaltungskosten in Höhe von 8,0 Mrd. €. Die Verwaltungsausgaben blieben im Vorjahresvergleich unverändert; allerdings ist der Anstieg im Zuge der Gesundheitsreform ohnehin gedeckelt worden. Da die Verwaltungskosten im Gesundheitswesen in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark angestiegen waren, dürfen sie nun per Gesetz nicht stärker steigen als die Einkommen der Mitglieder. Bei den Leistungsausgaben haben sich – mit Ausnahme des Krankenhaussektors (+ 1,5 %) – die Ausgaben in den fünf größten Leistungsbereichen durchweg verringert. Die Arzneimittelausgaben sind im Jahr 2004 um rd. 9,5 % gesunken und betragen 21,8 Mrd. €. Die Ausgaben für ärztliche Behandlung sanken um 5,8 % auf 23,0 Mrd. €, die für zahnärztliche Behandlung um 3,9 % auf 7,7 Mrd. €. Die Kosten für Krankengeld nahmen um 8,5 % auf 6,4 Mrd. € ab. Diese Ausgabensenkung basiert auf verschiedenen Maßnahmen im Rahmen der Gesundheitsreform.

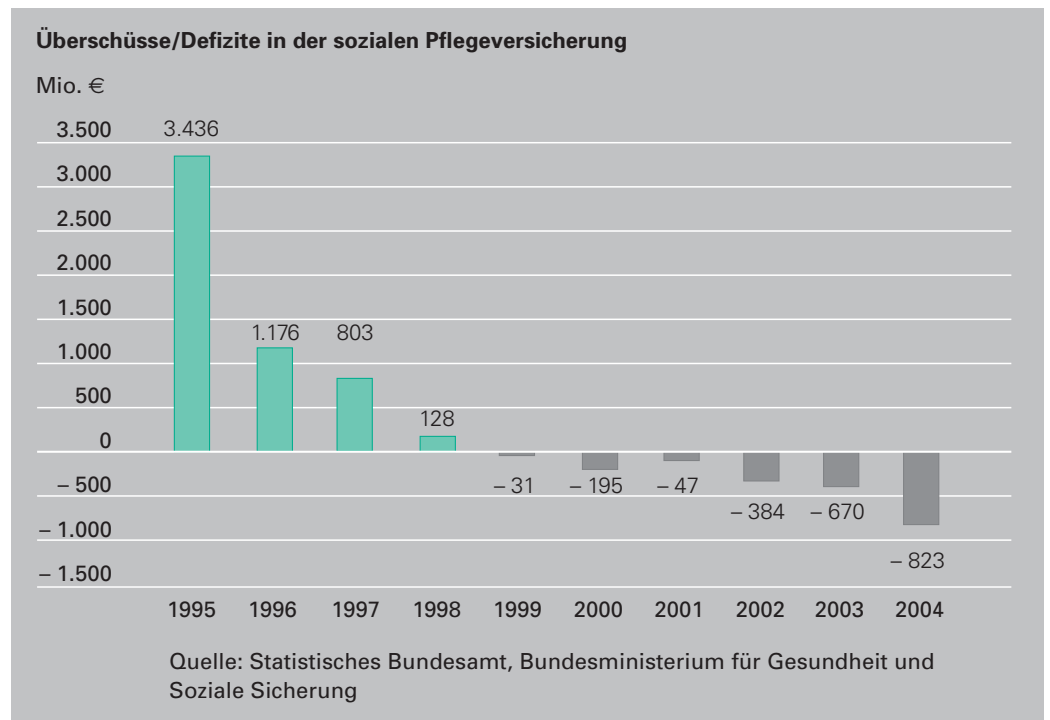


Mit der Anfang 2004 in Kraft getretenen Gesundheitsreform sollte der **Beitragssatz** – nach Planungen des BMGS – bis Ende 2004 auf 13,6 % und bis Ende 2006 auf 12,15 % reduziert werden. Trotz der Einsparungen und der massiven Erhöhungen der Zuzahlungen für gesetzlich Versicherte senkten die Krankenkassen ihre Beiträge bislang im Durchschnitt aber nur um 0,1 %-Punkte. Ungeachtet dringender und wiederholter Aufforderungen durch das Bundesministerium, die Beiträge zu senken, nutzten die Kassen die Überschüsse zunächst, um ihre Schulden abzubauen, die nach Schätzungen bei mindestens sechs Mrd. € lagen. Die Krankenkassen sind verpflichtet, bis 2007 ihre Schulden zu tilgen. Nun haben sie diese Planung übererfüllt und rd. zwei Drittel bereits getilgt, verzichteten aber im Gegenzug auf Beitragssenkungen. Das BMGS muss damit eingestehen, dass die versprochene Entlastung der Versicherten durch Beitragssenkungen Makulatur ist. Insgesamt haben der deutliche Einnahmeüberschuss der Kassen, die Stabilisierung des Beitragssatzniveaus und die Senkung der Ausgaben aber das Ziel der Gesundheitsreform, Einsparungen in 2004 von neun bis zehn Mrd. € zu erzielen, wohl geschafft. Fraglich ist, ob diese Einsparungen von Dauer sind. So meldeten einzelne Krankenkassen in einer Umfrage, dass sie im ersten Quartal 2005 wieder Defizite erwirtschaftet haben.

Durch das „**Gesetz zur Anpassung der Finanzierung von Zahnersatz**“ ist die Finanzierung des Zahnersatzes neu geregelt worden. Der Zahnersatz wird demzufolge nicht – wie ursprünglich im Zuge der Gesundheitsreform vorgesehen – aus dem Katalog der gesetzlichen Krankenkassen ausgelagert und mit einer Einheitsprämie privat aufzubringen sein. Stattdessen bleibt es bei einem einkommensabhängigen Beitrag, der nun allein vom Versicherten zu entrichten ist, und nicht mehr hälftig von Arbeitnehmern und Arbeitgeber. Der Beitragssatz für den Zahnersatz wird mit dem im Gesundheitsmodernisierungsgesetz ab 2006 ohnehin vorgesehenen zusätzlichen Beitragssatz von 0,5 % zu einem einheitlichen zusätzlichen Beitragssatz von insgesamt 0,9 % zusammengezogen. § 241a SGB V wurde dahingehend geändert, dass für Versicherte der gesetzlichen Krankenkassen ab 1. Juli 2005 ein zusätzlicher Beitragssatz von 0,9 % des Bruttoeinkommens zu entrichten ist. Gleichzeitig werden die Kassen gesetzlich verpflichtet, ihre allgemeinen Beitragssätze ab Juli 2005 um eben 0,9 % zu reduzieren.

Die **soziale Pflegeversicherung** hat nach vorläufigen Berechnungen ihren Fehlbetrag um deutliche 18,9 % auf 823 Mio. € ausgeweitet. Da dies das größte Defizit seit der Einführung der Pflegeversicherung zum 1. Januar 1995 ist, verwundert es, dass das BMGS das Defizit als Erfolg feiert, da die Milliarden-Marke noch nicht übersprungen sei. Die Gesamteinnahmen blieben im Jahr 2004 nahezu unverändert und betragen 16,9 Mrd. €. Die Ausgaben sind um 0,8 % gestiegen und summierten sich auf 17,7 Mrd. €. Der daraus resultierende Fehlbetrag von 823 Mio. € ist somit vor allem durch steigende Ausgaben bedingt. Die Rücklagen der umlagefinanzierten Pflegeversicherung betragen lt. BMGS Ende 2004 noch 3,4 Mrd. € – nach 4,2 Mrd. € Ende 2003 ein deutlicher Rückgang. Die Pflegeversicherung steht von zwei Seiten unter Druck. Einerseits wird ihre Finanzreserve spätestens 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. Während das Bundesgesundheitsministerium auf die anziehende Konjunktur und die Mehreinnahmen aus dem Beitragszuschlag für Kinderlose gem. Kinder-Berücksichtigungsgesetz hofft, um die Finanzlage zu bessern, werden Rufe nach einer grundlegenden Reform der gesetzlichen Pflegeversicherung immer lauter.

Ab 1. Januar 2005 ist die Pflegeversicherung für Kinderlose durch die Einführung des „**Kinder-Berücksichtigungsgesetzes (KiBG)**“ teurer geworden. Dadurch werden kinderlose Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung mit einem Beitragssatzzuschlag in Höhe von 0,25 % des Bruttomonatseinkommens belegt. Ausgenommen sind Personen, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben sowie alle Mitglieder, die vor dem 1. Januar 1940 geboren wurden. Die Erhöhung des Beitrags zur gesetzlichen Pflegeversicherung steigt für Betroffene somit von 1,7 % auf 1,95 %, wobei die zusätzlichen 0,25 % vom Arbeitnehmer allein aufzubringen sind. Der Arbeitgeberanteil bleibt unverändert bei 0,85 %. Der neue Beitragszuschlag erhöht zwar die Einnahmen der sozialen Pflegeversicherung um etwa 700 Mio. € pro Jahr, wird den finanziellen Kollaps jedoch



lediglich verzögern können. Mit dem KiBG hat die Bundesregierung ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt. 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 sollten daher künftig gegenüber Kinderlosen in der Pflegeversicherung finanziell stärker begünstigt werden.

Die negative Entwicklung der Finanzlage des deutschen **Rentenversicherungssystems** hat sich nach vorläufigen Rechnungsergebnissen im Jahr 2004 fortgesetzt. Die Ausgaben der Rentenversicherung summierten sich auf 227,8 Mrd. €, dem standen Einnahmen in Höhe von 224,8 Mrd. € gegenüber. Das Defizit betrug somit ursprünglich 3,0 Mrd. €. Die Nachhaltigkeitsrücklage (früher: Schwankungsreserve) schmolz infolge des hohen Defizits von fast 7,5 Mrd. € oder 0,48 Monatsausgaben zum Jahresende 2003 auf 4,9 Mrd. € oder 0,31 Monatsausgaben zum Jahresende 2004 ab. Seit Anfang 2004 ist die gesetzlich vorgeschriebene Mindestrücklage (früher: Mindestschwankungsreserve) auf 0,2 Monatsausgaben festgelegt worden. Dass die Nachhaltigkeitsrücklage aufgrund der Finanzsituation im Jahresverlauf 2004 nicht deutlicher gesenkt werden musste, lag am Verkauf der Aktien-Beteiligung an der Wohnungsgesellschaft GAGFAH durch die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte für rd. 2,1 Mrd. €. Dadurch konnte das offizielle Defizit auf 1,4 Mrd. € begrenzt werden.

Die gesamten Beitragseinnahmen der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten beliefen sich im Jahr 2004 auf fast 168,4 Mrd. € (2003: 168,4 Mrd. €). Die Zuschüsse des Bundes in Ergänzung zum Beitragsaufkommen der Rentenversicherten (allgemeiner Zuschuss sowie zusätzlicher Zuschuss, der aus der Umsatzsteuererhöhung ab April 1998 und der Ökosteuererhöhung ab 2000 finanziert wird) betragen im Jahr 2004 fast 54,4 Mrd. €, 0,5 Mrd. € mehr als im Vorjahr. Die Bundeszuschüsse machten damit knapp ein Viertel der Gesamteinnahmen der Rentenversicherung aus. Da der Bund außerdem noch weitere Belastungen für die Rentenversicherung tragen muss, so z. B. die Beiträge für Kindererziehungszeiten oder die Erstattung einigungsbezogener Leistungen, beläuft sich die gesamte Leistung des Bundes an die Rentenversicherung auf 77,4 Mrd. € (2003: 77,3 Mrd. €).

Die Ausgaben für Rentenleistungen sind im Jahr 2004 auf 197,5 Mrd. gestiegen (2003: 194,9 Mrd. €). Zum 1. Juli 2004 wurde infolge von Gesetzesänderungen des SGB VI die Rentenanpassung ausgesetzt, um angesichts der angespannten Finanzlage der Rentenversicherung die weitere Ausgabenentwicklung zu dämpfen. Aus dem gleichen Grund haben die Rentner seit April 2004 die Beiträge zur Pflegeversicherung allein aufzubringen, zuvor wurden diese jeweils zur Hälfte von den Rentnern und den Rentenversicherungsträgern getragen. Auch im Juli 2005 wird es keine Erhöhung der laufenden Renten der gesetzlichen Rentenversicherung geben, dies wurde mit der „Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 1. Juli 2005“ (Rentenwertbestimmungsverordnung 2005) festgelegt. Eigentlich hätten die Rentenwerte anhand der zum 1. Juli 2005 erstmals zur Anwendung gekommenen Rentenanpassungsformel sogar gesenkt werden müssen. Der Rentnerquotient, der die Relation von Rentnern zu Beitragszahlern wiedergibt, ist 2004 um 2,4 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Dadurch ergibt sich bei Anwendung der neuen Rentenanpassungsformel eine Absenkung der Rentenwerte. Da aber die Bruttolohn- und -gehaltssumme gestiegen ist, kommt es gem. der „Rentensicherungsklausel“ des Gesetzes nicht zu einer Verringerung der bisherigen Rentenwerte.

Das Jahr 2005 bringt durch die „**Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung**“ Änderungen in der Organisation der Rentenversicherung. Danach schließen sich zum 1. Januar 2005 die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), die 22 Landesversicherungsanstalten sowie die Bundesknappschaft, die Bahnversicherungsanstalt und die Seekasse unter dem Namen „Deutsche Rentenversicherung“ zusammen. Die bisherige Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten entfällt, die seit der Gründung der Arbeiterrentenversicherung im Jahr 1891 sowie dem Entstehen der Angestelltenrentenversicherung 1911 bestand. Arbeitgeber müssen also zukünftig bei den Meldungen zur Sozialversicherung nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheiden. Die Zahl der Rentenversicherungsträger wird auf Bundesebene auf zwei reduziert, nämlich auf die „Deutsche Rentenversicherung Bund“ (Nachfolger der Bundesanstalt für Angestellte BfA und des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger VDR) und die „Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“. Die Zahl der Regionalträger (Nachfolger der Landesversicherungsanstalten) wird ebenfalls gestrafft, einige Fusionen sind bereits beschlossen. Der Gesetzgeber hat den Trägern ein Einsparziel vorgegeben, das durch eine straffere Organisation sowie schlankere Strukturen erreicht werden soll. Das BMGS hofft auf Einsparungen in Höhe von 350 Mio. € bis 2010. Weitere Änderungen zur Selbstverwaltungsstruktur bzw. zur Finanzverfassung werden ab Oktober 2005 bzw. ab Januar 2006 in Kraft treten.

Die Einnahmesituation der Rentenversicherung hat sich im Laufe des Jahres 2005 nicht verbessert. Laut VDR wird die gesetzliche Rentenversicherung voraussichtlich im November oder Dezember 2005 erstmals einen Kredit aufnehmen müssen, um die Rentenauszahlungen sicherzustellen. Grund seien die nur schleppenden Renteneinnahmen in den ersten Monaten dieses Jahres. Um die Liquidität zu stabilisieren, wird vom BMGS derzeit überlegt, durch ein neues „Entlastungsgesetz“ eine frühere Überweisung aller Sozialbeiträge von den Arbeitgebern an die Sozialversicherung festzulegen. Hierdurch wird sich eine einmalige Liquidität von 20 Mrd. € versprochen, wovon rd. neun Mrd. € an die Rentenversicherung fließen würden. Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern entstünde dadurch ein Zinsverlust. Ohne diese Notoperation muss der Beitragssatz zur Rentenversicherung 2006 voraussichtlich von 19,5 % auf 20,0 % steigen. Das strukturelle Problem einer unterfinanzierten Rentenversicherung würde durch die Maßnahme allerdings nicht gelöst.

2. Internationale Ebene

Die europäische Sozialpolitik ist – anders als die Beschäftigungsentwicklung in Europa – von einer zunehmenden Dynamik gekennzeichnet. Immer häufiger entsteht beim kritischen Beobachter der „Brüsseler Szene“ der Eindruck, dass der vermeintliche Kompetenzzuwachs des Europäischen Gesetzgebers rechtlich auf eher tönernen Füßen steht. Einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung zunehmender Rechtssetzung trotz nur rudimentär vorhandener Kompetenzzuweisung im EG-Vertrag hat der Europäische Gerichtshof (EuGH). Dieser erklärte in den vergangenen Jahren immer häufiger steuerrechtliche Vorschriften – auch solche zur Erhebung direkter Steuern – für europarechtswidrig und verursacht dadurch Steuerausfälle in den Mitgliedstaaten in Milliardenhöhe. Ob der EuGH die Kompetenz zum Erlass derartiger Entscheidungen hat, ist rechtlich zumindest fragwürdig. Ein Einschreiten gegen die ständig wachsenden Kompetenzen des EuGH ist nicht in Sicht.

EU-Verfassung

Zu einer „Legalisierung“ des hier beklagten Zustandes könnte die Verabschiedung der geplanten EU-Verfassung zumindest in Teilen beitragen. Am 18. Juni 2004 haben sich die EU Staats- und Regierungschefs nach langen kontroversen Diskussionen auf einen Vertragsentwurf für eine Europäische Verfassung geeinigt. Die offizielle Unterzeichnung der Vertragsurkunde fand am 29. Oktober 2004 in Rom statt. Derzeit erfolgt die Ratifizierung in den 25 Mitgliedstaaten nach den jeweils hierfür vorgesehenen nationalen Bestimmungen. Dieser Prozess soll möglichst innerhalb von zwei Jahren abgeschlossen sein, so dass die Europäische Verfassung zum 1. Januar 2007 in Kraft treten könnte. Das deutsche Grundgesetz sieht die Zustimmung von Bundestag und Bundesrat zur EU-Verfassung jeweils mit Zweidrittelmehrheit vor. Eine Volksabstimmung ist – anders als in anderen Mitgliedstaaten – nicht vorgesehen, so der Plan. Das deutsche Grundgesetz sieht die Zustimmung von Bundestag und Bundesrat zur EU-Verfassung jeweils mit Zweidrittelmehrheit vor. Eine Volksabstimmung ist – anders als in anderen Mitgliedstaaten – nicht vorgesehen. Ob der Zeitplan eingehalten werden kann, ist nach dem Scheitern der Volksabstimmungen in Frankreich und den Niederlanden jedoch fraglich.

Nach dem Verfassungsentwurf sind als allgemeine Ziele der Union insbesondere die Schaffung einer wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft und die Wahrung der sozialen Gerechtigkeit festgehalten. Neu eingeführt werden sollen die Ämter des „Außenministers der EU“ und des „Präsidenten des Europäischen Rates der Staats- und Regierungschefs der EU“. An der Spitze der EU stehen künftig der Präsident der Europäischen Kommission, der Außenminister der EU und der Präsident des Europäischen Rates der Staats- und Regierungschefs der EU. Die Kompetenzen des Präsidenten des Europäischen Rates sind begrenzt. Er soll insbesondere die vierteljährlichen Treffen des Europäischen Rates vorbereiten und leiten sowie die EU nach außen vertreten, dabei aber die Zuständigkeiten des EU-Außenministers wahren. Der vom Europäischen Rat mit qualifizierter Mehrheit und mit Zustimmung des Kommissionspräsidenten zu ernennende EU-Außenminister soll im Bereich der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) ein Initiativrecht haben und sie im Auftrag des Rates vollziehen. Er soll einer der stellvertretenden Kommissionspräsidenten und zugleich Vorsitzender des Rates „Auswärtige Angelegenheiten“ sein. Der Kommissionspräsident soll für größere Kontinuität der europäischen Politik sorgen. Nach Auffassung der Verfasser des Verfassungsentwurfs werde die derzeitige zwischen den EU-Staaten halbjährlich wechselnde Ratspräsidentschaft diesem Interesse nicht gerecht.

Der Verfassungsentwurf sieht eine Neuregelung des stets heftigen Diskussionen ausgesetzten Entscheidungsverfahrens für Rechtssetzungsakte der EU vor. Das Prinzip der Einstimmigkeit der Beschlussfassung wird weitgehend eingeschränkt. Im Gegenzug werden die Bereiche, in denen der Rat mit qualifizierter Mehrheit entscheiden kann und auf die das vereinfachte Mitentscheidungsverfahren angewendet wird, ausgeweitet. Auf bestimmten Gebieten, die noch dem Prinzip der Einstimmigkeit im Rat unterliegen, kann durch einstimmigen Beschluss des Rates ohne Vertragsänderung zur Beschlussfassung mit qualifizierter Mehrheit übergegangen werden. Das derzeitige System, die

Stimmen der Mitgliedstaaten nicht proportional zur Bevölkerungszahl der Mitgliedstaaten zu gewichten, wird ab 1. November 2009 vom sog. „Prinzip der doppelten Mehrheit“ abgelöst. Hiernach genügt es für die Annahme von Beschlüssen, die auf Vorschlag der Kommission oder auf Initiative des EU-Außenministers zu fassen sind, wenn das Stimmenverhältnis der Mehrheit der Mitgliedstaaten entspricht. In allen anderen Fällen der Beschlussfassung müssen zwei Drittel der Mitgliedstaaten zustimmen oder die zustimmenden Mitgliedstaaten repräsentieren mindestens 60 % der EU-Bevölkerung.

Die EU erhält in einigen Feldern zusätzliche Kompetenzen, wenngleich die Mitgliedstaaten keine Zuständigkeiten vollständig abtreten. So soll beispielsweise die Koordinierung nationaler Politik durch die EU verstärkt werden, indem die „Methode der offenen Koordinierung“ in der Verfassung verankert werden soll. Dies bedeutet, dass auf europäischer Ebene Leitlinien bzw. Zielvorgaben (ggf. mit einem jeweils genauen Zeitplan für die Verwirklichung) gesetzt werden, die von der nationalen und regionalen Politik umzusetzen sind. Die Umsetzung unterliegt dabei einer regelmäßigen Überwachung und Bewertung auf EU-Ebene. Diese Vorgehensweise ist weder an die vertragliche Kompetenzordnung noch an die vertraglich vorgesehenen Verfahren gebunden. Die vereinbarten Zielvorgaben binden die Mitgliedstaaten „nur“ politisch. Wegen der vorgesehenen Evaluierung und Überwachung der nationalen Umsetzung auf europäischer Ebene erlangen sie jedoch de facto Verbindlichkeit.

Halbzeitbewertung der „Lissabon-Strategie“

Dass die EU die selbst gesetzten Ziele bisher nicht erreicht und hiermit dem eigenen Anspruch auch nicht genügt hat, zeigen die Entwicklungen bei der sog. „Lissabon-Strategie“. Der Europäische Rat hatte sich im März 2000 bei einem Sondergipfel in Lissabon für das kommende Jahrzehnt das strategische Ziel gesetzt, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Kernpunkte der Lissabon-Strategie sind die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Stärkung der Sozialsysteme, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und des Wachstums, die Investition in Bildung und Forschung und die Vollendung des Binnenmarktes.

Im Februar 2005 ist der Bericht der EU-Kommission zur Halbzeitbilanz der Lissabon-Strategie erschienen. Darin wird deutlich, dass die Lissabon-Strategie weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist und die Strategieziele nicht annähernd erreicht werden konnten. Dies wird u.a. auf eine Überfrachtung der Agenda mit z.T. widersprüchlichen Zielen und einer fehlenden Umsetzung wichtiger Reformvorhaben durch die Mitgliedstaaten zurückgeführt. Die EU-Kommission fordert eine Neuausrichtung der Strategie auf Wachstum und Beschäftigung, auf jene Bereiche also, in denen die EU im Vergleich zu anderen Wirtschaftsregionen der Welt deutlich im Rückstand ist. Die Kommission stellt insbesondere fest, dass das europäische Sozialmodell nur mit einem deutlich stärkeren Wirtschaftswachstum überleben und sich in der Welt behaupten können wird.

Der Europäische Rat hat sich in seinem Frühjahrsgipfel am 22./23. März 2005 in Brüssel den Bewertungen der Kommission im Grundsatz angeschlossen. Europa müsse die Grundlagen seiner Wettbewerbsfähigkeit erneuern, sein Wachstumspotential sowie seine Produktivität erhöhen und den sozialen Zusammenhalt stärken, indem es vor allem auf Wissen, Innovation und Erschließung des Humankapitals setze. Mit deutlich höheren Investitionen in Zukunftsbereiche, Bildung und Verkehr soll der Abstand zu Asien und den USA verkleinert und Europa zu jährlichen Wachstumsraten von drei Prozent verholfen werden. Die Regierungen der Mitgliedstaaten räumten eine Mitverantwortung für die europäische Konjunktur- und Arbeitsmarktkrise durch die zum Teil verspätete und unvollständige Umsetzung von dringend notwendigen Reformen ein.

Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)

Diesem Eingeständnis diametral entgegen stehen die Initiativen der Europäischen Kommission im Bereich der sog. Sozialen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR). Hier scheint immer wieder durch, dass die Europäische Kommission an ihrem wachstumshemmenden regulativen Ansatz festhalten will. CSR ist ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Tätigkeit und in die Wechselbeziehung mit den Beschäftigten zu integrieren. Im Juni 2004 verabschiedete das Europäische CSR Multi-Stakeholder Forum (EMFS) seinen Schlussbericht. Dieses von der Europäischen Kommission ins Leben gerufene Forum setzt sich zusammen aus Nicht-Regierungsorganisationen, Vertretern der Wirtschaft und Gewerkschaften. Der Schlussbericht enthält Rahmenempfehlungen, Standards und Konventionen hinsichtlich des gesellschaftlichen Engagements von Wirtschaftsunternehmen. Nach langwierigen Diskussionen innerhalb des Forums konnten sich die Beteiligten darauf verständigen, dass die Einhaltung der vorgeschlagenen Standards zu CSR freiwillig bleibt und eine Regulierung nicht zu erfolgen hat. Nur auf diese Weise werde die Möglichkeit, flexible und branchengerechte Maßnahmen zu CSR zu ergreifen, gewahrt.

Die Europäische Kommission hat im Juli 2004 eine Mitteilung zu CSR herausgegeben. Darin erkennt sie im Grundsatz den freiwilligen Charakter von Maßnahmen zur Sicherstellung des CSR zwar an. Die Kommission legt jedoch zahlreiche Vorschläge für unterstützende Maßnahmen vor und fordert die europäischen Institutionen, die Mitgliedstaaten, Wirtschafts- und Verbraucherverbände sowie Einzelunternehmen dazu auf, durch gemeinsame Bemühungen die Förderung des CSR-Konzepts umzusetzen und weiterzuentwickeln. Im Februar 2005 hat die Europäische Kommission angekündigt, bis 2010 die weitere Förderung sozialverantwortlicher Unternehmenspraktiken aufzugreifen. Unternehmen fürchten, dass die Vorschläge die Erreichung der Hauptziele der neu ausgerichteten Lissabon-Agenda – Schaffung von mehr Beschäftigung und Wachstum – untergraben könnten.

Sektoriieller Sozialer Dialog in der Versicherungswirtschaft ins Stocken geraten

Nach dem EG-Vertrag ist die Europäische Kommission verpflichtet, bevor sie ein Rechtssetzungsverfahren in Gang setzt und hierzu einen Richtlinienvorschlag vorlegt, den Sozialpartnern Gelegenheit zu geben, im Rahmen von Verhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses einer Sozialpartnervereinbarung einer von der Kommission initiierten Kodifizierung zuvorzukommen. Neben dem branchenübergreifenden Sozialen Dialog der Europäischen Sozialpartner (Europäischer Arbeitgeberdachverband UNICE, Verband der öffentlichen Arbeitgeber CEEP und Europäischer Gewerkschaftsbund EGB) sieht der EG-Vertrag auch das Institut des sog. sektoriellen Dialogs vor. Die europäischen Sozialpartner sollen Angelegenheiten, für die ein Regelungsbedarf besteht, auf Branchenebene regeln können. Für den Fall des Unterlassens von Verhandlungen auf Branchenebene stellt die Kommission als „Sanktion“ in Aussicht, branchenspezifische Fragen auf eine Regelungsnotwendigkeit durch europäische Normierung zu prüfen.

Der Dachverband der Europäischen Versicherungsunternehmen CEA (Comité Européen des Assurances) und die Europäische Dachorganisation der Gewerkschaften für die Versicherungsangestellten UNI-EUROPA begannen im Jahr 2002 mit der Einrichtung eines Sozialen Dialogs für den Bereich der Versicherungswirtschaft. Bestimmende Themen im Rahmen dieses Dialogs waren das lebenslange Lernen und der Bereich der beruflichen Bildung. Die Bemühungen der Parteien, eine gemeinsame Stellungnahme zu diesen Themen zu beschließen, sind jedoch im Jahr 2004 ins Stocken geraten. Die gewerkschaftliche Dachorganisation UNI-EUROPA hatte am 28. Mai 2004 die Verhandlungen wegen anhaltender Differenzen der Verhandlungspartner abgebrochen. Ein nicht beizulegender Streitpunkt zwischen den Sozialpartnern stellte die Regelung des Zeitpunktes der Ausübung von Weiterbildungsmaßnahmen dar. UNI-EUROPA hatte eine Festlegung in der gemeinsamen Stellungnahme verlangt, dass Bildungsmaßnahmen

grundsätzlich während der bezahlten Arbeitszeit stattfinden sollen. Das CEA hatte jedoch gefordert, dass die Arbeitnehmer auch während ihrer Freizeit bereit sein sollen, an betrieblichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Derzeit ist das CEA bemüht, UNI-EUROPA an den Verhandlungstisch zurückzuholen.

Dienstleistungsrichtlinie

Für reichlich Diskussionsstoff innerhalb des Europäischen Rates und in der Öffentlichkeit sorgt der im Januar 2004 von der EU-Kommission vorgelegte Richtlinienvorschlag über Dienstleistungen im Binnenmarkt (sog. Dienstleistungsrichtlinie). Mit der Umsetzung dieser Richtlinie soll das Dienstleistungsgewerbe in der EU liberalisiert werden. Die infolge unterschiedlicher Regelungen in den Mitgliedstaaten bestehenden bürokratischen Hemmnisse bei der Zulassung und Anerkennung von Dienstleistern in einem anderen Mitgliedstaat sollen abgebaut werden.

Stein des Anstoßes der vor allem von Deutschland und Frankreich gegen den Richtlinienvorschlag vorgetragenen Kritik ist das sog. Herkunftslandprinzip. Diesem Prinzip folgend soll für den Dienstleister das öffentliche und private Recht des Staates gelten, in dem er seinen ursprünglichen Sitz hat. Im Grundsatz soll der Erbringer einer Dienstleistung nur den Bestimmungen seines Herkunftslandes unterfallen. So kann beispielsweise ein lettisches Unternehmen seine Dienste in Deutschland nach den Vorschriften seines Heimatlandes anbieten. Gleichsam kann ein deutsches Unternehmen Dienstleistungen etwa in Frankreich unter Beachtung allein des deutschen Rechts erbringen. Die zahlreichen Gegner des Richtlinienvorschlags sehen durch das Herkunftslandprinzip heimische Standards bei Sozialleistungen und Qualität gefährdet.

Auf ihrem Frühjahrsgipfel in Brüssel beschlossen die 25 EU Staats- und Regierungschefs (Europäischer Rat) eine grundlegende Überarbeitung des ursprünglichen Richtlinienvorschlags. So soll es Ausnahmen von der Dienstleistungsfreiheit bei öffentlichen Diensten geben, etwa im Gesundheitssektor. Auch bei der Wasserver- und -entsorgung soll es keine Öffnung für den Wettbewerb geben. Ob das umstrittene Herkunftslandprinzip im Rahmen der Überarbeitung beibehalten wird, ist noch unklar.

Europäisches Gesellschaftsrecht

Ein Meilenstein der Europäischen Rechtssetzung wurde am 8. Oktober 2004 mit dem In-Kraft-Treten der EG-Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (Societas Europea, SE) gesetzt. Unternehmen der EU sind nun nicht mehr darauf beschränkt, eine nationale Rechtsform zu wählen, sondern können auch als SE errichtet werden. Der Prozess, diese Gesellschaftsformen zu schaffen, nahm 30 Jahre in Anspruch! Die lange Zeit umstrittene Regelung der Arbeitnehmermitbestimmung wurde in einer gesonderten EU-Richtlinie festgelegt. Die Bundesregierung hat die erforderlichen Ausführungsbestimmungen zu der SE-Verordnung und die Vorschriften über die Arbeitnehmerbeteiligung in einem „Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft“ (SEEG) zusammengefasst. Das Gesetz ist am 29. Dezember 2004 in Kraft getreten. Art. 1 des Gesetzes zur Einführung der Europäischen Gesellschaft enthält das Gesetz zur Ausführung der EG-Verordnung (SE-Ausführungsgesetz SEAG), Art. 2 enthält das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz SEBG). Eine steuerrechtliche Begleitregelung im Hinblick auf die grenzüberschreitende Zusammenführung von Vermögensgegenständen bestehender Unternehmen in einer neuen SE ist noch nicht ergangen.

Anti-Diskriminierungsrichtlinie

Trotz der ablehnenden Haltung Deutschlands und den eindringlichen Warnungen der Versicherungswirtschaft ist im Dezember 2004 die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Anti-Diskriminierungsrichtlinie) in Kraft getreten.

Hiernach ist es Versicherungen künftig nicht mehr möglich, geschlechtsspezifische Tarife zu kalkulieren. Spätestens bei den nach dem 21. Dezember 2007 neu abgeschlossenen Verträgen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Dienstleistungen ist eine geschlechtsspezifische Unterscheidung bei der Berechnung von Prämien und Leistungen grundsätzlich untersagt. Eine Öffnungsklausel soll es jedoch den Mitgliedstaaten erlauben, angemessene Unterschiede zuzulassen, falls ein differenziertes Versicherungsrisiko bei Frauen und Männern durch aktuelle und statistische Daten belegt ist. Hiervon ausgenommen sind wiederum Schwangerschafts- und Mutterschaftskosten; diese dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen. Nach der Richtlinie ist ferner eine Beweislastumkehr für mutmaßliche Diskriminierungsfälle vorgesehen. Hiernach muss bei einem Vorbringen von Tatsachen durch den Kläger, die eine Diskriminierung vermuten lassen, nunmehr der Beklagte beweisen, dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliegt. Die Richtlinie muss bis zum 21. Dezember 2007 von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Es besteht für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit, die Einführung der erforderlichen Maßnahmen bis zum 21. Dezember 2009 aufzuschieben.

Beurteilung der deutschen Beschäftigungspolitik

In der alljährlichen Mitteilung der Kommission zur wirkungsvolleren Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie und in den Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten wurde Deutschland abermals schlecht bewertet. Die Beschäftigungsquote in Deutschland ist danach weit von den Lissabonner Zielvorgaben entfernt. Sie liegt zwar insgesamt gesehen über dem EU-Durchschnitt. Zu niedrig ist im europäischen Vergleich jedoch vor allem die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer und die aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten stagnierende Beschäftigungsquote der Frauen. Die Zuwachsraten bei Arbeitslosigkeit und vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland gehören seit Jahren zu den höchsten in der EU. Darüber hinaus gibt es noch immer deutliche regionale Ungleichgewichte zwischen den östlichen und westlichen Landesteilen. Die Kommission empfiehlt wie schon in den Vorjahren eine Entlastung des Faktors Arbeit durch Senkung der Lohnnebenkosten und eine Optimierung der Arbeitsmarktbeteiligung, gerade für Frauen. Die Bundesregierung sei gefordert, das Bildungsniveau der Bevölkerung anzuheben und die Reform der Steuer- und Sozialsysteme fortzusetzen.

Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherungssysteme: Ein Blick ins Ausland

Unter dem Motto „Die Rente ist sicher“ wurde in Deutschland viele Jahre lang für eine umfassende Altersvorsorge des Staates Werbung betrieben mit der Folge, dass in der Öffentlichkeit die drohende Rentenlücke und damit die Notwendigkeit zur privaten Vorsorge nicht hinreichend wahrgenommen wurde. Die staatlichen, im Umlageverfahren erhobenen Renten stellen auch heute noch den Großanteil der Altersbezüge der Ruheständler. Inzwischen steht fest, dass die gesetzliche Rentenversicherung angesichts des demographischen Wandels künftig immer weniger in der Lage sein wird, eine ausreichende Sicherung zu bieten. Trotz der Leistungsbegrenzungen der jüngsten Zeit und des Einbaus des sog. Nachhaltigkeitsfaktors in die Rentenformel ist die deutsche Rentenversicherung noch nicht hinreichend saniert. Weitere Reformen, die Leistungskürzungen, eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters oder Beitragserhöhungen mit sich bringen dürften, sind unvermeidbar. Die Bereitschaft zur privaten Altersvorsorge mittels kapitalgedeckter betrieblicher und individueller Rentenpläne nimmt, flankiert von der Riester-Rente, erst langsam zu.

Im Hinblick auf den weiteren Reformbedarf in Deutschland lohnt ein Blick auf das Vorgehen anderer Staaten. Das Rentensystem in anderen Ländern Europas ist ebenso wie bei uns historisch gewachsen, woraus sich signifikante Unterschiede in den Leistungs- und Finanzierungsmerkmalen ergeben. Ein Vergleich der Rentensysteme ist dennoch sinnvoll, da nahezu alle Länder mit vergleichbaren Herausforderungen und Problemen kämpfen. So sorgen überall auftretende demographische Verwerfungen für einbrechende Renteneinnahmen bei parallel steigenden Rentenausgaben. Deshalb können von den Reform Erfahrungen und -erfolgen anderer Länder – zumindest bedingt – Rückschlüsse auf mögliche Wege gezogen werden, die auch hierzulande beschritten werden könnten.

Auffällig ist, dass bislang kein europäisches Land eine radikale Systemumkehr in seiner Alterssicherung vollzogen hat, sondern eher eine Weiterentwicklung des bestehenden Systems. Ein wichtiger Grund dürfte sein, dass die Umstellung von einem rein umlagefinanzierten auf ein rein kapitalgedecktes System nicht reibungslos funktionieren würde. Dennoch haben viele Länder schon privatwirtschaftliche Aspekte in ihre Alterssicherung eingebaut, so z.B. die Niederlande, die Schweiz, Irland, Australien, Großbritannien und Schweden. Diese laufen entweder über eine betriebliche Altersvorsorge, über eine private oder über eine Mischung aus beiden.

Als Muster für eine radikale Änderung des Rentensystems gilt **Chile**. Schon 1981 unter der Pinochet-Diktatur hat das lateinamerikanische Land den Schritt gewagt, die Altersvorsorge vom Umlage- auf das Kapitaldeckungsverfahren umzustellen. Das neue chilenische Rentensystem ist ein Drei-Säulen-Modell, wobei die Alterssicherungsfunktion größtenteils auf die zweite Säule verlagert wird. Die staatliche steuerfinanzierte erste Säule zahlt nur Sozialrenten an bedürftige Rentner, die weniger als 20 Jahre in die Rentenversicherung eingezahlt haben. Die zweite, wichtigste Säule besteht aus Einzahlungen in private Rentenfonds. Diese werden durch obligatorische Rentenbeiträge bespart, die von den Arbeitnehmern aufzubringen sind. Die Höhe der individuellen Kapitalrente hängt von der Einkommenshöhe des Versicherten, der Dauer der Einzahlung und der von den Rentenfonds erwirtschafteten Zinserträge ab. Eine Mindestrente ist staatlich garantiert, liegt aber sehr niedrig. Im Rahmen der dritten Säule können auf freiwilliger Basis Ersparnisse zur Alterssicherung gebildet werden. Der Übergang vom Umlage- zum Kapitaldeckungsverfahren verursacht dem Staat erhebliche finanzielle Kosten, die noch bis ins Jahr 2025 nachwirken werden. Sie entstehen dadurch, dass der Staat den noch im alten System erworbenen Rentenanwartschaften Vertrauensschutz gewährleistet und daher laufende Renten aus Steuergeldern weiterzahlen muss, da keine Beitragszahlungen mehr in das Umlagesystem fließen.

Bei jeglichen Reformen der gesetzlichen Rentensysteme in Europa sind die Angemessenheit der Rente, die finanzielle Tragfähigkeit, der Schutz vor Altersarmut und die Modernisierung der Alterssicherung von Interesse.

Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherungssysteme: Ein Blick ins Ausland

In der Reformdiskussion wird häufig die **Schweiz** als positives Beispiel angeführt; so nennt die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD, das Schweizer Rentensystem vorbildlich. Dieses System der Altersversorgung beruht auf einem Drei-Säulen-Modell. Die erste Säule, die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), ist eine umlagefinanzierte staatliche Rente. Sie ist für alle Schweizer obligatorisch. Alle Schweizer – inkl. der Selbständigen, Beamten, Arbeitslosen oder Studenten – zahlen aus ihren gesamten Einkommen (inkl. Miet- oder Zinseinnahmen) in die erste Säule ein. Daneben fließen staatliche Zuschüsse. Da es keine Beitragsbemessungsgrenze in Bezug auf das Einkommen, wohl aber eine maximale Rentenhöhe gibt, unterstützen Gutverdienende mit sehr hohen Rentenbeiträgen die Schlechtergestellten, was die soziale Komponente dieser Säule ausmacht. Allen Versicherten wird eine Mindestsicherung garantiert. Daneben existiert bereits seit 1985 als zweite Säule eine obligatorische betriebliche Altersvorsorge. Sie ist kapitalfinanziert, wird aus Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bespart und trägt ca. ein Drittel zur Gesamtrente bei. Die Mittel der Betriebsrente werden von den Unternehmen selbst oder von Sammelstiftungen verwaltet und verzinst. Jedoch sind die in der zweiten Säule angelegten Guthaben in der Börsenkrise etwas geschmolzen, der Staat hat als Reaktion darauf den Mindestzins für das Altersgeld gesenkt. Alle privaten Pensionspläne berechnen direkt Ansprüche und sind voll übertragbar. Aus der ersten und der zweiten Säule sollen rd. 60 % des letzten Bruttolohnes als Renteneinkommen erreicht werden. Hinzu tritt als dritte Säule die ergänzende Selbstvorsorge: Jeder Schweizer kann, ähnlich wie bei der Riester-Rente, steuerbegünstigt individuell Geld für die Rente sparen. Bei Arbeitnehmern wird pro Jahr ein Betrag bis zu 5.800 CHF steuerlich begünstigt, bei Selbständigen liegt die Grenze mit 29.000 CHF deutlich höher. Insgesamt gilt das Schweizer Rentensystem als solide, weil die gesamten Risiken auf mehrere Rententräger verteilt werden, die Last liegt damit nicht allein beim Staat. Aber auch die Schweiz hat ein Demographieproblem, womit zumindest die erste Säule zu kämpfen haben wird. Daher wird auch hier eine Erhöhung der Pensionsgrenze von derzeit 65 auf 67 Jahre diskutiert, die Frühpensionierung wurde aus den gleichen Gründen bereits erschwert. Das Schweizer Rentensystem ist nur auf andere Länder übertragbar, wenn eine entsprechende Gesamtbelastung der Bürger erfolgt wie in der Schweiz. Dies hätte z. B. für Deutschland die Folge, dass bei einer Übernahme des Schweizer Systems die Steuerbelastung auf Schweizer Niveau gebracht werden müsste.

Auch **Großbritannien**, ein Repräsentant des liberalen Wohlfahrtsstaates, hat sein Rentensystem derart ausgestaltet, dass der Eigenvorsorge der Bürger ausreichend Raum gelassen wird. Das staatliche Rentensystem umfasst eine sehr niedrige (unter dem Existenzminimum liegende) einkommensunabhängige Grundrente sowie eine ergänzende einkommensbezogene Zusatzrente. Die Finanzierung erfolgt im Umlageverfahren durch Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie durch staatliche Subventionen, die ca. bei 10 – 15 % der Gesamteinnahmen liegen. Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, sich von der Pflichtzugehörigkeit zum Zusatzrentensystem befreien zu lassen, wenn nachgewiesen werden kann, dass eine alternative Altersversorgung besteht, deren Leistungen denen des Zusatzrentensystems entsprechen. Diese Befreiungsmöglichkeit eröffnet sowohl betriebliche als auch private Versorgungssysteme. Mittlerweile haben sich mehr als drei Viertel aller vollbeschäftigten Arbeitnehmer von der staatlichen Zusatzversorgung befreien lassen. Die umlagefinanzierte staatliche Zusatzrente wird durch den Aufbau eines kapitalgedeckten Systems entlastet und die Verantwortung für die Alterssicherung stärker auf den Einzelnen übertragen. Der Ausstieg vieler Arbeitnehmer aus der Zusatzrentenversicherung vollzog sich nicht ganz unproblematisch. Denn zunächst wurden keine besonderen Vorkehrungen für die Kontrolle der privaten Versicherungsanbieter getroffen. Dies führte zu einem Phänomen, das wenige Jahre später als „Rentenfehler“ bezeichnet wurde: Durch eine scharfe Konkurrenz unter den verschiedenen Finanzdienstleistern wurden viele Arbeitnehmer vom Abschluss wenig geeigneter Altersvorsorgeinstrumente überzeugt. Außerdem waren Gebühren und Verwaltungskosten überzogen hoch. Daher wird seit 1995 von den Finanzdienstleistern verlangt, dass sie die Höhe ihrer Gebühren und Provisionen bekannt geben.

Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherungssysteme: Ein Blick ins Ausland

Im Jahr 2001 wurde außerdem das standardisierte Produkt „Stakeholder Pensions“ eingeführt, bei dem Verwaltungsgebühren und sonstige Kosten eng begrenzt werden. Alle Arbeitgeber müssen ihren Angestellten Zugang zu diesen Stakeholder Pensions gewährleisten, solange sie keine eigene betriebliche Versorgung haben. Die Nachfrage war bislang aber nicht so hoch wie gewünscht, vor allem, weil die Zielgruppe bereits mit schlechteren Angeboten versorgt ist und schlecht wechseln kann.

Die wohl größte Veränderung des Rentensystems hat **Schweden**, früher Inbegriff für den fürsorgenden Wohlfahrtsstaat, hinter sich. Der Reform gingen zehnjährige Diskussionen und eine breite Konsensfindung voraus. Nach einer schweren Wirtschaftskrise 1991 wurde der skandinavische Wohlfahrtsstaat erstmals in Frage gestellt und schließlich 1999 ein grundlegendes neues Rentensystem beschlossen, das im ersten Schritt 1999 und voll 2003 in Kraft trat. Damit existieren in Schweden derzeit zwei gültige, grundverschiedene Rentensysteme. Das alte, umlagefinanzierte System basiert auf einer staatlichen, durch Steuern und Arbeitgeberbeiträge finanzierten Volksrente. Diese wird ergänzt durch eine obligatorische einkommensbezogene Zusatzrente für Personen mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit, die durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge finanziert wird. Für gut zwei Drittel der Arbeitnehmer tragen zudem betriebliche Zusatzrenten zur Rente bei. Durch die Volksrente soll ein Mindeststandard der Lebenshaltung gewährleistet werden, während die Zusatzrente den bisherigen Lebensstandard sichern soll.

Das neue System wurde stärker beitragsorientiert ausgestaltet. Es besteht aus drei Teilen: Der wichtigste Teil ist eine einkommensbezogene, beitrags- und umlagefinanzierte Altersrente. Der zweite Teil ist die sog. „Prämienrente“, ein kapitalgedecktes System des obligatorischen privaten Prämiensparens auf individuelle Konten. Angelegt wird entweder in einem vom Versicherten zu wählenden Fonds oder in einem staatlichen Rentenfonds. Die Beitragshöhe beträgt insgesamt 18,5 % des Einkommens gem. Steuererklärung, 2,5 % werden davon für die Prämienrente abgeführt. Diese beiden Leistungen werden durch eine steuerfinanzierte „Garantierente“ für Personen ohne Einkommen aus Erwerbstätigkeit ergänzt.

Für Personen, die zwischen 1938 und 1953 geboren sind, wird ein schrittweiser Übergang vom alten zum neuen Rentensystem erfolgen. Für die früheren Jahrgänge wird die Rente weiterhin nach dem alten System berechnet, alle 1954 und später Geborenen erhalten ihre Rente ausschließlich nach den neuen Bestimmungen. Das normale Rentenalter liegt sowohl nach dem alten als auch dem neuen System bei 65 Jahren. Im neuen System kann ein Rentenantrag aber frühestens nach Vollendung des 61. Lebensjahres gestellt werden, wodurch Frühverrentung vermindert werden soll. Die Vorteile des neuen Systems bestehen in einer höheren Stabilität im Falle ökonomischer Krisen und demographischer Verschiebungen und in besseren Möglichkeiten der tatsächlichen Sicherung des Lebensstandards im Alter. Dafür werden größere Rentenungleichheiten zwischen einzelnen Rentnern in Kauf genommen. Besondere Rentenprogramme bei Berufsunfähigkeit, für Witwen und andere Hinterbliebene bleiben weiterhin bestehen. Um das neue System langfristig finanzierbar zu machen, gibt es eine automatische „Schuldenbremse“, sobald die Rentenausgaben über den Einnahmen liegen. Dann werden Rentenzahlungen verringert, bis die Bilanz ausgeglichen ist. Die Rentenhöhe wird abhängig von der Preis- und Lohnentwicklung automatisch nach oben angepasst. Das neue Rentensystem hat mit ähnlichen Komplikationen zu kämpfen wie Großbritannien und die Schweiz: Zum einen werden zu hohe Verwaltungskosten für die private Vorsorge bemängelt, zum anderen weisen viele der neu eingerichteten Prämienfonds, die nach den Plänen die Rente um 30 – 50 % erhöhen sollten, als Folge des Aktienkursverfalls einen Wertverlust aus. Politische Lösungen werden bereits gesucht.

Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherungssysteme: Ein Blick ins Ausland

Die Länder **Mittel- und Osteuropas**, die nach dem Fall des Eisernen Vorhangs ihre Sozialversicherungssysteme zunächst auf beitragsfinanzierte Umlagesysteme umgestellt hatten, führen nach und nach ebenfalls obligatorische kapitalgedeckte Elemente in ihre Alterssicherung ein. Die Finanzierung der gesetzlichen Renten gilt in diesen Ländern als besonders schwierig, da die vergleichsweise niedrigen Beschäftigungsquoten und ein hoher Anteil an Schattenwirtschaft die Einnahmen der Rentenkassen reduzieren. Gleichzeitig wurden während der Privatisierungswelle viele Beschäftigte in den Vorruhestand entlassen, die jetzt die Rentenausgaben belasten. Dass die Bevölkerung der mittel- und osteuropäischen Staaten durch einen Einbruch der Geburtenraten zukünftig noch schneller altert als die der restlichen Union, wirft weitere Probleme auf. Daher führen nun fünf der neuen EU-Länder eine obligatorische kapitalgedeckte Vorsorge ein. In **Ungarn** beispielsweise fließen von den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, die insgesamt 24 % des Bruttolohns bei Existenz einer Beitragsbemessungsgrenze ausmachen, sechs Prozentpunkte in eine obligatorische kapitalgedeckte Vorsorge. Aus ihr wird ab 2013 ein Teil des Alterseinkommens finanziert, welches das gesetzliche Versorgungsniveau aufstocken wird. In **Estland** werden zwei Prozentpunkte der durch die pauschale Sozialversicherungssteuer von 20 % erzielten Einnahmen für eine kapitalgedeckte Vorsorge abgezweigt. Die Arbeitnehmer beteiligen sich mit weiteren zwei Prozent ihres Einkommens am Aufbau dieser zweiten Säule. In **Polen** existiert eine obligatorische kapitalgedeckte betriebliche Altersvorsorge, die neben dem gesetzlichen Anteil bespart werden muss. Dieses System ist auch in **Lettland** eingeführt worden.

Länder, die in ihren Sozialleistungen Parallelen zu Deutschland ausweisen, zeigen hingegen auch ähnliche Verharrungstendenzen in den althergebrachten Systemen. In **Frankreich** beispielsweise stammen – ähnlich wie in Deutschland – noch drei Viertel der Alterseinkommen aus staatlichen oder halbstaatlichen Rentenversicherungen. Eine kapitalgedeckte Rente wird von allen wichtigen Parteien entschieden abgelehnt, allerdings sorgen viele Franzosen mittlerweile selbst privat vor. Die französischen Arbeitnehmer gehen durchschnittlich mit 58 Jahren in Rente, weshalb die Rentenkassen ohne Änderungen schon von 2006 an defizitär sein werden. Das offizielle Rentenalter liegt bei 60 Jahren und damit im europäischen Schnitt sehr niedrig. Die letzte Rentenreform wurde Mitte 2003 verabschiedet. Obwohl es sich um eine „kleinere“ Reform handelte, durch die die Beitragszeiten von Staatsdienst und Privatwirtschaft angeglichen und verlängert wurden, wurde die Reform von heftigsten Protesten der Gewerkschaften begleitet.

Wie schwer grundlegende Änderungen des Rentensystems sind, zeigt sich derzeit sogar in den **Vereinigten Staaten**, die gemeinhin nicht für umsorgende Sozialsysteme bekannt sind. Die wichtigste Quelle der Altersvorsorge in Amerika ist die staatliche Rentenversicherung social security. 96 % aller Beschäftigten zahlen in die im Umlageverfahren finanzierte Versicherung ein. Die zunehmende Alterung wird die Rentenversicherung aber auf absehbare Zeit in finanzielle Bedrängnis bringen. Als Reformvorschlag plädiert die Regierung für die Einrichtung sog. privater Ruhestandskonten, was einer Teilprivatisierung der staatlichen Rentenversicherung gleichkommt. Für dieses Vorhaben absolvierte Präsident Bush in der letzten Zeit eine „60-60-Tour“, d. h. er besuchte in 60 Tagen 60 Städte der USA, um für die geplante Reform zu werben. Doch die Begeisterung unter der Bevölkerung und den Politikern scheint mehr denn je zu schwinden, wodurch sich einmal mehr zeigt, wie schwierig Veränderungen einmal existierender Sozialsysteme sind.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Am 1. Mai 2004 ist das Schwerbehindertenrecht durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwer behinderter Menschen (BGBl. I 2004, S. 606 ff.) erneut überarbeitet worden. Im Zuge dessen hat der Gesetzgeber die Prävention nach § 84 SGB IX neu gefasst und ausgeweitet.

Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbAG) vom 29. September 2000 (BGBl. I 2000, S. 1394) wurde die Prävention erstmalig in § 14c SchwbG geregelt. Mit der Überführung des Schwerbehindertengesetzes in das SGB IX vom 19. Juni 2001 ist die betriebliche Prävention in § 84 SGB IX gesetzlich verankert worden. Die Prävention verfolgt das Ziel, möglichst frühzeitig der Gefährdung bzw. dem Verlust des Arbeitsplatzes eines schwer behinderten Menschen vorzubeugen. Schwierigkeiten verschiedenster Art und unterschiedlichster Ursache (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt) sollen möglichst frühzeitig erkannt, aufgegriffen und behoben werden.

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwer behinderter Menschen hat der Gesetzgeber das Erfordernis der betrieblichen Prävention im Rahmen des SGB IX weiter gestärkt. § 84 Abs. 2 SGB IX sieht nunmehr ein sog. betriebliches Eingliederungsmanagement vor. Wenn ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig ist, soll der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung i.S.v. § 93 SGB IX bzw. der Schwerbehindertenvertretung klären, wie die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt und eine erneute Arbeitsunfähigkeit verhindert werden kann.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement wirft derzeit in der Personalpraxis eine Menge Fragen auf. Zwar war der Gesetzgeber bei der Formulierung seiner Ziele unmissverständlich, doch lässt er es bei den Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen § 84 Abs. 2 SGB IX umso mehr an Klarheit vermissen. Aus diesem Grund wird die Regelung auch teils als unverbindlicher Programmsatz mit lediglich appellativem Charakter angesehen (Rolfs, Erfurter Kommentar, 5. Aufl., § 84 SGB IX Rn. 1).

Zunächst einmal stellt sich generell die Frage, wann überhaupt ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen ist. Nicht weniger von Interesse ist, inwieweit sowohl Betriebsrat als auch Schwerbehindertenvertretung Mitspracherechte bei der Gestaltung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements haben und ob ein Verstoß gegen die Vorschrift auch individualarbeitsrechtliche Konsequenzen hat.

Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Für die betriebliche Praxis ist zunächst von Bedeutung, bei welchen Arbeitnehmern die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betracht kommt. Ausgehend vom Gesetzeswortlaut sind dies „Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind“. Im Hinblick auf die systematische Stellung der Vorschrift im zweiten Teil des SGB IX, der ausschließlich für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen gilt, wird in der Literatur vertreten, den Begriff des „Beschäftigten“ i.S.d. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auf Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer zu begrenzen (Brose, DB 2005, 390 ff.). Der im Gesetzeswortlaut verwendete Begriff des „Beschäftigten“ ist jedoch vom reinen Sprachgebrauch her umfassend zu verstehen. Er erfasst nicht nur Schwerbehinderte, sondern alle Arbeitnehmer im Betrieb. Auch die Tatsache, dass die bisherigen Regelungen zur Prävention stets nur die Begriffe „Schwerbehinderte“ und „von Behinderung bedrohte Menschen“ enthielten, spricht für eine bewusste Ausdehnung des begünstigten Personenkreises durch die Verwendung des Begriffs „Beschäftigter“. Verwunderlich ist jedoch, dass der Gesetzgeber eine solche Erweiterung des Personenkreises in der Gesetzesbegründung mit keinem Wort erwähnt hat. Solange der Anwendungsbereich nicht durch die Rechtsprechung geklärt ist, besteht für die betriebliche Praxis erhebliche Unsicherheit. Ratsam ist es folglich, sich auf eine weite Ausdehnung des Begriffs einzustellen.

Sechswöchige Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres

Weitere wichtige Voraussetzung für die Durchführung eines Eingliederungsmanagements ist nach § 84 Abs. 2 SGB IX eine entweder ununterbrochene oder wiederholte mindestens sechswöchige Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten innerhalb eines Jahres. Das Gesetz lässt offen, was unter dem Begriff der Jahresfrist zu verstehen bzw. wie sie zu berechnen ist. Als Berechnungsgrundlage kommt entweder das jeweilige laufende Kalenderjahr oder die letzten zwölf Monate vor der letzten Erkrankung in Betracht. Im Hinblick auf den Sinn und Zweck eines betrieblichen Eingliederungsmanagements spricht einiges dafür, als Berechnungsgrundlage die zurückliegenden zwölf Monate heranzuziehen. Der mit der Vorschrift verwendete Zweck einer Gesundheitsprävention steht in keinerlei Bezug zum jeweiligen Kalenderjahr. Prävention macht nämlich nur dort Sinn, wo bei einem Beschäftigten über einen gewissen Zeitraum gehäufte oder längerfristige Erkrankungen aufgetreten sind. Aus diesem Grund werden die Unternehmen bei der Berechnung der relevanten Arbeitsunfähigkeitszeiten der Beschäftigten voraussichtlich die zurückliegenden zwölf Monate als Berechnungsgrundlage heranziehen müssen.

Von Seiten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wird der Begriff der Arbeitsunfähigkeit restriktiv ausgelegt. Die BDA vertritt die Auffassung, dass die sechswöchige Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich auf derselben Ursache beruhen müsse oder wenigstens die Ursachen in einem gewissen arbeitsmedizinischen Zusammenhang stehen müssten. Es sei dem Sinn und Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu entnehmen, zum Zwecke des Arbeitsplatzschutzes zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden könne. Nur in Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit auf verwandte Ursachen zurückzuführen sei, könne der Arbeitgeber überhaupt durch Gegenmaßnahmen eine Arbeitsunfähigkeit überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit durch Gegenmaßnahmen vorbeugen.

Mitwirkung des Beschäftigten

Die Eingliederungsmaßnahmen können nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person durchgeführt werden (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Vor der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Der betroffene Arbeitnehmer hat in jeder Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements das Mitbestimmungsrecht über das „Ob“ und „Wie“ der durchzuführenden Maßnahmen. Oberster Grundsatz und Ziel des SGB IX ist das Selbstbestimmungsrecht des behinderten Menschen (§ 1 SGB IX).

Weder dem Gesetzeswortlaut noch der Gesetzesbegründung lässt sich entnehmen, welche Konsequenz eine Zustimmungsverweigerung des betroffenen Arbeitnehmers hat. Die Zustimmungsverweigerung des Arbeitnehmers wird wohl Auswirkungen auf den eventuellen Ausspruch einer späteren personenbedingten Kündigung dieses Arbeitnehmers aus Krankheitsgründen haben. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass der Beschäftigte in diesen Fällen keinen Gebrauch von der Möglichkeit gemacht hat, Maßnahmen zur schnelleren Wiederaufnahme der Tätigkeit und zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zu treffen.

Gestaltungsmöglichkeiten

Gem. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX soll das betriebliche Eingliederungsmanagement in der Weise erfolgen, dass der Arbeitgeber mit dem Betroffenen unter Einbindung des Betriebsrats und ggf. der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeiten klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und welche Leistungen und Hilfen zur Unterstützung des Arbeitnehmers erforderlich sind.

Welche Maßnahmen konkret in Frage kommen, lässt das Gesetz offen. Insoweit besteht ein Gestaltungsspielraum zugunsten des Arbeitgebers. Sinnvoll ist es, nach sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit in den vorangegangenen zwölf Monaten auf den Arbeitnehmer zuzugehen und zu klären, ob überhaupt Interesse an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement besteht. Sofern der Beschäftigte dieses ablehnt, besteht für den Arbeitgeber kein weiterer Handlungsbedarf. Er hat jedenfalls seine gesetzlichen Verpflichtungen aus § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllt. Aus Beweisgründen – z. B. für eine spätere gerichtliche Auseinandersetzung sowie aus datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten – sollte sowohl die Erteilung als auch eine mögliche Verweigerung der Zustimmung durch den Beschäftigten dokumentiert werden.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer Interesse an der Klärung von Eingliederungsmaßnahmen hat, kommen je nach den Umständen im Einzelfall neben einem Eingliederungsgespräch mit dem arbeitsunfähigen Beschäftigten eine Untersuchung von Arbeitsabläufen und Arbeitsumfeld im Hinblick auf Verbesserungen für den Gesundheitsschutz und die Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten in Betracht (sh. Steinau-Steinrück/Hagemeyer, NJW-Spezial 2005, S. 129 ff.). Als Ergebnis des Eingliederungsgesprächs kann z. B. eine stufenweise Wiedereingliederung des Betroffenen in das Erwerbsleben in Betracht kommen (§ 28 SGB IX, § 74 SGB V). Sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwer behinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen (§ 84 Abs. 2 Satz 4 SGB IX). Auch die Sozialversicherungsträger können Unterstützung bieten. Wenn für den Arbeitgeber erkennbar ist, dass eine Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit beruht, liegt die Hinzuziehung der zuständigen Berufsgenossenschaft nahe. Ist die Erwerbsfähigkeit des Arbeitnehmers endgültig in Gefahr, erscheint es ratsam, den Rentenversicherungsträger in das betriebliche Eingliederungsmanagement einzubinden. In den übrigen – und wohl meisten – Fällen ist es regelmäßig ratsam, die Krankenkasse des Arbeitnehmers hinzuzuziehen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ändert nichts an der nach geltendem Recht bestehenden Kostentragungspflicht der Sozialversicherungsträger für Eingliederungsmaßnahmen. Gem. dem Wortlaut des Gesetzes ist der Arbeitgeber unter Einbindung der zuständigen Interessenvertretungen i.S.d. § 93 SGB IX und unter Beteiligung der weiteren Akteure (Werks- oder Betriebsarzt, Servicestellen, Sozialversicherungsträger) lediglich dazu verpflichtet, Maßnahmen zu klären, die der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit dienen. Eine zusätzliche Kostentragungspflicht für die erörterten Maßnahmen wird dem Arbeitgeber durch § 84 Abs. 2 SGB IX nicht aufgebürdet.

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Ungeklärt ist, welche Beteiligungsrechte der Betriebsrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements geltend machen können.

Gem. dem Gesetzeswortlaut klärt der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat und ggf. mit der Schwerbehindertenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Gem. § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX können die zuständigen Interessenvertretungen außerdem die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Aus dem Wortlaut der Vorschrift folgt wohl kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung hinsichtlich der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung haben lediglich Anspruch darauf, dass Maßnahmen geklärt werden. Nur insoweit haben sie ein Überwachungsrecht des Arbeitgebers.

Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Streitig ist, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zusteht, wenn der Arbeitgeber den Gestaltungsspielraum des betrieblichen Eingliederungsmanagements festlegt. In § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften vorgesehen.

Gaul/Süßbrich/Kulejewski (ArbRB 2004, S. 308 ff.) und Steinau-Steinbrück/Hagemeister (NJW Spezial 2005, S. 129 ff.) bejahen ohne nähere Begründung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unter diesem Gesichtspunkt. Gegenstimmen machen geltend, dass das in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG geregelte Mitbestimmungsrecht zwar dem Schutz der Gesundheit und des Lebens am Arbeitsplatz diene, es beziehe sich aber auf Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie auf den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften. Demzufolge solle durch die Einhaltung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG insbesondere vermieden werden, dass die Beschäftigten im Betrieb Gefährdungen ausgesetzt werden. Die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements verfolge hingegen eine andere Zielrichtung, nämlich zu klären, ob und ggf. durch welche Maßnahmen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten vorgebeugt werden könne. Die in der Vergangenheit aufgetretenen Erkrankungen müssten dabei gerade nicht im Zusammenhang mit der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers oder den Arbeitsabläufen im Betrieb stehen.

Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

In der Literatur wird außerdem ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG diskutiert (vgl. Gagel, NZA 2004, S. 1359 ff.). Hiernach unterliegen Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb der Mitbestimmung.

Entgegen der herrschenden Instanzrechtsprechung ist nach bisheriger Rechtsprechung des BAG die Führung formalisierter Krankengespräche mit einer nach abstrakten Kriterien ermittelten Mehrzahl von Arbeitnehmern von der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG umfasst. Das BAG hat in einem Fall, in dem die Personalleitung Beschäftigte zu ihren krankheitsbedingten Ausfallzeiten schriftlich befragte (formalisierte Krankengespräche), ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats anerkannt (BAG, Beschluss vom 8. November 1994, NZA 1995, S. 1113 ff.).

Sofern der Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen von § 84 Abs. 2 SGB IX jedoch ein individuelles betriebliches Eingliederungsmanagement mit dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer durchführt, dürfte wohl ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgeschlossen sein. Hierfür spricht bereits, dass nach geltender Rechtslage individuelle Krankengespräche nicht mitbestimmungspflichtig sind.

Führt der Arbeitgeber folglich ein standardisiertes betriebliches Eingliederungsmanagement ganz oder teilweise ohne Zustimmung der Interessenvertretung ein, muss mit der Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen gerechnet werden.

Auswirkungen auf den allgemeinen Kündigungsschutz

In der Literatur wird die Auffassung vertreten, dass ein Verstoß gegen § 84 Abs. 2 SGB IX Auswirkungen auf die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung haben könnte (Steinau-Steinbrück/Hagemeister a.a.O.; Brose a.a.O.). Im Rahmen der Prüfung der sozialen Rechtmäßigkeit einer Kündigung sei die stets vorzunehmende Interessenabwägung Einfallstor für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Das Gericht prüfe, ob die Kündigung verhältnismäßig war, ob also der Arbeitgeber alle zumutbaren Möglichkeiten zur Vermeidung der Kündigung ausgeschöpft, folglich auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat. Sofern sich die Gerichte dieser Auffassung anschließen, hat dies letztendlich keine Änderung der bisherigen Rechtslage zur Folge. Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt in diesem Fall vielmehr eine gesetzliche Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dar. Nach bisheriger Rechtsprechung sind Kündigungen wegen Krankheit grundsätzlich erst dann zulässig, wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Möglichkeiten zu ihrer Vermeidung ausgeschöpft hat. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob und in welchem Umfang er Überbrückungsmaßnahmen, wie z. B. Mehrarbeit, Versetzungen oder die Einstellung einer Aushilfskraft einleiten kann, um den Ausfall eines lang andauernd erkrankten Arbeitnehmers aufzufangen.

Ebenso ist bei Nichtdurchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements mit Auswirkungen auf den besonderen Kündigungsschutz nach § 85 SGB IX zu rechnen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwer behinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Vor dem Hintergrund bisheriger Verwaltungsrechtsprechung kann nicht ausgeschlossen werden, dass infolge der Neufassung des § 84 Abs. 2 SGB IX die Integrationsämter zukünftig den Nachweis eines erfolglos durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagements als wesentliche Voraussetzung für die Erteilung ihrer Zustimmung im Rahmen des § 85 SGB IX fordern werden.

Daher ist rein vorsorglich zu empfehlen, mit dem betroffenen Arbeitnehmer nach entsprechenden Krankheitszeiten zumindest ein sog. Eingliederungsgespräch zu führen und dieses zu dokumentieren. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer an einem solchen Eingliederungsgespräch und auch generell am Eingliederungsmanagement kein Interesse hat, hat der Arbeitgeber wohl grundsätzlich seine Verpflichtungen nach § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllt. Rechtliche Nachteile dürften ihm dann in einem etwaigen Kündigungsschutzprozess nicht entstehen.

Fazit

Das vom Gesetzgeber neu eingeführte betriebliche Eingliederungsmanagement ist für die Personalpraxis im Hinblick auf Reichweite und Sanktionen mit erheblicher Rechtsunsicherheit verbunden. Zwar mag dem betrieblichen Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX ein positiver Grundgedanke zugrunde liegen, doch ist der mit der Norm verbundene bürokratische Aufwand im Verhältnis zum Nutzen sehr hoch.

Es wird sich zeigen, ob die Norm in der betrieblichen Praxis und Rechtsprechung mit Leben ausgefüllt oder im SGB IX „vergessen“ wird.

1. Änderungen im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung durch das Kinder-Berücksichtigungsgesetz

Am 20. Dezember 2004 ist das „Gesetz zur Berücksichtigung von Kindererziehung im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung“ (Kinder-Berücksichtigungsgesetz – KiBG) im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2004, S. 3448 f.) veröffentlicht worden. Durch das Gesetz soll das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 3. April 2001 (1 BvR 1629/94) umgesetzt werden. In diesem Urteil hatte das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Vorschriften der §§ 54 Abs. 1 und Abs. 2, 55 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und 57 SGB XI mit dem Grundgesetz nicht vereinbar sind und dem Gesetzgeber auferlegt, bis zum 31. Dezember 2004 eine Regelung zu treffen, die die Kindererziehungsleistung in der umlagefinanzierten sozialen Pflegeversicherung bei der Beitragsbemessung berücksichtigt. Das Kinder-Berücksichtigungsgesetz ist am 1. Januar 2005 in Kraft getreten.

Nach dem Kinder-Berücksichtigungsgesetz müssen kinderlose Personen ab 1. Januar 2005 einen Sonderbeitrag zur sozialen Pflegeversicherung entrichten, der 0,25 % ihres sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts entspricht. Damit erhöht sich der Arbeitnehmeranteil für Kinderlose von 0,85 % auf 1,10 %. Der Arbeitgeberanteil zur Pflegeversicherung bleibt von dieser Neuregelung unberührt, er beträgt weiterhin 0,85 %.

Der Beitragszuschlag ist nicht zu zahlen, wenn die Elterneigenschaft gegenüber der beitragsabführenden Stelle, also in der Regel gegenüber dem Arbeitgeber, nachgewiesen wird. Das Kinder-Berücksichtigungsgesetz schreibt keine konkrete Form des Nachweises vor. Vielmehr wurden gem. § 55 Abs. 3 Satz 4 SGB XI die Spitzenverbände der Pflegekassen dazu verpflichtet, gemeinsame Empfehlungen darüber zu beschließen. Die Spitzenverbände der Pflegekassen sind dieser Verpflichtung durch die Veröffentlichung des „Gemeinsamen Rundschreibens zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Berücksichtigung von Kindererziehung im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung“ vom 3. Dezember 2004 nachgekommen. Zum Nachweis der Elterneigenschaft sind demnach alle Urkunden zu berücksichtigen, die geeignet sind, zuverlässig die Elterneigenschaft als leibliche Eltern, Adoptiv-, Stief- oder Pflegeeltern zu belegen.

Der Beitragszuschlag ist nicht zu zahlen von Personen, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und von Personen, die vor dem 1. Januar 1940 geboren sind. Ferner sind auch Wehr- und Zivildienstleistende sowie Bezieher von Arbeitslosengeld II von der Verpflichtung zur Zahlung des Beitragszuschlags ausgenommen.

2. Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

Durch das Berufsbildungsreformgesetz (BerBiRefG) wurde das aus dem Jahr 1969 stammende Berufsbildungsgesetz (BBiG) umfassend überarbeitet. Im Rahmen der Novellierung wurde neben den inhaltlichen Änderungen eine Neustrukturierung des Berufsbildungsgesetzes vorgenommen. Thematisch ähnliche Bereiche wurden dadurch zusammengefasst. Darüber hinaus wurde das Berufsbildungsförderungsgesetz aufgehoben und die Regelungen in das Berufsbildungsgesetz integriert. Das novellierte Berufsbildungsgesetz wurde am 31. März 2005 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2005, S. 931 ff.) veröffentlicht und ist größtenteils zum 1. April 2005 in Kraft getreten.

Durch das neue Berufsbildungsgesetz wurde die Möglichkeit, zeitlich begrenzte Abschnitte der Berufsausbildung im Ausland zu absolvieren, gesetzlich verankert. Der Auslandsaufenthalt wird rechtlich als Teil der Berufsausbildung behandelt, sofern er dem Ausbildungsziel dient. Der Auslandsabschnitt unterbricht in diesen Fällen das Ausbildungsverhältnis nicht.

Eine weitere Änderung des Berufsbildungsrechts besteht darin, dass in die abschließende Aufzählung möglicher weiterer Inhalte der Ausbildungsordnung die Vermittlung weiterer Kompetenzen aufgenommen wurde, die im Zusammenhang mit der Ausbildung stehen. Dabei kommen lt. Gesetzesbegründung sowohl zusätzliche Wahlbausteine der Ausbildungsordnung als auch Teile anderer Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen in Betracht. Festgesetzt wird auch, dass diese zusätzlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten von einem Prüfungsausschuss gesondert geprüft und zertifiziert werden.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchzuführen. Sofern diese Regelung genutzt wird, müssen entsprechende Regelungen in der Ausbildungsordnung erfolgen.

Ferner wird die höchstzulässige Probezeit eines Berufsausbildungsverhältnisses von bisher drei auf vier Monate erhöht.

3. Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht (Verwaltungvereinfachungsgesetz)

Am 29. März 2005 ist das Gesetz zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren im Sozialrecht im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2005, S. 818 ff.) veröffentlicht worden. Das Gesetz verfolgt insbesondere das Ziel, Verwaltungsverfahren im Sozialrecht zu straffen, zu vereinfachen und im Interesse der Arbeitgeber und der Wirtschaft Bürokratie abzubauen.

Voll automatisiertes Melde- und Beitragsverfahren

Einen ersten Schritt in Richtung Bürokratieabbau stellt das ab dem 1. Januar 2006 geltende voll automatisierte Melde- und Beitragsverfahren dar. Gem. § 29a Abs. 1 SGB IV dürfen ab diesem Zeitpunkt Meldungen nur noch durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen erfolgen. Auf diese Weise werden die Arbeitsabläufe erheblich beschleunigt, die Verfahrenssicherheit für Arbeitgeber erheblich erhöht und die verwaltungsaufwändige Fehlerbehandlung reduziert.

Beitragsfreiheit von Krankengeldzuschüssen

Gem. § 23c SGB IV sollen entsprechend der bisherigen langjährigen Praxis der Sozialversicherungsträger Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld, Krankentagegeld und vergleichbaren Bezügen in der Sozialversicherung beitragsfrei bleiben. Zuschüsse, die im Zusammenhang mit derartigen Entgeltersatzleistungen häufig gewährt werden, sind z. B. Kost, Wohnung, private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen, Belegschaftsrabatte, vermögenswirksame Leistungen, Kontoführungsgebühren, Zinsersparnisse aus verbilligten Arbeitgeberdarlehen und Prämien für Direktversicherungen. Die Beitragsfreiheit besteht jedoch nur so lange, wie Entgeltersatzleistung und Zuschuss des Arbeitgebers zusammen das Nettoarbeitsentgelt i.S.d. § 47 Abs. 1 SGB V nicht übersteigen. Die Regelung verfolgt das Ziel, Zusatzleistungen, die nur für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit geleistet werden, insbesondere Krankengeldzuschüsse, nicht in die Berechnungsgrundlage späterer Sozialleistungen einfließen zu lassen. Auf diese Weise sollen höhere Rentenanwartschaften im Alter vermieden werden.

Beitragsabzugsverfahren

§ 28g SGB IV wurde dahingehend geändert, dass der Arbeitgeber einen nicht erfolgten Beitragsabzug ohne zeitliche Beschränkung durch Abzug von Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers geltend machen kann, sofern der Beschäftigte den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt. So wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber in keinem Fall einen Beitrag entrichten muss, an dem er finanziell nicht beteiligt ist. Dies gilt für den seit dem 1. Januar 2005 vom Beschäftigten allein zu tragenden Beitragszuschlag für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung und den vom 1. Juli 2005 an vom Versicherten zu tragenden Sonderbeitrag in Höhe von 0,9 % zur gesetzlichen Krankenversicherung.

Mitteilungspflicht bei Mehrfachbeschäftigung

Um Probleme bei der Zusammenrechnung geringfügiger Beschäftigungen zu lösen, wurde § 28o SGB IV um die Klarstellung ergänzt, dass mehrfach beschäftigte Arbeitnehmer verpflichtet sind, ihren Arbeitgebern die jeweiligen Arbeitsentgelte mitzuteilen und ggf. entsprechende Unterlagen vorzulegen. Gleichzeitig wurde ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Auskunft- und Vorlagepflichten aus § 28o Abs. 1 SGB IV als neuer Bußgeldtatbestand in § 111 SGB IV aufgenommen.

Einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag für Beschäftigte in privaten Haushalten

Für Beschäftigte in privaten Haushalten, die bei der Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft über das Haushaltscheckverfahren angemeldet werden, wird gem. § 185 Abs. 4 Satz 3 SGB VII für das Jahr 2006 ein einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag von 1,6 % des Jahreseinkommens eingeführt. Da dieser Beitrag mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen gekoppelt und in einem zentralen Verfahren erhoben wird, vereinheitlicht § 23 Abs. 3 Satz 3 SGB IV den Fälligkeitszeitpunkt.

Niederschlagung von Beiträgen

Die bisher bestehende Möglichkeit der Niederschlagung von Beiträgen – also das Absehen von der Verfolgung fälliger Ansprüche – wird erweitert. Über die bestehende Möglichkeit der Niederschlagung von Beiträgen nach Einzelfallprüfung hinaus wird den Sozialversicherungsträgern unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, zur Entlastung von Kosten- und Verwaltungsaufwand Kleinbeträge pauschal niederzuschlagen. Die Festlegung der Beitragsgrenzen wird grundsätzlich den Spitzenverbänden der Versicherungsträger übertragen.

Zeitnahe Beitragssatzänderung bei Versorgungsbezügen

Bislang galt für die Bemessung der Beiträge aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen der jeweils am 1. Juli eines Jahres geltende allgemeine Beitragssatz der Krankenkasse für das folgende Kalenderjahr. Um Beitragssatzveränderungen bei der Beitragsbemessung aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen zeitnah umzusetzen, wird diese Regelung aufgehoben. Künftig gilt bei der Bemessung der Beiträge aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen ebenso wie bei der Beitragsbemessung aus Renten der allgemeine Beitragssatz der jeweiligen Krankenkasse. Veränderungen gelten jeweils vom ersten Tag des dritten auf die Veränderung folgenden Kalendermonats (§ 248 SGB V).

Elektronische Gesundheitskarte

Die Regelungen hinsichtlich der elektronischen Gesundheitskarte wurden weiter entwickelt. So wird z. B. den Spitzenverbänden der Krankenkassen nach § 291 SGB V die Möglichkeit gegeben, sich auf die Weiternutzung der elektronischen Gesundheitskarte bei einem Krankenkassenwechsel zu einigen. Wird die Gesundheitskarte eingezogen, hat die Krankenkasse sicherzustellen, dass eine Weiternutzung der Daten durch die Versicherten möglich ist. Außerdem hat sie diese über Möglichkeiten zur Löschung der auf der Karte befindlichen Daten zu informieren.

4. Ermäßigter Beitragssatz in der Krankenversicherung während der Freistellungsphase der Altersteilzeit

BSG-Urteil vom 25.8.2004 (Az. B 12 KR 22/02 R)

Das Bundessozialgericht (BSG) hat in seinem Urteil vom 25. August 2004 (Az. B 12 KR 22/02 R) die Rechtsauffassung vertreten, dass die während der Freistellungsphase der Altersteilzeit zu leistenden Krankenversicherungsbeiträge auf der Grundlage des ermäßigten Beitragssatzes nach § 243 SGB V zu bemessen sind.

Der ermäßigte Beitragssatz nach § 243 Abs. 1 SGB V wird u.a. dann zu Grunde gelegt, wenn kein Anspruch auf Krankengeld besteht. Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, haben zwar grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld, jedoch ruht der Anspruch gem. § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V während der Freistellungsphase der Altersteilzeit. In diesem Zeitraum ist der Risikobereich der Krankengeldversicherung damit faktisch nicht eröffnet. Das künftig zu erwartende oder bereits eingetretene Ruhen von Ansprüchen auf Krankengeld führe zwar nach Auffassung des BSG grundsätzlich nicht zu einer Verpflichtung der Krankenkassen, den Beitragssatz auch für die hiervon Betroffenen satzungsrechtlich zu ermäßigen, doch Sinn und Zweck des § 243 Abs. 1 SGB V gebieten eine Gleichbehandlung mit den Fällen, in denen von vornherein kein Anspruch auf Krankengeld bestehe.

Arbeitgeber und Krankenkassen haben das Urteil in die Praxis umgesetzt. Mit Rundschreiben vom 29. Dezember 2004 haben die Spitzenverbände der Krankenkassen sich dazu geäußert, dass zu Unrecht erhobene Beiträge zur Krankenversicherung nach § 26 Abs. 2 und 3 SGB IV auf Antrag des Versicherten und des Arbeitgebers erstattet werden.

Anwendbarkeit auf andere Freistellungsphasen gem. § 7 Abs. 1a SGB IV

Nach Verlautbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen findet das besagte BSG-Urteil nur Anwendung auf Freistellungsphasen der Altersteilzeit, obwohl das BSG seine Schlussfolgerungen generell für Freistellungsphasen gem. § 7 Abs. 1a SGB IV getroffen hat. Diese Auffassung begründen die Spitzenverbände der Krankenkassen zum einen damit, dass im besagten BSG-Urteil eine Altersteilzeitabrede streitgegenständlich war und zum anderen nur dann keine zahlbaren Ansprüche auf Krankengeld entstünden, wenn der Arbeitnehmer – wie im Falle der Altersteilzeit – endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheide. Dem wird jedoch von Seiten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) entgegengehalten, dass das BSG lediglich darauf abstelle, dass während des Zeitraums der Freistellungsphase der Anspruch auf Krankengeld ruhe. Auf den Zeitraum nach der Freistellungsphase wird kein Bezug genommen. Die Rechtsprechung wird zu entscheiden haben, welcher Auffassung Folge zu leisten ist.

Auswirkungen auf den Zuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung

Das Urteil des BSG vom 25. August 2004 hat auch Auswirkungen auf die Zuschusshöhe des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung. Gem. § 257 Abs. 2 Satz 3 SGB V ist für Personen, die bei Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung keinen Anspruch auf Krankengeld hätten, bei der Berechnung des Zuschusses des Arbeitgebers 9/10 des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes anzuwenden. Vor dem Hintergrund des Urteils des BSG vom 25. August 2004 ist diese Vorschrift, die bisher nur für Vorruhestandsempfänger galt, auch für privat Krankenversicherte während der Freistellungsphase der Altersteilzeit anzuwenden. Dies hat zur Folge, dass sich der Zuschuss des Arbeitgebers zur Krankenversicherung eines privat versicherten Arbeitnehmers in der Freistellungsphase der Altersteilzeit um 1/10 verringert.

Das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) hat eine derartige Vorgehensweise als konsequente Auslegung der Rechtsprechung des BSG bezeichnet. Im Widerspruch dazu weist das BMGS jedoch darauf hin, es sei „Wille des Gesetzgebers, dass auch in Freistellungsphasen der Altersteilzeit der allgemeine Beitragssatz Anwendung finden soll“ und kündigt an, sich für eine entsprechende

gesetzliche Klarstellung einzusetzen. Bei Anwendung des ermäßigten Beitragssatzes besteht daher das Risiko einer anderen Bewertung im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung.

5. Auslegung der Richtlinie zur Massenentlassung

Am 27. Januar 2005 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) (Rechtssache C – 188/03) auf eine Vorlage des Arbeitsgerichts Berlin darüber entschieden, ob der Arbeitgeber im Rahmen einer nach § 17 KSchG anzeigepflichtigen Massenentlassung Kündigungen erst dann aussprechen kann, wenn er vorher die Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet und/oder das nach § 17 Abs. 2 KSchG vorgesehene Beratungsverfahren mit dem Betriebsrat durchgeführt hat. Nach Auffassung des EuGH ist der Begriff der (Massen-)Entlassung in der einschlägigen Richtlinie 98/59/EG so auszulegen, dass mit ihm nicht das tatsächliche Ende des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist gemeint ist, sondern die Kündigung selbst. Daraus folgert der Gerichtshof, dass die in der Massenentlassungsrichtlinie vorgesehenen Verpflichtungen des Arbeitgebers in Form der Massenentlassungsanzeige bei der Arbeitsverwaltung und vor allem in Form der Informations- und Beratungspflichten mit der Arbeitnehmervertretung vor dem Ausspruch der Kündigung zu erfolgen habe. Mit dieser Entscheidung ist die bisherige ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zumindest in Frage gestellt. Bisher wurde von Seiten des BAG vertreten, dass zum einen die Massenentlassungsanzeige einen Monat vor dem tatsächlichen Ende des ersten beendeten Arbeitsverhältnisses zu erstatten ist und zum anderen ein Verstoß des Arbeitgebers gegen § 17 Abs. 2 KSchG nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führt.

Am 15. April 2005 wurde von Seiten der BA eine Verwaltungsanweisung erlassen, wonach aus Gründen des Vertrauensschutzes in Bezug auf Massenentlassungen vor dem 27. Januar 2005 auf der Grundlage der bisherigen Verfahrenspraxis zu entscheiden ist. Im Hinblick auf Verfahren ab dem 27. Januar 2005 soll im Rahmen der §§ 17 ff. KSchG so verfahren werden, dass die Kündigungserklärung des Arbeitgebers das Ereignis ist, das als Entlassung gilt. Der Arbeitgeber ist deshalb nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG verpflichtet, der BA Anzeige zu erstatten, bevor er eine anzeigepflichtige Kündigung erklärt. Das in § 17 Abs. 2 KSchG vorgesehene Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat muss ebenfalls vor dem Ausspruch der ersten Kündigungen abgeschlossen sein.

Die Entscheidung des EuGH hat massive Folgen für die Vorgehensweise bei einer Massenentlassung. Es ist derzeit unklar, ob die Verwaltungsanweisung der BA präjudizierende Wirkung hat. Es ist nicht auszuschließen, dass sich einzelne Arbeitsgerichte in Widerspruch hierzu setzen und Kündigungen, die vor dem 27. Januar 2005 entsprechend der bisherigen ständigen Rechtsprechung des BAG ausgesprochen und erst später angezeigt wurden, möglicherweise ebenfalls für unwirksam erachten. Strittig ist insbesondere, ob § 17 KSchG überhaupt im Sinne der Entscheidung des EuGH auslegungsfähig ist, oder ob nicht der Gesetzgeber gezwungen ist, diese Vorschrift völlig neu zu formulieren.

Aufgrund der derzeit bestehenden Rechtsunsicherheit empfiehlt es sich zum einen, auf der Grundlage der Verwaltungsanweisung der BA vorzugehen. Zum anderen wäre zu erwägen, ob nicht zusätzlich noch nach bisheriger Auslegungspraxis des BAG eine weitere Anzeige vor der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstattet werden sollte. Ist zum Zeitpunkt des Ausspruchs der ersten Kündigungen noch nicht klar, ob es überhaupt zu anzeigepflichtigen Massenentlassungen kommt, so sollte dennoch zur Sicherheit bei der BA eine Massenentlassungsanzeige erstattet werden.

6. Wirksamkeit von Widerrufsvorbehalten in Arbeitsverträgen

Mit seiner Entscheidung vom 12. Januar 2005 (Az. 5 AZR 364/04) hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) erstmals nach In-Kraft-Treten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 mit der Frage der Wirksamkeit von Widerrufsvorbehalten in Formulararbeitsverträgen befasst. Danach unterfielen Widerrufsvorbehalte in Formulararbeitsverträgen, die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen wurden, dem Vertrauensschutz, für nach diesem Zeitpunkt abgeschlossene Verträge seien die Widerrufsvorbehalte einer Inhaltskontrolle nach Maßgabe des § 308 Nr. 4 BGB zu unterziehen. Nach § 308 Nr. 4 BGB ist die formularmäßige Vereinbarung eines Rechts des Arbeitgebers, die versprochene Vergütung zu ändern oder von ihr abzuweichen, unwirksam, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar ist.

Im zu entscheidenden Fall standen dem Kläger laut seinem Formulararbeitsvertrag vom 9. Juli 1998 neben dem Tariflohn eine außertarifliche Zulage und Fahrtkostenerstattung zu. Diese übertariflichen Leistungen erfassten weniger als 25 % der Gesamtvergütung. Laut Arbeitsvertrag hatte der Arbeitgeber das Recht, „diese übertariflichen Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen“. Im Jahr 2003 widerrief der beklagte Arbeitgeber die genannten Leistungen gegenüber allen Arbeitnehmern unter Berufung auf ihre schlechte wirtschaftliche Situation. Der Kläger war der Ansicht, der Widerruf sei unwirksam.

Das BAG stellte heraus, dass arbeitsvertragliche Widerrufsregelungen in nach dem 1. Januar 2002 geschlossenen Formulararbeitsverträgen dem Arbeitnehmer zumutbar seien, wenn der Widerruf höchstens 30 % der Gesamtvergütung erfasse, dem Arbeitnehmer nach Ausübung des Widerrufs die tarifliche oder mindestens die übliche Vergütung verbleibe und der Widerruf auf einen tatsächlich vorliegenden Grund gestützt werde, der im Arbeitsvertrag zumindest der Art nach – beispielsweise wirtschaftliche Gründe – angegeben sei. Für die streitgegenständliche Klausel stellte das BAG fest, dass diese den Mindestanforderungen an einen Widerrufsvorbehalt nicht gerecht würde, weil die vom Arbeitgeber geltend gemachten wirtschaftlichen Gründe nicht im Arbeitsvertrag genannt seien. Allerdings war vorliegend die entstandene Lücke durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließen, da der Arbeitsvertrag vor In-Kraft-Treten der Schuldrechtsreform abgeschlossen worden war.

Das Urteil stellt an die Gestaltung von formularmäßigen Widerrufsvorbehalten hohe Anforderungen. Werden diese erfüllt, kommt die Vereinbarung eines Widerrufs aber auch künftig als sinnvolles Instrument zur Änderung des Arbeitsvertrages in Betracht.

7. Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeit- beschäftigung

In seiner Entscheidung vom 16. Juni 2004 (Az. 5 AZR 448/03) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Auslegung tariflicher bzw. betrieblicher Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeit zu befassen. In dem für den Kläger geltenden Tarifvertrag war geregelt, dass Teilzeitbeschäftigte zuschlagspflichtige Mehrarbeit leisten, wenn für Vollzeitbeschäftigte zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung war weiterhin festgelegt, dass Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten zu bestimmten Abrechnungszeitpunkten ausbezahlt werden. Das Zeitguthaben des Klägers wurde zum Abrechnungszeitpunkt vom Arbeitgeber durch Zahlung des Stundenlohnes ohne Mehrarbeitszuschläge ausgeglichen. Der Kläger fühlte sich durch diese Vorgehensweise ungerecht behandelt, da Vollzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge für ihre Zeitguthaben erhielten.

Das BAG entschied, dass gegen die geltende tarifliche Regelung nichts einzuwenden sei. Insbesondere beinhalte die Regelung keinen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, der grundsätzlich eine Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten vorsieht, da bei gleicher Stundenzahl von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gleiche Bezahlung erfolge. Auch einen Verstoß gegen Art. 3 GG in Form einer verbotenen Ungleichbehandlung sah das Gericht aufgrund des Vorliegens eines sachlichen Differenzierungsgrundes nicht. Der Mehrarbeitszuschlag sei als Ausgleich für eine besondere Arbeitsbelastung gedacht. Eine solche besondere Belastung des Einzelnen liege demnach nur dann vor, wenn die Arbeitszeiten eines Vollzeitbeschäftigten überschritten würden.

In § 11 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe ist als Mehrarbeit ebenfalls nur die Zeit definiert, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche hinausgeht. Dies bedeutet, dass tariflich gebundenen Teilzeitbeschäftigten in der Versicherungswirtschaft erst nach Überschreiten der 38-Stunden-Woche ein Mehrarbeitszuschlag zu gewähren ist.

8. Durchführung einer Betriebsvereinbarung über Gleitzeit

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 29. April 2004 (Az. 1 ABR 30/02) hat der Arbeitgeber die Überschreitung eines in einer Betriebsvereinbarung geregelten Gleitzeitrahmens durch die Arbeitnehmer zu verhindern.

In dem zu entscheidenden Fall sah die Gleitzeitordnung einen Arbeitszeitrahmen von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr vor, wobei von den Arbeitnehmern freiwillig im beträchtlichen Umfang unbezahlte Arbeitsstunden außerhalb dieses Arbeitszeitrahmens geleistet wurden. Der Betriebsrat hatte gegenüber dem Arbeitgeber immer wieder diese Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung gerügt. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, ihm seien keine Pflichtverletzungen vorzuwerfen, da die Betriebsvereinbarung von einer eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmer ausgehe und er bereits dadurch, dass er die über den Arbeitszeitrahmen hinausgehenden Arbeitsstunden nicht bezahle, alles ihm Mögliche zur Verhinderung von Überschreitungen des Arbeitszeitrahmens unternehme.

Das BAG stellte grundsätzlich fest, dass wirksam vereinbarte Betriebsvereinbarungen nach § 77 Abs. 1 BetrVG auch durchzuführen seien. Der Arbeitgeber dürfe daher Arbeitsleistungen vor 6.00 Uhr und nach 19.00 Uhr ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht dulden. Er habe daher Sorge zu tragen, dass sich alle Arbeitnehmer an die Regelungen der Betriebsvereinbarung halten. Der Arbeitgeber habe seinen Betrieb so zu organisieren, dass er jederzeit bei Verstößen gegen die geschlossene Betriebsvereinbarung korrigierend eingreifen könne.

Diese Entscheidung ist für die betriebliche Praxis von großer Relevanz. Sie verhindert, dass Arbeitgeber bei Vorliegen eines festen Arbeitszeitrahmens darüber hinausgehende freiwillige Arbeitsleistung von Arbeitnehmern annehmen dürfen.

Antidiskriminierungsgesetz

Seit längerer Zeit ist der deutsche Gesetzgeber damit beschäftigt, insgesamt drei europäische Richtlinien umzusetzen. Es handelt sich um die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie die Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002, die eine Ergänzung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen regelt. Mit dem geplanten Antidiskriminierungsgesetz (ADG) soll nun auch noch eine weitere Richtlinie umgesetzt werden, nämlich die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004.

Entgegen der ursprünglichen Planung wird bei der Umsetzung dieser Richtlinien nicht mehr zwischen dem arbeitsrechtlichen und dem zivilrechtlichen Bereich getrennt. Vielmehr soll das ADG das Arbeitsrecht und auch das allgemeine Zivilrecht umfassen.

Am 15. Dezember 2004 stellten die Bundestagsfraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen ihren Gesetzesentwurf vor, der am 21. Januar 2005 in erster Lesung im Bundestag beraten wurde. Am 7. März 2005 fand eine Bundestagsanhörung zum Entwurf des ADG statt, in der massive inhaltliche Bedenken gegen den Entwurf geäußert wurden. Aufgrund der heftigen Kritik stellten die Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen einen Katalog an Änderungsvorschlägen vor, mit denen sie teilweise auf die geäußerten Bedenken reagierten. Die ursprünglich für den 22. April 2005 geplante zweite und dritte Lesung im Bundestag wurde verschoben, da die Änderungsanträge zu diesem Zeitpunkt noch nicht im zuständigen Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend behandelt wurden. Nach derzeitiger Planung wird der Bundestag das Gesetz nicht vor Juni 2005 beraten. Geht man davon aus, dass der Bundesrat nach Zuleitung des Gesetzes durch den Bundestagspräsidenten den Vermittlungsausschuss anrufen wird, ist angesichts der in Aussicht gestellten vorgezogenen Bundestagswahl ungewiss, ob das ADG überhaupt noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet wird.

Inhaltliche Vorgaben des ADG

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern bzw. zu beseitigen. Im Bereich des Arbeitsrechts soll dies ausdrücklich für sämtliche Beschäftigungsbedingungen, einschließlich der Berufsaus- und -fortbildung, gelten. Umfasst ist demnach von der Einstellung bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses das gesamte Arbeitsleben.

Verboten sind unmittelbare sowie mittelbare Benachteiligungen, wobei eine mittelbare Benachteiligung dann vorliegt, wenn eine Maßnahme dem Anschein nach neutral ist, sich faktisch aber in besonderem Maße auf bestimmte Personengruppen auswirkt. Belästigungen gelten als Benachteiligungen. Durch die Änderungsvorschläge wurde der ursprüngliche Gesetzesentwurf dahingehend geändert, dass eine Belästigung nun nur dann vorliegen soll, wenn gleichsam ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Der einmalige Vorfall stellt noch keine Belästigung dar, wenn es ansonsten an diesem „feindlichen Umfeld“ fehlt.

Anders ist dies im Bereich der sexuellen Belästigung, hier genügt nach wie vor auch ein einmaliges unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betreffenden Person bewusst oder auch nur tatsächlich verletzt. Ausdrücklich erwähnt wird das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Auch nach den Änderungsvorschlägen verbleibt die Pflicht des Arbeitgebers, erforderliche und geeignete Maßnahmen zum Schutz gegen Benachteiligungen zu schaffen. Neu ist allerdings, dass der Gesetzeswortlaut nun ausdrücklich klarstellt, dass vermutet wird, der Arbeitgeber habe entsprechende vorbeugende Maßnahmen getätigt, wenn er seine Mitarbeiter in geeigneter Weise zur Verhinderung von Benachteiligungen geschult hat. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber weitere zumutbare und erforderliche Maßnahmen schuldhaft unterlassen hat.

Der ursprüngliche Gesetzesentwurf sah ein umfangreiches Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers vor. Dies hätte den Arbeitnehmer dazu berechtigt, seine Tätigkeit unter Fortzahlung seiner Bezüge einzustellen, wenn der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung getroffen hätte. Diese Vorschrift wurde dahingehend geändert, dass sich das Leistungsverweigerungsrecht nur noch auf die Tatbestände der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz beziehen soll.

Im Bereich des Schadensersatzes und der Entschädigung hat sich nur eine kleine Änderung ergeben. Nach wie vor enthält das ADG eigenständige Anspruchsgrundlagen für Schadensersatz und Entschädigung. Der Anspruch auf Schadensersatz bleibt nach wie vor der Höhe nach unbeschränkt bestehen, allerdings ist er an ein Verschulden des Arbeitgebers geknüpft. Lediglich die Entschädigung für immateriellen Schaden hat eine kleine Korrektur erfahren. Wäre ein Bewerber auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so soll die Entschädigung künftig drei Monatsgehälter nicht übersteigen. Zu bedauern ist, dass das Gesetz diese Einschränkung nur für die Entschädigung, nicht auch für den Schadensersatz geregelt hat. Wünschenswert wäre eine generelle Deckelung von Ersatzansprüchen gewesen. Finanzielle Risiken bleiben deshalb für den Arbeitgeber kaum kalkulierbar.

Die Frist für die Geltendmachung dieser Ansprüche beträgt unverändert sechs Monate. Innerhalb dieser Frist muss der Anspruch schriftlich geltend gemacht werden. Nach den Änderungsvorschlägen sollen die Tarifparteien jedoch die Möglichkeit haben, anstelle dieser sechs Monate etwas anderes, also auch eine kürzere Frist, zu vereinbaren.

Einen gewichtigen Kritikpunkt haben die Änderungsvorschläge aufgegriffen: Die Haftung des Arbeitgebers für Dritte entfällt. Dieser Schritt war zwingend notwendig, da es für den Arbeitgeber unzumutbar ist, für fremde Personen, z. B. seine eigenen Kunden, zu haften. Schließlich fehlt ihm die rechtliche und auch tatsächliche Einwirkungsmöglichkeit auf diese Personen. Wie hätte der Arbeitgeber Benachteiligungen und Belästigungen durch fremde Personen einschränken und kontrollieren sollen?

Die Regelungen über die Beweislast blieben unverändert. Nach wie vor trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass er Arbeitnehmer und Bewerber nicht aufgrund von Diskriminierungsmerkmalen benachteiligt hat. Der Arbeitnehmer bzw. Bewerber muss nur sog. „Vermutungstatsachen“ für eine Benachteiligung vortragen und auf diese Weise eine Diskriminierung glaubhaft machen. Kann sich der Arbeitgeber von diesem Vorwurf nicht entlasten, trifft ihn die vorgesehene Haftung des Gesetzes. Als Konsequenz für den Arbeitgeber bedeutet dies die Notwendigkeit umfangreicher Dokumentationen. Liegen ihm keine Unterlagen zu Entscheidungs- und Auswahlprozessen vor, kann er kaum beweisen, dass das Verfahren diskriminierungsfrei abgelaufen ist. Zwischen der Personalentscheidung und der Diskriminierungsklage können schließlich Wochen und Monate liegen. Nach dieser Zeit wird sich auch der erfahrene Personaler nicht mehr daran erinnern können, warum er einen der 100 Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen hat.

Im Bereich der Rechtfertigungsmerkmale hat das Gesetz einige Klarstellungen erfahren. So wird für das Diskriminierungsmerkmal „Alter“ jetzt klargestellt, dass die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, auch künftig zulässig ist. Auch die Zulässigkeit der Sozialauswahlkriterien des § 1 KSchG wird ausdrücklich erwähnt, soweit dem Alter zumindest kein genereller Vorrang gegenüber anderen Auswahlkriterien zukommt, sondern die Besonderheiten des Einzelfalls berücksichtigt werden. Mehr Rechtssicherheit besteht zusätzlich im Bereich kollektiver Unkündbarkeitsregelungen von Beschäftigten eines bestimmten Alters. Soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter grob fehlerhaft gemindert wird, sind solche Regelungen weiterhin zulässig. Ebenso bleiben Sozialpläne wirksam, in denen die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung zugrunde legen.

Nicht aufgegriffen haben die Änderungsvorschläge bedauerlicherweise das Klagerecht von Betriebsräten und von im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Verstößt der Arbeitgeber gegen Vorschriften aus dem ADG, kann der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft künftig ein Ordnungs- bzw. Zwangsgeld in Höhe von bis zu 10.000 € pro Verstoß einklagen. Diese Möglichkeit besteht parallel zu einem Klagerecht des betroffenen Arbeitnehmers. Die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wird durch diese Vorschrift sicherlich nicht gefördert.

Unverändert besteht die Möglichkeit für sog. Antidiskriminierungsverbände, sich Ansprüche aus dem ADG abtreten zu lassen. Die Antidiskriminierungsverbände können diese Ansprüche dann im eigenen Namen gerichtlich einklagen. Bedenklich ist diese Vorschrift nicht nur wegen der zu erwartenden Prozessflut. Diese Vorschrift ermöglicht auch die Abtretung von höchstpersönlichen Ansprüchen, die nach deutschem Recht bisher nicht abtretbar sind. Nach dem Gesetzesentwurf wären Antidiskriminierungsverbände dann befugt, Ansprüche wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts von Einzelpersonen im eigenen Namen einzuklagen.

Übererfüllung der EU-Richtlinien

Auch der überarbeitete Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes geht noch weit über die Vorgaben der EU-Richtlinien hinaus. Die Chance einer 1:1-Umsetzung wurde nicht ergriffen.

Eine Übererfüllung findet sich beispielsweise in der Pflicht des Arbeitgebers, auch vorbeugende Maßnahmen zu treffen. Die Richtlinien enthalten eine solche Vorgabe nicht. Auch das angeführte Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers sehen die Richtlinien nicht vor. Für die Sanktionen Schadensersatz und Entschädigung müsste das ADG keine eigene Anspruchsgrundlage enthalten. Es würde genügen, wenn auf das schon bestehende Schadensersatzrecht verwiesen wird. Darüber hinaus fordern die Richtlinien weder ein Klagerecht des Betriebsrats bzw. der Gewerkschaften noch eine Abtretungsmöglichkeit von Ansprüchen an Antidiskriminierungsverbände.

Zur Vollständigkeit sei an dieser Stelle kurz auf die Vorschriften zum Zivilrecht eingegangen. Der Gesetzesentwurf geht im zivilrechtlichen Bereich massiv über die Vorgaben der Richtlinie hinaus. Die EU-Richtlinie gibt lediglich vor, Diskriminierungsverbote hinsichtlich der Merkmale Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht umzusetzen. Der Gesetzesentwurf weitet den Anwendungsbereich jedoch auch auf weitere Merkmale aus, nämlich: Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Außerdem verlangen die Richtlinien den geplanten Kontrahierungszwang bei Massengeschäften nicht. Durch das ADG können künftig Vertragsabschlüsse eingeklagt werden, wenn eine Vertragspartei geltend macht, dass sie wegen eines Diskriminierungsmerkmals als Vertragspartner abgelehnt wurde. Völlig unklar ist an dieser Stelle, ab wann ein sog. Massengeschäft vorliegen soll. Im Bereich der Vermietung wird teilweise vertreten, dass ein Massengeschäft bereits ab dem zweiten Mietobjekt vorliegen soll. Für das Arbeitsrecht gilt dieser Kontrahierungszwang nicht.

Schlussbemerkung

Das geplante Antidiskriminierungsgesetz – auch nach den Änderungsvorschlägen der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen – leistet keinen Beitrag zum Bürokratieabbau und zur Erleichterung der Einstellungsbedingungen. Die oben ausgeführte Beweislastverteilung zu Lasten des Arbeitgebers wird dazu führen, dass insbesondere Auswahlentscheidungen in den Unternehmen dokumentiert und archiviert werden müssen. Der Unternehmer wird anderenfalls keine Möglichkeit haben, sich von dem späteren Vorwurf einer Diskriminierung zu befreien.

Die größte Gefahr des Antidiskriminierungsgesetzes liegt jedoch eindeutig in seiner Missbrauchsanfälligkeit. Zu befürchten sind weniger Klagen wegen tatsächlicher Diskriminierung als vielmehr diejenigen aufgrund behaupteter Diskriminierung. Die Abtretungsmöglichkeit von Ansprüchen an Antidiskriminierungsverbände ist hierbei besonders schädlich.

Auswirkungen des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) auf die betriebliche Hinterbliebenenversorgung

Die betriebliche Altersversorgung zählt weiterhin zu den wichtigen Instrumenten motivationsfördernder Entgeltsysteme in den Versicherungsunternehmen. Über die Gewährung von Vergütung in Form betrieblicher Altersversorgung wird insbesondere die Bindung der Angestellten an das Versicherungsunternehmen und somit die Betriebstreue gefördert. Hierbei beschränkt sich die Versorgungsregelung selten auf eine reine Alters- oder Invaliditätsversorgung, sondern bezieht die Hinterbliebenenversorgung in das Konzept mit ein. Zumeist werden in Entsprechung zur gesetzlichen Rentenversicherung sowohl der Ehegatte als auch die unterhaltsberechtigten Kinder in das Versorgungssystem für den Fall des vorzeitigen Ablebens des Angestellten mit eingeschlossen. Durch den Todesfallschutz fließen Aspekte des Familienunterhalts und der Familienförderung in die betriebliche Altersversorgung ein.

Als die Versorgungsregelungen entwickelt wurden, zeichnete sich zumeist noch nicht ab, dass sich das gesellschaftliche Bild des gemeinschaftlichen Zusammenlebens einmal grundlegend ändern könnte. Neben der immer stärkeren Verbreitung der nichtehelichen Lebensgemeinschaft findet zunehmend auch das Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Partner Akzeptanz. Beide Rechtsinstitute betrafen die betriebliche Hinterbliebenenversorgung bisher nicht, da Versorgungswerke häufig das Tatbestandsmerkmal der Ehe als Voraussetzung für die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung vorsahen. Nichteheliche Lebensgefährten oder etwa gleichgeschlechtliche Lebenspartner waren somit von der Hinterbliebenenversorgung per Definition ausgenommen.

Diese Unterscheidung der Gewährung der Hinterbliebenenversorgung je nach Art des Zusammenlebens findet ihre Rechtfertigung darin, dass der Arbeitgeber ggf. mit der betrieblichen Altersversorgung und hierbei insbesondere der Hinterbliebenenversorgung einen bestimmten sozialpolitischen Zweck verfolgt. Indem er allein die Ehe zum Tatbestandsmerkmal erhebt, folgt er den Wertentscheidungen des Grundgesetzes, das mit Art. 6 GG die Ehe in Abgrenzung zu anderen Formen des Zusammenlebens als verfassungsrechtlich schützenswert ansieht. Diese Wertentscheidung der verfassungsgebenden Organe beruht auf der schlichten Erkenntnis, dass das Fortbestehen des Staates von der allgemeinen Bereitschaft zur Fortpflanzung der Staatsbürger abhängig ist. Die Ehe erschien als Rechtsinstitut, das für die Beteiligten ein umfassendes Pflichtenbündel beinhaltet, besonders geeignet, die grundsätzliche Bereitschaft zur Fortpflanzung sicherzustellen. Mit dieser Entscheidung lagen die Väter der Verfassung nicht falsch. Die negative demographische Entwicklung in Deutschland geht u.a. auch mit einer Abnahme der Eheschließungen sowie einer Zunahme der Ehescheidungen einher.

Die Heranziehung des Merkmals der Ehe als Tatbestandsvoraussetzung für die Hinterbliebenenversorgung wurde bisher als allgemein zulässig angesehen. In die Diskussion geraten ist diese Form der Abgrenzung jedoch seit Einführung der gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften als rechtlich institutionalisierte Form des Zusammenlebens durch das Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: „Lebenspartnerschaften“ vom 1. August 2001. Das Bundesverfassungsgericht erklärte in seiner Entscheidung vom 17. Juli 2002 dieses Gesetz für formell und materiell verfassungsgemäß. Zunächst zeigte dieses Gesetz noch keine Auswirkungen auf die allgemein in betrieblichen Altersversorgungswerken vorgenommene Abgrenzung anhand des Tatbestandsmerkmals der Ehe. Denn in dem Gesetz erfolgte noch keine Gleichstellung des Rechtsinstituts der Lebenspartnerschaft mit dem Rechtsinstitut der Ehe im Bereich der Hinterbliebenenversorgung der gesetzlichen Rentenversicherung. Solange der Gesetzgeber seinerseits eine entsprechende Wertentscheidung für die gesetzliche Rentenversicherung traf, konnte das Treffen einer gleichgerichteten Wertentscheidung durch den Arbeitgeber nicht als unzulässig angesehen werden.

Auswirkungen des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) auf die betriebliche Hinterbliebenenversorgung

Diese rechtliche Beurteilung ist jedoch spätestens seit Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts durch das am 1. Januar 2005 in Kraft getretene „Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts“ in die Diskussion geraten. Durch dieses Gesetz wurde die Lebenspartnerschaft im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung der Ehe gleichgestellt. So erwerben nunmehr auch gleichgeschlechtliche Lebenspartner einen Anspruch auf Witwenrente nach den Bestimmungen des SGB VI. Von dieser Rechtslage ausgehend ist es kein weiter Schritt zu der Frage, wie es denn um die Gleichstellung der Lebenspartnerschaften im Bereich der betrieblichen Altersversorgung steht. Hierbei sind zwei Themenbereiche voneinander abzugrenzen. Zum einen geht es um die Frage, ob die Differenzierung der Leistungsgewährung bei der Hinterbliebenenversorgung anhand des Merkmals der Ehe und hiermit verbunden des Leistungsausschlusses für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften rechtlich überhaupt zulässig ist. Zum anderen stellt sich bei rechtlicher Zulässigkeit dieser Abgrenzung die weitere, sich anschließende Frage, ob bei Versorgungswerken, die an das Tatbestandsmerkmal der Ehe als Abgrenzungsmerkmal anknüpfen, keine Regelungslücke für den Tatbestand der gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft vorliegt, die durch ergänzende Vertragsauslegung zu schließen ist. In der Folge wäre die Lebenspartnerschaft unter den in der Versorgungsregelung verwendeten Begriff der Ehe zu subsumieren.

Die erstgenannte Fragestellung, also die Frage nach der rechtlichen Zulässigkeit einer Unterscheidung zwischen Ehe und Lebenspartnerschaft bei der Hinterbliebenenversorgung steht auch unter dem Einfluss des noch in diesem Jahr in Kraft tretenden Antidiskriminierungsgesetzes. Danach soll eine Diskriminierung wegen bestimmter „sexueller Identität“ nicht mehr zulässig sein. Doch auch unter diesem Aspekt ist die Beantwortung der Frage nach der rechtlichen Zulässigkeit der Privilegierung der Ehe in betrieblichen Versorgungsregelungen sowie sonstigen arbeitsrechtlichen Regelungen einfach zu beantworten. Denn diesbezüglich besteht eine eindeutige grundgesetzliche Wertentscheidung. Allein das Rechtsinstitut der Ehe ist gem. Art. 6 GG verfassungsrechtlich geschützt. Die Lebenspartnerschaft erfährt diesen Schutz nicht, da es an einer diesbezüglich verfassungsändernden Mehrheit im Parlament zum Zeitpunkt des Erlasses des Lebenspartnerschaftsgesetzes sowie seiner Modifizierung fehlte und weiterhin eine solche Mehrheit nicht absehbar ist. Die Lebenspartnerschaft bleibt deshalb trotz Gleichstellung mit der Ehe in vielen rechtlichen Bereichen ein „Weniger“ gegenüber dem Rechtsinstitut der Ehe. Diese grundgesetzliche Wertentscheidung kann sich selbstverständlich jeder Privatrechtsträger und hierbei insbesondere auch der Arbeitgeber bei den von ihm gegenüber den Arbeitnehmern versprochenen Leistungen zu Eigen machen. Dies gilt selbstverständlich auch für den Bereich der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung.

Demgegenüber ist die Frage, ob arbeitsrechtliche Regelungen, die an das Merkmal der Ehe als Tatbestandsvoraussetzung anknüpfen, einer ergänzenden Auslegung in Bezug auf das neu geschaffene Institut der Lebenspartnerschaft zugänglich sind, einer generellen Beantwortung entzogen. Hier kommt es jeweils auf die Umstände des Einzelfalles an.

Nichts Gutes lässt diesbezüglich die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) erwarten. Mit Urteil vom 29. April 2004 (Az. 6 AZR 101/03) hatte das BAG über die Gewährung eines Ortszuschlages nach dem Bundesangstelltenarbeitsvertrag (BAT) zu entscheiden. Der BAT sah einen Anspruch auf Leistung nur bei Vorliegen einer Ehe vor. Das BAG sprach die Leistung auch einem in einer institutionalisierten Lebenspartnerschaft lebenden gleichgeschlechtlichen Lebenspartner mit dem Hinweis zu, die tarifvertragliche Regelung sei durch gesetzliche Einführung der Lebenspartnerschaft nachträglich lückenhaft geworden. Zum Zeitpunkt der Schaffung der tariflichen Regelung des Ortszuschlages habe die Lebenspartnerschaft noch nicht existiert, so dass eine unbewusste nachträgliche Regelungslücke entstanden sei, die im Wege der Auslegung zu schließen sei.

Auswirkungen des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) auf die betriebliche Hinterbliebenenversorgung

Diese Rechtsauslegung des BAG ist problematisch. Denn es argumentiert im Kern mit einer Unterstellung, die sich nicht ohne weiteres belegen lässt. Unterstellt wird nämlich, dass die Arbeitsvertragsparteien bzw. im konkreten Fall die Tarifvertragsparteien Ehe und Lebenspartnerschaft in jedem Fall gleichgestellt hätten, wenn sie das Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft bereits gekannt hätten. Eine derartige Hypothese berücksichtigt jedoch nicht, dass es weiterhin auch für den Privatrechtsträger Gründe geben kann, bei der Ausgestaltung privater Rechtsbeziehungen zwischen der Ehe und der Lebenspartnerschaft zu unterscheiden. Dies gilt insbesondere für den Arbeitgeber als Träger privater Rechte und Pflichten. Ebenso wie das Staatswesen insgesamt ist auch der Arbeitgeber als Unternehmer an einer positiven demographischen Entwicklung und somit einer Förderung der Fortpflanzungsbereitschaft in der Bevölkerung interessiert. Denn unmittelbar bei den Lohnkosten bekommt der Arbeitgeber die Auswirkungen einer negativen demographischen Entwicklung zu spüren. Die umlagefinanzierten gesetzlichen Sozialversicherungssysteme hängen maßgeblich von dem Nachwachsen der Bevölkerung ab. Diese finanziellen Lasten trägt zur Hälfte der Arbeitgeber. Es kann daher festgestellt werden, dass die Interessen des Arbeitgebers als Unternehmer mit dem staatspolitischen Interesse an einer vernünftigen Bevölkerungsstruktur einhergehen. In einer solchen Situation kann dem Arbeitgeber nicht ohne weiteres unterstellt werden, er wolle mit der Hinterbliebenenversorgung jegliche Art des Zusammenlebens fördern. Ist eine derartige Unterstellung jedoch nicht möglich und entzieht sich somit die Willensbildung des Arbeitgebers bei der Leistungsgewährung der Hypothese, er wolle in jedem Fall die Ehe mit der Lebenspartnerschaft gleichstellen, so ist eine ergänzende Vertragsauslegung, so wie sie das BAG in dem o.g. Fall vorgenommen hat, unzulässig.

Gerade mit der betrieblichen Altersversorgung verfolgt der Arbeitgeber übergeordnete und mitunter auch sozialpolitisch untermauerte Zwecke. Dies ist insbesondere bei der Festlegung der Hinterbliebenenversorgung anzunehmen. Da zwischen der Ehe einerseits und der Lebenspartnerschaft andererseits unabhängig von deren rechtlicher Qualität weiterhin der Unterschied besteht, dass die Lebenspartnerschaft aus biologischen Gründen nicht dazu geeignet ist, die Fortpflanzungsbereitschaft zu fördern, kann dem Arbeitgeber schlechthin gerade bei der betrieblichen Altersversorgung der hypothetische Wille, er habe mit dem Tatbestandsmerkmal der Ehe auch die Lebenspartnerschaft fördern wollen, nicht unterstellt werden.

Eine entsprechende Wertentscheidung haben auch die Tarifvertragsparteien der Versicherungswirtschaft getroffen. Im Rahmen der Tarifrunde 2003 hatte die Gewerkschaft ver.di mit Blick auf die Einführung der Lebenspartnerschaft verlangt, sämtliche tarifvertraglichen Vorschriften, die an das Tatbestandsmerkmal der Ehe anknüpfen, auf die Lebenspartnerschaft auszudehnen. Der agv kam dem zwar bezüglich der Freistellungs-vorschrift des § 14 Ziff. 1 MTV nach. Nach dieser Vorschrift wird für den Fall der Eheschließung ein Tag bezahlte Freistellung gewährt. Gleiches gilt seit 1. Januar 2004 auch für die Lebenspartnerschaft. Für die beiden Tatbestände im Tarifvertrag, die an die Hinterbliebenenversorgung anknüpfen, namentlich den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung sowie den tariflich eingeräumten Rechtsanspruch auf „Sterbegeld“ für die Hinterbliebenen eines verstorbenen Angestellten gem. § 10 Ziff. 4a MTV bzw. § 21 Ziff. 4 MTV, verweigerte der agv jedoch die Zustimmung zur Einbeziehung der Lebenspartnerschaften. Dies geschah nicht, weil die Lebenspartnerschaft etwa als nicht förderungswürdige Form des Zusammenlebens von den Versicherungsunternehmen angesehen wird, sondern weil mit dem Hinterbliebenenschutz aus Sicht der Unternehmen der Zweck verfolgt wird, einen Beitrag zur Förderung der Fortpflanzungsbereitschaft der Bevölkerung zu leisten. Diese Wertentscheidung der Tarifvertragsparteien bietet einen weiteren Anhaltspunkt dafür, dass die vom BAG im o.g. Urteil vom 29. April 2004 angestellte Mutmaßung einer Grundlage entbehrt.

Auswirkungen des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) auf die betriebliche Hinterbliebenenversorgung

Zusammenfassend kann somit festgestellt werden, dass auch nach Änderung des Lebenspartnerschaftsgesetzes mit Wirkung ab 1. Januar 2005 und der hierdurch erfolgten weitgehenden Gleichstellung der Lebenspartnerschaft mit dem Rechtsinstitut der Ehe die tatbestandliche Abgrenzung von Leistungstatbeständen und hierbei insbesondere der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung anhand des Merkmals der Ehe rechtlich zulässig bleibt. Dies wird sich auch nach In-Kraft-Treten des Antidiskriminierungsgesetzes nicht ändern. Ferner ist festzustellen, dass der Begriff der Lebenspartnerschaft nicht ohne entsprechende Anhaltspunkte unter den in Leistungsordnungen oder sonstigen Leistungstatbeständen herangezogenen Begriff der Ehe im Wege der ergänzenden Auslegung subsumiert werden kann.

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	2004	240.800
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: 31.12.2003 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Gesamt	davon Frauen	davon Teilzeitkräfte
Innendienstangestellte (einschließlich Gewerbliches Personal)	178.100	53,1 %	16,3 %
Auszubildende	15.200	48,4 %	–
Innendienst plus Auszubildende	193.300	52,7 %	15,1 %
Außendienstangestellte	51.000	17,6 %	0,9 %
Beschäftigte gesamt	244.300	44,2 %	11,6 %

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

Hinzu kommen rd. 3.360 Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit sowie rund 1.180 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze. Damit ergibt sich für die gesamte Versicherungswirtschaft zum 31. Dezember 2003 eine Ausbildungsquote von 6,7 %.

2.2 Gliederung nach dem Vergütungsstatus im Unternehmen

Stichtag: 31.12.2003 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Mitarbeiter	Anteil der Teilzeitkräfte
Leitende Angestellte	2,9 %	0,6 %
Nichtleitende Angestellte ohne tarifliche Eingruppierung	35,8 %	3,5 %
Tarifliche Eingruppierung	54,3 %	18,2 %
Auszubildendenvergütung	5,7 %	–
Sonstige (z.B. betriebliche Regelungen, anderer Tarifvertrag)	1,4 %	33,3 %
Arbeitnehmer gesamt	100,0 %	11,6 %

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

Bei der Verteilung der Tarifangestellten auf die einzelnen Tarifgruppen setzte sich der bereits Ende der 50er-Jahre beginnende Trend zu einer stärkeren Besetzung der oberen und einer geringeren Besetzung der unteren Gruppen fort. 1993 waren in den Tarifgruppen I bis III 17,6 % und in den Tarifgruppen IV bis VIII 82,4 % der Tarifangestellten eingruppiert, für 2003 lauten die entsprechenden Zahlen 10,3 % und 89,7 %.

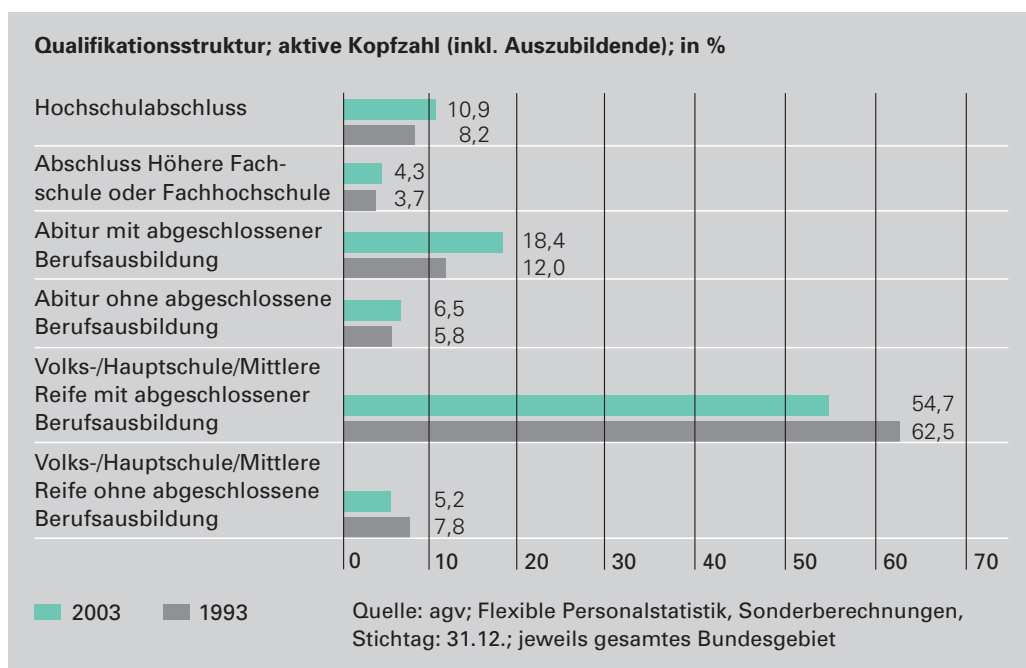
2.3 Gliederung der Innendienstangestellten nach formalen Funktionen

Stichtag: 31.12.2003; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	in %
Führungskräfte	10,5
Fachkräfte/Spezialisten	74,8
Mitarbeiter in Ausbildung (auch Volontäre, Trainees und Praktikanten)	7,8
Sekretariatstätigkeit und sonstige Bürodienstleistungen	4,5
Sonstige (z. B. Gewerbliche)	2,3
Zusammen	100,0

Quelle: agv; Flexible Personalstatistik

2.4 Qualifikationsstruktur

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



Diese Entwicklung erklärt sich sicherlich nicht nur durch steigende Qualifikationsanforderungen in der Versicherungswirtschaft, sondern auch durch die veränderte Struktur der Schulabgänger, also durch steigende Quoten von Abiturienten und Hochschulabsolventen.

Ende 2003 waren in der deutschen Versicherungswirtschaft etwa 26.700 Hochschulabsolventen tätig. 1993 waren es erst 20.900. Von diesen 26.700 Akademikern waren 7.700 Juristen, 5.500 Diplom-Kaufleute und Diplom-Volkswirte, 3.900 Mathematiker, 2.000 Diplom-Ingenieure und 7.600 sonstige Hochschulabsolventen (insbesondere Diplom-Informatiker, Philologen, Diplom-Psychologen, Diplom-Physiker und Mediziner).

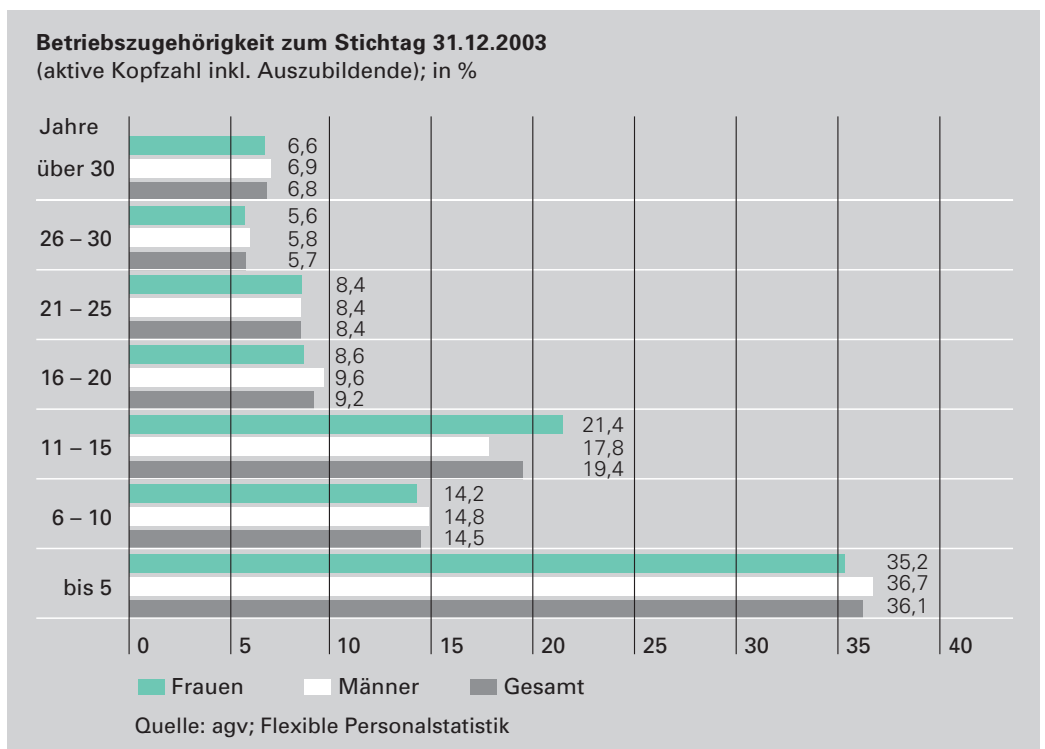
2.5 Altersgliederung und Betriebszugehörigkeit

Stichtag: 31.12.; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende); in %						
Lebensjahre	2003			1993		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
bis 20	1,9	3,9	2,8	3,1	5,6	4,3
21 – 25	8,0	10,9	9,3	10,2	16,7	13,1
26 – 30	9,8	11,5	10,5	15,3	19,2	16,9
31 – 35	13,9	15,5	14,6	15,4	14,3	14,9
36 – 40	17,8	17,0	17,5	14,4	12,7	13,6
41 – 45	15,5	14,0	14,8	12,9	11,2	12,2
46 – 50	13,4	12,4	13,0	10,5	8,2	9,5
51 – 55	11,0	9,8	10,5	10,7	8,7	9,8
56 – 60	6,9	4,5	5,8	6,3	3,2	4,9
über 60	1,8	0,5	1,2	1,2	0,2	0,8
Zusammen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Durchschnittsalter in Jahren	40,4	38,1	39,4	38,2	35,3	36,9
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11,9	11,9	11,9	10,3	9,4	9,9

Quelle: agv; Flexible Personalstatistik; jeweils gesamtes Bundesgebiet

Der Anteil der bis 30 Jahre alten Mitarbeiter ist seit mehreren Jahren rückläufig, während gleichzeitig der Anteil der 36-Jährigen und Älteren ansteigt. Als Folge dessen steigt auch das Durchschnittsalter in der Branche. Angestiegen ist außerdem die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit.



3. Regionale Verteilung

3.1 Bundesländer

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

Stichtag: 30.06.2004; Verteilung auf die Bundesländer	absolut	in %
Baden-Württemberg	39.150	12,7
Bayern	59.220	19,2
Berlin	12.410	4,0
Brandenburg	2.950	1,0
Bremen	3.480	1,1
Hamburg	23.960	7,8
Hessen	30.290	9,8
Mecklenburg-Vorpommern	3.240	1,1
Niedersachsen	21.320	6,9
Nordrhein-Westfalen	78.780	25,5
Rheinland-Pfalz	7.670	2,5
Saarland	3.900	1,3
Sachsen	9.480	3,1
Sachsen-Anhalt	3.490	1,1
Schleswig-Holstein	5.410	1,8
Thüringen	3.600	1,2
Deutschland	308.350	100,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung für den agv

3.2 „Versicherungsplätze“

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

Stichtag: 30.06.2004							
München	28.820	Berlin	12.410	Frankfurt	9.430	Karlsruhe	5.540
Köln	26.820	Düsseldorf	12.320	Nürnberg	7.750	Mannheim	4.880
Hamburg	23.960	Hannover	10.230	Dortmund	7.250		
Stuttgart	16.140	Wiesbaden	9.840	Münster	7.080		

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung für den agv

4. Fluktuation und Fehlzeiten

4.1 Fluktuationkennziffern des Innendienstes

Abgänge in % des durchschnittl. Personalbestandes	2004	2003	1994	1980
Abgänge insgesamt	5,5	5,8	6,7	9,8
davon „natürliche“ Fluktuation (Tod, Pensionierung, Vorruhestand, Ausscheiden nach passiver Altersteilzeit, Ausscheiden während/nach Elternzeit)	1,6	1,7	2,2	3,8
Vertragsablauf	1,3	1,5	0,7	0,5
Kündigung durch die Gesellschaft	0,6	0,6	0,9	0,8
Einvernehmliche Vertragsaufhebung	0,7	0,7	1,2	0,7
Kündigung durch den Arbeitnehmer	1,2	1,3	1,7	3,9

Quelle: agv; Fluktuationserhebung

Langfristig ist die Fluktuation von Mitarbeitern der Versicherungswirtschaft rückläufig. Betragen die gesamten Abgänge 1980 – dem ersten Erhebungsjahr – noch 9,8 % des durchschnittlichen Personalbestandes im Innendienst, so waren es 2004 nur noch 5,5 %.

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

Fehltage	2004	2003	1994	1981*
Frauen und Männer gesamt	4,1	4,1	4,2	4,4

*Jahr der ersten Erhebung; Quelle: agv; Fehlzeiterhebung

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind in den letzten Jahren relativ konstant geblieben. Männer fehlten 2004 wegen Krankheit durchschnittlich 8,2 Tage, Frauen 12,5 Tage. Im Schnitt hatten im Jahre 2004 die Versicherungsangestellten 10,5 krankheitsbedingte Fehltage.

5. Aus- und Weiterbildung

Jahr	Auszubildende zum Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Abschlussprüfung Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Versicherungsfachwirtsprüfungen	Erfolgreiche Absolventen des Studiums zum Versicherungsbetriebswirt (DVA)
1970	10.617	3.594	–	–
1971	10.771	3.427	165	–
1972	10.762	3.451	347	–
1973	10.176	3.692	435	–
1974	9.482	3.653	341	–
1975	7.971	3.863	416	–
1976	7.009	3.357	441	23
1977	7.047	2.844	515	39
1978	7.727	2.622	497	39
1979	8.643	2.757	495	45
1980	9.540	3.042	510	37
1981	9.968	3.463	642	49
1982	10.306	3.662	580	18
1983	10.831	3.915	562	48
1984	11.471	4.061	667	60
1985	12.063	4.341	741	62
1986	12.663	4.359	669	55
1987	13.091	4.846	830	54
1988	13.473	4.748	859	35
1989	13.595	5.019	1.125	98
1990	13.847	5.104	1.275	64
1991	15.217	5.296	1.238	95
1992	16.120	5.405	1.260	58
1993	15.714	5.752	1.509	163
1994	14.123	6.278	1.368	88
1995	12.563	6.084	1.306	208
1996	11.733	5.398	1.559	129
1997	12.055	4.577	1.727	236
1998	13.462	4.008	1.662	111
1999	14.359	4.116	1.664	193
2000	14.900	4.436	1.425	176
2001	15.194	4.951	1.613	202
2002	15.346	4.893	1.472	167
2003	15.032	5.168	1.286	219
2004	14.583	5.245	1.257	121

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 %	Gehalts- index ¹	Lebens- haltungs- index ²	Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehalts- index ¹	Lebens- haltungs- index ²
01.01.51	10,0	110,0	101,8	01.04.75	6,5	639,6	205,5
01.01.52	10,0	121,0	111,7	01.04.76	6,0	678,0	216,5
01.01.53	7,5	130,1	109,4	01.04.77	8,1	732,9	223,7
01.01.54	6,0	137,9	107,5	01.04.78	5,5	773,2	229,8
01.01.55	7,5	148,2	109,4	01.04.79	5,1	812,6	236,6
01.01.56	7,0	158,6	110,9	01.04.80	7,5	873,5	249,4
01.01.57	6,0	168,1	113,9	01.04.81	5,2	918,9	264,6
01.01.58	6,0	178,2	117,3	01.04.82	4,2	957,5	277,1
01.07.59	4,5	186,2	119,2	01.04.83	3,2	988,1	288,4
01.07.60	7,0	199,2	120,8	01.04.84	3,5	1.022,7	296,4
01.10.61	10,8	220,7	123,8	01.04.85	3,6	1.059,5	303,2
01.10.62	7,0	236,1	126,9	01.04.86	3,2	1.093,4	303,2
01.10.63	5,0	247,9	130,6	01.04.87	3,0	1.126,2	302,8
01.10.64	3,0	255,3	134,0	01.04.88	3,5	1.165,6	305,5
01.02.65	5,0	268,1	136,3	01.04.89	3,9	1.211,1	314,9
01.01.66	4,0	278,8	141,6	01.10.90	6,0	1.283,8	327,0
01.07.66	7,1	298,6	143,8	01.10.91	6,7	1.369,8	339,5
01.07.67	2,75	306,8	145,7	01.11.92	4,2	1.427,3	352,8
01.07.68	5,0	322,1	146,9	01.02.94	2,0	1.455,8	369,8
01.04.69	6,8	344,0	149,5	01.05.95	3,8	1.511,1	378,5
01.12.69	6,2	365,3	151,4	01.05.96	1,9	1.539,8	383,0
01.04.70	10,1	402,2	154,4	01.12.97	2,0	1.570,6	391,7
01.04.71	7,7	433,2	161,2	01.04.99	3,2	1.620,9	395,9
01.04.72	7,5	465,7	169,6	01.05.00	2,5	1.661,4	400,2
01.11.72	1,5	472,7	175,6	01.06.01	2,8	1.707,9	411,9
01.04.73	11,6	527,5	181,3	01.07.02	3,5	1.767,7	417,1
01.04.74	11,4	587,6	193,8	01.01.04	1,8	1.799,5	423,1
01.07.74	1,3	595,2	196,4	01.01.05	1,3	1.822,9	–
01.10.74	0,9	600,6	198,0				

¹ Stichtagsindex der Tarifgehälter; Basis: 1950 = 100

² Bis Ende 1999 wird der Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Arbeitnehmer-Haushalten mit mittlerem Einkommen jeweils im Monat der Tarifgehaltserhöhung verwendet; berechnet nach der Verbraucherstruktur von 1995. Danach wird der Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI) verwendet, da sowohl der Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Arbeitnehmer-Haushalten mit mittlerem Einkommen als auch alle anderen Preisindices nach speziellen Haushaltstypen Anfang 2003 rückwirkend bis Januar 2000 vom Statistischen Bundesamt für ungültig erklärt wurden.

Quelle: agv; Statistisches Bundesamt

6.1.2 Jahresindices

Datum	Gehaltserhöhung in %	Gehaltsindex	Lebenshaltungsindex ¹
01.05.95	3,8	100,0 ²	100,0 ³
01.05.96	1,9	103,2	102,0
01.12.97	2,0	105,3	104,3
01.04.99	3,2	108,7	105,4
01.05.00	2,5	111,4	106,5
01.06.01	2,8	114,5	109,6
01.07.02	3,5	118,5	111,0
01.01.04	1,8	120,6	112,6
01.01.05	1,3	122,2	–

¹ Es liegt die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland zugrunde.

² Stichtagsindex der Tarifgehälter; Basis: 1995 = 100

³ Jahresdurchschnitt

Auf Jahresbasis gerechnet entwickelte sich der vom Arbeitgeberverband ermittelte Tarifgehaltsindex seit 1970 wie folgt:

Datum	Gehaltsindex	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %	Lebenshaltungsindex ¹	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %
1970	100,0	–	100,0	–
1971	108,2	8,2	105,3	5,3
1972	116,7	7,9	111,1	5,5
1973	130,8	12,1	118,9	7,0
1974	147,1	12,5	127,1	6,9
1975	160,3	9,0	134,7	6,0
1976	170,2	6,2	140,3	4,2
1977	183,1	7,6	145,5	3,7
1978	194,3	6,1	149,5	2,7
1979	204,4	5,2	155,8	4,2
1980	218,5	6,9	163,9	5,2
1981	231,1	5,8	174,5	6,5
1982	241,3	4,4	183,7	5,3
1983	249,7	3,5	189,5	3,2
1984	258,2	3,4	194,2	2,5
1985	267,5	3,6	198,2	2,1
1986	276,3	3,3	197,9	- 0,2
1987	284,7	3,0	198,4	0,3
1988	294,3	3,4	200,8	1,2
1989	305,5	3,8	206,6	2,9
1990	313,0	2,5	212,1	2,7
1991	332,4	6,2	220,0	3,7
1992	351,2	5,7	228,7	4,0
1993	363,4	3,5	236,8	3,5
1994	370,1	1,8	243,2	2,7
1995	380,1	2,7	247,1	1,6
1996	389,7	2,5	250,8	1,5
1997	392,8	0,8	255,5	1,9

¹ Von 1970 bis 1995 liegt die Entwicklung des Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte im früheren Bundesgebiet zugrunde. Danach wird die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland unterstellt.

Datum	Gehaltsindex	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %	Lebenshaltungsindex ¹	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %
1998	399,9	1,8	257,9	0,9
1999	409,5	2,4	259,5	0,6
2000	419,6	2,5	263,2	1,4
2001	429,9	2,5	268,4	2,0
2002	442,4	2,9	272,1	1,4
2003	454,1	2,6	275,0	1,1
2004	462,3	1,8	279,5	1,6

¹ Von 1970 bis 1995 liegt die Entwicklung des Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte im früheren Bundesgebiet zugrunde. Danach wird die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland unterstellt.

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 Oktober 2004 in Deutschland in der	
Gesamtwirtschaft	110,5
Versicherungswirtschaft	109,6
Industrie	110,2
Banken	112,1
Einzelhandel	110,8
Großhandel	110,8

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 16/Reihe 4.3

6.2 Effektivgehälter

Die vom Statistischen Bundesamt für Januar 2005 ermittelten **durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste** der kaufmännischen Angestellten betragen:

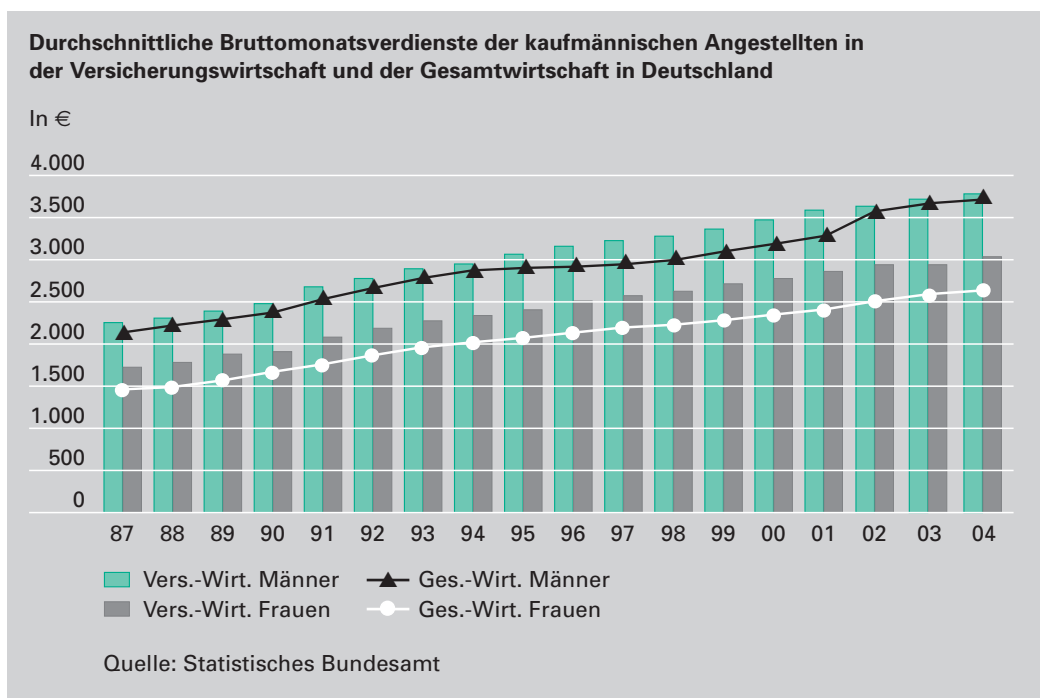
		Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
In Deutschland	Gesamtwirtschaft	3.662 €	2.687 €	3.207 €
	Versicherungswirtschaft	3.916 €	3.132 €	3.568 €
	Industrie	4.138 €	2.948 €	3.585 €
	Banken	3.753 €	2.903 €	3.355 €
	Einzelhandel	2.674 €	2.107 €	2.343 €
	Großhandel	3.390 €	2.553 €	3.058 €

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 16/Reihe 2.2

		Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
In den alten Bundesländern	Gesamtwirtschaft	3.722 €	2.749 €	3.282 €
	Versicherungswirtschaft	3.934 €	3.140 €	3.588 €
	Industrie	4.185 €	3.025 €	3.665 €
	Banken	3.776 €	2.927 €	3.396 €
	Einzelhandel	2.737 €	2.144 €	2.337 €
	Großhandel	3.467 €	2.623 €	3.137 €
In den neuen Bundesländern	Gesamtwirtschaft	2.833 €	2.243 €	2.474 €
	Versicherungswirtschaft	3.575 €	3.039 €	3.275 €
	Industrie	3.366 €	2.382 €	2.733 €
	Banken	3.326 €	2.737 €	2.923 €
	Einzelhandel	2.089 €	1.865 €	1.941 €
	Großhandel	2.395 €	1.865 €	2.151 €

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 knapp hinter der Industrie, aber über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt und über den anderen Dienstleistungsbereichen Banken und Handel.



7. Personalzusatzleistungen

7.1 Erhebungsergebnisse des agv

Der agv ermittelt bei seinen Mitgliedsgesellschaften im Zwei-Jahres-Turnus die gesamten Personalaufwendungen pro Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag, also die Gesamtsumme aller Leistungen, die dem Mitarbeiter vom Unternehmen direkt oder indirekt zufließen. Der Verband unterscheidet – wie das Statistische Bundesamt – zwischen Entgelt für geleistete Arbeit und Personalzusatzleistungen. Entgelte 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 2002 brachten folgende Ergebnisse:

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

Die gesamten Personalzusatzleistungen betragen 2002 in der Versicherungswirtschaft 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. 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

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

²Der 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 (IW), Köln, auf der Basis amtlicher Erhebungsergebnisse betragen die gesamten Personalzusatzleistungen bei Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten im Jahre 2003 in Deutschland:

Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit	
Versicherungswirtschaft	102,2
Industrie	77,1
Banken	103,8
Großhandel	66,4
Einzelhandel	65,4

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

Mit 102,2 % liegt die Versicherungswirtschaft 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, wie schon seit Jahren, an der Spitze der verglichenen Wirtschaftszweige.

Hier die vom Institut der deutschen Wirtschaft für 2003 berechneten Werte:

Versicherungswirtschaft	33.930 €
Banken	32.170 €
Industrie	21.270 €
Großhandel	17.160 €
Einzelhandel	13.710 €

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. Im Vergleich zum Jahr 2000 zahlten die Versicherungsunternehmen 2002 durchschnittlich 2,5 % höhere Sonderzahlungen. Überdurchschnittlich sind dabei die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung mit 6,0 % gestiegen.

1. Mitglieder- versammlung 2004

„Aufschwung für Deutschland“ war das Thema des Vortrages von Friedrich Merz, MdB und damaliger stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Fraktion, gehalten auf der Mitgliederversammlung am 7. Juli 2004 in München. Ein nachhaltiger Aufschwung würde nach Auffassung des Referenten tiefgreifende Reformen in Deutschland voraussetzen.

Steuerreform

Zu Beginn seiner Rede widersprach Friedrich Merz dem eventuell in der Öffentlichkeit entstandenen Eindruck, die Anstrengungen zur Reform der Steuersysteme hätten nachgelassen – dem sei nicht so. Die Union würde Mitte Juli 2004 eine hochrangige Kommission aus Wissenschaft und Praxis einsetzen, die bereits bestehende Grundsätze zum Einkommensteuerrecht und Körperschaftsteuerrecht kodifizieren werde. Bis Ende nächsten Jahres habe die Union dann einen vollständig ausgearbeiteten Gesetzesentwurf zur Steuerreform vorliegen. Dass eine radikale Vereinfachung unseres Steuersystems dringend gebraucht werde, bewiese nicht zuletzt der gerade veröffentlichte Global Competitiveness Report des World Economic Forum und der Harvard Universität. Dort seien 102 Staaten durch Befragungen der Unternehmenseite daraufhin untersucht worden, wie effizient das jeweilige Steuersystem sei. Deutschland belege darin tatsächlich den letzten Platz, während Platz 1 an Hong Kong fiel, Platz 2 an Singapur und bereits Platz 4 an das neue EU-Mitglied Estland. Daher dürfe Deutschland den international schärfer werdenden Wettbewerb nicht als Bürde, sondern als Chance verstehen. Durch ihn sei der erforderliche radikale Umbau des Steuersystems erst durchsetzbar. Andere Länder hätten mittlerweile vorgemacht, wie es geht. Die Slowakei beispielsweise habe durch die Absenkung der Steuersätze ein wesentlich höheres Steueraufkommen erzielt als zuvor. Insbesondere die Einführung einheitlicher linearer Steuersätze habe einen positiven Einfluss auf die Höhe der Arbeitslosigkeit, das Wirtschaftswachstum und das Steueraufkommen gezeigt. Dies verdeutliche, dass Steuerpolitik auch immer unter wirtschaftspolitischen Aspekten betrachtet werden müsse.

Zur Wachstumspolitik in Deutschland

Den Schwerpunkt seiner Rede legte Merz auf die Analyse von Wachstums- und Beschäftigungsvoraussetzungen in Deutschland. Um die Dimension der politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu verdeutlichen, vor der das Land stehe, müsse man zunächst die aktuelle Lage betrachten. Große Teile der Bevölkerung in Deutschland lebten immer noch in einer Wohlstandsillusion. Sie hätten die Beziehung verloren für den Zusammenhang zwischen Entstehung und Verteilung des Sozialprodukts. In diesem Umfeld sei das Verständnis für Reformen schwach ausgeprägt. Dabei stünden Deutschland große Chancen offen. Mit seinen 82 Mio. Einwohnern sei es nicht nur mit Abstand das bevölkerungsreichste Land der Europäischen Union, es liege auch geopolitisch und geostrategisch in der Mitte Europas. Im Zuge der deutschen Wiedervereinigung und des Zusammenwachsens Europas habe das Ausland daher fest mit einer Zunahme der Bedeutung und Kraft unseres Landes gerechnet. Mittlerweile rede man leider nur noch davon, dass Deutschland der kranke Mann Europas sei. Wir würden schon von Ländern, um deren Stabilität wir früher besorgt waren, aufgefordert, endlich zu einer stabilen Wirtschafts-, Finanz- und Währungspolitik zurückzukehren. Innerhalb des Landes mache sich ein Misstrauen der Bevölkerung gegenüber der Marktwirtschaft und der Lösungskompetenzen der Politik des Landes breit. Wenn es nicht gelänge, innerhalb kürzester Zeit die Probleme dieses Landes zu lösen, drohe aus der Wachstums- und Beschäftigungskrise eine Sinn- und Akzeptanzkrise der Marktwirtschaft zu werden. Damit drohe auch eine Radikalisierung der politischen Flügel. Um dies zu vermeiden, müssten die notwendigen Veränderungen nicht konfrontativ gegen die Bevölkerung, sondern kooperativ mit der Bevölkerung angegangen werden. In den nächsten zehn Jahren könne die Bundesrepublik Deutschland wieder eine Wachstumsregion mit Anschluss an die Zukunftstechnologien werden. Die Reformen müssten nur angegangen werden.

Zur Zukunft von Tarifverträgen

Fortschritte am Arbeitsmarkt seien die erste und wichtigste Aufgabe. Die existenten und durch die Gerichte festgelegten Regeln für den Arbeitsmarkt bedürften der fundamentalen Überprüfung. Insbesondere die Lohnfindungssysteme in Deutschland seien nicht mehr zeitgemäß. Die Tarifverträge in Deutschland könnten allenfalls noch einen Rahmen bilden, der größere Freiräume für Lösungen auf betrieblicher Ebene ermögliche. Tarifverträge werden nach Überzeugung von Merz nur eine Zukunft haben, wenn sie breit gefächerte individuelle Lösungen zulassen. Das betreffe vor allem die Kernbestandteile der Tarifverträge, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsvereinbarungen entzogen sind, weniger den Entgeltbereich. Die Nettoeinkommen der Arbeitnehmer in Deutschland seien nicht zu hoch. Das Problem seien die Bruttoarbeitskosten, die neben den Arbeitsentgelten die bezahlte Nichtarbeit aus kürzeren Arbeitszeiten, aus langen Urlaubszeiten und aus großzügigen Regelungen des Sozialstaates umfassten. Als richtigen Weg bezeichnete Merz die jüngste Siemens-Vereinbarung, mit der in zwei Werken wieder zur 40-Stunden-Woche zurückgekehrt werde. Ein abschließender Beweis für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sei diese Vereinbarung jedoch nicht. Denn nur ein marktmächtiges, großes Unternehmen wie Siemens könne mit der Drohung, mehrere 10.000 Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern, die Gewerkschaft öffentlich so unter Druck setzen, dass sie nachgeben müsse und einen Haustarifvertrag unterschreibe. Kleinere und mittlere Betriebe in Deutschland verfügten über das Instrumentarium des öffentlichen Drucks nicht, dementsprechend inflexibel zeigten sich die Gewerkschaften ihnen gegenüber. Deswegen müsse der Gesetzgeber handeln, indem er das Günstigkeitsprinzip des Tarifvertragsgesetzes ändere. Es müsse immer das als günstiger gelten, was die Betriebsparteien für sich persönlich als günstiger ansehen. Die Verbände beider Seiten forderte Merz dazu auf, diese Diskussion aktiv mitzugestalten.

Zu Hartz IV

Den zweiten großen Reformblock machte Merz in der Zusammenlegung der Sozialtransferleistungen aus. Die Bundesregierung habe eine richtige Entscheidung getroffen, Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum einheitlichen Arbeitslosengeld II zusammenzuführen. Den gewünschten Erfolg bezweifelte Merz dennoch. Denn zum einen sei mit der Bundesagentur für Arbeit der falsche Träger gewählt worden. Zum Jahresbeginn 2005 sei ein ziemliches Chaos wahrscheinlich, wenn 700.000 bis 900.000 Akten von der einen Straßenseite auf die andere Straßenseite, von den Sozialämtern zu den örtlichen Arbeitsämtern herübergetragen und datenmäßig neu erfasst werden müssten. Besser wäre es gewesen, die Trägerschaft bei den Kommunen, Landkreisen und Städten zu belassen. Eine zentral geführte Bundesbehörde werde nie in der Lage sein, die sehr unterschiedlichen regionalen Probleme der Arbeitslosigkeit angemessen zu lösen. Zum anderen blieben Auswirkungen des Arbeitslosengelds II auf den Arbeitsmarkt begrenzt, weil die Leistungen für arbeitsfähige Sozialhilfeempfänger mit dem neuen Gesetz immer noch zu hoch angesetzt seien. Zwar würden Leistungen insbesondere für Alleinstehende gesenkt, aber eine Familie mit zwei Kindern, die vom Schicksal der Arbeitslosigkeit betroffen sei, habe nach diesem Gesetz einen Transferanspruch von über 1.500 € pro Monat. Dies sei zu hoch, um ausreichende Anreize zu schaffen, in den regulären Arbeitsmarkt zurückzukehren. Insbesondere weniger gut Qualifizierte könnten kaum Jobs finden, die besser bezahlt seien als das Transfereinkommen. Das Ausmaß der Schattenwirtschaft zeige, dass in Deutschland prinzipiell genug Arbeit vorhanden sei. Im Jahr 2003 sei in der Schattenwirtschaft ein Sozialprodukt von seriös geschätzt 383 Mrd. € geschaffen worden, also über 1 Mrd. € Wertschöpfung pro Tag. Das Ausweichen in die Schattenwirtschaft weise auf die Unangemessenheit des Verhältnisses von Leistungen und Gegenleistungen im regulären Beschäftigungsverhältnis hin. Über Jahre und Jahrzehnte seien in Deutschland die Leistungen für Nichtarbeit gestiegen und die Nettolöhne durch steigende Sozialversicherungsbeiträge und Steuern immer stärker unter Druck gekommen. Diese Relation müsse umgekehrt werden.

Problemfeld Renten- und Krankenversicherung

Bezüglich der Debatte über die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung wertete Merz die von der Regierung getroffenen Entscheidungen als richtig, aber zu spät. Den Demographie-Faktor für fünf Jahre außer Kraft zu setzen und anschließend durch etwas Ähnliches zu ersetzen, habe nur Zeit gekostet. Die Bundesregierung habe den Auftrag des Verfassungsgerichts zum Anlass genommen, die Besteuerung der Alters-einkommen neu zu regeln, darunter auch die Lebensversicherung. Alles in allem seien richtige Entscheidungen gefallen. In der Krankenversicherung stünden die grundlegenden Richtungsentscheidungen, die in der Rente begonnen worden seien, noch aus. Hier sei aufgrund der demographischen Probleme und des medizinisch-technischen Fortschritts eine wirklich grundlegende Großkorrektur notwendig. In diesem Zusammenhang solle die gesetzliche Pflegeversicherung reformiert werden. Ihre stetig wachsenden Defizite sowie die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die unterschiedliche Beitragsgestaltung für Pflegeversicherungspflichtige mit Kindern und ohne Kinder zwingen ohnehin zum Handeln. Da eine Abgrenzung zwischen Krankenversicherungseinkommen und Pflegeversicherungseinkommen objektiv unmöglich sei, solle die Pflegeversicherung gleich in die Krankenversicherung integriert werden. Die heutige gesetzliche Krankenversicherung sei – im Gegensatz zur risikoadäquat kalkulierten privaten Versicherung – keine Krankenversicherung im eigentlichen Sinne, sondern eine Art zweite Einkommensteuer, denn die Finanzierung erfolge nur über die Arbeitseinkommen. Eine Reform müsse daher nicht die Entscheidung zwischen Bürger-versicherung oder Kopfpauschale treffen, sondern zwischen Versicherung oder zweiter Einkommensteuer. Merz zeigte sich davon überzeugt, dass die Absenkung der Lohnnebenkosten nur erreicht werden könne, wenn die Beiträge für die Krankenversicherung vollständig vom Beschäftigungsverhältnis gelöst werden. Die Beiträge sollten künftig einheitlich kalkuliert werden, ein Sozialausgleich für niedrigere Einkommen müsse über das Steuersystem laufen. Dementsprechend lehnte Merz die Bürgerversicherung ab, sie sei letztendlich nur die Übertragung eines maroden Systems auf den Rest der Bevölkerung, der bislang noch nicht davon betroffen sei.

Bildungspolitik

Das letzte große Reformthema sieht Merz in der Bildungspolitik. Die deutsche Bildungslandschaft bringe immer weniger gut qualifizierte junge Menschen hervor und erzeuge immer mehr objektiv nicht ausbildungsfähige Schulabgänger. Die Pisa-Studie habe verdeutlicht, dass andere Länder mit einer ganzheitlichen Bildungspolitik uns weit voraus seien. Dort würde schon sehr früh in den Grundschulen oder in den Kindergärten mit Bildungsmaßnahmen angesetzt. Die Elternhäuser dürften nicht aus der Verantwortung entlassen werden. Familien müssten ihren Erziehungsauftrag wahrnehmen, sie dürften die Verantwortung für ihre Kinder nicht beim Kindergarten oder der Schule im Sinne von Verwahranstalten abgeben. In den Betrieben seien in diesem Zusammenhang Anstrengungen hin zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig. Bei einer aus demographischen Gründen schrumpfenden Bevölkerung müsse auf das Potenzial gut ausgebildeter junger Frauen zurückgegriffen werden.

Deutschland stehe inmitten seiner strukturellen Krise wahrscheinlich vor der schwierigsten Phase von Veränderungen seit dem Zweiten Weltkrieg. Aber es könne den turnaround schaffen, wenn vermutlich auch erst in der letzten Minute. Merz appellierte daran, nicht zu vergessen, wie günstig die Rahmenbedingungen durch die geopolitische und geostrategische Lage innerhalb der Europäischen Union seien. Wir hätten alle Chancen, zum Gewinner der Veränderungen zu werden.

2. Personalleitertagungen Innendienst 2005

Im Jahr 2005 fanden die Personalleitertagungen, diesmal zum Thema „Personal-Controlling“, vom 12. bis 14. April in Murnau und vom 26. bis 28. April auf Rügen statt. Beide Tagungen standen unter der Leitung von Wolfgang Flaßhoff, Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften. Insgesamt besuchten ca. 140 Teilnehmer die Veranstaltungen.

Einführungsvortrag „Wertorientiertes Personal-Controlling“

Den Einführungsvortrag hielt Uwe D. Wucknitz, Geschäftsführer der Personalwert-Unternehmensberatung, Weimar. Da die Mehrzahl der deutschen Unternehmen derzeit lt. Wucknitz noch kein wertorientiertes Personal-Controlling betreibt, wolle er Möglichkeiten aufzeigen, um Personalarbeit messbar zu machen. Personalarbeit habe die Aufgabe, das Humankapital mit all seinen Facetten so einzusetzen, dass der Unternehmenswert erhöht werde. Wenn es gelinge, die „richtige Person am richtigen Ort zur richtigen Zeit“ zu finden, werde das Humankapital bestmöglich genutzt – dies sei die Wertschöpfung der Personalabteilung. Das wertorientierte Personal-Controlling messe diese Wertschöpfung in finanziellem Nutzen. Dazu würden alle drei Elemente der personellen Wertschöpfung unter die Lupe genommen: Humankapital (Stärken/Schwächen des Humankapitals), Wertschöpfung (Fokussierung der Personalarbeit auf die am stärksten wertschöpfenden Faktoren; Kontrolle personeller Risiken) und Personalwert (messbarer Nutzen des Humankapitals für das Unternehmen). Zur Messung des Humankapitals identifizierte Wucknitz zehn Werttreiber – von der Unternehmenskultur bis hin zu Schlüsselkräften. Jeder dieser Faktoren könne über Messgrößen quantifiziert und damit dem Controlling zugänglich gemacht werden. Für die Messung des personellen Risikomanagements stellte Wucknitz drei alternative Ansätze vor. Als Ergebnis stelle sich – wiederum finanziell messbar – heraus, welche der zehn personellen Werttreiber im Unternehmen mit einem besonders hohen Risiko belegt seien. Diesen müsse die Personalabteilung besondere Beachtung schenken. Schaffe sie es, potenzielle Schäden zu vermeiden, sei wieder personelle Wertschöpfung erzielt worden.

Praxisbericht „Balanced Scorecard als strategisches Analyse- und Steuerungselement“

Der erste Praxisbericht kam von Rudolf Kast, Geschäftsleiter Human Resources, SICK AG, Waldkirch, zum Thema „Balanced Scorecard als strategisches Analyse- und Steuerungselement“. Die SICK AG ist ein weltweit agierender Hersteller von Sensoren und Sensorlösungen für industrielle Anwendungen. Im Jahre 2005 hat das Unternehmen den Sonderpreis für lebenslanges Lernen bei der Wahl „Deutschlands bester Arbeitgeber“ durch das Wirtschaftsmagazin Capital gewonnen. Kast verdeutlichte, wie sich mit Hilfe der Balanced Scorecard (BSC) die Umsetzung einer Unternehmensstrategie steuern lässt. SICK verfolge beispielsweise die Leitbilder, die Unabhängigkeit des Unternehmens zu wahren, Innovationsführer zu sein und die technischen Kompetenzen zu halten. Mit Hilfe der BSC lasse sich diese langfristige Strategie in kurz- und mittelfristig messbare Ziele übersetzen, die wiederum auf verschiedene Maßnahme-Kennzahlen und Sollwerte heruntergebrochen werden könnten. Gleiches könne für die Personalarbeit gemacht werden. Würden zunächst die Ziele der Personalarbeit – orientiert an der Strategie des gesamten Unternehmens – definiert, ließen sich anschließend verschiedene Erfolgsfaktoren ermitteln, mit denen die Ziele zu erreichen seien. Jeder der Erfolgsfaktoren würde anschließend in Steuerungsgrößen heruntergebrochen. Bei SICK wurde die Human Resources-Strategie mit dem Vorstand zusammen erarbeitet und dann 1:1 in die BSC umgesetzt. Aus den Steuerungsgrößen ließen sich Arbeitsanweisungen ableiten, die messbar und damit über Soll-Ist-Vergleiche kontrollierbar seien. So könne geprüft werden, inwieweit die Strategie mit Hilfe der BSC umgesetzt werde. Die Human Resources-Strategie wurde getrennt für jedes der drei Leitbilder der SICK aufgestellt. Die Personalabteilung sei somit in der Verantwortung, so Kast, die Unternehmensentwicklung zu begleiten und Prozesse anzustoßen.

Praxisbericht „Driving Human Capital Value through Measurement“

Es folgte ein zweiter Praxisbericht von Christoph Thoma, Head of Corporate HR-planning and -controlling der F. Hoffmann-La Roche AG, Basel. Thoma stellte dar, wie F. Hoffmann-La Roche, ein großer global agierender Pharmakonzern mit den zwei Standbeinen Pharmazeutik und Diagnostik, seine Personalstrategie weltweit neu aufgestellt hat. Als im Jahre 2002 die Unternehmensstrategie neu fokussiert worden sei, habe sich die Frage gestellt, welcher Wertschöpfungsbeitrag der Personalarbeit zukomme. Da in der Pharmaindustrie die künftige Wertschöpfung sehr stark an Menschen – an Humankapital – gebunden sei, komme dem Talentaufbau durch die Personalarbeit eine hohe Bedeutung für den Unternehmenserfolg zu. Daher seien im HR-Bereich die Werttreiber des Unternehmens identifiziert und operationalisiert worden. Sechs Werttreibern sei eine besonders hohe Bedeutung zugekommen, beispielsweise der Bindung von Top-Performern ans Unternehmen oder der bestmöglichen Messung der Leistung Einzelner. Ziel sei es nun gewesen, aus der Zentrale in Basel heraus ein globales Führungskräfte-Management zu betreiben, das ausschließlich Talente fördere. Daher sei ein globales HR-Management-System implementiert worden, das einfach, unternehmensweit konsistent und transparent gestaltet worden sei. Thoma betonte, wie elementar hierfür eine gute Informationstechnologie war. Ein Karriere-Kandidat habe in jedem Land zwei vorher mit ihm vereinbarte Oberziele zu erfüllen: zum einen Performance-Ziele, zum anderen „Leadership-Kriterien“, die die sechs HR-Werttreiber berücksichtigten. Jede Führungskraft habe global die gleichen Aufstiegschancen, wenn sie die Leistungsziele in den letzten Jahren erfüllen konnte. Das HR-Management sei damit am übergeordneten Ziel der Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet.

Vortrag „HR-Portale und schlanke Prozesse“

Es folgte der Vortrag von Bernhard Grunow, Leiter Personnel Services Siemens AG, Nürnberg, zum Thema „HR-Portale und schlanke Prozesse“. Grunow berichtete über die Erfahrung von Siemens, im Zuge von Einsparungsmaßnahmen eine europaweite Plattform für Personnel-Services (PS) einzuführen. Dazu wurde eine einheitliche IT-Plattform auf SAP-Basis geschaffen. Die Implementierung erfolgte zunächst in Deutschland, anschließend im restlichen Europa. Im Anschluss an eine Machbarkeitsstudie wurde die Personalorganisation derart neu ausgerichtet, dass eine Vielzahl an Personalthemen gebündelt und in sechs überregionale Shared-Service-Center verlagert wurde. Zuvor waren dafür 84 Standorte zuständig. Insgesamt ließen sich die Kosten der Personaladministration so um ein Drittel reduzieren. Beratungsintensive Tätigkeiten des Personalbereichs würden weiterhin vor Ort geleistet. Die Shared-Services umfassen administrative Dienste wie z. B. die Entgeltabrechnung. Das Ziel sei, mit der PS weiterhin eine adäquate Qualität zu bieten und serviceorientiert bei erhöhter Wirtschaftlichkeit zu arbeiten. Die Darstellung der technischen Seite der Umsetzung der PS-Strategie übernahmen Wolfgang Leitmannstetter in Murnau und Christian Fischer auf Rügen. Ziel der technischen Seite sei, so die Herren, die Optimierung des Gesamtprozesses gewesen, redundante Datenhaltung sollte vermieden werden. Dies sei über Standardisierung und Automatisierung erreicht worden, manuelle Arbeitsschritte wurden möglichst abgeschafft. Anfragen und Aufträge würden nun automatisiert verteilt, so dass die Ressourcen im PS optimal ausgelastet seien. Die Umsetzung der PS sei durch Workshops im ganzen Unternehmen bekannt gemacht worden, was die Akzeptanz gesteigert habe. Mittlerweile sei die PS voll in die Unternehmensstruktur von Siemens integriert worden.

Vortrag „Bachelor- und Master-Studiengänge des Instituts für Versicherungswesen – Studienangebote und Plattform für versicherungsspezifische Weiterbildung“

Auf sehr großes Interesse stieß auch der Vortrag von Prof. Dr. Rolf Arnold über die Einführung der Bachelor- und Master-Studiengänge am Institut für Versicherungswesen der Fachhochschule Köln. Arnold stellte vor, wie die durch den Bologna-Prozess notwendig gewordene Einführung der neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master an der Fachhochschule Köln umgesetzt werden soll. Zunächst müsse jeder Studiengang bundesweit bezüglich der Sinnhaftigkeit der Lerninhalte akkreditiert werden. Der Bachelor sei als berufsqualifizierendes Studium gedacht, der die Qualität des FH-Diplomstudiengangs halten solle. Der Master-Studiengang baue auf dem Bachelor-Abschluss auf und sei weiterführend. Aufgrund der Ausrichtung des Instituts auf die Versicherungswirtschaft sei davon auszugehen, dass die Nachfrage nach dem Master-Studium deutlich über dem Angebot liegen werde, das das Institut bereitstellen könne. Ein Bachelor- und konsekutiver Master-Abschluss solle im Regelfall fünf Jahre dauern, der Bachelor allein drei, wodurch die Studienzeiten in Deutschland sich verkürzen dürften. Arnold berichtete, dass die Fachhochschule Köln sich gerade in der Akkreditierungsphase befinde. Es sei geplant, den Bachelor-Studiengang im Wintersemester 2005 und den Master-Studiengang im Wintersemester 2006 starten zu lassen. Auf die Frage, wie ein Bachelor-Studium qualitativ für die Versicherungsunternehmen zu werten sei, gab Arnold den Rat, auch weiterhin mit den Fachhochschulen und Universitäten zusammenzuarbeiten, mit denen man in der Vergangenheit gute Erfahrungen gesammelt habe.

Bericht der Verbandsgeschäftsführung

Der zweite Tagungstag begann traditionell mit dem Bericht der Verbandsgeschäftsführung, der in Murnau von Dr. Michael Niebler, Geschäftsführer des agv, und auf Rügen von Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv, gegeben wurde. Beide Herren stellten zunächst die tarifpolitische Entwicklung in der Versicherungswirtschaft seit dem letzten Tarifabschluss vom 4. Dezember 2003 dar; der Tarifvertrag läuft Ende September 2005 aus. Die Forderungen der Arbeitgeberseite für die kommenden Tarifverhandlungen würden im Juli festgelegt. Nach einem Überblick über die letzten Tarifabschlüsse anderer Branchen folgte eine Darstellung der aktuellen Beschäftigungssituation in der Versicherungswirtschaft: Nachdem die Assekuranz lange Zeit dem gesamtwirtschaftlichen Trend widerstanden und noch Personal aufgebaut habe, habe sich im Jahr 2004 die Gesamtzahl der Arbeitnehmer leicht reduziert. Anschließend wurde ein Überblick über das erste Jahr des Ausbildungspaktes gegeben, der mit einer Zunahme der abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 2,8 % erfolgreich abgeschlossen wurde. Daran schloss sich ein Appell an, auch in der Versicherungswirtschaft im Jahre 2005 nicht mit den Ausbildungsbemühungen nachzulassen. Zum leidlichen Thema Antidiskriminierungsgesetz (ADG) wurde die Einschätzung abgegeben, dass das Gesetz nicht vor dem 4. Quartal 2005 in Kraft treten werde. Bislang vorgenommene Änderungen am Gesetzentwurf stellten leider nur einen kleinen Teil der Kritikpunkte heraus, der Gesetzentwurf gehe nach wie vor über die europäische Vorgabe hinaus. Abschließend wurde eine positive Bilanz bezüglich der Nachfrage nach den BWV-Seminaren für Personal- und Führungskräfte gezogen.

„Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und deren Auswirkungen auf die Personalarbeit“

Auf der ersten Tagung in Murnau gab Dr. Friedrich Hauck, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, Achter Senat, einen aktuellen Überblick über die Rechtsprechung des BAG. Das BAG beschäftige sich beispielsweise immer wieder mit Fragen, wer Arbeitnehmer-Status habe und wer nicht, denn nur für Arbeitnehmer gelte das Kündigungsschutzgesetz. Problematisch sei dies bei den sog. „festen freien Mitarbeitern“. Auch das Thema Diskriminierung bringe Klagen hervor, die bis zum BAG gingen. Hauck gab einen Überblick, welche Regeln es für den Geltungsbereich eines Tarifvertrags bei Betriebsübergang gebe. Auch stellte er die neue Rechtsprechung bei Aufhebungsverträgen sowie bei Abmahnungen mit späterer Kündigung dar. Auf Rügen wurde die aktuelle Rechtsprechung des BAG durch Prof. Dr. Friedhelm Rost, Richter am Bundesarbeitsgericht, Zweiter Senat, gegeben. Rost stellte zunächst aktuelle Urteile zum Thema Begründung von Arbeitsverhältnissen dar. Hier beschäftigte sich das BAG insbesondere mit den Themen Befristung von Arbeitsverhältnissen und Neubeschäftigung eines Arbeitnehmers nach Kündigung des alten Arbeitsverhältnisses. Detailliert ging Rost außerdem auf laufende Arbeitsverhältnisse ein. Hier seien neue Urteile ergangen zum Thema Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen durch Änderungskündigung, zur Frage nach der Kündigung übertariflicher Leistungen auf einzelvertraglicher Basis sowie zu Leistungsbestimmungsrechten gem. Tarifvertrag. Auch äußerte sich Rost zu der Frage, ob das Verbraucherschutzgesetz auf Arbeitsverhältnisse angewandt werden könne. Abschließend wurden Urteile zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen erläutert. Dabei wurde auch die EuGH-Entscheidung zu Massenentlassungen angesprochen.

„Aktuelle Entwicklung der Krankenversicherung“

Den Abschluss beider Tagungen stellte ein Vortrag über die Entwicklung der privaten Krankenversicherung dar. Auf der Tagung in Murnau wurde dieser von Christian Weber, stv. Direktor und Leiter des wissenschaftlichen Instituts des Verbandes der privaten Krankenversicherung (PKV) und auf Rügen von Dr. Volker Leienbach, Verbandsdirektor des PKV-Verbandes, gehalten. Nach einer Darstellung der Vor- und Nachteile der derzeitigen politischen Reformansätze „Bürgerversicherung“ und „Gesundheitsprämie“ forderten beide Vortragende eine evolutionäre Weitergestaltung des Gesundheitswesens. Ein insgesamt funktionierendes Gesundheitssystem solle nicht grundlegend reformiert werden, zumal neben den Kosten die Leistungen nicht aus dem Blick verloren werden dürften. Sinnvoller sei daher die mutige Weiterentwicklung des Status quo. In diesem Zusammenhang habe der PKV-Verband ein Zukunftskonzept entwickelt, das eine freie Systemwahl für alle Risiken der freiwillig GKV-Versicherten sowie ein erleichtertes Wechselrecht zwischen den Versicherungsunternehmen vorsehe. Die Einführung eines neuen Basisschutzes sei hier denkbar. Auch stellten beide Redner die dramatische Situation der gesetzlichen Pflegeversicherung dar, die sowohl im Hinblick auf die Leistungen als auch auf die Finanzierung dringend reformbedürftig sei. Der PKV-Verband plädiere für eine Umstellung auf ein Kapitaldeckungsverfahren. Abschließend erinnerten beide Redner daran, dass die Notwendigkeit der Eigenverantwortlichkeit der Versicherten bestehe und bestehen bleibe.

3. Personalleitertagungen Außendienst 2004

Hauptthema der Personalleitertagungen Außendienst 2004, zu denen der agv eingeladen hatte, war die Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie. Die Tagungen fanden statt in Bergisch Gladbach (Leitung: Dr. Bernhard Schareck, Vorsitzender der Vorstände der Karlsruher Versicherungsgesellschaften) und in Ulm (Leitung: Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungsgesellschaften).

Hintergründe und Umsetzungsstand der EU-Vermittlerrichtlinie

Am ersten Tagungstag referierten in Bergisch Gladbach Ministerialrat Ulrich Schönleiter und in Ulm Regierungsrat Ralph Böhme, beide Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), über die Hintergründe und den Stand der Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie in nationales Recht. Sie erläuterten, dass nunmehr die Umsetzung durch zwei Gesetze erfolgen solle. Das erste Gesetz trete voraussichtlich im Laufe des Frühjahrs 2005 in Kraft, mit dem zweiten Gesetz sei erst Ende 2005 zu rechnen. Hinsichtlich des Anwendungsbereiches der Gesetze machten sie deutlich, dass jede gewerbsmäßige Versicherungsvermittlung oberhalb der gewerberechtlichen Bagatellgrenze durch selbständige haupt- oder nebenberufliche Versicherungsvermittler erfasst werde. Gesetzlich verankert werde im ersten Gesetz u.a. die Verpflichtung zu einer Kundenberatung in angemessenem Umfang und einer entsprechenden schriftlichen Dokumentation. Die Referenten räumten ein, dass dies sowohl für den Versicherungsvermittler als auch für das Versicherungsunternehmen einen erheblichen Aufwand bedeute und haftungsrechtlich von großer Bedeutung sei. Nach dem zweiten Gesetz sollen Versicherungsvermittler zukünftig eine gewerberechtliche Erlaubnis benötigen. Ausdrücklich wurde abschließend hervorgehoben, dass die EU-Vermittlerrichtlinie nicht für die Mitarbeiter im angestellten Außendienst gelte.

Durchführung der Sachkundeprüfung – Zusammenarbeit zwischen BWV, DIHK und IHKs

Über die geplante Zusammenarbeit des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) referierte sodann Hans-Peter Schmidt, Aufsichtsratsvorsitzender der Nürnberger Versicherungsgruppe und Präsident der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken. Einleitend machte er deutlich, dass er Berufszulassungsregelungen, wie sie nun durch die EU-Vermittlerrichtlinie eingeführt würden, im kaufmännischen Bereich für fragwürdig halte. Andererseits sei jede Form von zusätzlicher Qualifizierung zu begrüßen. Die geplante Sachkundeprüfung der Versicherungsvermittler falle in die Zuständigkeit der Industrie- und Handelskammern (IHK). Bezüglich der Durchführung der Sachkundeprüfung plädierte er für eine enge Kooperation mit dem BWV. Wichtig sei in jedem Fall, dass das Prüfungsverfahren bundesweit einheitlich und übersichtlich erfolge.

Thomas Krämer, Geschäftsführer Außendienst-Ausbildung, BWV, stellte in seinem Vortrag ein konkretes Modell zur Zusammenarbeit zwischen BWV und den IHKs vor. Danach sollten die IHK die bundesweit einheitlichen Sachkundeprüfungen abnehmen und das BWV als Dienstleister der Kammerorganisation fungieren. Angedacht sei, dass das BWV weiterhin nach dem Ausbildungsprogramm zum „Versicherungsfachmann/-fachfrau (BWV)“ ausbilde.

Die praktische Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie im Vertrieb

Über die praktische Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie im Vertrieb sprachen in Bergisch Gladbach Markus Bernhard, Bereichsleiter Vertrieb, und in Ulm Herbert Löffler, Vorstandsmitglied, beide Victoria Versicherung AG. Grundsätzlich müsse der Spagat zwischen der Erfüllung der rechtlichen Anforderungen und der vertrieblichen Akzeptanz gelingen, was nicht immer einfach sei. Die größten Schwierigkeiten mache eindeutig die neue Dokumentationspflicht. Trotz des zusätzlichen Aufwands für Unternehmen und Versicherungsvermittler sahen beide Referenten in der EU-Vermittlerrichtlinie aber auch Vorteile. So werde beispielsweise durch die Sachkundeprüfung die Qualität der Beratung weiter steigen; dies diene der Hebung des Ansehens der Versicherungsvermittler und damit insgesamt dem Image der Versicherungsbranche.

Die Lebensversicherung im Lichte des Alterseinkünftegesetzes

Der zweite Tag der Tagungen begann mit Berichten aus den Geschäftsführungen des agv, GDV und der AVAD. Anschließend stellten in Bergisch Gladbach Dr. Bernhard Schareck und in Ulm Peter Schwark, Abteilungsleiter Sozialpolitik des GDV, die aktuelle Entwicklung der Lebensversicherung im Lichte des Alterseinkünftegesetzes dar. Dieses am 1. Januar 2005 in Kraft tretende Gesetz beinhalte eine Neugliederung des bisherigen Systems der Altersvorsorge und gestalte die einkommensteuerrechtliche Behandlung der Altersvorsorgeaufwendungen und der Altersbezüge stufenweise grundlegend um.

Die Regelungen des Alterseinkünftegesetzes müssten vor dem Hintergrund der „nicht wegreformierbaren“ demographischen Entwicklung in Deutschland einerseits und den mit erheblichen Rentenkürzungen verbundenen Reformanstrengungen des Gesetzgebers zur Finanzierungsverbesserung der gesetzlichen Rente andererseits gesehen und von den Lebensversicherern als Chance begriffen werden. In Deutschland bestehe wegen des Sinkens des gesetzlichen Rentenniveaus ein großer Nachholbedarf bei der privaten und betrieblichen Altersvorsorge. Altersvorsorge werde im Alterseinkünftegesetz als Rente verstanden. Dies werde bei den Versicherungsunternehmen zu einer Veränderung der Produktlandschaft führen. Allein die Versicherungsbranche habe die Möglichkeit, das volle Leistungsspektrum der neu definierten Altersvorsorge anzubieten. Hier seien sowohl die neue Leibrente zu berücksichtigen, die trotz ihrer engen Produktvoraussetzungen aufgrund der steuerlichen Absetzbarkeit sehr gut vermarktet werden könne, als auch Produkte der Riesterförderung zu beachten. Aber auch konventionelle Rentenversicherungen, Kapitalversicherungen und fondsgebundene Rentenversicherungen blieben ab 2005 weiterhin attraktiv. Beim Außendienst erfordere dieser „wind of change“, dem die Lebensversicherer ausgesetzt sind, eine Erhöhung der Beratungsanforderungen und eine Steigerung des Qualifikationsniveaus. Insgesamt sei der Altersvorsorgemarkt aber ein Zukunftsmarkt, der es ermögliche, im Bereich der Versicherungswirtschaft und damit im Außendienst Lebensberufe zu erhalten.

4. agv-Informationsveranstaltungen

Anfang 2005 lud der agv seine Mitgliedsgesellschaften zur traditionellen Jahresauftaktveranstaltung „Arbeitsrecht und Personalwesen – Aktuelle Entwicklungen in Recht und Praxis“ ein. Aufgrund des großen Interesses in den Vorjahren wurde die Veranstaltung zum ersten Mal inhaltsgleich zweifach abgehalten. Am 18. Januar 2005 fand sie in München mit rund 150 Teilnehmern statt, am 20. Januar 2005 folgte die zweite Veranstaltung mit 130 Teilnehmern in Köln.

Einführend wies Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv, darauf hin, dass die Verdoppelung der Teilnehmerzahl innerhalb eines Jahres zum einen dafür spreche, dass die inhaltliche Ausgestaltung der Informationsveranstaltung „passe“. Zum anderen werde aber auch deutlich, dass die Personalabteilungen jedes Jahr aufs Neue dazu gezwungen würden, sich mit den kontinuierlich auftretenden Änderungen der geltenden Rechtslage auseinanderzusetzen. Insbesondere kritisierte Müller-Stein, dass das Sozialversicherungsrecht zunehmend undurchsichtiger werde, so dass selbst ein Jurist kaum noch den Überblick behalten könne.

Unter dem Titel „Mehr Flexibilität wagen“ durchleuchtete Dr. Sebastian Hopfner das Tarifgruppensystem der Versicherungswirtschaft. Zum Thema Teilbeschäftigung im angestellten Werbeaußendienst stellte er fest, dass Angestellte des Werbeaußendienstes keinen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit gem. Teilzeitbefristungsgesetz bzw. Bundeserziehungsgeldgesetz haben. Es bestehe aber die Möglichkeit, mit Angestellten des Werbeaußendienstes freiwillig Teilbeschäftigung zu vereinbaren, dies bringe eine anteilmäßige Reduzierung des Mindesteinkommens mit sich. Zum zweiten Schwerpunktthema, der Flexibilisierung der Arbeitszeit, merkte Hopfner an, dass die Verhandlungen des agv mit der Gewerkschaft ver.di über weitere Flexibilisierungen, insbesondere für übertariflich bezahlte Arbeitnehmer, im Juni 2004 gescheitert sind. Es gelte nun, die existierende Tarifvereinbarung zum Arbeitszeitkorridor auf betrieblicher Ebene bestmöglich zu nutzen. Anschließend stellte Hopfner den zur Mitte des Jahres 2004 modifizierten Anhang zu § 4 Ziff. 1 Manteltarifvertrag vor. Die Tätigkeitsbeispiele zur tariflichen Eingruppierung von Mitarbeitern seien in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften überarbeitet worden. Es bestehe Einigkeit, dass die genannten Tätigkeitsbeispiele nicht erschöpfend seien, sie gäben nur die typische Zuordnung wider. Derzeit sei, so Hopfner, die tarifliche Eingruppierung zum Teil uneinheitlich. So differiere beispielsweise die tarifliche Eingruppierungspraxis je nach Region deutlich. Hopfner riet den Unternehmen, die Spielräume des tariflichen Eingruppierungssystems besser auszuschöpfen.

Kerstin Römelt behandelte in ihrem Referat „Auch Toleranz hat Grenzen“ das sensible Thema, unter welchen Bedingungen man sich in Unternehmen von leistungsschwachen Mitarbeitern trennen kann. Die Schwierigkeiten, einen sog. „low performer“ zu entlassen, seien nicht nur durch arbeitsrechtliche Zwänge im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes, sondern auch durch arbeitgeberseitige Versäumnisse während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses begründet. Werde eine Kündigung von leistungsschwachen Arbeitnehmern von Arbeitsgerichten nicht akzeptiert, sei sehr häufig im Vorfeld nicht ausreichend auf konkrete schriftliche Arbeitsanweisungen oder auf die Darstellung der Beanstandung als Beleg für Schlechtleistung durch die Personalabteilung geachtet worden. Römelt hob die hohe Bedeutung von Mitarbeitergesprächen zur Ermittlung der Ursache der Schlechtleistung und die nötige Dokumentierung hervor. Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung, insbesondere des BAG, zeigte sie, welche Ausmaße einer Leistungsschwäche toleriert würden und wo nach Auffassung der Gerichte Toleranz irgendwann doch ihre Grenzen habe.

Anschließend gab Katrin Löhken einen Überblick über den Einsatz und die Entlohnung von Akademikern in der Versicherungswirtschaft. Akademiker stellten rd. 16 % der Gesamtbelegschaft in der Versicherungswirtschaft, wobei rd. 70 % aller Akademiker von der Universität kommen und 30 % einen Fachhochschulabschluss oder die Berufsakademie vorweisen können. Obwohl Akademiker aufgrund der Ausbildungsdauer schon relativ „alt“ seien, würden sie Führungspositionen im Durchschnitt in jüngeren Jahren und vor allem bei einer wesentlich kürzeren Unternehmenszugehörigkeit erreichen. Gleichzeitig würde ein sehr hoher Anteil aller Führungskräfte, insbesondere der ersten und zweiten Ebene direkt unter der Geschäftsführung, aus dem Pool der Akademiker gestellt. Dies spiegele sich auch in den Gehaltsdaten wider. Löhken zeigte, dass Akademiker im Innendienst über alle Altersgruppen hinweg deutlich mehr als Nicht-Akademiker verdienen. Die Gehaltsunterschiede seien beachtlich: Ein Universitätsabsolvent im Innendienst erhalte rd. ein Drittel mehr als ein Angestellter ohne Studium; Absolventen der Fachhochschulen oder Berufsakademien verdienten rd. 20 % mehr. Im Außendienst hingegen seien die Gehaltsdifferenzen nicht so ausgeprägt. Gleichzeitig würden Universitätsabsolventen stärker am Erfolg gemessen, denn sie erhielten einen höheren Anteil variabler Sonderzahlungen, die je nach Zielerreichung des Unternehmens oder aber des Mitarbeiters variieren könnten.

Betina Bilobrck brachte Licht in das Dunkel des Paragraphenschungels im Schwerbehindertenrecht. Sie stellte die neuen Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz vor, die seit Mitte 2004 in Kraft getreten sind. Generell sei der besondere Kündigungsschutz durch die Neuregelung des § 90 Abs. IIa SGB IX eingeschränkt worden. Die Vorschrift lasse aber unglücklicherweise noch viel Spielraum für Auslegungen, so dass sich noch zeigen müsse, in welche Richtung die Rechtsprechung tendiere. Bilobrck erläuterte dazu die Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie der Integrationsämter. Als zweiten neuen Punkt stellte sie das betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. II SGB IX) vor. Nach diesem habe der Arbeitgeber zusammen mit dem Betriebsrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung bestimmte Maßnahmen zu treffen und evtl. durchzusetzen, wenn Beschäftigte – nicht nur schwer behinderte Menschen – länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank seien. Es sei noch zu klären, ob diese neue Norm Appellcharakter habe oder ob individualrechtliche und kollektivrechtliche Maßnahmen an einen evtl. Verstoß gegen diese Norm geknüpft würden.

„Pakt's der Pakt“ war das Thema von Dr. Michael Gold, mit dem er eine Bestandsaufnahme über die Lehrstellensituation in Deutschland im Allgemeinen und in der Versicherungswirtschaft im Besonderen gab. Der zwischen der deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung für die Jahre 2004 bis 2006 vereinbarte „Ausbildungspakt“ habe im ersten Jahr seiner Existenz Erfolge verbuchen können. Bereits Ende September 2004 sei die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 2,8 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Zusätzlich seien 31.500 Plätze für Einstiegsqualifikationen geschaffen worden, von denen allerdings nur 7.200 vermittelt werden konnten. Gold stellte fest, dass die Aussage, es gebe zu wenig Ausbildungsplätze, zu pauschal sei. Vielfach lägen Matching-Probleme vor, weil Unternehmen für freie Ausbildungsplätze keine geeigneten Bewerber fänden oder Jugendliche andere Alternativen einer Ausbildung vorzögen. Für die Versicherungswirtschaft gelte, dass auf einen Bewerber 2,3 gemeldete Ausbildungsplätze kommen. Im Jahre 2004 hätten in der Versicherungswirtschaft fünf Prozent aller angebotenen Plätze nicht besetzt werden können, weil die Qualifikation der Bewerber, ihre Mobilität oder ihre Erwartungen an den Beruf nicht stimmig waren.

Veranstaltungen

Die fünf wichtigsten höchstrichterlichen Urteile zum Arbeits- und Sozialrecht aus dem Jahre 2004 stellte Dr. Sandra Heder vor. Die erste Entscheidung beschäftigte sich mit der Frage, ob ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer bremsen müsse, wenn diese freiwillig den Gleitzeitrahmen regelmäßig überschritten. Das BAG stellte sich auf den Standpunkt, dass bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über den täglichen Gleitzeitrahmen der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen könne, eine Überschreitung des Gleitzeitrahmens durch Arbeitnehmer zu verhindern. Im zweiten Urteil entschied das BAG über die Rechtsgültigkeit von Änderungskündigungen. Heder stellte heraus, dass eine Änderungskündigung ihre Berechtigung habe, wenn sie aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung, wie beispielsweise einer betrieblichen Umorganisation, zustande gekommen sei. Gleich zwei höchstrichterliche Urteile ergingen zum Bereich Teilzeit. Zu der bekannten Problematik „Wunschgerechte Verteilung von Teilzeit durch den Arbeitnehmer“ habe das BAG entschieden, dass eine Betriebsvereinbarung über die Lage der Arbeitszeit den Arbeitgeber berechtigen könne, das Arbeitnehmervorbringen nach wunschgerechter Arbeitszeitverteilung abzulehnen. Bezüglich der Frage nach dem Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf Mehrarbeitszuschläge sei entschieden worden, dass ein Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte nur zu zahlen sei, wenn die tariflich oder betrieblich festgelegte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten überschritten werde. Das fünfte Urteil beschäftigte sich mit den Voraussetzungen der Sperrzeitverhängung. Nach Ansicht des BSG sollten nicht nur Aufhebungsverträge, sondern auch der Abschluss von Abwicklungsverträgen eine Sperrzeit auslösen, womit faktisch die Möglichkeiten einer außergerichtlichen Einigung bei Kündigung noch weiter eingeschränkt würden.

Den Schlussvortrag hielt Valerie Naumann. Sie sprach – wie im Vorjahr – zum Thema Antidiskriminierung. Während es im Vorjahr nur eine Rahmengesetzgebung auf europäischer Ebene gegeben habe, läge mittlerweile der Entwurf des deutschen Antidiskriminierungsgesetzes vor. Das Antidiskriminierungsgesetz solle, so Optimisten, zur Jahresmitte 2005 in Kraft treten. Mittlerweile sei das Gesetz so ausgestaltet worden, dass keine Trennung zwischen den zivilrechtlichen und den arbeitsrechtlichen Regelungen gemacht werde. Damit würden alle drei EU-Richtlinien in einem Gesetz umgesetzt werden. Naumann erläuterte die verschiedenen Benachteiligungsverbote, die im Personalbereich insbesondere Einstellungen, Entlassungen, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung treffen könnten. Dabei wurde deutlich, dass die Handlungspflichten des Arbeitgebers nicht nur sehr weitreichend, sondern auch relativ undurchsichtig zu werden drohen. Beispielsweise liege die Beweislast dafür, dass keine Diskriminierung vorliege, beim Arbeitgeber. Dies mache es erforderlich, praktisch über jedes Bewerbungsgespräch eine umfangreiche Dokumentation anzufertigen, um sich später für seine Entscheidung rechtfertigen zu können. Der Personalarbeit werde damit eine neue bürokratische Hürde aufgebürdet.

Eine inhaltliche Zusammenfassung erfolgte durch Dr. Michael Niebler, Geschäftsführer des agv. Bezugnehmend auf den Vortrag von Hopfner hob er insbesondere hervor, dass sich das Tarifgruppensystem in der Versicherungswirtschaft in der Praxis gut bewährt habe. Dies zeige sich daran, dass es nur wenig Streit darüber gebe. Niebler verwies auch auf die verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter in den Personalabteilungen sowie für Führungskräfte über das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW).

5. Seminare des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft

Die Schulungsangebote durch das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) wurden im Jahr 2004 von insgesamt 537 Teilnehmern genutzt. Für das Jahr 2005 lagen Anfang Mai bereits 685 Anmeldungen vor. Diese Zahlen bestätigen, dass das Konzept – branchenspezifische Schulung des BWV – der richtige Weg ist. Sowohl die Teilnehmer als auch die Referenten kommen aus der Versicherungswirtschaft.

Die Schulungsangebote richten sich mit den sog. „Sozialpolitischen Seminaren“ an Arbeitnehmervertreter, also an Betriebsräte, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Neu eingeführt wurde im Jahr 2004 ein Vertiefungsseminar für erfahrene Betriebsräte. Dieses Seminar ist als offener Workshop ausgestaltet, in dem individuelle Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung mit den Teilnehmern diskutiert werden. Des Weiteren wird über die aktuelle Rechtsprechung im Kollektiv- und Individualarbeitsrecht informiert.

Mit den sog. „Arbeitsrechtlichen Seminaren“ wendet sich das Schulungsprogramm an Personalleiter, Personalreferenten und Führungskräfte. Aufgrund der großen Nachfrage wurden neben den „Standardangeboten“ (Einführung in das Betriebsverfassungsrecht, Begründung und Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, rechtliche Probleme des laufenden Arbeitsverhältnisses und Beendigung von Arbeitsverhältnissen) für 2005 vier Spezialseminare in das Programm aufgenommen.

Neben der bisherigen Einführung in das Betriebsverfassungsrecht wird nun auch eine Vertiefungsstufe angeboten. Dieses Seminar behandelt die mitbestimmungsrelevanten Themen, zu denen der größte Beratungsbedarf besteht, beispielsweise technische Überwachungseinrichtungen, Arbeitszeit oder Einstellungs- und Versetzungsverfahren.

Ein weiteres Spezialseminar nimmt sich der rechtlichen Probleme des angestellten Außendienstes an. Von der Arbeitszeit bis hin zu Vergütungsfragen sind bei der Betreuung des Außendienstes andere Vorschriften und Maßstäbe zugrunde zu legen, als bei der Betreuung des Innendienstes. Diese Besonderheiten sowie Tipps zu deren Handhabung werden den Teilnehmern in diesem Seminar an die Hand gegeben.

Ein Spezialthema ist die Handhabung und rechtliche Abwicklung der Altersteilzeit. Von besonderen Berechnungsmethoden bis hin zu den sog. „Störfällen“ behandeln die Referenten dieses Seminars alle Fragen, die sich in den Unternehmen hierzu stellen.

Da kaum ein Rechtsgebiet so schnelllebig ist wie das Arbeitsrecht, wird nun auch ein „Update Arbeitsrecht“ angeboten. In diesem Seminar werden die für die Personalarbeit relevanten, aktuellsten Urteile besprochen und deren Auswirkungen auf die Personalarbeit dargestellt. Auch Gesetzesänderungen und neue Gesetzesvorhaben werden erörtert.

1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

Anfang Juni 2005 waren im agv 247 Versicherungsunternehmen mit rd. 226.700 angestellten aktiven Mitarbeitern (Innendienstangestellte, angestellter Außendienst, Auszubildende und gewerbliche Arbeitnehmer) als **Vollmitglieder** zusammengeschlossen. Zu den 247 Vollmitgliedern kamen 28 **Gastmitglieder**, von denen 26 Versicherungsunternehmen waren. 11 Mitglieder waren Niederlassungen ausländischer Gesellschaften, 12 Mitgliedsunternehmen hatten öffentlich-rechtlichen Status. Im agv waren also Anfang Juni 2005 insgesamt 275 Versicherungsunternehmen als Voll- oder Gastmitglieder mit insgesamt 238.300 angestellten Mitarbeitern organisiert. Das sind 99 % der 240.800 zu diesem Zeitpunkt in den Unternehmen der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Arbeitnehmer.

2. Mitgliederverzeichnis

Ordentliche Mitglieder (Stand: 30. Juni 2005, 247 Mitglieder)

- AachenMünchener Lebensversicherung AG
Robert-Schuman-Straße 51
52066 Aachen
- AachenMünchener Versicherung AG
Aureliusstraße 2 · 52064 Aachen
- ACE European Group Limited
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 · 40472 Düsseldorf
- ARAG Allgemeine Versicherungs-AG
ARAG Platz 1 · 40472 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 72 · 50672 Köln
- AUXILIA Rechtsschutz-Versicherungs-Aktiengesellschaft
Uhlandstraße 7 · 80336 München
- AXA Corporate Solutions
Niederlassung Deutschland
Colonia Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Konzern AG
Colonia Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Krankenversicherung AG
Colonia Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Lebensversicherung AG
Colonia Allee 10-20 · 51067 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

Verbandsorganisation

- AXA Versicherung AG
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- Baden-Badener Versicherung AG
Schlackenbergstraße 20
66386 St. Ingbert
- Barmenia Allgemeine
Versicherungs-AG
Kronprinzenallee 12-18
42119 Wuppertal
- Barmenia Krankenversicherung a.G.
Kronprinzenallee 12-18
42119 Wuppertal
- Barmenia Lebensversicherung a.G.
Kronprinzenallee 12-18
42119 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
Maximilianstraße 53 · 81537 München
- Bayerische Hausbesitzer-
Versicherungs-Gesellschaft a.G.
Sonnenstraße 13 · 80331 München
- Bayerische Landesbrandversicherung
Aktiengesellschaft
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- Bayerische Versicherungsbank
Aktiengesellschaft
Dieselstraße 8
85774 Unterföhring bei München
- Bayerischer Versicherungsverband
Versicherungs-AG
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- BAYERN-VERSICHERUNG
Lebensversicherung AG
Deisenhofener Straße 63
81593 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
ProACTIV-Platz 1 · 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

Verbandsorganisation

- D.A.S. Deutscher Automobil Schutz
Allgemeine Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Thomas-Dehler-Straße 2
81737 München
- 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
Colonia Allee 10-20 · 51067 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 Sach- und HUK-
Versicherungsverein a.G. Betriebliche
Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn
Riehler Straße 190 · 50735 Köln
- DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung
Lebensversicherungsverein a.G.
Betriebliche Sozialeinrichtung der
Deutschen Bahn
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

Verbandsorganisation

- FM Insurance Company Ltd.
Direktion für Deutschland
Eschersheimer Landstraße 55
60322 Frankfurt/Main
- Frankfurter Versicherungs-AG
Theodor-Stern-Kai 1
60596 Frankfurt/Main
- Gartenbau-Versicherung VVaG
Von-Frerichs-Straße 8
65191 Wiesbaden
- GaVI-Gesellschaft für angewandte
Versicherungs-Informatik mbH
Seckenheimer Straße 150
68165 Mannheim
- GE Frankona Rückversicherungs-
Aktiengesellschaft
Maria-Theresia-Straße 35
81675 München
- GEGENSEITIGKEIT Versicherung
Oldenburg
Osterstraße 15 · 26122 Oldenburg
- Gen Re, Kölnische
Rückversicherungs-Gesellschaft AG
Theodor-Heuss-Ring 11 · 50668 Köln
- Generali Lebensversicherung AG
Sonnenstraße 31 · 80331 München
- Generali Versicherung
Aktiengesellschaft
Adenauerring 7 · 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 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 Zentrale Verwaltungs-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-Aktiengesellschaft
Gereonshof · 50670 Köln
- GLOBALE Krankenversicherungs-AG
Venloer Straße 47-53 · 50672 Köln
- GLOBALE Rückversicherungs-AG
Im Mediapark 4b · 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
- 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

Verbandsorganisation

- Hamburg-Mannheimer Sachversicherungs-AG
Überseering 45 · 22297 Hamburg
- Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG
Überseering 45 · 22297 Hamburg
- Hannover Rückversicherung AG
Karl-Wiechert-Allee 50 · 30625 Hannover
- Hannoversche Lebensversicherung AG
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
Bahnhofplatz · 96444 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
- Itzehoe 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
- KRAVAG-LOGISTIC Versicherungs-Aktiengesellschaft
Heidenkampsweg 100 · 20097 Hamburg

Verbandsorganisation

- 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
- 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

Verbandsorganisation

- 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
VERSICHERUNGS-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
- Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
Rotebühlstraße 120 · 70197 Stuttgart
- Süddeutsche Krankenversicherung a.G.
Raiffeisenplatz 5 · 70736 Fellbach
- SV Informatik GmbH
Gottlieb-Daimler-Str. 2
68165 Mannheim

Verbandsorganisation

- SV SparkassenVersicherung
Gebäudeversicherung AG
Löwentorstraße 65 · 70376 Stuttgart
- SV SparkassenVersicherung Holding AG
Löwentorstraße 65 · 70376 Stuttgart
- SV SparkassenVersicherung
Lebensversicherung AG
Löwentorstraße 65 · 70376 Stuttgart
- 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
POSTVERSICHERUNG VVaG
Mittlerer Pfad 19 · 70499 Stuttgart
- 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
Victoriaplatz 2 · 40477 Düsseldorf
- VICTORIA Lebensversicherung AG
Victoriaplatz 1 · 40477 Düsseldorf
- VICTORIA Versicherung AG
Victoriaplatz 1 · 40477 Düsseldorf
- Volksfürsorge Deutsche
Lebensversicherung AG
An der Alster 57-63 · 20099 Hamburg
- Volksfürsorge Deutsche
Sachversicherung AG
Besenbinderhof 43 · 20097 Hamburg
- VOLKSWOHL-BUND
Lebensversicherung a.G.
Südwall 37-41 · 44137 Dortmund
- VOLKSWOHL-BUND
Sachversicherung AG
Südwall 37-41 · 44137 Dortmund
- VPV 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

Verbandsorganisation

- 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 Service UK Limited
Zweigniederlassung für Deutschland
Hopfenstraße 6 · 80335 München
- Zürich Lebensversicherungs-Gesellschaft
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main
- Zürich Service GmbH
Heinrich-von-Kleist-Straße 12
53113 Bonn
- Zürich Versicherungs-Gesellschaft
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main
- Zürich Vertriebs GmbH
Poppelsdorfer Allee 38 · 53115 Bonn

b) Gastmitglieder (Stand: 30. Juni 2005, 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
Frankfurter Straße 50 · 65178 Wiesbaden
- DBV-Winterthur
Krankenversicherung AG
Frankfurter Straße 50 · 65178 Wiesbaden
- DBV-Winterthur
Lebensversicherung AG
Frankfurter Straße 50 · 65178 Wiesbaden
- DBV-Winterthur Versicherung
Aktiengesellschaft
Leopoldstraße 204 · 80804 München
- Delta Lloyd Deutschland AG
Wittelsbacher Straße 1
65189 Wiesbaden
- DEURAG Deutsche Rechtsschutz
Versicherung AG
Abraham-Lincoln-Straße 3
65189 Wiesbaden
- FEUERSOZietät BERLIN
BRANDENBURG Versicherung AG
Am Karlsbad 4-5 · 10785 Berlin
- Feuersozietät Öffentliche
Lebensversicherung
Berlin Brandenburg – Sitz Potsdam
Voltaireweg 12 · 14469 Potsdam
- Hamburger Feuerkasse
Versicherungs-AG
Kleiner Burstah 6-10 · 20457 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
- LVM Landwirtschaftlicher
Versicherungsverein Münster a.G.
Kolde-Ring 21 · 48126 Münster

Verbandsorganisation

- 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
- Sparkassen-Versicherung Sachsen
Allgemeine Versicherung AG
An der Flutrinne 12 · 01139 Dresden
- Sparkassen-Versicherung Sachsen
Lebensversicherung AG
An der Flutrinne 12 · 01139 Dresden
- 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. Jürgen Förterer	Vorsitzender des Vorstandes R+V Versicherung AG, Wiesbaden
Weitere Mitglieder	Wolfgang Fauter	Vorsitzender der Vorstände DEUTSCHER RING Versicherungsgesell- schaften, Hamburg
	Frank J. Heberger	Mitglied des Vorstandes AXA Konzern AG, Köln
	Uwe Laue	Vorsitzender der Vorstände Debeka Versicherungsgesellschaften, Koblenz
	Wulf Meier	Mitglied des Vorstandes Allianz Versicherungs-AG, München
	Dr. Lothar Meyer	Vorsitzender des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Dr. Jörg Müller-Stein	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
	Uwe H. Reuter	Vorsitzender der Vorstände VHV Versicherungsgesellschaften, Hannover
	Michael Rosenberg	Vorsitzender des Vorstandes Victoria Versicherung AG, Düsseldorf
	Dr. Bernhard Schareck	Vorsitzender der Vorstände Karlsruher Versicherungsgesellschaften, Karlsruhe
	Friedrich Schubring-Giese	Vorsitzender der Vorstände Versicherungskammer Bayern, München
	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

4. Tarifverhandlungs- kommissionen 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

<p>■ <i>Hamburg</i> Jürgen Strahl Prokurist HanseMercur Krankenver- sicherungsgesellschaften, Hamburg</p>	<p>■ <i>Stuttgart</i> Dr. Herbert Schlotter Direktor Württembergische Ver- sicherungsgesellschaften, Stuttgart</p>
<p>■ <i>Karlsruhe</i> Günter Früh Mitglied der Vorstände Karlsruher Versicherungs- gesellschaften, Karlsruhe</p>	<p>■ <i>München</i> Werner Hirsch Personalleiter MÜNCHENER VEREIN Ver- sicherungsgesellschaften, München</p>
<p>■ <i>Hannover</i> Hans Grundmeier Abteilungsleiter CONCORDIA Versiche- rungsgesellschaften, Hannover</p>	<p>■ <i>Köln</i> Heinrich Käsgen Abteilungsleiter CENTRAL KRANKEN- VERSICHERUNG AG, Köln</p>
<p>■ <i>Frankfurt</i> Wolfgang Pachali Direktor R+V Versicherungsgesell- schaften, Wiesbaden</p>	<p>■ <i>Dortmund/ Münster</i> Bernhard Glombitza Hauptabteilungsleiter Personal Barmenia Versicherungs- gesellschaften, Wuppertal</p>

Weitere Mitglieder

Thomas Barann	Prokurist Gothaer Versicherungsgesellschaften, Köln
Dr. Susanne Bennert	Personalleiterin Euler Hermes Kreditversicherungs-AG, Hamburg
Walter Bockshecker	Mitglied der Vorstände Nürnberger Versicherungsgesellschaften, Nürnberg
Daniela Breidbach	Stv. Direktorin Allianz Versicherungs-AG, München
Thomas Emmert	Leiter Personal- und Sozialwesen HDI Service AG, Hannover
Dr. Heiko Griepenkerl	Direktor ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Herbert Grohe	Mitglied der Vorstände Debeka Versicherungsgesellschaften, Koblenz
Karl Heinrich Grün	Abteilungsleiter ALTE LEIPZIGER Versicherungs- gesellschaften, Oberursel

Verbandsorganisation

Thomas Kistenmacher	Prokurist DEUTSCHER RING Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
Dr. Marita Kraemer	Mitglied der Vorstände Zürich Versicherungsgesellschaften, Frankfurt
Michael Müller	Leiter Personalmanagement Hauptverwaltung Gerling Zentrale Verwaltungs GmbH, Köln
Michael Papenberg	Direktor Provinzial Rheinland Versicherungs- gesellschaften, Düsseldorf
Manfred Schell	Mitglied der Vorstände AachenMünchener Versicherungs- gesellschaften, Aachen
Michael Scherer	Direktor INTER Versicherungsgesellschaften, Mannheim
Wilhelm Schlecker	Leiter Personal Zentralkonzern Versicherungskammer Bayern, München
Uwe Schmitt	Leiter der Hauptabteilung Personal und Recht SV Sparkassenversicherung Holding AG, Stuttgart
Falk Werner Schopf	Bereichsdirektor DBV-Winterthur Versicherungs- gesellschaften, Wiesbaden
Dr. Peter Seemann	Leiter Personalmanagement Münchener Rückversicherungs- Gesellschaft AG, München
Dr. Klaus Peter Stiller	Abteilungsleiter AXA Service AG, Köln
Frank Tepen	Abteilungsleiter SIGNAL IDUNA Versicherungs- gesellschaften, Dortmund
Dr. Michael Thiemermann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Hans-Otto Umlandt	Stv. Mitglied der Vorstände DEVK Versicherungsgesellschaften, Köln

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 AG, 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 Personal 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
	Roger Halleck	Personalleiter DEVK Versicherungsgesellschaften, Köln
	Roland Wessely	Bereichsleiter Personal Vereinigte Postversicherung VVaG, 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 Versicherungs- gesellschaften, 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
	Ron van het Hof	Mitglied der Vorstände Gothaer Versicherungsgesellschaften, Köln
	Peter Hoffacker	Mitglied der Vorstände Gerling-Konzern, Köln
	Rainer Huber	Mitglied des Vorstandes D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG, München
	Michael Johnigk	Mitglied der Vorstände SIGNAL IDUNA Versicherungsgesellschaften, Dortmund
	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
	Uwe Laue	Vorsitzender der Vorstände Debeka Versicherungsgesellschaften, Koblenz

Verbandsorganisation

Walter Lex	Mitglied der Vorstände AachenMünchener Versicherungs- gesellschaften, Aachen
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
Dr. Axel Munaretto	Mitglied der Vorstände Karlsruher Versicherungsgesellschaften, Karlsruhe
Herbert Osterkorn	Stv. Vorsitzender des Vorstandes Lebensversicherung von 1871 a.G. München, München
Dr. Hans-Joachim Rauscher	Mitglied der Vorstände Nürnberger Versicherungsgesellschaften, Nürnberg
Gernot Schlösser	Vorsitzender des Vorstandes AXA Krankenversicherung AG, Köln
Axel Schmitz	Mitglied der Vorstände Zürich Versicherungsgesellschaften, Frankfurt
Reinhold Schulte	Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Versicherungsgesellschaften, Dortmund
Rainer 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
	Peter Schumacher	Mitglied des Vorstandes Continental Krankenversicherung a.G., Dortmund
	Ulrich Schumacher	Mitglied des Vorstandes Allianz Lebensversicherungs-AG, Stuttgart
	Dr. Michael Thiemermann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Geschäfts- führung	Valerie Naumann	

Programmkommission Personalleitertagungen Innendienst

Vorsitzender	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgesellschaften, Coburg
Mitglieder	Daniela Breidbach	Stv. Direktorin Allianz Versicherungs-AG, München
	Thomas Emmert	Leiter Personal- und Sozialwesen HDI Service AG, Hannover
	Roger Halleck	Personalleiter DEVK Versicherungsgesellschaften, Köln
	Hartwig Roggenbuck	Prokurist Condor Versicherungsgesellschaften, Hamburg
	Jürgen Schrade	Personalleiter Nürnberger Versicherungsgesellschaften, Nürnberg
	Dieter Siekmann	Personalleiter Gen Re, Kölnische Rückversicherungs- Gesellschaft AG, Köln
	Dr. Michael Thiemermann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf

Verbandsorganisation

Markus Webhofen
Bereichsleiter Personal
WWK Versicherungsgesellschaften, München

Axel Witt
Personalleiter
VHV Holding AG, Hannover

**Geschäfts-
führung** Valerie Naumann

Programmkommission Personalleitertagungen Außendienst

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

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

Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungsgesellschaften,
Wuppertal

Volker Claßen
Prokurist
AachenMünchener Versicherungs-
gesellschaften, Aachen

Dirk Czaya
Prokurist
Karlsruher Versicherungsgesellschaften,
Karlsruhe

Arne Eggers
Abteilungsleiter
HanseMerkur Versicherungsgesellschaften,
Hamburg

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
Geschäftsführer
Auskunftsstelle über Versicherungs-/Bauspar-
kassenaußendienst und Versicherungsmakler
in Deutschland e.V. (AVAD), Hamburg

Frank Thomsen
Landesdirektor
Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG,
Hamburg

**Geschäfts-
führung** Valerie Naumann

Verbandsorganisation

6. Geschäftsführung

Hauptgeschäfts- führung	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 089/92 20 01-12 Telefax 089/92 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"> ▫ Umstrukturierung/ Rationalisierung
	Valerie Naumann Referentin	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Betriebsverfassung ▫ Betriebsvereinbarungen ▫ Personalvorstandstagung 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Personalleitertagungen ▫ Deutscher Juristentag
	Betina Bilobrck Ylva Zimmermann Referentinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Sozialversicherungsrecht ▫ Altersteilzeit ▫ Arbeitsförderungsrecht 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Allgemeines Rundschreiben
	Dr. Sandra Heder Referentin	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Außendienstfragen ▫ Kündigungsrecht ▫ Betriebsverfassung 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Rechtsprechungs- rundschreiben
	Kerstin Römelt Referentin	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Außendienstfragen ▫ Arbeitsgerichtsbarkeit ▫ Arbeitskampfrecht 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Newsletter
	Sekretariat	Petra Werner Renate Gabler Inge Lihotzky	Telefon 089/92 20 01-20 Telefon 089/92 20 01-21 Telefon 089/92 20 01-65 Telefax 089/92 20 01-50

Volks- und Betriebswirtschaft	Dr. Michael Gold Stv. Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Volkswirtschaft ▫ Betriebswirtschaft ▫ Betriebswirtschaftliche Kommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Öffentlichkeitsarbeit ▫ Internet-Präsentation ▫ Geschäftsbericht ▫ Soziale Selbstverwaltung ▫ Ad-hoc-Umfragen
	Katrin Löhken Referentin	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Belastungsrechnungen 	
	Sabine Norpoth Referentin	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Erhebung zur Entwicklung der Arbeitnehmerzahlen ▫ Fehlzeiterhebung ▫ Flexible Personalstatistik 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Betriebswirtschaftliche Kennzahlen ▫ Fluktuationserhebung ▫ Personalkostenerhebung
	Sekretariat	Karin Albano Gertrud Koupan	Telefon 089/92 20 01-26 Telefon 089/92 20 01-25 Telefax 089/92 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 089/92 20 01-21 Telefax 089/92 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
-----------------	-----------------------	---

Vorstand

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

Arbeitsrechtsausschuss

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

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

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

Gesprächskreis Arbeitsrecht

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

	Dr. Sebastian Hopfner	Stv. 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 Stv. Geschäftsführer des agv

Ausschuss für Betriebliche Personalpolitik

Katrin Löhken Referentin des agv

Ausschuss für Berufsbildung

Dr. Katharina Höhn Hauptgeschäftsführerin
Berufsbildungswerk der Deutschen
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V., München

Arbeitskreis Vorbereitung Deutscher Juristentag

Valerie Naumann Referentin des agv

Arbeitskreis Entgeltpolitik

Dr. Michael Gold Stv. Geschäftsführer des agv

Arbeitskreis Altersteilzeit

Betina Bilobrck Referentin des agv

Arbeitskreis Praxis der arbeitsrechtlichen Firmenberatung

Valerie Naumann Referentin des agv

Arbeitsgruppe Antidiskriminierungsgesetz

Valerie Naumann Referentin des agv

Soziale Selbstverwaltung

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

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>	Volker Stuhmann Bereichsdirektor Volksfürsorge Deutsche Lebens- versicherung AG, Hamburg
	<i>Stv. Mitglied</i>	Hertus Emmen Hamburg

Vertreter- versammlung	<i>Ordentliche Mitglieder</i>	Peter Hennert Prokurist Allianz Versicherungs-AG, München
		Dr. Jörg Müller-Stein Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
		Frank Tepen Abteilungsleiter SIGNAL IDUNA Versicherungsgesellschaften, Hamburg
		Hans-Georg Walther Abteilungsleiter VGH Versicherungsgruppe Hannover, Hannover

Verbandsorganisation

Stv. Mitglieder

Dr. Michael Gold
Stv. Geschäftsführer des agv

Thomas Kistenmacher
Prokurist
DEUTSCHER RING Versicherungs-
gesellschaften, Hamburg

Erich Müller
Abteilungsleiter
Allgemeine Kreditversicherung AG, Mainz

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

- | | | |
|---|---|---|
| <p>§ 1 Name, Tätigkeitsbereich, Sitz, Geschäftsjahr</p> | <p>1. Der Verband führt den Namen „Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland“ und soll in das Vereinsregister eingetragen werden.</p> | <p>2. Der Tätigkeitsbereich des Verbandes ist das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.</p> <p>3. Der Sitz des Verbandes ist München.</p> <p>4. Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.</p> |
| <p>§ 2 Zweck und Aufgaben des Verbandes</p> | <p>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.</p> <p>Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet, er verfolgt keine parteipolitischen Ziele.</p> | <p>2. Der Verband hat insbesondere die Aufgabe,</p> <p>a) alle Verhandlungen mit den Organisationen der Arbeitnehmer zu führen und mit diesen Gesamtvereinbarungen zu treffen,</p> <p>b) in allen sozialpolitischen Angelegenheiten die Mitglieder zu informieren und ihre Interessen gegenüber Staat, Verbänden und Öffentlichkeit geltend zu machen,</p> <p>c) zu Fragen der Gesetzgebung des Arbeits- und Sozialrechts Stellung zu nehmen,</p> <p>d) Vertreter der Versicherungswirtschaft für die Arbeits- und Sozialgerichte sowie für die Selbstverwaltung der Sozialversicherung zu benennen,</p> <p>e) die Mitglieder in ihrer personalpolitischen Tätigkeit und Zielsetzung als Arbeitgeber zu unterstützen,</p> <p>f) Fragen der beruflichen Aus- und Fortbildung zu behandeln.</p> |

§ 3 Mitgliedschaft

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.
- b) durch Austritt, der nur zum Ende eines Geschäftsjahres zulässig und unter Einhaltung einer halbjährigen Frist dem Vorstand gegenüber mit eingeschriebenem Brief zu erklären ist,
- c) durch Ausschluss, wenn das Mitglied seine Pflichten dem Verband gegenüber schwer verletzt oder sonst den Zielen des Verbandes gröblich zuwider gehandelt hat.

Außerdem können Mitglied werden Dachgesellschaften von Versicherungsunternehmen, die selbst kein Versicherungsgeschäft betreiben, sowie rechtlich selbständige Dienstleistungsunternehmen, sofern diese überwiegend für die Muttergesellschaft (Versicherungsunternehmen) und die mit ihr verbundenen Unternehmen tätig sind.

2. Die Mitgliedschaft ist schriftlich bei gleichzeitiger Anerkennung der Satzung zu beantragen. Sie wird erworben durch Beschluss des Vorstandes. Die Ablehnung eines Aufnahmeantrags bedarf keiner Begründung. Gegen den ablehnenden Bescheid kann der Antragsteller schriftlich Berufung an die Mitgliederversammlung einlegen. Die Berufung ist auf die Tagesordnung der nächsten Mitgliederversammlung zu setzen.

3. Die Mitgliedschaft erlischt,

- a) wenn die Voraussetzungen der Mitgliedschaft nach Ziff. 1 fortfallen,

Der Ausschluss erfolgt durch Beschluss einer Mehrheit von 75 % aller Vorstandsmitglieder. Gegen den Beschluss des Vorstandes kann binnen vier Wochen nach Zustellung Berufung an die Mitgliederversammlung schriftlich eingelegt werden. Die Berufung ist auf die Tagesordnung der nächsten Mitgliederversammlung zu setzen. Sie hat keine aufschiebende Wirkung.

4. Mit Unternehmen, welche die Voraussetzung der Ziff. 1 nicht erfüllen, aber der Versicherungswirtschaft nahe stehen, oder mit Versicherungsunternehmen, die Mitgliedschaftspflichten aus besonderen Gründen nicht in vollem Umfang übernehmen können, kann der Verband durch Beschluss des Vorstandes ein Betreuungsverhältnis begründen. Dessen Inhalt und die Beitragszahlung regelt die Geschäftsführung.

§ 4 Rechte und Pflichten der Mitglieder

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

§ 5 Organe

Organe des Verbandes sind

- a) die Mitgliederversammlung,
- b) der Vorstand,
- c) die Geschäftsführung.

§ 6 Mitglieder- versammlung

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

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

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

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

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

a) Stellungnahme zum Geschäftsbericht des Vorstandes,

b) Genehmigung der Rechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr,

c) Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung,

d) Wahl des Vorsitzenden, seiner Stellvertreter und der weiteren Mitglieder des Vorstandes,

e) Festsetzung der Mitgliedsbeiträge,

f) Genehmigung des 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 sind.
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>