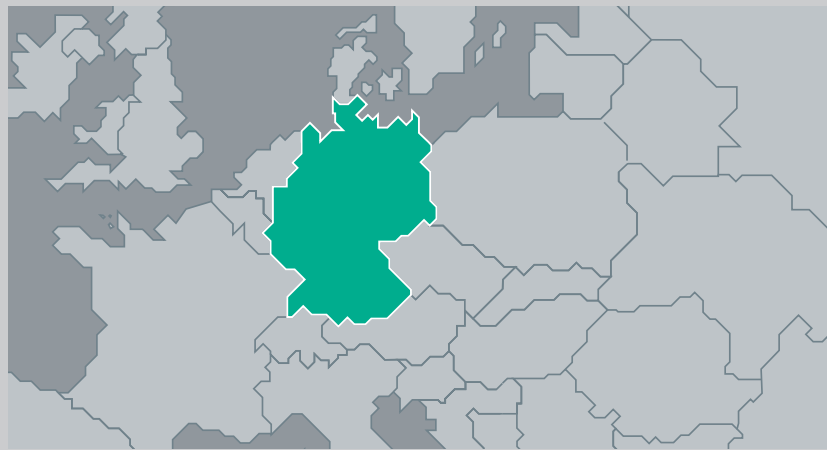




Arbeitgeberverband der  
Versicherungsunternehmen  
in Deutschland

# Geschäftsbericht 2005/2006





Arbeitgeberverband der  
Versicherungsunternehmen  
in Deutschland

# Geschäftsbericht 2005/2006

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

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit  
Genehmigung des Herausgebers  
Verlag Versicherungswirtschaft GmbH,  
Karlsruhe 2006

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

---

<b>Vorwort</b>	3
----------------	---

---

<b>Wirtschaftliche Entwicklung</b>	
1. Gesamtwirtschaft	5
2. Versicherungswirtschaft	10

---

<b>Tarifpolitik/Tarifgeschehen</b>	
1. Tarifabschluss für den Innendienst 2005/2006/2007	13
2. Tarifgeschehen im Werbeaußendienst 2005/2006	14
3. Tarifgeschehen 2005/2006 in anderen Wirtschaftsbereichen	15

---

<b>Kosten eines Tarifabschlusses: Verschiedene Perspektiven der Bewertung</b>	21
---	----

---

<b>„Sozialtarifverträge“: Kein Thema für Versicherungsunternehmen</b>	25
---	----

---

<b>Sozialpolitik/Soziale Sicherung</b>	
1. Nationale Ebene	29
2. Internationale Ebene	35

---

<b>Der institutionalisierte Einfluss der Sozialpartner auf die europäische Rechtsetzung</b>	43
---	----

---

<b>Neues aus Gesetzgebung und Rechtsprechung</b>	
1. Freistellungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Sozialversicherungsrechtliche Folgen	47
2. Abfindungen: Wegfall des Steuerfreibetrags zum 1. Januar 2006	48
3. U1/U2 – Das Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) vom 21. Dezember 2005	49
4. Neuerungen im SGB III durch das 5. Gesetz zur Änderung des SGB III	49
5. Vorverlegung der Beitragsfähigkeit in der Sozialversicherung	50
6. Anhebung der Pauschalabgaben bei Minijobs und Begrenzung der Beitragsfreiheit von Sonn-, Feiertags- und Nacht-Zuschlägen	51
7. Anspruch auf Elternzeit während der laufenden Elternzeit	51
8. Schriftform bei Zweckbefristungen	52
9. Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung	52
10. Unterrichtung des Betriebsrats über Bewerbungsgespräche bei Einstellungen	53

---

<b>System und Rechtsquellen des Arbeitsschutzrechts</b>	55
---	----

# Inhalt

---

## Sozialstatistische Daten

1. Entwicklung der Zahl der angestellten Mitarbeiter	61
2. Mitarbeiterstruktur	61
3. Regionale Verteilung	64
4. Fluktuation und Fehlzeiten	64
5. Aus- und Weiterbildung	65
6. Gehaltsentwicklung	66
7. Personalzusatzleistungen	70

---

## Veranstaltungen

1. Jahrestagung 2005 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	73
2. Mitgliederversammlung 2005	75
3. Personalleitertagungen Innendienst 2006	77
4. Personalleitertagungen Außendienst 2005	82
5. Jahresauftaktveranstaltung 2006 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz	84
6. Seminare des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft	87

---

## Verbandsorganisation

1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	89
2. Mitgliederverzeichnis	89
3. Vorstand	98
4. Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	99
5. Ausschüsse und Kommissionen	100
6. Geschäftsführung	108
7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	109
8. Satzung	113

## Vorwort

Die vorgezogene Bundestagswahl 2005 hat die erwartete klare Richtungsentscheidung leider nicht gebracht. Das Wahlergebnis hat die beiden großen Volksparteien praktisch gezwungen, eine Koalitionsregierung zu bilden. Damit fehlt eine gewichtige Opposition. Soweit bisher erkennbar, setzt die neue Bundesregierung mehr auf staatliche Expansion in Form höherer Ausgaben und zusätzlicher Steuern als auf eine Stärkung der Kräfte des Individuums und des Marktes. Die Ankündigungen, mehr Freiheit zu wagen und den Staat zurückzudrängen, sind inzwischen der politischen Tendenz eines vorsorgenden Sozialstaats gewichen. Erste konkrete Anzeichen für diese Entwicklung sind die sog. Reichensteuer und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Trotz dieser bedenklichen politischen Entwicklungen ist die Stimmung in der deutschen Wirtschaft positiv, obwohl die Fakten diesen Optimismus nur begrenzt rechtfertigen. So betrug im 1. Quartal 2006 das Wirtschaftswachstum 0,4 %. Berücksichtigt man, dass die deutsche Wirtschaft sehr stark exportabhängig ist, kann das anvisierte Wachstum von 1,6 % oder sogar 2 % im Jahre 2006 nur erreicht werden, wenn die Weltkonjunktur keinen Einbruch erlebt. In der Bundesrepublik Deutschland selbst wird es eine grundlegende Wende zum Besseren nur geben, wenn endlich die seit langem als notwendig erkannten Änderungen in den Rahmenbedingungen erfolgen. Dies gilt sowohl für die Steuerpolitik, für die Neujustierung der sozialen Sicherungssysteme, für den Abbau der Bürokratie und eine Flexibilisierung im Arbeitsrecht.

Der Tarifabschluss aus Dezember 2005 berücksichtigt die wirtschaftliche Situation in der Versicherungswirtschaft. Wir werden uns bemühen, auch weiterhin diese Politik der Nüchternheit fortzusetzen.

München, Juni 2006



Dr. Joachim Lemppenau  
Vorsitzender



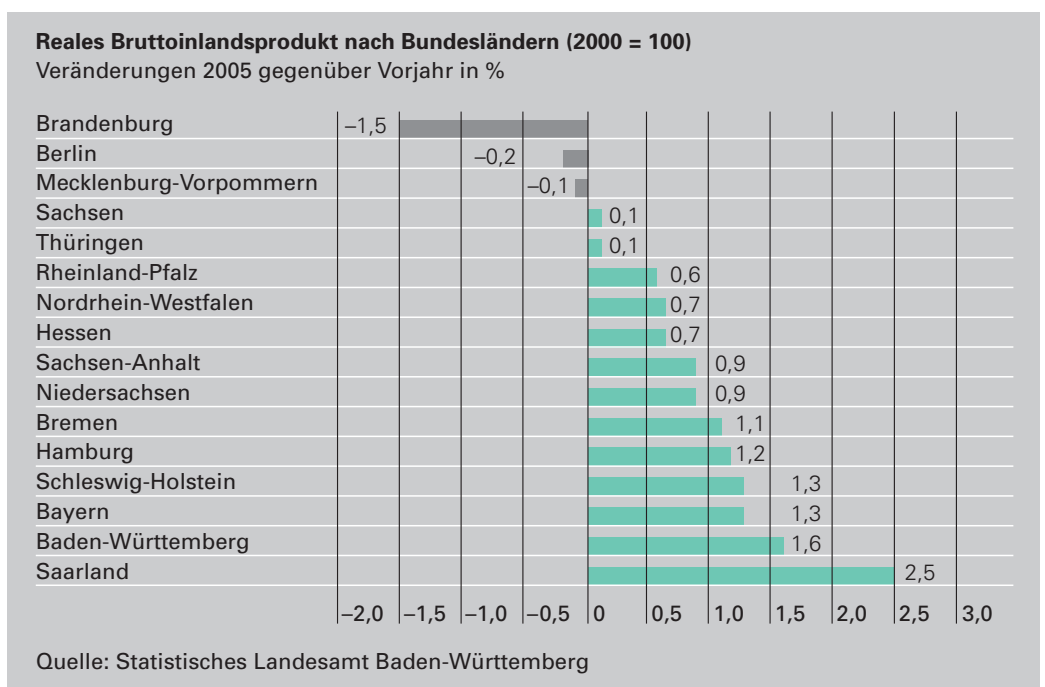
Dr. Jörg Müller-Stein  
Geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied

## 1. Gesamtwirtschaft

Im Frühjahr 2006 ergibt sich für Deutschland ein ungewohntes Bild: Die Wirtschaft befindet sich im Aufschwung. Nach wie vor wird die heimische Konjunktur von der kräftig wachsenden Weltwirtschaft mitgezogen. Mittlerweile hat die Erholung auch die Binnenwirtschaft erfasst, insbesondere die Ausrüstungsinvestitionen wiesen zuletzt steigende Tendenzen auf. Der private Konsum hingegen blieb unverändert schwach. Im Jahr 2005 erhöhte sich das **reale Bruttoinlandsprodukt** nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes um 0,9 %. In absoluten Zahlen entspricht dies real 2.138,2 Mrd. €. Das Finanzierungsdefizit des Staates summierte sich auf 3,5 % des Bruttoinlandsprodukts und verletzte damit zum vierten Mal in Folge den europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt.

Die Entwicklung 2005 im Einzelnen: Der Export war einmal mehr das Standbein der Konjunktur, er stieg um 6,3 %. Infolge der inländischen Belebung haben auch die Importe kräftig um 5,3 % zugelegt. Dies führte zu einem positiven Außenbeitrag (Exporte minus Importe) von 0,6 %. Die Binnennachfrage nahm mit 0,3 % vergleichsweise schwach zu. Dies ist vor allem den stagnierenden privaten Konsumausgaben (0,0 %) geschuldet, die staatlichen Konsumausgaben blieben beinahe konstant (0,1 %). Die Bruttoinvestitionen verzeichneten einen Rückgang, der mit -0,2 % auf dem Niveau der vorangegangenen Jahre verharrte. Dynamisch zeigten sich vor allem die Ausrüstungsinvestitionen, die im Gesamtjahr um 4,0 % zulegten. Sie wurden zum einen von der kräftigen Exportdynamik, zum anderen vom aufgestauten Modernisierungsbedarf begünstigt. Nicht profitiert haben dagegen die Bauinvestitionen, die das sechste Jahr in Folge schrumpften (-3,4 %). Die Investitionen in sonstige Anlagen, die z. B. Computersoftware oder Urheberrechte erfassen, stiegen um 1,8 %.

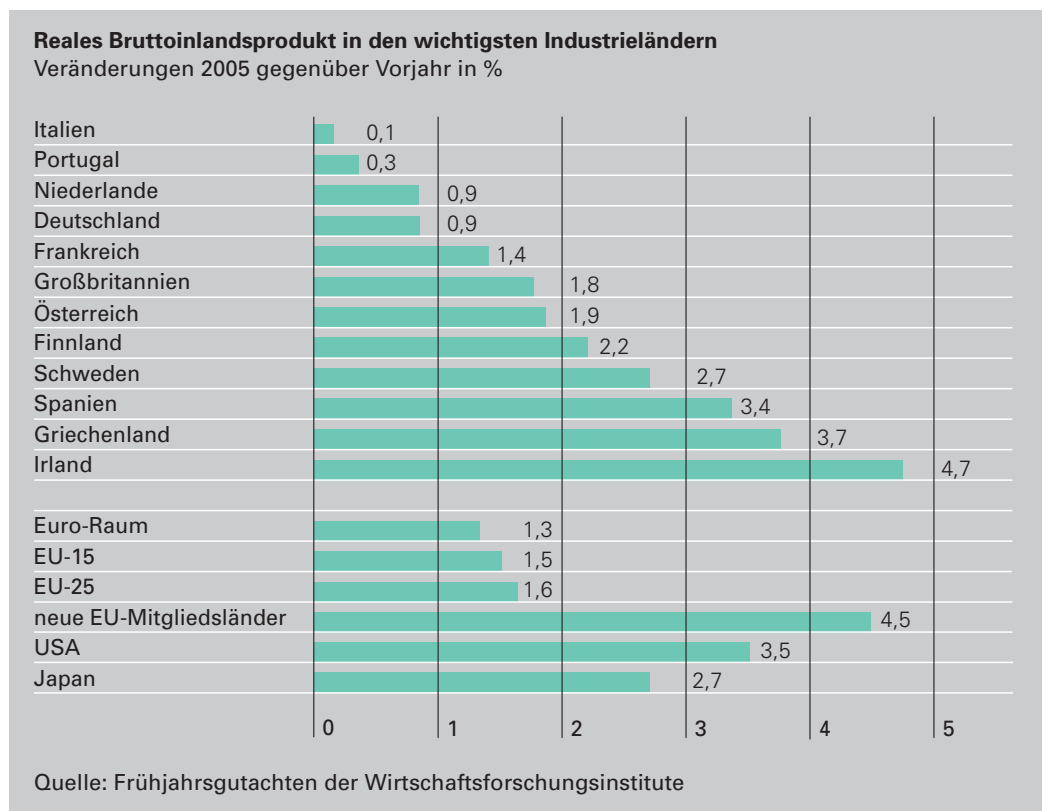
Im ersten Quartal 2006 erhöhte sich das reale Bruttoinlandsprodukt um 0,4 % gegenüber dem Vorquartal und damit schwächer als vielfach erwartet. Die äußerst optimistischen Stimmungsindikatoren hatten die Hoffnung auf ein stärkeres Wachstum genährt, gleichzeitig lässt die aussagekräftigere Veröffentlichung der „harten Fakten“, wie z. B. des Auftragseingangs, aufgrund des Streiks des Öffentlichen Dienstes auf sich warten. Die Prognoseunsicherheit ist also ungewohnt hoch. Zufrieden stellend an den aktuellen Wachstumswerten ist allerdings, dass im Vorjahresvergleich vor allem eine gestiegene Inlandsnachfrage für die Belebung der Wirtschaft sorgte: Insbesondere die privaten Konsumausgaben und die Bruttoanlageinvestitionen wiesen ein deutliches Plus auf. Dies nährt die Hoffnungen auf einen zunehmend sich selbst tragenden Aufschwung.



# Wirtschaftliche Entwicklung

Innerhalb Deutschlands hat sich im vergangenen Jahr eine deutliche Wachstumsschere aufgetan. Die neuen Bundesländer erlebten einen Rückgang der Wirtschaftskraft um  $-0,1\%$  (2004:  $+1,9\%$ ), während die alten Bundesländer (inkl. Berlin) ein Plus von  $1,0\%$  verzeichnen konnten (2004:  $+1,6\%$ ). Dies ist wohl vor allem auf eine rückläufige Bautätigkeit in Ostdeutschland zurückzuführen. Diese hatte die drei vorangegangenen Jahre das Wirtschaftswachstum gestützt, da sie zwecks Beseitigung der Flutschäden aus dem Jahr 2002 stark ausgeweitet worden war. Daneben fuhr auch der öffentliche Sektor in Ostdeutschland seine Aktivitäten zurück. Dementsprechend gehörten die neuen Bundesländer – mit Ausnahme Sachsen-Anhalts – zu den Schlusslichtern beim Wachstum. Brandenburgs Wirtschaft litt mit einem Minus von  $1,5\%$  am stärksten. Die alten Länder wurden nur leicht durch die Entwicklung Berlins gebremst, dort schrumpfte das Bruttoinlandsprodukt bereits im fünften Jahr. Das Saarland hingegen war 2005 das zweite Mal in Folge das wachstumsstärkste Bundesland mit einer Wachstumsrate von  $2,5\%$ . Baden-Württemberg schaffte als zweitstärkstes Bundesland die  $1,6\%$ -Wachstumsmarke.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die deutsche Wirtschaft 2005 im Fahrwasser der unverändert expansiven Weltkonjunktur fuhr. Der weltweite Aufschwung – mit einem Wirtschaftswachstum von  $4,8\%$  nach  $5,3\%$  in 2004 – wurde vom lebhaften Produktionsanstieg in den USA und in China gezogen. Die Auftriebskräfte sind auch in Japan, im Euro-Raum und in vielen Schwellenländern wieder genug erstarkt, um die dämpfenden Wirkungen steigender Rohstoffpreise auszugleichen. So wuchs der Euro-Raum 2005 um  $1,4\%$ . Innerhalb des Euro-Raums war Irland einmal mehr der Wachstumsträger ( $4,7\%$ ). Ebenso wie Irland zeigen Griechenland und Spanien Aufholprozesse. Neue Studien gehen sogar davon aus, dass Spanien bereits 2008 ein höheres Pro-Kopf-Einkommen aufweisen wird als Deutschland. 2005 lag Deutschland auf der Rangskala des Wirtschaftswachstums auf dem drittletzten Platz vor Italien und Portugal, wo das Wachstum faktisch zum Erliegen kam. Sehr dynamisch entwickelten sich hingegen die neuen EU-Mitgliedsländer, die durchschnittlich um  $4,5\%$  expandierten.



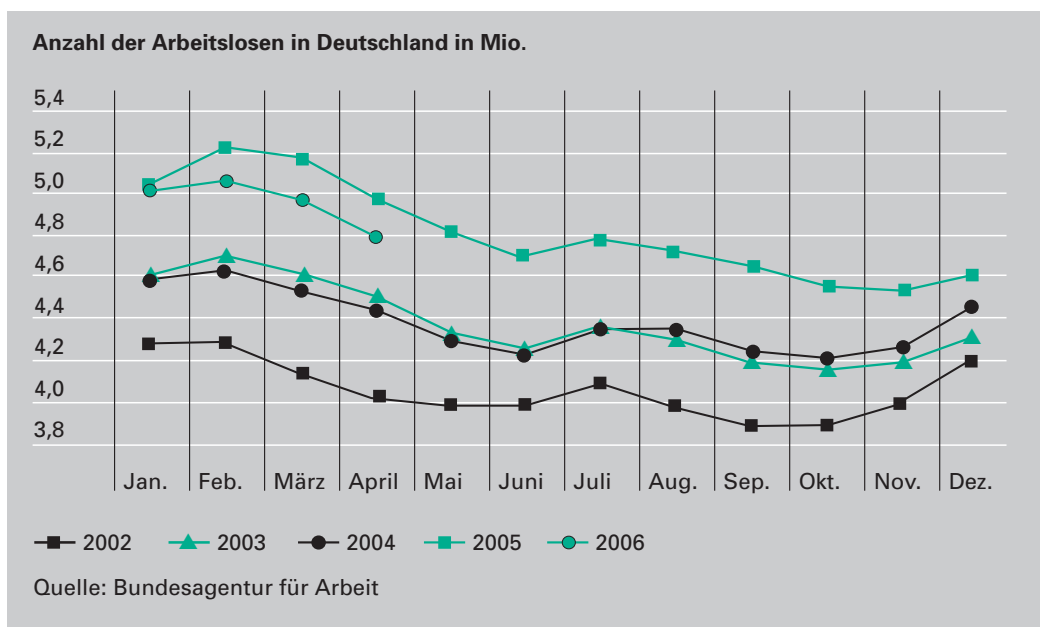


## Wirtschaftliche Entwicklung

Die meisten Indikatoren sprechen dafür, dass der konjunkturelle Schwung im **Gesamtjahr 2006** an Breite gewinnen wird: Die Stimmungsumfragen erreichen Höchststände und auch die „harten“ Indikatoren wie Auftragseingang und Produktion sind im ersten Quartal spürbar gestiegen. Im Ende April 2006 vorgelegten Frühjahrgutachten für Deutschland erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts von 1,8 % – dies wäre der höchste Zuwachs seit 2000. Die Inlandsnachfrage dürfe vom anziehenden privaten Konsum sowie von den lebhaften Investitionen profitieren, gleichzeitig bleibe der Außenhandel expansiv, da die Weltkonjunktur ihre Antriebskraft behält. Durch die für 2007 angekündigte Mehrwertsteuer- und Versicherungssteuererhöhung rechnen die Institute im Jahr 2006 mit Vorzieheffekten in Höhe von etwa 0,2 %-Punkten. Sie mahnen dringend an, unerledigte Reformen auf den Weg zu bringen, da der derzeitige Aufschwung nicht der Verdienst der Wirtschaftspolitik, sondern lediglich konjunkturbedingt sei.

Dementsprechend ist nach Ansicht der Wirtschaftsforschungsinstitute mit einer Abkühlung bereits im **Jahr 2007** zu rechnen. Die Weltkonjunktur werde an Tempo verlieren, die Geldpolitik weniger expansiv agieren und die Finanzpolitik nicht zuletzt aufgrund der massiven Steuererhöhungen restriktiv wirken. Dies bremse das Wachstum auf 1,2 % ab. Der Euro-Raum werde nach ihrer Prognose mit einer Rate von 1,8 % stärker prosperieren. Die Bundesregierung hat Ende April 2006 ihre Wachstumsannahmen leicht nach oben revidiert. Sie setzt für das laufende Jahr nun ein Wachstum von 1,6 % und für 2007 von 1,0 % voraus und liegt damit leicht unterhalb der Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute. Der Internationale Währungsfonds (IWF) hingegen sieht die deutsche Wirtschaftsentwicklung skeptischer und geht für 2006 von einem Plus von 1,3 % bzw. für 2007 von nur noch 1,0 % aus. Ursächlich für die Reduktion der Wachstumsannahmen war vor allem die geplante Erhöhung der Mehrwertsteuer.

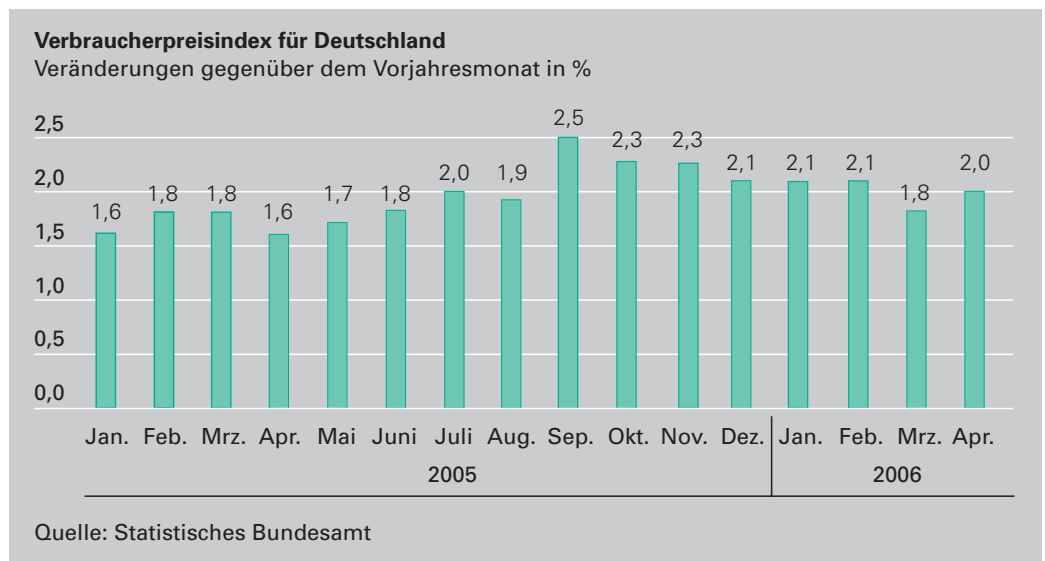
Obwohl die **Arbeitsmarktzahlen** durch eine Vielzahl gesetzgeberischer Eingriffe verzerrt sind, muss festgestellt werden, dass die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2005 mit 4,861 Mio. Arbeitslosen eine neue Rekordhöhe erreicht hat. Rückläufig waren nicht nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch Minijobs. Erst seit Mitte 2005 zeichnet sich eine leichte Stabilisierung ab. Zum Teil wurde diese dadurch bedingt, dass die Statistik nach der Einführung des Arbeitslosengeldes II wieder um Personen bereinigt wurde, die nicht erwerbsfähig waren oder denen kein Arbeitslosengeld II zustand. Auch nahmen Ende 2005 mehr Arbeitslose an Weiterbildungsmaßnahmen teil oder beanspruchten die vorruhestandsähnliche Regelung des § 428 SGB III. Die Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt bei 11,2 % (2004: 10,1 %). Für 2006 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute angesichts der freundlicheren



Konjunktur einen Rückgang auf 4,580 Mio. Arbeitslose bzw. eine Arbeitslosenquote von 10,6 %. Dabei betonen sie, dass die moderate Lohnentwicklung beschäftigungsfördernd wirkt.

Sehr bedenklich ist jedoch, dass sich der erwartete Rückgang der Arbeitslosigkeit nicht in steigenden Erwerbstätigenzahlen widerspiegeln wird. Es bestehen Befürchtungen, dass die Konjunktur ein „jobless growth“ wird, also ein wirtschaftlicher Aufschwung, der ohne einen Aufbau an Beschäftigten auskommt. Schon in 2005 verringerte sich die Zahl der Erwerbstätigen kräftig. Für das Jahr 2006 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute nun einen Rückgang der Arbeitslosigkeit um 280.000, aber nur einen Anstieg der Erwerbstätigkeit um 94.000 Personen. Die Differenz aus diesen beiden Zahlen erklärt sich teilweise durch die Ausweitung der Beschäftigung im Rahmen der Hartz-Gesetze. Weder die Zunahme der Ich-AGs noch die der gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten (Zusatzjobs) schlägt sich in der regulären Erwerbstätigkeit nieder. Geringe Auswirkungen auf die Arbeitslosenzahlen hat die Entwicklung der Minijobs. Da ab Mitte 2006 die Abgabepauschale für Arbeitgeber auf Minijobs von 25 % auf 30 % angehoben wird, ist mit einem Abbau einiger Minijobs zu rechnen. Viele Minijobber sind Hausfrauen, Rentner oder Studenten, die sich erfahrungsgemäß nicht arbeitslos melden, sondern die „stille Reserve“ am Arbeitsmarkt erhöhen, die nicht Arbeit suchend gemeldet ist. Im Verlauf des Jahres 2007 dürfte die Beschäftigung nach Ansicht der Institute nur abgeschwächt steigen, da mit einer konjunkturellen Abkühlung gerechnet wird.

Die **Preisentwicklung** wurde 2005 wie bereits im Vorjahr durch die Verteuerung der Rohölpreise bestimmt. Daneben waren aber auch administrative Maßnahmen, wie die Erhöhungen der Tabak- und der Kraftfahrtsteuer sowie Maßnahmen der Gesundheitsreform, für die Beschleunigung der Preisentwicklung verantwortlich. Der Verbraucherpreisindex für Deutschland ist im Jahresdurchschnitt um 2,0 % gestiegen, nach 1,6 % im Vorjahr. Mineralölprodukte verteuerten sich mit + 12,3 % ebenso drastisch wie Haushaltsenergie mit + 11,8 %. Angesichts dieses massiven Preisdrucks hat das Preisniveau in Deutschland hohe Stabilität bewiesen. Dies ist darin begründet, dass die Unternehmen die Preiserhöhungen nicht voll auf die Verbraucher abwälzen konnten und gleichzeitig bislang weder in Deutschland noch in Europa Zweitrundeneffekte durch Lohnerhöhungen zum Ausgleich der steigenden Lebenshaltungskosten aufgetreten sind. Da nicht mit sinkenden Rohölpreisen zu rechnen ist, ist zu hoffen, dass diese Tendenzen fortbestehen. Zu Beginn des Jahres 2006 verharnte die Inflation bei der 2 %-Marke. Es ist im weiteren Jahresverlauf mit einer Verringerung der Inflation zu rechnen, solange die Ölpreise keine neuen Preissprünge machen und sich kein sekundärer Preisdruck aufbaut. 2007 wird sich die Inflation schon aufgrund der geplanten Mehrwertsteuer- und Versicherungssteuererhöhung signifikant beschleunigen.



## Wirtschaftliche Entwicklung

Gleichzeitig sollen die Sozialversicherungsbeiträge per saldo um voraussichtlich 1,3 %-Punkte gesenkt werden, so dass das Niveau der Inflation insgesamt um etwa 1,1 % durch die administrativen Eingriffe steigen dürfte. Die Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute liegen für 2006 bei 1,6 % und für 2007 bei 2,5 %.

Bezüglich der **Geld- und Kapitalmärkte** zeigten sich vor allem die Aktienmärkte in Deutschland und Europa das dritte Jahr in Folge sehr freundlich. Belastungsfaktoren, wie die hohen Energiepreise oder geopolitische Unsicherheiten, trübten nur vorübergehend die gute Stimmung. So stieg der Deutsche Aktienindex (DAX) im Jahr 2005 um 27 % und der Euro STOXX 50 um 21 %. Der DAX stand am Jahresende bei 5.408 Punkten, nachdem er kurz vor Weihnachten einen vorläufigen Höchststand erreicht hatte: Mit 5.419 Punkten lag er so hoch wie seit März 2002 nicht mehr. In den USA fiel die Aufwärtsbewegung der Aktienmärkte hingegen nur moderat aus. Diesmal profitierten insbesondere deutsche Aktiengesellschaften angesichts ihrer internationalen Ausrichtung und ihrer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit von der guten Weltkonjunktur. Im ersten Quartal 2006 konnte der Aufwärtstrend beibehalten werden – im April 2006 nahm der DAX die Marke von 6.100 Punkten.

Auf den Anleihemärkten im Euro-Raum blieb der schon im Vorjahr erwartete Zinsanstieg auch im Jahr 2005 aus. Hohe Liquidität und eine lebhafte Nachfrage nach langfristigen Schuldverschreibungen drückten die Kapitalmarktzinsen sogar weiter nach unten. Die Umlaufrenditen von Staatsanleihen im Euro-Raum erreichten im Herbst 2005 vorübergehend einen historischen Tiefstand. Die durch die Rohölpreisentwicklung entstandenen Inflationssorgen sowie das aufhellende wirtschaftliche Umfeld führten anschließend wieder zu leicht steigenden Zinsen. Am Jahresende lag die Rendite zehnjähriger deutscher Staatsanleihen bei 3,3 %. Die weitere Entwicklung wird u.a. auch von der Zinspolitik der Europäischen Zentralbank abhängen, die im Dezember 2005 und im März 2006 die Leitzinsen leicht auf nunmehr 2,50 % anhob.

## 2. Versicherungswirtschaft

Die deutsche Versicherungswirtschaft stand im Jahr 2005 im Spannungsfeld zwischen verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und einem gestiegenen Konsolidierungsdruck innerhalb der Branche. Dennoch konnte das vergangene Geschäftsjahr insgesamt gut abgeschlossen werden. Die Beitragseinnahmen, bezogen auf alle Geschäftsfelder, erhöhten sich um 3,8 % und damit stärker als im Vorjahr (2,9 %). Das vergleichsweise hohe Beitragswachstum resultiert dabei vor allem aus dem dynamischen Geschäftsverlauf in der Lebensversicherung, der vom Neugeschäftsboom aus dem Schlussquartal 2004 profitierte.

Die **Gesamtbranche** inkl. Pensionskassen und -fonds erzielte im Jahr 2005 vorläufigen Rechnungen zufolge Beitragseinnahmen in Höhe von 157,8 Mrd. € (2004: 152,1 Mrd. €). Den gesamten Einnahmen standen Leistungen und Aufwendungen für Schadensfälle in Höhe von 164,3 Mrd. € gegenüber (2004: 149,4 Mrd. €), nicht gerechnet die Pensionskassen und Pensionsfonds.

Das Geschäftsfeld der **Lebensversicherer** entwickelte sich 2005 weit besser als erwartet. Die Prämieeinnahmen der Lebensversicherer, Pensionskassen und Pensionsfonds stiegen um 6,9 % (2004: 2,6 %) auf insgesamt 75,2 Mrd. €. Dieser Wachstumsschub ist zum Teil auf das starke Neugeschäft vom Jahresende 2004 zurückzuführen: Infolge der Verabschiedung des Alterseinkünftegesetzes wurden zum Jahresende 2004 überdurchschnittlich viele Neuverträge abgeschlossen, um die noch bis dahin geltenden Steuervorteile zu nutzen. Deren monatlich fällige Beiträge wurden zumeist erst ab Anfang 2005 gezahlt, wodurch in der Summe steigende Beitragseinnahmen zu verzeichnen waren. Dementsprechend stiegen im Bereich Lebensversicherung i.e.S. die gebuchten Bruttobeiträge im Jahr 2005 um 6,1 % auf 72,6 Mrd. €. Positiv wirkten sich neben dem Überhang aus 2004 auch ein Rückgang der Vertragsabläufe sowie ein deutliches Plus bei neu abgeschlossenen Rentenversicherungen gegen Einmalbetrag aus. Die Anzahl der Neuverträge belief sich 2005 für die Lebensversicherer i.e.S. auf 7,3 Mio. Verträge (- 37,9 %) mit einer versicherten Summe von 227,8 Mrd. €. Unter Einbeziehung der Pensionskassen und -fonds wurden 7,8 Mio. Verträge neu abgeschlossen (- 39,0 %). Diese Entwicklung war nach dem Rekordjahr 2004 zu erwarten gewesen, insgesamt lag das Neugeschäft im Trend der letzten Jahre. Deutlich über den Erwartungen entwickelte sich mit 1,1 Mio. neu abgeschlossenen Verträgen die Nachfrage nach Riester-Renten. Offensichtlich setzt sich mehr und mehr die Einsicht durch, dass der Lebensstandard im Alter nur bei entsprechender privater Vorsorge beibehalten werden kann. Bei den Pensionskassen haben die gebuchten Bruttobeiträge ein Niveau von 2,5 Mrd. € erreicht (+ 37,9 %). Dagegen blieb die Geschäftsentwicklung der Pensionsfonds nach wie vor verhalten. Die gebuchten Bruttobeiträge summierten sich 2005 auf 111,2 Mrd. € (- 16,0 %). Die Auszahlungen an die Lebensversicherungskunden erreichten ein Niveau von rd. 64 Mrd. €.

Das Geschäftsergebnis der **privaten Krankenversicherung** (PKV) wurde auch im Jahr 2005 deutlich von den vorangegangenen Gesundheitsreformen beeinflusst. Die Beitragseinnahmen aus der Voll- und Zusatzversicherung sowie aus der privaten Pflegepflichtversicherung summierten sich auf 27,3 Mrd. € (2004: 26,4 Mrd. €). Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer immer noch beachtlichen Steigerung um 3,4 % (2004: 6,8 %). Von den Beitragseinnahmen entfielen auf die Krankenversicherung 25,4 Mrd. € (+ 3,4 %) und auf die Pflegepflichtversicherung 1,9 Mrd. € (+ 3,2 %). Diese Zahlen dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Bestand an vollversicherten Personen netto nur noch um 1,3 % auf knapp 8,4 Mio. zugenommen hat. In absoluten Zahlen lag der Neuzugang bei 109.400 Personen und damit deutlich niedriger als in den Vorjahren 2004 mit 149.000 und 2003 mit 186.000. Hier wirkt sich nach wie vor die außerordentliche Anhebung der Versicherungspflichtgrenze zum 1. Januar 2003 negativ aus. Demgegenüber war die Nachfrage nach Zusatzversicherungen unverändert hoch: Die Zahl der zusatzversicherten Personen stieg um 1,8 Mio. oder 11,3 % auf 18,0 Mio. an. Damit reagieren die Versicherten auf die Einschnitte des Gesetzgebers in den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen. Gemessen an den Beitragseinnahmen haben die Zusatzversicherungen mit einem Anteil von rd. 12 % nur eine untergeordnete Bedeutung für die privaten Krankenversicherer. Die Gesamtaufwendungen der PKV nahmen im vergangenen Jahr weiter zu: Die Leistungsausgaben

einschl. Schadenregulierungskosten erreichten ein Volumen von 17,4 Mrd. €. Die Ausgaben in der Krankenversicherung werden dabei mit 16,8 Mrd. € veranschlagt (+ 4,3 %), die der Pflegepflichtversicherung mit 0,6 Mrd. € (+ 4,0 %). Die Gesamtaufwendungen, also die Aufwendungen für Versicherungsfälle zzgl. der Zuführung zur Alterungsrückstellung sowie zur Rückstellung für Beitragsrückerstattungen, betragen 30,6 Mrd. €. Die gesamten Alterungsrückstellungen summierten sich Ende 2005 auf rd. 88 Mrd. € für die Krankenversicherung und rd. 15 Mrd. € für die Pflegeversicherung, insgesamt also 103 Mrd. €. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Steigerung um 9,6 %.

Die **Schaden- und Unfallversicherer** konnten nach vorläufiger Rechnung das Jahr 2005 erneut mit einem guten versicherungstechnischen Gesamtergebnis abschließen. Bei leicht um 0,2 % auf 55,3 Mrd. € verminderten Prämieinnahmen und einem um 0,8 % auf 39,7 Mrd. € anziehenden Schadenaufwand stieg die Schaden/Kostenquote (Combined Ratio) auf 92,0 % (2004: 91,2 %). Dadurch ergab sich ein versicherungstechnischer Gewinn in Höhe von 4,4 Mrd. € (2004: 4,9 Mrd. €). Damit erzielten die deutschen Kompositversicherer nach den verlustreichen Jahren 1999 bis 2002 das dritte Jahr in Folge versicherungstechnische Gewinne. Zu diesem Ergebnis trugen insbesondere die Sachsparten mit einem versicherungstechnischen Überschuss von mehr als 1,5 Mrd. € bei, wovon allein auf die Industrielle Sachversicherung 1,1 Mrd. € entfielen. Dennoch mussten die Versicherungsgesellschaften im industriellen Sachbereich ein Beitragsminus von 3,4 % auf 4,1 Mrd. € hinnehmen (2004: + 1,3 %), während der Aufwand aufgrund zahlreicher Großschäden um über 19,0 % auf 2,9 Mrd. € zulegte (2004: – 5,3 %). In der Kraftfahrtversicherung – dem mit Abstand größten Zweig der Schadenversicherung – hatte sich das Beitragsplus bereits in den letzten Jahren kontinuierlich abgeschwächt. Die Prämieinnahmen reduzierten sich 2005 um 2,3 % auf rd. 22 Mrd. €. Hier zeigen sich die Auswirkungen des sich hochschaukelnden Preiswettbewerbs. Begünstigt durch einen guten Schadenverlauf konnten die Kraftfahrtversicherer das Jahr 2005 dennoch mit schwarzen Zahlen (+ 1,1 Mrd. € im versicherungstechnischen Geschäft) abschließen. Die Allgemeine Unfallversicherung verzeichnete ein bescheidenes Beitragsplus von 0,5 %, die Allgemeine Haftpflichtversicherung sogar um 3,5 %. Die Rechtsschutzversicherungen spürten hingegen die Erhöhung der Rechtsanwaltsgebühren infolge des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes deutlich. Der Schadenaufwand zog um 12,5 % an, womit das Beitragsplus von 3,0 % nicht mithalten konnte. Der versicherungstechnische Verlust stieg daher von 40 auf 150 Mio. € an.

Für das **Jahr 2006** sind die Wachstumsaussichten der Versicherungswirtschaft eher verhalten. Über **alle Sparten** gesehen dürften die Beitragseinnahmen gegenüber 2005 deutlich schwächer um 1,5 % zulegen. Ohne Berücksichtigung der Pensionskassen und -fonds wird mit einer Erhöhung der Beitragseinnahmen um nur noch 1,0 % gerechnet. In diesen Zahlen zeigt sich, dass die Dynamisierung der Marktprozesse mit einer Intensivierung des Wettbewerbs einhergeht. Dennoch wird die Assekuranz auch zukünftig von dem unverändert hohen Bedarf an Vorsorgeprodukten profitieren dürfen.

Nachdem die Geschäftsentwicklung der Sparte **Lebensversicherung** in 2004 und 2005 stark durch das In-Kraft-Treten des Alterseinkünftegesetzes geprägt war, dürfte sich im Jahr 2006 vor allem die „Wachstumsdelle“ im letztjährigen Neugeschäft bremsend auf die Geschäftserwartungen auswirken. Einschließlich der Pensionsfonds und Pensionskassen dürfte das Beitragswachstum bei knapp 2,5 % liegen. Für die Lebensversicherung i.e.S. wird mit einem leicht darunter liegenden Wachstum von 2,0 % gerechnet. Insbesondere bei den Riester-Produkten ist von einer Fortsetzung der dynamischen Nachfrage auszugehen.

Für die **private Krankenversicherung** wird im laufenden Jahr mit einem Beitragsplus von 4,0 % gerechnet. Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, dass es in 2006 zu keinen weiteren negativen Auswirkungen durch gesundheitspolitische Beschlüsse kommt. Der potenzielle Bestandszuwachs wird weiterhin durch die Anhebung der Versicherungspflichtgrenze von 2003 begrenzt. Ausschlaggebend für die Beitragsentwicklung werden daher Prämienanhebungen aufgrund gestiegener Gesundheitskosten sein.

In der **Schaden- und Unfallversicherung** drücken dagegen der hohe Grad der Marktdurchdringung und der intensive Preiswettbewerb unverändert stark auf den Umsatz. Daher ist in dieser Sparte von einem rückläufigen Beitragswachstum von rd. 1,5 % auszugehen.

Die **Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft** entwickelte sich – wie bereits in den Vorjahren – rückläufig. Der Personalkostendruck hat sich, nicht zuletzt aufgrund der Intensivierung des Wettbewerbs, in allen Sparten deutlich erhöht. Die Folgen sind vermehrt begonnene Umstrukturierungen, die in einigen Versicherungsunternehmen in Beschäftigungsabbau mündeten. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer reduzierte sich um 3,1 % auf insgesamt 233.300 Arbeitnehmer. Dies entspricht einem Rückgang um 7.500 Beschäftigte (2004: – 3.500 Beschäftigte). Sowohl die Zahl der Innendienstmitarbeiter als auch die der Außendienstmitarbeiter reduzierte sich um jeweils 2,8 %. Im gewerblichen Bereich fielen erneut überdurchschnittlich viele Stellen weg. Hier wurden im Jahr 2005 nur noch 1.800 Beschäftigte gezählt (2004: 2.100). Dies entspricht einem dramatischen Abbau um 14,3 % nach – 8,7 % in 2004.

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 2005 um – 2,4 % auf insgesamt 239.500 Arbeitnehmer zurückgegangen (2004: 245.300). Die Anzahl der Mitarbeiter in ausgegliederten Service-Gesellschaften ist demnach von 4.500 auf 6.200 gestiegen.

Auch die **Zahl der Auszubildenden**, die direkt in den Versicherungsunternehmen angestellt sind, konnte im vergangenen Jahr nicht gehalten werden. 2005 lernten in der Assekuranz noch 13.100 Auszubildende, nach 14.100 in 2004 (– 7,2 %). Eine der Ursachen des Rückgangs ist unverändert der Mangel an geeigneten Jugendlichen für die Ausbildung zum/zur Versicherungskaufmann/-frau. Dies wird auch daran deutlich, dass abermals ein Teil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. Gleichzeitig bilden weniger Unternehmen über Bedarf aus, um so Konflikte bei einer „Nichtübernahme“ nach der Ausbildung zu vermeiden. Insgesamt lag die Auszubildendenquote 2005 bei 6,2 %, nach 6,5 % im Vorjahr. Bei dieser Berechnung berücksichtigt wurden auch die von den Versicherungsunternehmen in den Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze. Nach der Prognose der Gesellschaften scheint die Zahl der Auszubildenden damit den unteren Rand erreicht zu haben, für das Jahr 2006 erwarten die Unternehmen hier eine weitgehende Konstanz.

Aus den Angaben der Gesellschaften zeichnet sich für das Jahr 2006 ein Fortschreiten der Konsolidierung ab. Insgesamt ist mit einem weiteren Personalabbau um ca. 3 % zu rechnen.

## 1. Tarifabschluss für den Innendienst 2005/2006/2007

Die Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV hatten den Gehaltstarifvertrag fristgerecht zum 30. September 2005 gekündigt. Die Tarifrunde ging über vier Verhandlungsrunden und wurde begleitet von diversen Protestaktionen der Mitarbeiter. Die Verhandlungen selbst waren geprägt von einer intensiven Auseinandersetzung über die Forderungen des agv zur Flexibilisierung des Flächentarifs, um dessen Zukunftsfähigkeit mittel- und langfristig zu sichern.

Am 22. Dezember 2005 einigten sich die Tarifvertragsparteien nach über 10-stündigen Verhandlungen in der vierten Runde auf einen Abschluss für die Innendienstangestellten. Die Verhandlungskommission des agv wurde von Dr. Joachim Lemppenau, Vorsitzender der Vorstände der Volksfürsorge Versicherungen und Vorsitzender des agv, geleitet. Der Abschluss beinhaltet folgende Eckpunkte:

- 6 Null-Monate von Oktober 2005 bis März 2006.
- Einmalzahlung in Höhe von 250 € (nicht für Auszubildende), die mit dem Januar-Gehalt 2006 ausgezahlt wurde.
- Lineare Anhebung der Tarifgehälter (einschl. der Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) um 2,0 % ab 1. April 2006 und um 1,0 % ab 1. April 2007.
- Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um 1,0 % ab 1. April 2006 und um 0,5 % ab 1. April 2007.
- Laufzeit vom 1. Oktober 2005 bis 31. August 2007 (23 Monate).
- Verlängerung des Altersteilzeitabkommens für den Innendienst um zwei Jahre (bis 31. Dezember 2007) und für den organisierenden Werbeaußendienst um ein Jahr (bis 31. Dezember 2006), aber ohne Rechtsanspruch. Dies bedeutet: Alle Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 2005 das 57. Lebensjahr vollenden, haben keinen Anspruch darauf, dass ihr Arbeitgeber mit ihnen ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis eingeht; wenn aber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis freiwillig zustande kommt, so ist das bisherige materielle Niveau zu wahren.
- Unveränderte Verlängerung der tariflichen Kurzarbeitsregelung (30-Std.-Klausel) um zwei Jahre (bis 31. Dezember 2007).
- Verlängerung des tariflichen Arbeitszeitkorridors um zwei Jahre, also bis 31. Dezember 2007, bei gleichzeitiger entscheidender Reduzierung der Regelungsdichte: Bislang kann von der Möglichkeit zur Verlängerung der Arbeitszeit nur in gleichem Stundenumfang Gebrauch gemacht werden, wie Arbeitszeitverkürzungen vereinbart werden (Parität); künftig können auch alle bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnisse berücksichtigt werden.
- Wegfall des 10 %-igen Zuschlags für Samstagsarbeit, soweit diese innerhalb der Fünf-Tage-Woche geleistet wird.
- Streichung des § 5 GTV (Spesen für Dienstreisen von Innendienstangestellten) ab 1. Januar 2006 und Verweisung der Angestellten auf die jeweils geltenden steuerfreien Sätze (mit Ausnahme einer Sonderregelung für das Tagegeld bei Dienstreisen mit einer Dauer von 8 bis 14 Stunden).
- Appell zur Ausbildung und zur Übernahme von Ausgebildeten: Trotz der positiven Ausbildungsentwicklung in der Versicherungswirtschaft in den letzten Jahren ist nach Auffassung der Tarifvertragsparteien eine weitere Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze wünschenswert. Hierbei gewinnt die Ausbildung für Mitarbeiter im Außendienst eine besondere Bedeutung angesichts des neuen Berufsbildes Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen. Eine Steigerung der Ausbildungsplätze setzt die Bereitschaft zur Ausbildung im Außendienst voraus. Besonderer Wert wird auf die Übernahme Ausgebildeter gelegt. Die Tarifvertragsparteien empfehlen deshalb allen Versicherungsunternehmen, die Ausgebildeten in ein zumindest befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Voraussetzung ist allerdings die Bereitschaft der Ausgebildeten zum Wechsel des Beschäftigungsortes und zum Einsatz im Innen- und Außendienst.
- Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien für den Erhalt des Wettbewerbs zwischen GKV und PKV im Rahmen des gegliederten Gesundheitswesens.

Das Gesamtvolumen des Abschlusses, gerechnet auf die gesamte Laufzeit von 23 Monaten, beträgt **2,07 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate bedeutet dieser Tarifvertrag eine Belastung von **1,40 %**.

## 2. Tarifgeschehen im Werbeaußendienst 2005/2006

Die Laufzeit der geltenden Außendienst-Tarifvereinbarung endet am 31. Dezember 2006. Forderungen sind seitens der Gewerkschaft ver.di bisher nicht formuliert. Termine für die Aufnahme von Verhandlungen sind noch nicht fixiert.

Das Altersteilzeitabkommen für den organisierenden Werbeaußendienst des privaten Versicherungsgewerbes vom 26. November 1997 (ATzA-Außendienst) endete dagegen bereits am 31. Dezember 2005 und wurde im Rahmen der Innendienst-Tarifverhandlungen 2005 mitverhandelt. Dieser Tarifabschluss vom 22. Dezember 2005 führte auch für den Bereich des Versicherungsaußendienstes zu einer Änderung der bisherigen Altersteilzeitregelung:

Das ATzA-Außendienst wurde um ein Jahr, also bis zum 31. Dezember 2006, verlängert und gilt für die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab 2. Januar 2006 laufen bzw. zu laufen beginnen. Allerdings enthält die Tarifvereinbarung als wesentliche Änderung gegenüber dem vorherigen ATzA-Außendienst ab 2. Januar 2006 auch für den organisierenden Außendienst keinen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit mehr; für den Werbeaußendienst bestand ein solcher Anspruch nie. Wegen der Herausnahme des Rechtsanspruchs wurde das ATzA-Außendienst vollständig neugefasst.

Die nächste Außendienst-Tarifrunde dürfte unter dem Eindruck des für das Jahr 2006 angekündigten Stellenabbaus in der Branche stehen, von dem auch der angestellte Außendienst betroffen ist. Bei den Verhandlungen ist zu beachten, dass die unternehmerische Entscheidungsfreiheit durch den Abschluss der Tarifvereinbarung nicht eingeschränkt werden darf. Maßnahmen zur Arbeitsplatzerhaltung oder zur Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern des Außendienstes unter veränderten Bedingungen lassen sich kaum mit den Anforderungen, denen sich der Vertrieb zu stellen hat, vereinbaren.

Ferner ist zu erwarten, dass die Gewerkschaft ver.di ihre üblichen Forderungen nach einer Streichung der Begrenzungsbeträge bei der Sozialzulage, den Sonderzahlungen und der Entgeltfortzahlung im Urlaub sowie einer Erhöhung des Mindesteinkommens erheben wird. Die gewerkschaftliche Forderung nach einem Wegfall bestimmter oder aller Begrenzungen im Manteltarifvertrag hat Tradition und konnte sich schon bisher nicht durchsetzen. Die Begrenzungen tragen der Tatsache Rechnung, dass die Verhältnisse im Innen- und Außendienst unterschiedlich sind und das Einkommen des Außendienstangestellten überwiegend aus Provisionen besteht, deren Höhe im Tarifvertrag nicht geregelt ist. Hinsichtlich der Forderung nach einer Erhöhung des Mindesteinkommens bleibt zunächst die konkrete Forderung an sich abzuwarten.

Schließlich kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass seitens der Gewerkschaft erneut die Forderung nach einer Regelung über die Teilbeschäftigung im Werbeaußendienst erhoben wird. Die Verhandlungen zu dem Thema Teilbeschäftigung im Werbeaußendienst scheiterten in der letzten Außendienst-Tarifrunde. Angesichts der Tatsache, dass die Mitgliedsunternehmen unabhängig von einer tariflichen Regelung die Möglichkeit haben, Teilbeschäftigung auf individualrechtlicher Basis zu vereinbaren, erscheint der Bedarf an einer Tarifregelung zur Teilbeschäftigung im Werbeaußendienst daher zumindest fraglich.



## 3. Tarifgeschehen 2005/2006 in anderen Wirtschaftsbereichen

### Abschlüsse in 2005

Die zweite Jahreshälfte 2005 war überwiegend geprägt von moderaten Abschlüssen mit einer durchschnittlichen Belastung im Gehaltsbereich zwischen 1,0 % und 1,9 %. Ausnahmen stellten die Chemische Industrie nach oben mit einer deutlich höheren Belastung von fast 4 % sowie die Bauwirtschaft nach unten mit einer Entlastung von 3 % für alle Baubetriebe dar.

#### Druckindustrie

Für die Druckindustrie haben die Tarifparteien am 16. Juni 2005 folgende Vereinbarungen getroffen:

- 12 Null-Monate von April 2005 bis März 2006.
- Einmalzahlung in Höhe von 340 € für das erste Laufzeitjahr.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. April 2006 um 1,0 %.
- Jahressonderzahlungen können zur Beschäftigungssicherung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gekürzt bzw. gestrichen werden.
- Senkung der Zuschläge für Überstunden und Samstagsarbeit. Der Samstag wird für alle „termingerechten“ Produktarten zur Regelarbeitszeit.
- Sonderentschädigungen für ungünstigen Arbeitszeitbeginn und verkürzte Ruhezeiten entfallen.
- Einrichtung flexibler Arbeitszeitkonten mit einem Korridor von 220 Plusstunden und 70 Minusstunden.
- Laufzeit des Gehaltstarifvertrags vom 1. April 2005 bis 31. März 2007 (24 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit beträgt im Gehaltsbereich 1,0 %, nach Westrick auf 12 Monate gerechnet entspricht dies einer Belastung von 0,7 %. Im Gegenzug zu dieser relativ geringen Belastung verhinderte ver.di allerdings die Einführung von Öffnungsklauseln zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Bis Ende 2009 bleibt es bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden in West- und 38 Stunden in Ostdeutschland.

#### Chemische Industrie

In der Chemischen Industrie wurde am 16. Juni 2005 zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) für die rd. 550.000 Beschäftigten folgender Tarifabschluss vereinbart:

- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,7 % mit regional unterschiedlichem Laufzeitbeginn ab Juni 2005.
- Einmalzahlung im Februar 2006 in Höhe von 1,2 % des individuellen Tarifgehalts bezogen auf die Laufzeit von 19 Monaten. Die Einmalzahlung kann auf betrieblicher Ebene ohne Zustimmung der Tarifparteien aus wirtschaftlichen Gründen verschoben, gekürzt oder gestrichen werden.
- Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots in 2006 um 1,6 % (ggü. 2005) und in 2007 um 1,7 % (ggü. 2006).
- Vermögenswirksame Leistungen werden ab 2006 nur noch für den Aufbau tariflicher Altersvorsorge gezahlt.
- Die Regelung über abgesenkte Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose (90 % des sonst üblichen Tarifgehalts im ersten Berufsjahr) und Berufsanfänger (95 %) wurde verlängert.
- Keine tarifliche Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern.
- Die Laufzeiten betragen jeweils 19 Monate.

Ohne Berücksichtigung der Einmalzahlung, die auf betrieblicher Ebene beeinflussbar ist, spricht der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) von einer durchschnittlichen Mehrbelastung für die Gesamtlaufzeit von 2,7 %, nach Westrick auf 12 Monate gerechnet entspricht dies einer Belastung von 2,0 %. Für Unternehmen, die die Einmalzahlung vollständig zahlen, liegt die durchschnittliche Mehrbelastung für die Gesamtlaufzeit bei 3,9 %, nach Westrick auf 12 Monate gerechnet entspricht dies einer Belastung von 2,9 %.

## Bauwirtschaft

Am 21. Juni 2005 kam es zwischen der Bauwirtschaft und der IG Bau zu einem Tarifabschluss. Dieser enthält Folgendes:

- 24 Null-Monate von April 2004 bis März 2006.
- Einmalzahlung in Höhe von 210 € (nur West) für die Monate September 2005 bis März 2006.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. April 2006 um 1 %.
- Ausweitung der Wochenarbeitszeit von 39 Stunden auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich. Daraus ergibt sich eine Sommerarbeitszeit von 41 Stunden und eine Winterarbeitszeit von 38 Stunden.
- Einführung einer Leistungslohnregelung: Die bisherige Tariflohngarantie entfällt, stattdessen wird eine Bonus- und Malusregelung eingeführt.
- Absenkung der Mindestlöhne am Bau zum 1. September 2005 um 1,7 %. Zum 1. September 2006 und zum 1. September 2007 erfolgt eine Wiederanhebung der Mindestlöhne um je 0,10 € pro Stunde.
- Verlängerung der Laufzeit des Mindestlohn-Tarifvertrags bis August 2008.
- Laufzeit vom 1. April 2004 bis 31. März 2007 (36 Monate).

Die von den Arbeitgebern geforderte Öffnung des Flächentarifvertrags für betriebliche Abweichungen konnte aufgrund des Widerstandes der IG Bau nicht durchgesetzt werden. Laut dem ZDB gewährleistet der Tarifabschluss eine Entlastung für alle Baubetriebe von 3 %, insbesondere durch die Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich.

## Papierindustrie

Am 27. Juli 2005 haben sich die Tarifparteien in der Papierindustrie (Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie und IG BCE) in der Schlichtung auf folgende Tarifvereinbarung für Westdeutschland geeinigt:

- 10 Null-Monate von Mai 2005 bis Februar 2006.
- Einmalzahlung im Oktober 2005 für die ersten zehn Monate:
  - für Arbeitnehmer: 410 €.
  - für Auszubildende: 100 €.
- Es wurde eine Öffnungsklausel vereinbart, durch die auf Unternehmensebene von der Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen abgewichen werden kann.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. März 2006 um 2,2 %.
- Erhöhung der Auszubildendenvergütung ab 1. März 2006 um 15 €.
- Abschluss eines Tarifvertrags über Zeitwertkonten (Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten).
- Laufzeit vom 1. Mai 2005 bis 28. Februar 2007 (22 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für die gesamte Laufzeit von 22 Monaten liegt je nach Anwendung der Öffnungsklausel zwischen 1,2 % und 1,8 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 0,8 % und 1,3 %.

## Groß- und Außenhandel

Im Groß- und Außenhandel wurden in den Monaten Juli und August mit Ausnahme des Saarlands in allen Tarifbezirken Tarifabschlüsse vereinbart. Ausgangspunkt war der Pilotabschluss in Baden-Württemberg vom 9. Juli 2005. Die jeweiligen Abschlüsse enthalten folgende Eckpunkte:

- Laufzeit jeweils 24 Monate.
- 3 bis 11 Null-Monate je nach Tarifbezirk.
- Einmalzahlungen für die Null-Monate zwischen 100 € und 330 €.
- Erste lineare Erhöhung der Tarifgehälter i.d.R. um 0,5 %.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter i.d.R. um 1,7 %.
- Teilweise zusätzliche Anhebung der Tarifgehälter um Pauschalbeträge zwischen 5 € und 10 €.
- Teilweise Anhebung der Auszubildendenvergütung.

Die Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit der Abschlüsse liegt zwischen 1,4 % und 1,9 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 0,9 % bis 1,3 %.

## Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie

In der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie sind zwischen März und November 2005 Tarifabschlüsse in den einzelnen Bezirken vereinbart worden. Verhandlungspartner der Arbeitgeber war die IG Metall. Ausgangspunkt war der Pilotabschluss in Baden-Württemberg vom 11. März 2005. Die Abschlüsse enthalten folgende Eckpunkte:

- Laufzeit jeweils 12 Monate.
- Bis zu 2 Null-Monate je nach Tarifbezirk.
- Für Null-Monate werden Einmalzahlungen zwischen 75 € und 200 € gezahlt.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter i.d.R. um 1,54 %.
- Teilweise zusätzliche Anhebung der Auszubildendenvergütungen und des Ecklohns.

Die Durchschnittsbelastung der Abschlüsse für die Gesamtlaufzeit von 12 Monaten liegt zwischen 1,3 % und 1,6 %.

### Abschlüsse in 2006

Die Abschlüsse in der ersten Jahreshälfte 2006 sind sehr heterogen. Während einerseits relativ geringe Belastungen mit langen Laufzeiten zwischen 24 und 36 Monaten vereinbart wurden, weist der Pilotabschluss der Metallindustrie für Nordrhein-Westfalen eine noch höhere Belastung als der Abschluss in der Chemischen Industrie des Vorjahres auf.

## Einzelhandel

Zwischen Januar und März 2006 einigten sich im Einzelhandel die Arbeitgeber mit ver.di. Ausgangspunkt war der Pilotabschluss in Berlin vom 4. Januar 2006. In den übrigen Tarifgebieten, mit Ausnahme von Niedersachsen, wurden die Vereinbarungen übernommen. Der Abschluss in Berlin beinhaltet folgende Eckpunkte:

- Jeweils 17 Null-Monate mit regional unterschiedlichem Laufzeitbeginn.
- Einmalzahlungen für die Null-Monate in Höhe von 200 € und 75 €.
- Lineare Tarifierhöhung für 7 Monate um 1,0 %, Beginn zwischen September 2006 und Dezember 2006.
- Öffnungsklausel ermöglicht ein Verschieben der Einmalzahlung durch Betriebsvereinbarung und ertragsabhängige Ausweitung der Einmalzahlung.
- Abschluss eines Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrags.
- Die Laufzeiten betragen jeweils 24 Monate (NRW: 25 Monate).

Die Abschlüsse sind mit einer Gesamtbelastung für die Gesamtlaufzeit von 0,8 % bzw. einer Belastung für 12 Monate nach Westrick von 0,5 % verbunden.

## Metall- und Elektroindustrie (Ost)

Für die rd. 200.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Sachsen/Sachsen-Anhalt und Thüringen schlossen der Arbeitgeberverband Ostmetall und die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) am 26. Januar 2006 folgende Tarifvereinbarung:

- 6 Null-Monate von Januar 2006 bis Juni 2006.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 175 €.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Juli 2006 um 1,5 %.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. März 2007 um 1,5 %.
- Beschäftigungsförderungsmaßnahme: Die Arbeitgeber bilden pro Jahr und Arbeitnehmer 85 € Rücklagen. Diese Mittel sollen für neue Arbeitsplätze verwendet werden, ansonsten erfolgt eine rückwirkende Auszahlung an die Arbeitnehmer.
- Erfolgs- und Mitarbeiterbeteiligung: Soweit keine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Erfolgsbeteiligung besteht, erhalten alle Arbeitnehmer ab 2007 einen Festbetrag von 475 € (bisher 400 €) als Jahressonderzahlung.
- Laufzeit vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2007 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit von 24 Monaten beträgt 2,0 %, umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate liegt die Belastung bei 1,3 %. Für Unternehmen, die keine Erfolgsbeteiligung vereinbart haben, beträgt die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit 2,1 %, umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate liegt die Belastung dann bei 1,4 %.

Papier, Pappe und  
Kunststoffe  
verarbeitende Industrie

Am 1. März 2006 einigten sich die Arbeitgeber der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie mit ver.di. auf folgende Eckpunkte:

- 12 Null-Monate von April 2005 bis März 2006.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 150 €.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. April 2006 um 1,5 %.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. April 2007 um 2,0 %.
- Einbeziehung des Samstags in die Fünf-Tage-Woche.
- Absenkung der Zuschläge für Samstags- und Mehrarbeit auf einheitlich 25 % durch Streichen der Steigerungsstufen.
- Einführung einer Öffnungsklausel zur Arbeitszeit: Mit Zustimmung der Gewerkschaft kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich von 35 auf 38 Stunden verlängert werden. ver.di hat sich verpflichtet zuzustimmen, wenn Regelungen zur Beschäftigungssicherung getroffen werden.
- Öffnungsklausel zur Jahresbesoldung: Mit der Zustimmung der Tarifparteien können die Jahressonderzahlung und zusätzliches Urlaubsgeld entfallen, wenn für 12 Monate betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden. Der Zeitpunkt der Jahressonderzahlung kann rein betrieblich verschoben werden.
- Einführung von Arbeitszeitkonten mit 220 Plus- und 70 Minusstunden ohne Begrenzung des Ausgleichszeitraums.
- Laufzeit vom 1. April 2005 bis 31. März 2008 (36 Monate).

Die Belastung des Abschlusses liegt für die Gesamtlaufzeit von 36 Monaten bei 1,8 %, nach Westrick für 12 Monate gerechnet bei 0,9 %.

Metall- und  
Elektroindustrie

Am 22. April 2006 haben sich der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die IG-Metall für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen auf einen Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie geeinigt.

- 3 Null-Monate von März bis Mai 2006.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 310 €. Diese Einmalzahlung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ohne Beteiligung der Tarifparteien im Volumen von 0 € bis 620 € erfolgsabhängig variabilisiert werden.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Juni 2006 um 3,0 %.
- Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen: Der Arbeitgeber zahlt jährlich einen Betrag von 319,08 € unter der Voraussetzung, dass dieser Betrag zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge genutzt wird.
- Tarifvertrag zur Qualifizierung: Grundlage für den betrieblichen Qualifizierungsbedarf sind regelmäßige Qualifizierungsgespräche. Ein individueller Anspruch auf konkrete Qualifizierungsmaßnahmen ist jedoch ausgeschlossen. Es ist vorgesehen, dass die Mitarbeiter für die Qualifizierung 50 % der Weiterbildungszeit aus ihrer Freizeit erbringen.
- Die Regelung zur Steinkühler-Pause in Baden-Württemberg, die die generelle pauschale Mindesterholungszeit von 5 Minuten je Stunde für Leistungslöhner vorsah, wurde abgeschafft. Zukünftig besteht nur noch bei überwiegend manuellen Arbeiten mit kurzen Arbeitszyklen sowie bei Aufgaben, die eine Daueraufmerksamkeit mit hoher Konzentration erfordern, ein grundsätzlicher Anspruch auf eine Erholungszeit von 5 Minuten.
- Laufzeit des Gehaltstarifvertrags vom 1. März 2006 bis 31. März 2007 (13 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit beträgt im Gehaltsbereich 3,1 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,9 %. Dabei variiert die durchschnittliche Belastung zwischen 2,3 % und 4,0 % bzw. umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate zwischen 2,1 % und 3,7 % in Abhängigkeit davon, ob die Einmalzahlung nicht oder sogar in doppeltem Umfang gezahlt wird.

### Textil- und Bekleidungsindustrie

Am 12. Mai 2006 einigte sich der Gesamtverband der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie mit der IG-Metall für die 130.000 Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie auf folgende Eckpunkte:

- 6 Null-Monate von Mai bis Oktober 2006.
- 2 Einmalzahlungen für die Null-Monate in Höhe von je 170 € (Auszubildende: 85 €). Jede Einmalzahlung kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ohne Beteiligung der Tarifparteien im Volumen von 0 € bis 340 € erfolgsabhängig variabilisiert werden. Voraussetzung für die Variabilisierung ist eine Beschäftigungssicherung.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. November 2006 um 2,5 %.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Mai 2007 um 2,0 %.
- Verhandlungsverpflichtung: Im September sollen Gespräche über Arbeitszeitfragen aufgenommen werden.
- Altersteilzeit: Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit ist bis Ende Februar 2008 verlängert.
- Laufzeit vom 1. Mai 2006 bis 28. Februar 2008 (22 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit beträgt im Gehaltsbereich **3,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,2 %**. Dabei variiert die durchschnittliche Belastung zwischen 2,8 % und 3,8 % bzw. umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate zwischen 1,9 % und 2,6 % in Abhängigkeit davon, ob die Einmalzahlung nicht oder sogar in doppeltem Umfang gezahlt wird.

### Deutsche Post AG

In der Tarifaueinandersetzung zwischen der Deutschen Post und ver.di wurde am 13. Mai 2006 in der zweiten Runde für die rd. 130.000 Beschäftigten eine Einigung erzielt. Der Abschluss sieht für den Gehaltsbereich Folgendes vor:

- 6 Null-Monate von Mai bis Oktober 2006.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 250 €.
- Tarifierhöhung um 3,0 % ab 1. November 2006.
- Weitere Tarifierhöhung um 2,5 % ab 1. November 2007.
- Laufzeit vom 1. Mai 2006 bis 30. April 2008 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für 24 Monate beträgt **3,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,2 %**.

## Kosten eines Tarifabschlusses: Verschiedene Perspektiven der Bewertung

In Deutschland variiert die Laufzeit von Tarifverträgen je nach Art des Vertrags. Während Mantel- bzw. Rahmentarifverträge in der Regel über mehrere Jahre oder ohne zeitliche Begrenzung gelten, werden Gehalts- bzw. Vergütungstarifverträge „normalerweise“ mit Laufzeiten von 12 Monaten abgeschlossen. Selbstverständlich kann es vor dem Hintergrund sachgerechter Lösungen notwendig sein, dass die Tarifparteien von dieser „Normal-Laufzeit“ nach oben oder unten abweichen. Dabei spielten kürzere Laufzeiten unter 12 Monaten in der Vergangenheit eine untergeordnete Rolle, während längere Laufzeiten insbesondere in den letzten 15 bis 20 Jahren in vielen Branchen zunehmend zu beobachten sind. Das Hauptmotiv für den Abschluss länger laufender Tarifverträge ist häufig die daraus resultierende Planungssicherheit für die im zunehmenden Wettbewerb stehenden Unternehmen. Auch in der Versicherungswirtschaft wurden für den Innendienst in den letzten 20 Jahren mit Ausnahme von drei Tarifabschlüssen in den Jahren 1988, 1990 und 1994 Laufzeiten von mehr als 12 Monaten vereinbart. Das Spektrum der Laufzeiten lag dabei zwischen 13 und 24 Monaten.

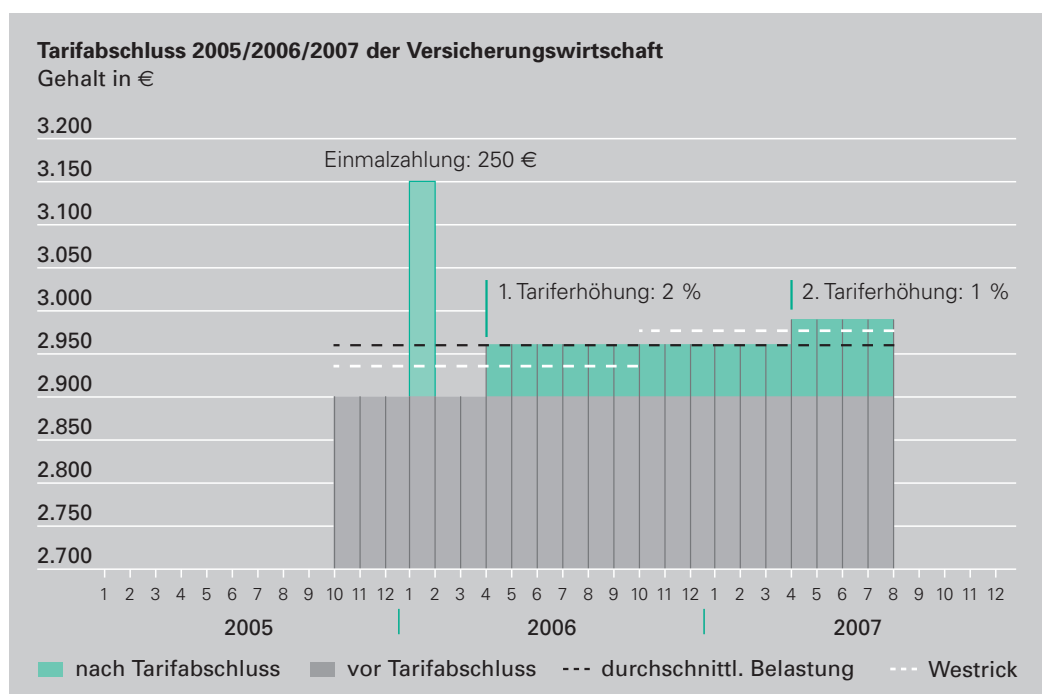
Um einen Tarifabschluss im Gehaltsbereich zu bewerten und mit anderen Abschlüssen zu vergleichen, gibt es je nach Perspektive unterschiedliche Kriterien (Maßstäbe):

1. Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit
2. Belastung nach Westrick umgerechnet auf 12 Monate
3. Jährliche Belastung bezogen auf das Kalenderjahr
4. Langfristige Belastung durch Erhöhung des Tarifniveaus

Ausgehend vom letzten Tarifabschluss vom 22. Dezember 2005 für den Innendienst in der Versicherungswirtschaft werden im Folgenden die einzelnen Bewertungskriterien erläutert. Zunächst die Eckdaten des Tarifabschlusses im Gehaltsbereich:

- 6 Null-Monate von Oktober 2005 bis März 2006.
- Einmalzahlung in Höhe von 250 € im Januar.
- Lineare Anhebung der Tarifgehälter um 2,0 % ab 1. April 2006 und um 1,0 % ab 1. April 2007.
- Laufzeit vom 1. Oktober 2005 bis 31. August 2007 (23 Monate).

Zur Bewertung wird angenommen, dass das gewichtete Durchschnittsgehalt eines Innendienstmitarbeiters bei 2.900 € liegt. Die Einzelheiten des Abschlusses lassen sich wie folgt grafisch darstellen:



# Kosten eines Tarifabschlusses: Verschiedene Perspektiven der Bewertung

## 1. Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit

Um die durchschnittliche Belastung während der Gesamtlaufzeit für die Unternehmen zu bestimmen, werden zunächst alle belastungswirksamen Komponenten für die Laufzeit gewichtet. Belastungswirksame Komponenten eines Tarifabschlusses sind alle Vereinbarungen, die sich während der Laufzeit kostensteigernd oder -mindernd auf die Personalkosten der Unternehmen auswirken. Beispiele hierfür sind Einmalzahlungen, lineare Erhöhungen der Tarifgehälter, Veränderungen in der Struktur der Entgelttabellen, Einführung bzw. Abschaffung von zusätzlichen Entgeltbestandteilen (z. B. Vermögenswirksame Leistungen (VL), Fahrtkostenzuschüsse, Beiträge zur Altersvorsorge). Aber auch das „Nicht“-Anheben der Tarifgehälter zu Beginn der Laufzeit – sog. Null-Monate – fällt darunter. Die Belastung dieser Komponenten kann unterschiedliche Wirkungseigenschaften haben. Einerseits kann sie dauerhaften, andererseits einen einmaligen Charakter haben. Bei der dauerhaften ist dann noch zu unterscheiden, ob sie tabellenwirksam sind, d.h. ob sie die Entgelttabellen – also die Basis späterer Anhebungen – erhöhen, oder ob sie „nur“ eingeführt werden und anschließend nicht mehr von regelmäßigen Erhöhungen betroffen sind, wie z. B. die Vermögenswirksamen Leistungen.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden der o.g. Abschluss bewertet. Die 6 Null-Monate reduzieren die durchschnittliche Gesamtbelastung während der Laufzeit. Als Kompensation erhalten die Mitarbeiter im Januar 2006 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 €. Dies ist einer Erhöhung der Durchschnittsgehälter um 0,72 % bezogen auf das gewichtete Durchschnittsgehalt für das Jahr 2006 gleichzusetzen, die jedoch nicht tabellenwirksam ist. Bezogen auf die Gesamtlaufzeit von 23 Monaten liegt die hieraus resultierende Durchschnittsbelastung bei 0,37 %. Ferner werden die Gehälter ab 1. April 2006 um 2,0 % für den Rest der Laufzeit von 17 Monaten erhöht. Damit steigt die Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit um 17/23 von 2,0 %, also um 1,48 %. Hinzu kommt die zweite lineare Anhebung der Tarifgehälter um 1,0 % ab April 2007 für die restlichen 5 Monate der Laufzeit. Die hieraus resultierende Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit liegt bei 5/23 von 1,0 %, demnach 0,22 %. Summiert ergibt sich daraus eine durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit von 23 Monaten von 2,07 %. Dies ist in der Grafik die Fläche zwischen dem Sockel des alten Tarifniveaus und der Linie 'durchschnittliche Belastung'.

## 2. Belastung nach Westrick umgerechnet auf 12 Monate

Um Tarifabschlüsse mit längeren Laufzeiten als 12 Monate vergleichbar zu machen, wird in der Tarifpolitik die sog. Westrick-Formel verwendet. Diese wurde von Dr. Ludger Westrick (1894 bis 1990) entwickelt. Von 1951 bis 1963 war er zunächst unter Ludwig Erhard Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium, anschließend Staatssekretär im Bundeskanzleramt und dann bis 1966 Bundesminister für besondere Aufgaben. In den Metall-Tarifverhandlungen von 1963 wurde von ihm erstmalig eine „Normierung“ von Tarifabschlüssen auf 12 Monate eingeführt. Auch heute noch wird die nach ihm benannte Formel für den Vergleich von Tarifverträgen mit unterschiedlichen Laufzeiten angewendet.

Westrick geht bei seiner Berechnung von der Annahme aus, dass das Gesamtvolumen eines Tarifabschlusses, dessen Laufzeit zwischen 13 und 24 Monaten liegt, auf zwei Erhöhungen mit gleichem Umfang aufgeteilt wird. Die erste Tarifierhöhung erfolgt zu Beginn der Laufzeit und die zweite Erhöhung folgt dann nach 12 Monaten für die restlichen Monate der Laufzeit.

Die nachfolgende Formel zeigt die Belastung nach Westrick umgerechnet auf 12 Monate für Laufzeiten zwischen 13 und 24 Monaten:

$$\text{Westrick}_{12 \text{ bis } 24} = \frac{\text{prozentuale Abschlussrate} \times \text{Laufzeit}}{\text{Laufzeit} + (\text{Laufzeit} - 12)}$$

# Kosten eines Tarifabschlusses: Verschiedene Perspektiven der Bewertung

Bei Abschlüssen, deren Laufzeiten zwischen 24 und 36 Monaten liegen, würde es der Systematik von Westrick folgend zu drei gleichen Erhöhungen kommen. Zunächst steigt der Tarifverdienst zweimal für jeweils 12 Monate um den einheitlichen Prozentsatz und dann noch einmal um diesen für die übrigen Monate der Laufzeit. Die zugehörige erweiterte Westrick-Formel lautet in diesem Fall wie folgt:

$$\text{Westrick}_{24 \text{ bis } 36} = \frac{\text{prozentuale Abschlussrate} \times \text{Laufzeit}}{\text{Laufzeit} + (\text{Laufzeit} - 24) + (\text{Laufzeit} - 12)}$$

Kritisch bei der Umrechnung nach Westrick auf 12 Monate ist die Annahme, dass die Tarifgehälter am Ende eines 12-Monats-Zeitraums mit dem gleichen Prozentsatz angehoben werden wie am Anfang dieses Zeitraums. Diese Annahme ist nur bei einer relativ gleichförmigen Wirtschaftsentwicklung plausibel. Gegen diese Kritik spricht, dass bei starken konjunkturellen Schwankungen keine der beiden Tarifvertragsparteien eine langfristige Bindung eingehen und deshalb einen Abschluss mit einer Laufzeit um 12 Monate abschließen würde. Ferner ist die Umrechnung auf Westrick nur eine Alternative bei der Bewertung und dem Vergleich von Tarifabschlüssen.

Möchte man nun den o.g. Abschluss nach Westrick auf 12 Monate umrechnen, so sucht man den Prozentsatz, der die gleiche Belastung nach sich zieht, um den das Gehalt am ersten Tag der Vertragslaufzeit sowie 12 Monate später nochmals in gleicher Höhe angehoben wird. Unter Anwendung der Westrick-Formel ergibt sich dann Folgendes:

$$\text{Westrick}_{12 \text{ bis } 24} = \frac{0,37 \% \times 23 + 1,48 \% \times 23 + 1,0 \% \times 5}{23 + (23 - 12)} = 1,40 \%$$

Eine durchschnittliche Belastung von 2,07 % für eine Laufzeit des Tarifvertrags von 23 Monaten ergibt demnach umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate eine Belastung von 1,40 %. Anders ausgedrückt: Das Volumen des Abschlusses in Höhe von 2,07 % für eine Laufzeit von 23 Monaten würde auch erreicht, wenn eine prozentuale Lohn-erhöhung um 1,40 % für 12 Monate und eine nochmalige Erhöhung um 1,40 % für die restlichen 11 Monate der Laufzeit erfolgt wären.

### 3. Jährliche Belastung bezogen auf das Kalenderjahr

Für die Budgetierung der Personalkosten in den Unternehmen spielt die Betrachtung der Lohnentwicklung bezogen auf das Kalenderjahr eine wichtige Rolle. Auf Basis des gewichteten Durchschnittsgehalts kann z. B. die Entwicklung zwischen den jeweiligen Kalenderjahren betrachtet werden. Bezogen auf den o.g. Abschluss bedeutet dies, dass durch die Null-Monate in den Monaten Oktober bis Dezember 2005 das Jahrestarifgehalt im Jahr 2005 im Vergleich zum Vorjahr 2004 konstant geblieben ist. Da die Einmalzahlung im Januar zu zahlen war, steigt die Belastung – sieht man von bilanztechnischen Abweichungen ab – zwischen den Jahren 2005 und 2006 durch die Einmalzahlung sowie die Erhöhung um 2,0 % ab 1. April 2006 um insgesamt 2,20 %. Im darauf folgenden Jahr werden die Gehälter nochmals ab 1. April 2007 um 1,0 % erhöht. Dadurch steigt die Belastung in Bezug auf das Vorjahr insgesamt um 0,58 %. Dieser unterproportionale Anstieg ist damit zu begründen, dass die Einmalzahlung in Höhe von 250 € ausschließlich im Jahr 2006 das Budget belastet. Aufgrund der Tatsache, dass der Tarifvertrag bis zum 31. August 2007 läuft und damit noch weitere Erhöhungen im Jahr 2007 denkbar sind, spricht man bei den 0,58 % auch von einer sog. „Vorbelastung“ für das Jahr 2007.



# Kosten eines Tarifabschlusses: Verschiedene Perspektiven der Bewertung

## 4. Langfristige Belastung durch Erhöhung des Tarifniveaus

Eine weitere Betrachtungsweise bei der Bewertung von Tarifabschlüssen ist die langfristige Wirkung der Tarifabschlüsse auf das Tarifniveau insgesamt. Während der Laufzeit von 23 Monaten beträgt die durchschnittliche Belastung 2,07 %. Langfristig erhöhen die beiden linearen Erhöhungen von 2,0 % ab 1. April 2006 und 1,0 % ab 1. April 2007 den Tarifsockel unter Berücksichtigung des Zinseszins-Effektes jedoch insgesamt um 3,02 %. Diese Belastung ist von den Unternehmen auf Dauer zu tragen. Gleiches gilt natürlich auch für Veränderungen in der Tarifstruktur, wie beispielsweise in der Vergangenheit durchgeführte überproportionale Anhebungen der unteren Lohngruppen. Einmalzahlungen haben diesen Effekt nicht und sind deshalb ein geeignetes Mittel, die Mitarbeiter an positiven Geschäftsentwicklungen partizipieren zu lassen, ohne mittel- und langfristige Belastungen bei den Personalkosten zu zementieren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es bei der Beurteilung von überjährigen Tarifabschlüssen unterschiedliche Möglichkeiten der Bewertung gibt. Welche Betrachtungsweise jeweils angebracht ist, hängt von der konkreten Fragestellung ab. Für die Laufzeit des Tarifvertrags bietet sich die durchschnittliche Belastung während der Gesamtlaufzeit an oder die Umrechnung nach Westrick auf 12 Monate, womit über die Normierung eine Vergleichbarkeit hergestellt werden kann. In den Unternehmen rückt zudem häufig aufgrund von Budgetplanungen die jährliche Belastung auf das Kalenderjahr bezogen in den Mittelpunkt, während man für die langfristige Perspektive nicht auf die Betrachtung der Basiseffekte verzichten kann.

## „Sozialtarifverträge“: Kein Thema für Versicherungsunternehmen

Der Mitgliederschwund der Gewerkschaften hält unverändert an. Nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ist der Organisationsgrad im Jahr 2005 ein weiteres Mal gesunken. Mittlerweile sind nur noch rd. 6,5 Mio. Arbeitnehmer in den DGB-Gewerkschaften organisiert. Damit erreichen die Gewerkschaften im Bundesdurchschnitt einen Organisationsgrad von nur rd. 20 %. Die Folgen innerhalb der Gewerkschaften sind beachtlich. Die beiden großen Gewerkschaften ver.di und IG Metall, die rd. 80 % der Gesamtmitglieder der DGB-Gewerkschaften stellen, haben drastische Sparmaßnahmen eingeleitet. Angesichts dieser Entwicklungen schrillen in den Gewerkschaftszentralen die Alarmglocken. Es wird nach Mitteln und Wegen gesucht, das Produkt „Gewerkschaftszugehörigkeit“ am Markt besser zu platzieren.

Die Analyse der Gewerkschaften ergab offenbar, dass die Arbeitnehmerschaft in unruhigeren Zeiten für gewerkschaftliche Botschaften besser erreichbar ist. Steht eine Umstrukturierung oder Rationalisierung ins Haus, so wächst die Sorge um den Arbeitsplatz. Dies könnte ein Motiv sein, in eine Gewerkschaft einzutreten, wenn diese in der bedrohlichen Situation einen vermeintlich besonderen Schutz bieten kann.

### Gewerkschaften contra Betriebsrat

Vor diesem Hintergrund versuchen die Gewerkschaften zunehmend, bei Umstrukturierungssituationen ihre Präsenz zu verstärken. Idealerweise gilt es, die Rolle eines Verhandlungspartners einzunehmen. Nicht selten geschieht dies zu Lasten des Betriebsrates, der aufgrund der diesem in den §§ 111 ff. BetrVG eingeräumten weitreichenden Befugnisse bisher für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte in Veränderungsprozessen eingetreten ist.

Beispiele für das Einschreiten der Gewerkschaften in derartigen Situationen finden sich bisher im Bereich der Metallindustrie. Unternehmen wie AEG, Infineon sowie Gieseke&Devrient wurden von gewerkschaftlicher Seite – im Ergebnis erfolgreich – mit der Forderung nach Abschluss eines Sozialtarifvertrags konfrontiert. Dieser soll – wie sonst der vom Betriebsrat mit dem Arbeitgeber ausgehandelte Interessenausgleich und Sozialplan – nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft durch Umstrukturierungen möglichst verhindern. Der entscheidende Unterschied von Verhandlungen über einen Sozialtarifvertrag gegenüber regelmäßigen Sozialplanverhandlungen besteht in den Instrumenten, die eine Gewerkschaft zum Zwecke der Durchsetzung ihrer Forderungen einsetzen darf. Während Betriebsräte dem Arbeitskampfverbot unterliegen und ihre Interessen im Rahmen eines geordneten Einigungsstellenverfahrens zu wahren haben, können Gewerkschaften bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen Arbeitskampfmaßnahmen initiieren. Umstritten ist jedoch, ob auch gegenüber Unternehmen, die einem Arbeitgeberverband angehören, von einer Gewerkschaft Arbeitskampfmaßnahmen zum Zwecke der Durchsetzung eines Sozialtarifvertrags eingeleitet werden können.

### Keine Konkurrenz zwischen Betriebsverfassung und Tarifebene

Gegen die Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen gegenüber verbandsangehörigen Unternehmen wird in der Literatur sowie von Arbeitgeberverbänden eingewandt, die Regeln der §§ 111 ff. BetrVG wiesen den Betriebsparteien eine ausschließliche Regelungskompetenz für den Fall von Betriebsänderungen zu. Neben der Anwendung von §§ 111 ff. BetrVG verbleibe kein Raum für den Abschluss von Sozialtarifverträgen. Dieses Argument hat sich jedoch bisher in der Rechtsprechung nicht durchgesetzt. In einem zuletzt beim LAG Hessen anhängigen Verfahren vertritt das Gericht die Auffassung, die §§ 111 ff. BetrVG würden keine ausschließliche Regelungskompetenz des Betriebsrates begründen. Auch dann – so das LAG –, wenn die §§ 111 ff. BetrVG Anwendung finden, könne der Abschluss eines Firmensozialtarifvertrags von einer Gewerkschaft mit zulässigen Mitteln des Arbeitskampfes grundsätzlich durchgesetzt werden. Da das Gesetz in § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG davon ausgeht, dass eine Konkurrenzsituation zwischen Sozialplan und Tarifvertrag eintreten kann, erscheint die Rechtsauffassung des LAG Hessen immerhin vertretbar.

## „Sozialtarifverträge“: Kein Thema für Versicherungsunternehmen

### Friedenspflicht entscheidend

Demgegenüber ist unbestritten, dass die Gewerkschaft Arbeitskampfmittel – auch in Umstrukturierungssituationen – jedenfalls dann nicht einsetzen darf, wenn eine Friedenspflicht besteht. Für die Frage, ob die Gewerkschaft mit Mitteln des Arbeitskampfes einen Sozialtarifvertrag durchsetzen kann, kommt es daher maßgebend darauf an, ob eine Friedenspflicht besteht. Dies hängt allein von zwei Faktoren ab. Zum einen kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber tarifgebundenes Mitglied in einer tarifschließenden Organisation ist. Zum anderen kommt es auf die Reichweite der bestehenden Tarifverträge an.

Gehört der Arbeitgeber keinem Arbeitgeberverband an, so kann er zum Zwecke der Durchsetzung eines Sozialtarifvertrags von einer Gewerkschaft so lange bestreikt werden, bis er einen solchen Tarifvertrag abschließt. Denn eine Friedenspflicht tritt bei einem tarifungebundenen Unternehmen in keiner Hinsicht ein. Anders ist dies bei einem verbandszugehörigen Unternehmen. Mit dem Eintritt in den Arbeitgeberverband verfolgen die Unternehmen u.a. den Zweck, eine weitgehende Friedenspflicht der Gewerkschaften gegenüber dem Unternehmen zu erreichen. Durch die Geltung der Verbandstarifverträge für das verbandszugehörige Unternehmen tritt grundsätzlich eine Friedenspflicht der Gewerkschaften ein, welche es verbietet, bezüglich aller Themen, die durch die Verbandstarifverträge erfasst sind, gesondert Arbeitskampfmaßnahmen während der Laufzeit der Tarifverträge einzuleiten. Diese Friedenspflicht bezieht sich auf alle dem Arbeitgeberverband zugehörigen Unternehmen.

Die Friedenspflicht ist jedoch grundsätzlich nur relativer Natur, so dass die Verbandszugehörigkeit alleine nicht ausreicht, Arbeitskampfmaßnahmen zum Zwecke der Durchsetzung eines Sozialtarifvertrags zu verhindern. Anders ist dies nur dann, wenn sich die Tarifvertragsparteien auf eine absolute Friedenspflicht verständigt haben. Dies ist selten der Fall. Bei „nur“ relativer Friedenspflicht sind die tarifschließenden Organisationen nur dahingehend zur Unterlassung von Arbeitskampfmaßnahmen verpflichtet, soweit bestimmte Regelungsgegenstände bereits durch das bestehende Tarifwerk abgedeckt sind oder soweit die Tarifvertragsparteien bewusst eine bestimmte Regelungsmaterie keiner tariflichen Regelung zugeführt haben. Entsprechendes gilt für die Thematik der Sozialtarifverträge. Sind diejenigen Themen, die regelmäßig Gegenstand eines Sozialtarifvertrags sein sollen (z. B. Abfindungsansprüche, Qualifikationsansprüche, Versetzungsregelungen usw.), auf Verbandsebene behandelt worden, so besteht diesbezüglich eine relative Friedenspflicht, die die Gewerkschaften daran hindert, entsprechende Forderungen gegenüber dem verbandszugehörigen Unternehmen zu erheben.

Fehlt es an einer relativen Friedenspflicht, so kann die Gewerkschaft wählen, ob sie gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber oder gegenüber dem Arbeitgeberverband den Abschluss eines Sozialtarifvertrags fordert. Die Gewerkschaft ist nicht veranlasst, sich ausschließlich an den Arbeitgeberverband zu halten. Denn nach Auffassung des BAG (Urteil vom 10. Dezember 2002 – 1 AZR 96/02) führt die Verbandsmitgliedschaft nicht dazu, dass ein Unternehmen die Tariffähigkeit verliert. Sinnvollerweise wird sich die Gewerkschaft nicht an den Verband, sondern an das einzelne Unternehmen wenden, in dem die Umstrukturierungssituation eingetreten ist.

Ob eine relative Friedenspflicht besteht, hängt ausschließlich von der sachlichen Reichweite der tarifvertraglichen Bestimmungen ab. Die sachliche Reichweite tarifvertraglicher Regelungen ist im Wege der Auslegung zu ermitteln (BAG vom 10. Dezember 2002 – 1 AZR 96/02). Haben die Tarifvertragsparteien eine bestimmte Sachmaterie erkennbar umfassend geregelt, ist davon auszugehen, dass sie diesen Bereich der Friedenspflicht unterwerfen und für die Laufzeit des Tarifvertrags die kampfwise Durchsetzung weiterer Regelungen unterbinden wollen, die in einem sachlichen inneren Zusammenhang mit dem befriedeten Bereich stehen.

## „Sozialtarifverträge“: Kein Thema für Versicherungsunternehmen

In dem beim LAG Hessen zu entscheidenden Fall sowie auch anderen Fällen im Bereich der Metallindustrie kam es entscheidend darauf an, ob dort auf verbandstarifrechtlicher Ebene bereits Regelungen geschaffen oder bewusst unterlassen wurden, die das Thema Umstrukturierung/Rationalisierung erfassen. Da im Bereich der Metallindustrie derartige Tarifverträge auf Verbandsebene nicht bestehen, waren die Unternehmen trotz Verbandszugehörigkeit bestreikbar.

### Verbandstarif der Versicherungswirtschaft lässt keinen Raum für Sozialtarifverträge

Anders ist die Rechtslage für den Bereich der Versicherungswirtschaft. Die Tarifvertragsparteien der privaten Versicherungsunternehmen haben zum einen für den Fall von Verschmelzungen und Sitzverlegungen eine tarifvertragliche Regelung in § 16 MTV getroffen. Diese hat erkennbar abschließenden Charakter, so dass im Falle von Verschmelzungen und Sitzverlegungen zusätzliche firmentarifliche Regelungen nicht in Betracht kommen bzw. die tarifschließenden Gewerkschaften diesbezüglich einer Friedenspflicht unterliegen. Zum anderen haben die Tarifvertragsparteien für das private Versicherungsgewerbe ein Rationalisierungsschutzabkommen (RSchA) vereinbart. Dieses greift bei vom Arbeitgeber veranlassten betriebsorganisatorischen oder technischen Maßnahmen ein, die das Ziel haben, der Erhaltung oder Verbesserung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu dienen. Zwar ist der Geltungsbereich sowohl des § 16 MTV als auch des RSchA auf Angestellte des Innendienstes sowie des Außendienstes, die nicht dem Werbeaußendienst zuzurechnen sind, beschränkt. Diese Beschränkung ist jedoch von den Tarifvertragsparteien bewusst getroffen worden. Durch die Einschränkung des tariflichen Geltungsbereichs sollte sichergestellt werden, dass für den Werbeaußendienst keine entsprechenden tarifvertraglichen Restriktionen bestehen.

Für die Versicherungswirtschaft kann somit festgestellt werden, dass die Durchsetzung eines Sozialtarifvertrags auf Firmenebene im Wege des Arbeitskampfes nicht in Betracht käme. Die Einleitung entsprechender Maßnahmen wäre rechtswidrig. Folge wäre, dass ein verbandszugehöriges Mitglied des agv in dem Falle, in dem es sich gewerkschaftlichen Streikmaßnahmen ausgesetzt sähe, die Gewerkschaft auf Schadensersatz in Anspruch nehmen könnte. Arbeitnehmer, die sich an rechtswidrigen Aktionen beteiligen, müssten mit Sanktionen rechnen.

Die Annahme, dass der Verbandstarif der Versicherungswirtschaft abschließende Regelungen für die Situationen trifft, in denen die Forderung nach Abschluss eines Sozialtarifvertrags aufkommen könnte, wird durch das Verhalten der Gewerkschaft ver.di im Rahmen der Tarifrunde 2005 bestätigt. Dort hatte die Gewerkschaft mit Blick auf anstehende Umstrukturierungsmaßnahmen in verschiedenen größeren Häusern gefordert, das Rationalisierungsschutzabkommen umfassend „zu modernisieren“. Unter anderem forderte die Gewerkschaft die tarifliche Festschreibung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen bei Umstrukturierungssituationen. Der agv hat die betreffenden Forderungen der Gewerkschaft nicht akzeptiert. ver.di hat sich mit den diesbezüglichen Forderungen auf Verbandsebene nicht durchsetzen können. Aus gewerkschaftlicher Sicht mag man dies bedauern. Die fehlende Durchsetzung hat jedoch nun einmal zur Folge, dass das Thema Gegenstand von Verhandlungen war, ohne dass dies zu einer Regelung geführt hat. Die bestehende Regelungslücke wurde bewusst in Ausübung der tariflichen Auseinandersetzung beibehalten. Mithin hat das RSchA weiterhin abschließenden Charakter.

## „Sozialtarifverträge“: Kein Thema für Versicherungsunternehmen

### Sozialtarifverträge auf freiwilliger Basis: Zulässig, aber problematisch

Dessen ungeachtet ist es verbandszugehörigen Unternehmen rechtlich möglich, freiwillig einen Sozialtarifvertrag mit einer Gewerkschaft abzuschließen. Gute rechtliche Gründe sprechen jedoch gegen eine solche Vorgehensweise: Zu bedenken ist, dass der Abschluss eines Sozialtarifvertrags die Rechte des Betriebsrates gem. §§ 111 ff. BetrVG nicht berührt. Der Betriebsrat hat ungeachtet des Abschlusses eines Sozialtarifvertrags die Möglichkeit, den Abschluss eines Sozialplans sowie Interessenausgleichs zu fordern und den Arbeitgeber ggf. in die Einigungsstelle zu zwingen. Somit besteht auch bei Abschluss eines Sozialtarifvertrags der Bedarf, sich mit dem Betriebsrat hinsichtlich Interessenausgleich und Sozialplan zu einigen, wengleich diese Einigung auch darin bestehen kann, dass der Sozialtarifvertrag an die Stelle eines sonst abzuschließenden Interessenausgleichs/Sozialplans tritt. Der Sozialtarifvertrag könnte ggf. vom Betriebsrat nur als Basis angesehen werden, auf den im Rahmen der Sozialplanverhandlung „draufgesattelt“ werden muss. Gegen den Abschluss eines Sozialtarifvertrags spricht ferner, dass dieser normativ nur für gewerkschaftszugehörige Arbeitnehmer gilt. Arbeitnehmer, die keiner Gewerkschaft angehören, können Rechte aus dem Sozialtarifvertrag nur kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahmeregelung herleiten, sofern diese auch auf einen solchen Firmentarif verweist. Mit diesen Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber – anders als bei einem normativ geltenden Sozialplan – individuell verschlechternde Abmachungen treffen.

Ferner spricht der Gesichtspunkt der demokratischen Legitimation des für die Arbeitnehmerinteressen einzutretenden Verhandlungsgremiums gegen den Abschluss eines Sozialtarifvertrags. Der Betriebsrat wird von allen Arbeitnehmern eines Betriebes gewählt und ist somit im Regelfall stärker demokratisch legitimiert als die tarifvertragschließende Gewerkschaft, welche im Regelfall nur einen sehr geringen Teil der Arbeitnehmerschaft repräsentiert. Arbeitgeber, die sich zum Abschluss eines Sozialtarifvertrags bereit erklären, sollten berücksichtigen, dass das ausverhandelte Tarifwerk ggf. auf geringere Akzeptanz innerhalb der Arbeitnehmerschaft stößt als ein Sozialplan.

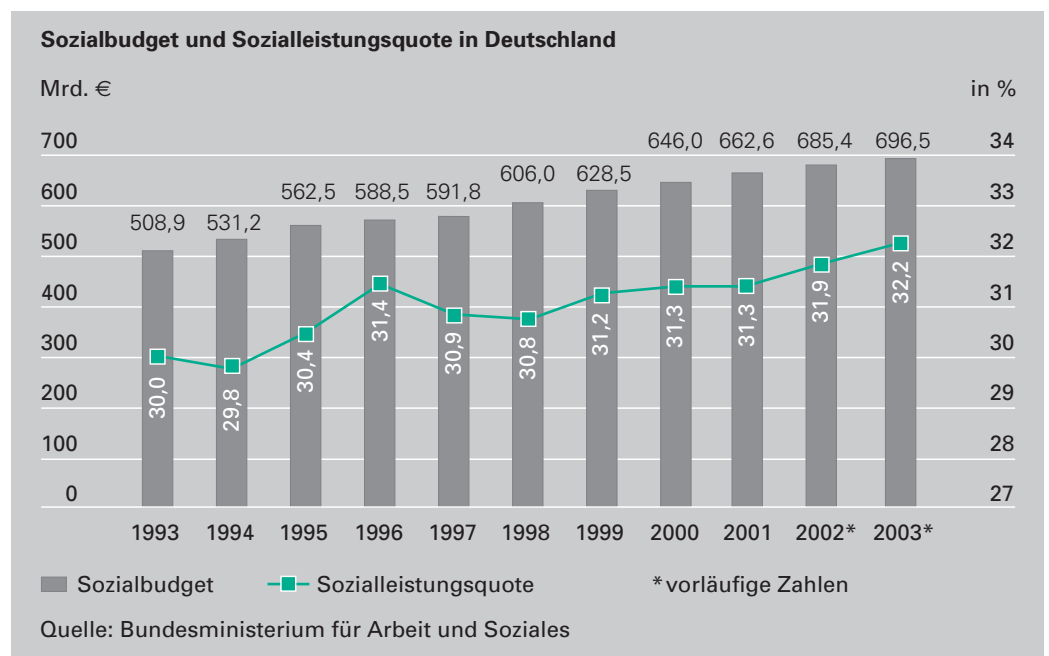
## 1. Nationale Ebene

### Entwicklung der Sozialleistungen

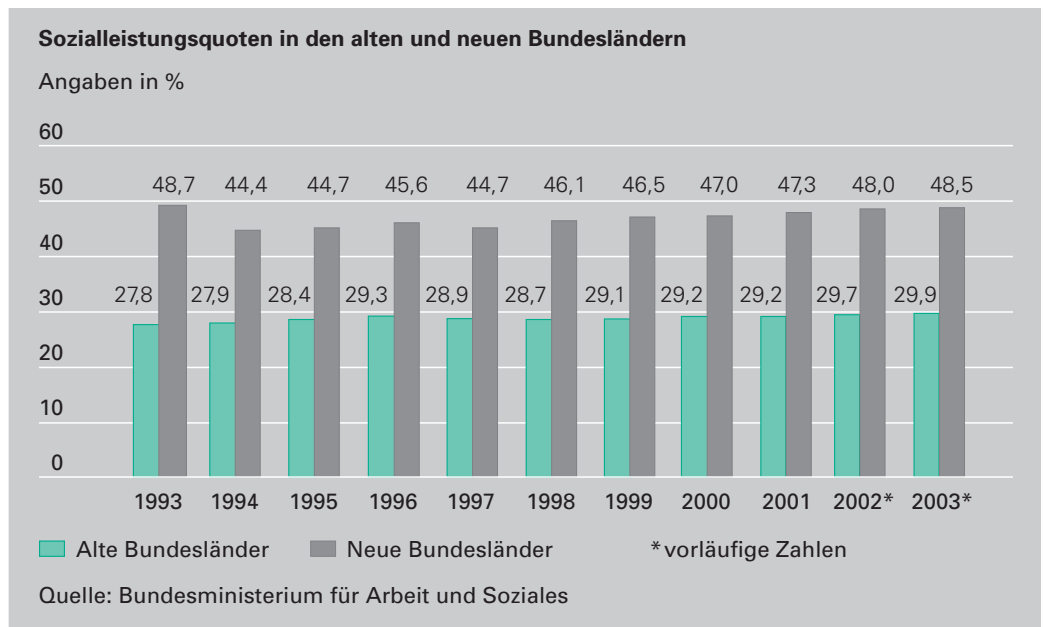
Anfang August 2005 wurde dem Deutschen Bundestag der „Sozialbericht 2005“ vorgelegt. Aufgrund der Verkürzung der 15. Legislaturperiode durch die vorgezogenen Neuwahlen im September 2005 enthält dieser Sozialbericht – anders als seine Vorgänger – keine aktuellen Zahlen zum Sozialbudget 2004. Die bereits veröffentlichten Zahlen zum **Sozialbudget 2003** wurden aufgrund der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen aktualisiert. Die Berechnungen für die Jahre 2002 und 2003 gelten nach wie vor als vorläufig.

Das Sozialbudget erfasst alle in Deutschland erbrachten Sozialleistungen, von den Leistungen aus den allgemeinen Sozialversicherungssystemen über die Leistungen der Arbeitgeber bis hin zu jenen der staatlichen Fürsorgesysteme. Auch nach den statistischen Revisionen bleibt das Gesamtbild erhalten, dass sich der deutsche Sozialstaat im Jahr 2003 unvermindert ausgeweitet hat. Die gesamten Sozialleistungen summierten sich auf einen Wert von 696,5 Mrd. €. Von 2002 auf 2003 haben sich die Sozialleistungen um 11,1 Mrd. € bzw. 1,6 % erhöht. Damit sind die erbrachten Sozialleistungen erneut stärker gestiegen als das nominale Bruttoinlandsprodukt, das im gleichen Zeitraum nur um 0,7 % zunahm. Seit Jahren schon übersteigt die Wachstumsrate des Sozialbudgets jene des Bruttoinlandsprodukts. Dies spiegelt das deutliche und zunehmende Ungleichgewicht zwischen der Wirtschaftskraft des Standorts Deutschland einerseits und dem Sozialaufwand andererseits wider. Werden die Sozialleistungen stärker ausgeweitet als das Wirtschaftswachstum, muss dies zwangsläufig über eine stärkere Belastung der Beitragszahler und damit des Produktionsfaktors Arbeit geschehen. Dadurch wird zum einen Beschäftigungsaufbau verhindert, zum anderen wird es für die Erwerbstätigen schwerer, parallel in die notwendigen privaten Vorsorgesysteme zu sparen. Zwar fordert die Politik die Bürger auf, mehr Eigenvorsorge zu betreiben, entlastet sie aber auf der anderen Seite nicht von Beiträgen für die gesetzlichen Sicherungssysteme.

Im Jahr 2003 betragen die Sozialausgaben pro Einwohner 8.441 € und damit 132 € mehr als noch 2002. In Ostdeutschland wurden durchschnittlich 8.431 € Sozialleistungen pro Kopf gezahlt, Westdeutschland lag mit Ausgaben in Höhe von 8.443 € pro Kopf leicht darüber. Die Hauptfinanzierungsquellen des Sozialbudgets waren, wie schon in den Vorjahren, die Sozialversicherungsbeiträge der Angestellten, Rentner und Arbeitgeber sowie die Zuweisungen aus öffentlichen Mitteln. Insgesamt wurden für das Sozialbudget 710,6 Mrd. € aufgebracht. Davon finanzierten die Soziversicherungsbeiträge der Angestellten, Rentner und Arbeitgeber beinahe 60 %.



Die **Sozialleistungsquote**, die das Verhältnis von Sozialbudget zum Bruttoinlandsprodukt angibt, stieg in 2003 um 0,3 %-Punkte auf insgesamt 32,2 %. Dies ist die höchste Sozialleistungsquote in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. In den alten Bundesländern betrug die Sozialleistungsquote 29,9 % (2002: 29,7 %), in den neuen Bundesländern dagegen signifikant höhere 48,5 % (2002: 48,0 %). Diese auffallend hohe Diskrepanz zwischen den alten und neuen Ländern ist nicht mit höheren Sozialleistungen für die neuen Bundesländer zu erklären, sondern damit, dass in Ostdeutschland das Bruttoinlandsprodukt vergleichsweise niedriger liegt. Dies zeigen folgende Zahlen: Absolut gesehen erhöhte sich die Summe aller Sozialleistungen in den alten Bundesländern um 8,7 Mrd. € auf 569,3 Mrd. €, in den neuen Bundesländern um 2,6 Mrd. € auf 127,3 Mrd. €.



## Entwicklung der Sozialversicherungen

Die **Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung** wurden für das Jahr 2006 im gleichen Umfang angehoben wie im Vorjahr. Die für die Rentenversicherung relevante Beitragsbemessungsgrenze der Arbeiter und Angestellten wurde dementsprechend für die alten Bundesländer um 1,0 % auf 63.000 € pro Jahr bzw. 5.250 € pro Monat erhöht. In den neuen Bundesländern wurde die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht angehoben und stagniert bei 52.800 € pro Jahr bzw. 4.400 € pro Monat. Die Versicherungspflichtgrenze (allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 6 Abs. 6 SGB V) in der Kranken- und Pflegeversicherung, die 75 % der Beitragsbemessungsgrenze West in der Rentenversicherung beträgt, erhöhte sich in West- und Ostdeutschland um 1,0 % auf 47.250 € pro Jahr bzw. 3.937,50 € 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 42.750 € pro Jahr bzw. 3.562,50 € pro Monat. Durch die Anhebungen der Beitragsbemessungsgrenzen hat sich der Höchstbetrag, den Arbeitnehmer und Arbeitgeber für einen westdeutschen kinderlosen Arbeitnehmer aufbringen müssen, auf 1.940,35 € pro Monat erhöht. Für einen ostdeutschen kinderlosen Arbeitnehmer sind als Maximum 1.719,35 € abzuführen.

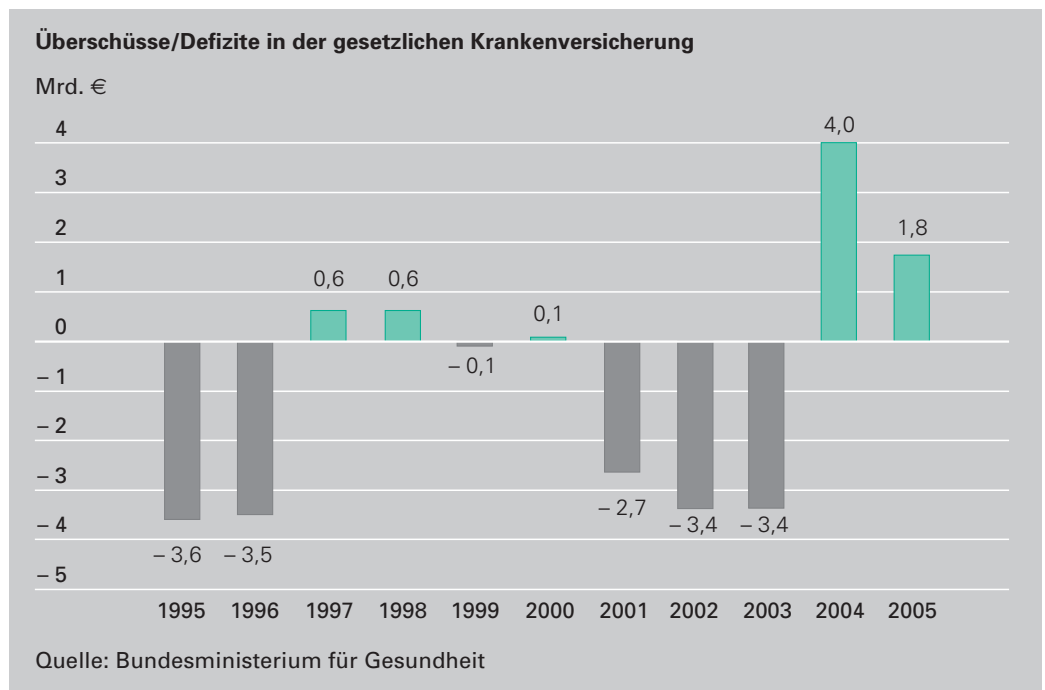
Beitragsbemessungsgrenzen	2006			2005	
	jährlich	monatlich	ggü. Vj.	jährlich	monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung West	63.000 €	5.250 €	1,0 %	62.400 €	5.200 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung Ost	52.800 €	4.400 €	0,0 %	52.800 €	4.400 €
Kranken- und Pflegeversicherung	42.750 €	3.562,50 €	1,1 %	42.300 €	3.525 €

Diese Zahlen zeigen schon, dass es trotz verschiedener politischer Absichtserklärungen auch im Jahr 2005 nicht gelungen ist, die **Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung** unter die 40 %-Marke zu senken. Am 1. Januar 2006 addierten sich die Beitragssätze zu den Sozialversicherungen unverändert auf 41,9 %. Änderungen gab es nur in der Finanzierung des Beitragsaufkommens, die auf eine stärkere Belastung der Arbeitnehmer bei konstanter Belastung der Arbeitgeber abzielt. Zum einen wurde am 1. Januar 2005 ein Beitragszuschlag für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung von 0,25 % zusätzlich zum normalen Beitragssatz eingeführt. Im Durchschnitt aller Arbeitnehmer wird die Belastung mit 0,07 % angegeben. Zum anderen wurde in der gesetzlichen Krankenversicherung seit 1. Juli 2005 ein Sonderbeitrag von 0,9 %-Punkten zur Finanzierung des Zahnersatzes eingeführt, der von den Arbeitnehmern allein zu tragen ist. Der gemeinsam von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gezahlte Beitragssatz reduzierte sich dadurch von 14,2 % auf 13,3 %. Die Krankenversicherungsbeiträge lagen Anfang 2006 lt. Bundesministerium für Gesundheit (BMG) bei durchschnittlich 13,3 %, zzgl. der 0,9 %-igen Belastung der Arbeitnehmer also unverändert bei 14,2 %. Bei konstanten Beitragssätzen für die Arbeitslosenversicherung von 6,5 % und für die Rentenversicherung von 19,5 % verharrt die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung damit auf dem hohen Niveau von 41,9 %. Hierin nicht eingerechnet sind die zusätzlichen Pflegeversicherungsbeiträge für Kinderlose. Trotz dieses hohen Beitragsniveaus ist die Finanzlage der Sozialversicherungssysteme bedrohlich angespannt. Daher sah sich der Gesetzgeber gezwungen, als Sofortmaßnahme den Fälligkeitstermin, an dem die Sozialversicherungsbeiträge von den Arbeitgebern an die Sozialversicherungsträger abgeführt werden müssen, vorzuverlegen. Der Fälligkeitstermin wurde von Mitte des Folgemonats auf das Ende des Monats verschoben, für den das Entgelt gezahlt wird. So erhalten die Sozialversicherungen im Jahr 2006 einmalig zusätzliche Liquidität dadurch, dass die Arbeitgeber 13 statt 12 Beitragszahlungen leisten müssen.

Die **gesetzliche Krankenversicherung** (GKV) erwirtschaftete 2005 nach Angaben des BMG einen Überschuss von 1,8 Mrd. €. Im Vergleich zum Vorjahr, als noch ein Überschuss von 4,0 Mrd. € erzielt wurde, stellt dies einen deutlichen Rückgang dar. In diesen Zahlen bereits enthalten ist ein Bundeszuschuss von 2,5 Mrd. €, den die Krankenkassen für die Übernahme versicherungsfremder Leistungen erhalten. Die Effekte der Gesundheitsreform 2004 sind demnach nach nur zwei Jahren verpufft.

Die Einnahmen der gesetzlichen Krankenkassen summierten sich auf 145,5 Mrd. €, die Ausgaben beliefen sich auf 143,6 Mrd. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen damit die beitragspflichtigen Einnahmen mit + 0,9 % bedeutend schwächer als die Ausgaben mit + 2,4 %. Die Gesamtausgaben lassen sich in Leistungsausgaben in Höhe von 134,8 Mrd. € und Verwaltungskosten in Höhe von 8,1 Mrd. € aufgliedern. Die Leistungsausgaben sind 2005 deutlich um 2,8 % angestiegen, während die Verwaltungsausgaben im Vorjahresvergleich um 0,8 % rückläufig waren. Innerhalb der Leistungsausgaben waren die größten Ausgabenblöcke die Krankenhausbehandlung (49,0 Mrd. €), die Kosten für Arzneimittel (25,4 Mrd. €) und die Kosten für ärztliche Behandlung (21,6 Mrd. €). Hier fallen insbesondere die überproportional gestiegenen Ausgaben für Arzneimittel auf – diese haben sich im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 16 % erhöht. Die Kosten für Zahnersatz sanken hingegen deutlich um 33 % auf 2,5 Mrd. €. Für zahnärztliche Behandlung wurde mit 7,5 Mrd. € rd. ein Prozent weniger ausgegeben als noch im Vorjahr.

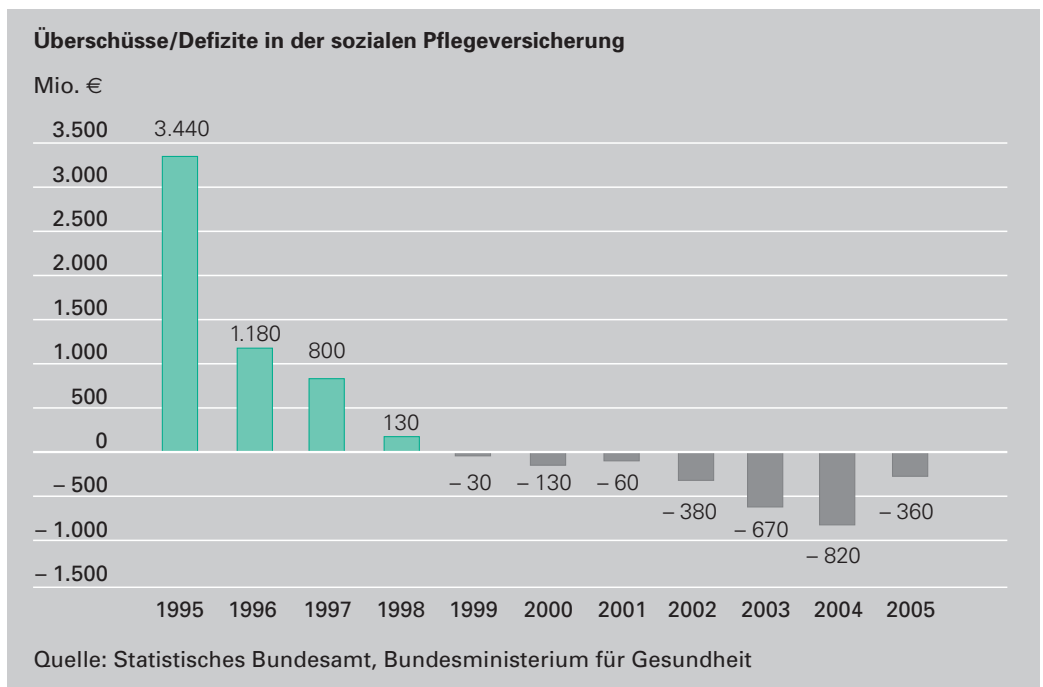




Der durchschnittliche **Beitragsatz** lag Anfang 2006 – einschließlich des Sonderbeitrags der Arbeitnehmer – mit 14,2 % noch genauso hoch wie Anfang 2004. Die Gesundheitsreform von 2004 hatte also trotz aller Ankündigungen keinerlei Entlastungen für die Beitragszahler zur Folge. Zumindest haben die gesetzlichen Krankenkassen die entstandenen Überschüsse genutzt, um in der Summe ihre Verschuldung – die Ende 2003 bei rd. 6 Mrd. € lag – abzubauen. Um im Jahr 2006 eine erneute Verschuldung der GKV zu vermeiden, hat das BMG schon zugesagt, den Bundeszuschuss nochmals um 1,7 Mrd. € auf 4,2 Mrd. € anzuheben. In 2007 soll dieser auf 1,5 Mrd. € reduziert werden und 2008 wegfallen. Wie die gesetzlichen Krankenkassen dann finanziert werden sollen, steht noch nicht fest. Das BMG vertraut auf die noch für 2006 angekündigte erneute Gesundheitsreform. Die Allgemeinen Ortskrankenkassen haben dagegen bereits Beitragssatzsteigerungen angekündigt.

Noch vor der groß angekündigten Gesundheitsreform 2006 sind im Bereich der GKV gesetzliche Änderungen nötig geworden: Zum 1. Mai 2006 tritt das „**Gesetz zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit in der Arzneimittelversorgung**“ (Arzneimittelversorgungs-Wirtschaftlichkeitsgesetz AVWG) in Kraft. Das Gesetz soll über mehrere Wege die Kosten für Arzneimittel dämpfen, die 2005 überproportional stark gestiegen waren. Beispielsweise werden für Apotheker Naturalrabatte verboten, mit denen diese bislang Gratispackungen der Pharmaunternehmen zum vollen Preis bei den Krankenkassen abrechnen konnten. Auch werden Preise für Generika pauschal um 10 % gesenkt sowie Festbeträge für Medikamente reduziert. Zwei Jahre lang gilt ein Preisstopp für Arzneimittel, die zu Lasten der GKV – nicht jedoch zu Lasten der PKV – verordnet werden. Auch soll eine „Bonus-Malus-Regelung“ vorsehen, dass Ärzten das Honorar gekürzt wird, sobald sie für bestimmte Krankheiten festgelegte Therapiekosten überschreiten. Das AVWG hat Schätzungen der Regierung zufolge ein Kosteneinsparpotenzial von 1,3 Mrd. €.

Die **soziale Pflegeversicherung** konnte nach vorläufigen Berechnungen ihren Fehlbetrag im Jahr 2005 von 820 Mio. € auf 360 Mrd. € reduzieren. Dies gelang, weil die Zusatzbeiträge für Kinderlose die Finanznot der Pflegeversicherung mildern konnten. Danach zahlen Kinderlose seit Anfang 2005 einen um 0,25 %-Punkte höheren Beitrag, insgesamt also 1,95 % des Bruttomonatseinkommens. Die Gesamteinnahmen stiegen 2005 dementsprechend deutlich um 3,7 % auf 17,5 Mrd. €. Die Ausgaben summieren sich auf 17,9 Mrd. €, was einem Anstieg um 1,0 % entspricht. Dies zeigt, dass die Beitragserhöhung bei Weitem nicht ausreichend ist, um die seit 1999 auftretenden Fehlbeträge zu decken. Lediglich die Höhe der Fehlbeträge konnte reduziert werden. Daher verwundert es, dass das BMG eine Reform der sozialen Pflegeversicherung bis 2007 hinausschieben will. Die Rücklagen der umlagefinanzierten Pflegeversicherung betragen 2005 lt. BMG noch 3,1 Mrd. €.



Auch die Finanzlage des gesetzlichen **Rentenversicherungssystems** hat sich nach vorläufigen Rechnungsergebnissen im Jahr 2005 weiter zugespitzt. Die Ausgaben der Rentenversicherung summieren sich im Jahr 2005 auf 228,2 Mrd. € (+ 0,2 % ggü. Vorjahr), dem standen Einnahmen in Höhe von 224,2 Mrd. € (- 0,2 %) gegenüber. Das haushaltsmäßige Defizit betrug somit 4,0 Mrd. €! Dieses wurde größtenteils durch ein dramatisches Abschmelzen der Nachhaltigkeitsrücklage (früher: Schwankungsreserve) finanziert. Betrug sie Ende 2004 noch 5,0 Mrd. € oder 0,32 Monatsausgaben, schmolz die Nachhaltigkeitsrücklage bis Dezember 2005 um 3,2 Mrd. € auf 1,8 Mrd. € bzw. 0,11 Monatsausgaben ab. Anfang 2004 war diese gesetzlich vorgeschriebene Mindestrücklage auf 0,2 Monatsausgaben festgelegt worden. Dieser Wert wurde jedoch seit Februar 2005 in jedem Monat unterschritten. Bis 2002 hatten die Rentenversicherungsträger noch eine Mindestrücklage von einer Monatsausgabe zu halten, wodurch sich konjunkturelle oder saisonale Schwankungen der Beitragseinnahmen besser abfedern ließen. Das noch verbleibende Defizit in Höhe von rd. 0,8 Mrd. € wurde buchhalterisch über eine Verringerung der Rechnungsabgrenzung ausgeglichen. Erstmals in der Geschichte der gesetzlichen Rentenversicherung musste im Jahr 2005 aufgrund akuter Liquiditätsprobleme ein Bundeskredit in Höhe von rd. 900 Mio. € aufgenommen werden. Dieser wurde bis zum Jahresende zurückgezahlt.

Die Beitragseinnahmen der allgemeinen Rentenversicherung – bislang der Arbeiterrentenversicherung und der Angestelltenversicherung – beliefen sich im Jahr 2005 auf 168,0 Mrd. € und waren damit im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,2 % rückläufig. Die Zuschüsse des Bundes in Ergänzung zum Beitragsaufkommen der Rentenversicherten

(allgemeiner Zuschuss sowie zusätzlicher Zuschuss, der aus einem Prozentpunkt der Mehrwertsteuer und der verschiedenen Ökosteuererhöhungen finanziert wird) summierten sich im Jahr 2005 auf 54,8 Mrd. €. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um 0,9 %. Die Bundeszuschüsse finanzieren mittlerweile fast ein Drittel des Rentenhaushalts. Da der Bund außerdem noch weitere Belastungen für die Rentenversicherung tragen muss, beispielsweise die Beiträge für Kindererziehungszeiten oder die Erstattung einigungsbezogener Leistungen, beläuft sich die gesamte Leistung des Bundes an die Rentenversicherung in der Summe auf 77,5 Mrd. € (2004: 77,4 Mrd. €).

Die Ausgaben für Rentenleistungen stiegen auf 198,8 Mrd. € (2004: 197,4 Mrd. €). Diese Finanzlage lässt keine Rentenerhöhungen zu. Dementsprechend ist die Ausgabenerhöhung nicht auf Rentenerhöhungen zurückzuführen, sondern ausschließlich auf Veränderungen von Rentenbestand und Durchschnittsrente. Weder 2004 noch 2005 hat es Erhöhungen des aktuellen Rentenwertes – der an die Entwicklung der Bruttolohn- und -gehaltssumme gekoppelt ist – gegeben. Auch im Jahr 2006 wird es keine Erhöhung der laufenden Rentenwerte geben. Jedoch ist es gleichzeitig nicht im politischen Interesse, den Rentenwert nach unten abzusenken. Als es daher Anfang 2006 danach aussah, dass aufgrund einer negativen Entwicklung der Bruttolohn- und -gehaltssumme eine Absenkung des Rentenwertes erforderlich würde, wurde von der Regierung im April 2006 das „[Gesetz über die Weitergeltung der aktuellen Rentenwerte ab 1. Juli 2006](#)“ verabschiedet. Dieses sieht vor, dass es zum Juli 2006 selbst dann keine Absenkung der aktuellen Rentenwerte geben solle, wenn die Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer rückläufig wäre. Inzwischen steht fest, dass die für die Rentenanpassung 2006 relevante Bruttolohn- und -gehaltssumme um 0,2 % gestiegen ist. Das Gesetz ist somit aktuell ohne praktische Relevanz. Weiterhin wird geregelt, dass bis 2008 keine Erhöhungen der Rentenwerte vorgesehen sind und dass eventuell unterlassene Rentenkürzungen nach 2012 schrittweise nachgeholt werden müssen. Hierzu soll ein sog. „Nachholfaktor“ in die Rentenanpassungsformel aufgenommen werden. Ziel des Nachholfaktors ist es, die nicht realisierten Dämpfungen der Rentenanpassung in Jahren mit einer höheren Lohnentwicklung nachzuholen.

Zur [Konsolidierung der Rentenfinanzen](#) sind weitere gesetzliche Änderungen geplant: So wird der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung ab Januar 2007 von derzeit 19,5 % auf 19,9 % angehoben. Außerdem wird das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Die Anpassung beginnt im Jahr 2012. Ab dann wird das Eintrittsalter jedes Jahr um einen Monat nach hinten verschoben. Von 2024 an folgen Zwei-Monats-Schritte. Betroffen sind alle Jahrgänge ab 1947, bei den Jahrgängen ab 1964 und jünger wird das neue gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren erreicht. Allerdings soll es eine Ausnahme für langjährig Versicherte geben: Wer mindestens 45 Pflichtbeitragsjahre erreicht hat, soll auch zukünftig abschlagsfrei mit 65 Jahren in Rente gehen können. Da der Bundeshaushalt jedoch in ähnlich prekärer finanzieller Lage wie die gesetzliche Rentenversicherung ist, wurde gleichzeitig festgelegt, den allgemeinen Bundeszuschuss in 2006 pauschal um 170 Mio. € und ab 2007 um jeweils 340 Mio. € abzusenken. Weiterhin sollen die Zahlungen für Bezieher von Arbeitslosengeld II an die Rentenkasse verringert werden. Diese Maßnahmen konterkarieren die Sparbemühungen.

Für das Jahr 2006 wird die Einnahmesituation der Rentenversicherung vor allem dadurch kurzfristig verbessert, dass durch die Vorverlegung der Beitragsfälligkeit einmalig 13 statt 12 Monatsbeiträge an die Sozialversicherungsträger fließen. Dies dürfte rd. 9,5 Mrd. € in die Rentenkassen spülen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund geht davon aus, dass sich dadurch die Nachhaltigkeitsrücklage von derzeit 1,8 Mrd. € auf 5,2 Mrd. € aufstocken lässt. Dies entspräche wieder 0,33 Monatsausgaben. Die strukturellen Probleme einer nicht mehr finanzierbaren Rentenversicherung werden dadurch allerdings nicht gelöst.

## 2. Internationale Ebene

Der Europäische Integrationsprozess ist im Berichtszeitraum ins Stocken geraten. Grund hierfür ist das Scheitern der Referenden zur Annahme der Europäischen Verfassung in den „alten“ Mitgliedstaaten Frankreich und den Niederlanden. Seither besteht in der Politik erhebliche Verunsicherung, verknüpft mit einer ungeklärten Haushaltslage.

So nachteilig sich das Scheitern der Referenden auf die Handlungsfähigkeit der Europäischen Union auswirkt, so hat es zumindest einen fälligen Besinnungsprozess eingeleitet, der positive Auswirkungen auf den Bereich der europäischen Sozialpolitik haben könnte.

Nichts ändern wird sich an dem Umstand, dass diejenigen, die Gruppeninteressen zu vertreten haben – und hierzu gehören insbesondere die Arbeitgeberverbände –, einen Schwerpunkt ihrer Aktivitäten in Brüssel entwickeln sollten. Denn eine Einflussnahme auf Fehlentwicklungen erst auf nationaler Ebene ist zu spät, da durch die Bindung des nationalen Gesetzgebers an die europäischen Vorgaben (Richtlinien) die politische Entscheidung bereits auf EU-Ebene stattgefunden hat.

Auf europäischer Ebene ist frühzeitiges Handeln erforderlich. Ist ein regulativer Prozess auf europäischer Ebene erst einmal eingeleitet – hat die Europäische Kommission dem Europäischen Parlament erst einmal den Entwurf einer Richtlinie vorgelegt –, so kann häufig nur noch in beschränktem Umfang Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens genommen werden. Denn der von der Kommission vorgelegte Vorschlag stellt die Verhandlungsgrundlage dar und steckt das Terrain für noch mögliche Änderungen ab.

Nachfolgend sollen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die wichtigsten Entwicklungen der Europäischen Sozialpolitik im vergangenen Geschäftsjahr dargestellt werden.

### EU-Verfassung

Der Prozess der Verabschiedung der EU-Verfassung ist im Berichtszeitraum nicht fortgeschritten. Für die Bundesrepublik Deutschland hatten der Bundestag am 12. Mai 2005 und der Bundesrat am 27. Mai 2005 – jeweils mit großer Mehrheit – dem Entwurf der EU-Verfassung zugestimmt. Nur zwei Tage nach der Bundesratsentscheidung votierten die Bevölkerungen Frankreichs und der Niederlande in Referenden gegen das europäische Verfassungsprojekt. Hierauf mussten die Staats- und Regierungschefs anlässlich ihres EU-Gipfels am 16. und 17. Juni 2005 reagieren. Man entschied sich für eine einjährige Unterbrechung des Ratifizierungsprozesses. Die Bürger hätten mit ihrer Ablehnung Bedenken zum Ausdruck gebracht, denen Rechnung getragen werden müsse. Die „Zeit der Reflexion“ solle in jedem Mitgliedsstaat für eine ausführliche Diskussion zwischen Bürgern, Sozialpartnern, nationalen Parlamenten sowie politischen Parteien genutzt werden, hieß es in einer gemeinsamen Erklärung. Später solle dann unter Miteinbeziehung der Ergebnisse der jeweiligen Diskussionen auf einem Sondergipfel über den Fortgang des Ratifizierungsprozesses beraten werden.

Durch die geschilderten Entwicklungen ist eine Verzögerung des Ratifizierungsprozesses, der ursprünglich bis Ende 2006 hätte abgeschlossen werden sollen, bis mindestens Mitte 2007 nahezu unumgänglich geworden. Es ist davon auszugehen, dass es vor 2008 nicht zu einer Ratifizierung der Verfassung kommt.

### Initiative zur besseren Rechtsetzung

Bereits im März 2000 wurde vom Europäischen Rat die sog. „Lissabon-Strategie“ verabschiedet. Durch ihre Umsetzung sollte Europa bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum“ der Welt werden. Aufgrund des schwachen Fortschritts der Mitgliedstaaten bei der Erreichung der Lissabon-Ziele beschloss der Europäische Rat pünktlich zur Halbzeit im März 2005 die Neuausrichtung der Lissabon-Strategie. Im Mittelpunkt der künftigen europäischen Politik sollen die Ziele Wachstum und Beschäftigung und damit vorwiegend die europäische Sozialpolitik stehen.

Im Kontext hierzu und später unter dem zusätzlichen Eindruck der gescheiterten Verfassungsreferenden hat die EU-Kommission Ende April 2005 durch ihre Mitteilung zur besseren Rechtsetzung für Wachstum und Arbeitsplätze in der Europäischen Union Maßnahmen zur Vereinfachung der bestehenden europäischen Regelungen gestartet.

Innerhalb eines knappen halben Jahres wurden zunächst alle laufenden Gesetzesinitiativen auf ihre Erforderlichkeit und Sinnhaftigkeit untersucht. Letztlich entschied man sich im September 2005 immerhin für die Rücknahme von 68 der etwa 100 „echten“ neuen Gesetzesinitiativen. Damit sind diejenigen Gesetzesvorhaben gemeint, die nicht auf internationale Verpflichtungen und Verwaltungsentscheidungen zurückzuführen sind, lediglich der Anpassung anderer Rechtsquellen an den technischen Fortschritt dienen oder andere Rechtsvorschriften vereinfachen sollten. Dieser Befund rechtfertigt im Übrigen die Annahme, dass viele der bereits ergangenen und in die nationalen Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten umgesetzten Rechtsakte nur mäßig zielführend und/oder überflüssig sein könnten. Aus diesem Grund konzentriert man sich derzeit in einem zweiten Schritt auf die Vereinfachung bereits bestehender Gesetze.

Es ist zu hoffen, dass das Verfahren mit dem notwendigen Engagement fortgesetzt wird. Eine verbesserte und reduzierte Rechtsetzungspraxis könnte einen erheblichen Beitrag dazu leisten, Europa neuen Schwung zu geben. Mehr Transparenz in den häufig unübersichtlichen Rechtsquellen könnte auch zu einer gesteigerten Akzeptanz des europäischen Gedankens führen.

### Gleichbehandlungsrichtlinien

In Bezug auf das Vorhaben der Europäischen Kommission, die bestehenden Gleichbehandlungsrichtlinien zusammenzufassen und zu vereinfachen, haben sich das EU-Parlament, der Sozialministerrat sowie die EU-Kommission am 28. November 2005 auf die nahezu unveränderte Verabschiedung des Kommissionsentwurfs der Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigungsfragen verständigt. Zunächst votierte der Sozialministerrat in seiner Sitzung am 8. Dezember 2005 für die Richtlinie. Daraufhin konnte am 10. März 2006 ein gemeinsamer Standpunkt verabschiedet werden. Mit der zweiten Lesung im EU-Parlament ist noch 2006 zu rechnen. Dabei sind Änderungen schon aufgrund der vorausgegangenen Einigung nicht mehr zu erwarten.

Am 5. Oktober 2005 und damit noch vor der Einigung am 28. November 2005 endete die Umsetzungsfrist für die bereits seit 2002 geltende Gleichbehandlungsrichtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie des Rates 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.

In der Bundesrepublik Deutschland war der Entwurf des sog. „Antidiskriminierungsgesetzes“, mit dem die Vorgaben der Gleichbehandlungsrichtlinie in nationales Recht umgesetzt werden sollten, wegen der vorgezogenen Neuwahlen im September 2005 dem Grundsatz der parlamentarischen Diskontinuität zum Opfer gefallen. Am 2. Mai 2006 verständigte sich nunmehr die Regierungskoalition auf einen Kompromiss über den Entwurf eines sog. „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“. Der Kompromiss sieht – ähnlich wie der Entwurf für das „Antidiskriminierungsgesetz“ der zurückliegenden Legislaturperiode – die Aufnahme aller sieben Diskriminierungsverbote in das gesamte Privatrecht vor. Zudem sollen der Betriebsrat und die Gewerkschaften in Bezug auf die Diskriminierung einzelner Arbeitnehmer klagebefugt sein. Das neue Gesetz wird voraussichtlich im Jahr 2006 in Kraft treten.

## Dienstleistungsrichtlinie

Das Europäische Parlament hat am 16. Februar 2006 nach mehrjährigen Beratungen über den Kommissionsentwurf der EU-Dienstleistungsrichtlinie abgestimmt. Mit einer deutlichen Mehrheit votierten die Abgeordneten zugunsten eines in wesentlichen Punkten geänderten Entwurfs.

Zuvor hatten sowohl der EP-Ausschuss für Binnenmarkt und Verbraucherschutz als auch der EP-Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten heftige Kritik an dem Kommissionsentwurf der Dienstleistungsrichtlinie geübt. Unter anderem befürchtete man, dass bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistung keine effiziente Kontrolle mehr stattfinden könne, weil der ursprüngliche Richtlinienvorschlag das Herkunftslandprinzip verfechte. Nach diesem Grundprinzip sollte ein Dienstleistungserbringer den Rechtsvorschriften desjenigen Landes unterliegen, in dem er niedergelassen ist, und nicht den Rechtsvorschriften des Landes, in dem er seine Dienstleistungen anbieten will. Zudem sprachen sich die Ausschüsse für eine Einschränkung des Anwendungsbereichs des Richtlinienvorschlags – etwa hinsichtlich der Dienstleistungserbringung durch Zeitarbeitsagenturen – aus.

Mit ihrem geänderten Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie wollen die Abgeordneten erreichen, dass die nationalen Arbeitsrechts- und Sozialrechtsordnungen aufgrund der durch die Richtlinie aufgestellten Vorgaben nicht zu stark angegriffen werden müssen und den Mitgliedstaaten auch zukünftig ein hinreichender Regelungsspielraum verbleibt.

Daher wurde zunächst das umstrittene „Herkunftslandprinzip“ durch das „Prinzip des freien Dienstleistungsverkehrs“ ersetzt. Hiernach soll für einen ausländischen Dienstleister das Recht desjenigen Mitgliedstaates gelten, in dem er tätig ist. Es ist dann die Aufgabe der jeweiligen Mitgliedstaaten, für die freie Aufnahme und Ausübung einer Dienstleistung durch ausländische Dienstleistungserbringer innerhalb ihres jeweiligen Hoheitsgebiets zu sorgen.

Bestimmte Arten von Dienstleistungen – u.a. Versicherungsdienstleistungen – wurden, dem Vorschlag der beratenden Ausschüsse entsprechend, aus dem Anwendungsbereich der künftigen Richtlinie ausgenommen. Der Bereich der Finanzdienstleistungen soll insgesamt Gegenstand eines besonderen Aktionsplans werden, der von den Beteiligten für ausreichend gehalten wird.

Das Recht der Dienstleistungserbringer, ihre Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen ihrer Niederlassung zu erbringen, darf nach dem geänderten Entwurf nur unter bestimmten, in der Richtlinie abschließend benannten Voraussetzungen beschränkt werden. So soll es für die Mitgliedstaaten keine Möglichkeit geben, in den freien Dienstleistungsverkehr aus Gründen der Sozialpolitik und des Verbraucherschutzes einzugreifen. Die Mitgliedstaaten sollen jedoch die Dienstleistungsfreiheit zugunsten bestimmter Anforderungen aus Gründen der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Umweltschutzes und der öffentlichen Gesundheit einschränken können.

Darüber hinaus ist das Parlament dem Vorschlag des EP-Binnenmarktausschusses gefolgt und hat den Mitgliedstaaten selbst die Entscheidung über die Einführung einer Pflichtversicherung überlassen. Das ist trotz zu erwartender Abwicklungsschwierigkeiten ein Fortschritt, da die Kommission ursprünglich eine für alle Marktteilnehmer zwingende Pflichtversicherung einführen wollte. Zu kritisieren ist dagegen die den Mitgliedstaaten eingeräumte Möglichkeit, eine Pflichtversicherung auch für Dienstleistungen vorzuschreiben, die für den Empfänger ein Umweltrisiko darstellen.

Den vom EU-Parlament beschlossenen Änderungen folgend, hat die EU-Kommission schließlich am 4. April 2006 einen geänderten Richtlinienvorschlag vorgelegt, in dem sie die Änderungsvorschläge weitgehend übernommen hat.

## Arbeitszeitrichtlinie

Bedenklich sind die Entwicklungen bei dem Vorhaben der Europäischen Kommission zur Änderung der Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie).

Zunächst verabschiedete das Europäische Parlament in seiner Sitzung vom 11. Mai 2005 in erster Lesung einen Bericht zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie. In dem Bericht wurden weitere Verschärfungen der Arbeitszeitrichtlinie gefordert. Im Falle ihrer Umsetzung könnten sich diese insgesamt negativ auf die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung auswirken.

Am 1. Juni 2005 legte die Europäische Kommission dem Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz einen überarbeiteten Vorschlag zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie vor, in den einige der vom Europäischen Parlament geforderten Verschärfungen übernommen wurden. In der maßgeblichen Sitzung des Rates für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz am 2./3. Juni 2005 wurde die Abstimmung zwar zunächst wegen der zu kurzen Vorbereitungszeit vertagt und damit die Diskussionen über die Richtlinie vorerst dem Ausschuss der Ständigen Vertreter überlassen, doch ist der verschärfte Entwurf damit keineswegs vom Tisch.

Es besteht deshalb nach wie vor die Gefahr, dass die derzeitige Arbeitszeitrichtlinie, mit deren Vorgaben man in Deutschland bislang gut leben konnte, derart verschärft werden wird, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung künftig kaum noch möglich sein dürfte.

## Richtlinie zur Portabilität von Ansprüchen aus betrieblicher Altersversorgung

Am 20. Oktober 2005 legte die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität ergänzender Rentenansprüche vor. Mit dieser Richtlinie soll die Freizügigkeit der Arbeitnehmer verwirklicht werden, indem einmal erworbene Betriebsrentenansprüche in andere Mitgliedstaaten transferiert werden können.

Bereits im Vorfeld übte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wegen der zu befürchtenden negativen Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung grundsätzliche Kritik an dem Vorhaben. Diese Kritik blieb nicht ungehört. So konnte neben anderen Verbesserungen immerhin erreicht werden, dass Versorgungen, die im Durchführungsweg der Direktzusagen organisiert werden, aus dem Entwurf herausgenommen wurden.

Der neuerlich vorgelegte Richtlinienentwurf enthält jedoch – verglichen mit dem ersten Entwurf – auch Verschärfungen. So ist eine Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen auf zwei Jahre – nach dem bisherigen Entwurf wenigstens noch drei Jahre – vorgesehen. Die Altersgrenze, ab der eine Anrechnung erfolgen soll, ist auf 21 Jahre abgesenkt worden, die Informationspflichten des Arbeitgebers wurden wesentlich erweitert, eine Verpflichtung zur Realwertanpassung von Anwartschaften etabliert und überdies die Umsetzungsfrist um ein Jahr auf den 1. Juli 2008 gekürzt.

Zwar soll es erst einmal eine Freistellungsoption geben, die es den einzelnen Mitgliedstaaten mit einer entsprechenden Begründung erlaubt, neben Direktzusagen und umlagefinanzierten Systemen auch Unterstützungskassen vom Mitnahmeanspruch des wechselnden Arbeitnehmers auszunehmen. Doch soll diese Freistellungsoption nach zehn Jahren erneut auf den Prüfstand. Sie könnte dann ganz abgeschafft werden. Das ist aus Sicht der europäischen Arbeitgeber nicht tragbar.

## Europäisches Gesellschaftsrecht

In relativ kurzer Zeit ist es der EU-Kommission gelungen, ihr Vorhaben, eine [Richtlinie zur Erleichterung grenzüberschreitender Fusionen \(sog. Fusionsrichtlinie\)](#) zu erlassen, in die Tat umzusetzen. Die Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten ist am 15. Dezember 2005 in Kraft getreten.

EU-weite Fusionen sind hiernach zwischen Gesellschaften solcher Rechtsformen möglich, bei denen nach dem innerstaatlichen Recht der jeweiligen Mitgliedstaaten eine Verschmelzung gestattet ist. Darüber hinaus ist jede Gesellschaft, die an einer grenzüberschreitenden Verschmelzung beteiligt ist, zur Einhaltung der jeweiligen nationalen Vorgaben verpflichtet und an das für Fusionen vorgesehene nationale Verfahren gebunden.

Hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer gilt das sog. „Sitzlandprinzip“. Hiernach kommen grundsätzlich die Mitbestimmungsrechte des Mitgliedstaates zur Anwendung, in dem die aus der Fusion hervorgegangene Gesellschaft ihren Sitz hat. Das Sitzlandprinzip gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Vielmehr sollen mehrere Ausnahmen sicherstellen, dass für Arbeitnehmer einer ausländischen Niederlassung der aus einer Fusion hervorgegangenen Gesellschaft kein wesentlich über dem Niveau des Niederlassungslandes liegendes Maß an Mitbestimmungsrechten aus dem Sitzland „importiert“ wird. Dies hätte für solche Niederlassungen zu einer Erschwerung des Wettbewerbs mit Unternehmen, in denen sich die Mitbestimmung nach den nationalen Regelungen richtet, geführt.

Die Umsetzungsfrist der Fusionsrichtlinie läuft bis 31. Dezember 2007. Bis dahin müssen die durch die Richtlinie gemachten Vorgaben in nationales Recht transformiert werden. Zu diesem Zweck liegt bereits seit dem 17. Februar 2006 ein Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz vor. Hiernach soll den gesellschaftsrechtlichen Vorgaben durch Änderungen des Umwandlungsgesetzes genügt werden. Hinsichtlich der Vorgaben betreffend die Arbeitnehmerbeteiligung wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen gesonderten Gesetzentwurf vorlegen.

Bereits am 19. Oktober 2005 hatte das Bundesministerium der Justiz einen Referentenentwurf nebst umfassender Begründung für ein [Gesetz zur Einführung der Europäischen Genossenschaft und zur Änderung des Genossenschaftsrechts](#) vorgelegt. Mit dem Entwurf erreicht die Umsetzung der Verordnung über das Statut der Europäischen Genossenschaften (SCE) sowie der Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer – beides bereits vom 22. Juli 2003 – eine neue Phase.

Neben der Europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung (EWV) und der Europäischen Gesellschaft (SE) stellt die Europäische Genossenschaft die dritte anerkannte europäische Gesellschaftsform dar. Sie unterscheidet sich von den anderen Gesellschaftsformen durch die besondere Ausprägung der Eigenständigkeit und Freiwilligkeit der Vereinigung.

Der Referentenentwurf gleicht in weiten Teilen dem Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG) vom 22. Dezember 2004. Neben der Umsetzung der europäischen Vorgaben enthält der Gesetzentwurf auch Änderungen des deutschen Genossenschaftsrechts (etwa die Erleichterung der Gründung sowie Veränderungen der Rahmenbedingungen, die Übertragung von Corporate Governance-Elementen aus dem Aktienrecht oder die erleichterte Kapitalbeschaffung).



## Telearbeit

Bereits im Jahre 2002 haben die europäischen Arbeitgebervereinigungen UNICE, CEEP und UAPME mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) im institutionalisierten Verfahren des Sozialen Dialogs (Art. 139 EGV) eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit geschlossen. Hierdurch wurde ein Eingreifen der Europäischen Kommission in diesem Bereich vermieden.

Diese Sozialpartnervereinbarung vom 16. Juli 2002 sieht jedoch vor, dass drei Jahre nach der Verabschiedung einer Rahmenrichtlinie der Stand der Umsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten geprüft und der Kommission ein Bericht vorgelegt werden soll. Diese wird dann erneut darüber entscheiden, ob sie ein regulatives Eingreifen für erforderlich hält.

Vor diesem Hintergrund hat der agv im Zeitraum März bis April 2006 seine Mitgliedsunternehmen zum Stand der Umsetzung der durch die Rahmenvereinbarung gemachten Vorgaben befragt. Die Ergebnisse der Umfrage wurden ausgewertet und über eine Stellungnahme an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in das laufende Verfahren eingebracht.

Die Umfrage unter den Unternehmen der privaten Versicherungswirtschaft hat gezeigt, dass sich die Praxis der Unternehmen, die Telearbeit anbieten, anders darstellt, als dies die Arbeitnehmervertreter anlässlich der Verhandlungen zu der Rahmenvereinbarung vom 16. Juli 2002 vor Augen gehabt haben. Es besteht ein reges Interesse der Arbeitnehmer an den vorhandenen Telearbeitsplätzen.

In 51,4 % der Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, die an der Umfrage teilgenommen haben, existieren Betriebsvereinbarungen, die sich in Teilen oder ausschließlich mit Telearbeit befassen. In Relation zu den jeweiligen Beschäftigtenzahlen gesetzt, sind ca. 60 % aller in der Branche beschäftigten Arbeitnehmer vom Anwendungsbereich von in Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen zum Thema Telearbeit erfasst. In 11 % der Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen existieren zu diesem Zweck schriftliche Regelungsabreden, also nichtförmliche betriebliche Regelungen. In den übrigen Unternehmen der privaten Versicherungswirtschaft, die Telearbeit anbieten, wird für die Einhaltung der durch die Rahmenvereinbarung gemachten Vorgaben auf individualvertraglicher Ebene Sorge getragen. Damit werden auf betrieblicher Ebene sämtliche Vorgaben der Sozialpartnervereinbarung vom 16. Juli 2002 umgesetzt.

In allen Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen der Branche werden mit den Arbeitnehmern ausschließlich auf freiwilliger Basis Telearbeitsvereinbarungen getroffen. Das war eine der anlässlich der Verhandlungen zur Sozialpartnervereinbarung geäußerten Hauptbefürchtungen der europäischen Arbeitnehmervertreter.

Die brachenübergreifende Stellungnahme der BDA vom 26. April 2006 zeigt, dass es sich bei den für den Bereich der privaten Versicherungswirtschaft zu treffenden Feststellungen nicht um einen Einzelfall handelt. Die in der Europäischen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit enthaltenen Grundsätze seien von den deutschen Sozialpartnern in der Praxis auf allen Ebenen branchenübergreifend ebenso wie branchenspezifisch durch sehr unterschiedliche Initiativen umgesetzt worden. Die Europäische Rahmenvereinbarung zur Telearbeit liefere daher ein hervorragendes Beispiel für eine erfolgreiche Umsetzung Europäischer Rahmenvereinbarungen der Sozialpartner.

Auf dieser Grundlage ist zu hoffen, dass die Europäische Kommission einen regulativen Eingriff für den Bereich der Telearbeit nicht für notwendig halten wird.

## Soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR)

In den vergangenen Jahren hat das Thema „Corporate Social Responsibility“ (CSR), also die Diskussion über die soziale Verantwortung von Unternehmen, immer wieder an Bedeutung gewonnen. Dieser Trend hat sich im zurückliegenden Geschäftsjahr fortgesetzt. Dabei waren sowohl auf der Seite der europäischen und nationalen Sozialpartner als auch auf der Seite der Bundesregierung interessante Entwicklungen zu beobachten.

So wurde im Rahmen des von der Europäischen Kommission eingesetzten CSR-Multistakeholder-Forums von den dort vertretenen sog. Nichtregierungsorganisationen die umfassende Regulierung einer verpflichtenden Sozial- und Umweltberichterstattung für die Unternehmen gefordert. Die Arbeitgeberseite sprach sich hingegen für die Erhaltung des Prinzips der Freiwilligkeit und der Sicherstellung flexibler, unternehmensindividueller Konzepte für CSR aus. Um die Tatsache zu unterstreichen, dass Unternehmen auch ohne rechtsverbindliche Regeln ihrer sozialen Verantwortung nachkommen, hatten die beiden Dachverbände der Deutschen Wirtschaft BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) sowie BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie) zuletzt das CSR-Internetportal „CSR Germany – Unternehmen tragen gesellschaftliche Verantwortung“ ([www.csrgermany.de](http://www.csrgermany.de)) aufgebaut, um den Unternehmen einen Austausch über unternommene Anstrengungen in diesem Bereich zu ermöglichen und nach außen zu demonstrieren, wie vielfältig CSR „gelebt“ werden kann, wenn von staatlicher Seite nicht regelnd eingegriffen wird.

Die Bundesregierung verabschiedete indessen mit Kabinettsbeschluss vom 10. August 2005 unter der Überschrift „Wegweiser Nachhaltigkeit 2005 – Bilanz und Perspektiven“ einen umfassenden Bericht zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. In diesen Bericht ist auch ein Zwischenbericht des bereits 2001 gegründeten sog. Rates für Nachhaltige Entwicklungen, der sich auch mit dem Thema CSR auseinandersetzt, eingeflossen. Darin heißt es u.a., der Rat habe sich vor dem Hintergrund der weltweiten Bemühungen um unternehmensbezogene Nachhaltigkeit sowie der Ergebnisse der von der Europäischen Kommission initiierten Diskussion dazu entschlossen, das Thema CSR aufzugreifen. Dafür habe man eine Arbeitsgruppe eingesetzt, deren Tätigkeit mit einer Empfehlung im Jahr 2006 abgeschlossen werden solle. Mit dem Ziel, hierdurch zu einer verbesserten und breiteren Umsetzung von CSR in Deutschland beizutragen, beschäftige sich die Arbeitsgruppe vor allem mit grundlegenden Fragen, wie der Rolle der verschiedenen Stakeholder (z. B. Kunden, Verbraucher, Mitarbeiter, Kapitalgeber) in Bezug auf CSR oder den künftigen Handlungsfeldern von CSR.

# Der institutionalisierte Einfluss der Sozialpartner auf die europäische Rechtsetzung

Über zwei Drittel der in Deutschland geltenden Arbeitsgesetze haben einen europäischen Hintergrund. Die betreffenden gesetzlichen Regelungen wurden nicht deshalb erlassen, weil der nationale Gesetzgeber dies für erforderlich hielt, sondern die Gesetzgebung erfolgte zum Zwecke der Erfüllung der Verpflichtung, europäische Richtlinien in nationales Recht umzusetzen. Dieser Umstand begründet das Erfordernis für diejenigen, die auf die Rechtsetzung Einfluss nehmen wollen, verstärkt auf der europäischen Ebene tätig zu werden, da sich auf nationaler Ebene regelmäßig nur noch geringere Einflussnahmemöglichkeiten ergeben. Dies gilt insbesondere für Vertreter von Unternehmensinteressen.

Jüngstes Beispiel für die Bedeutung der europäischen Rechtsetzung im Bereich des Arbeitsrechts ist der gerade von der Bundesregierung vorgestellte Entwurf eines „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“. Dieses Gesetz dient u.a. der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Es wird sehr weitgehende Auswirkungen auf die bisherige Praxis der Personalarbeit haben.

## Zahnloser Tiger: Subsidiaritätsprinzip

Die Rechtsetzungskompetenz der Europäischen Union im Bereich des Arbeitsrechts ist durch den EG-Vertrag zwar in rechtlicher Hinsicht begrenzt. Politisch wirkt sich dies jedoch häufig nicht aus. Die Europäische Kommission zieht immer mehr Kompetenzen an sich, bezüglich derer ein gesamteuropäischer Bezug nicht erkennbar ist. Auch hierfür können die Antidiskriminierungsinitiativen beispielhaft genannt werden. Die integrative Wirkung dieser Maßnahmen erschließt sich auch bei näherem Hinsehen nicht.

Zwar unterliegt die Europäische Union auch im Bereich der Sozialpolitik dem allgemeinen Subsidiaritätsprinzip gem. Art. 5 EGV. Dieses Prinzip, welches mit dem Amsterdamer Vertrag aus dem Jahr 1999 nochmals verstärkt werden sollte, verpflichtet den europäischen Gesetzgeber dazu, nur dort legislatorisch tätig zu werden, „sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkung besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können“. Ferner sollen die Maßnahmen der Europäischen Union nicht über das hinausgehen, was für die Erreichung der Ziele des EG-Vertrags erforderlich ist. Wird ein Rechtsetzungsverfahren von der Europäischen Kommission jedoch unter Missachtung des Subsidiaritätsprinzips erst einmal in Gang gesetzt und das parlamentarische Verfahren eingeleitet, so ist der rollende Zug kaum mehr aufzuhalten. Im Rahmen des Verfahrens beim Europäischen Parlament sowie später im Rat wird nicht mehr die Frage diskutiert, „ob“ eine entsprechende regulative Maßnahme sinnvoll erscheint. Gegenstand der politischen Diskussion ist lediglich das „Wie“ der Maßnahme. Ob das Subsidiaritätsprinzip beachtet worden ist oder nicht, spielt nach Abschluss des Verfahrens keine bedeutende Rolle mehr, da über die Beteiligung des Rates der Europäischen Union sichergestellt ist, dass diejenigen Mitgliedstaaten, die sich zur Umsetzung des Rechtsaktes verpflichten, hiermit einverstanden sind. Das Subsidiaritätsprinzip erweist sich in der Praxis als „zahnloser Tiger“.

## Sozialer Dialog als Instrument gegen Überregulierung

Die Arbeitgeberverbände, die sich auf europäischer Ebene in dem Dachverband UNICE (Union des Industries de la Communauté Européenne) zusammengeschlossen haben, haben nach ihrem Selbstverständnis die Aufgabe, einer Überregulierung im Bereich des Arbeitsrechts entgegenzuwirken. Angesichts der geschilderten Rahmenbedingungen ist dies keine einfache Aufgabe, zumal die Europäische Kommission bisher im Bereich der Sozialpolitik einen äußerst regulativen Ansatz verfolgt hat.

# Der institutionalisierte Einfluss der Sozialpartner auf die europäische Rechtsetzung

Die Rolle, die der EG-Vertrag als vorläufige „Verfassung“ der Europäischen Union den Sozialpartnern einräumt, erleichtert immerhin die Einflussnahme. Durch das Instrument des institutionalisierten Sozialen Dialogs (Art. 138, 139 EGV) wird den Sozialpartnern auf europäischer Ebene eine Stellung eingeräumt, die sie in keinem Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft, aber auch in keinem anderen Staat der Erde haben. Das Verfahren des Sozialen Dialogs ermöglicht es den Sozialpartnern, Richtlinienvorhaben und sonstige Rechtssetzungsakte, die die Europäische Kommission im Bereich der Sozialpolitik initiiert, an sich zu ziehen. Voraussetzung hierfür ist, dass sich die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf die Einleitung eines „Sozialen Dialogs“ einigen. Kommt eine solche Einigung zustande, so darf die Europäische Kommission das von ihr initiierte Verfahren nicht weiterführen, sondern hat die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern abzuwarten.

Führen die Verhandlungen zwischen den europäischen Sozialpartnern zu einer Einigung, so unterbleibt eine weitere Einflussnahme der Europäischen Kommission auf den Inhalt des Verfahrens. Auch das Europäische Parlament wird nicht beteiligt. Ob der Rat der Europäischen Union sich mit der Materie befasst, hängt lediglich davon ab, welchen Weg die Sozialpartner zur Umsetzung der getroffenen Einigung, welche im EG-Vertrag „Vereinbarung“ genannt wird, wählen. Es besteht hier die Möglichkeit für die Sozialpartner, eine eigenständige Umsetzung der Sozialpartner-Vereinbarung zu gewährleisten. Dies geschieht, indem die Sozialpartner-Vereinbarung ein Verfahren vorsieht, in welcher Art und Weise die zwischen den Parteien ausgehandelten Vorgaben auf nationaler Ebene umgesetzt werden. Hierbei sind die Sozialpartner nicht darauf beschränkt, den Tarifvertragsparteien entsprechende Vorgaben zu machen, sondern sie können die Umsetzung des in der Sozialpartner-Vereinbarung getroffenen materiellen Standards auch anderen Regelungsinstrumenten (z. B. Betriebsvereinbarung, Individualarbeitsvertrag) überlassen. Eine unmittelbare normative Wirkung kommt den Sozialpartner-Vereinbarungen hingegen nach zutreffender herrschender Auffassung nicht zu.

Eine weitere Möglichkeit, für die Umsetzung der Sozialpartner-Vereinbarung zu sorgen, besteht darin, den Rat mit der Beschlussfassung über die Einigung zu beauftragen. Zwar lässt der EG-Vertrag in Art. 139 Abs. 2 offen, was mit einem Beschluss des Rates insoweit gemeint ist. Nach allgemeiner und zutreffender Auffassung ist jedoch anzunehmen, dass dem Rat hierbei ein Entscheidungsspielraum verbleibt und er je nach Materie eine Verordnung, Richtlinie oder einen sonstigen Rechtssetzungsakt wählen darf. Im Regelfall dürfte der Erlass einer Richtlinie angezeigt sein, welche die Sozialpartner-Vereinbarung inhaltlich jedoch nicht verändern darf.

Das Verfahren des Sozialen Dialogs hat bereits eine 20-jährige Geschichte. Im Jahr 1985 begannen auf Initiative des Kommissionspräsidenten Jacques Delors zweiseitige Gespräche der Sozialpartner auf europäischer Ebene. Mit dem sog. Sozialprotokoll des Maastricht-Vertrags aus dem Jahr 1993 wurde schließlich das Verfahren institutionalisiert und Gegenstand des europäischen Rechtsetzungssystems.

## Sektoraler Sozialer Dialog in der Versicherungswirtschaft

Nachdem es zunächst lediglich Sozialpartner-Verhandlungen auf branchenübergreifender (sog. intersektoraler) Ebene gab, wurde aufgrund Kommissionsentscheidung vom 20. Mai 1998 der Grundstein für entsprechende Sozialpartner-Verhandlungen auch auf Branchenebene (sog. sektorale Ebene) geschaffen. Mit dieser Kommissionsentscheidung wurde die Errichtung sektoraler Gesprächskreise ermöglicht, sofern die zuständigen Sozialpartner dies bei der Kommission beantragen und ihrerseits Mindestanforderungen an die Repräsentativität erfüllen. Inzwischen bestehen rd. 35 derartige Komitees.

# Der institutionalisierte Einfluss der Sozialpartner auf die europäische Rechtsetzung

Auch in der Versicherungswirtschaft wurde ein sektoraler Sozialer Dialog im Jahr 2001 begonnen. Die Versicherungswirtschaft wird hierbei durch ihren europäischen Dachverband, das Comité Européen des Assurances (CEA), vertreten. Der agv stellt ein Mitglied der Verhandlungskommission des CEA. Für die Arbeitnehmerseite agiert die europäische Dachorganisation der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI-Europa). Die Verhandlungen gestalten sich bis heute relativ schwierig, da ein unterschiedliches Verständnis der Sozialpartner hinsichtlich der Ergebnisse der Sozialpartner-Verhandlungen besteht. Während UNI-Europa dem regulativen Ansatz der Europäischen Kommission zugeneigt ist und über Sozialpartner-Vereinbarungen die nationalen Organisationen verpflichten will, bestimmte tarifvertragliche Maßnahmen zu ergreifen, versteht das CEA den sektoralen Sozialen Dialog eher als ein Instrument des Austausches zum Zwecke der Analyse von „best practises“, um insgesamt eine Verbesserung der Verhältnisse zu erreichen.

Nachdem die Sozialpartner zunächst eine gemeinsame Erklärung zum Thema Qualifizierung/Lebenslanges Lernen verhandelten, brach UNI-Europa die Verhandlungen am 28. Mai 2004 unversehens ab. Grund hierfür war der Umstand, dass das CEA eine Regelung, die die Mitgliedsverbände zur Umsetzung der gefundenen Ergebnisse verpflichtet, nicht für sinnvoll erachtete und folglich eine entsprechende Erklärung in den Text nicht aufnehmen wollte. Ferner war inhaltlich strittig, ob bzw. in welchem Umfang die Heranziehung von Freizeit zu Weiterbildungsmaßnahmen angezeigt erscheint. Das CEA begrüßt diesen Ansatz, während UNI-Europa dem ablehnend gegenübersteht.

Im Jahr 2005 wurden die Gespräche zwischen den Europäischen Sozialpartnern der Versicherungswirtschaft wieder aufgenommen. Um den sektoralen Sozialen Dialog für die Versicherungswirtschaft für die Zukunft auf eine gefestigte Grundlage zu stellen, arbeiten die Sozialpartner derzeit daran, eine gemeinsame Geschäftsgrundlage für das Verfahren des sektoralen Sozialen Dialogs zu entwickeln. Die bisherigen Verhandlungen scheinen zum Erfolg zu führen, wenngleich bislang noch kein Abschluss über die Geschäftsgrundlage erzielt werden konnte. Sobald dies jedoch der Fall ist, werden die Sozialpartner der Versicherungswirtschaft das Instrument des sektoralen Sozialen Dialogs wieder nutzen können.

Obwohl das Beispiel in der Versicherungswirtschaft zeigt, dass die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene durchaus einen zähen Verlauf nehmen können, kann nicht in Abrede gestellt werden, dass das Instrument des Sozialen Dialogs aus Sicht der Arbeitgeber Verbesserungen in der europäischen Rechtsetzung bewirken kann. Denn letztendlich ist der Soziale Dialog eine besondere Ausformung des Subsidiaritätsprinzips. Die Regelung einer Materie wird denjenigen überlassen, die es angeht.

## Insgesamt: Positive Erfahrungen

Die bisherigen Erfolge des Sozialen Dialogs bestätigen diejenigen, die innerhalb der Organisationen auf eine noch stärkere Nutzung dieses Instruments drängen. Durch Sozialpartner-Vereinbarungen zu den Themen Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Erziehungsurlaub und Telearbeit wurden praxismgerechte Regelungen errichtet. Diese „kleinen Erfolge“ sollten ein Signal für alle Beteiligten sein, dem Sozialen Dialog in Zukunft noch stärkere Aufmerksamkeit und Unterstützung zukommen zu lassen.

### 1. Freistellungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Gelegentlich werden Arbeitnehmer schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sei es durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag unter Fortzahlung der Bezüge, von der Arbeit frei gestellt. In der Vergangenheit wurde hierbei von der Arbeitsrechtspraxis die **einvernehmliche unwiderrufliche** Freistellung bevorzugt. Diese Form der Freistellung hatte für beide Parteien Vorteile. Der Arbeitnehmer konnte sich im Freistellungszeitraum auf die Suche nach einer neuen Beschäftigung begeben, ohne mit einer Inanspruchnahme durch den bisherigen Arbeitgeber rechnen zu müssen. Der Arbeitgeber wiederum konnte noch nicht in Anspruch genommenen Urlaub bei entsprechender vertraglicher Fixierung problemlos auf den Freistellungszeitraum anrechnen.

Mit Besprechungsergebnis vom 5./6. Juli 2005 haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger verlautbart, dass bei einer **einvernehmlichen unwiderruflichen** Freistellung das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis ende. Diese Auffassung wird mit der Definition des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses begründet. Das Bundessozialgericht habe nämlich in ständiger Rechtsprechung für den Fortbestand eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gefordert, dass einerseits der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft gegen die vereinbarte Vergütung dem Arbeitgeber zur Verfügung stelle und andererseits der Arbeitgeber seine Dispositionsbefugnis gegenüber dem Arbeitnehmer rechtlich und tatsächlich ausübe. Daran mangle es jedoch gerade bei einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung, da hier die gegenseitige Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer endgültig aufgelöst werde. Diese Rechtsauffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, die vor dem Hintergrund des BSG-Urteils vom 25. April 2002 (B 11 AL 65/01 FR) zur Sperrzeitthematik ergangen ist, hat gravierende sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. Mit dem ersten Tag der einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung endet für den Arbeitnehmer die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer von der Sozialversicherung abzumelden. Während sich der Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für den Zeitraum der Freistellung freiwillig weiterversichern kann, besteht diese Möglichkeit für den Zweig der Arbeitslosenversicherung nicht. Dies kann für den Arbeitnehmer erhebliche Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld mit sich bringen, wenn er sich nach einer längeren Freistellung arbeitslos meldet. Die Beiträge zur freiwilligen Versicherung in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung trägt der Arbeitnehmer alleine; hierzu gezahlte Zuschüsse des Arbeitgebers sind sowohl lohnsteuer- als auch beitragspflichtig.

Das Besprechungsergebnis der Spitzenverbände hat dazu geführt, dass von der einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung im Regelfall in der Praxis Abstand genommen wird. Da künftig auch weiterhin ein Interesse an der Freistellung von Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen kann, bieten sich als Alternativen zur einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung die einseitige oder einvernehmliche **widerrufliche** oder die **einseitige unwiderrufliche** Freistellung an. Bei diesen Freistellungsvarianten besteht im Gegensatz zur einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis während des Zeitraums der Freistellung fort. Die einseitige unwiderrufliche Freistellung hat gegenüber der widerruflichen Freistellung den Vorteil, dass eine eventuell verhängte Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld bereits im Freistellungszeitraum zu laufen beginnt. Auf diese Weise werden Versorgungslücken für den Arbeitnehmer vermieden. Leider ist jedoch die Anerkennung der einseitigen unwiderruflichen Freistellung durch die Betriebsprüfung äußerst problematisch. Einseitige unwiderrufliche Freistellungen seitens des Arbeitgebers sind nur in Ausnahmefällen arbeitsrechtlich zulässig. Die widerrufliche Freistellung stellt sich derzeit als rechtssicherste Variante zur Aufrechterhaltung des Sozialversicherungsschutzes dar, sie hat jedoch den Nachteil, dass eine eventuell zu verhängende Sperrzeit erst mit Ende des Freistellungszeitraums zu laufen beginnt. Hierdurch können Versorgungslücken für den Arbeitnehmer entstehen, da das Arbeitslosengeld erst im Anschluss an die dreimonatige Sperrzeit ausbezahlt wird.

Die Auffassung der Spitzenverbände stößt in der Praxis auf sehr viel Ablehnung, zumal sie im Hinblick auf die leeren Sozialkassen nicht nachvollziehbar ist. Bis zu einer höchstrichterlichen Entscheidung des Bundessozialgerichts zu dieser Thematik ist jedoch für alle Freistellungsvereinbarungen, die ab dem 10. August 2005 – dem Tag der Veröffentlichung des Besprechungsergebnisses – vereinbart wurden, von der dargestellten Rechtslage auszugehen.

## 2. Abfindungen: Wegfall des Steuerfreibetrags zum 1. Januar 2006

Durch das Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm (BGBl. I, Nr. 76) ist der Steuerfreibetrag auf Abfindungen gem. § 3 Nr. 9 EStG zum 1. Januar 2006 entfallen. Aus Gründen des Vertrauensschutzes sieht das Gesetz eine Übergangsregelung in § 52 Abs. 4 a Satz 1 EStG vor.

Nach dieser Übergangsregelung ist § 3 Nr. 9 EStG weiter anzuwenden für

- vor dem 1. Januar 2006 **entstandene** Ansprüche der Arbeitnehmer auf Abfindungen (1. Alternative),
- Abfindungen wegen einer vor dem 1. Januar 2006 getroffenen Gerichtsentcheidung (2. Alternative), oder
- Abfindungen wegen einer am 31. Dezember 2005 anhängigen Klage (3. Alternative),

soweit die Abfindungen dem Arbeitnehmer jeweils **vor dem 1. Januar 2008** zufließen.

Gemäß der Beschlussempfehlung des Finanzausschusses vom 14. Dezember 2005 zu o.g. Gesetz ist der Anspruch „**entstanden**“, wenn er **individualisiert** wurde, d.h. wenn er z.B. auf einzelvertraglicher Vereinbarung oder einer Kündigung beruht. Folglich sind alle Abfindungen, die bereits vor dem 1. Januar 2006 vereinbart wurden und noch vor dem 1. Januar 2008 ausgezahlt werden, in den Grenzen von § 3 Nr. 9 EStG steuerbefreit.

Aufgrund der geänderten Rechtslage stellt sich in der Praxis gerade bei Altersteilzeitverträgen die Frage nach der Vereinbarung von sog. „Vorfälligkeitsvereinbarungen“, wenn die Abfindung zwar bereits im Jahre 2005 vereinbart wurde, die Auszahlung jedoch erst nach dem 31. Dezember 2007 erfolgt. In diesem Falle wäre die Abfindung nach dem Wortlaut der Übergangsregelung nicht steuerbefreit. Zur Umgehung dieser unerwünschten Rechtsfolge behilft sich die Praxis mit Vorfälligkeitsvereinbarungen. Der Zeitpunkt der Auszahlung der Abfindung wird durch Vertragsnachtrag auf ein Datum vor dem 1. Januar 2008 vorverlagert. Sofern zwischen dem Zeitpunkt der Auszahlung der Abfindung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses kein eklatanter Zeitraum liegt, dürfte dieses Vorgehen von der Finanzverwaltung nicht beanstandet werden.

Abfindungen hatten bislang in der arbeitsrechtlichen Praxis u.a. gerade wegen des Steuerfreibetrags eine herausragende Bedeutung. Durch Zahlung einer Abfindung konnte der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber in aller Regel von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage abgehalten bzw. zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses bewogen werden. Die Abschaffung der Steuerfreibeträge nach § 3 Nr. 9 EStG wird sich aller Voraussicht nach negativ auf die Verhandlungsposition des Arbeitgebers im Rahmen von Abwicklungs- und Aufhebungsverträgen auswirken. Den auf die Steuer entfallenden Betrag der Abfindung wird der Arbeitgeber ggf. durch höhere Abfindungsbeträge ausgleichen müssen, um einen lohnenden finanziellen Anreiz für die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu schaffen.

### 3. U1/U2 – Das Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) vom 21. Dezember 2005

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 18. November 2003 (Az. 1 BvR 302/96) festgestellt, dass § 14 Abs.1 MuSchG, der den Arbeitgeber zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet, gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter verstößt. Die Regelung führt nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts in mittleren und größeren Unternehmen zu einer mittelbaren Diskriminierung der Frau im „gebärfähigen Alter“. Es bestünde nämlich die Gefahr, dass Frauen allein wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nicht eingestellt würden. Bei kleineren Unternehmen sei diese Gefahr gebannt, da der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld dort wegen Teilnahme am Umlageverfahren von der Krankenkasse erstattet wird. Das Bundesverfassungsgericht hatte den Gesetzgeber aufgefordert, bis zum 31. Dezember 2005 eine grundgesetzkonforme Regelung zu treffen.

In Folge der o.g. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist am 1. Januar 2006 das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) in Kraft getreten. Das AAG tritt an die Stelle des bisher anzuwendenden Lohnfortzahlungsgesetzes. Eine wesentliche Änderung besteht in der Ausweitung des Umlage-2-Verfahrens auf alle Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Bislang waren in das Umlage-2-Verfahren nur Kleinunternehmen einbezogen. Im Umlage-2-Verfahren werden dem Arbeitgeber gegen Zahlung einer Umlage die Mutterschaftsaufwendungen erstattet.

Durch das AAG wurden ebenso Änderungen im Umlage-1-Verfahren vorgenommen. Die Umlage 1 wird für die Erstattung von Aufwendungen erhoben, die dem Arbeitgeber aufgrund seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen. In der Vergangenheit waren Arbeitgeber mit bis zu 20 Beschäftigten umlagepflichtig. Die Umlagepflicht war lediglich auf Arbeiter und Auszubildende beschränkt. Die Krankenkassen konnten diese Grenze durch Satzungsbeschluss auf bis zu 30 Beschäftigte erhöhen. Ab 2006 gilt nunmehr einheitlich die Umlagepflicht für alle Arbeitgeber, die bis zu 30 Arbeitnehmer beschäftigen. In den umlagepflichtigen Personenkreis sind jedoch nun auch Angestellte miteinbezogen.

Die Ausgleichsverfahren werden von der Krankenkasse durchgeführt, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Für geringfügig Beschäftigte ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See die zuständige Umlagekasse. Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer wird das Umlageverfahren von der Krankenkasse durchgeführt, an die die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden. Die eben genannten Stellen erstatten dem Arbeitgeber im Gegenzug für die geleisteten Umlagebeiträge die aufgrund von Mutterschaft und Arbeitsunfähigkeit entstandenen Aufwendungen.

### 4. Neuerungen im SGB III durch das 5. Gesetz zur Änderung des SGB III

Das Fünfte Gesetz zur Änderung des SGB III ist zum 1. Januar 2006 in Kraft getreten. Folgende Änderungen haben sich u.a. ergeben:

1. Es wird eine **einheitliche Drei-Monats-Frist bei frühzeitiger Arbeitsuchendmeldung** eingeführt. Der Zeitpunkt der frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung des Arbeitnehmers bei der Arbeitsagentur nach § 37 b SGB III wird nun einheitlich für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse auf spätestens drei Monate vor Beschäftigungsbeendigung festgesetzt. Bei kürzerem Zeitraum zwischen Kenntnis des Arbeitnehmers und Beschäftigungsbeendigung muss die Arbeitsuchendmeldung spätestens drei Tage nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts erfolgen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Meldepflicht bei der Beschäftigungsbeendigung zu informieren. Ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei Unterlassung der Information besteht nach Rechtsprechung des BAG jedenfalls nicht bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Gleiches dürfte auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen gelten. Dies ist aber noch nicht höchstrichterlich geklärt. Kommt der Arbeitnehmer aber der frühzeitigen Meldung nach § 37 b SGB III nicht nach, tritt nun nach der neuen Rechtslage an die Stelle einer Minderung der Höhe des Arbeitslosengeldanspruchs eine Sperrzeit.



2. Der **Lauf der Sperrzeit** wurde ebenfalls verändert. Die Änderung sieht nun vor, dass dann, wenn durch dasselbe Ereignis mehrere Sperrzeiten begründet werden, diese jetzt zeitlich aufeinander folgen und nicht mehr wie bisher parallel laufen, § 144 Abs. 2 S. 2 SGB III.
3. Daneben wird die sog. **58er-Regelung** (§ 428 SGB III) um zwei Jahre bis zum 31. Dezember 2007 **verlängert**. Sie sieht vor, dass Arbeitslose ab dem 58. Lebensjahr Arbeitslosengeld beziehen können, ohne der Vermittlung zur Verfügung stehen zu müssen.
4. Eine weitere wichtige Klarstellung ist der Wegfall der **Erstattungspflicht des Arbeitgebers für entlassene ältere Arbeitnehmer**. Der Gesetzgeber hat das Fünfte Gesetz zur Änderung des SGB III nicht zum Anlass genommen, an der in der letzten Legislaturperiode geplanten Verlängerung der Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitslosengeld für entlassene ältere Arbeitnehmer (§ 147 a SGB III) festzuhalten. Damit bleibt es dabei, dass für verkürzte Arbeitslosengeldansprüche ab dem 1. Februar 2006 die Erstattungspflicht des Arbeitgebers entfällt.

### 5. Vorverlegung der Beitragsfähigkeit in der Sozialversicherung

Zum 1. Januar 2006 ist durch das „Gesetz zur Änderung des IV. und VI. Buches Sozialgesetzbuch“ vom 3. August 2005 die Beitragsfähigkeit von Sozialversicherungsbeiträgen vorverlagert worden. Hierfür musste § 23 Abs. 1 SGB IV angepasst werden. Bislang musste der Gesamtsozialversicherungsbeitrag spätestens am 15. des Folgemonats oder am 25. des laufenden Monats, wenn das Arbeitsentgelt zum 15. dieses Monats fällig war, abgeführt werden. Nunmehr werden die Beiträge einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des jeweiligen Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist.

Ziel der gesetzlichen Neuregelung ist es zum einen, den Zahlungszeitpunkt für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zeitlich mit der Erbringung der zugrunde liegenden Arbeitsleistung zu verbinden. Zum anderen wollte der Gesetzgeber mit der Neuregelung im laufenden Jahr einen Beitragssatzanstieg in der gesetzlichen Rentenversicherung verhindern und mit der Vorverlegung der Beitragsfähigkeit das zu erwartende Finanzloch von rd. 5 Mrd. € in der Rentenversicherung stopfen.

Schwierigkeiten ergeben sich im Hinblick auf variable Arbeitsentgeltbestandteile. Diese sind grundsätzlich bei der Ermittlung der Höhe der Beitragsschuld zu berücksichtigen. In der Regel hat der Arbeitgeber aber die bis zum Fälligkeitstag monatliche Gehaltsabrechnung noch nicht durchgeführt, so dass die Höhe der variablen Entgeltbestandteile sowie der abzuführenden Beiträge noch nicht feststeht. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die voraussichtliche Beitragshöhe schätzen.

Die Differenz zwischen der Schätzung und der tatsächlichen Beitragshöhe wird bei dem nächsten Beitragsnachweis berücksichtigt, § 23 Abs.1 Satz 2, 2. Halbsatz SGB IV. Als Beitragsoll des jeweiligen Abrechnungsmonats gilt daher

- die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld des jeweiligen Monats, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist sowie
- ein eventueller Differenzbetrag aus dem Vormonat.

Für Unternehmen, die ihre Beiträge am 15. des Folgemonats abgeführt haben, ist im Januar 2006 wegen der zweifachen Beitragszahlung eine Doppelbelastung eingetreten. Für diese Unternehmen wurde eine Übergangsregelung geschaffen. Danach bestand die Möglichkeit, den Januarbeitrag in sechs gleichen Teilen auf die Monate Februar bis Juli zu verteilen, ohne dass Säumniszuschläge erhoben wurden.

### 6. Anhebung der Pauschalabgaben bei Minijobs und Begrenzung der Beitragsfreiheit von Sonn-, Feiertags- und Nacht-Zuschlägen

Im Rahmen der Verabschiedung des Entwurfs zum Haushaltsbegleitgesetz 2006 hat das Bundeskabinett beschlossen, den pauschalen Abgabesatz für geringfügig entlohnte Beschäftigte zum 1. Juli 2006 von bisher 25 % auf 30 % zu erhöhen. Außerdem soll die Sozialversicherungsbeitragsfreiheit von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen auf Beträge beschränkt werden, die einen Stundenlohn von 25 € nicht überschreiten. Im Einzelnen sind folgende Änderungen geplant:

- Anhebung der Pauschalbeiträge für Minijobs in der gesetzlichen Krankenversicherung von 11 % auf 13 %,
- Anhebung der Pauschalbeiträge für Minijobs in der gesetzlichen Rentenversicherung von 12 % auf 15 %,
- Anpassung der Formel zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge in der Gleitzone,
- volle Beitragspflicht für Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, die auf der Basis eines Arbeitsentgelts berechnet werden, das 25 € pro Stunde überschreitet.

Damit verlieren die Minijobs an Attraktivität, da die Arbeitgeber bereits heute für einen geringfügig entlohnnten Beschäftigten rund 4,5 % mehr Pauschalabgaben als für einen normalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten entrichten. Durch die Erhöhung der Pauschalabgaben auf 30 % wären für einen geringfügig entlohnnten Beschäftigten sogar 9,5 % mehr an Abgaben als für andere Beschäftigte zu leisten. Dies widerspricht den Bestrebungen der Bundesregierung, den Niedriglohnsektor auszubauen.

### 7. Anspruch auf Elternzeit während der laufenden Elternzeit

In seiner Entscheidung vom 19. April 2005 (Az. 9 AZR 233/04) befasste sich das BAG erstmals mit der umstrittenen Frage, ob ein Arbeitnehmer auch während der laufenden Elternzeit einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen kann. Im entschiedenen Fall hatte die klagende Arbeitnehmerin unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes entgegen dem Gesetzeswortlaut, wonach eine Festlegung des gewünschten Elternzeitrahmens nur für zwei Jahre zu erfolgen hat, für drei Jahre Elternzeit verlangt, ohne gleichzeitig einen Antrag auf Elternteilzeit zu stellen. Einige Monate nach Beginn der Elternzeit machte die Arbeitnehmerin geltend, nunmehr in Teilzeit arbeiten zu wollen.

Das BAG stellte in seinen Entscheidungsgründen zunächst fest, dass die Arbeitnehmerin rechtswirksam Elternzeit genommen hat. Dem stehe nicht entgegen, dass sie sich von vornherein bereits für drei Jahre gebunden habe. Bei dem gesetzlichen Zweijahreszeitraum handele es sich lediglich um einen festzulegenden Mindestzeitraum, der unproblematisch überschritten werden könne. Des Weiteren bejahte das BAG die jederzeitige Zulässigkeit eines Elternteilzeitantrages während der laufenden Elternzeit. Der Arbeitnehmer sei mangels einer eindeutigen gesetzlichen Formulierung nicht gehalten, zeitgleich mit der Geltendmachung der Elternzeit auch eine später gewünschte Teilzeittätigkeit zu beantragen.

Dem Bedürfnis des Arbeitgebers nach Planungssicherheit sei durch die Möglichkeit, sich auf entgegenstehende betriebliche Gründe zu berufen, ausreichend Rechnung getragen. Diese lägen beispielsweise dann vor, wenn der Arbeitgeber aufgrund der vom Arbeitnehmer zunächst geltend gemachten Elternzeit unter völliger Freistellung einen Ersatzarbeitnehmer befristet eingestellt habe und weder dieser noch andere vergleichbare Arbeitnehmer zu einer vorübergehenden Arbeitszeitverringerung entsprechend dem später erhobenen Teilzeitantrag des Arbeitnehmers in Elternzeit bereit seien.

In der Praxis ist nunmehr damit zu rechnen, dass auch während laufender Elternzeit mit einer Ankündigungsfrist von acht Wochen Teilzeit beantragt wird. Eine Ablehnung kann jedenfalls dann Erfolg haben, wenn die vom BAG genannten betrieblichen Gründe vorliegen.

### **8. Schriftform bei Zweckbefristungen**

Mit der Frage der Notwendigkeit der Schriftform bei der Vereinbarung von Zweckbefristungen hatte sich das BAG in seiner Entscheidung vom 21. Dezember 2005 (Az. 7 AZR – 541/04) zu befassen. Das Arbeitsverhältnis des klagenden Arbeitnehmers war bereits mehrfach hintereinander befristet worden, da sich der Termin für die geplante Schließung eines Fertigungsbereiches, in dem der Kläger tätig war, zeitlich immer weiter verschoben hatte. Im Zusammenhang mit dem Angebot einer weiteren Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses wurden diese Umstände dem Kläger schriftlich mitgeteilt und erneut ein fester Zeitpunkt für die Schließung und damit der Zweckerreichung prognostiziert. In einem Zusatz zum Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass Einvernehmen bestehe, dass das befristete Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen des Zwecks befristet sei, ohne dass der Zweck nochmals im Einzelnen dargelegt wurde.

Das Gericht hielt die Befristung für unwirksam. Grundsätzlich unterläge jede Befristung nach § 14 Abs. 4 TzBfG der Notwendigkeit der Schriftform. Dies gelte nicht nur für die kalendermäßige Befristung, sondern auch für die Zweckbefristung. Da bei einer Zweckbefristung die Dauer des Arbeitsverhältnisses allein vom Vertragszweck abhängen müsse, müsse dieser auch schriftlich vereinbart werden. Insoweit trete die Bezeichnung des Vertragszwecks an die Stelle der Datumsangabe oder der Zeitangabe bei der Zeitbefristung. Der dem Kläger im Angebotsschreiben unterbreitete Zweck der Befristung sei nicht Gegenstand der Vereinbarung geworden, da es insoweit an einer ausdrücklichen Inbezugnahme und der schriftlichen Übereinkunft der Parteien fehle.

Die Vereinbarung einer Zweckbefristung ist nach dieser Entscheidung des BAG nur wirksam, wenn sie ausdrücklich den Zweck bezeichnet. Darüber hinaus sollte in der betrieblichen Praxis unbedingt daran gedacht werden, den Arbeitnehmer zwei Wochen vor der Zweckerreichung über das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses zu informieren und den Arbeitnehmer keinesfalls über die Zweckerreichung hinaus weiter zu beschäftigen, da hierdurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstünde.

### **9. Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung**

Mit seiner Entscheidung vom 21. April 2005 (Az. 2 AZR 244/04) hat das BAG die rechtlichen Wirksamkeitsvoraussetzungen von Änderungskündigungen erneut näher definiert. Aufgrund einer Betriebsschließung hatte der Arbeitgeber dem Kläger schriftlich angeboten, mit reduzierter Stundenzahl an einem anderen Standort tätig zu werden. Ein beigefügter Antwortvordruck sah als Alternativen entweder die Annahme oder die Ablehnung des Angebotes vor. Nach der Ablehnung durch den Arbeitnehmer sprach der Arbeitgeber eine Beendigungskündigung aus. Im Prozess vertrat der Kläger die Auffassung, der beklagte Arbeitgeber hätte trotz der Ablehnung eine Änderungskündigung aussprechen müssen.

In den Entscheidungsgründen stellte das Gericht zunächst fest, dass – in Abkehr von der bisherigen ständigen Rechtsprechung – der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, vor Ausspruch einer Änderungskündigung mit dem Arbeitnehmer eine einvernehmliche Lösung zu suchen. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer trotzdem im Vorfeld einer Änderungskündigung ein Angebot unterbreiten wolle, so könne er dies selbstverständlich tun. Sei der Arbeitnehmer mit dem Angebot einverstanden, bestehe das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen fort. Erkläre er sein Einverständnis nur unter Vorbehalt, so liege darin die Ankündigung einer Änderungsschutzklage nach § 2 KSchG für den Fall des Ausspruches einer Änderungskündigung. Lehne der Arbeitnehmer die Vertragsänderung ab, so sei eine Änderungskündigung auszusprechen. Diese habe grundsätzlich Vorrang vor der Beendigungskündigung (ultima-ratio-Prinzip), wobei von mehreren Änderungsmöglichkeiten diejenige anzubieten sei, die den bisherigen Arbeitsbedingungen am nächsten komme. Lediglich in Extremfällen, nämlich wenn das Änderungsangebot schon fast beleidigenden Charakter habe – z. B. Angebot einer Pförtnerstelle an den bisherigen Personalchef –, könne von diesem Grundsatz abgewichen werden, denn ansonsten habe der Arbeitnehmer zu entscheiden, inwieweit er eine Weiterbeschäftigung zu möglicherweise erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen für zumutbar halte.

Nach der Unterbreitung eines Vorfeldangebotes komme eine Beendigungskündigung nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers unmissverständlich und vorbehaltlos abgelehnt habe und es eindeutig sei, dass der Arbeitnehmer das Angebot unter keinen Umständen – auch nicht unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung – angenommen hätte. Nachdem im vorliegenden Fall vom Arbeitgeber nicht eindeutig nachweisbar war, dass der Arbeitnehmer eine Vorbehaltsannahme überhaupt in seine Überlegungen einbezogen hatte, hielt das Gericht die Beendigungskündigung aufgrund eines Verstoßes gegen das ultima-ratio-Prinzip für unwirksam.

Angesichts dieses Urteils empfiehlt es sich, dem Arbeitnehmer schriftlich alle Entscheidungsalternativen aufzuzeigen, wenn vom Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung mit dem Arbeitnehmer eine einvernehmliche Einigung über eine Vertragsänderung versucht wird. Hierzu gehört insbesondere der Hinweis, dass auch eine Annahme unter Vorbehalt in Betracht kommt. Die Entscheidung des Arbeitnehmers sollte möglichst ebenfalls schriftlich dokumentiert sein. Im Falle einer Beendigungskündigung nach Ablehnung wird es dem im Prozess beweispflichtigen Arbeitgeber sonst kaum gelingen darzulegen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich unter keinen Umständen zu einer Weiterbeschäftigung unter geänderten Arbeitsbedingungen bereit war.

### **10. Unterrichtung des Betriebsrats über Bewerbungsgespräche bei Einstellungen**

Mit seiner Entscheidung vom 28. Juni 2005 (Az. 1 ABR 26/04) hat das BAG die Unterrichtungsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat bei Einstellungen maßgeblich erweitert. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber nach der Ausschreibung eines Arbeitsplatzes mit mehreren Bewerbern für die Einstellung entscheidende Vorstellungsgespräche geführt. Nach der Auswahl eines Bewerbers legte der Arbeitgeber dem Betriebsrat ein Schreiben mit der Bitte um Zustimmung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sowie alle Bewerbungsunterlagen vor. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung, woraufhin der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragte.

Der Arbeitgeber hatte mit seinem Antrag keinen Erfolg. Das BAG hielt die Unterrichtung des Arbeitgebers für unvollständig, da er jedenfalls keine hinreichenden Auskünfte über die Person der Beteiligten, d.h. der Bewerber, erteilt habe. Neben der Vorlage aller Bewerbungsunterlagen seien auch diejenigen Unterlagen vorzulegen, die vom Arbeitgeber selbst über die Person der Bewerber erstellt worden seien. Dazu gehörten z. B. Personalfragebögen, Ergebnisse von Tests oder Einstellungsprüfungen und – so das BAG jetzt erstmals – auch Protokolle von Vorstellungsgesprächen. Habe der Arbeitgeber über die einzelnen für die Auswahl bedeutsamen Gespräche keine vorlegbaren Notizen angefertigt, so sei er gehalten, dem Betriebsrat die Struktur und den Verlauf der jeweiligen Gespräche mitzuteilen und darzulegen, auf welche Fragen und zu welchen Punkten sich die einzelnen Bewerber wie geäußert hätten. Zwar sei die Auswahl unter den Bewerbern allein Sache des Arbeitgebers, jedoch könne der Betriebsrat sein Recht, Anregungen für die Auswahl zu geben, sachangemessen nur ausüben, wenn er die für den Arbeitgeber auswahlrelevanten Daten und Unterlagen kenne. Darüber hinaus benötige der Betriebsrat diese Informationen auch, um das Vorliegen einer der Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG prüfen zu können.

Im Ergebnis stellte das Gericht fest, dass aufgrund der unvollständigen Unterrichtung das Verfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG von Seiten des Arbeitgebers nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden sei. Aus diesem Grund habe auch die gesetzliche Wochenfrist, innerhalb derer sich der Betriebsrat zur erbetenen Zustimmung habe erklären müssen, nicht anlaufen können, so dass eine Zustimmungsersetzung durch das Gericht nicht in Betracht komme. Eine Hinweispflicht bezüglich der offensichtlichen Unvollständigkeit der Unterrichtung habe der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist nicht gehabt. Eine solche sei nur anzunehmen, wenn der Arbeitgeber – anders als hier – erkennbar zu allen in § 99 Abs. 1 BetrVG genannten Aspekten ausführliche

## Neues aus Gesetzgebung und Rechtsprechung

Angaben gemacht und Unterlagen vorgelegt habe und der Betriebsrat für eine abschließende Erklärung zur Vervollständigung der Informationen lediglich noch einzelne weitere Angaben benötige.

Das Urteil stellt an die Unterrichtung durch den Arbeitgeber bei Einstellungen erhöhte Anforderungen, da er nun zusätzlich den Betriebsrat über den Inhalt von Bewerbungsgesprächen zu informieren hat. Ein Teilnahmerecht des Betriebsrates an diesen Gesprächen besteht jedoch weiterhin nicht.

# System und Rechtsquellen des Arbeitsschutzrechts

## Einführung

Heute – drei Jahrhunderte nach dem Beginn der Industrialisierung in Europa – assoziiert man mit dem Begriff „Arbeitsschutz“ schon lange nicht mehr nur Betriebe, in denen besondere Sicherheitsrisiken und Gesundheitsgefahren für die eingesetzten Arbeitnehmer bereits aufgrund der ausgeübten Tätigkeit offensichtlich sind. Vielmehr ist branchenübergreifend kein Arbeitsplatz mehr denkbar, an dem dem Schutz der Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefahren, also dem Arbeitsschutz i.e.S., nur eine untergeordnete Bedeutung zukommt. Schon früh hat die Versicherungswirtschaft deshalb damit begonnen, aktiv die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu schützen, wie dies beispielsweise die Tarifvereinbarung über ärztliche Augenuntersuchungen der an Datensichtgeräten beschäftigten Arbeitnehmer vom 16. Oktober 1979 zum Ausdruck bringt.

Der mit ständig neuen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen konfrontierte Arbeitsschutz ist zwischenzeitlich äußerst komplex und von zahlreichen unbestimmten Begriffen durchzogen. Er ist, gefördert durch das duale System mit staatlichem Arbeitsschutz einerseits und den Berufsgenossenschaften andererseits, über viele verschiedene Rechtsquellen verteilt und neigt schon deshalb zur Unübersichtlichkeit. Selbst den speziell ausgebildeten Fachkräften für Arbeitssicherheit oder den Betriebsärzten fällt es häufig schwer, im konkreten Einzelfall aus den vielen Rechtsgrundlagen alle einschlägigen gesetzlichen oder berufsgenossenschaftlichen Vorgaben zu ermitteln, anhand derer dann eine konkrete Einschätzung erfolgen kann.

Da helfen auch die allgemeinen Vorgaben des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit vom 7. August 1996 – kurz: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – nicht viel weiter. Das ArbSchG stellt schlicht den kleinsten gemeinsamen Nenner dar, der sich für alle Beschäftigten – gleich welche Tätigkeit sie ausüben – hat finden lassen. Viel zu speziell sind die unterschiedlichen Anforderungen jedes Arbeitsplatzes und divergieren die individuellen Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit jedes Einzelnen, als dass es ein einheitliches und abschließendes „Arbeitsschutzgesetzbuch“ für alle Beschäftigten geben könnte.

Setzt man sich das Ziel, eine derart komplexe Materie wie den Arbeitsschutz durch jeweils passende und zielführende Regelungen nach und nach zu erfassen, so bleiben im Grunde nur zwei Möglichkeiten: Entweder man entscheidet sich für die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe wie die „erforderlichen Maßnahmen“ in § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG oder die „möglichst geringe Gefährdung“ in § 4 Nr. 1 ArbSchG bzw. die „geeignete Anweisung“ nach § 4 Nr. 7 ArbSchG. In diesem Fall mangelt es an der Bestimmtheit. Oder aber man votiert für lange Regelungen mit zahlreichen Ausnahmetatbeständen und Rückausnahmen, wie etwa §§ 10 und 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), trifft also eine Entscheidung zu Lasten der Übersichtlichkeit. Die Regelungsgeber des Arbeitsschutzrechts haben mit Bedacht versucht, einen Mittelweg zu wählen. Sie wollten überlange Regelungswerke durch die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe vermeiden. Das führte letztlich jedoch zur Entstehung von zwei jeweils vielstufigen Regelwerken. Diese zwingen den Anwender, der normalerweise bei den höherrangigen Regelungen seine Prüfung beginnen wird, stets auf der nächst niedrigeren Stufe nach einer Erklärung für die angetroffenen Rechtsbegriffe zu suchen.

Nachfolgend sollen die für den Bereich der Versicherungswirtschaft besonders relevanten gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes erörtert und in einen Zusammenhang gebracht werden. Während sich Inhalt und Struktur der staatlichen Rechtsquellen durch die Einflussnahme des europäischen Gesetzgebers in den letzten Jahren stark verändert haben, hat im Bereich der berufsgenossenschaftlichen Vorgaben eine grundlegende Neustrukturierung der Kodifikationen stattgefunden.

## Rechtsgrundlagen

Wie jedes andere Rechtsgebiet ist auch das deutsche Arbeitsschutzrecht durch europäische Vorgaben beeinflusst. Eine Ermächtigung hierzu findet sich in Art. 137 EGV. So verfolgen viele europäische Richtlinien teilweise oder ausschließlich arbeitsschutzrechtliche Aspekte. Ihre Vorgaben gelten nicht unmittelbar, sondern bedürfen zuvor einer Umsetzung auf nationaler Ebene. In diesem Zusammenhang kommt dem Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutzrichtlinien vom 7. August 1996 eine besondere Bedeutung zu. Mit ihm wurden die Vorgaben der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie der Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis in nationales Recht transformiert. Dies wurde durch den Erlass des bereits erwähnten Arbeitsschutzgesetzes, aber auch durch Änderungen in anderen, dem Arbeitsrecht zuzurechnenden Rechtsgrundlagen (Arbeitssicherheitsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Gewerbeordnung, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) erreicht.

Mit dem ArbSchG wurde in Abkehr zur bisherigen Systematik, bei der nur einzelne, meist gefahrgeneigte Tätigkeiten durch Spezialvorschriften geregelt wurden, erstmals eine einheitliche Rechtsgrundlage für alle Arbeitgeber und Beschäftigten geschaffen. Dies hatte jedoch zwangsläufig zur Konsequenz, dass es bei sehr allgemeinen und daher für die Praxis wenig hilfreichen Grundsätzen geblieben ist, denen u.a. mit einer recht umfangreichen Verordnungsermächtigung (vgl. § 18 ArbSchG), aber auch mit der Beibehaltung der früheren spezialgesetzlichen Regelungen Tribut gezollt werden musste. So kommt dem ArbSchG heute eher eine „Auffangfunktion“ zu, anstatt eine übergreifende Rechtsgrundlage zu sein. Immerhin lässt das ArbSchG dem Arbeitgeber hinreichend Spielraum bei der Auswahl der zu ergreifenden Maßnahmen. Er wird aus der Generalklausel des § 3 Abs. 1 ArbSchG lediglich verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Dabei hat er die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und ggf. den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Auf diese Weise soll er eine stetige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anstreben. Im Rahmen von §§ 15 f. ArbSchG tragen die Beschäftigten dabei eine Mitverantwortung für ihre eigene Sicherheit.

Das ArbSchG macht zudem deutlich, dass das moderne Verständnis von effektivem Arbeitsschutz bereits bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und allen sich hieraus ergebenden Gesundheitsgefährdungen ansetzt, also nicht nur „berufskrankheitstypische“ Gesundheitsgefährdungen erfasst.

Älter als das ArbSchG ist das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) vom 12. Dezember 1973. Es verfolgt den Zweck, mit der Institutionalisierung des Wissens und Regelungen zum sinnvollen Zusammenwirken der mit dem Arbeitsschutz befassten Stellen die Effektivität betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen zu steigern. Dabei belässt es die rechtliche Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beim Unternehmer.

Ein typisches, ebenfalls dem Arbeitsschutzrecht zuzurechnendes Gesetz ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170). Es bezweckt, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch die Vorgabe von Mindestarbeitsbedingungen in Form von zeitlichen Höchstgrenzen, Mindestpausen und -ruhezeiten zu gewährleisten. Daneben existieren noch viele weitere Gesetze, die unmittelbar oder mittelbar zu einer Optimierung des betrieblichen Gesundheitsschutzes für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern beitragen. Gemeint sind etwa das Ladenschlussgesetz, das Mutterschutzgesetz, die Gewerbeordnung oder das Jugendarbeitsschutzgesetz, aber auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), welches mit seinem abgestuften System von Unterrichts-, Beratungs-, Anhörungs- und

Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats – die durch zusätzliche spezialgesetzliche Ermächtigungen wie etwa § 9 Abs. 3 ASiG noch erweitert werden – auch den betrieblichen Gesundheitsschutz fördern will. Zu denken ist hier beispielsweise an

- das Recht des Betriebsrats zur Überwachung der Einhaltung der Vorgaben der Arbeitsschutzgesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG,
- die erzwingbare Mitbestimmung bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG,
- die Möglichkeit, gem. § 88 Nr. 1 BetrVG im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen zu treffen,
- die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Betriebsrates über die Planung von Betriebsstätten, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen sowie Arbeitsplätzen nach § 90 Abs. 1 Nr. 1-4 BetrVG mit anschließendem Beratungsrecht gem. § 90 Abs. 2 BetrVG,
- das Interventionsrecht des Betriebsrates bei Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen und den Arbeitnehmer in besonderer Weise belasten, vgl. § 91 BetrVG, sowie
- das umfassende Beteiligungsrecht in Belangen des Arbeitsschutzes nach § 89 BetrVG.

## Ergänzende Verordnungen

Aufgrund der Komplexität der Materie sowie immer neuer arbeitsmedizinischer Erkenntnisse, die eine ständige Angleichung der Kodifikationen erforderlich machen, hat der Gesetzgeber intensiv die ihm grundgesetzlich eingeräumte Möglichkeit zum Erlass ausfüllender Rechtsverordnungen genutzt. § 18 ArbSchG enthält zu diesem Zweck eine umfassende Verordnungsermächtigung. Diese wird noch durch § 19 ArbSchG erweitert, indem der Erlass von Rechtsverordnungen auch zur Umsetzung europäischer Vorgaben pauschal zugelassen wird. Gerade von dieser letztgenannten Möglichkeit wurde in den letzten Jahren umfassend Gebrauch gemacht.

Die für die Versicherungswirtschaft wichtigsten Rechtsverordnungen zur Umsetzung europäischer Vorgaben im Bereich des Arbeitsschutzrechts sind

- die Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV) vom 12. August 2004 und
- die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung) vom 4. Dezember 1996.

Ihre Vorgaben sind in der Regel konkret formuliert und daher direkt umsetzbar. So lässt sich beispielsweise die Erkenntnis, dass sich Fluchttüren nach außen öffnen lassen müssen, zwar erst durch die Lektüre des gleich mehrere Seiten füllenden Anhangs zu § 3 Abs. 1 ArbStättV, genauer dessen Ziff. 2.3 Abs. 2 Satz 3, gewinnen. Doch nur wer diese Vorgabe erfüllt, verletzt nicht die sich aus § 3 Abs. 1 ArbStättV ergebende Verpflichtung, seine Beschäftigten vor Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit zu bewahren, und damit nicht die sich aus § 3 Abs. 1 ArbSchG ergebende Grundpflicht zum Arbeitsschutz.



## Berufsgenossenschaftliches Regelwerk

Der Arbeitsschutz in Deutschland setzt traditionell auf ein duales System. Neben der staatlichen Aufsicht, die mit wenigen branchenbezogenen Ausnahmen durch die Gewerbeaufsicht ausgeübt wird, überwachen die Berufsgenossenschaften als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen ihres Präventionsauftrags eigenständig die Einhaltung der durch sie selbst aufgestellten Vorgaben, was durch § 21 Abs. 2 ArbSchG ausdrücklich klargestellt wird. Der Umfang und die Reichweite dieser Überwachung richtet sich nach den §§ 17 ff. SGB VII.

Es wird also vom Unternehmer zusätzlich die Beachtung einer weiteren und völlig eigenständigen „Rechtsordnung“, bestehend aus Unfallverhütungsvorschriften (UVV), erwartet. Unfallverhütungsvorschriften entfalten als autonomes Satzungsrecht für die Unternehmen und die Versicherten eine unmittelbare Geltung. Zu ihrem Erlass sind die Berufsgenossenschaften durch § 15 Abs. 1 SGB VII, der eine abschließende Aufzählung der möglichen Regelungsgegenstände enthält, berufen.

Ähnlich zahlreich wie die staatlichen Arbeitsschutzgesetze und ergänzenden Verordnungen ist der derzeitige Bestand an Unfallverhütungsvorschriften. Deren Umfang hatte infolge des 1996 auf die „Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“ ausgedehnten Präventionsauftrags noch einmal zugelegt. Diese Entwicklung erforderte schließlich eine gänzliche Neuordnung und -bezeichnung der Materie. Dabei wurden alle allgemeinen Vorgaben in der sog. BG-Vorschrift A1 zu „Grundsätzen der Prävention“ zusammengefasst. Dieser UVV kommt wegen ihrer klaren Formulierung und der Akzeptanz, die sie in der Praxis gefunden hat, eine grundlegende Bedeutung zu. Nicht weniger relevant ist die BG-Vorschrift A2 zu „Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit“. Während die mit dem Zusatz „A“ bezeichneten acht BG-Vorschriften allgemeine Vorgaben und Regelungen zur betrieblichen Arbeitsschutzordnung enthalten, behandeln die mit „B“ gekennzeichneten weiteren acht Kodifikationen die möglichen Einwirkungen auf die Gesundheit, die „BG-Vorschriften C1-28“ die Betriebsart bzw. bestimmte Tätigkeiten und schließlich die „BG-Vorschriften D1-44“ konkrete Arbeitsplätze und Arbeitsverfahren.

Den verbindlichen BG-Vorschriften nachgeordnet ist ein System von BG-Regeln (BGR), BG-Informationen (BGI) und BG-Grundsätzen (BGG). Sie sind zwar einerseits – weil eben keine Unfallverhütungsvorschriften – nicht rechtsverbindlich, konkretisieren jedoch andererseits die durch die BG-Vorschriften aufgestellten Anforderungen. Man sollte ihre Bedeutung daher nicht unterschätzen und wird in der Praxis oftmals davon ausgehen können, dass nur derjenige, der auch diese Hinweise und Empfehlungen beachtet, den Anforderungen der einschlägigen und verbindlichen UVVen gerecht wird. Überdies ist ihre Bedeutung in der Praxis keineswegs auf die „berufsgenossenschaftliche Rechtsordnung“ begrenzt. Sie werden von Gutachtern und Gerichten vielmehr auch zur Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe des staatlichen Arbeitsschutzrechts herangezogen.

## Beispiel: Bildschirmarbeitsplatz

Das Zusammenspiel der verschiedenen Rechtsquellen soll durch ein Beispiel verdeutlicht werden:

Wer einen Bildschirmarbeitsplatz einrichten will und hierzu zunächst das Arbeitsschutzgesetz studiert, der wird enttäuscht. Denn der Begriff „Bildschirm“ wird im ArbSchG an keiner Stelle erwähnt. Stattdessen erfährt der Anwender, dass er bei seinem Vorhaben jedenfalls „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände“ zu treffen habe, die „die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen“, vgl. § 3 Abs. 1 ArbSchG. Dabei sollen sich die erforderlichen Maßnahmen aus einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 2 und 3 ArbSchG ergeben, vgl. § 5 Abs. 1 ArbSchG. Doch welche speziellen Umstände sind hierbei zu berücksichtigen?

Erst § 3 Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV), die aufgrund von § 19 ArbSchG zur Umsetzung der EU-Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) vom 29. Mai 1990 erlassen worden ist, bringt Klarheit: Bei der Gefährdungsbeurteilung seien insbesondere die möglichen Gefährdungen des Sehvermögens sowie körperliche Probleme und psychische Belastungen zu ermitteln und zu bewerten. Der Bildschirmarbeitsplatz müsse zudem den Anforderungen des Anhangs zur BildscharbV sowie sonstigen Rechtsvorschriften entsprechen. Doch wirft der erwähnte Anhang der BildscharbV wiederum zahlreiche neue – wenn auch konkretere – Fragen auf: Wann sind die auf einem Bildschirm dargestellten Zeichen ausreichend scharf, deutlich und groß? Wann ist das dargestellte Bild stabil und frei von Verzerrungen? Wann liegen störende Reflexionen und Blendungen vor?

Auch die ebenso verbindliche BGV A1 hilft dem Anwender hier nicht weiter. Aus ihr ergibt sich zunächst lediglich die Verpflichtung, „die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“ zu treffen, vgl. § 2 Abs. 1 Satz 1 BGV A1. Ausgehend von den allgemeinen Grundsätzen des § 4 ArbSchG sei hierzu u.a. „das berufsgenossenschaftliche Regelwerk“ heranzuziehen, vgl. § 2 Abs. 2 BGV A1. Damit wird ausdrücklich auch auf die streng genommen unverbindlichen berufsgenossenschaftlichen Regeln, Informationen und Grundsätze verwiesen, wie sich aus der als eigene BG-Regel (BGR A1) ergangenen Kommentierung zur BGV A1 ergibt.

Erst die BG-Information 650, die mit „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung“ überschrieben ist, illustriert auf über 100 Seiten, wie genau ein Bildschirmarbeitsplatz auszusehen hat, damit er den modernen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen entspricht. Dabei wird bereits bei der Gefährdungsbeurteilung angesetzt und mit Grafiken, anhand von Schemata und verschiedenen Beispielen erläutert, was unter Gefährdungen des Sehvermögens, körperlichen Problemen und psychischen Belastungen i.S.v. § 3 BildscharbV zu verstehen ist und wie diese festgestellt werden können. Es ist darüber hinaus – abgeleitet aus der Unfallversicherungspraxis – ein ganzer Katalog konkreter Gefahrenquellen (wie Stolperfallen, Kurzschlüsse durch Kabelbruch und mangelnde Standsicherheit von Peripheriegeräten, etc.) benannt. Schließlich werden konkrete Gestaltungsvorschläge unterbreitet und dem Anwender anhand von Formeln die Berechnung des notwendigen Bildschirmabstandes bzw. Blickwinkels ermöglicht sowie die maximal zulässigen Strahlungswerte von Bildschirmen festgelegt.

Nicht unerwähnt bleiben soll in diesem Zusammenhang die BGI 785, mit welcher der berufsgenossenschaftliche Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ (BGG 904-37) kurz „G-37“ umfassend kommentiert wird. Hierbei handelt es sich nämlich um nicht mehr als die ärztliche Augenuntersuchung, die den in der Versicherungswirtschaft Beschäftigten bereits seit 1979 aufgrund der Tarifvereinbarung über ärztliche Augenuntersuchungen der an Datensichtgeräten beschäftigten Arbeitnehmer ermöglicht wird.

## Fazit

Mit der zunehmenden Bedeutung von betrieblichem Gesundheitsschutz hat die Materie des Arbeitsschutzrechtes an Bedeutung, aber auch an Komplexität gewonnen. Selbst wenn sich der deutsche Dualismus mit staatlichem Arbeitsschutz auf der einen und berufsgenossenschaftlichem Arbeitsschutz auf der anderen Seite in der Praxis bewährt haben mag, neigt das System zur Unübersichtlichkeit und provoziert kaum mehr überschaubare Überschneidungen. Anzuerkennen ist jedoch, dass sowohl der nationale Gesetzgeber wie die Berufsgenossenschaften versuchen, die Unternehmen nicht in ein Korsett starrer Regelungen zu pressen, sondern ihnen die nötigen Spielräume für ein sinnvolles Maß an Arbeitsschutz belassen (wollen). Dafür muss wohl ein gewisses Maß an Komplexität und Unübersichtlichkeit in Kauf genommen werden.

## 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 <sup>1</sup>	2003	244.300
1965	155.600	1978	200.300	1991	251.900	2004	240.800
1966	167.500	1979	202.300	1992	259.000	2005	233.300

<sup>1</sup> Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: agv; Erhebung über die Entwicklung der Arbeitnehmer

## 2. Mitarbeiterstruktur

### 2.1 Gliederung nach der Art der Beschäftigung

Stichtag: 31.12.2004 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Gesamt	davon Frauen	davon Teilzeitkräfte
Innendienstangestellte (einschließlich Gewerbliches Personal)	176.600	53,0 %	17,3 %
Auszubildende	14.100	48,5 %	–
Innendienst plus Auszubildende	190.700	52,6 %	16,1 %
Außendienstangestellte	50.100	18,2 %	1,2 %
Beschäftigte gesamt	240.800	44,7 %	12,7 %

Quelle: agv; Erhebung über die Entwicklung der Arbeitnehmer; Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.1, 1.2 und 1.2.2

Hinzu kommen rd. 4.330 Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit sowie rund 1.470 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze. Damit ergibt sich für die gesamte Versicherungswirtschaft zum 31. Dezember 2004 eine Ausbildungsquote von 6,5 %.

### 2.2 Gliederung nach dem Vergütungsstatus im Unternehmen

Stichtag: 31.12.2004 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Mitarbeiter	Anteil der Teilzeitkräfte
Leitende Angestellte	2,8 %	0,7 %
Nichtleitende Angestellte ohne tarifliche Eingruppierung	36,1 %	4,5 %
Tarifliche Eingruppierung	54,7 %	19,2 %
Auszubildendenvergütung	5,3 %	–
Sonstige (z. B. betriebliche Regelungen, anderer Tarifvertrag)	1,1 %	45,2 %
Arbeitnehmer gesamt	100,0 %	12,7 %

Quelle: agv; Flexible Personalstatistik, Tabelle 230, Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.3, 1.4 und 1.5

Bei der Verteilung der Tarifangestellten auf die einzelnen Tarifgruppen setzte sich zwischen 1994 und 2004 der bereits Ende der 50er-Jahre begonnene Trend zu einer stärkeren Besetzung der oberen und einer geringeren Besetzung der unteren Gruppen fort. 1994 waren in den Tarifgruppen I bis III 15,7 % und in den Tarifgruppen IV bis VIII 84,3 % der Tarifangestellten eingruppiert, für 2004 lauten die entsprechenden Zahlen 10,6 % und 89,4 %.

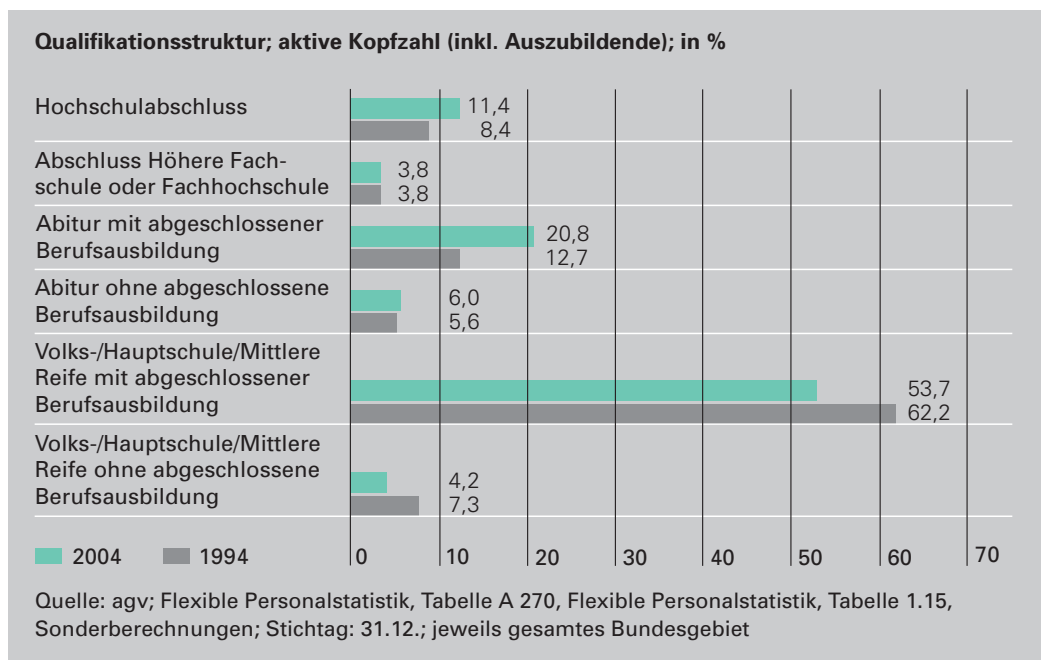
## 2.3 Gliederung der Innendienstangestellten nach formalen Funktionen

Stichtag: 31.12.2004; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	in %
Führungskräfte	10,4
Fachkräfte/Spezialisten	74,4
Mitarbeiter in Ausbildung (auch Volontäre, Trainees und Praktikanten)	7,5
Sekretariatstätigkeit und sonstige Bürodienstleistungen	4,9
Sonstige (z. B. Gewerbliche)	2,8
Zusammen	100,0

Quelle: agv; Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.4

## 2.4 Qualifikationsstruktur

Die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter hat sich in den letzten Jahren stark 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 2004 waren in der deutschen Versicherungswirtschaft etwa 27.400 Hochschulabsolventen tätig. 1994 waren es erst 21.500. Von den 27.400 Akademikern waren 7.600 Juristen, 5.700 Diplom-Kaufleute und Diplom-Volkswirte, 4.000 Mathematiker, 1.900 Diplom-Ingenieure und 8.200 sonstige Hochschulabsolventen (insbesondere Diplom-Informatiker, Philologen, Diplom-Psychologen, Diplom-Physiker und Mediziner).

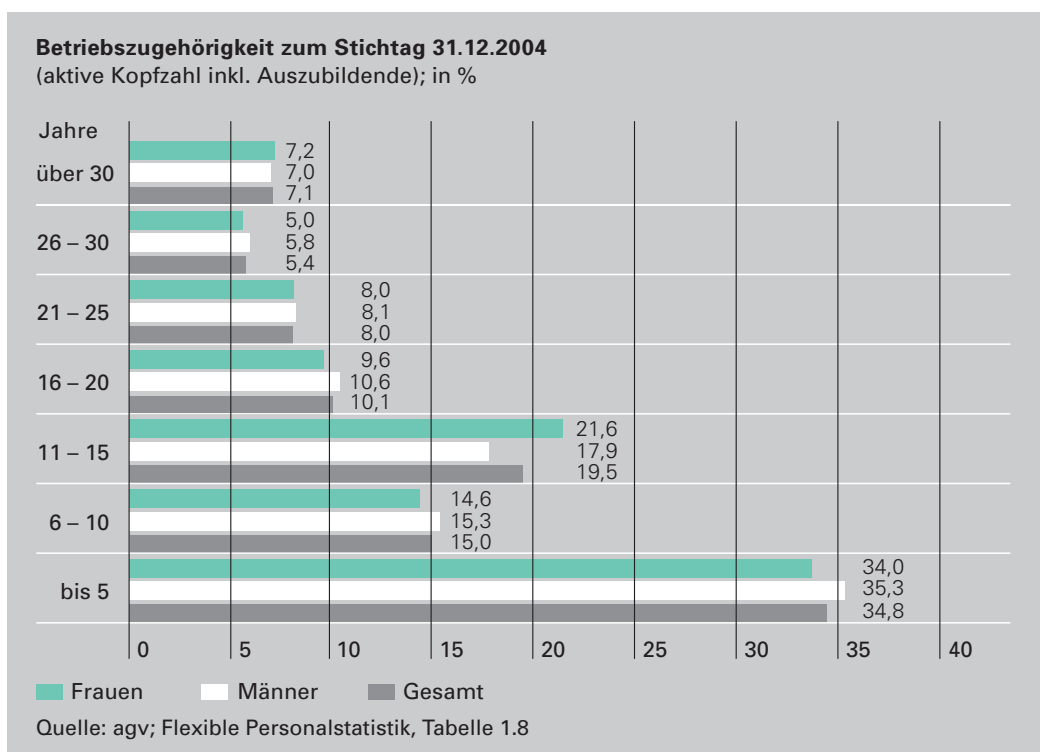
## 2.5 Altersgliederung und Betriebszugehörigkeit

Stichtag: 31.12.; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende); in %						
Lebensjahre	2004			1994		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
bis 20	1,8	3,6	2,6	2,9	4,9	3,8
21 – 25	7,4	10,4	8,8	9,0	14,8	11,6
26 – 30	9,7	11,4	10,5	14,6	19,8	16,9
31 – 35	13,1	14,4	13,7	16,0	15,2	15,6
36 – 40	17,7	17,6	17,7	14,6	12,9	13,9
41 – 45	16,3	14,7	15,6	13,2	11,6	12,5
46 – 50	13,7	12,6	13,2	10,6	8,5	9,6
51 – 55	11,6	10,1	10,9	10,9	8,5	9,8
56 – 60	6,9	4,6	5,9	7,0	3,6	5,5
über 60	1,7	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	40,6	38,4	39,7	38,6	35,7	37,3
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	12,1	12,1	12,1	10,8	9,9	10,4

Quelle: agv; Flexible Personalstatistik, Tabelle A 260 und A 251; Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.6 und 1.8

Der Trend der letzten Jahre, dass der Anteil der bis 35 Jahre alten Mitarbeiter weiter rückläufig ist, während gleichzeitig der Anteil der 36-Jährigen und Älteren ansteigt, hält weiterhin an. 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: 30.06.2005; Verteilung auf die Bundesländer	absolut	in %
Baden-Württemberg	38.150	12,5
Bayern	59.920	19,6
Berlin	12.170	4,0
Brandenburg	2.970	1,0
Bremen	3.540	1,2
Hamburg	23.520	7,7
Hessen	29.640	9,7
Mecklenburg-Vorpommern	3.190	1,1
Niedersachsen	21.440	7,0
Nordrhein-Westfalen	77.720	25,4
Rheinland-Pfalz	7.710	2,5
Saarland	4.160	1,4
Sachsen	9.660	3,2
Sachsen-Anhalt	3.460	1,1
Schleswig-Holstein	5.320	1,7
Thüringen	3.500	1,1
Deutschland	306.070	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: 30.06.2005							
München	27.840	Berlin	12.170	Frankfurt	9.160	Karlsruhe	5.730
Köln	26.510	Düsseldorf	12.090	Nürnberg	7.800	Mannheim	4.430
Hamburg	23.520	Hannover	10.280	Dortmund	7.380	Coburg	4.370
Stuttgart	15.310	Wiesbaden	9.730	Münster	6.950		

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung für den agv

## 4. Fluktuation und Fehlzeiten

## 4.1 Fluktuationkennziffern des Innendienstes

Abgänge in % des durchschnittl. Personalbestandes	2005	2004	1995	1980
Abgänge insgesamt	5,5	5,5	6,9	9,8
davon „natürliche“ Fluktuation (Tod, Pensionierung, Vorruhestand, Ausscheiden nach passiver Altersteilzeit, Ausscheiden während/nach Elternzeit)	1,6	1,6	2,5	3,8
Vertragsablauf	1,5	1,3	0,7	0,5
Kündigung durch die Gesellschaft	0,8	0,6	0,9	0,8
Einvernehmliche Vertragsaufhebung	0,7	0,7	1,2	0,7
Kündigung durch den Arbeitnehmer	1,0	1,2	1,9	3,9

Quelle: Fluktuationserhebung des agv

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	2005	2004	1995	1981*
Frauen und Männer gesamt	4,2	4,1	4,4	4,4

\*Jahr der ersten Erhebung; Quelle: agv; Fehlzeiterhebung

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind in den letzten Jahren relativ konstant geblieben. Männer fehlten 2005 wegen Krankheit durchschnittlich 8,6 Tage, Frauen 12,5 Tage. Im Schnitt hatten im Jahr 2005 die Versicherungsangestellten 10,6 krankheitsbedingte Fehltage.

## 5. Aus- und Weiterbildung

Jahr	Auszubildende zum Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Abschlussprüfung Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Versicherungsfachwirthprüfungen	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
2005	14.126	5.188	1.211	218

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 (Basis: 1950 = 100)

Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehalts- index <sup>1</sup>	Lebens- haltungs- index <sup>2</sup>	Datum	Gehalts- erhöhung in %	Gehalts- index <sup>1</sup>	Lebens- haltungs- index <sup>2</sup>
01.01.51	10,0	110,0	101,8	01.04.76	6,0	678,0	216,5
01.01.52	10,0	121,0	111,7	01.04.77	8,1	732,9	223,7
01.01.53	7,5	130,1	109,4	01.04.78	5,5	773,2	229,8
01.01.54	6,0	137,9	107,5	01.04.79	5,1	812,6	236,6
01.01.55	7,5	148,2	109,4	01.04.80	7,5	873,5	249,4
01.01.56	7,0	158,6	110,9	01.04.81	5,2	918,9	264,6
01.01.57	6,0	168,1	113,9	01.04.82	4,2	957,5	277,1
01.01.58	6,0	178,2	117,3	01.04.83	3,2	988,1	288,4
01.07.59	4,5	186,2	119,2	01.04.84	3,5	1.022,7	296,4
01.07.60	7,0	199,2	120,8	01.04.85	3,6	1.059,5	303,2
01.10.61	10,8	220,7	123,8	01.04.86	3,2	1.093,4	303,2
01.10.62	7,0	236,1	126,9	01.04.87	3,0	1.126,2	302,8
01.10.63	5,0	247,9	130,6	01.04.88	3,5	1.165,6	305,5
01.10.64	3,0	255,3	134,0	01.04.89	3,9	1.211,1	314,9
01.02.65	5,0	268,1	136,3	01.10.90	6,0	1.283,8	327,0
01.01.66	4,0	278,8	141,6	01.10.91	6,7	1.369,8	339,5
01.07.66	7,1	298,6	143,8	01.11.92	4,2	1.427,3	352,8
01.07.67	2,75	306,8	145,7	01.02.94	2,0	1.455,8	369,8
01.07.68	5,0	322,1	146,9	01.05.95	3,8	1.511,1	378,5
01.04.69	6,8	344,0	149,5	01.05.96	1,9	1.539,8	383,0
01.12.69	6,2	365,3	151,4	01.12.97	2,0	1.570,6	391,7
01.04.70	10,1	402,2	154,4	01.04.99	3,2	1.620,9	395,9
01.04.71	7,7	433,2	161,2	01.05.00	2,5	1.661,4	399,9
01.04.72	7,5	465,7	169,6	01.06.01	2,8	1.707,9	411,6
01.11.72	1,5	472,7	175,6	01.07.02	3,5	1.767,7	416,8
01.04.73	11,6	527,5	181,3	01.01.04	1,8	1.799,5	422,5
01.04.74	11,4	587,6	193,8	01.01.05	1,3	1.822,9	425,6
01.07.74	1,3	595,2	196,4	01.04.06	2,0	1.859,4	437,5
01.10.74	0,9	600,6	198,0	01.04.07	1,0	1.878,0	–
01.04.75	6,5	639,6	205,5				

<sup>1</sup> Stichtagsindex der Tarifgehälter; Basis: 1950 = 100

<sup>2</sup> 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 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 Stichtagsindices (Basis: 1995 = 100)

Datum	Gehaltserhöhung in %	Gehaltsindex	Lebenshaltungsindex <sup>1</sup>
01.05.95	3,8	100,0 <sup>2</sup>	100,0 <sup>3</sup>
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	114,4
01.04.06	2,0	124,6	117,6
01.04.07	1,0	125,9	–

<sup>1</sup>Es liegt die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland zugrunde.

<sup>2</sup>Stichtagsindex der Tarifgehälter; Basis: 1995 = 100

<sup>3</sup>Jahresdurchschnitt

## 6.1.3 Jahresindices

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

Datum	Gehaltsindex	Erhöhung ggü. Vorjahr in %	Lebenshaltungsindex <sup>1</sup>	Erhöhung ggü. 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

<sup>1</sup>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

Datum	Gehaltsindex	Erhöhung ggü. Vorjahr in %	Lebenshaltungsindex <sup>1</sup>	Erhöhung ggü. Vorjahr in %
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
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
2005	466,8	1,0	285,1	2,0
2006	473,8	1,5	–	–

<sup>1</sup>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 Tarifgehaltsindizes heran.

Der amtliche Gehaltstarifindex auf der Basis 2000 = 100 betrug im Oktober 2005 (neueste verfügbare Zahlen) in Deutschland in der	
Gesamtwirtschaft	111,7
Versicherungswirtschaft	111,1
Industrie	111,7
Banken	113,4
Einzelhandel	110,9
Großhandel	111,5

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 16/Reihe 4.3

### 6.2 Effektivgehälter

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

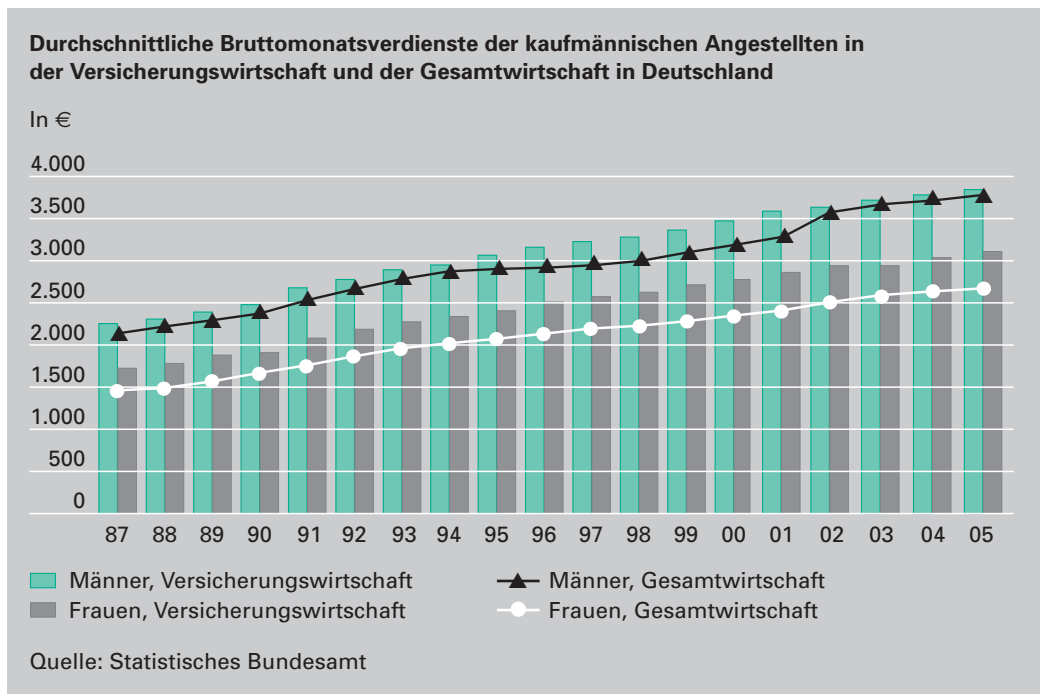
		Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
In Deutschland	Gesamtwirtschaft	3.678 €	2.716 €	3.233 €
	Versicherungswirtschaft	3.812 €	3.115 €	3.505 €
	Industrie	4.184 €	2.988 €	3.632 €
	Banken	3.769 €	2.927 €	3.377 €
	Einzelhandel	2.652 €	2.112 €	2.340 €
	Großhandel	3.387 €	2.572 €	3.066 €

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16/Reihe 2.2

		Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
In den alten Bundesländern	Gesamtwirtschaft	3.739 €	2.778 €	3.309 €
	Versicherungswirtschaft	3.847 €	3.130 €	3.536 €
	Industrie	4.233 €	3.066 €	3.714 €
	Banken	3.792 €	2.948 €	3.416 €
	Einzelhandel	2.707 €	2.148 €	2.390 €
	Großhandel	3.462 €	2.642 €	3.143 €
In den neuen Bundesländern	Gesamtwirtschaft	2.847 €	2.268 €	2.498 €
	Versicherungswirtschaft	3.154 €	2.933 €	3.032 €
	Industrie	3.395 €	2.409 €	2.764 €
	Banken	3.354 €	2.777 €	2.964 €
	Einzelhandel	2.153 €	1.883 €	1.978 €
	Großhandel	2.425 €	1.901 €	2.184 €

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. Entgelt für geleistete Arbeit sind im Wesentlichen die Bruttomonatsgehälter abzüglich der Entgelte für Sonderzahlungen und Ausfallzeiten, z. B. Urlaub und Krankheit. Letztere werden als Personalzusatzleistungen erfasst.

Die Erhebungen des Verbandes für 2002 und 2004 brachten folgende Ergebnisse:

Personalkosten in der Versicherungswirtschaft pro angestellten Mitarbeiter	2004		2002	
	€	%	€	%
1 Entgelt für geleistete Arbeit	34.650	100,00	30.931	100,00
2 Personalzusatzleistungen	34.820		33.530	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit davon		100,49		108,40
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		25,74		26,06
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage		4,63		6,78
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit		4,41		4,88
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen (z.B. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)		1,01		1,30
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub		14,85		15,14
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u.Ä.)		21,42		21,45
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		14,80		17,94
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen		1,37		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)		9,26		11,05
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		2,97		2,27
Personalkosten gesamt (1 + 2)	69.469	200,49	64.461	208,40

Die gesamten Personalzusatzleistungen betragen 2004 in der Versicherungswirtschaft 100,49 % des Entgelts für geleistete Arbeit. Oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber noch einmal so viel an Personalzusatzleistungen hinzu. Im Vergleich zum Jahr 2002 sind die Personalzusatzleistungen absolut gestiegen, aber erstmals seit 1992 nicht so stark wie das Entgelt für geleistete Arbeit. Ihr Anteil vom Entgelt für geleistete Arbeit liegt damit leicht über dem Niveau des Anteils von 1994.

Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit					
1966	63,54	1986	101,76 <sup>1</sup>	1998	106,54
1970	68,61	1988	98,12	2000	108,25
1974	86,35	1990	97,99	2002	108,40
1978	85,60	1992	97,50	2004	100,49
1982	89,04	1994	99,15		
1984	95,88	1996	105,70 <sup>2</sup>		

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

<sup>2</sup>Der starke Anstieg ist in erster Linie auf notwendige zusätzliche Rückstellungen für die betriebliche Altersversorgung zurückzuführen.

## 7.2 Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen

Die Versicherungswirtschaft erbringt besonders hohe Personalzusatzleistungen. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln<sup>1</sup> auf der Basis amtlicher Erhebungsergebnisse betragen die gesamten Personalzusatzleistungen bei Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten im Jahr 2004 in Deutschland:

Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit	
Versicherungswirtschaft	101,5
Banken	102,6
Industrie	76,6
Großhandel	66,1
Einzelhandel	65,0

<sup>1</sup>Das Institut rechnet mit einer etwas anderen Systematik als der Arbeitgeberverband.

Mit 101,5 % 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 Köln für 2004 berechneten Werte:

Versicherungswirtschaft	34.380 €
Banken	32.710 €
Industrie	21.630 €
Großhandel	17.480 €
Einzelhandel	13.920 €

Die Spitzenstellung der Versicherungswirtschaft bei den Personalzusatzleistungen ist insbesondere auf die hohen Sonderzahlungen und Leistungen für die betriebliche Altersversorgung zurückzuführen. Nach der Statistik des agv leisteten die Versicherungsunternehmen im Jahr 2004 pro Mitarbeiter durchschnittlich 7.411 € an Sonderzahlungen und wandten pro Mitarbeiter 5.208 € an Leistungen für die betriebliche Altersversorgung auf. In 2002 zahlten die Versicherungsunternehmen pro Mitarbeiter durchschnittlich 6.629 € Sonderzahlungen und für die betriebliche Altersversorgung wurden 5.656 € aufgewendet. Die Sonderzahlungen sind demnach durchschnittlich um 11,8 % gestiegen, gleichzeitig nahm die betriebliche Altersversorgung um 7,9 % ab.

## 1. Jahrestagung 2005 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz

Am 27. Juni 2005 fand in Hamburg zum zweiten Mal die Jahrestagung für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz statt. Dr. Joachim Lemppenau, Vorsitzender des agv, begrüßte die Teilnehmer und führte in das Generalthema der Veranstaltung „Alternde Belegschaft – Auswirkung der demographischen Entwicklung auf Unternehmen“ ein.

### Prof. Dr. Axel Börsch-Supan: „Demographischer Wandel in Unternehmen“

Den Auftakt bildete der Vortrag von Prof. Dr. Axel Börsch-Supan, Direktor des Forschungsinstituts Ökonomie und demographischer Wandel (MEA-Institut) der Universität Mannheim. Durch die Alterung der Bevölkerung und damit auch der Belegschaften würden völlig unbekannte Herausforderungen auf die Gesellschaft zukommen, so Börsch-Supan. Die Bevölkerung werde erst nach 2040 deutlich schrumpfen, aber bereits vorher würden sich starke Strukturverschiebungen bemerkbar machen. Auf dem Arbeitsmarkt sei die Anzahl der Erwerbstätigen spätestens ab 2015 rückläufig, so dass die Stützquote (Erwerbstätige pro Konsument) im Durchschnitt um 0,5 % pro Jahr schrumpfe. Dies habe negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum – ein Drittel des realen Pro-Kopf-Wachstums könne dann nicht mehr erbracht werden! Daher müsse die Erwerbstätigkeit über eine Steigerung der Frauenerwerbsquote und der Erhöhung des Renteneintrittsalters zumindest auf bisherigem Niveau gehalten werden. Das Durchschnittsalter der Belegschaft werde innerhalb der nächsten 25 Jahre um 4,5 Jahre zunehmen. Dies bedinge, dass die Personalarbeit durch das Aufzeigen geeigneter Entwicklungsperspektiven gezielt die Motivation älterer Beschäftigter aufrecht erhalten müsse. Bezüglich der Auswirkungen auf den Kapitalmarkt vertrat Börsch-Supan die These, dass durch die demographische Verschiebung kein dramatischer „Asset Meltdown“ stattfinde. Ein starkes Schrumpfen des Kapitalstocks werde nicht stattfinden, da eine „alte“ Gesellschaft mehr Kapital brauche als eine „junge“. Die Sparquote und Produktivitätsrenditen dürften nur leicht sinken. Die deutschen Sozialsysteme seien noch nicht ausreichend auf die demographischen Verschiebungen vorbereitet. In der Rentenversicherung sei zwar schon einiges in Gang gebracht worden. Es mangle jedoch noch an einer Verstärkung der privaten Altersvorsorge, auch die Erhöhung des Renteneintrittsalters sei erforderlich. In der Krankenversicherung sollten die Versicherungsprämien lohnunabhängig finanziert werden. Die gesetzlichen Krankenkassen müssten zum Aufbau von Rücklagen verpflichtet werden. Zusammenfassend wies Börsch-Supan darauf hin, dass die demographischen Herausforderungen beherrschbar seien, wenn man nur rechtzeitig handele.

### Dr. Johannes Meier: „Auf Altersstrukturen angepasste Personalprozesse“

Dr. Johannes Meier, Mitglied des Vorstandes der Bertelsmann Stiftung, beklagte eingangs, dass die Problematik der Demographie bereits seit 15 Jahren von der Wissenschaft aufgezeigt, die Inhalte aber offensichtlich von der Politik überhört würden. Mittlerweile sei der demographisch bedingte Schrumpfungs- und Alterungsprozess zwar in weiten Teilen der Bevölkerung be- und erkannt, lt. einer Umfrage gebe es aber noch immer keinen gesellschaftlichen Konsens, darauf angemessen zu reagieren – also tatsächlich höhere Renten- und Pflegeversicherungsbeiträge, höhere Zuwanderung, längere Lebensarbeitszeiten oder auch geringere Rentenbezüge zu akzeptieren. Wenn die Baby-Boomer-Generation auf die Transferseite wechsele, würden zwangsläufig die Steuereinnahmen sinken und die Versorgungsausgaben steigen. Dann drohe Deutschland ein Sanierungsfall zu werden. Der demographische Wandel sei daher eine gesellschaftliche Herausforderung. Meier schlug vor, fundamental zu sanieren und sich nicht in Details zu verlieren. Er zeigte sich verwundert darüber, dass die Neuverteilung der Arbeit noch nicht stärker im Fokus der Politik stehe. Um die Produktivitätspotenziale bei Älteren, Frauen und auch Minderqualifizierten zu erhöhen, seien ein positives Altenbild und die Durchsetzung des lebenslangen Lernens notwendig. Migration könne bei Engpässen helfen. Eine Abkehr vom Versorgungsstaat sei über eine Stärkung der Eigenverantwortung unvermeidbar. Der demographische Wandel biete die Chance, eine neue Wertigkeit von Kindern in der Gesellschaft zu verankern.

### Andreas de Maizière: „Personalarbeit der Commerzbank vor dem Hintergrund des demographischen Wandels“

Die Unternehmenspraxis stellte Andreas de Maizière, damaliges Mitglied des Vorstandes der Commerzbank AG, vor. Die Commerzbank habe in einer internen Studie die Auswirkungen der demographischen Verschiebungen auf die Zusammensetzung der Belegschaft im Unternehmen abgeschätzt. Simulationen ergaben, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten – selbst unter den Annahmen einer konstanten Mitarbeiterzahl und eines konstanten Renteneintrittsalters von 65 Jahren – in den kommenden Jahren deutlich auf 42,0 Jahre ansteigen werde. Erst ab 2030 seien die Jahrgänge der Baby-Boomer-Generation weitgehend verrentet und die Altersstruktur „gesunde“ wieder. Bei alternativen Simulationen – es wurde eine Reduktion des Personalbestandes um 1 % pro Jahr angenommen – wäre die Situation deutlich verschärft: das Durchschnittsalter steige noch signifikanter. Stelle man gleichzeitig weniger Auszubildende oder Trainees ein, werde die Tannenbaumform der Alterspyramide sogar auf den Kopf gestellt. Die künftige Einstellungspolitik entscheide daher maßgeblich über die Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaft. Mit steigenden Investitionen in Rekrutierung und Nachwuchsförderung sei zu rechnen. de Maizière zeigte verschiedene personalwirtschaftliche Handlungsfelder auf, mit denen man den demographischen Herausforderungen begegnen könne, vom Personalrisikomanagement und Wissensmanagement über flexible Teilzeitmodelle bis hin zum lebenslangen Lernen und horizontalen Karrierewegen. Es gelte, die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter während der gesamten Unternehmenszugehörigkeit aufrecht zu erhalten. Während die Hauptarbeit von der Personalseite zu erledigen sei – innovative personalwirtschaftliche Instrumente entwickeln und verfügbar machen –, müsse eine Flankierung dieser Maßnahmen durch Tarifvertragsparteien und Politik bei der Schaffung der Rahmenbedingungen erfolgen.

### Prof. Dr. Hans-Rolf Vetter: „Innovationen bei Alterung der Belegschaft“

Prof. Dr. Hans-Rolf Vetter, Leiter des Instituts Soziologie und Gesellschaftspolitik der Universität der Bundeswehr München, kritisierte mit seinem Vortrag das undifferenzierte Meinungsbild, nach dem in der Arbeitswelt schon 50-Jährige automatisch zu den „Alten“ gezählt würden. Vielmehr sei eine individuelle Beurteilung der Leistungsfähigkeit angezeigt. Deshalb erscheine es sinnvoll, das Renteneintrittsalter heraufzusetzen. So ließen sich der Altenquotient (Rentneranteil bezogen auf alle Erwerbspersonen) signifikant reduzieren und die Situation der gesetzlichen Rentenversicherung stabilisieren. Es gebe erste Tendenzen, dass sich die Menschen auf die geänderten Bedingungen – höhere Lebenserwartung, bessere Gesundheit, niedrigere gesetzliche Rente – einstellen würden. Die Verantwortlichen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft müssten den Mut aufbringen, diese Tendenzen zu verstärken und in der Gesellschaft zu verankern. Gerade der Personalarbeit komme viel Einfluss zu durch eine längere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ihrer Mitarbeiter. Vetter sah ähnliche personalpolitische Instrumente wie de Maizière: über neue Arbeitszeitmodelle, neue horizontale Karrieremodelle und strategische Weiterqualifizierung ließe sich der demographische Wandel bewerkstelligen.

### Prof. Dr. Ulrich Walter: „Mit Einstein ins All – warum wir im Weltraum jünger werden“

Der abschließende Vortrag von Prof. Dr. Ulrich Walter, Inhaber des Lehrstuhls für Raumfahrttechnik an der Technischen Universität München, bot einen faszinierenden Einblick in die Unendlichkeit des Weltalls. Die Ausführungen stellten eine besondere Form des Praxisberichts dar, da Walter selbst im Jahr 1993 Astronaut an Bord der Raumfähre COLUMBIA war. Mitten im Einstein-Jahr belegte Walter, warum die Zeit, die der Einzelne persönlich erlebt, nicht unbedingt die Zeit ist, die auch andere erleben. Er erläuterte, warum Astronauten durch die Fahrt ins All jünger werden und welche Möglichkeiten prinzipiell zur Verfügung stünden, wenn es gelänge, sich in Lichtgeschwindigkeit fortzubewegen (in 10 Sekunden fliegt das Licht eine Strecke von 10 Mio. km!). Auch seine Ausführungen zu den für die menschliche Vorstellungskraft kaum erfassbaren Phänomene wie z. B. Schwarze Löcher, der Krümmung des Raums und Wurmlöcher stießen auf reges Interesse der Zuhörer.



## 2. Mitglieder- versammlung 2005

Auf der Mitgliederversammlung des agv am 6. Juli 2005 in München hinterfragte Dr. Theo Waigel, Bundesminister der Finanzen a.D. und ehemaliger Vorsitzender der CSU, kritisch die Frage „Standort Deutschland – wo steht Deutschland in Europa?“

### Politische und ökonomische Umwälzungen

Waigel rief ins Gedächtnis, dass trotz der Turbulenzen der Tagesereignisse nicht vergessen werden dürfe, in welchen erfreulichen Verhältnissen wir lebten. In den letzten 15 Jahren habe sich mehr bewegt als in den 150 Jahren zuvor. Dies liege zum einen am politischen Umbruch, der insbesondere durch die eigentlich unvorstellbare friedliche Auflösung des Ostblocks und die deutsche Wiedervereinigung gekennzeichnet sei. Dies liege aber auch am ideenpolitischen Umbruch, denn die Ideen Ludwig Erhards hätten sich europa- und weltweit gegen jene von Karl Marx durchgesetzt. Dies gehe einher mit einem ökonomischen Paradigmenwechsel: Durch die Globalisierung, die nichts anderes sei als die weltweite Interdependenz durch den Außenhandel, und durch den Markteintritt von Mittel- und Osteuropa sowie von China habe sich die Welt radikal und auch positiv verändert. Der Standortwettbewerb sei zwar schärfer geworden, müsse aber als Chance begriffen werden. Für Protektionismus bestehe gerade in den entwickelten Ländern kein Platz mehr. Stattdessen sei es an der Zeit, eine konsequente, offensive Standortpolitik zu betreiben.

### Europäische Finanzpolitik

Dennoch gebe es natürlich auch einiges zu kritisieren. So bedauerte Waigel die Aufweichung der Stabilitätskriterien des Maastricht-Vertrags. Maastricht habe die Verwirklichung des Prinzips der Nachhaltigkeit in der europäischen Finanzpolitik zum Ziel gehabt. Der bei Abschluss des Stabilitätspakts noch vorherrschende Geist, langfristig maximal 1 % Staatsdefizit zu akzeptieren, sei völlig verloren gegangen. Die hohe Staatsverschuldung sei gefährlich, zumal der Schuldenstand, den die Finanzstatistik offiziell ausweise, weit unter dem liege, was laut einem Gutachten des Sachverständigenrates tatsächlich ausstehe. Unter Einbeziehung aller Verpflichtungen und Pensionen liege die Staatsverschuldung in Deutschland nicht bei 65 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP), sondern bei 265 %! Dies entwickle sich zu einer künftig nicht mehr zumutbaren Belastung für die Erwerbstätigen.

Der Maastricht-Vertrag und die gemeinsame Währung im Euro-Raum seien die europäische Antwort auf die Globalisierung. Ein Austritt aus der gemeinsamen Währung wäre für jedes der beteiligten Länder mit gravierenden Nachteilen verbunden. Der Euro habe zum einen große Wechselkursausschläge und Währungskrisen verhindert, zum anderen gebe er Exporteuren Sicherheit. Der Binnenmarkt schaffe ungeheuer stabile Rahmenbedingungen. Auch Deutschland profitiere davon, schließlich gingen 75 % der deutschen Exporte in den europäischen Raum. Ferner sichere die noch nicht vollendete politische Union die Handlungsfähigkeit Europas auf der Bühne der Weltpolitik. Es sei nicht vorstellbar, dass Europa zukünftig nicht mit einer einheitlichen Stimme Außen- oder Verteidigungspolitik betreibe. Zum Thema „Teuro“ merkte Waigel an, dass es natürlich in einigen Bereichen Mitnahmeeffekte gegeben habe. Die betroffenen Branchen hätten aber mit Umsatzrückgängen dafür bitter büßen müssen. Insgesamt sei nach der Euro-Einführung die Inflation niedriger gewesen als zu Zeiten der Deutschen Mark.

### Wirtschaftsstandort Deutschland

Zur Frage „Wo stehen wir in Deutschland?“ gab sich Waigel zuversichtlich. Es dürfe nicht übersehen werden, dass das Ausland viel positiver über Deutschland denke als das Land über sich selbst. Deutschland sei ein anerkannter ökonomischer und politischer Partner in der Welt. Der Wirtschaftsstandort weise dennoch fundamentale Schwächen auf, die angegangen werden müssen. So sei der weitere Ausbau des Wohlfahrtsstaates schlichtweg nicht mehr finanzierbar. Das deutsche Dilemma sei, dass die Notwendigkeit starker Reformen im Sozialbereich zwar erkannt sei, konkret aber niemand dafür Opfer bringen wolle. Der Sozialstaat ufere aus, sein Anteil am

Bruttosozialprodukt liege schon bei 32,6 %. Die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme sei nicht gesichert. Das aktuelle Wirtschaftswachstum komme noch immer nicht aus eigener Kraft, sondern sei ausschließlich durch die hohen Exporte infolge des Booms der Weltwirtschaft zustande gekommen. 2005 werde das Land zum vierten Mal in Folge den europäischen Stabilitätspakt verletzen. Die leichte Konjunkturbesserung reiche für eine echte Wende – insbesondere auf dem Arbeitsmarkt und bei den Steuereinnahmen – nicht aus. Die Zahl der Insolvenzen habe mit über 40.000 einen Negativrekord erreicht. Das Fazit: Die leichte Erholung sei durch die Weltwirtschaft bedingt; ein sich selbst tragender Aufschwung sei noch nicht in Sicht.

Die Steuerpolitik solle zur Kalkulierbarkeit zurückkehren. Waigel plädierte für eine endgültige Abschaffung der Vermögenssteuer, für eine einheitliche Abgeltungssteuer auf Kapitalerträge sowie für die Abschaffung der Erbschaftssteuer bei Betriebsübergabe, wie es eigentlich beim Job-Gipfel vereinbart wurde. Waigel sprach sich gegen eine durch Defizite finanzierte Steuersenkung aus, da sich Steuersenkungen erfahrungsgemäß nicht selbst finanzieren. Bei der aktuellen Haushaltslage sei diese Methode ohnehin nicht denkbar. Es bleibe nur der Weg, über Abbau von Steuervergünstigungen, Verbreiterung der Bemessungsgrundlage und weitere Einsparungen Steuersenkungen gegenzufinanzieren. Bezüglich der Idee einer „Millionärssteuer“ gab Waigel zu bedenken, dass schon heute die oberen 10 % der Steuerpflichtigen über 50 % des Einkommensteueraufkommens aufbringen. Eine Mehrbelastung würde die letzten Besserverdienenden nur aus Deutschland vertreiben.

### Arbeitsmarkt und Sozialstaat: „Mehr Freiheit, weniger Gleichheit“

Die Arbeitslosigkeit liege untolerierbar hoch. Waigel erinnerte daran, dass schon vor sieben oder acht Jahren der Internationale Währungsfonds Deutschland bescheinigt habe, dass 80 % der hiesigen Arbeitslosigkeit strukturell bedingt seien. Dies heiße, dass Deutschland den rigidesten Arbeitsmarkt habe. Mehr Flexibilität sowie die Ausweitung des rechtlichen Rahmens für betriebliche Bündnisse könnten helfen, zu mehr Beschäftigungsverhältnissen zu kommen. Auch dies sei ein Ergebnis des Euro: Die Standortvor- bzw. -nachteile würden gnadenlos aufgedeckt. Die deutschen Probleme seien hausgemacht. Die Agenda 2010 sei grundsätzlich richtig, aber sehr spät gekommen. Ausreichend seien die darin enthaltenen Reformen nicht.

Auf dem Arbeitsmarkt könnten mehr Flexibilität sowie die Ausweitung des rechtlichen Rahmens für betriebliche Bündnisse helfen, zu mehr Beschäftigungsverhältnissen zu kommen. Eine Lockerung des Kündigungsschutzes bei Neuanstellungen in kleineren Betrieben sei hinzunehmen. Bezüglich der Gesundheitsversorgung riet Waigel dazu, die Beiträge teilweise vom Arbeitsentgelt abzukoppeln. Sonst würden sich wegen der demographischen Verschiebungen die Belastungen noch verstärken. Aufgrund der Höhe des deutschen Haushaltsdefizits sei damit zu rechnen, dass die Europäische Kommission das ruhende Defizitverfahren gegen Deutschland im Herbst 2005 wieder aufnehmen müsse. Um das Defizit in den kommenden Jahren wieder unter 3 % des BIP zu bringen, sei eine Konsolidierung von grob gerechnet 15 bis 20 Mrd. € in den nächsten beiden Jahren nötig. Dies gehe nur, wenn ein großes föderales Konsolidierungsprogramm aufgelegt werde, das Bund, Länder und Kommunen und die sozialen Sicherungssysteme entlaste. Dies sei eine Herkulesaufgabe.

Dennoch erklärte Waigel, er sei unverändert optimistisch, was die Zukunft Deutschlands angehe. Es müsse eine Grundentscheidung gefällt werden für mehr Freiheit und etwas weniger Gleichheit. Gemäß des Mottos „Je mehr Gleichheit, desto weniger Freiheit, und umgekehrt“ könne die Zukunft nur in freiheitlichen Systemlösungen liegen. Dabei müsse ein Gleichgewicht zwischen globalen und lokalen Leitbildern geschaffen werden. Das europäische Modell werde in seiner Vielfalt, in der Zusammenarbeit von Nationalstaaten, in der Bündelung der Kräfte ohne die Aufgabe der Identität des einzelnen Nationalstaates in vielen Ländern als Vorbild angesehen. Die Ablehnung des europäischen Verfassungsvertrags in Frankreich und den Niederlanden solle nicht als Denkpause, sondern als eine Zeit des verstärkten Denkens genutzt werden.

## 3. Personalleitertagungen Innendienst 2006

Die Personalleitertagungen 2006, die vom 25. bis 27. April in Münster und vom 9. bis 11. Mai in Donaueschingen stattfanden, standen unter dem Generalthema „Anforderungen der modernen Arbeitswelt an den Menschen“. Beide Tagungen wurden von Wolfgang Flaßhoff, Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG Versicherungsgruppe, geleitet. Die Veranstaltungen wurden von ca. 120 Teilnehmern besucht.

### Einführungsvortrag „Ein Blick in die Zukunft – Personalarbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert“

Der Zukunftsforscher Leo A. Nefiodow stellte in seiner „Theorie der langen Wellen“ vor, dass Marktwirtschaften längeren wirtschaftlichen Zyklen mit einer Dauer von 40 bis 60 Jahren unterliegen. Diese langen Wellen, die Kondratieff-Zyklen, würden regelmäßig durch eine Basisinnovation, wie der Erfindung der Dampfmaschine oder zuletzt der Informationstechnologie, in Gang gesetzt und lösten einen gewaltigen Produktivitätsfortschritt aus. Die Basisinnovation diffundiere in alle wissenschaftlichen, technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereiche einer Volkswirtschaft. Geling es, künftige Zyklen zu identifizieren, ließe sich die Entwicklung von Jahrzehnten voraussagen. Eine Analyse zeige, so Nefiodow, dass der Gesundheitssektor der Träger des kommenden Langzeitzyklus sein werde. Die Basisinnovation komme aus den Bereichen psychosoziale Gesundheit oder Biotechnologie. Jedoch sei z. B. das Gesundheitswesen in Deutschland bzw. Europa in seiner derzeitigen Struktur kein Träger des neuen Zyklus, da es mit zu vielen internen Problemen – wie restriktive Politik und Bürokratie – kämpfe. Der Gesundheitsmarkt wolle wachsen, dürfe aber nicht. In der Umstrukturierung des Gesundheitswesens von einer Krankheits- auf eine Gesundheitsorientierung schlummerten die größten Produktivitätsreserven. Werde Gesundheit ganzheitlich verstanden, beziehe also körperliche, seelische, geistige, ökologische und soziale Dimensionen ein, erfasse der neue Zyklus auch Märkte wie Biotechnologie, Medizin, Umweltschutz und den riesigen Markt der psychosozialen Gesundheit (z. B. Psychosomatik oder Psychiatrie). Nefiodow sah darin eine gute Perspektive: Im Zentrum der wirtschaftlichen Entwicklung stehe erstmals der Mensch, nicht das Materielle.

### „Arbeiten oder Leben? – Die falsche Alternative“

Mit der betrieblichen Arbeitszeit setzte sich Prof. Dr. Ulf Kadritzke, Fachhochschule Berlin, auseinander. Während in der Vergangenheit Produktivitätsfortschritte zu Gehaltssteigerungen bei gleichzeitiger Arbeitszeitreduktion geführt hätten, erlebten nun alle Dienstleistungsgesellschaften einen Wandel hin zur Verlängerung der Arbeitszeit. Kadritzke stellte die These auf, dass die ständige Arbeitszeitverlängerung kombiniert mit zunehmendem Arbeitsdruck das Problem der Arbeitswelt der Zukunft sei. Insbesondere in Deutschland klafften die Arbeitszeitwünsche und -realität, vor allem zwischen Männern und Frauen, weit auseinander. Umfragen zufolge wünschten (Teilzeit arbeitende) Frauen eine Ausdehnung ihrer Arbeitszeit, Männer tendenziell eine Verkürzung. Die Unternehmenskulturen würden aber so hohe Leistungsvorgaben setzen, dass ständig Mehrarbeit nötig sei. In vielen Organisationen sei Aufstieg nur über „Präsentismus“ möglich, also über ständige Anwesenheit im Betrieb unabhängig von der Produktivität. Die Folge sei die „entgrenzte“ Arbeitszeit, also ein kontinuierliches Arbeiten auch in der Freizeit oder im Urlaub. Aufgrund hoher Arbeitsplatzunsicherheit würden Arbeitnehmer zu „Arbeits-Unternehmern“, die ihre eigene Arbeitskraft ständig am internen und externen Arbeitsmarkt anbieten würden. Dies bringe unentwegtes Konkurrenzdenken mit sich. Der Arbeits-Unternehmer betreibe eine Selbstrationalisierung, da er auch seine Freizeit nach beruflichen Anforderungen organisiere. Daher plädierte Kadritzke für neue Arbeitszeitmodelle, in denen für die Arbeitswünsche von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine für beide Seiten befriedigende Regelung gefunden werde. Es sei wichtig, vereinbarte Arbeitszeitmodelle einzuhalten und dem Präsentismus den Kampf anzusagen. Neue Modelle könnten zu einer besseren Einbindung von Frauen ins Erwerbsleben führen.

## Praxisbericht „Neue Lebensarbeitszeitmodelle“

Einen Ausblick auf die künftige Unternehmenspraxis gab Thomas Barann, Personalleiter der Gothaer Versicherungsgesellschaften. Die demographischen Verschiebungen würden die Personalarbeit in der Versicherungswirtschaft herausfordern. Die Personalarbeit stehe vor den zentralen Handlungsfeldern, die Leistungsfähigkeit und Motivation aller Mitarbeiter altersunabhängig zu fördern, ansprechende Entwicklungsperspektiven zu offerieren und bestehende Expertise im Unternehmen zu erhalten. Dazu würden neue Lebensarbeitszeitmodelle benötigt. Beispielsweise könnten Mitarbeiter über die Ansammlung von Zeitguthaben durch Mehrarbeit in jungen Jahren Ansprüche auf eine spätere bezahlte Freistellung begründen. Dies berücksichtige, dass Leistungsfähigkeit sowie Kapitalbedarf bei jüngeren Mitarbeitern häufig höher sei als bei älteren. Die Variation der Arbeitszeit während des Erwerbslebens komme der individuellen Lebensplanung des Einzelnen ebenso entgegen wie den Unternehmen, die ihre Personalkapazitätsplanungen flexibler handhaben könnten. Die Lebensarbeitszeitmodelle seien insofern revolutionär, als dass sie mit bisherigen Erwerbsbiographien, geprägt von starren Karriereverläufen und Besitzstandsdenken, brechen würden. Barann zeichnete die Zukunftsvision auf, nach der künftige Karrieren die Übernahme verschiedener Funktionen auf horizontaler Ebene beinhalteten. Eine „Basisfunktion“ könne durch verschiedene „job nuggets“ angereichert werden, die zeitlich befristet auf einen Mitarbeiter übertragen würden. Die Arbeitszeit könne flexibilisiert werden, beispielsweise indem Mitarbeiter mit einer hohen Leistungsbereitschaft viele job nuggets erhielten und ihre Arbeitszeit erhöhten. Dementsprechend müsse die Vergütung neben dem Fixgehalt variable Komponenten für job nuggets vorsehen. Alternativ seien Gutschriften auf dem Lebensarbeitszeitkonto möglich. Ein neues Karriereverständnis, neue Laufbahn- und Vergütungskonzepte sowie die Flexibilisierung der Regelarbeitszeit würden alle Voraussetzungen schaffen, um lebenszyklusorientierte Karrieren zu ermöglichen und Mitarbeitern dauerhaft Entwicklungsperspektiven im Unternehmen aufzuzeigen.

## „Stress am Arbeitsplatz“

Die Folgen vom Stress am Arbeitsplatz zeigte Prof. Dr. Rainer Tielsch, Bergische Universität Wuppertal, auf. Zunächst erläuterte er, der Begriff Stress sei immer individuell zu sehen und könne von den Betroffenen sowohl positiv („Eustress“) als auch negativ („Distress“) aufgefasst werden. Die Arbeitswelt verändere sich dahingehend, dass Leistungs- und Termindruck stiegen. Dadurch habe der Einzelne mehr Selbstverantwortung, gleichzeitig würden ihm höhere soziale und fachliche Kompetenzen ebenso abverlangt wie ein lebenslanges Lernen. Während die einen Mitarbeiter dies positiv als Ansporn auffassten, empfänden andere es als Belastung und damit als Stress. Das äußere sich z. B. in Rücken- und Gelenkbeschwerden, in Erschöpfung oder Wut bzw. in dem Phänomen, nicht abschalten zu können. Psychischer Stress entstehe, wenn hohe Anforderungen auf relativ geringe Erfüllungschancen treffen und gleichzeitig ein hoher Leistungswunsch oder -zwang beim Mitarbeiter gegeben sei. Damit sei Stress auch immer Unternehmensrisiko, da ihm Personalrisiken inhärent seien. Tielsch riet den Unternehmen, im Zuge eines Risikomanagements Gesundheitsförderung aktiv zu betreiben. Ansonsten drohten ein Anstieg von Fehlzeiten oder Fluktuation und eine geringere Produktivität. Stress am Arbeitsplatz werde begünstigt durch autoritäre Strukturen, intransparente Aufgabenverteilung oder die mangelnde Einbeziehung von Mitarbeitern in Planungs- und Entscheidungsprozesse. Tielsch zeigte die Anforderungen an eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsaufgaben und der Organisation auf.

### „Bedeutung psychiatrischer Erkrankungen für das Arbeitsleben“

Dr. Elisabeth Frieß, Oberärztin am Max-Planck-Institut für Psychiatrie in München, gab einen Einblick in die medizinischen Abläufe bei psychiatrischen Erkrankungen. Es handle sich um komplexe Stoffwechselstörungen, die in speziellen Hirnregionen auftraten. Dadurch würden psychische Funktionen wie z. B. Stimmung, Schlaf oder die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt. Depressionen entstünden häufig durch psychische und physische Belastungen. Frauen seien eher betroffen als Männer, besonders anfällig seien Personen zwischen 30 und 50 Jahren. Ursächlich könne eine endogene Veranlagung oder das Einwirken verschiedener exogener Umweltfaktoren sein, meist jedoch eine Interaktion dieser beiden Aspekte. Frieß stellte dar, wie weit verbreitet psychiatrische Erkrankungen schon heute seien, mit steigender Tendenz. In zivilisierten Ländern beruhe bereits ein Drittel bis ein Viertel aller auftretenden Krankheiten auf psychischen Erkrankungen. Dabei umfassten psychiatrische Erkrankungen affektive Störungen, Angststörungen, Schizophrenie und wahnhaftige Störungen sowie Suchterkrankungen. Dass die Diagnosehäufigkeit so drastisch ansteige, hänge zum einen mit einer „echten“ Zunahme der Häufigkeit zusammen, zum anderen mit einer verbesserten Diagnostik. Sicherlich helfe auch die zunehmende Offenheit der Betroffenen, die Krankheit zu benennen. Auch der Wandel der Arbeitswelt begünstige u.U. die Zunahme psychiatrisch bedingter Arbeitsunfähigkeit. Elementar sei die Akzeptanz psychischer Erkrankungen in den Unternehmen. Häufig hätten Betroffene Zweifel am Verständnis ihrer Kollegen und Vorgesetzten. Frieß stellte dar, dass das Max-Planck-Institut für Psychiatrie versucht, Betroffene so schnell wie möglich in die Arbeitswelt zu reintegrieren und sie nebenher durch einen professionellen „Jobcoach“ zu begleiten. Hierbei helfe, dass psychiatrische Erkrankungen gut behandelbar seien.

### Praxisbericht „Wiedereingliederungsmanagement bei der DKV“

Einen Praxisbericht über das Wiedereingliederungsmanagement gab Dr. Rolf Arera, der als Betriebsarzt bei der DKV arbeitet. Vor der Einführung von aktiven steuernden Elementen zur Wiedereingliederung sei eine hohe Misserfolgsquote bei Wiedereingliederungsversuchen festzustellen gewesen. Das jetzt praktizierte stufenweise Wiedereingliederungsmanagement konnte bereits signifikant die Fehlzeiten reduzieren. Die entscheidende Rolle beim Wiedereingliederungsmanagement falle der Personalabteilung zu. Diese nehme frühzeitig Kontakt zum erkrankten Mitarbeiter auf und führe, u.U. zusammen mit Betriebsarzt, Sozialbetreuer und dem Vorgesetzten, ein Personalgespräch. Ziel sei es, mit dem Betroffenen das weitere Vorgehen zu klären und ihm Hilfe anzubieten. Dem Betriebsarzt komme die Rolle eines Koordinators zu, er ermittle den eventuellen Rehabilitationsbedarf. Für jeden Erkrankten werde ein Wiedereingliederungsplan in Kooperation mit den behandelnden Ärzten, dem Betrieb und den übrigen Beteiligten aufgestellt. Bei der stufenweisen Wiedereingliederung gelte es, drei Kernfragen zu klären, nämlich die nach dem richtigen Zeitpunkt, nach den richtigen Rahmenbedingungen sowie nach der richtigen Motivation des Mitarbeiters. Aufgrund der Krankengeschichte und einer Selbsteinschätzung des Mitarbeiters stelle der Betriebsarzt fest, ob diese Fragen positiv zu beantworten seien. Dabei arbeite die DKV mit dem sog. Arbeitsbewältigungsindex (ABI), einem umfangreichen Fragebogen zur Erfassung der Eigeneinschätzung der Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Wiedereingliederungsmanagement bei der DKV zeigten, dass diese Maßnahme sehr erfolgreich sei. Die Summe der Fehlzeiten hätte sich signifikant reduzieren lassen, wodurch sich eine enorme Kosteneinsparung für das Unternehmen ergeben habe.

## Bericht der Verbandsgeschäftsführung

Der traditionelle Bericht der Verbandsgeschäftsführung wurde in Münster von Dr. Michael Niebler, Geschäftsführer des agv, und in Donaueschingen von Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv, gehalten. Beide Herren ordneten zunächst den letzten Tarifabschluss der Versicherungswirtschaft vom 22. Dezember 2005 in das aktuelle tarifpolitische Umfeld ein. Der Abschluss liege aktuell am unteren Rand – die Metall- und Elektroindustrie habe deutlich teurer abgeschlossen. Erwähnenswert sei ein Urteil des BAG, das nun endgültig die Tariffähigkeit kleinerer Gewerkschaften wie der CGM und damit auch des DHV bestätigt habe. Zur Personalentwicklung in der Versicherungswirtschaft wurde angemerkt, dass der zunehmende Konsolidierungsdruck in der Branche zu einem erneuten Beschäftigungsabbau geführt habe, der 2005 bei – 3,1 % gelegen habe. Auch für 2006 sei mit keiner wesentlichen Besserung zu rechnen. Änderungen im Tarifvertrag und in den Arbeitsverträgen seien aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre nötig, falls diese Klauseln enthielten, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Zum Thema Betriebsratswahlen baten Niebler und Müller-Stein um die Beteiligung an der agv-Erhebung zur Erfassung der Betriebsratsstrukturen und Gremiengrößen. Neu sei eine Studie über den Nichtraucherschutz in der Branche. Das Hauptergebnis sei, dass nahezu alle Beschäftigten durch unternehmensseitig ergriffene Maßnahmen vor unerwünschtem Rauch geschützt seien. Zum neuen Gesetzesentwurf zur Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie wurde angemerkt, dass Auswirkungen auf Innendienstangestellte, die gelegentlich vermittelnd tätig seien, zu erwarten seien. Auch die Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie habe Relevanz für die Versicherungswirtschaft, da eine Pflichtversicherung bei grenzüberschreitender Dienstleistungserbringung vorgesehen sei. Aus aktuellem Anlass ging Müller-Stein weiterhin auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein, auf das sich die Koalition am 1. Mai 2006 geeinigt hat.

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

Auch im Jahr 2006 konnten zwei Bundesarbeitsrichter für die Personalleitertagungen gewonnen werden, für die Tagung in Münster Dr. Jürgen Wolter, Richter am BAG, 4. Senat, und für die Tagung in Donaueschingen Dr. Klaus Armbrüster, Richter am BAG, 6. Senat. Wolter legte in seiner Rede den Schwerpunkt auf die jüngste Entwicklung des Arbeitsrechts hinsichtlich arbeitsvertraglicher Inhaltskontrollen. Seit sich auch formularmäßige Arbeitsverträge der sog. „AGB-Kontrolle“ unterziehen müssen, sei die Praxis bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen verstärkt auf klarstellende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte angewiesen. Er betonte hierbei insbesondere die Entscheidung des BAG zur Zulässigkeit von Vertragsstrafenabreden und zur Ausgestaltung von Ausschlussfristen. Wolter merkte kritisch an, dass der Gesetzgeber zunehmend auf die Gestaltungsmöglichkeit der Rechtsprechung verweise, statt selbst Klarheit zu schaffen. Armbrüster arbeitete in seiner Rede vier sog. „Megatrends“ heraus, die nach seiner Beobachtung das derzeitige Arbeitsrecht beherrschen. Einen Megatrend sehe er in der Entwicklung hin zur Stärkung der Betriebsautonomie. Die Diskussion um den Reformbedarf des § 77 Abs. 3 BetrVG, wonach auf betrieblicher Ebene nicht mehr geregelt werden dürfe, was üblicherweise Regelungsgegenstand einer Tarifvereinbarung sei, sei beispielhaft für diese Entwicklung. Ein weiterer Trend sei die zunehmende Infragestellung des Arbeitsrechts, verbunden mit dem lauter werdenden Ruf nach einem sog. „Beschäftigungsrecht“. Um das deutsche Arbeitsrecht mit seinen strengen Vorgaben umgehen zu können, schaffe die Praxis Ausweichmöglichkeiten, die zum Anlass genommen werden müssten, das Arbeitsrecht insgesamt zu hinterfragen. So werde beispielsweise der Begriff des Beschäftigten in der Gastronomie schon heute oft durch die Schaffung tatsächlicher oder nur scheinbarer Handelsbeziehungen umgangen, indem der Kellner nicht mehr Arbeitnehmer des Wirtes sei, sondern selbständiger Unternehmer, der die Speisen seinerseits beim Wirt in Auftrag gebe, um sie dann dem Gast selbst zu verkaufen. Armbrüster betrachtet derartige Entwicklungen mit Sorge. Als dritten Trend nannte Armbrüster die Individualisierung des Arbeitsrechts und machte dies insbesondere an der neu ins Arbeitsrecht eingeführten AGB-Kontrolle

## Veranstaltungen

fest. Er sah darin eine Annäherung des Arbeitsrechts an das allgemeine Zivilrecht. Der letzte und vierte Megatrend sei die Europäisierung des deutschen Arbeitsrechts, die lt. Armbrüster in Wirklichkeit keine Europäisierung, sondern eine Amerikanisierung sei. Dieser Trend lasse sich insbesondere an den seit vielen Monaten diskutierten Umsetzungsvorhaben der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien festmachen. Die Umsetzung dieser Richtlinien in deutsches Recht berge ein großes Risikopotenzial in Bezug auf Rechtsunsicherheit und die Ausweitung der Bürokratie.

### „Versicherbarkeit von Naturgewalten“

Auf der Tagung in Münster referierte Ernst Rauch, Leiter der Abteilung Wetter und Klimarisiken der Münchner Rückversicherungsgesellschaft, auf der Tagung in Donau-eschingen Prof. Dr. Peter Höpfe, Fachbereichsleiter Georisikoforschung/Umweltmanagement bei der Münchner Rückversicherungsgesellschaft, über die Versicherbarkeit von Naturgewalten. Zunächst sensibilisierten sie über die Darstellung der Schadenhäufigkeit und -ausmaße der letzten Jahre für die vermehrt auftretenden Naturkatastrophen. Dadurch entstünden zunehmende volkswirtschaftliche Schäden. Der Wirbelsturm Katrina stelle einen neuen traurigen Höhepunkt dar, weil er den bislang höchsten versicherten Schaden in der Geschichte der Assekuranz verursacht habe. Die wissenschaftliche Analyse der Schadenentwicklungen lasse darauf schließen, dass Veränderungen in der Natur die treibenden Elemente seien. Diese seien, auch das lasse sich nachweisen, vom Menschen mit verursacht. Die Gründe dafür reichten vom technischen Fortschritt über die Besiedlung stark exponierter Regionen bis hin zum Klimawandel. In Deutschland sei z. B. künftig vermehrt mit Sturmschäden und Überschwemmungen zu rechnen. Besondere Risikopotenziale entstünden, weil die Regionen weltweit immer abhängiger voneinander seien. Dies stelle die Versicherungswirtschaft vor anspruchsvolle Aufgaben. Träten Georisiken aufgrund von Klimaänderungen gehäuft auf, habe das für die Assekuranz enorme Kosten zur Folge. Es gelte, die Risikomodelle und Georisikoforschung beständig weiterzuentwickeln, damit bei steigender Versicherungsdichte die Versicherbarkeit gewährleistet bleibe.

## 4. Personalleitertagungen Außendienst 2005

Die Herausforderungen für die Versicherungsunternehmen durch die sich ändernden Rahmenbedingungen, insbesondere die Vorgaben der EU-Vermittlerrichtlinie und das Alterseinkünftegesetz, bildeten den Schwerpunkt der Personalleitertagungen Außendienst 2005, zu denen der agv im Oktober nach Erfurt und nach Heidelberg eingeladen hatte. Die Tagung Ost wurde von Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen, geleitet, die Tagung West von Dr. Bernhard Schareck, Mitglied des Vorstandes der Wüstenrot & Württembergische AG.

### Das neue Berufsbild Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen

Dr. Katharina Höhn, Hauptgeschäftsführerin des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW), stellte die Ergebnisse der „Zukunftswerkstatt Versicherungen“ zur Neuordnung des Berufsbildes Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen vor. Das aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gebildete Gremium hatte im Interesse einer auch künftig zeitgemäßen Ausbildung in der Versicherungswirtschaft eine Prognose für das Jahr 2010 entwickelt und daraus Ansätze für die Neuordnung des Berufsbildes erarbeitet. Die Untersuchung habe gezeigt, dass angesichts der zu erwartenden Veränderungen die Ausbildung der Zukunft eine höhere vertriebsorientierte Gestaltung erfordere. Der Versicherungskaufmann des Jahres 2010 benötige die Fähigkeit zu qualifizierter Kundenberatung und Verkauf, und zwar über alle Sparten und Finanzdienstleistungsprodukte. Höhn warb für die Erstausbildung im Vertrieb und betonte, dass in Zukunft die erfolgreiche Tätigkeit im Unternehmen neben einer guten Erstausbildung auch eine stete Weiterqualifizierung erfordere.

Im Anschluss wurde in drei parallelen Arbeitsgruppen der Veränderungsbedarf in den Versicherungsunternehmen, insbesondere durch die Vorgaben der EU-Vermittlerrichtlinie und das Alterseinkünftegesetz, diskutiert.

### EU-Vermittlerrichtlinie – Beratungs- und Dokumentationspflichten

Die erste Arbeitsgruppe unter Leitung von Claus Bonifer, R+V Versicherung AG, Wiesbaden, befasste sich mit den praktischen Anforderungen der sich aus der EU-Vermittlerrichtlinie ergebenden Informations- und Beratungspflichten der Vermittler. Im ersten Schritt müsse der Kunde über den Status des Vermittlers und über seine Beschwerdemöglichkeiten hinsichtlich einer unzureichenden Beratung aufgeklärt werden. Dies solle am besten mit Hilfe einer Visitenkarte, aus der sich alle relevanten Informationen für den Kunden ergeben, erfolgen. Hinsichtlich der Beratung über Vor- und Nachteile der angebotenen Produkte ergab sich in der Arbeitsgruppe, dass alle Unternehmen im Prinzip die jetzt schon vorhandenen Beratungsprogramme erweitern wollen. Neu sei zudem, dass das Beratungsprotokoll dem Kunden künftig bei der Antragsaufnahme ausgehändigt werden soll. Eine Archivierung soll bei fast allen Unternehmen sowohl beim Vermittler als auch im Unternehmen erfolgen. Die geplanten Maßnahmen bei fehlenden Beratungsprotokollen reichen von dem Aussetzen der Policierung bis hin zur Verweigerung der Antragsannahme. Zusammenfassend wurde festgestellt, dass die Unternehmen hinsichtlich der zukünftig zu erwartenden Anforderungen im Bereich der Informations- und Beratungspflichten gut aufgestellt sind.

### Der nebenberufliche Vertreter im Rahmen der EU-Vermittlerrichtlinie

Die zweite Arbeitsgruppe unter Leitung von Klas Wienands, AachenMünchener Versicherung AG, Köln, beschäftigte sich mit der Frage, wie der Vertrieb über nebenberufliche Vertreter angesichts der Vorgaben der EU-Vermittlerrichtlinie zukünftig auszurichten sei. Die Vermittlerrichtlinie unterscheidet bei der Erlaubnispflicht nicht danach, ob die Versicherungsvermittlung im Hauptberuf oder nebenberuflich ausgeübt wird.



Die Versicherungsunternehmen beabsichtigen im Interesse eines Erhalts dieses Vertriebsweges, ihre nebenberuflichen Vertreter noch mehr als bisher zu unterstützen. Dies soll erfolgen durch eine uneingeschränkte Haftungsübernahme und eine verbesserte Ausbildung. Noch nicht abschließend geklärt ist die Frage, welche Funktion der bislang in der Bundesrepublik unbekannt, aber in der EU-Vermittlerrichtlinie ausdrücklich erwähnte „Tippgeber“ haben soll. Hier werde die Abgrenzung zum nebenberuflichen Vertreter sicherlich Probleme aufwerfen.

### Erste Erfahrungen mit dem Alterseinkünftegesetz – wie kann der Außendienst unterstützt werden?

Die dritte Arbeitsgruppe unter Leitung von Dirk Czaya, Swiss Life Deutschland, München, untersuchte vor dem Hintergrund der ersten Erfahrungen mit dem Alterseinkünftegesetz die Frage, ob die Vermittler für den Vertrieb der beratungsintensiven neuen Produkte gut gerüstet sind.

Es wurde festgestellt, dass sich die Vermittler in der neuen Situation trotz intensiver Schulung noch immer unsicher fühlen. Den Vermittlern müsse daher stets aufs Neue verdeutlicht werden, dass es angesichts der zunehmenden Erosion der gesetzlichen Sozialversicherungssysteme für die Kunden keine Alternative zur eigenverantwortlichen Altersvorsorge gebe.

### Entwicklungslinien des Vertriebs aus der Sicht eines Externen

Der zweite Tagungstag begann mit Berichten aus den Geschäftsführungen des agv, GDV und AVAD. Anschließend referierte Dr. Marc Surminski, Chefredakteur der „Zeitschrift für Versicherungswesen“, Hamburg, über die „Entwicklungslinien des Vertriebs aus Sicht eines Externen“. Surminski stellte die These auf, dass das breite Fundament der Ausschließlichkeit ins Wanken gerate. Ursache hierfür sei u.a., dass die Kunden kritischer würden hinsichtlich des Preis-Leistungs-Verhältnisses, dass die Versicherungsprodukte komplexer würden und dadurch der Beratungsbedarf steige, ferner dass durch den europäischen und auch deutschen Gesetzgeber eine höhere Professionalisierung des Vermittlergeschäfts erfolge. Effekt sei, dass der Marktanteil des Banken-, Makler- und Direktvertriebs in den letzten Jahren gestiegen sei. Dieser Trend werde sich in den kommenden Jahren noch verstärken. Auch durch äußere Faktoren, wie rechtliche und steuerliche Änderungen, werde der Druck auf die Ausschließlichkeit verstärkt.

Aufgrund dieser Entwicklungen müssten die Unternehmen wohl neue Provisionsysteme einführen, die die Bestandspflege stärker berücksichtigen. Zudem würden wohl „Clustersysteme“ eingeführt, bei denen bestimmte Wertungseinheiten vorgegeben werden.

Für die Unternehmen werde es in Zukunft schwierig, mit den bewährten Vertriebsstrukturen weiterzuarbeiten unter gleichzeitiger Suche nach neuen Absatzmöglichkeiten. Um dem Ausschließlichkeitsvertrieb seine Bedeutung überwiegend zu erhalten, müsse dieser zielgruppenorientiert aufgestellt werden. Eine Abkehr von dem flächendeckenden Produktspektrum zu Kernkompetenzen und Kooperationen mit anderen Versicherungsunternehmen verringere die Gefahr, dass der Ausschließlichkeitsvertreter seine Kunden an andere Vertriebskanäle verliere.

### 5. Jahresauftaktveranstaltung 2006 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz

Die traditionellen Jahresauftaktveranstaltungen des agv für das Personalwesen der deutschen Assekuranz stießen im Jahr 2006 erneut auf reges Interesse. Zum ersten Mal wurden die Tagungen inhaltsgleich an den drei größten Versicherungsstandorten angeboten. Am 18. Januar erfolgte der Auftakt in Hamburg, die zweite Tagung fand am 24. Januar in Köln statt und am 26. Januar 2006 rundete München die Veranstaltungsreihe ab. Insgesamt wurden rd. 350 Teilnehmer gezählt – eine deutliche Steigerung zum Vorjahr.

Einführend wies Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv, darauf hin, dass es auch im Jahr 2006 leicht gefallen sei, aktuelle Themen aus dem rechtlichen und sozialpolitischen Bereich für die Vorträge zu finden. Gesetzgeber und Rechtsprechung hätten im vergangenen Jahr wieder erheblich dazu beigetragen, die Komplexität des Arbeitsrechts zu erhöhen. Als Beispiel nannte Müller-Stein die Hartz-Regelungen, die schon kurz nach der Inkraftsetzung wieder geändert worden seien. Die Personalabteilungen würden durch die gesetzgeberischen Aktivitäten quasi gezwungen, regelmäßig ihre bisherige betriebliche Praxis „über den Haufen zu werfen“, um wieder gesetzeskonform zu arbeiten.

Dr. Sebastian Hopfner analysierte unter dem Titel „Arbeitsrechtliche Vertragsfreiheit vor dem Aus?“ die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur sog. AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen. Seit Anfang 2002 seien Arbeitsverträge explizit in die AGB-Kontrolle gem. §§ 305 ff. BGB einbezogen worden. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrags gelte zwar weiterhin der Grundsatz der Vertragsfreiheit, es werde aber ein Verhandlungsgleichgewicht zu Lasten des Arbeitnehmers angenommen. Im Jahr 2005 seien mehrere BAG-Urteile ergangen, die die AGB-Kontrolle im Bereich des Arbeitsrechts präzisiert hätten: Demnach sind unbeschränkte Widerrufsklauseln in Arbeitsverträgen, soweit sie Entgeltbestandteile betreffen, nun unzulässig. Arbeitnehmer müssten als „Verbraucher“ eingestuft werden; und im Arbeitsvertrag enthaltene Bezugnahme Klauseln auf Tarifverträge seien nicht zwingend reine Gleichstellungsabreden. Knapp formulierte Arbeitsverträge gehören der Geschichte an, so Hopfner. In vorformulierten Verträgen müsse künftig noch mehr darauf geachtet werden, dass alle Formulierungen sowohl transparent als auch angemessen seien. Hopfner gab konkrete Vorschläge, wie z. B. Versetzungsklauseln oder Anrechnungsklauseln rechtssicher formuliert werden können. Um das Ziel der Flexibilität zu wahren, sei eine detailliertere Ausgestaltung der Verträge ratsam. Viele bislang individualvertraglich vereinbarte Regelungen seien künftig besser in Betriebsvereinbarungen aufgehoben, da diese nicht der AGB-Kontrolle unterliegen. In der Praxis gelte es, zwischen den Chancen einer „mutigen“ Vertragsgestaltung und den damit verbundenen Risiken abzuwägen.

Welche Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeiterkontrolle einem Arbeitgeber gegeben sind, erläuterten in Hamburg und Köln Kerstin Römelt, auf der Tagung in München Anja Hensel. Nachdem zunächst aufgezeigt wurde, dass die potenziellen Kontrollmöglichkeiten der Arbeitsleistung, der Nutzung der Telekommunikationsanlagen, des Gesundheitszustands und auch des Verhaltens der Arbeitnehmer untereinander durchaus weitreichend sind, stellten Römelt und Hensel anschließend klar, dass nicht alles, was möglich ist, aus rechtlicher Sicht auch erlaubt ist. Der Mitarbeiterkontrolle seien individualrechtliche, kollektivrechtliche und datenschutzrechtliche Schranken gesetzt. Unzulässig sei beispielsweise ein heimliches Abhören von Telefongesprächen, unabhängig davon, ob diese dienstlicher oder privater Natur seien. Am schwierigsten sei zu bewerten, welche der vielfältigen denkbaren technischen Kontrollmöglichkeiten der Arbeitsleistung zulässig seien. Notwendig sei in diesem Falle die Einbeziehung des Betriebsrates. Ein ordnungsmäßig festgestelltes Fehlverhalten des Arbeitnehmers könne in eine Abmahnung, eventuell sogar in eine Kündigung münden. Aber auch fehlerhafte Kontrollen des Arbeitgebers würden negative Konsequenzen nach sich ziehen, z. B. eine Schadensersatzpflicht.

Unter dem Titel „[Bologna ante portas](#)“ stellte Katrin Löhken den Bologna-Prozess dar, der durch die Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums die deutsche Bildungslandschaft umkremplein wird. Löhken stellte die neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master vor und erläuterte, wie sich das inhaltliche Studienprofil künftiger Hochschulabsolventen von dem bislang bekannten unterscheidet. Die Akzeptanz der neuen gestuften Studienstruktur bliebe bislang hinter den Erwartungen zurück. Viele Studienanfänger würden sich doch noch für die „alten“ Studienabschlüsse Diplom, Magister oder Staatsexamen einschreiben, weil sie an der Marktfähigkeit der Bachelor-Master-Abschlüsse zweifelten. Dabei zeigten erste Erfahrungen, dass die Unternehmen den neuen Abschlüssen durchaus aufgeschlossen gegenüberstünden. Die Umstellung auf die neue Studienstruktur bringe in jedem Falle eine stärkere Diversifizierung des Studienangebots mit sich. Auch für den Rekrutierungsbedarf der Versicherungswirtschaft würden bereits eine Vielzahl an Studiengängen mit versicherungsspezifischen Lehrinhalten angeboten, so Löhken.

Die möglichen „Kleinen Sünden, großen Sünden“ bei den turnusgemäß zwischen März und Mai 2006 anstehenden [Betriebsratswahlen](#) sprach Valerie Naumann an. Sie konzentrierte sich in ihrem Vortrag insbesondere auf das Wahlverfahren in Betrieben mit mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern. Bei der Frage, wer aktives Wahlrecht besitzt und wer nicht, hob Naumann hervor, dass auch Leih-Arbeitnehmer wählen dürfen, falls sie länger als drei Monate im Betrieb arbeiten. Naumann stellte das Wahlverfahren von Beginn bis Ende detailliert dar und wies auf mögliche Fehlerquellen – von der Doppelbewerbung eines Arbeitnehmers bis zur Aufstellung nicht wählbarer Arbeitnehmer – hin. Auch die Erstellung der Vorschlagsliste könne eine Vielzahl von Fehlerquellen hervorrufen, die teilweise recht einfach zu beheben seien. Ein fehlerhaftes Wahlverfahren könne aber auch zur Anfechtung und schlimmstenfalls zur Nichtigkeit der Wahl führen. Dies münde in einer erneuten Wahl, was für den Arbeitgeber mit neuen Kosten verbunden sei. Äußerste Sorgfalt bei der Planung und Durchführung der Betriebsratswahl sei daher geboten.

Tobias Vögele griff das Thema Betriebsratswahlen nochmals auf. Im Referat „In Würden (und in Sicherheit) schon vor dem Amt?“ erläuterte er die Feinheiten des [Sonderkündigungsschutzes von Betriebsratskandidaten](#) und Wahlvorständen. Ab der Bestellung des Wahlvorstands bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses gelte nach § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG der wahlbegleitende Kündigungsschutz, der so umfassend ausgestaltet sei wie bei bereits gewählten Betriebsräten. Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gelte für weitere sechs Monate der nachgelagerte – abgeschwächte – Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 Satz 2. Vögele arbeitete heraus, dass dieser abgeschwächte Kündigungsschutz nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses bis zum Amtsantritt des neuen Betriebsrates für die gewählten Kandidaten durch die analoge Anwendung von § 103 BetrVG auf das vor der Wahl geltende Niveau erhöht werde. Abschließend stellte er die Schwachstellen des Sonderkündigungsschutzes vor.

Die Frage, ob die Lohnnebenkosten wieder Nebenkosten werden, untersuchte Dr. Michael Gold anhand der agv-Erhebung über die [Personalzusatzleistungen](#) in der Versicherungswirtschaft. Da die Assekuranz ein personalintensiver Wirtschaftszweig sei, falle es deutlich ins Gewicht, wenn zusätzlich zum gezahlten Entgelt für geleistete Arbeit noch einmal mehr als der gleiche Betrag für Personalzusatzleistungen aufgewendet werde. Gold stellte vor, welche Zusatzleistungen zu den gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen gezählt werden. Für die kommenden Jahre seien bei den gesetzlichen und betrieblichen Lohnnebenkosten steigende Tendenzen zu erwarten, bei den tariflichen dagegen eher eine leichte Reduktion. Gold wies darauf hin, dass die Verringerung der Personalzusatzleistungen im Jahr 2004 von 108,4 % auf 100,5 % des Entgelts für geleistete Arbeit nicht eine Trendwende hin zu niedrigeren Zusatzleistungen sei. Vielmehr sei in der jüngsten Erhebung das Entgelt für geleistete Arbeit stärker gestiegen als die Personalzusatzleistungen, so dass die Quote relativ gesehen rückläufig war. Daher sei der Begriff „Lohnnebenkosten“ falsch gewählt – es müsse „Lohnzusatzkosten“ heißen.

Die fünf wichtigsten **höchstrichterlichen Urteile zum Arbeits- und Sozialrecht** des Jahres 2005 stellten auf der Hamburg-Tagung Marisa Schäfer und auf den Tagungen in Köln und München Dr. Sandra Kreft vor. In der ersten Entscheidung ging es um die Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne vorherige schriftliche Vereinbarung der Befristung. Laut BAG führt dieser formelle Fehler unweigerlich zum Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Mit dem problematischen Thema der Elternzeit beschäftigte sich das zweite Urteil. Fraglich war, ob ein Arbeitnehmer jederzeit einen Anspruch auf Elternzeit geltend machen kann. Hierzu entschied das BAG, dass Arbeitnehmer auch während der laufenden Elternzeit noch mit Erfolg Teilzeit verlangen können, wenn der Arbeitgeber keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe – wie beispielsweise die wegen der Elternzeit befristete Einstellung einer Vollzeiteratzkraft – anführen kann. Im dritten Urteil bestätigte das BAG, dass ein Arbeitgeber statt einer Beendigungskündigung eine Änderungskündigung auszusprechen habe, wenn eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestehe. Unterbreite der Arbeitgeber im Vorfeld ein Änderungsangebot, so könne eine Beendigungskündigung nur erfolgen, wenn der Arbeitnehmer dieses vorbehaltlos und endgültig abgelehnt habe – die Beweislast hierfür trage allerdings der Arbeitgeber. Der vierte Sachverhalt zum Thema Sozialauswahl wurde arbeitgeberfreundlich entschieden: Nach § 1 Abs. 3 KSchG sei eine Sozialauswahl streng betriebsbezogen durchzuführen; dies gelte auch bei einer unternehmensweiten Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag. Mit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einstellung neuer Mitarbeiter beschäftigte sich das BAG im letzten Urteil. Demnach seien dem Betriebsrat neben den Bewerbungsunterlagen auch solche Unterlagen vorzulegen, die der Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren über den Bewerber angefertigt hat. Werde der Betriebsrat nicht vollständig unterrichtet, so laufe die Wochenfrist gem. § 99 Abs. 3 BetrVG nicht an.

Erläuterungen zu den sozialversicherungsrechtlichen Folgen der **Freistellung eines Arbeitnehmers** gab Betina Bilobrck im abschließenden Vortrag „Scheiden tut weh“. Bei Freistellungsvereinbarungen, die nach dem 10. August 2005 geschlossen wurden, führe die – bislang gängige – unwiderrufliche einvernehmliche Freistellung neuerdings zu erheblichen sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen des Arbeitnehmers. Daher zeichne sich ab, dass an die Stelle der unwiderruflichen einvernehmlichen Freistellung entweder die widerrufliche oder die einseitige unwiderrufliche Freistellung treten würden. Bei der widerruflichen Freistellung ende das Beschäftigungsverhältnis erst mit Ende des Arbeitsverhältnisses, dadurch träten für den Arbeitnehmer u.U. Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld auf, so Bilobrck. Daher sei die einseitige unwiderrufliche Freistellung vorzuziehen, bei der das Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III mit Beginn der Freistellung ende. Hier sei jedoch die arbeitsrechtliche Zulässigkeit problematisch. Es müsse darauf geachtet werden, dass tatsächlich die Einseitigkeit der Freistellung deutlich gemacht wird. Abschließend stellte Bilobrck aktuelle Änderungen des SGB III zum 1. Januar 2006 vor. Demnach gelte nun für die Meldung zur Arbeitssuche nach § 37 b SGB III eine einheitliche Frist von drei Monaten vor Arbeitsende. Erfolge die Arbeitssuchmeldung verspätet, sei die bisherige Minderung des Arbeitslosengeldes durch eine einwöchige Sperrzeit ersetzt worden.

Eine inhaltliche Zusammenfassung der Veranstaltung erfolgte durch Dr. Michael Niebler, Geschäftsführer des agv. Er verwies auch auf die verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten durch das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV), die sich an Mitarbeiter in Personalabteilungen und an Führungskräfte wenden.

## 6. Seminare des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft

Die Schulungsangebote des BWV wurden im Jahr 2005 von insgesamt 712 Teilnehmern genutzt. Die Schulungen erreichten damit 175 Teilnehmer mehr als im Jahr 2004. Die hohe Akzeptanz dieser Seminare resultiert aus dem Konzept der branchenspezifischen Schulung. Nicht nur die Tarifverträge, Lohnstrukturen und Arbeitszeiten, sondern auch die tatsächlichen Arbeitsbedingungen sind zwischen den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Im Vergleich zu den Seminaren anderer Anbieter, bei denen Teilnehmer aus unterschiedlichen Branchen kommen, sind die Seminare des BWV auf die Versicherungsbranche zugeschnitten. Die Schulungen des BWV behandeln ausschließlich solche Inhalte, die sich auf die arbeitsrechtlichen Fragestellungen der Versicherungsbranche konzentrieren. Außerdem wissen die Teilnehmer die ständige Anpassung der Seminarinhalte an die aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung sowie die bedarfsgerechte Erweiterung des Schulungsprogramms zu schätzen. Nicht zuletzt stellen die Seminare des BWV eine äußerst kostengünstige Alternative zu den Schulungsveranstaltungen anderer Anbieter dar. Bei diesem Kostenvorteil gestatten Unternehmen ihren Mitarbeitern häufig die Teilnahme an mehr als einem Seminar pro Kalenderjahr, was zu einer bestmöglichen Qualifizierung der Mitarbeiter führt.

534 der insgesamt 712 Teilnehmer lassen sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmervertreter, also als Betriebsratsmitglied, Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Mitglied im Wirtschaftsausschuss oder Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, schulen. In der zweiten Jahreshälfte 2006 ist mit einer erhöhten Nachfrage an Betriebsräteschulungen der Stufe 1 zu rechnen, da in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2006 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfanden.

Eine nachfrageorientierte Anpassung des Seminarprogramms erfolgte auch bei den sog. „arbeitsrechtlichen Seminaren“. Diese Seminare richten sich an Personalleiter, Personalreferenten und Führungskräfte. Neben den vier Grundseminaren – „Einführung in das Betriebsverfassungsrecht“, „Begründung und Gestaltung von Arbeitsverhältnissen“, „Rechtliche Probleme des laufenden Arbeitsverhältnisses“ und „Beendigung von Arbeitsverhältnissen“ – werden die Spezialseminare immer stärker nachgefragt. In diesen Seminaren werden entweder Grundkenntnisse vertieft oder ganz spezielle Themenbereiche behandelt, die nicht Gegenstand der Grundschulungen sind. So werden in dem Seminar „Vertiefung des Betriebsverfassungsrechts“ u.a. die Mitbestimmung bei der Lohngestaltung und bei der Einführung überwachungsgeeigneter technischer Anlagen behandelt, also solche Themen, die in den Häusern erfahrungsgemäß mit sehr intensiven und langwierigen Verhandlungen verbunden sind. Ein weiteres vertiefendes Seminar ist das sog. „Udate Arbeitsrecht“. In diesem Seminar werden aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung vermittelt.

Das Spezialseminar „Altersteilzeit“ richtet sich an diejenigen, die mit der Gestaltung von Altersteilzeitverhältnissen betraut sind. Vermittelt werden insbesondere die rechtliche Abwicklung und Handhabung von Sonderfällen, also sog. „Störfälle“, die Berechnung der Aufstockungsbeträge sowie der Bezug öffentlicher Förderleistungen.

Das im Jahr 2005 erstmals angebotene Seminar „Rechtliche Probleme des angestellten Außendienstes“ stieß auf eine derart große Nachfrage, dass das Seminar im Jahr 2006 in zwei Stufen angeboten wird. Die Grundstufe „Einführung in das Recht des angestellten Außendienstes“ vermittelt vorwiegend die gesetzlichen und tariflichen Rahmenbestimmungen. Das Vertiefungsseminar behandelt schwerpunktmäßig Fragen der Arbeitszeit und Teilbeschäftigung sowie die Gestaltung von Vergütungsmodellen.

## 1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

Anfang Juni 2006 waren im agv **243** Versicherungsunternehmen mit rd. 219.600 angestellten aktiven Mitarbeitern (Innendienstangestellte, angestellter Außendienst, Auszubildende und gewerbliche Arbeitnehmer) als **Vollmitglieder** zusammengeschlossen. Zu den 243 Vollmitgliedern kamen **27 Gastmitglieder**, von denen 25 Versicherungsunternehmen bzw. deren ausgegliederte Gesellschaften waren. 10 Mitglieder waren Niederlassungen ausländischer Gesellschaften, 12 Mitgliedsunternehmen hatten öffentlich-rechtlichen Status. Im agv waren also Anfang Juni 2006 insgesamt 270 Versicherungsunternehmen als Voll- oder Gastmitglieder mit insgesamt 230.800 angestellten Mitarbeitern organisiert. Das sind **98,9 %** der 233.300 zu diesem Zeitpunkt in den Unternehmen der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Arbeitnehmer.

## 2. Mitgliederverzeichnis

### Ordentliche Mitglieder (Stand: 1. Juni 2006, 243 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
- Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG  
Königinstraße 28 · 80802 München
- Allianz Deutschland AG  
Königinstraße 28 · 80802 München
- Allianz Lebensversicherungs-AG  
Reinsburgstraße 19 · 70178 Stuttgart
- Allianz Private Krankenversicherungs-AG  
Fritz-Schäffer-Straße 9 · 81737 München
- Allianz Versicherungs-AG  
Königinstraße 28 · 80802 München
- Allrecht Rechtsschutzversicherung AG  
Liesegangstraße 15 · 40211 Düsseldorf
- ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit  
Alte Leipziger-Platz 1 · 61440 Oberursel
- ALTE LEIPZIGER Versicherung AG  
Alte Leipziger-Platz 1 · 61440 Oberursel
- ARAG Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG  
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  
Überseering 10 · 22297 Hamburg
- Atradius Kreditversicherung  
Niederlassung der Atradius  
Credit Insurance N.V.  
Hohenzollernring 72 · 50672 Köln
- AUXILIA  
Rechtsschutz-Versicherungs-AG  
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-AG  
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 · 80538 München
- Bayerische Hausbesitzer-  
Versicherungs-Gesellschaft a.G.  
Sonnenstraße 13 · 80331 München
- Bayerische Landesbrand-  
versicherung AG  
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- Bayerischer Versicherungsverband  
Versicherungs-AG  
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- BAYERN-VERSICHERUNG  
Lebensversicherung AG  
Deisenhofener Straße 63  
81535 München
- Berlinische Lebensversicherung AG  
Gustav-Stresemann-Ring 7-9  
65189 Wiesbaden
- BONNDATA Gesellschaft für  
Datenverarbeitung mbH  
Rochusstraße 4 · 53123 Bonn
- BRUDERHILFE Sachversicherung AG  
Kölnische Straße 108-112 · 34119 Kassel
- CARDIF Allgemeine Versicherung  
Zweigniederlassung 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
- Coface Kreditversicherung AG  
Isaac-Fulda-Allee 1 · 55124 Mainz
- CONCORDIA Versicherungs-  
Gesellschaft auf Gegenseitigkeit  
Karl-Wiechert-Allee 55  
30625 Hannover
- Condor Allgemeine Versicherungs-AG  
Admiralitätstraße 67  
20459 Hamburg
- Condor Lebensversicherungs-AG  
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 AG  
Oberstedter Straße 14  
61440 Oberursel
- DARAG Deutsche Versicherungs-  
und Rückversicherungs-AG  
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-AG  
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
- FM Insurance Company Ltd.  
Direktion für Deutschland  
Eschersheimer Landstraße 55  
60322 Frankfurt/Main



## Verbandsorganisation

- Gartenbau-Versicherung VVaG  
Von-Frerichs-Straße 8  
65191 Wiesbaden
- GaVI-Gesellschaft für angewandte  
Versicherungs-Informatik mbH  
Seckenheimer Straße 150  
68165 Mannheim
- GE Frankona  
Rückversicherungs-AG  
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  
Adenauerring 7 · 81737 München
- Generali Versicherung AG  
Adenauerring 7 · 81737 München
- GERLING Beteiligungs-GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Consulting Gruppe GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Kundenservice Firmen  
und Privat GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Pensions-Management GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Vertrieb Firmen und Privat AG  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Vertrieb Industrie  
Deutschland GmbH  
Von-Werth-Straße 4-14 · 50670 Köln
- Gerling Vertrieb Makler Firmen  
und Privat GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling 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
- GLOBALE Krankenversicherungs-AG  
Venloer Straße 47-53 · 50672 Köln
- GLOBALE Rückversicherungs-AG  
Im Mediapark 4b · 50670 Köln
- Gothaer Allgemeine Versicherung AG  
Gothaer Allee 1 · 50969 Köln
- Gothaer Finanzholding AG  
Berlin-Kölnische-Allee 1 · 50969 Köln
- Gothaer Krankenversicherung AG  
Arnoldiplatz 1 · 50969 Köln
- Gothaer Lebensversicherung AG  
Arnoldiplatz 1 · 50969 Köln
- GRUNDEIGENTÜMER-  
VERSICHERUNG VVaG  
Große Bäckerstraße 7 · 20095 Hamburg
- Haftpflichtkasse Darmstadt  
– Haftpflichtversicherung des Deutschen  
Hotel- und Gaststättengewerbes – VVaG  
Arheilger Weg 5 · 64380 Roßdorf
- HALLESCHE Krankenversicherung  
auf Gegenseitigkeit  
Reinsburgstraße 10 · 70178 Stuttgart
- Hamburg-Mannheimer  
Sachversicherungs-AG  
Überseering 45 · 22297 Hamburg
- Hamburg-Mannheimer  
Versicherungs-AG  
Überseering 45 · 22297 Hamburg
- Hannover Rückversicherung AG  
Karl-Wiechert-Allee 50  
30625 Hannover
- Hannoversche Lebensversicherung AG  
Karl-Wiechert-Allee 10  
30622 Hannover
- HanseMerkur Allgemeine  
Versicherung AG  
Siegfried-Wedells-Platz 1  
20352 Hamburg

## Verbandsorganisation

- HanseMerkur Krankenversicherung aG  
Siegfried-Wedells-Platz 1  
20352 Hamburg
- HanseMerkur Lebensversicherung AG  
Siegfried-Wedells-Platz 1  
20352 Hamburg
- HanseMerkur Reiseversicherung AG  
Siegfried-Wedells-Platz 1  
20352 Hamburg
- HanseMerkur 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  
Günther-Wagner-Allee 14  
30177 Hannover
- HDI Service AG  
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HELVETIA schweizerische  
Lebensversicherungs-AG  
Weißadlergasse 2  
60311 Frankfurt/Main
- Helvetia Schweizerische  
Versicherungsgesellschaft  
Direktion für Deutschland  
Berliner Straße 56-58  
60311 Frankfurt/Main
- HUK-COBURG Haftpflicht-  
Unterstützungs-Kasse kraftfahrender  
Beamter Deutschlands a.G. in Coburg  
Bahnhofsplatz · 96444 Coburg
- HUK-COBURG-  
Rechtsschutzversicherung AG  
Willi-Hussong-Straße 2 · 96443 Coburg
- IDEAL Lebensversicherung a.G.  
Kochstraße 66 · 10969 Berlin
- Iduna Vereinigte  
Lebensversicherung aG  
für Handwerk, Handel und Gewerbe  
Neue Rabenstraße 15-19  
20354 Hamburg
- If Schadenversicherung AG  
Direktion für Deutschland  
Siemensstraße 9 · 63263 Neu-Isenburg
- IMD Gesellschaft für Informatik  
und Datenverarbeitung mbH  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- INTER Allgemeine Versicherung AG  
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- INTER Krankenversicherung aG  
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- INTER Lebensversicherung aG  
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- InterRisk Versicherungs-AG  
Karl-Bosch-Straße 5 · 65203 Wiesbaden
- ITERGO Informationstechnologie GmbH  
Victoriaplatz 2 · 40477 Düsseldorf
- Itzehoer Versicherung/Brandgilde  
von 1691 VVaG  
Hansestraße 10 · 25521 Itzehoe
- ivv-Informationsverarbeitung  
für Versicherungen GmbH  
Schiffgraben 4 · 30159 Hannover
- Karlsruher Lebensversicherung AG  
Friedrich-Scholl-Platz · 76137 Karlsruhe
- Karlsruher Versicherung AG  
Hermann-Veit-Straße 6 · 76135 Karlsruhe
- KRAVAG-LOGISTIC Versicherungs-AG  
Heidenkampsweg 100 · 20097 Hamburg
- Landeskrankenhilfe V.V.a.G.  
Uelzener Straße 120 · 21335 Lüneburg
- Lebensversicherung von 1871 a.G.  
München  
Maximiliansplatz 5 · 80333 München
- mamax Lebensversicherung AG  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- Mannheimer AG Holding  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- Mannheimer Versicherung AG  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- MEAG Real Estate Düsseldorf GmbH  
Immermannstraße 23  
40210 Düsseldorf

## Verbandsorganisation

- 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 AG  
Königinstraße 107 · 80802 München
- Münchener und Magdeburger Agrarversicherung AG  
Albert-Schweitzer-Straße 62  
81735 München
- MÜNCHENER VEREIN  
Allgemeine Versicherungs-AG  
Pettenkoferstraße 19 · 80336 München
- MÜNCHENER VEREIN  
Krankenversicherung a.G.  
Pettenkoferstraße 19 · 80336 München
- MÜNCHENER VEREIN  
Lebensversicherung a.G.  
Pettenkoferstraße 19 · 80336 München
- Naspas-Versicherungs-Service GmbH  
Adolfstraße 1 · 65185 Wiesbaden
- Neue Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG  
Augustaanlage 25 · 68165 Mannheim
- NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG  
Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- NÜRNBERGER Beteiligungs-AG  
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
- ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG  
Hansaallee 199 · 40549 Düsseldorf
- Oldenburgische Landesbrandkasse  
Staugraben 11 · 26122 Oldenburg
- ONTOS Lebensversicherung AG  
RheinLandplatz 1 · 41460 Neuss
- PAX-FAMILIENFÜRSORGE  
Krankenversicherung AG  
im Raum der Kirchen  
Benrather Schloßallee 33  
40597 Düsseldorf
- PB Lebensversicherung AG  
Neustraße 62 · 40721 Hilden
- Pensions-Management GmbH (PMG)  
Deisenhofener Straße 63  
81535 München
- PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN  
Versicherungsverein auf  
Gegenseitigkeit  
Berlin-Kölnische-Allee 2-4 · 50969 Köln
- PLUS Lebensversicherungs AG  
Triftstraße 53 · 60528 Frankfurt/Main
- Provinzial Nord Brandkasse AG  
Sophienblatt 33 · 24114 Kiel
- Provinzial NordWest  
Lebensversicherung AG  
Sophienblatt 33 · 24114 Kiel
- Provinzial Rheinland  
Lebensversicherung AG  
Die Versicherung der Sparkassen  
Provinzialplatz 1 · 40591 Düsseldorf

## Verbandsorganisation

- Provinzial Rheinland Versicherung AG  
Die Versicherung der Sparkassen  
Provinzialplatz 1 · 40591 Düsseldorf
- R+V Allgemeine Versicherung 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 AG  
RheinLandplatz · 41460 Neuss
- RheinLand Versicherungs AG  
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  
Querstraße 8-10 · 60322 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-Straße 2  
68165 Mannheim
- 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

## Verbandsorganisation

- 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 Versicherung AG  
Provinzial-Allee 1 · 48159 Münster
- Württembergische Gemeinde-  
Versicherung a.G.  
Tübinger Straße 43 · 70178 Stuttgart
- WÜRTEMBERGISCHE  
LEBENSVERSICHERUNG AG  
Gutenbergstraße 30 · 70176 Stuttgart
- Württembergische und Badische  
Versicherungs-Aktiengesellschaft  
Karlstraße 68-72 · 74076 Heilbronn
- Württembergische Versicherung  
Aktiengesellschaft  
Gutenbergstraße 30 · 70176 Stuttgart
- Wüstenrot & Württembergische AG  
Gutenbergstraße 30 · 70176 Stuttgart
- WWK Allgemeine Versicherung AG  
Marsstraße 37 · 80335 München
- WWK Lebensversicherung a.G.  
Marsstraße 37 · 80335 München
- XL Service UK Limited  
Direktion für Deutschland  
Hopfenstraße 6 · 80335 München
- Zürich Lebensversicherungs-  
Gesellschaft  
Niederlassung für Deutschland  
Poppelsdorfer Allee 25-33 · 53115 Bonn
- 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: 1. Juni 2006, 27 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-WinSelect 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 AG  
Leopoldstraße 204 · 80804 München
- Delta Lloyd Deutschland AG  
Wittelsbacherstraße 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
- 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
- neue leben Lebensversicherung AG  
Sachsenkamp 5 · 20097 Hamburg
- Öffentliche Lebensversicherung  
Berlin Brandenburg AG  
Voltaireweg 12 · 14469 Potsdam
- Öffentliche Lebensversicherung  
Braunschweig  
Theodor-Heuss-Straße 10  
38122 Braunschweig
- Öffentliche Sachversicherung  
Braunschweig  
Theodor-Heuss-Straße 10  
38122 Braunschweig
- OSKAR SCHUNCK AG & Co. 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
- VHV is GmbH  
Constantinstraße 40 · 30177 Hannover
- W. Herrmann Assekuranz KG  
Am Hardtwald 1 · 76275 Ettlingen

## 3. Vorstand

<b>Vorsitzender</b>	<b>Dr. Joachim Lemppenau</b>	Vorsitzender der Vorstände i.R. Volksfürsorge Versicherungen, Hamburg
<b>Stv. Vorsitzende</b>	<b>Josef Beutelmann</b>	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal
	<b>Dr. Jürgen Förterer</b>	Vorsitzender des Vorstandes i.R. R+V Versicherung AG, Wiesbaden
<b>Weitere Mitglieder</b>	<b>Wolfgang Fauter</b>	Vorsitzender der Vorstände DEUTSCHER RING Versicherungen, Hamburg
	<b>Uwe Laue</b>	Vorsitzender der Vorstände Debeka Versicherungen, Koblenz
	<b>Dr. Lothar Meyer</b>	Vorsitzender des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	<b>Dr. Jörg Müller-Stein</b>	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
	<b>Uwe H. Reuter</b>	Vorsitzender der Vorstände VHV Versicherungen, Hannover
	<b>Michael Rosenberg</b>	Vorsitzender des Vorstandes VICTORIA Versicherung AG, Düsseldorf
	<b>Dr. Bernhard Schareck</b>	Mitglied des Vorstandes Wüstenrot & Württembergische AG, Karlsruhe
	<b>Friedrich Schubring-Giese</b>	Vorsitzender der Vorstände Versicherungskammer Bayern, München
	<b>Reinhold Schulte</b>	Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund
	<b>Ulrich Schumacher</b>	Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
<b>Gast- mitglieder</b>	<b>Wolfgang Flaßhoff</b>	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
	<b>Christian Hofer</b>	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg

## 4. Tarifverhandlungs- kommissionen des Vorstandes

### Innendienst

---

**Vorsitzender** Dr. Joachim Lemppenau      Vorsitzender der Vorstände i.R.  
Volksfürsorge Versicherungen, Hamburg

Die Mitglieder des Vorstandes gehören „kraft Amtes“ der Tarifverhandlungskommission an.

---

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

### Außendienst

---

**Vorsitzender** Josef Beutelmann      Vorsitzender der Vorstände  
Barmenia Versicherungen, Wuppertal

Der Vorsitzende benennt die weiteren Mitglieder der Tarifverhandlungskommission.

---

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

### Manteltarifvertrag

---

**Vorsitzender** Wolfgang Flaßhoff      Mitglied der Vorstände  
HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg

Die Mitglieder der Tarifverhandlungskommission werden vom Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen vorgeschlagen.

---

**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 Versicherungsgruppe,  
Coburg

---

#### Sprecher der örtlichen Personalleiterkreise

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Hamburg</i> Jürgen Strahl<br/>Prokurist<br/>HanseMerkur<br/>Versicherungsgruppe,<br/>Hamburg</li> <li>■ <i>Süd/West</i> Günter Früh<br/>Karlsruhe</li> <li>■ <i>Hannover</i> Hans Grundmeier<br/>Abteilungsleiter<br/>CONCORDIA<br/>Versicherungsgruppe,<br/>Hannover</li> <li>■ <i>Rhein-Main</i> Wolfgang Pachali<br/>Direktor<br/>R+V Versicherungsgruppe,<br/>Wiesbaden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Stuttgart</i> Dr. Herbert Schlotter<br/>Direktor Personal-<br/>management<br/>Württembergische<br/>Versicherung AG, Stuttgart</li> <li>■ <i>München</i> Werner Hirsch<br/>Personalleiter<br/>MÜNCHENER VEREIN<br/>Versicherungsgruppe,<br/>München</li> <li>■ <i>Köln</i> Heinrich Käsgen<br/>Abteilungsleiter<br/>CENTRAL KRANKEN-<br/>VERSICHERUNG AG, Köln</li> <li>■ <i>Nord/West</i> Bernhard Glombitza<br/>Hauptabteilungsleiter<br/>Personal<br/>Barmenia Krankenver-<br/>sicherung a.G., Wuppertal</li> </ul> |
|--|---|

---

**Weitere Mitglieder**

Thomas Barann	Prokurist Gothaer Versicherungsgesellschaften, Köln
Dr. Susanne Bennert	Personalleiterin Euler Hermes Kreditversicherungs-AG, Hamburg
Walter Bockshecker	Mitglied der Vorstände NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, Nürnberg
Thomas Emmert	Leiter Personal- und Sozialwesen HDI Service AG, Hannover
Alexander Gebauer	Leiter des Zentralbereichs Personal Allianz Deutschland AG, München
Dr. Heiko Griepenkerl	Direktor ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Herbert Grohe	Mitglied der Vorstände Debeka Versicherungen, Koblenz
Karl Heinrich Grün	Abteilungsleiter Verbund ALTE LEIPZIGER-HALLESCHER, Oberursel

# Verbandsorganisation

Thomas Kistenmacher	Bereichsleiter Personalwesen DEUTSCHER RING Versicherungen, Hamburg
Dr. Marita Kraemer	Mitglied der Vorstände Zürich Gruppe Deutschland, Frankfurt
Michael Müller	Personalleiter Hauptverwaltung Gerling Zentrale Verwaltungs-GmbH, Köln
Michael Papenberg	Direktor Provinzial Rheinland Versicherungen, Düsseldorf
Manfred Schell	Mitglied der Vorstände AachenMünchener, Aachen
Michael Scherer	Direktor INTER Versicherungen, 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 Versicherungen, Wiesbaden
Dr. Peter Seemann	Leiter Personalmanagement Münchener Rückversicherungs- Gesellschaft AG, München
Dr. Klaus Peter Stiller	Direktor AXA Service AG, Köln
Frank Tepen	Stv. Direktor SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund
Dr. Michael Thiemermann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Hans-Otto Umlandt	Mitglied des Vorstandes DEVK Versicherungen, Köln

---

## Geschäfts- führung

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

## *Ausschuss für betriebswirtschaftliche Fragen*

---

<b>Vorsitzender</b>	Christian Hofer	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
---------------------	-----------------	--

---

<b>Mitglieder</b>	Alexander Gebauer	Leiter des Zentralbereichs Personal Allianz Deutschland AG, München
	Bernd Jansen	Vorsitzender der Vorstände INTER Versicherungen, 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

---

<b>Geschäfts- führung</b>	Dr. Michael Gold	
-------------------------------	------------------	--

## *Kommission Betriebswirtschaftliche Kennzahlen*

---

<b>Vorsitzender</b>	Bernd Jansen	Vorsitzender der Vorstände INTER Versicherungen, Mannheim
---------------------	--------------	--

---

<b>Mitglieder</b>	Hans-Walter Eilmann	Bereichsdirektor DBV-Winterthur Versicherungen, Wiesbaden
	Joachim Hildebrandt	Prokurist Württembergische Versicherungs- gesellschaften, Stuttgart
	Helmut Lenz	Prokurist NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, Nürnberg
	Hans Luh	Prokurist Verbund ALTE LEIPZIGER-HALLESCHE, Oberursel
	Thomas Morgenroth	Gruppenleiter Betriebsorganisation HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
	Matthias Trossbach	Abteilungsleiter Personalsysteme R+V Versicherung AG, Wiesbaden

---

<b>Geschäfts- führung</b>	Dr. Michael Gold Sabine Norpoth	
-------------------------------	------------------------------------	--

## *Kommission Personal Controlling*

---

<b>Vorsitzender</b>	N.N.	
<b>Mitglieder</b>	Gerhard Erbacher	Abteilungsleiter VICTORIA Versicherung AG, Düsseldorf
	Roger Halleck	Direktor DEVK Versicherungen, Köln
	Dr. Florian Plattner	Abteilungsleiter Personal- und Tarifpolitik Allianz Deutschland AG, München
	Roland Wessely	Bereichsleiter Personal VEREINIGTE POSTVERSICHERUNG VVaG, Stuttgart
<b>Geschäfts- führung</b>	Dr. Michael Gold Katrin Löhken	

---

## *Kommission Ergonomie*

---

<b>Vorsitzender</b>	Dr. Torsten Oletzky	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
<b>Mitglieder</b>	Ewald Hildebrandt	Handlungsbevollmächtigter MÜNCHENER VEREIN Versicherungsgruppe, München
	Michael Horbach	Prokurist Zürich Gruppe Deutschland, Frankfurt/Main
	Kathrin Janicke	Referatsleiterin Allianz Deutschland AG, München
	Dr. Wolf-Rüdiger Knocke	Mitglied der Vorstände NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, Nürnberg
	Erhard Lindner	Prokurist Öffentliche Versicherungen Braunschweig, Braunschweig
	Heiko Müller	Mitglied der Direktion Swiss Re Germany AG, München
	Jörn Sandig	Abteilungsleiter HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
<b>Geschäfts- führung</b>	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**

<b>Vorsitzender</b>	Uwe Laue	Vorsitzender der Vorstände Debeka Versicherungen, Koblenz
<b>Mitglieder</b>	Josef Beutelmann	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal
	Dr. Wulff Böttger	Mitglied des Vorstandes AXA Konzern AG, Köln
	Gerd Borggrebe	Mitglied der Vorstände Westfälische Provinzial Versicherungs- gesellschaften, Münster
	Hansjörg Cramer	Vorsitzender des Vorstandes Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG, München
	Michael Doering	Vorsitzender der Vorstände Öffentliche Versicherungen Braunschweig, Braunschweig
	Stefan Gronbach	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
	Wolfgang Hanssmann	Mitglied der Vorstände DBV-Winterthur Versicherungen, 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 Gruppe, Dortmund
	Hermann Kasten	Mitglied der Vorstände VGH Versicherungen, Hannover
	Gerd Kettler	Vorsitzender der Vorstände LVM Versicherungsgesellschaften, Münster
	Peter Köhler	Mitglied der Vorstände Württembergische Versicherungen, Stuttgart
	Dr. Franz Kühnel	Mitglied der Vorstände Versicherungskammer Bayern, München
	Jürgen Lang	Mitglied des Vorstandes DKV Deutsche Krankenversicherung AG, Köln

# Verbandsorganisation

Thomas Langhein	Mitglied der Vorstände Hamburg-Mannheimer Versicherungs- gesellschaften, Hamburg
Walter Lex	Mitglied der Vorstände AachenMünchener, Aachen
Herbert Löffler	Mitglied der Vorstände VICTORIA Versicherungen, Düsseldorf
Hans-Christian Marschler	Mitglied der Vorstände R+V Versicherungsgruppe, Wiesbaden
Gerhard Müller	Vorsitzender der Vorstände Sparkassen-Versicherungen Sachsen, Dresden
Herbert Osterkorn	Stv. Vorsitzender des Vorstandes Lebensversicherung von 1871 a.G. München, München
Dr. Hans-Joachim Rauscher	Mitglied der Vorstände NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, Nürnberg
Gernot Schlösser	Vorsitzender des Vorstandes AXA Krankenversicherung AG, Köln
Axel Schmitz	Mitglied der Vorstände Zürich Gruppe Deutschland, Frankfurt
Reinhold Schulte	Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund

---

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

## *Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit*

---

**Vorsitzender** Dr. Joachim Lemppenau Vorsitzender der Vorstände i.R.  
Volksfürsorge Versicherungen, Hamburg

Die Mitglieder werden jeweils vom Vorsitzenden bestellt.

---

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

## *Programmkommission Jahrestagung Personalvorstände*

---

<b>Vorsitzender</b>	Dr. Joachim Lemppenau	Vorsitzender der Vorstände i.R. Volksfürsorge Versicherungen, Hamburg
<b>Mitglieder</b>	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
	Peter Schumacher	Mitglied des Vorstandes Continental Krankenversicherung a.G., Dortmund
	Ulrich Schumacher	Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
	Dr. Michael Thiemermann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
<b>Geschäfts- führung</b>	Valerie Naumann	

---

## *Programmkommission Personalleitertagungen Innendienst*

---

<b>Vorsitzender</b>	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
<b>Mitglieder</b>	Daniela Breidbach	Leitung Fachbereich Allianz Personal@Services Allianz Deutschland AG, Unterföhring bei München
	Thomas Emmert	Leiter Personal- und Sozialwesen HDI Service AG, Hannover
	Roger Halleck	Direktor DEVK Versicherungen, Köln
	Hartwig Roggenbuck	Prokurist Condor Versicherungsgruppe, Hamburg
	Jürgen Schrade	Personalleiter NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG, Nürnberg
	Dieter Siekmann	Regional HR Director Gen Re, Kölnische Rückversicherungs- Gesellschaft AG, Köln
	Dr. Michael Thiemermann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Markus Webhofen	Bereichsleiter Personal WWK Versicherungen, München

# Verbandsorganisation

Axel Witt  
Leiter Personal  
VHV Versicherungen, Hannover

---

**Geschäfts-  
führung** Valerie Naumann

## *Programmkommission Personalleitertagungen Außendienst*

---

**Vorsitzender** Dr. Bernhard Schareck  
Mitglied des Vorstandes  
Wüstenrot & Württembergische AG,  
Karlsruhe

---

**Mitglieder**

Marie-Theres Bender  
Leiterin Stab Vertrieb  
Lebensversicherung von 1871 a.G. München,  
München

Josef Beutelmann  
Vorsitzender der Vorstände  
Barmenia Versicherungen, Wuppertal

Volker Claßen  
Prokurist  
AachenMünchener Versicherung AG, Aachen

Dirk Czaya  
Leiter Vertriebsservice  
Schweizerische Lebensversicherungs-  
und Rentenanstalt/Swiss Life  
Niederlassung für Deutschland, München

Arne Eggers  
Prokurist Vertrieb  
HanseMercur Versicherungsgruppe, Hamburg

Dr. Rolf-Peter Illigen  
Vorsitzender 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 Versicherungsgruppe, Wiesbaden

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

Frank Thomsen  
Vertriebswegemanager Agenturvertrieb  
Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG,  
Hamburg

---

**Geschäfts-  
führung** Valerie Naumann



# Verbandsorganisation

## 6. Geschäftsführung

<b>Hauptgeschäftsführung</b>	<b>Dr. Jörg Müller-Stein</b> Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Verbandsorgane</li> <li>▫ Tarifpolitik</li> <li>▫ Personal und Finanzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Sozial- und Gesellschaftspolitik</li> <li>▫ Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
	<b>Sekretariat</b>	Elisabeth Heller	Telefon 0 89/92 20 01-12 Telefax 0 89/92 20 01-52
<b>Rechtsabteilung</b>	<b>Dr. Michael Niebler</b> Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Tarifvertrag</li> <li>▫ Gesetzgebung</li> <li>▫ Arbeitsrecht</li> </ul>	
	<b>Dr. Sebastian Hopfner</b> Stv. Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Betriebliche Altersversorgung</li> <li>▫ Arbeitsvertragsgestaltung</li> <li>▫ Entgeltumwandlung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Umstrukturierung/ Rationalisierung</li> </ul>
	<b>Valerie Naumann</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Betriebsverfassung</li> <li>▫ Kündigungsrecht</li> <li>▫ Personalvorstandstagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Personalleitertagen</li> <li>▫ Deutscher Juristentag</li> </ul>
	<b>Betina Bilobrk</b> <b>Marisa Schäfer</b> Referentinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Sozialversicherungsrecht</li> <li>▫ Altersteilzeit</li> <li>▫ Arbeitsförderungsrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Allgemeines Rundschreiben</li> </ul>
	<b>Dr. Sandra Kreft</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Kündigungsrecht</li> <li>▫ Betriebsverfassung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Rechtsprechungs- rundschreiben</li> </ul>
	<b>Kerstin Römel</b> <b>Anja Hensel</b> Referentinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Außendienstfragen</li> <li>▫ Arbeitskampfrecht</li> <li>▫ Arbeitsgerichtsbarkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Newsletter</li> </ul>
	<b>Tobias Vögele</b> Referent	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Arbeitssicherheit</li> <li>▫ Datenschutz</li> <li>▫ Steuerrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Arbeitnehmerüberlassung</li> </ul>
	<b>Sekretariat</b>	Petra Werner Renate Gabler Inge Lihotzky	Telefon 0 89/92 20 01-20 Telefon 0 89/92 20 01-21 Telefon 0 89/92 20 01-65 Telefax 0 89/92 20 01-50
<b>Abteilung Volks- und Betriebswirtschaft</b>	<b>Dr. Michael Gold</b> Stv. Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Volkswirtschaft</li> <li>▫ Betriebswirtschaft</li> <li>▫ Betriebswirtschaftliche Kommissionen</li> <li>▫ Belastungsrechnungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>▫ Internet-Präsentation</li> <li>▫ Geschäftsbericht</li> <li>▫ Soziale Selbstverwaltung</li> <li>▫ Ad-hoc-Umfragen</li> </ul>
	<b>Katrin Löhken</b> Referentin		
	<b>Sabine Norpoth</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Erhebung zur Entwicklung der Arbeitnehmerzahlen</li> <li>▫ Fehlzeitenerhebung</li> <li>▫ Flexible Personalstatistik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Betriebswirtschaftliche Kennzahlen</li> <li>▫ Fluktuationserhebung</li> <li>▫ Personalkostenerhebung</li> </ul>
	<b>Sekretariat</b>	Karin Albano Gertrud Koupan	Telefon 0 89/92 20 01-26 Telefon 0 89/92 20 01-25 Telefax 0 89/92 20 01-51
<b>Abteilung Internationale Sozialpolitik/ Grundsatzfragen</b>	<b>Dr. Michael Niebler</b> Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Europäische Sozialpolitik</li> <li>▫ Europäische Betriebsräte</li> <li>▫ Arbeitszeitfragen</li> </ul>	
	<b>Dr. Sebastian Hopfner</b> Stv. Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	
	<b>Sekretariat</b>	Renate Gabler	Telefon 0 89/92 20 01-21 Telefax 0 89/92 20 01-50

## 7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen

### Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

#### *Präsidium*

---

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

#### *Vorstand*

---

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

#### *Arbeitsrechtsausschuss*

---

	Dr. Joachim Lemppenau	Vorsitzender der Vorstände i.R. Volksfürsorge Versicherungen, Hamburg
--	-----------------------	---

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

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

	Alexander Gebauer	Leiter des Zentralbereichs Personal Allianz Deutschland AG, München
--	-------------------	---

#### *Gesprächskreis Arbeitsrecht*

---

	Volker Ettwig	Personalsyndikus VICTORIA Versicherungen, 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 Gruppe, 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 Bilobrk                  Referentin des agv

## ***Arbeitsgruppe Antidiskriminierungsgesetz***

---

Valerie Naumann              Referentin des agv

## Soziale Selbstverwaltung

### *Deutsche Rentenversicherung Bund*

---

<b>Vorstand</b>	<i>Stv. Mitglied</i>	N.N.
<b>Trägeraus- schuss der Vertreter- versammlung</b>	<i>Ordentliche Mitglieder</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*

---

<b>Vorstand</b>	<i>Mitglied</i>	Volker Stuhmann Direktor Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG, Hamburg
	<i>Stv. Mitglied</i>	Hertus Emmen, Hamburg
<b>Vertreter- versammlung</b>	<i>Ordentliche Mitglieder</i>	Peter Hennert Prokurist Allianz Versicherungs-AG, München
		Dr. Jörg Müller-Stein Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
		Frank Tepen Stv. Direktor SIGNAL IDUNA Gruppe, Hamburg
		Hans-Georg Walther Abteilungsleiter VGH Landschaftliche Brandkasse Hannover, Hannover
	<i>Stv. Mitglieder</i>	Dr. Michael Gold Stv. Geschäftsführer des agv
		Thomas Kistenmacher Bereichsleiter Personalwesen DEUTSCHER RING Versicherungen, Hamburg
		Erich Müller Abteilungsleiter Coface Kreditversicherung AG, Mainz

Vertreter der Versicherungswirtschaft sind außerdem in den Selbstverwaltungsorganen der [Rentenversicherung der Länder](#) 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

---

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

---

## § 3 Mitgliedschaft

1. Mitglied können alle privaten und öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen werden, die im Bundesgebiet die Individualversicherung betreiben, sowie Pensionsfonds und die für sie tätigen Vermögensverwaltungsgesellschaften, soweit sie ihren Sitz oder eine Niederlassung in der Bundesrepublik Deutschland haben.

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

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

3. Die Mitgliedschaft erlischt,

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

b) durch Austritt, der nur zum Ende eines Geschäftsjahres zulässig und unter Einhaltung einer halbjährigen Frist dem Vorstand gegenüber mit eingeschriebenem Brief zu erklären ist,

c) durch Ausschluss, wenn das Mitglied seine Pflichten dem Verband gegenüber schwer verletzt oder sonst den Zielen des Verbandes gröblich zuwider gehandelt hat.

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

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

## § 4 Rechte und Pflichten der Mitglieder

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

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 Haushaltsvoranschlages 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 Dienstvertrags 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](mailto:agvvers@agv-vers.de)  
Internet [www.agv-vers.de](http://www.agv-vers.de)