



Arbeitgeberverband der  
Versicherungsunternehmen  
in Deutschland

# Geschäftsbericht 2006/2007

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

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit  
Genehmigung des Herausgebers  
Verlag Versicherungswirtschaft GmbH,  
Karlsruhe 2007

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. Tarifrunde im Innendienst 2007	13
2. Tarifabschluss für den Außendienst 2007/2008/2009	14
3. Tarifgeschehen 2006/2007 in anderen Wirtschaftsbereichen	15

---

<b>Haftungsgefahren bei der Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung</b>	19
---	----

---

<b>Plädoyer für eine Reform des Kündigungsschutzes</b>	23
--	----

---

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

---

<b>Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz</b>	45
---	----

---

<b>Neues aus Gesetzgebung und Rechtsprechung</b>	
1. Aufgabe der „Domino-Theorie“ bei fehlerhafter Sozialauswahl	49
2. AGB-Kontrolle von Versetzungsklauseln	49
3. Berücksichtigung des Dienstalters ist zulässiges Differenzierungskriterium beim Entgelt	50
4. Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags	51
5. Übernahme eines Auszubildendenvertreters nach § 78 a BetrVG	52
6. Drittes Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze	53
7. Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz)	53
8. Anhebung des Regelrenteneintrittsalters auf 67 Jahre – RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz	54
9. Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen	55

---

<b>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Erste Erfahrungen und Entwicklungen</b>	57
---	----

# 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 2006 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	73
2. Mitgliederversammlung 2006	74
3. Personalleitertagungen Innendienst 2007	76
4. Personalleitertagungen Außendienst 2006	80
5. Jahresauftaktveranstaltung 2007 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz	81
6. Juristische Seminare des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft	84

---

## Verbandsorganisation

1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	85
2. Mitgliederverzeichnis	85
3. Vorstand	95
4. Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	96
5. Ausschüsse und Kommissionen	97
6. Geschäftsführung	105
7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	106
8. Satzung	110

## Vorwort

Im Jahr 2006 deutete sich an, was im ersten Halbjahr 2007 Realität wurde: Das Wirtschaftswachstum in der Bundesrepublik Deutschland erreichte wieder Prozentzahlen, die früher als völlig normal angesehen wurden. Hauptursache für diese positive Entwicklung war die konsequente Umstrukturierung und Neuausrichtung vieler Unternehmen durch Optimierung der Prozessabläufe sowie Kostensenkungen. Unterstützt wurde diese Entwicklung durch maßvolle Tarifabschlüsse in den letzten acht Jahren, die ebenfalls zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beigetragen haben.

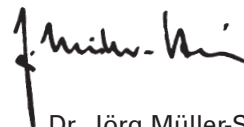
Die Ergebnisse dieses konsequenten Handelns sind für jeden erkennbar: Rückgang der Arbeitslosigkeit, höhere Steuereinnahmen und eine finanzielle Besserung bei den Systemen der sozialen Sicherheit. Der Aufschwung muss nun vor allem von der Politik durch die seit langem geforderten Reformen in den Bereichen Steuern, Bürokratieabbau und Arbeitsrecht verstärkt und verstetigt werden. Im Bereich der sozialen Sicherungssysteme sollte der Gesetzgeber bei der geplanten Reform der Pflegeversicherung nicht die Fehler bei der Gesundheitsreform wiederholen, sondern angesichts der demographischen Entwicklung zumindest in diesem Zweig der Sozialversicherung eine Kapitaldeckung vorsehen. Denn festzuhalten bleibt: Die Reformnotwendigkeiten in Deutschland haben sich nicht strukturell verringert.

Die deutsche Versicherungswirtschaft hat bisher von dem Wirtschaftsaufschwung nicht profitieren können. Das Wachstum unserer Branche hat sich vielmehr abgeschwächt. Während im Jahr 2005 noch ein Prämienwachstum von 3,7 % zu verzeichnen war, betrug es im Jahr 2006 nur 2,3 %. Für das Jahr 2007 wird nur noch eine Steigerung der Prämieinnahmen von 1 % erwartet. Diese branchenspezifische Entwicklung wurde bereits bei dem Tarifabschluss vom 9. März 2007 für den Versicherungsaußendienst berücksichtigt. Sie wird auch bei der bevorstehenden Tarifrunde für den Innendienst, die im Herbst 2007 beginnt, eine ausschlaggebende Rolle spielen müssen. Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2007 in anderen Wirtschaftszweigen, die vom wirtschaftlichen Aufschwung auch wegen ihrer Exportabhängigkeit profitieren, können weder Maßstab noch Vorbild für unseren Wirtschaftszweig sein.

München, Juni 2007



Dr. Josef Beutelmann  
Vorsitzender



Dr. Jörg Müller-Stein  
Geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied

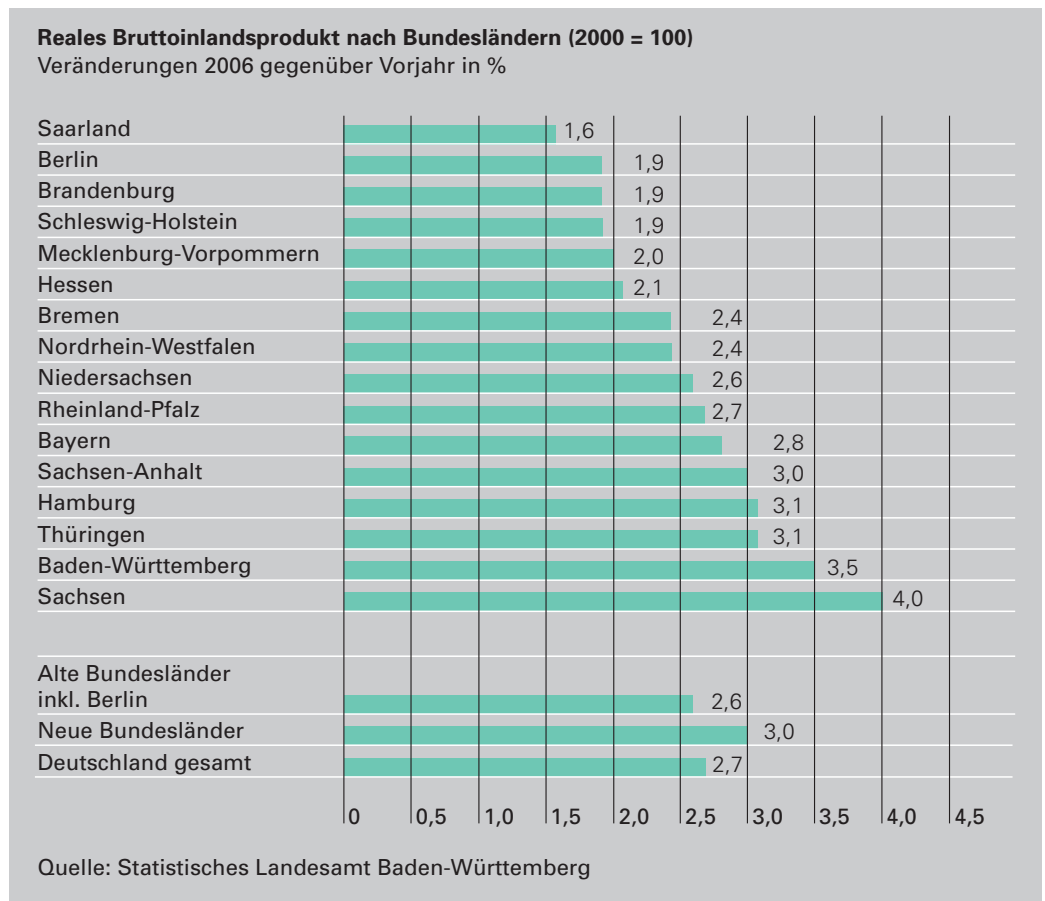
## 1. Gesamtwirtschaft

Der konjunkturelle Aufschwung in Deutschland hat sich auch nach der Jahreswende 2006/2007 fortgesetzt. Das Tempo hat sich etwas vermindert. Allerdings spricht nach Ansicht der Wirtschaftsforschungsinstitute vieles dafür, dass es sich um einen gefestigten Aufschwung handelt. Eine Reihe von Faktoren begünstigen diese positive konjunkturelle Entwicklung: Die Lohnzurückhaltung der letzten Jahre hat die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und die Gewinnsituation der Unternehmen verbessert. Die Unternehmen haben nach dem Konjunkturereinbruch im Jahr 2001 durch vielfältige Umstrukturierungsmaßnahmen ihre Rentabilität erhöht. Darüber hinaus wirkt die kräftige Expansion der Weltwirtschaft anregend. Bemerkenswert ist, dass der noch Ende 2006 vielfach erwartete Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Produktion ausblieb, obwohl die Mehrwertsteuer angehoben wurde und die Nachfrage der privaten Haushalte im ersten Quartal 2007 deutlich gesunken sein dürfte.

Im Jahr 2006 erhöhte sich das **reale Bruttoinlandsprodukt** (BIP) nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts um 2,7 %. In absoluten Zahlen entspricht dies in jeweiligen Preisen 2.307,2 Mrd. €. Das Finanzierungsdefizit des Staats belief sich auf 1,7 % des BIP. Damit erfüllte die Bundesrepublik das erste Mal nach vier Jahren den europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt.

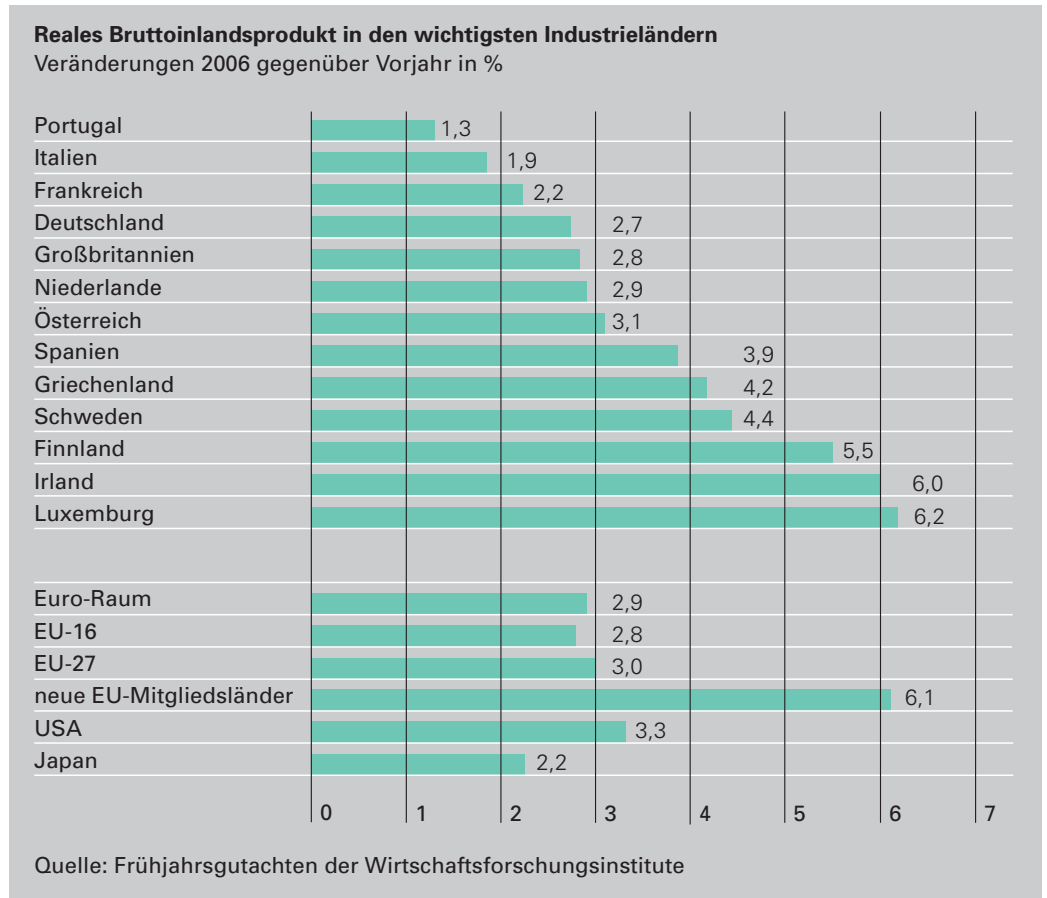
Die Entwicklung 2006 im Einzelnen: Der Export war einmal mehr das Standbein der Konjunktur, er stieg um 12,5 %. Infolge der inländischen Belebung haben jedoch auch die Importe kräftig um 11,1 % zugelegt. Dies führte zu einem positiven Außenbeitrag (Exporte minus Importe) von 122,7 Mrd. €. Die Ausrüstungsinvestitionen stiegen im vergangenen Jahr so stark wie seit dem Jahr 2000 nicht mehr (+ 7,3 %). Maßgeblich für die gute Investitionskonjunktur waren die positiven Absatz- und Gewinnerwartungen, die günstigen internen und externen Finanzierungsmöglichkeiten sowie die hohe Kapazitätsauslastung der Unternehmen. Die Bauinvestitionen haben erstmals seit 1994 wieder deutlich zum Anstieg des BIP beigetragen. Sie nahmen 2006 um 4,2 % zu. Im Wohnungsbau machte sich insbesondere der Sondereffekt zur Mitnahme der Eigenheimzulage und zur Umgehung der Mehrwertsteuererhöhung bemerkbar. Die privaten (+ 0,8 %) und die staatlichen Konsumausgaben (+ 1,8 %) konnten ebenfalls einen Anstieg verzeichnen. Maßgeblich für den Zuwachs des privaten Konsums war der Anstieg der Realeinkommen, insbesondere der Gewinn- und Vermögenseinkommen. Die Investitionen in sonstige Anlagen, die z.B. Computersoftware oder Urheberrechte erfassen, stiegen um 5,9 %.

In Ostdeutschland hat sich im Jahr 2006 ebenfalls die wirtschaftliche Expansion beschleunigt. Nach vorläufigen amtlichen Angaben stieg das BIP in den ostdeutschen Flächenstaaten mit 3,0 % sogar kräftiger als in den alten Bundesländern (2,6 %). Ausschlaggebend dafür war, dass die industrielle Wertschöpfung im Osten doppelt so stark gestiegen ist wie im Westen. Das Verarbeitende Gewerbe konnte seine Wettbewerbsposition gegenüber den alten Bundesländern verbessern. So fallen die Durchschnittslöhne um 33,0 % geringer aus als in Westdeutschland – der Produktivitätsrückstand beträgt jedoch nur 22,0 %. Auch die Bautätigkeit konnte zum ersten Mal seit zehn Jahren expandieren. Zu den Schlusslichtern beim Wachstum gehörten 2006 das Saarland mit 1,6 % sowie Brandenburg und Schleswig-Holstein (jeweils 1,9 %). Berlin verzeichnete zum ersten Mal nach fünf Jahren ein positives Wirtschaftswachstum (1,9 %). Das wachstumsstärkste Land war 2006 Sachsen mit einer Wachstumsrate von 4,0 %. Baden-Württemberg schaffte als zweitstärkstes Bundesland die 3,5 %-Wachstumsmarke.



Im ersten Quartal 2007 erhöhte sich das reale Bruttoinlandsprodukt um 3,2 % gegenüber dem Vorjahresquartal. Mit dem Aufschwung hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt verbessert. So sank die Zahl der Arbeitslosen in den ersten Monaten des Jahres saisonbereinigt unter vier Mio. Gleichzeitig nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kräftig zu. Obwohl die gesamtwirtschaftliche Produktion nach der Jahreswende spürbar angestiegen ist, scheint sich zu bestätigen, dass sowohl die Vorzieheffekte als auch die Preiswirkungen im Zusammenhang mit der Mehrwertsteuererhöhung etwa in dem Maß eingetreten sind, wie von den Instituten im Herbst 2006 erwartet.

Im Frühjahr 2007 ist die Weltkonjunktur nach wie vor kräftig. Das Expansionstempo hat sich zwar aufgrund des geringeren Produktionsanstiegs in den USA abgeschwächt. Die Weltwirtschaft befindet sich jedoch noch immer in einer Aufschwungphase, die nun schon vergleichsweise lange anhält. 2006 wuchs die Weltwirtschaft um 3,7 %. Weiterhin hoch ist die Dynamik in den Entwicklungs- und Schwellenländern, nicht zuletzt als Folge ihrer zunehmenden Einbindung in die internationale Arbeitsteilung. Besonders stark wuchsen China und Indien. In den nächsten Jahren wird allerdings mit geringeren Wachstumsraten gerechnet, da die Regierungen Chinas und Indiens Maßnahmen zur Dämpfung der Konjunktur ergriffen haben. Viele Entwicklungs- und Schwellenländer, wie z. B. Russland, profitierten darüber hinaus von höheren Exporterlösen durch den Anstieg der Rohstoffpreise. Die konjunkturelle Verlangsamung der USA hat bisher nicht auf andere Regionen übergreifen. So setzte sich der Aufschwung in der Europäischen Union (2006: + 2,9 %) und in Japan (2006: + 2,2 %) bis zuletzt fort. Innerhalb des Euro-Raums war Luxemburg der Wachstumsträger (+ 6,2 %). Dahinter folgten Irland (+ 6,0 %) und Finnland (+ 5,5 %). 2006 lag Deutschland auf der Rangskala des Wirtschaftswachstums auf dem viertletzten Platz vor Portugal (+ 1,3 %), Italien (+ 1,9 %) und Frankreich (+ 2,2 %). Sehr dynamisch entwickelten sich die neuen EU-Mitgliedsländer, die durchschnittlich um 6,1 % expandierten.

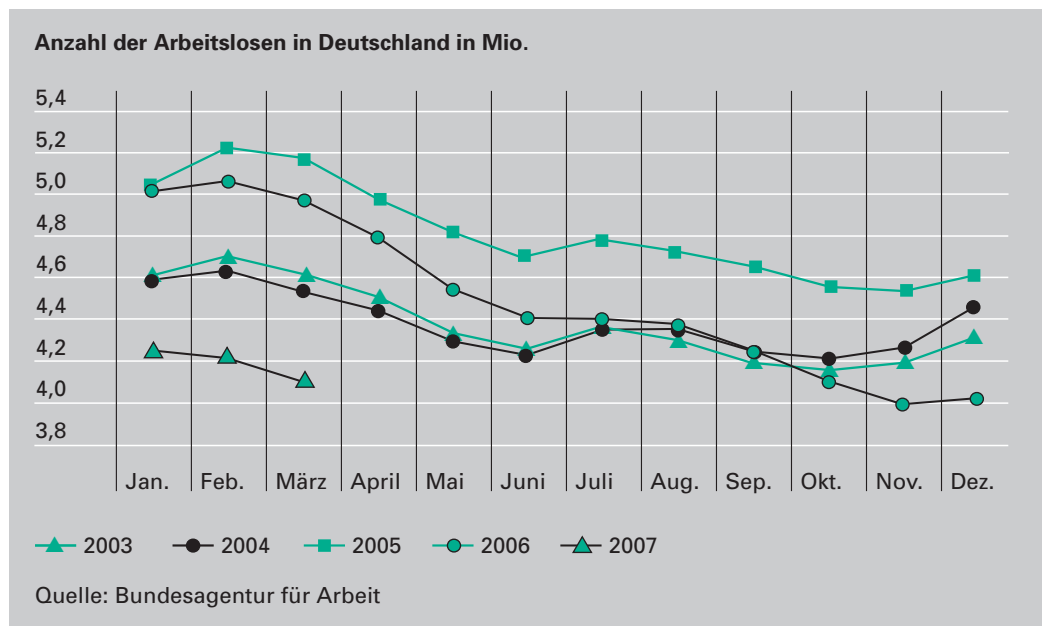


Die meisten Indikatoren sprechen dafür, dass der konjunkturelle Schwung im **Gesamtjahr 2007** an Breite gewinnen wird: Die Stimmungsumfragen erreichen Höchststände und auch die „harten“ Indikatoren wie Auftragseingang und Produktion sind im ersten Quartal gestiegen. Im Ende April 2007 vorgelegten Frühjahrsgutachten für Deutschland erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts von 2,4 %. Der größte Wachstumsbeitrag kommt – wie bereits im Vorjahr – von der Inlandsnachfrage. Die Investitionstätigkeit dürfte rege bleiben, dabei sind die Unternehmen mehr und mehr bestrebt, ihre Produktionskapazitäten auszuweiten. Gleichzeitig stützen die Exporte die Konjunktur. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt dürfte sich weiter bessern. Allerdings prognostizieren die Forschungsinstitute eine langsamere Beschäftigungszunahme als im Vorjahr.

Für das **Jahr 2008** rechnen die Institute mit einer Fortsetzung des Aufschwungs. Dabei wird ein ähnlich hohes Expansionstempo wie im Vorjahr erwartet (2,4 %). Die Finanzpolitik wird im Großen und Ganzen neutral ausgerichtet sein. Es wird davon ausgegangen, dass das Budgetdefizit durch die gute Konjunktur weiter abgebaut wird. Aus heutiger Sicht ist sogar ein ausgeglichener Haushalt für das Jahr 2008 wahrscheinlich. Der Euro-Raum wird nach der Prognose der Institute mit einer Rate von 2,4 % genauso stark wie die Bundesrepublik wachsen. Die Bundesregierung hat Ende April 2007 ihre Wachstumsannahmen leicht nach oben revidiert. Sie setzt für das laufende Jahr nun ein Wachstum von 2,3 % und für 2008 von 2,4 % voraus und liegt damit leicht unterhalb der Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute. Der Internationale Währungsfonds (IWF) hingegen sieht die deutsche Wirtschaftsentwicklung skeptischer und geht für 2007 von einem Plus von 1,8 % bzw. für 2008 von 1,9 % aus. Die verhaltene Prognose begründet der IWF mit der Erhöhung der Mehrwertsteuer um 3 %-Punkte auf 19 % Anfang des Jahres.



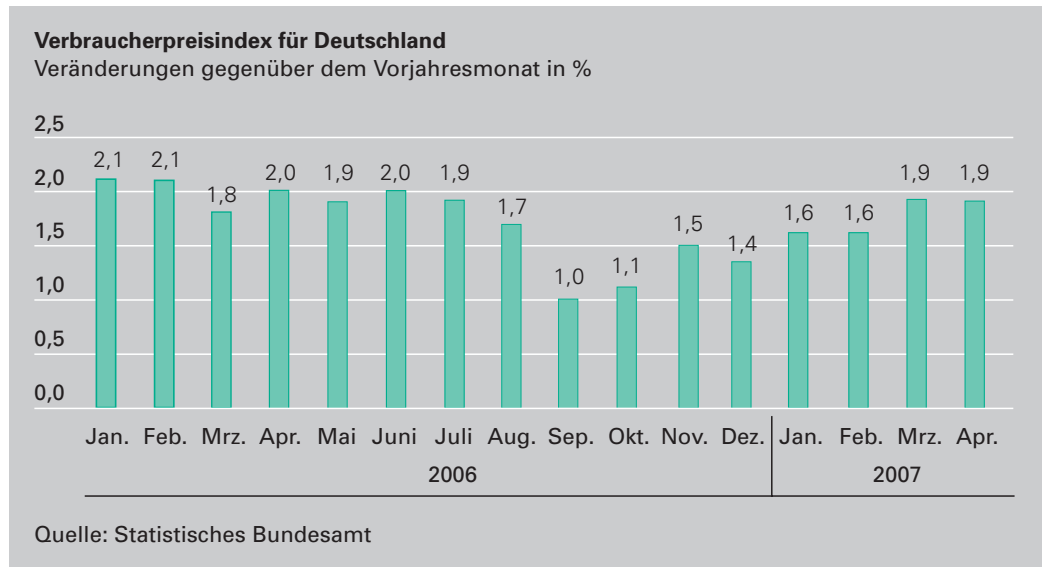
Obwohl die **Arbeitsmarktzahlen** durch eine Vielzahl gesetzgeberischer Eingriffe verzerrt sind, muss festgestellt werden, dass die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2006 zurückgegangen ist. Neben dem konjunkturellen Aufschwung war nach Ansicht der Wirtschaftsforschungsinstitute hierfür auch die moderate Arbeitskostenentwicklung verantwortlich. Die Zahl der Erwerbstätigen nahm im Jahresdurchschnitt 2006 um knapp 300.000 Personen oder 0,7 % zu. Maßgeblich für die Dynamik der Erwerbstätigkeit war, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erstmals seit dem Jahr 2000 wieder zunahm. Auch die Zahl der Zeitarbeiter hatte sich infolge der Deregulierung für Arbeitnehmerüberlassung spürbar erhöht. Dagegen nahm die Zahl der Minijobs ab. Dies liegt wohl vor allem daran, dass die Arbeitgeber seit Juli 2006 einen höheren Pauschalbeitrag für Steuern und Sozialversicherung zu entrichten haben. Im Jahresdurchschnitt ist die Zahl der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen weiter gestiegen – im Jahresverlauf ging sie jedoch zurück. Die Zahl der Arbeitslosen sank im Jahresdurchschnitt um 370.000 auf 4,487 Mio. Die Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt bei 10,3 % (2005: 11,1 %).



Für 2007 erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute angesichts der freundlicheren Konjunktur einen Rückgang auf 3,767 Mio. Arbeitslose bzw. eine Arbeitslosenquote von 8,7 %. Ein kräftigerer Abbau der Arbeitslosigkeit werde dadurch verhindert, dass sich die Qualifikationsstruktur des Arbeitslosenbestands verschlechtert. Im Jahresdurchschnitt wird sich die Zahl der Erwerbstätigen um 450.000 erhöhen. Der Anstieg wird – wie bereits im Vorjahr – vor allem im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stattfinden. Impulse kommen dabei aus der Industrie, dem Bau sowie den unternehmensnahen Dienstleistern. Auch im Jahr 2008 setzt sich der Beschäftigungsaufbau fort. Allerdings werden die Arbeitskosten stärker als im Vorjahr zunehmen und die Beschäftigung nicht mehr fördern. Im Zuge der Konsumbelebung erwarten die Institute ein Beschäftigungswachstum im Handel und bei den verbrauchsnahen Dienstleistungsbereichen.

Der Verbraucherpreisindex (VPI) für Deutschland ist im Jahresdurchschnitt 2006 um 1,7 % gestiegen und damit etwas weniger kräftig als im Jahr 2005 (2,0 %). Die **Preisentwicklung** wurde – wie bereits im Vorjahr – durch die Verteuerung der Rohölpreise bestimmt. Daneben hat die Mehrwertsteuererhöhung für sich genommen zu einem Preisanstieg um 1 %-Punkt geführt. Allerdings wurden die Kosten der erhöhten Mehrwertsteuer nicht vollständig an die Kunden weitergegeben. Eine vollständige Überwälzung hätte den Verbraucherpreisindex um 1,5 % steigen lassen. Preisdämpfend wirkten sich hier die gesunkenen Energiepreise im zweiten Halbjahr 2006 und die

Reduktion der Arbeitskosten durch die Senkung der Beitragssätze zur Sozialversicherung aus. Die Institute gehen jedoch davon aus, dass die Mehrwertsteuererhöhung in den nächsten Monaten noch etwas nachwirken wird. Zu Beginn des Jahres 2007 verharrte die Inflation bei der 1,9 %-Marke. Nach Abklingen des steuerbedingten Schubs wird sich die Preisentwicklung im Prognosezeitraum stabilisieren. Von den Rohstoffpreisen wird kein neuer Druck auf die Preise ausgehen. Allerdings gehen die Institute aufgrund der guten Konjunktur von einem Anstieg der Lohnkosten aus, die die Unternehmen allmählich weitergeben werden. Die Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute liegen für 2007 bei 1,8 % und für 2008 bei 1,8 %.



Bezüglich der **Geld- und Kapitalmärkte** zeigten sich die Aktienmärkte in Deutschland und Europa das vierte Jahr in Folge sehr freundlich. Heftige Kurskorrekturen im Mai und Juni 2006 und die darauf folgende Verunsicherung unter den Anlegern, trübten nur vorübergehend die gute Stimmung am deutschen Aktienmarkt. So stieg der Deutsche Aktienindex (DAX) im Jahr 2006 um 22 %. Der DAX stand am Jahresende bei einem Schlusstand von 6.597, nachdem er am Vortag ein Sechs-Jahres-Hoch von 6.629 Punkten erreicht hatte. Die führende europäische Benchmark, der DJ Euro-Stoxx50, blieb mit einem Plus von 15,1 % hinter dem Dax zurück. Deutschland war somit der Favorit unter den europäischen Aktienmärkten. Der DowJones beendete das Börsenjahr 2006 zwar nahe an seinem Allzeithoch, mit einer Jahresperformance von 16,3 % bleibt die Entwicklung in den USA jedoch hinter der deutschen zurück. Im ersten Quartal 2007 konnte der Aufwärtstrend beibehalten werden – Anfang Mai 2007 nahm der DAX kurzfristig die Marke von 7.500 Punkten.

Die Anleihemärkte waren im Jahr 2006 zum Einen vom Ende der Leitzinsstraffung in den USA und von der Abkühlung der dortigen Wirtschaftstätigkeit, zum Anderen vom Zinserhöhungskurs der Europäischen Zentralbank geprägt. In der Folge stiegen die Renditen 10-jähriger Staatsanleihen in den USA nur leicht, im Euro-Raum hingegen deutlich. Staatsanleihen mit 10-jähriger Laufzeit in der Europäischen Währungsunion (EWU) rentierten Ende 2006 mit rd. 4 % um zwei Drittel %-Punkte höher als zu Beginn des Jahres. Am Jahresende lag die Rendite 10-jähriger deutscher Staatsanleihen bei 3,95 %. Die weitere Entwicklung wird u.a. auch von der Zinspolitik der EZB abhängen, die den Leitzins zuletzt am 8. März 2007 von 3,5 % auf 3,75 % erhöhte.

## 2. Versicherungswirtschaft

Die deutsche Versicherungswirtschaft konnte im Jahr 2006 nur eingeschränkt an der konjunkturellen Aufhellung partizipieren. Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit sowie eine bei vielen Bürgern verbreitete Unsicherheit begrenzten die Wachstumsspielräume. Die Beitragseinnahmen stiegen mit insgesamt 2,3 % weitaus schwächer als im Jahr 2005 (3,7 %). Das Beitragswachstum resultierte vor allem aus dem positiven Geschäftsergebnis der Lebensversicherer. Die Schaden- und Unfallversicherung dagegen minderte die Beitragseinnahmen.

Die **Gesamtbranche** inkl. Pensionskassen und -fonds erzielte im Jahr 2006 vorläufigen Rechnungen zufolge Prämieinnahmen in Höhe von 161,6 Mrd. € (2005: 158 Mrd. €). Diesen Einnahmen standen Leistungen und Aufwendungen für Schadenfälle in Höhe von 166,2 Mrd. € gegenüber (2005: 164,6 Mrd. €), nicht eingerechnet die Pensionskassen und -fonds.

Insbesondere das Geschäftsfeld der **Lebensversicherer** entwickelte sich im Jahr 2006 durchaus positiv. Die Wachstumsdelle nach dem Alterseinkünftegesetz konnte überwunden werden. Die Prämieinnahmen der Lebensversicherungen, Pensionskassen und -fonds stiegen um 4,1 % (2005: 6,9 %) auf insgesamt 78,3 Mrd. €. Davon entfielen auf die Lebensversicherung i. e. S. 74,7 Mrd. € (+ 2,9 %), auf die Pensionsfonds 831 Mio. € (+ 649,5 %) und auf die Pensionskassen 2,7 Mrd. € (+ 10,0 %). Das Wachstum in den Prämieinnahmen wurde zu einem großen Teil von Rentenpolicen getragen. Inzwischen ist jeder zweite neu abgeschlossene Versicherungsvertrag eine Rentenpolice. Durch das Inkrafttreten der dritten Förderstufe hat insbesondere die Riester-Rente weiter an Attraktivität gewonnen. Im Jahr 2006 wurden insgesamt 4,3 Mio. Rentenverträge abgeschlossen, darunter waren 2 Mio. Riester-Verträge (2005: 1,1 Mio. Verträge). Riester-Verträge werden zunehmend über höhere Durchschnittsbeiträge abgeschlossen: So betrug der durchschnittliche Beitrag pro eingelöstem Versicherungsschein rd. 400 €, während der Vorjahreswert noch bei 325 € lag. Auch die Basisrente entwickelte sich recht erfreulich, nachdem der Gesetzgeber im Herbst letzten Jahres bei der Förderung steuerlich nachgebessert hatte. So wurden von insgesamt 174.000 Neuverträgen im Jahr 2006 allein 80.000 im letzten Quartal abgeschlossen. Insgesamt belief sich die Anzahl der Neuverträge im Bereich Lebensversicherungen, Pensionskassen und -fonds im Jahr 2006 auf rd. 8,5 Mio. über eine Versicherungssumme von 259 Mrd. €. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Plus von 8,5 %. Dabei entfielen auf die Lebensversicherungen i. e. S. 8 Mio. Verträge (+ 9,5 %) mit einer versicherten Summe von 251,4 Mrd. € (+ 10,4 %). Die Auszahlungen an die Lebensversicherungskunden erreichten ein Niveau von rd. 66,7 Mrd. €.

Das Geschäftsergebnis der **privaten Krankenversicherungen** wurde auch 2006 maßgeblich durch die politische Diskussion über die Zukunft des Gesundheitswesens beeinflusst. Die Beitragseinnahmen aus der Voll- und Zusatzversicherung sowie aus der privaten Pflegeversicherung summierten sich auf 28,4 Mrd. € (2005: 27,4 Mrd. €). Davon entfielen 26,6 Mrd. € (+ 4,3 %) auf die Krankenversicherung und 1,9 Mrd. € auf die Pflegeversicherung. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer immer noch beachtlichen Steigerung um 4,0 % (2005: 3,6 %). Die Mehreinnahmen resultieren jedoch vor allem aus Beitragsanpassungen, die aufgrund steigender Leistungsausgaben notwendig geworden waren. Der Bestand an vollversicherten Personen dagegen nahm nur um 1,2 % auf knapp 8,48 Mio. Personen zu. In absoluten Zahlen lag der Neuzugang bei 102.600 Personen und damit deutlich geringer als in den Vorjahren 2005 mit 109.400 und 2004 mit 149.000. Hier wirkt sich nach wie vor die deutliche Anhebung der Versicherungspflichtgrenze zum 1. Januar 2003 aus. Demgegenüber war die Nachfrage nach Zusatzversicherungen unverändert hoch: Die Zahl der zusatzversicherten Personen stieg um 1,3 Mio. bzw. 7,7 % auf 18,4 Mio. an. Damit reagierten 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. 12,0 % jedoch eine eher untergeordnete Bedeutung für die privaten Krankenversicherer. Die Gesamtaufwendungen der privaten Krankenversicherung nahmen im vergangenen Jahr weiter zu: Die Leistungsausgaben erreichten im Jahr 2006 ein Volumen von 17,8 Mrd. € (+ 3,0 %). Die Ausgaben in der Krankenversicherung beliefen sich dabei auf 17,3 Mrd. € (+ 3,0 %), die in der Pflegeversicherung auf 0,6 Mrd. € (+ 1,8 %).

Die Gesamtaufwendungen, also die Aufwendungen für Versicherungsfälle zzgl. der Zuführung zur Alterungsrückstellung sowie zur Rückstellung für Beitragsrückerstattungen, betragen nach vorläufigen Schätzungen 31,3 Mrd. €. Die gesamten Alterungsrückstellungen summierten sich Ende 2006 auf rd. 96,0 Mrd. € für die Krankenversicherung und rd. 16,5 Mrd. € für die Pflegeversicherung, insgesamt also 112,5 Mrd. €.

Die **Schaden- und Unfallversicherer** haben das Jahr 2006 nach vorläufiger Rechnung mit einem durchwachsenen Geschäftsergebnis abgeschlossen. Die Prämieinnahmen sanken um 0,9 % auf 54,9 Mrd. €, während der Schadenaufwand um 0,5 % auf 39,8 Mrd. € leicht anzog. Dadurch verschlechterte sich die Schaden-/Kostenquote (Combined Ratio) moderat auf 93,0 % (2005: 90,8 %). Es ergab sich ein versicherungstechnischer Gewinn in Höhe von 3,9 Mrd. €. Damit erzielten die deutschen Kompositversicherer nach den verlustreichen Jahren 1999 und 2002 das vierte Jahr in Folge versicherungstechnische Gewinne. Allerdings entwickelte sich das Ergebnis nicht in allen Sparten gleichermaßen gut. In der Sachversicherung ließen der ausgeprägte Preiswettbewerb und die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen nur eine verhaltene positive Entwicklung zu. Der Gewinn fiel mit 1,3 Mrd. € um 25,0 % geringer aus als im Jahr zuvor. In der industriellen Sachversicherung setzte sich die Scherenbewegung aus sinkenden Beitragseinnahmen (- 0,7 %) und steigenden Schadenaufwendungen (+ 7,8 %) fort. Die Combined Ratio verschlechterte sich um gut sechs Punkte auf 87,0 %. In der Kraftfahrtversicherung – dem mit Abstand größten Zweig der Schadenversicherung – waren die letzten Jahre geprägt von sinkenden Beitragseinnahmen. Auch im Jahr 2006 reduzierten sich die Prämieinnahmen um 3,8 % (2005: € 2,2 %). Hier zeigen sich die Auswirkungen des sich hochschaukelnden Preiswettbewerbs. Parallel zur Beitragsentwicklung verschlechterte sich die Combined Ratio von 95,1 % im Jahr 2005 auf 99,0 %. Die Schadenquote stieg von 86,1 % auf 89,0 %. Die Allgemeine Haftpflichtversicherung verzeichnete ein Beitragsplus von 0,5 %, die Allgemeine Unfallversicherung ein Plus von 3,0 %. Die Beitragseinnahmen der Rechtsschutzversicherungen stiegen im Jahr 2006 um 1,5 % (2005: 3,1 %). Gleichzeitig verminderten sich die Schadenaufwendungen um 1,5 % (2005: + 4,3 %). Dennoch reichten die verbesserten Geschäftsdaten nicht aus, um die Sparte aus der Verlustzone herauszuführen.

Für das **Jahr 2007** sind die Wachstumsaussichten der Assekuranz eher verhalten. Über alle **Sparten** gesehen dürften die Beitragseinnahmen nochmals geringer wachsen als im vorherigen Jahr. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) rechnet mit einem kleinen Umsatzplus von 1 % (Leben: + 2 %, PKV: + 3 %, Schaden/Unfall: - 1 %). Die Entwicklung der Versicherungswirtschaft bliebe damit noch deutlicher als im Jahr 2006 hinter dem Wachstum der Gesamtwirtschaft zurück.

Wie auch in anderen Hauptsparten wirkt sich auch in der Sparte der **Lebensversicherung** das aufgehellte gesamtwirtschaftliche Umfeld zunächst nur begrenzt aus. Sowohl für die Lebensversicherung als auch für die Lebensversicherung i. e. S. wird für 2007 mit einem eher mäßigen Beitragswachstum in Höhe von 2 % gerechnet. Nachfragestützend dürfte sowohl der zunehmende Bedarf an eigenverantwortlicher Altersvorsorge als auch die zunehmende Akzeptanz der Vorsorgeprodukte in der Bevölkerung wirken. Wachstumsträger werden also auch weiterhin die Rentenversicherungen sein.

Für die **privaten Krankenversicherungen** wird im laufenden Jahr ein Beitragsplus von 3 % erwartet. Dieser Anstieg resultiert vor allem aus Beitragsanhebungen aufgrund steigender Leistungsausgaben sowie aus einer Ausweitung des Zusatzversicherungsgeschäfts. Die Konsequenzen aus der Gesundheitsreform sind in diesen Schätzungen nicht enthalten, da sie kaum abschätzbar und überwiegend erst nach 2007 wirksam werden. Allerdings ist jetzt schon absehbar, dass die Regelung der Gesundheitsreform, nach der bereits seit dem 2. Februar 2007 ein Übertritt in die private Krankenversicherung nur noch möglich ist, wenn ein Arbeitnehmer, der bisher gesetzlich versichert war, in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren über der Jahresarbeitsentgeltgrenze lag, dämpfend auf das Neugeschäft wirken wird.

## Wirtschaftliche Entwicklung

In der **Schaden- und Unfallversicherung** drücken weiterhin der hohe Grad der Marktdurchdringung und der intensive Preiswettbewerb auf den Umsatz. Daher ist in dieser Sparte von einer rückläufigen Beitragsentwicklung von rd. 1 % 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 Folge sind vermehrt begonnene Umstrukturierungen, die in einigen Versicherungsunternehmen in Beschäftigungsabbau münden. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer reduzierte sich um 3,3 % auf insgesamt 225.700 Arbeitnehmer. Dies entspricht einem Rückgang von 7.600 (2005: – 7.500) Beschäftigte. Die Zahl der Innendienstmitarbeiter reduzierte sich um 2,2 %, die der Außendienstmitarbeiter um 5,8 %. Im gewerblichen Bereich fielen erneut überdurchschnittlich viele Stellen weg. Hier wurden im Jahr 2006 nur noch 1.600 Beschäftigte gezählt (2005: 1.800). Dies entspricht einem Abbau um 11,1 % nach 14,3 % in 2005.

Auch die **Zahl der Auszubildenden**, die direkt in den Versicherungsunternehmen angestellt sind, konnte im vergangenen Jahr nicht konstant gehalten werden. 2006 lernten in der Assekuranz noch 12.200 Auszubildende – nach 13.100 in 2005 (– 6,9 %). 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 der „Nichtübernahme“ nach der Ausbildung zu vermeiden. Insgesamt lag die Auszubildendenquote 2006 bei 6,0 %, nach 6,2 % im Vorjahr. Bei dieser Berechnung berücksichtigt wurden auch die von den Versicherungsunternehmen in den Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze. Nach den Prognosen der Gesellschaften scheint die Zahl der Auszubildenden damit den unteren Rand erreicht zu haben; für das Jahr 2007 erwarten die Unternehmen hier eine weitgehende Konstanz.

Nach Angaben der Unternehmen wird im laufenden Jahr 2007 der Trend zur Konsolidierung weiter anhalten. Insgesamt ist mit einem Personalabbau, der leicht unter dem des Jahres 2006 liegt, zu rechnen.

## 1. Tarifrunde im Innendienst 2007

Die Laufzeit der geltenden Innendienst-Tarifvereinbarung endet am 31. August 2007. Forderungen sind seitens der Gewerkschaft ver.di bisher nicht formuliert. Die anstehenden Verhandlungen im Herbst werden am 25. September 2007 beginnen. Als zweiter Termin ist der 23. Oktober des Jahres vorgesehen. Weitere Termine sind noch nicht vereinbart.

Die in der ersten Jahreshälfte vereinbarten Tarifabschlüsse der Chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie können für die deutsche Versicherungswirtschaft kaum als Maßstab gewertet werden. Dies wird allein daran deutlich, dass die Versicherungswirtschaft im Gegensatz zu anderen Branchen bereits im Jahr 2006 nur eingeschränkt an der konjunkturellen Aufhellung partizipierte. Die hohe Arbeitslosigkeit sowie eine bei vielen Bürgern verbreitete Unsicherheit begrenzten die Wachstumsspielräume der Assekuranz. Insgesamt stiegen die Beitragseinnahmen mit 2,3 % weitaus schwächer als im Jahr 2005 (3,7 %).

Die Prognosen für das gesamtwirtschaftliche Wirtschaftswachstum liegen für das Jahr 2007 zwischen 2,0 % und 2,8 %. Die sechs führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute gehen in ihrem Frühjahrgutachten beispielsweise von einem Wachstum von 2,4 % sowohl für 2007 als auch für 2008 aus. Die Erwartungen für die Versicherungswirtschaft sind im Gegensatz hierzu deutlich pessimistischer. Für das Jahr 2007 rechnet der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) mit einer erneuten Abschwächung des Umsatzplus auf nur noch 1 %. Dieses geringe Wachstum wird sich nach Schätzungen des GDV wie folgt zusammensetzen: Aufgrund der zu erwartenden Expansion des Neugeschäfts im Bereich der Altersvorsorge wird die Sparte Lebensversicherung um ca. 2 % wachsen. Für die privaten Krankenversicherungen wird im laufenden Jahr ein Beitragsplus von 3 % erwartet. Dieser Anstieg resultiert vor allem aus Beitragsanhebungen aufgrund steigender Leistungsausgaben sowie aus einer Ausweitung des Zusatzversicherungsgeschäfts. Die Konsequenzen aus der Gesundheitsreform sind in diesen Schätzungen nicht enthalten. In der Schaden- und Unfallversicherung drücken weiterhin der hohe Grad der Marktdurchdringung und der intensive Preiswettbewerb auf den Umsatz. Daher ist in dieser Sparte von einer Beitragsentwicklung von rd. - 1 % auszugehen.

Zusätzlich zu diesen Erwartungen wird auch die anhaltende Konsolidierung bei der Beschäftigung eine wichtige Rolle bei der anstehenden Tarifrunde spielen. Eine deutliche Kostensteigerung auf der Personalseite würde den Druck auf die Versicherungsunternehmen zusätzlich erhöhen und könnte letztendlich den Rückgang der Beschäftigung noch verstärken. Ein beschäftigungsfreundlicher Abschluss wäre demnach notwendig. In welchem gesamtwirtschaftlichen Umfeld und unter welchen weiteren Rahmenbedingungen die Tarifverhandlungen letztlich stattfinden, bleibt jedoch aus derzeitiger Sicht noch offen.

## 2. Tarifabschluss für den Außendienst 2007/2008/2009

Die den Werbeaußendienst der Versicherungswirtschaft betreffenden Bestimmungen des Gehaltstarifvertrags waren von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fristgerecht zum 31. Dezember 2006 gekündigt worden. In der dritten Verhandlungsrunde am 9. März 2007 verständigten sich die Tarifvertragsparteien schließlich auf einen 3-Jahres-Abschluss der die Jahre 2007, 2008 und 2009 komplett abdeckt. Die Verhandlungskommission wurde von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des agv, geleitet. Der Abschluss beinhaltet folgende Eckpunkte:

- Drei „Null-Monate“ (Januar, Februar und März 2007).
- Anhebung der Mindesteinkommenssätze des § 3 Ziff. 1 GTV in zwei Stufen ab 1. April 2007 und ab 1. Juli 2008:

Die Stufe 1 (für Angestellte des Werbeaußendienstes in den ersten beiden Jahren ihrer Unternehmenszugehörigkeit) wird überproportional um 3,4 % ab 1. April 2007 und um 3,3 % ab 1. Juli 2008 angehoben.

Die Stufe 2 (für Angestellte des Werbeaußendienstes ab dem dritten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit) wird unterproportional um jeweils 1,7 % ab 1. April 2007 und ab 1. Juli 2008 angehoben.

Mit dieser Vorgehensweise halten die Tarifvertragsparteien an dem bereits anlässlich der letzten Tarifrunde verfolgten Ziel fest, die Stufe 1 des Mindesteinkommens über einen Zeitraum von acht bis zehn Jahren – beginnend im Jahr 2004 – auf das Niveau der Stufe 2 anzuheben. Dann besteht die Möglichkeit, die Stufen 1 und 2 „umzudrehen“, also in der Stufe 1 ein höheres Mindesteinkommen als in der Stufe 2 vorzusehen.

Die bisherige Konzeption des § 3 Ziff. 1 GTV, welche ein niedrigeres Mindesteinkommen in den ersten beiden Jahren der Außendiensttätigkeit und ein höheres Mindesteinkommen ab dem dritten Jahr der Außendiensttätigkeit vorsieht, überzeugt nicht mehr. Es erscheint vielmehr sachgerecht, wenn ein Außendienstmitarbeiter zu Beginn seiner Tätigkeit, in der er erfahrungsgemäß noch nicht so viel Geschäft akquirieren kann, über eine höhere Mindestabsicherung verfügt als ein Außendienstmitarbeiter, der schon länger als zwei Jahre tätig ist.

- Anhebung des Mindesteinkommens für die Mitarbeiter des organisierenden Außendienstes gem. § 3 Ziff. 2 GTV um 3,4 % ab 1. April 2007 und um 3,3 % ab 1. Juli 2008.
- Anhebung des unverrechenbaren Mindesteinkommensanteils für den organisierenden Außendienst nach § 19 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV um jeweils 1,1 % ab 1. April 2007 und ab 1. Juli 2008.
- Anhebung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sozialzulage gem. § 19 Ziff. 2 MTV, der Einkommensgrenze für die Ansprüche auf Sonderzahlungen gem. §§ 19 Ziff. 5 und 22 Ziff. 3 MTV sowie der Höchstbeträge der Sonderzahlungen gem. §§ 19 Ziff. 5 und 22 Ziff. 3 MTV um jeweils durchschnittlich 3,3 % bzw. 3,4 % ab 1. April 2007 und 1. Juli 2008.
- Anhebung des Höchstbetrags des Provisionsausgleichs für Eigengeschäfte pro tariflichem Urlaubstag gem. § 22 Ziff. 2 Abs. 2 MTV um 4,0 % ab 1. April 2007 und um 3,8 % ab 1. Juli 2008.

Bereits vor den Tarifverhandlungen für die Angestellten des Werbeaußendienstes hatte sich der agv ferner bereit erklärt, das Altersteilzeitabkommen für den organisierenden Werbeaußendienst, welches andernfalls am 31. Dezember 2006 ausgelaufen wäre, um ein Jahr bis 31. Dezember 2007 zu verlängern. Durch diese Verlängerung wurde die Laufzeit des Altersteilzeitabkommens für den organisierenden Werbeaußendienst mit der Laufzeit des Altersteilzeitabkommens für die Arbeitnehmer gem. Teil II des MTV synchronisiert, so dass eine tarifvertraglich abgesicherte Rechtsgrundlage für alle Altersteilzeitverhältnisse im Innen- und Außendienst der Versicherungswirtschaft besteht, die spätestens bis zum 1. Januar 2008 angetreten werden.

## 3. Tarifgeschehen 2006/2007 in anderen Wirtschaftsbereichen

### Abschlüsse in 2006

Die Abschlüsse in der zweiten Jahreshälfte 2006 sind – wie die der ersten – sehr heterogen. Die höchste durchschnittliche Belastung wurde für die Stahlindustrie mit 5,4 % vereinbart, während es der Volkswagen AG durch eine Ausweitung der Arbeitszeit gelungen ist, sich wieder markant dem Flächentarifvertrag anzunähern.

Holz- und Kunststoff  
verarbeitende Industrie

In der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie sind zwischen Mai und Juni 2006 Tarifabschlüsse in den einzelnen Bezirken vereinbart worden. Ausgangspunkt war das Schlichtungsergebnis in Niedersachsen/Bremen vom 17. Mai 2006. Die Abschlüsse enthalten folgende Eckpunkte:

- Laufzeit jeweils 12 Monate.
- Zwischen 1 und 6 Null-Monate je nach Tarifbezirk.
- Für die Null-Monate werden Einmalzahlungen zwischen 80 € und 350 € gezahlt. In einigen Bezirken ermöglicht eine Öffnungsklausel die Abweichung von der vereinbarten Einmalzahlung durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Die Spanne liegt dabei zwischen Wegfall bis zur Verdoppelung des Betrags, wobei eine Absenkung mit einer Beschäftigungszusage zu koppeln ist.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,5 %.

Die durchschnittliche Belastung der Abschlüsse für die Gesamtlaufzeit von 12 Monaten liegt zwischen 2,2 % und 2,5 %. Bei einem vollständigen Verzicht auf die Einmalzahlung reduziert sich die durchschnittliche Belastung auf bis zu 1,3 %. Im Falle der Verdoppelung der Einmalzahlung liegt die durchschnittliche Belastung dann bei 3,8 %.

Deutsche Lufthansa AG

Am 3. Juni 2006 einigten sich die Deutsche Lufthansa AG und die Lufthansa Cargo AG mit der Vereinigung Cockpit für die rd. 4.000 Piloten auf folgende Tarifvereinbarung:

- 3 Null-Monate von April bis Juni 2006.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 10 % der individuellen Juni-Vergütung inkl. Schichtzulage.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Juli 2006 um 2,5 %.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. März 2007 um 1,5 %.
- Vereinbarung, die bezahlungswirksame Mehrflugstundengrenze schrittweise während der Laufzeit der Tarifvereinbarung von 75 auf 71 Stunden zu senken. Diese Regelung ersetzt einen Teil der variablen Vergütung, soweit dieser sich aus dem Ergebnis der jeweiligen Gesellschaft errechnete. Die variable Vergütung in Abhängigkeit vom Konzernergebnis bleibt hingegen unverändert.
- Laufzeit vom 1. April 2006 bis 30. September 2007 (18 Monate).

Die Lufthansa beziffert die Kostenwirkung auf „deutlich unter 3,0 %“. Die Lufthansa-Piloten hatten die vergangenen zwei Jahre Nullrunden beim Grundgehalt akzeptiert und waren dafür stärker am Gewinn beteiligt worden. Diese Konstruktion wurde durch diesen Abschluss teilweise wieder zurückgenommen.

Deutsche Telekom AG

Der Tarifstreit bei der Deutschen Telekom wurde durch einen Schlichterspruch beendet, der am 6. Juni 2006 sowohl von der Deutschen Telekom als auch von ver.di angenommen wurde. Dieser sieht folgende Eckpunkte vor:

- 7 Null-Monate von April bis Oktober 2006.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 350 €.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. November 2006 um 3,0 %.
- Auszubildende erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 70 € sowie ab 1. November 2006 eine Erhöhung der Auszubildendenvergütung von 3,0 %.
- Verkürzung der bezahlten Bildschirmarbeitspausen und Wegfall der Erholungszeiten.
- Für die Beamten gelten gesonderte Regelungen. Sie erhalten einmalig eine besoldungsgruppenabhängige Einmalzahlung zwischen 635 € und 735 €.
- Laufzeit vom 1. April 2006 bis 31. Juli 2007 (16 Monate).



Die Telekom teilte mit, dass die Schlichtungsempfehlung für das Unternehmen eine Gesamtbelastung von 2,25 % nach sich ziehe.

## Banken

Am 22. Juni haben sich die Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe auf einen neuen Tarifabschluss für die rd. 240.000 Beschäftigten mit folgenden Eckdaten geeinigt:

- 3 Null-Monate von Juni bis August 2006.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 100 €.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 3,0 % ab 1. September 2006.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 1,5 % ab 1. Dezember 2007.
- Verlängerung des Rechtsanspruchs auf Vorruhestand bis Ende 2008.
- Verlängerung der bestehenden Regelung zur Samstagsarbeit bis Ende 2008.
- Erweiterung der betrieblichen Option, leistungsorientierte Vergütung zu zahlen, von 7,5 % auf 8,0 % des tariflichen Jahresentgelts.
- Laufzeit vom 1. Juni 2006 bis 30. Juni 2008 (25 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit von 25 Monaten beträgt im Gehaltsbereich 3,2 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate entspricht dies einer Belastung von 2,0 %.

## Stahlindustrie

Am 21. September 2006 einigten sich die Tarifvertragsparteien für die 85.000 Beschäftigten in der Stahlindustrie auf folgende Eckpunkte:

- 4 Null-Monate von September bis Dezember 2006.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 500 €.
- Weitere Einmalzahlung in Höhe von 750 € für die besonders gute konjunkturelle Lage.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Januar 2007 um 3,8 %.
- Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels.
- Laufzeit vom 1. September 2006 bis 31. Januar 2008 (17 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit beträgt im Gehaltsbereich 5,4 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 4,2 %.

Dieser Tarifabschluss muss vor dem Hintergrund einer boomenden Branche gesehen werden. Insbesondere die Stahlnachfrage aufstrebender Märkte wie China, Indien und Russland bescheren der Branche eine anhaltende Sonderkonjunktur. Die Arbeitgeber äußerten sich dennoch unzufrieden, insbesondere über die Höhe der Anhebung der Tarifgehälter. Der Tarifabschluss sei trotz der guten Ergebnislage der Stahlindustrie äußerst schwer gefallen und entspreche insgesamt nicht dem, was ökonomisch ratsam gewesen wäre, so der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes Stahl.

## Volkswagen AG

Am 5. Oktober 2006 einigten sich die Volkswagen AG und die IG Metall für die westdeutschen Standorte auf einen neuen Tarifvertrag. Ziel der Vereinbarung war vor allem, die Beschäftigung nachhaltig zu sichern. Folgendes wurde vereinbart:

- Einführung eines Arbeitszeitkorridors, der von 25 bis 33 Stunden pro Woche (26 bis 34 in der Verwaltung) reicht, wobei das Entgelt unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit konstant bleibt.
- Die Regelarbeitszeit kann auf wöchentlich 35 Stunden ausgeweitet werden. Diese Mehrarbeit wird dann zusätzlich – jedoch ohne Mehrarbeitszuschlag – bezahlt.
- Für das Jahr 2007 Einmalzahlung anstatt Tariferhöhung in Höhe von 1.000 €.
- Ab 1. Januar 2008 Anhebung der Entgelte entsprechend der Abschlüsse der niedersächsischen Metallindustrie.
- Einmalige Zahlung eines Rentenbausteins für jeden Mitarbeiter in Höhe von 6.279 €.
- Einführung einer Erfolgsbeteiligung, die sich am Ergebnis der Marke VW orientiert.
- Festschreibung des bisherigen Niveaus der Ausbildungszahlen (jährlich jeweils 1.250 neue Ausbildungsplätze).
- Laufzeit vom 1. November 2006 bis 31. Dezember 2011 (62 Monate).

Mit dem Tarifabschluss ist es Volkswagen gelungen, die Vier-Tage-Woche abzuschaffen. Das Ziel der Rückkehr zur 35-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich wurde jedoch nicht erreicht, denn die 34. und 35. Stunde sind zu entlohnen. Rechnerisch verringert sich der Kostenabstand zum Flächentarifvertrag von 20 % auf rd. 6 %. Was real an Einsparungen übrig bleibt, ist aufgrund der Nebenabsprachen jedoch schwer abzuschätzen. Allein durch die Ausweitung der Arbeitskapazität um rd. 15 % erhöht sich der personelle Überhang von vormals ca. 20.000 Mitarbeitern bei einer 28,8-Stunden-Woche auf gut 23.000 Mitarbeiter. Erst nach einer Reduktion dieser Überkapazität ist von nennenswerten Einsparungen auszugehen.

## Abschlüsse in 2007

Trotz diverser Warnungen renommierter Wirtschaftsforscher ist die erste Jahreshälfte 2007 geprägt von Tarifabschlüssen, die bei den durchschnittlichen Belastungen deutlich über denen des Vorjahrs liegen. Zum Teil werden die langfristig eher beschäftigungsfeindlichen Abschlüsse durch die nicht dauerhaft wirksamen sog. „Konjunkturboni“ abgedeckt, die zusätzlich zu den linearen Tarifierhöhungen als Einmalzahlungen gezahlt werden.

### Deutsche Lufthansa AG

Am 17. Februar 2007 haben sich die Deutsche Lufthansa AG und die Gewerkschaft ver.di für die Beschäftigten am Boden auf folgenden Tarifabschluss verständigt:

- 4 Null-Monate von Januar bis April 2007.
- Einmalzahlung in Höhe von 525 € für die Null-Monate.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Mai 2007 um 3,4 %.
- Verlängerung des Tarifvertrags zur Ergebnisbeteiligung.
- Modifizierte Verlängerung der Regelung von Altersteilzeitmöglichkeiten bis Ende 2009.
- Laufzeit vom 1. Januar 2007 bis 31. Mai 2008 (17 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit liegt im Gehaltsbereich bei 3,6 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,8 %.

### Chemische Industrie

Am 8. März 2007 haben sich die Tarifparteien der Chemischen Industrie auf folgenden Tarifabschluss mit einem regional unterschiedlichen Laufzeitbeginn geeinigt:

- Jeweils 1 Null-Monat.
- Einmalzahlung für den Null-Monat in Höhe von 70 €.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 3,6 % ab dem zweiten Monat.
- Zusätzlich eine weitere Einmalzahlung „in Höhe von 0,7 % eines Monatsentgelts multipliziert mit 13“. Diese Einmalzahlung ist zwischen April und Juni fällig, kann aber aus wirtschaftlichen Gründen per Betriebsvereinbarung gekürzt, verschoben oder gestrichen werden.
- Verlängerung der Regelung über Einstellungsstarifsätze.
- Fortsetzung des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“.
- Verbesserung der tariflichen Rahmenregelung zu Langzeitkonten.
- Laufzeit jeweils 14 Monate.

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit liegt im Gehaltsbereich zwischen 3,5 % (ohne Einmalzahlung) und 4,3 % (bei voller Einmalzahlung). Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 3,1 % bzw. 3,8 %.

### Metall- und Elektroindustrie

Am 4. Mai 2007 haben sich der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die IG Metall für das Tarifgebiet Baden-Württemberg auf einen Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie mit folgenden Eckpunkten geeinigt:

- 2 Null-Monate von April bis Mai 2007.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 400 €.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Juni 2007 um 4,1 %.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Juni 2008 um 1,7 %.

- Zusätzlich eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 0,7 % des individuellen regelmäßigen Monatsentgelts während der zweiten Stufe der Erhöhung. Dieser Konjunkturbonus geht nicht dauerhaft in die Entgelttabellen ein.
- Die Tarifvereinbarung enthält eine Öffnungsklausel, die es den Betrieben ermöglicht, durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung den Beginn der zweiten linearen Erhöhung der Tarifgehälter entsprechend der wirtschaftlichen Lage des Betriebs um bis zu 4 Monate zu verschieben. Der Konjunkturbonus verringert sich entsprechend.
- Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien zum „Flexiblen Übergang von der Arbeit in die Rente“.
- Laufzeit vom 1. April 2007 bis 31. Oktober 2008 (19 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit von 19 Monaten liegt im Gehaltsbereich bei 5,0 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 3,7 %. Für Betriebe, die die zweite Stufe um 4 Monate nach hinten verschieben, beträgt die durchschnittliche Belastung 4,5 %. Dies sind nach Westrick umgerechnet auf 12 Monate 3,3 %. Gesamtmetall spricht von einer Belastung im Kalenderjahr 2009 in Höhe von 3,9 % und in den ersten 10 Monaten im Kalenderjahr 2008 in Höhe von 2,1 %.

## Haftungsgefahren bei der Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung

Die arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung erfreut sich wachsender Beliebtheit. Bedingt durch die „Riester’schen Rentenreformen“ mit dem Altersvermögensgesetz vom 28. Juni 2001 geriet die Entgeltumwandlung verstärkt in den Fokus der Beschäftigten. Die Erkenntnis, dass das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Rentenversicherung bedingt durch die ungünstige demographische Entwicklung nicht mehr ausreichend tragfähig sein wird, so dass Eigenvorsorge betrieben werden muss, hat sich herumgesprochen. Indem die Entgeltumwandlung steuer- und (bis 2009) auch sozialversicherungsrechtlich gegenüber der Privatvorsorge über die dritte Säule der Alterssicherung privilegiert ist, besteht ein Interesse der Arbeitnehmer, von diesem Instrument Gebrauch zu machen.

Ökonomisch ist die Verschiebung der Altersvorsorge zu Gunsten kapitalgedeckter Systeme zu begrüßen. Bei einer rechtspolitischen Betrachtung muss jedoch beachtet werden, dass der Lebenssachverhalt „Altersversorgung“ stärker als bisher den Regeln des Zivilrechts unterliegen wird. Denn sowohl die Vorsorge in der zweiten als auch diejenige in der dritten Säule unterliegt – anders als die Vorsorge in der ersten Säule, die durch das dem öffentlichen Recht zuzuordnende Sozialrecht geregelt wird – den Regeln des Zivilrechts.

Wo das Zivilrecht gilt, entfaltet sich – gewünchtermaßen – Marktgebaren. Nachdem zwischen dem (privaten) Versorgungsbedürftigen und dem (privaten) Versorgungsträger nicht die öffentlich-rechtlichen Regeln des Sozialversicherungsrechts gelten, die den Leistungsgegenstand definieren und dem jederzeitigen Zugriff der gesetzgebenden Organe unterliegen, muss der Leistungsumfang durch den zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag definiert werden.

Zu beobachten ist, dass in den Bereichen der betrieblichen Altersversorgung zunehmend der Versuch unternommen wird, dem Arbeitgeber eine gewisse Verantwortung aufzubürden. Kern dieses Bestrebens ist offenbar die Erwägung, der Arbeitgeber habe eine generelle Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer, wenn es um dessen Alterssicherung geht. Bedauerlich wäre, wenn dies dazu führen sollte, dass die betriebliche Altersversorgung von den Unternehmen als haftungsträchtiges Gebiet angesehen und in der Folge deren Akzeptanz schwinden würde.

Grund zu einer solchen Skepsis besteht derzeit nicht. Die den Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung treffenden Risiken sind bei richtiger Rechtsanwendung überschaubar.

### Keine Aufklärungspflicht über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung

Teilweise wird behauptet, den Arbeitgeber träfe eine Pflicht, auf die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung hinzuweisen. Diese Behauptung entbehrt jeglicher Rechtsgrundlage. Die Rechte des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung sind in § 1a BetrAVG festgeschrieben. Es wird allgemein davon ausgegangen, dass die Gesetze durch Bekanntmachung im Bundesgesetzblatt der Öffentlichkeit zugänglich sind. Der Arbeitnehmer genießt hierbei keine Sonderrolle. Auch er hat sich selbst über seine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu informieren und kann nicht mit einer Aufklärung seitens des Arbeitgebers rechnen.

Beantragt der Arbeitnehmer die Durchführung einer Entgeltumwandlung, so kann er mit einer Aufklärung über die hiermit verbundenen Risiken durch den Arbeitgeber nur insoweit rechnen, als er davon ausgehen muss, dass der Arbeitgeber über einen besseren Informationsstand verfügt. Es handelt sich um ein generelles Prinzip des Zivilrechts, dass Aufklärungspflichten nur dann entstehen, wenn eine Seite des Vertrags über eine Informationsüberlegenheit verfügt. Der im Bereich der betrieblichen Altersversorgung unbewanderte Arbeitgeber verfügt über eine derartige Informationsüberlegenheit gerade nicht. Aus diesem Grunde sind auch insoweit die Haftungsgefahren begrenzt.

# Haftungsgefahren bei der Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung

## Zillmerung als Haftungsrisiko?

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 17. Januar 2005 (BetrAV 2005, Seite 629) soll den Arbeitgeber die Verpflichtung treffen darüber zu informieren, welche Auswirkungen durch die Zillmerung im Zusammenhang mit dem Abschluss einer Direktversicherung eintreten können. Diese Rechtsauffassung ist vor dem Hintergrund des soeben Gesagten nicht haltbar. Den Arbeitgeber kann eine entsprechende Aufklärungspflicht nur dann treffen, wenn er selbst Kenntnis von den Auswirkungen der Zillmerung hat. Da es sich bei der Zillmerung um einen allgemein üblichen versicherungstechnischen Vorgang handelt, ist nicht erkennbar, weshalb den Arbeitgeber hier eine Aufklärungsverpflichtung treffen soll.

## Beratung führt zu Beratungshaftung

Berät der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Entgeltumwandelungsgeschäft den Arbeitnehmer, können Haftungsrisiken entstehen. Es handelt sich ebenfalls um ein generelles Rechtsprinzip, dass derjenige, der eine Beratungsleistung erbringt, für die Richtigkeit seiner Beratung haftet. Sind somit diejenigen Informationen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Beratung zukommen lässt, unzutreffend, so haftet der Arbeitgeber für die Folgen der Fehlinformation.

Im Regelfall dürfte der Arbeitgeber die Beratung der Arbeitnehmer jedoch nicht selbst übernehmen, sondern einem Finanzdienstleistungsunternehmen übertragen. Äußert sich der Arbeitgeber hierbei nicht über das Haftungsverhältnis, so tritt das Finanzdienstleistungsunternehmen als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers auf. In Anwendung von § 278 BGB übernimmt in diesem Fall der Arbeitgeber die Haftung für fehlerhafte Beratung durch das Finanzdienstleistungsunternehmen. Unbeschadet bleibt der bestehende Regressanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Finanzdienstleister, wenn diesem im Zusammenhang mit der Beratung Fehler unterlaufen. Will der Arbeitgeber für eine derartige fehlerhafte Beratung nicht haften, so muss er dies gegenüber dem Arbeitnehmer anzeigen. Das beauftragte Finanzdienstleistungsunternehmen tritt dann nicht als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers auf, sondern begründet eigene Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer und hat dann hierfür auch einzustehen.

## Kein Wertgleichheitsgebot

Sind die Haftungsgefahren für den Arbeitgeber im Bereich der Aufklärungs- und Informationspflicht noch überschaubar, so stößt man auf vermeintlich erheblich größere Haftungsgefahren, wenn es um die Werthaltigkeit der Versorgungsanwartschaft geht. Im Gesetz findet sich bei der Beschreibung des Entgeltumwandelungsvorgangs der Begriff der „Wertgleichheit“. Eine Entgeltumwandlung soll nur dann vorliegen, wenn ein Entgeltbestandteil in eine „wertgleiche“ Versorgungsanwartschaft überführt wird (vgl. § 1 Abs. 2 BetrAVG).

Um den rechtlichen Gehalt dieses Begriffs ranken sich vielerlei Rechtstheorien. Als herrschend hat sich die Auffassung herausgebildet, der Begriff der Wertgleichheit begründe die Verpflichtung des Arbeitgebers, bezogen auf den Entgeltumwandelungsbetrag eine objektiv wertgleiche Versorgungsanwartschaft zur Verfügung zu stellen. Stelle sich im Nachhinein die Versorgungsanwartschaft als nicht wertgleich heraus, so träfe den Arbeitgeber eine „Auffüllverpflichtung“ hinsichtlich desjenigen Teils, der dem Arbeitnehmer vorenthalten wird. In der Praxis könnte dies zur Folge haben, dass der Arbeitgeber z. B. dann, wenn ein besonders schlechter Versicherungsvertrag abgeschlossen worden ist, zum Nachschuss verpflichtet ist.

Letztendlich beinhaltet die Rechtstheorie zum Begriff der Wertgleichheit nichts anderes als die Festschreibung eines der arbeitsgerichtlichen Prüfung zugänglichen „gerechten Preises“ für das Entgeltumwandelungsgeschäft. Denn nicht der Parteiwille soll für die Frage, ob die Versorgungsanwartschaft zum Entgeltumwandelungsbetrag in einem angemessenen Verhältnis steht, maßgebend sein, sondern ein objektiver Maßstab soll hierfür herangezogen werden. Weshalb dies so sein soll, ist ungeklärt. Wäre diese

## Haftungsgefahren bei der Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung

Rechtsauffassung zutreffend, so könnte dies zur Folge haben, dass die Arbeitnehmer nach Eintritt des Versorgungsfalls die Versorgungsleistung gerichtlich auf objektive Werthaltigkeit prüfen lassen könnten. Die Arbeitsgerichte hätten in diesem Zusammenhang die Aufgabe, die Gerechtigkeit des Preises, welche im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung zwischen den Parteien ausgehandelt worden ist, zu überprüfen. Für die Rechts- und Kalkulationssicherheit des Arbeitgebers wäre dies schlechthin eine Katastrophe.

Ein Blick auf die Prinzipien des Zivilrechts entkräftet jedoch die Theorie vom „Wertgleichheitsgebot“. Eine derartige Konstruktion ist dem Zivilrecht naturgemäß fremd. Versuche, die Preisgerechtigkeit justiziabel zu machen, sind stets gescheitert. Ob und inwieweit ein zivilrechtliches Rechtsgeschäft zu einem „gerechten Preis“ abgeschlossen wird, unterliegt keiner objektivierten Bewertung, sondern der Privatautonomie. Gerecht ist ein Preis immer dann, wenn die Vertragsparteien ihn für gerecht befinden.

Aus diesem Grunde ist die Rechtstheorie zum sog. „Wertgleichheitsgebot“ beim Entgeltumwandelungsgeschäft massiv in Zweifel zu ziehen. Es gibt auch keinen nachvollziehbaren Grund, weshalb dem Arbeitnehmer ein entsprechendes Privileg der gerichtlichen Preiskontrolle zugestanden werden sollte. Beim Entgeltumwandelungsgeschäft handelt der Arbeitnehmer nicht in einer ungünstigen Verhandlungssituation. Der Abschluss des Entgeltumwandelungsgeschäfts ist freiwillig. Der Abschluss der Entgeltumwandlung gehört nicht zu den essentialia negotii des Arbeitsverhältnisses. Bietet der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung eine Versorgungsanwartschaft an, die gegenüber vergleichbaren Produkten sich als ungünstig erweist, so kann der Arbeitnehmer von der Entgeltumwandlung Abstand nehmen und hierdurch einen Nachteil vermeiden. Richtig ist es deshalb, anzunehmen, dass mit dem Begriff der Wertgleichheit in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG kein objektivierter Wertmaßstab begründet werden sollte.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass die Haftungsrisiken des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung sich als weit überschaubarer darstellen als zum Teil angenommen. Der Gesetzgeber sollte sich auch hüten, an dieser Stelle Restriktionen einzuführen. Das gesetzliche Rentenversicherungssystem ist gerade deshalb ineffektiv, weil es nicht dem Marktgedanken folgt.



## Plädoyer für eine Reform des Kündigungsschutzes

Das Kündigungsschutzrecht ist der Eckpfeiler des deutschen Arbeitsrechts. Über keinen anderen Bereich des Arbeitsrechts finden sich vergleichbar zahlreiche Gerichtsurteile, wissenschaftliche Studien und über keinen anderen Bereich wird bereits seit Jahrzehnten auf politischer Ebene diskutiert. Das deutsche Kündigungsschutzrecht hat bis heute alle Reformanstrengungen der Politik ungeachtet der jeweiligen Regierungszusammensetzung überdauert. Publikumswirksam angedachte Reformüberlegungen endeten stets mit dem kleinsten denkbaren Kompromiss. Weder die Blüm'sche Arbeitsrechtsreform im Jahre 1996 noch die Modifizierungen des Kündigungsschutzrechts im Zuge der sog. Agenda 2010 verdienen das Prädikat „Reform“. Auch die derzeitige Regierungskoalition hatte zunächst Überlegungen angestellt, Modifizierungen im Bereich des Kündigungsschutzrechts vorzunehmen. Im Koalitionsvertrag wurde angekündigt, ggf. die Zeit bis zum Eintritt des Kündigungsschutzes (sog. „Wartezeit“) von bisher sechs Monaten auf zwei Jahre zu verlängern. Geschehen ist nichts. Es wird allgemein davon ausgegangen, dass bis zum Ende der Legislaturperiode das Projekt weiterhin auf Eis gelegt wird.

Die politische Diskussion ist stark von Glaubenssätzen geprägt. Während diejenigen, die eine Reform des Kündigungsschutzes dringend anmelden, darauf verweisen, dass das deutsche Kündigungsrecht ein maßgebliches Einstellungshemmnis für die Unternehmen darstellt, behaupten die Gewerkschaften das Gegenteil. Sie verweisen darauf, dass die ihrer Ansicht nach in der Vergangenheit durchgeführten Reformen des Kündigungsschutzes nicht zu einer Verbesserung der Beschäftigungssituation beigetragen hätten. Außer Acht gelassen wird hierbei jedoch, dass es derartige Reformen in der Vergangenheit gerade nicht gegeben hat. Mithin fehlt es bis heute an einem praxistauglichen Versuch, die Einflüsse einer Lockerung des Kündigungsschutzes auf die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen zu testen. Im Ergebnis ist festzustellen, dass der derzeitige Rechtsstatus derjenige ist, den sich die Gewerkschaften wünschen. Freilich geht diesen der bereits bestehende Schutz noch nicht weit genug. Zuletzt forderte ver.di immer wieder, ein Verbot von betriebsbedingten Kündigungen für diejenigen Unternehmen festzulegen, die wirtschaftlich „schwarze Zahlen“ schreiben.

### Kündigungsschutz kein Verfassungsgebot

Der Reformdiskussion wird bereits mit rechtlichen Argumenten entgegengetreten. Das Recht auf Kündigungsschutz sei ein Verfassungsgebot, so die Gewerkschaften und ihnen nahe stehende Wissenschaftler. Dieser These können gewichtige Argumente entgegengehalten werden: Das deutsche Kündigungsschutzgesetz sieht einen Kündigungsschutz für sog. „Kleinbetriebe“ (Betriebe mit nicht mehr als zehn Arbeitnehmern) nicht vor. In diesen Betrieben sind rd. ein Drittel der Arbeitnehmer in Deutschland tätig. Wäre das Recht auf Kündigungsschutz tatsächlich ein Verfassungsgebot, so ließe sich die Herausnahme eines wesentlichen Teils der Arbeitnehmerschaft aus dem Schutzbereich des Gesetzes kaum rechtfertigen. Dass die Herausnahme der Kleinbetriebe aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes verfassungsgemäß ist, war bereits mehrfach Gegenstand verfassungsgerichtlicher Entscheidungen. Das Bundesverfassungsgericht hat keine Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Geltungsbereichsausnahme gelassen.

Davon abgesehen kann in der täglichen Praxis beobachtet werden, dass das Kündigungsschutzrecht den ihm dem Namen nach vermeintlich zukommenden Schutzzweck zumeist verfehlt. Arbeitsverhältnisse, die durch den Arbeitgeber gekündigt werden, werden in den meisten Fällen ungeachtet der Frage der Rechtswirksamkeit der Kündigung aufgelöst. Zumeist vermeiden die Parteien eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung, indem der Arbeitgeber eine Abfindung anbietet und der Arbeitnehmer diese als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes annimmt. Ein Gesetz, das in der Praxis de facto den Arbeitnehmer gerade nicht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes schützt, kann nur schwerlich als Ausfluss eines Verfassungsgebots angesehen werden.



# Plädoyer für eine Reform des Kündigungsschutzes

Ein genauer Blick auf die Praxis fördert jedoch noch ganz andere Auswirkungen des geltenden Kündigungsschutzrechts zutage:

„Betriebsstilllegung geht vor Betriebseinschränkung bzw. Rationalisierung“

So oder so ähnlich äußern sich nicht selten arbeitsrechtliche Berater, die von Unternehmen in Umstrukturierungssituationen zu Rate gezogen werden. Hintergrund dieser Empfehlung ist die schlichte Erkenntnis, dass bei der Betriebsstilllegung die kündigungsschutzrechtlichen Risiken aus Sicht des Unternehmens minimiert sind. Insbesondere kommt eine komplizierte Sozialauswahl in diesem Fall nicht in Betracht. Folge ist, der Arbeitgeber schließt lieber einen Betrieb ganz, als lediglich die im jeweiligen Betrieb notwendigen Rationalisierungsmaßnahmen durchzuführen. Die entsprechenden Auswirkungen auf die Beschäftigung im Rahmen einer Gesamtbetrachtung sind negativ.

„Personalabbau statt Lohnverzicht zur Kostensenkung“

Geht es einem Unternehmen darum, die Personalkosten zu senken, so kann dies effizient wegen des Kündigungsschutzes nur über einen Personalabbau erfolgen. Denn es ist einfacher, Arbeitsverhältnisse zu beenden, als bestehende Arbeitsverträge an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen. Im Ergebnis erweist sich auch hier das deutsche Kündigungsschutzrecht als negativer Faktor bei der Verfolgung des Ziels, Beschäftigung zu erhalten.

„Querulanten erhalten die höchsten Abfindungen“

Auch unter dem Gerechtigkeitsaspekt zeigen sich sonderbare Auswirkungen des deutschen Kündigungsschutzrechts. Leistungsstarke Arbeitnehmer erhalten im Regelfall keine Abfindungen. Der Arbeitgeber hat keinerlei Interesse das Arbeitsverhältnis zu beenden und wenn der Arbeitnehmer seinerseits das Arbeitsverhältnis beendet, wird über die Frage der Abfindung nicht diskutiert. Im Ergebnis erzielt somit der leistungsstarke Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis lediglich das Einkommen, das ihm arbeitsvertraglich zugesprochen wurde. Anders stellt sich die Sachlage beim leistungsschwachen Mitarbeiter dar. Der Arbeitgeber hat hier im Regelfall ein hohes Interesse, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Da das Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich ist für die Verhandlung des Abfindungsbetrags im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses, erhalten leistungsschwache Mitarbeiter nicht selten erhebliche Abfindungszahlungen. Rein ökonomisch betrachtet, stellen Abfindungen nichts anderes als ein „nachträgliches Arbeitsentgelt“ dar. Dieses erhalten leistungsschwache Mitarbeiter, nicht aber High-Performer. Es tritt somit bedingt durch das Kündigungsschutzrecht eine Situation ein, die durchaus als „nicht gerecht“ empfunden werden könnte.

„Kündigungsschutz und Leistungsprinzip sind miteinander unvereinbar“

Auch an anderer Stelle zeigt sich die fehlende Kompatibilität des Kündigungsschutzes mit dem Leistungsprinzip. Arbeitnehmer, die sich um den beruflichen Aufstieg bemühen, werden mit einer Verschlechterung ihrer kündigungsschutzrechtlichen Situation „belohnt“. Je stärker sich ein Mitarbeiter spezialisiert, desto schlechter sind seine Aussichten auf Erfolg bei einer betriebsbedingten Kündigung. Denn im Rahmen der Sozialauswahl kommt es auf die Frage der „Vergleichbarkeit“ an. Ist ein Mitarbeiter hoch spezialisiert und kann deshalb mit anderen Arbeitnehmern nicht verglichen werden, so scheidet eine Sozialauswahl bezogen auf ihn letztlich aus. Entsprechend stellt sich die Situation bei Mitarbeitern dar, die sich durch entsprechende Leistungen für höhere Funktionen empfehlen. Je höher die Funktion im Unternehmen ist, desto geringer ist der Kündigungsschutz.

# Plädoyer für eine Reform des Kündigungsschutzes

## „Auch Sozialpläne geben keine Kalkulationssicherheit“

Als besonders unbefriedigend stellt sich in der Praxis die fehlende Vernetzung des kollektiven Arbeitsrechts mit dem individuellen Kündigungsschutzrecht dar. Plant der Arbeitgeber einen Personalabbau, so hat er mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich sowie einen Sozialplan zu verhandeln. Im Rahmen von Sozialplanverhandlungen einigen sich die Betriebsparteien auf ein Sozialplanvolumen, mit welchem die Abfindungen für diejenigen Arbeitnehmer bestritten werden sollen, die im Zuge des Personalabbaus das Unternehmen verlassen müssen. Da das individuelle Kündigungsschutzrecht des Arbeitnehmers von den Verhandlungen des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat jedoch unberührt bleibt, erreicht der Arbeitgeber mit dem Abschluss eines Sozialplans keineswegs Kalkulationssicherheit. Den einzelnen Arbeitnehmern bleibt es unbenommen, durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage den Versuch zu unternehmen, eine höhere Abfindung als diejenige, die im Sozialplan festgelegt ist, „herauszuverhandeln“.

## „Betriebsräte machen das Licht aus“

Einen besonders starken Kündigungsschutz genießen Arbeitnehmer, die ein Betriebsratsamt innehaben. Es kann sicherlich nicht in Abrede gestellt werden, Betriebsräten einen besonderen Schutz zukommen zu lassen, um sicherzustellen, dass diese ihr Betriebsratsamt ohne Befürchtung vor Maßregelungen durch den Arbeitgeber ausüben können. Es darf jedoch nicht darüber hinweggesehen werden, dass es in den Belegschaften als durchaus kritisch gesehen wird, wenn Arbeitnehmer mit Betriebsratsmandat im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen stets ausgenommen werden. Bei Betriebsstilllegungen kursiert der Satz, dass Betriebsräte am Ende das Licht ausmachen, also als Letzte von den Maßnahmen betroffen sind. Besonders bedauerlich ist es, wenn die Rechtslage von Betriebsratsgremien missbraucht wird. Es ist ein nicht selten festzustellendes Phänomen, dass Betriebsratsgremien bei anstehenden Rationalisierungsmaßnahmen ein findiges Rotationsmodell bei der Heranziehung von Ersatzmitgliedern entwickeln. Nimmt ein Ersatzmitglied nur an einer einzigen Betriebsrats-sitzung als Vertreter eines nicht anwesenden Betriebsratsmitglieds teil, so genießt es bereits für diese Tätigkeit für ein Jahr Sonderkündigungsschutz.

## „Nicht der Gesetzgeber, sondern die Arbeitsgerichte setzen Verhaltensmaßstäbe für die Arbeitswelt“

Das Kündigungsschutzrecht birgt weitere Phänomene, die von der Praxis mittlerweile als selbstverständlich hingenommen werden, wenngleich die staatliche Einflussnahme durch das Kündigungsschutzrecht teilweise zu unerträglichen Situationen führt. Ob eine Pflichtwidrigkeit des Arbeitnehmers dazu führt, dass dem Arbeitgeber das Festhalten am Vertrag nicht mehr zuzumuten ist, obliegt nicht der Beurteilung des Arbeitgebers, sondern derjenigen eines Arbeitsrichters. Das Arbeitsgericht als staatliche Instanz setzt somit Maßstäbe, welches Verhalten der Arbeitgeber hinzunehmen hat und welches nicht. Im Kern geschieht nichts anderes, als dass durch arbeitsgerichtliche Rechtsprechung Verhaltensmaßstäbe im Arbeitsleben gesetzt werden. Diese Verhaltensmaßstäbe sind – da nicht kodifiziert, sondern ausschließliches Richterrecht – selten kalkulierbar. Der Arbeitgeber ist selbst davor nicht gefeit, Straftaten der Arbeitnehmer ihm gegenüber hinnehmen zu müssen und das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Denn – so die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und ihr folgend der Instanzgerichte – allein das Vorliegen einer Straftat gegenüber dem Arbeitgeber beinhaltet nicht zwingend einen Kündigungsgrund. Die Arbeitsgerichte fühlen sich im Ergebnis also nicht einmal an diejenigen Verhaltensmaßstäbe gebunden, die der Gesetzgeber durch die Sanktionsnormen des Strafgesetzbuchs aufgestellt hat. Im Ergebnis kommt es zu skurrilen Gerichtsverfahren. Es sind Fälle bekannt, in denen der Arbeitgeber wegen Mordversuchs des Arbeitnehmers gegenüber einem anderen Arbeitnehmer gekündigt hat. Selbst solche Kündigungen werden gerichtlich angefochten mit der Begründung, man habe in „Notwehr“ gehandelt. Wenn solche Verfahren über zwei Instanzen geführt werden, dann ist das ein Zeichen, dass es der Rechtsprechung bisher nicht gelungen ist, stets angemessene Orientierungslinien für das erlaubte und unerlaubte Verhalten im Betrieb zu setzen.

## Ausweichverhalten belegt negative Auswirkungen des Kündigungsschutzes

Vor diesem Hintergrund ist es wenig erstaunlich, dass die Praxis alle denkbaren Bemühungen unternimmt, den Unwägbarkeiten des Kündigungsschutzes zu entgehen. Immer stärker wird auf das Instrument der Leiharbeit zurückgegriffen, um nur vorübergehenden Personalbedarf abzudecken. Dort, wo die Möglichkeit besteht ein Arbeitsverhältnis befristet abzuschließen, wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Nicht selten werden Arbeitnehmer, die in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen, nur deshalb nach Ablauf der Befristung nicht weiterbeschäftigt, weil sie im Anschluss daran Kündigungsschutz erlangen würden. Die Unternehmen nehmen lieber die Kosten des „Know-how-Verlustes“ durch Abgang eines bereits befristet beschäftigten Arbeitnehmers in Kauf, als sich dem Risiko eines unter dem Deckmantel des Kündigungsschutzrechts nicht kalkulierbaren Trennungsprozesses auszusetzen.

## Kalkulationsunsicherheit als Kernproblem

Die Beobachtung der Praxis fördert deutlich zutage, worin das Kerndefizit des deutschen Kündigungsschutzrechts liegt: Es ist vollkommen ungeeignet, dem Arbeitgeber Kalkulationssicherheit über die Kosten einer späteren Trennung vom Arbeitnehmer zu verschaffen. Die Kosten können – eine wirksame Kündigung vorausgesetzt – „Null“ betragen. Sie können jedoch auch erhebliche Summen annehmen. Im schlimmsten Fall hat der Arbeitgeber nach verlorenem Kündigungsschutzprozess in der dritten Instanz dem Arbeitnehmer mehrere Jahresgehälter nachzuzahlen und ihn daran anschließend auch noch weiterzubeschäftigen. Dass vor diesem Hintergrund das Kündigungsschutzrecht beschäftigungshemmende Wirkung entfaltet, liegt immerhin nahe.

## Lösungsvorschlag

Auch wenn nicht anzunehmen ist, dass der Gesetzgeber in näherer Zukunft entsprechende Vorschläge aufgreifen wird, soll hier ein Lösungsansatz aufgezeigt werden. Am nächsten liegt es, diesen Lösungsansatz an der bestehenden Praxis zu orientieren. Diese besteht darin, Arbeitsverhältnisse dann, wenn der Arbeitgeber den Trennungswunsch formuliert hat, in jedem Fall aufzulösen. Die Interessen des Arbeitnehmers, einen Ausgleich für den Nachteil des Verlustes des Arbeitsplatzes zu erhalten, sollten in der Art und Weise berücksichtigt werden, wie dies in der gegenwärtigen Praxis in Deutschland aber auch in allen anderen Ländern der Welt geschieht, nämlich durch Zahlung einer angemessenen Abfindung. Zu diskutieren ist somit nicht das Ergebnis, sondern lediglich die Methode, die zu dem gewünschten Ergebnis führt. Diese Methode muss anders als das deutsche Kündigungsrecht dem Gedanken der Kalkulationssicherheit Rechnung tragen.

Da Reformansätze stets dem bestehenden Rechtszustand Tribut zollen müssen, läge es am nächsten, das deutsche Kündigungsschutzrecht zunächst bestehen zu lassen, aber es um eine wesentliche Option zu erweitern. Den Parteien des Arbeitsvertrags sollte es ermöglicht werden, im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags als Alternative zum Kündigungsschutz einen Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer würde hierdurch in die Lage versetzt, auf sein Recht auf Kündigungsschutz zu verzichten, um sich im Gegenzug eine von vornherein festgelegte Abfindung versprechen zu lassen. Um hier den gewerkschaftlich geäußerten Bedenken Rechnung zu tragen, der Arbeitnehmer sei im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht in einer Verhandlungsposition, die es ihm erlaube, dem Arbeitgeber hierbei weitreichende Zugeständnisse zu entlocken, könnte das Gesetz eine Mindestabfindung festschreiben. Unberührt bleiben sollte das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aus „wichtigem Grund“ gem. § 626 BGB ohne Abfindung auflösen zu können. Bei gravierenden Pflichtverstößen besteht kein berücksichtigungsfähiges Schutzinteresse des Arbeitnehmers.

## Plädoyer für eine Reform des Kündigungsschutzes

Die Reform des Kündigungsschutzrechts stellt eine der stärksten Herausforderungen für die Politik dar. Dies deshalb, da mit dem Thema Kündigungsschutz in der Politik höchst emotional umgegangen wird. Dies geschieht jedoch ungeachtet der hier dargelegten Realitäten. Die große Masse der Arbeitnehmer gibt sich kaum der Illusion hin, durch das Kündigungsschutzrecht wirklich vor einem Arbeitsplatzverlust geschützt zu sein. Dies sollte von der Politik zur Kenntnis genommen werden. Der Handlungsbedarf kann durchaus als akut angesehen werden. Gerade in wirtschaftlich besseren Zeiten lassen sich notwendige Reformen im Bereich des Kündigungsschutzes vermitteln. Von dieser Erkenntnis jedoch dürfte die Politik derzeit noch weit entfernt sein.



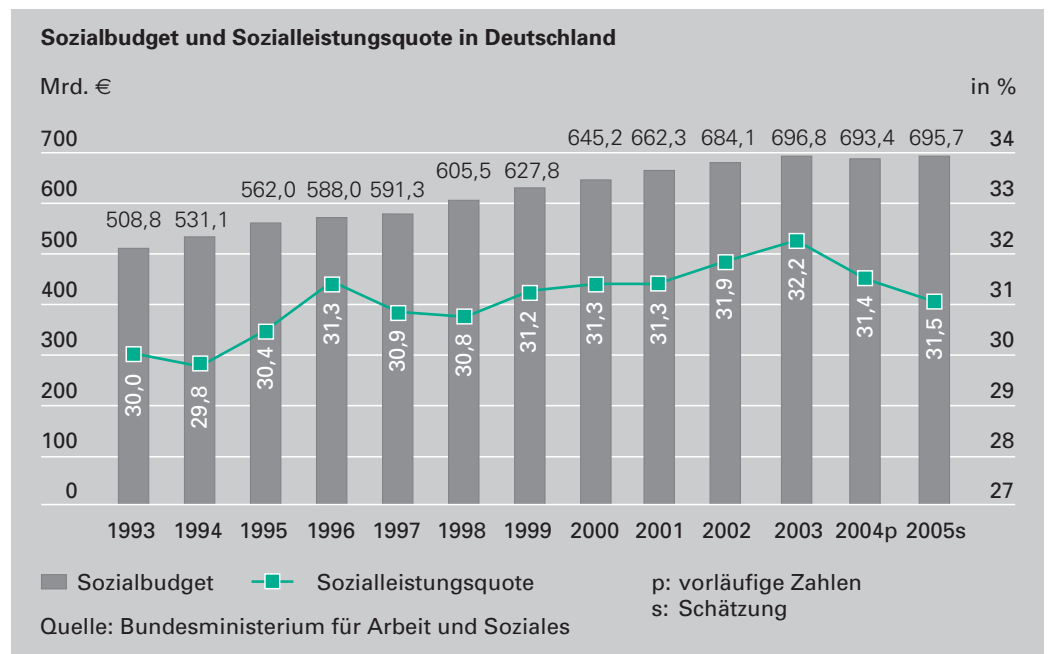
## 1. Nationale Ebene

### Entwicklung der Sozialleistungen

Im September 2006 hat die Bundesregierung die vorläufigen Zahlen zum **Sozialbudget 2005** vorgelegt. Neben einer Aktualisierung der Daten bis 2004 enthält die Publikation Schätzungen für das Jahr 2005. Der nächste Sozialbericht der Bundesregierung wird voraussichtlich im Frühjahr 2009 veröffentlicht.

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. Nach den aktuellen Zahlen hat sich der deutsche Sozialstaat im Jahr 2005 leicht ausgeweitet. Die Sozialleistungen summierten sich nach aktuellen Schätzungen auf einen Wert von 695,7 Mrd. €. Dies bedeutet eine Erhöhung der Sozialleistungen um 2,3 Mrd. € bzw. 0,3 % im Vergleich zu 2004. Allerdings sind die erbrachten Sozialleistungen weniger stark gestiegen als das nominale Bruttoinlandsprodukt, das im gleichen Zeitraum um 0,9 % zunahm. Die Wachstumsrate des Sozialbudgets lag damit im zweiten Jahr in Folge unter jener des Bruttoinlandsprodukts. Zu dieser Entwicklung hat insbesondere die Konsolidierung in der gesetzlichen Krankenkasse beigetragen. Weiter sind die gesunkenen Kosten bei der Entgeltfortzahlung um voraussichtlich rd. 2,4 Mrd. € zu nennen. Ebenfalls rückläufig sind einige der zu den Sozialleistungen zählenden Steuervergünstigungen wie z.B. die Ausgaben für das Ehegattensplitting.

Im Jahr 2005 betragen die Sozialausgaben pro Einwohner 8.436 € und damit 31 € weniger als noch 2004. 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 717,3 Mrd. € aufgebracht. Davon finanzierten die Sozialversicherungsbeiträge der Angestellten, Rentner und Arbeitgeber beinahe 60 %.



Die **Sozialleistungsquote**, die das Verhältnis von Sozialbudget zum Bruttoinlandsprodukt angibt und somit ein Indikator für das Gewicht sozialer Leistungen darstellt, sank in 2005 um 0,4 %-Punkte auf insgesamt 31,0 %. Sie liegt damit im unteren Bereich der Schwankungsbreite der letzten zehn Jahre und ist die niedrigste seit 1998. Aufgrund der positiven Wirtschaftsentwicklung ist für 2006 mit einem weiteren Rückgang der Sozialleistungsquote zu rechnen.

## Entwicklung der Sozialversicherungen

Die **Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung** wurden für das Jahr 2007 lediglich in den neuen Bundesländern angehoben. Die für die Rentenversicherung relevante Beitragsbemessungsgrenze blieb für die alten Bundesländer konstant bei 63.000 € pro Jahr bzw. 5.250 € pro Monat. In den neuen Bundesländern wurde die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung um 3,4 % angehoben und liegt nun bei 54.600 € pro Jahr bzw. 4.550 € 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 47.700 € pro Jahr bzw. 3.975 € pro Monat. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung, auf die maximal Beiträge zu zahlen ist, wurde nicht angehoben und bleibt bei 42.750 € pro Jahr bzw. 3.562,50 € pro Monat.

Beitragsbemessungsgrenzen	2007			2006	
	jährlich	monatlich	ggü. Vj.	jährlich	monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung West	63.000 €	5.250 €	0,0 %	63.000 €	5.250 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung Ost	54.600 €	4.550 €	3,3 %	52.800 €	4.400 €
Kranken- und Pflegeversicherung	42.750 €	3.562,5 €	0,0 %	42.750 €	3.562,5 €

Auch im Jahr 2007 wurde das im Koalitionsvertrag vereinbarte Ziel, die **Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung** für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter 40 % zu senken, nicht erreicht. Die Sozialbeiträge addierten sich am 1. Januar 2007 auf rd. 40,8 %. Die Entlastung von 1,1 % gegenüber dem Vorjahr resultierte vor allem aus der Absenkung des Beitragssatzes zur Bundesagentur für Arbeit (insgesamt um 2,3 Beitragssatzpunkte). Die Renten- und Krankenversicherungsbeiträge wurden dagegen angehoben. Nach den Daten des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) lag der Durchschnittsbeitrag für die Krankenversicherung Anfang 2007 mit 14,8 % um 0,6 %-Punkte über dem Durchschnitt von 2006. Diese Erhöhung ist auf die Gesundheitsreform, die höhere Mehrwertsteuer sowie die Kürzung des Steuerzuschusses auf 2,5 Mrd. € zurückzuführen. Auch die Rentenversicherungsbeiträge stiegen im Jahr 2007 um 0,4 %.

Insgesamt erzielte die gesetzliche Sozialversicherung im Jahr 2006 einen Überschuss von 20,5 Mrd. €. Im Jahr zuvor wurde noch ein Defizit von 3,3 Mrd. € verzeichnet. Dieser Überschuss kann zum Teil auf die gute Konjunktur zurückgeführt werden. Ausschlaggebend für das gute Ergebnis war allerdings der vorgezogene Fälligkeitstermin für die Sozialversicherungsbeiträge. Dadurch flossen 2006 einmalig 13 statt 12 Monatsbeiträge in die Sozialkasse.

## Gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche **Rentenversicherung** hat nach vorläufigen Rechnungsergebnissen im Jahr 2006 einen Überschuss von 7,3 Mrd. € erzielt. Im Vorjahr betrug das Defizit noch 4,3 Mrd. €. Die Ausgaben der Rentenversicherung summierten sich im Jahr 2006 auf 232,9 Mrd. € (+ 0,1 % ggü. Vorjahr), dem standen Einnahmen in Höhe von 240,2 Mrd. € (+ 5,1 %) gegenüber. Die Nachhaltigkeitsrücklage (früher: Schwankungsreserve) ist 2006 auf 9,6 Mrd. € bzw. 0,6 Monatsausgaben angewachsen, nachdem sie im Jahr zuvor bis auf 1,8 Mrd. € bzw. 0,11 Monatsausgaben abgesunken war. Das günstige Ergebnis beruht jedoch auch hier zu einem Großteil auf dem „13. Monatsbeitrag“. Ohne Sondereffekte sinken die Renteneinnahmen seit Jahren – vor allem aufgrund des Rückgangs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Für das Jahr 2007 wird eine Reserve von rd. 9,7 Mrd. € erwartet (61 % einer Monatsausgabe).

Die Beitragseinnahmen der allgemeinen Rentenversicherung – bislang der Arbeiterrentenversicherung und der Angestelltenversicherung – beliefen sich im Jahr 2006 auf 179,5 Mrd. € und lagen damit im Vergleich zum Vorjahr um 6,8 % höher. Die Zuschüsse des Bundes in Ergänzung zum Beitragsaufkommen der Rentenversicherten (allgemeiner Zuschuss sowie zusätzlicher Zuschuss, der aus einem Prozentpunkt der Mehrwertsteuer und aus den verschiedenen Ökosteuererhöhungen finanziert wird) summierten sich im Jahr 2006 auf 55,0 Mrd. €. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um 0,4 %. 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 rd. 77,4 Mrd. € (2005: 77,9 Mrd. €).

Die Ausgaben für Rentenleistungen stiegen nach vorläufigen Schätzungen auf 200,3 Mrd. € (2005: 198,8 Mrd. €). Diese Ausgabenerhöhung ist nicht auf Rentenerhöhungen zurückzuführen, sondern ausschließlich auf Veränderungen des Rentenbestands und der Durchschnittsrente. Weder 2005 noch 2006 hat es eine Erhöhung des aktuellen Rentenwerts – der an die Entwicklung der Bruttolohn- und -gehaltssumme gekoppelt ist – gegeben. Aufgrund der positiven Entwicklung bei Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Löhnen, ist zum 1. Juli 2007 allerdings eine Rentenerhöhung um 0,54 % geplant – in Ost wie in West. Basis für die Anpassung der Renten ist die Entwicklung der Löhne und Gehälter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die anpassungsrelevante Lohnentwicklung beträgt 0,98 % in den alten und 0,49 % in den neuen Bundesländern. Allerdings haben sich 2006 Mehrbelastungen bei den Aufwendungen für die steuerlich geförderte private Altersvorsorge („Riester-Rente“) ergeben, die bei der Rentenwertbestimmung mit 0,5 % auf die Rentnerinnen und Rentner übertragen werden. Daneben wird bei der Anpassung der Renten seit 2005 mit dem Nachhaltigkeitsfaktor auch die Entwicklung des zahlenmäßigen Verhältnisses von Leistungsbeziehern und Beitragszahlern berücksichtigt. Aufgrund des Wirtschaftswachstums und der steigenden Zahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wirkt der Nachhaltigkeitsfaktor mit knapp 0,2 % anpassungssteigernd.

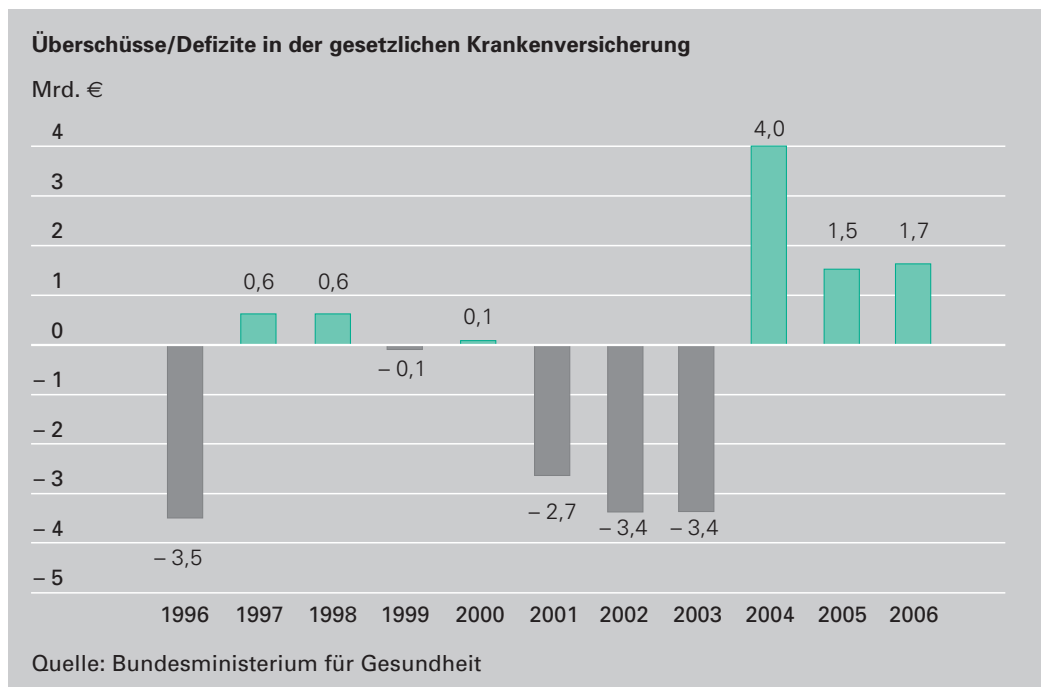
Zur weiteren **Konsolidierung der Rentenfinanzen** wurden in diesem Jahr folgende gesetzliche Änderungen vorgenommen: Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wird am 1. Januar 2008 bzw. teilweise zu späteren Zeitpunkten in Kraft treten. Demzufolge wird das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittweise von 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. Darüber hinaus wurde der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung in diesem Jahr von derzeit 19,5 % auf 19,9 % angehoben. Aufgrund der günstigen Erwartungen zur wirtschaftlichen Entwicklung rechnet die Deutsche Rentenversicherung bis 2010 jedoch mit einem stabilen Beitragssatz.



## Gesetzliche Krankenversicherung

Die **gesetzliche Krankenversicherung** (GKV) erwirtschaftete 2006 nach Angaben des BMG einen Überschuss von 1,73 Mrd. €. Das Finanzergebnis lag damit etwas günstiger als im Vorjahr, als ein Plus von 1,67 Mrd. € erzielt wurde. In den Zahlen bereits enthalten ist ein Bundeszuschuss in Höhe von 4,2 Mrd. €, den die Krankenkassen für die Übernahme versicherungsfremder Leistungen erhalten. Die Effekte der letzten Gesundheitsreform im Jahr 2004 sind also nach nur drei Jahren verpufft.

Die Einnahmen der gesetzlichen Krankenkassen summierten sich auf 149,5 Mrd. €, die Ausgaben beliefen sich auf 147,6 Mrd. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen damit die beitragspflichtigen Einnahmen je Mitglied mit 0,5 % bedeutend schwächer als die Ausgaben mit 2,6 %. Der im Vergleich zu den übrigen Sozialversicherungszweigen geringe Anstieg der Einnahmen erklärt sich aus der unterschiedlichen zeitlichen Rechnungsabgrenzung. Die gesetzliche Krankenversicherung ordnet die Einnahmen dem Zeitraum zu, dem sie wirtschaftlich zuzurechnen sind. Sie stellt bei der Verbuchung also nicht, wie die übrigen Zweige der Sozialversicherung, auf den Zeitraum des Zahlungseingangs ab, d. h. der Kassenwirksamkeit der Mittel. Die Folge ist, dass sich die Vorverlegung der Fälligkeit der Beiträge durch die Umstellung des Beitragseinzugsverfahrens bei der gesetzlichen Krankenversicherung nicht auswirkt. Die Gesamtausgaben lassen sich in Leistungsausgaben in Höhe von 138,5 Mrd. € und Verwaltungskosten in Höhe von 8,1 Mrd. € aufgliedern. Die Leistungsausgaben sind 2006 um 2,6 % angestiegen, während die Verwaltungsausgaben im Vorjahresvergleich konstant blieben. Innerhalb der Leistungsausgaben waren die größten Ausgabenblöcke die Krankenhausbehandlung (50,3 Mrd. €), die Kosten für Arzneimittel (25,9 Mrd. €) und die Kosten für ärztliche Behandlung (22,2 Mrd. €). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich 2006 die Wachstumsrate der Arzneimittelausgaben deutlich abgeschwächt. Während sich diese im Jahr 2005 noch um mehr als 16 % erhöhte, lag der Zuwachs in 2006 bei nur noch 1,8 %. Die Kosten für Ärzte (+ 2,8 %) legten dagegen leicht überproportional zu. Die auffällig hohe Veränderungsrate von + 9,7 % bei den Zahnersatzausgaben ist vor dem Hintergrund der starken Einbrüche von rd. 33,4 % in 2005 nachvollziehbar.



Der durchschnittliche **Beitragssatz** lag Anfang 2007 – einschließlich des Sonderbeitrags der Arbeitnehmer – bei 14,8 %. 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. Allerdings ist das gute Ergebnis der gesetzlichen Krankenkasse zu einem großen Teil auf den Steuerzuschuss des Bundes in Höhe von 4,2 Mrd. € zurückzuführen. Im Rahmen des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes hat die Bundesregierung beschlossen, für die Jahre 2007 und 2008 den Steuerzuschuss auf jeweils 2,5 Mrd. € zu senken. In den Folgejahren sollen die Zuschüsse dann jährlich um 1,5 Mrd. € steigen, bis die Obergrenze von 14 Mrd. € erreicht ist. Damit sollen gesamtgesellschaftliche Aufgaben der gesetzlichen Krankenkassen anteilig finanziert werden. Die Gegenfinanzierung ist allerdings bislang noch unklar.

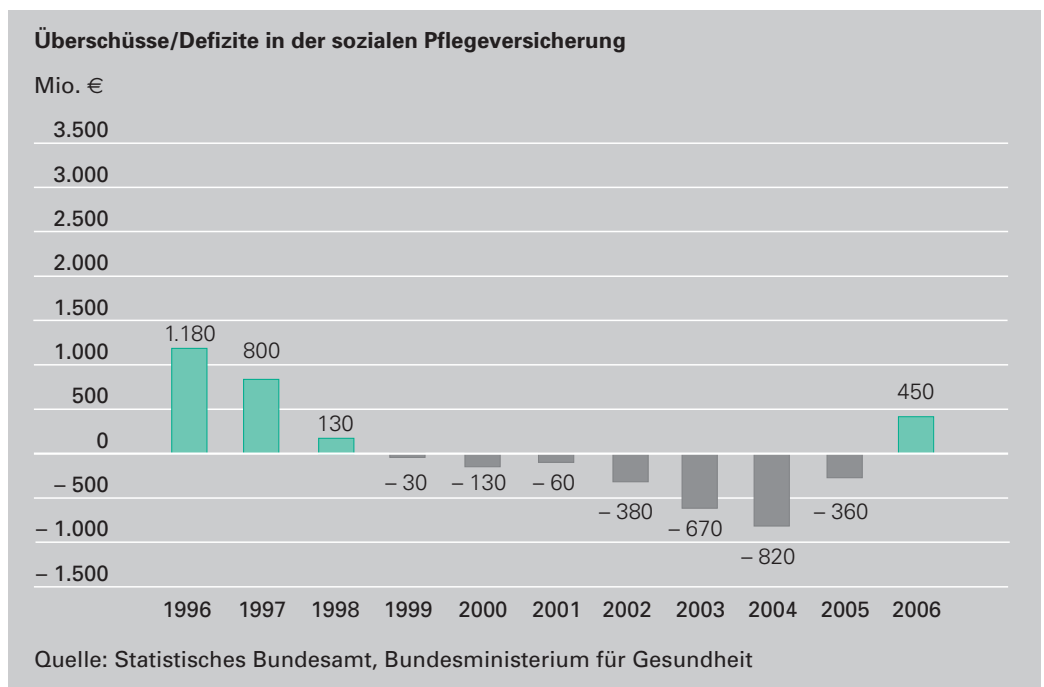
Das **GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz** ist am 1. April 2007 in Kraft getreten. Es hat zum Ziel, das Gesundheitswesen in Deutschland zukunftsweisend umzugestalten. Die „Gesundheitsreform“ umfasst die folgenden Eckpunkte:

- Ab dem 2. Februar 2007 tritt die Versicherungsfreiheit erst dann ein, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überstiegen hat.
- Ab 1. April 2007 besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung für Personen ohne Absicherung, die früher gesetzlich versichert waren. Ehemals privat Versicherte, die ihren Schutz verloren haben, weil sie die Beiträge nicht mehr bezahlen konnten, können ab dem 1. Juli 2007 in den Standardtarif ihrer letzten Privatversicherung zurückkehren.
- Ab 2009 müssen die privaten Krankenversicherungen einen Basistarif ohne Gesundheitsprüfung anbieten. Nur Alter und Geschlecht dürfen bei diesem Tarif eine Rolle spielen. Er steht ehemaligen privat Versicherten eines Versicherungsunternehmens und – während des ersten Halbjahrs 2009 – auch gesetzlich Versicherten, die oberhalb der Pflichtversicherungsgrenze liegen, offen.
- Bereits privat Versicherte können während des ersten Halbjahrs 2009 in den Basistarif einer anderen privaten Versicherung wechseln und dabei einen Teil ihrer Altersrückstellungen mitnehmen. Alle, die sich ab 2009 privat versichern, können bei einem Versichererwechsel nur Altersrückstellungen im Umfang des Basistarifs mitnehmen.
- Ab dem 1. April 2007 müssen die gesetzlichen Krankenversicherungen unterschiedliche Versorgungsmodelle anbieten, z. B. einen Hausarztтарif oder Selbstbehalte.
- Die derzeitige Begrenzung der Ärztevergütung auf ein festes Gesamtbudget wird aufgehoben. Stattdessen wird die Vergütung umgestellt auf Fallpauschalen, die in einer bundeseinheitlichen Euro-Gebührenordnung festgelegt werden.
- Die Apotheker müssen den gesetzlichen Krankenkassen einen höheren Rabatt als bisher einräumen. Dies entspricht einer Einsparung zwischen 160 und 180 Mio. € jährlich.
- 2009 wird der Gesundheitsfonds eingerichtet. Der Staat legt dafür einen einheitlichen Beitragssatz fest. Anschließend erhält jede Kasse pro Versichertem eine pauschale Zuweisung, die nach Alter, Geschlecht und bestimmten Krankheitsfaktoren modifiziert wird. Kommen die Kassen mit dem Geld aus dem Gesundheitsfonds nicht aus, erhalten sie die Möglichkeit, einen Zusatzbeitrag zu erheben. Dieser darf allerdings höchstens ein Prozent des Einkommens oder – ohne Einkommensprüfung – acht Euro im Monat ausmachen. Kassen, die weniger ausgeben als sie Mittel aus dem Gesundheitsfonds erhalten, können ihren Mitgliedern stattdessen auch Beiträge erstatten.

Anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen, wird es auch mit dieser Gesundheitsreform nicht gelingen, die Beitragssätze „stabil zu halten und möglichst zu senken“. Vielmehr sind die Beitragssätze bereits zum Jahresanfang 2007 auf ein neues Rekordniveau von 14,8 % gestiegen. Mit weiteren Erhöhungen muss gerechnet werden. Folglich bleibt auch die Abkopplung der Krankheitskostenfinanzierung vom Arbeitsverhältnis aus. Der Wettbewerb als Mittel zur Kostenbegrenzung bleibt auf wenige Bereiche des Gesundheitswesens beschränkt. Eine Begrenzung des Leistungsangebots bleibt aus. Stattdessen kommt es zu weiteren Leistungsausweitungen. Zahlreiche Reformaufgaben bleiben also bestehen, die baldmöglichst in Angriff genommen werden sollten.

## Soziale Pflegeversicherung

Die **soziale Pflegeversicherung** hat nach Angaben des BMG das Jahr 2006 mit einem Überschuss von rd. 450 Mio. € abgeschlossen. 2005 hatte sie noch ein Defizit von 370 Mio. € zu verzeichnen. Hauptursache für das scheinbar positive Ergebnis ist die Vorverlegung des Fälligkeitszeitpunkts für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge. Damit ist der Pflegeversicherung ein „13. Monatsbeitrag“ von rd. 0,8 Mrd. € zugeflossen. Die Gesamteinnahmen stiegen 2006 dementsprechend deutlich um 5,6 % auf 18,5 Mrd. €, während sich die Ausgaben um nur 1,0 % auf 18,0 Mrd. € erhöhten. Folgt man einer periodengerechten Abgrenzung, so hat die soziale Pflegeversicherung das Jahr 2006 lt. Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) mit einem Fehlbetrag von rd. 400 Mio. € abgeschlossen. Damit wäre das Finanzergebnis der Pflegekassen zum achten Mal in Folge defizitär. Daher verwundert es, dass das BMG eine Reform der sozialen Pflegeversicherung bis 2008 hinausschieben will. Die Rücklagen der umlagefinanzierten Pflegeversicherung betragen 2006 lt. BMG noch 3,5 Mrd. €.



## 2. Internationale Ebene

Die Entwicklungen in der europäischen Sozialpolitik nahmen auch in diesem Jahr wieder an Geschwindigkeit zu. Bereits vor der deutschen Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 legte die Europäische Kommission ein Grünbuch zum Arbeitsrecht vor, welches Zweifel daran wach werden lässt, wie ernst es der Kommission noch mit ihrem „Better-regulation-Ansatz“ ist. Anstatt das Dickicht europäischer Richtlinien im Bereich der Sozialpolitik konsequent nach überflüssigen Vorgaben zu durchforsten, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und den Mitgliedstaaten die Umsetzung in die nationalen Rechtsordnungen zu erleichtern, besteht Grund zu der Befürchtung, dass immer neue Richtlinien auf dem Gebiet des Arbeitsrechts die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen in einem globalisierenden Wettbewerb gefährden könnten.

### Deutsche Präsidentschaft

Im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 2007 führte Deutschland den Vorsitz des Europäischen Rats. Um die Kontinuität der europäischen Politik zu fördern, verständigten sich Deutschland und die beiden Nachfolgepräsidentschaften Portugal und Slowenien zuvor auf ein gemeinsames [Achtzehnmonatsprogramm](#), mit dem sichergestellt werden soll, dass die unter deutschem Vorsitz begonnenen Projekte von den beiden nachfolgenden Präsidentschaften fortgeführt werden.

Das gemeinsame Programm ist in drei Teile gegliedert. Der erste Abschnitt enthält den strategischen Rahmen des Programms in einem größeren Kontext und insbesondere unter dem Blickwinkel längerfristiger Ziele. Daher wurde er unter Konsultation der auf die slowenische Präsidentschaft im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 2008 folgenden drei Präsidentschaften von Frankreich, Tschechien und Schweden erarbeitet. Der zweite Abschnitt enthält eine Auflistung der spezifischen Prioritäten der drei Vorsitze gegliedert nach Politikbereichen, während der dritte Teil des Achtzehnmonatsprogramms aus einem umfassenden Konzept zur Behandlung der Themen besteht, die von Deutschland, Portugal und Slowenien bis Juni 2008 abgearbeitet werden sollen.

Die wesentlichen beschäftigungspolitischen und arbeitsrechtlichen Inhalte des Achtzehnmonatsprogramms sind:

- Förderung des „Flexicurity-Konzeptes“ mit dem Ziel, zu einem vernünftigen Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu gelangen. Zu diesem Zweck soll ein breit angelegtes, aber klar definiertes Konzept für „Flexicurity“ erarbeitet werden.
- Erleichterung des Übergangs von der Schule in das Berufsleben sowie Herstellung eines stärkeren Bezugs zwischen Bildung und Arbeitsmarkt unter Rückgriff auf europäische Finanzinstrumente, insbesondere den Europäischen Sozialfonds (ESF).
- Förderung von lebenslangem Lernen und Verbesserung der Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt.
- Verbesserung des voneinander Lernens im Rahmen der Beschäftigungsstrategie und der offenen Koordinierungsmethode (OKM). Durch ein vereinfachtes Verfahren und einen intensiveren Dialog soll erreicht werden, dass eine Angleichung der europäischen Sozialmodelle schrittweise dadurch erfolgt, dass erfolgreiche beschäftigungspolitische Konzepte aus einem Mitgliedstaat in die anderen Mitgliedstaaten transferiert werden.
- Ergreifen von Maßnahmen im Anschluss an die Mitteilungen der Europäischen Kommission über die Gemeinschaftsstrategie für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie über die Zukunft des Arbeitsrechts.
- Revision der vorhandenen Richtlinien über die Sicherheit am Arbeitsplatz und den Schutz der Arbeitnehmer auf Grundlage von Kommissionsvorschlägen.

Die Bundesregierung baute mit ihrem eigenen Arbeitsprogramm für den deutschen Ratsvorsitz unter der Überschrift „Europa gelingt gemeinsam“ im Wesentlichen auf die Ziele der finnischen Präsidentschaft im zweiten Halbjahr 2006 auf und gestaltete die eigenen Ziele sowohl im Kontext zu den gemeinsamen Planungen mit Portugal und Slowenien, als auch im Kontext zu dem strategischen Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission für das Jahr 2007.

Die sich aus dem deutschen Arbeitsprogramm für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ergebenden fachspezifischen Schwerpunkte wurden in einem [Arbeitspapier des BMAS](#) unter dem Motto „Kräfte bündeln für ein soziales Europa – für eine soziale Welt“ konkretisiert.

Aus beiden Dokumenten ergaben sich für die deutsche Präsidentschaft folgende beschäftigungspolitisch und arbeitsrechtlich relevante Prioritäten:

- Fortführung der Initiative [„Bessere Rechtssetzung in Europa“](#) mit dem Ziel, die bereits bestehenden Bürokratiekosten zu senken und ein europaweit einheitliches Verfahren zur Messung von Bürokratiekosten sowie eine Folgenabschätzung für neue Gesetzesinitiativen zu etablieren.
- Bestandsaufnahme über die gegenseitige Anerkennung von Studienabschlüssen und die Angleichung der Studienstrukturen im Rahmen des sog. [„Bologna-Prozesses“](#) mit dem Ziel, die notwendigen Maßnahmen zur Erhöhung der Mobilität europäischer Arbeitskräfte zu ermitteln und die Vergleichbarkeit beruflicher Kompetenzen zu erhöhen.
- Umsetzung der unter finnischer Präsidentschaft gefassten Beschlüsse im Rahmen des sog. [„Kopenhagen-Prozesses“](#) im Bereich der beruflichen Bildung in konkrete Maßnahmen.
- Fortsetzung der Debatte über den [Richtlinienentwurf über die Portabilität von Zusatzrentenansprüchen](#) unter Berücksichtigung gewachsener Betriebsrentensysteme.
- Systematische [Evaluation der europäischen Arbeitsschutzrichtlinien](#) mit dem Zweck zu klären, ob die Ziele der Richtlinien richtig gewählt und die in den Richtlinien eingesetzten Instrumente geeignet sind, in der betrieblichen Praxis die angestrebte positive Wirkung zu entfalten und welcher Handlungsbedarf ggfs. noch besteht.
- Umsetzung der [„Roadmap für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“](#) auf europäischer und nationaler Ebene im Rahmen des Europäischen Jahrs der Chancengleichheit 2007.
- Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses bzw. einer gemeinsamen Definition von Grundsätzen zu [„Flexicurity“](#) sowie Fortsetzung der durch das Grünbuch zum Arbeitsrecht begonnenen „Flexicurity-Debatte“.
- Überprüfung und [Ausbau sozialer Mindeststandards](#).
- Sicherung der [Mitbestimmungsrechte](#) bei grenzüberschreitenden Unternehmensaktivitäten (Stichwort: transnationale Kollektivverhandlungen).

## EU-Verfassung

In dem bereits im Mai 2005 – nach den Abstimmungsniederlagen in Frankreich und den Niederlanden – ins Stocken geratenen Prozess zur Ratifizierung der EU-Verfassung wurde im Berichtszeitraum kein nennenswerter Fortschritt erzielt.

Nachdem die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten in Reaktion auf das Scheitern der beiden Verfassungsreferenden in Frankreich und den Niederlanden auf ihrem EU-Gipfel am 16. und 17. Juni 2005 eine einjährige Unterbrechung des Ratifizierungsprozesses beschlossen hatten, ging erwartungsgemäß eine erneute Behandlung des Themas anlässlich des Treffens der Staats- und Regierungschefs am 14./15. Dezember 2006 ohne konkrete Beschlüsse zu Ende.

Die Regierungen einigten sich stattdessen auf eine Verlängerung der „Reflexionsphase“ bis 2008 und parallel dazu auf einen „zweigleisigen“ Ansatz. Hiernach sollen einerseits die Möglichkeiten, die die derzeitigen Verträge bieten, bestmöglich ausgeschöpft werden, um die von den Bürgerinnen und Bürgern erwarteten Ergebnisse zu erzielen. Zum anderen wurde die deutsche Ratspräsidentschaft aufgefordert, im ersten Halbjahr 2007 nach entsprechenden Konsultationen mit den Mitgliedstaaten einen Bericht vorzulegen, der den Stand der Diskussion beschreibt und mögliche zukünftige Entwicklungen aufzeigt. Zu diesem Zweck übergab der finnische Vorsitz Deutschland eine Bewertung der seit Juni 2005 laufenden Konsultationen zum Verfassungsvertrag. Auf Grundlage dieses im Juni 2007 von Deutschland vorzulegenden Berichts wollen die Staats- und Regierungschefs dann eine Fortsetzung der Reform des Verfassungstextes anstreben.

## Portabilitätsrichtlinie

Im Berichtszeitraum befasste sich der Ausschuss des Europäischen Parlaments (EP) für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten intensiv mit dem Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen.

Ein bereits am 31. Mai 2006 vorgelegter Berichtsentwurf, der an vielen Stellen Verschärfungen der in dem Richtlinienvorschlag der EU-Kommission enthaltenen Vorgaben vorsah, wurde im Folgezeitraum sowohl innerhalb des Beschäftigungsausschusses als auch von einzelnen nationalen Arbeitgeberverbänden heftig kritisiert.

Am 22. März 2007 stimmte schließlich der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments über die zu dem Berichtsentwurf eingegangenen Änderungsanträge ab und verabschiedete seinen Bericht mit folgenden Eckpunkten:

- Ab dem 25. Lebensjahr eines Arbeitnehmers soll seine Anwartschaft keiner Unverfallbarkeitsfrist mehr unterliegen; vor dem 25. Lebensjahr soll die Unverfallbarkeitsfrist lediglich 5 Jahre betragen. Diese Lösung läuft auf eine faktische Abschaffung der Unverfallbarkeitsfristen hinaus und wird daher von Arbeitgeberseite strikt abgelehnt. Der Beschluss bleibt im Ergebnis nicht nur hinter dem ursprünglichen Kompromissänderungsantrag und dem deutschen Vorschlag zurück, sondern sogar noch hinter dem ursprünglichen Kommissionsvorschlag, der immerhin auch nach dem 25. Lebensjahr noch eine zweijährige Unverfallbarkeitsfrist vorsah.
- Der Anwendungsbereich der Richtlinie soll sich nach dem Willen des EP-Beschäftigungsausschusses auch auf Zusagen erstrecken, die ein Arbeitgeber vor Erlass der Richtlinie abgegeben hat. Der ursprüngliche Kompromissänderungsantrag, der eine Beschränkung des sachlichen Anwendungsbereichs der Richtlinie auf Zeiten nach ihrem Inkrafttreten vorsah, wurde abgelehnt, so dass die durch den EP-Ausschuss vorgesehene Fassung der Richtlinie auch Altzusagen erfassen würde. Eine Anwendung von neuen Mindeststandards auf Altzusagen könnte diese jedoch erheblich verteuern und verstieße zudem gegen rechtsstaatliche Grundsätze des Vertrauensschutzes.

- Die Regelungen zum Erhalt von ruhenden Anwartschaften sehen keine Anpassungspflicht mehr vor. Durch diesen Beschluss wird weitgehend den deutschen Interessen Rechnung getragen. Die ursprünglich vorgesehene Koppelung der Betriebsrentenanwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer an die Erhöhung laufender Betriebsrenten, hätte in Deutschland aufgrund der nationalen Pflicht zur Dynamisierung für laufende Betriebsrenten faktisch zu einer Dynamisierungspflicht für Betriebsrentenanwartschaften geführt. Dies hätte ausgeschiedene Arbeitnehmer im Ergebnis besser gestellt, als aktive Arbeitnehmer, deren Betriebsrentenanwartschaften nicht dynamisiert werden müssen.
- Der in der Richtlinie enthaltene Informationsanspruch wurde durch einen weiteren Beschluss des EP-Beschäftigungsausschusses auch auf die Bedingungen zum Erwerb und Erhalt von Anwartschaften sowie auf jede Änderung von Regularien innerhalb der Versorgungssysteme erstreckt. Der ursprüngliche Kompromissänderungsantrag sah – wie auch der deutsche Vorschlag – hingegen vor, den Informationsanspruch auf die für den Arbeitnehmer relevanten Daten zu Höhe und Erhalt der Anwartschaft zu beschränken. Durch die Ausdehnung des Informationsanspruchs werden die Unternehmen zusätzlich und unnötig bürokratisch belastet.
- Nach dem erklärten Willen des Beschäftigungsausschusses des EP sollen neuerdings auch Selbstständige vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst werden. Mit dieser Ausdehnung geht der Beschluss des Beschäftigungsausschusses nicht nur über die hierzu vorgelegten Änderungsanträge und den deutschen Vorschlag hinaus, sondern übertrifft zudem den ursprünglichen Kommissionsvorschlag. Eine solche Ausdehnung erscheint schon deshalb überflüssig, weil es an einem Schutzbedürfnis für Selbstständige fehlt.
- Der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments ist in einem Beschluss dem ursprünglichen Kompromissänderungsantrag gefolgt und hat auf eine Regelung zum Kapitaltransfer verzichtet.

Obwohl zu begrüßen ist, dass der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments im Ergebnis auf eine Regelung zum Kapitaltransfer verzichtet hat, stellt diese Entscheidung doch die gesamte Gesetzesinitiative an sich in Frage. Denn nach der Abstimmung des Beschäftigungsausschusses am 22. März 2007 kann streng genommen nicht mehr von einer Richtlinie zur Portabilität von Zusatzrentenansprüchen die Rede sein.

Die Anstrengungen der Arbeitgeberseite konzentrieren sich nun darauf, eine Verabschiedung des Berichts des Beschäftigungsausschusses durch das Plenum des Europäischen Parlaments zu verhindern. Sollte das EP den Bericht verabschieden, ist mit einem Inkrafttreten der Richtlinie im kommenden Berichtszeitraum zu rechnen.

### Dienstleistungsrichtlinie

Der Rat für Transport, Telekommunikation und Energie hat am 12. Dezember 2006 die Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt (2006/123/EG) angenommen. Lediglich Belgien und Litauen enthielten sich bei der Abstimmung. Damit wurde die Richtlinie ohne weitere Änderungen in der Fassung verabschiedet, die sie durch das Europäische Parlament in zweiter Lesung am 15. November 2006 erhalten hatte. Im Vergleich zum Gemeinsamen Standpunkt des Rats hatte das Europäische Parlament zuvor nur technische Veränderungen vorgenommen, die Inhalte des Gemeinsamen Standpunkts jedoch unberührt gelassen, so dass die unveränderte Verabschiedung der Richtlinie im Rat absehbar war.

Die Richtlinie lässt im Ergebnis das Arbeitsrecht und die Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten unberührt. Weiterhin findet sie keine Anwendung auf die von Zeitarbeitsagenturen erbrachten Dienstleistungen sowie auf Gesundheitsdienstleistungen. Das ehemalige Herkunftslandprinzip wurde durch eine Regelung ersetzt, wonach der Mitgliedstaat, in dem die Dienstleistung erbracht wird, die freie Aufnahme und freie Ausübung von Dienstleistungen innerhalb seines Hoheitsgebiets zu gewährleisten hat.

Am 12. Dezember 2006 wurde die Richtlinie von den Präsidenten des Rats sowie des Europäischen Parlaments unterzeichnet, am 27. Dezember 2006 im Amtsblatt der Europäischen Union bekanntgemacht. Sie konnte daher bereits am 28. Dezember 2006 in Kraft treten. Die Mitgliedstaaten haben nun drei Jahre, also bis zum 28. Dezember 2009, Zeit, die in der Richtlinie enthaltenen Vorgaben in nationales Recht umzusetzen.

### Arbeitszeitrichtlinie

Keinerlei Fortschritte konnten während des Berichtszeitraums im Hinblick auf das ins Stocken geratene Verfahren zur Revision der geltenden Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) verzeichnet werden. Noch immer besteht Dissens über die sog. „opt-out-Regelung“ zur Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Zuletzt scheiterte ein von der finnischen Ratspräsidentschaft unterbreiteter Kompromissvorschlag. Die von Finnland vorgeschlagene Regelung, wonach die „opt-out-Regelung“ nicht zwingend befristet werden sollte, wurde von Frankreich, Italien, Spanien, Griechenland und Zypern abgelehnt. Stattdessen legten Frankreich, Italien und Spanien einen eigenen Kompromissvorschlag vor, welcher ein Auslaufen der umstrittenen Regelung spätestens zehn Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist der reformierten Arbeitszeitrichtlinie vorsah. Dieser Vorschlag konnte wiederum von denjenigen Mitgliedstaaten, die sich seit dem Beginn der Debatte für die Beibehaltung der „opt-out-Regelung“ eingesetzt hatten, nicht akzeptiert werden.

Deutschland kündigte schließlich an, den Konflikt über die Revision der Arbeitszeitrichtlinie nicht unter seiner Präsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 behandeln zu wollen.

Zwischenzeitlich hat die EU-Kommission Ermittlungen zu möglichen Verstößen der Mitgliedstaaten gegen die Vorgaben der geltenden Arbeitszeitrichtlinie eingeleitet und gegenüber den Mitgliedstaaten angekündigt, ggf. Vertragsverletzungsverfahren anstrengen zu wollen, sofern die Nachprüfungen ergäben, dass ein Mitgliedstaat die Vorgaben der Rahmenrichtlinie nicht in nationales Recht umgesetzt hat.

In diesem Zusammenhang hat die Kommission die Mehrzahl aller Mitgliedstaaten – darunter auch Deutschland – um Auskunft über den Stand der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht gebeten. Die an die Bundesregierung gestellten Fragen beziehen sich auf die Bereiche des Bereitschaftsdiensts, der Ausgleichsruhezzeiten und des Referenzzeitraums zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Darüber hinaus wurden Informationen über die rechtliche Handhabung von Sachverhalten erbeten, in denen ein Arbeitnehmer in mehreren Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Es ist allgemein bekannt, dass es hier eine unterschiedliche Handhabung in den einzelnen Mitgliedstaaten gibt.

Mit ihrem Vorgehen bezweckt die EU-Kommission, den Druck auf die Mitgliedstaaten zur Revision der Arbeitszeitrichtlinie zu erhöhen. Sie hält eine Revision mit dem Ziel, die Rechtsprechung des EuGH zu korrigieren und mehr Flexibilität zu schaffen, für dringend erforderlich. Die Kommission hat weiterhin angekündigt, einen Bericht über die Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie in den EU-Mitgliedstaaten vorlegen zu wollen.



## Transnationale Kollektivverhandlungen

Die Europäische Kommission hatte bereits in ihrer Sozialagenda 2005 – 2010 angekündigt, die Ausarbeitung eines optionalen Rahmens für transnationale Kollektivverträge prüfen zu wollen.

Im Auftrag der EU-Kommission hat nun eine Gruppe von Wissenschaftlern im Berichtszeitraum eine Studie mit dem Titel „Transnationale Kollektivverhandlungen: Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft“ erstellt. Das Gutachten wurde im Rahmen eines bereits am 17. Mai 2006 von der Kommission organisierten Seminars zu transnationalen Kollektivverträgen vorgestellt und wird derzeit von der EU-Kommission als Grundlage für Sozialpartnerkonsultationen zu diesem Thema genutzt. Es soll jedoch nicht die offizielle Auffassung der EU-Kommission widerspiegeln.

Die Generaldirektion für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten hat zwar in der Zwischenzeit öffentlich erklärt, aktuell keinen Richtlinienvorschlag zu „Transnationalen Kollektivverhandlungen“ zu erarbeiten. Sie hat jedoch angekündigt eine Mitteilung zu diesem Thema veröffentlichen zu wollen. Diese lag bis zum Ende des Berichtszeitraums noch nicht vor.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat die von der Europäischen Kommission ergriffene Initiative kritisiert. Sie hält einen optionalen gesetzlichen Rahmen für transnationale Kollektivverträge auf europäischer Ebene weder für notwendig noch für realisierbar. In den Mitgliedstaaten hätten sich über einen langen Zeitraum hinweg eigenständige Traditionen der industriellen Beziehungen entwickelt, die in sehr heterogenen nationalen Regelungen ihren Niederschlag gefunden hätten. Jeder Versuch einen einheitlichen Rahmen für grenzüberschreitende Kollektivverhandlungen anzubieten, würde den Unternehmen keinen Mehrwert bringen, der die bürokratische Mehrbelastung aufwiegen könne. Eine transnationale Dimension bei nationalen Kollektivverhandlungen sei durch die Berücksichtigung internationaler Rahmendaten bereits heute vorhanden, ein optionaler Rechtsrahmen für die transnationale Koordinierung nationaler Kollektivverhandlungen deshalb überflüssig. Die von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Studie verkenne, dass die im Rahmen des Sozialen Dialogs – insbesondere des Sektoralen Sozialen Dialogs – vereinbarten Texte nicht mit transnationalen Kollektivverhandlungen verglichen werden könnten, da ihnen ein anderer Charakter zukomme. Deshalb könne nicht vom Erfolg des (Sektoralen) Sozialen Dialogs auf den Bedarf eines optimalen Rahmens für transnationale Kollektivverhandlungen geschlossen werden.

## Grünbuch Arbeitsrecht

Am 22. November 2006 hat die Europäische Kommission das bereits zu Beginn des Berichtszeitraums angekündigte Grünbuch zum Arbeitsrecht vorgelegt. Es trägt den Titel „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“. Neben der Chance, eine weitgehende Flexibilisierung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, insbesondere des Befristungsrechts und des allgemeinen Kündigungsschutzrechts, zu fordern, besteht Grund zu der Befürchtung, dass die Grünbuchdebatte im Ergebnis zu einer weiteren Verschärfung des ohnehin schon sehr strengen deutschen Arbeitsrechts und erheblichen bürokratischen Mehrbelastungen führen könnte.

Mit ihrem Grünbuch eröffnete die Kommission eine öffentliche Debatte über ein Phänomen, welches bereits seit geraumer Zeit in allen nationalen Arbeitsmärkten zu beobachten ist. Sie setzt sich mit der stetig wachsenden Zahl von Menschen auseinander, die ihre Arbeitsleistung in Beschäftigungsformen erbringen, welche im Vergleich zu Arbeitnehmern mit unbefristeten Vollzeitverträgen ein reduziertes Maß an sozialem Schutz aufweisen. Es geht der Europäischen Kommission beispielsweise um Menschen in Teilzeitarbeit, in befristeten Arbeitsverhältnissen, in Zeitarbeit, aber auch um Selbständige, die in einer gewissen wirtschaftlichen Abhängigkeit zu einem oder mehreren Auftraggebern stehen.

Die Europäische Kommission hat vor dem Hintergrund des bereits im Jahre 2000 auf einem Sondergipfel der europäischen Staats- und Regierungschefs verabschiedeten „Lissabon-Prozesses“ das Ziel vor Augen, Europa bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten, dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln. Daher sucht sie nun nach einem Weg, die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen durch eine Steigerung ihrer Flexibilität nachhaltig zu stärken und hierbei gleichzeitig einen gewissen sozialen Mindestschutz aller Beschäftigten zu gewährleisten. Sie betitelt diesen Ansatz mit dem Stichwort „Flexicurity“, also einer Kombination der englischen Begriffe „Flexibility“ und „Security“.

Während das mit dem Grünbuch eingeleitete und bis zum 31. März 2007 dauernde Konsultationsverfahren der Arbeitgeberseite einerseits eine gewisse Chance bot, durch entsprechende Forderungen mittel- bis langfristig die Lockerung einzelner europäischer Vorgaben und eine Flexibilisierung der nationalen Arbeitsrechtsordnungen zu erreichen, steht andererseits zu befürchten, dass von dem „Flexicurity-Gedanken“ am Ende der Debatte nur der „Security-Aspekt“ übrig bleibt und durch das vorgelegte Grünbuch neue, die Unternehmen zusätzlich belastende regulative Maßnahmen initiiert werden könnten.

Gerade die deutsche Asekuranz, die ihren Vertrieb derzeit weitgehend über haupt- und nebenberufliche Handelsvertreter (§ 84 HGB) organisiert hat, die umfassend von der Möglichkeit zur erlaubnisfreien konzerninternen Überlassung von Arbeitnehmern Gebrauch macht und die vorhandenen Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverhältnissen nutzt, um einen nur vorübergehend erhöhten Bedarf an Arbeitskräften zu decken, könnte in erheblichem Umfang von den negativen Folgen des Grünbuchs betroffen sein.

Obwohl nicht zuletzt aufgrund der durch die BDA unter Mitwirkung des agv geübten Kritik erreicht werden konnte, dass die zur Veröffentlichung gelangte Version des Grünbuchs gegenüber den ersten, inoffiziellen Entwürfen an einigen Stellen entschärft wurde – beispielsweise der Begriff des sog. „atypischen Arbeitsverhältnisses“ keine Verwendung mehr findet – und auf die Notwendigkeit einer gesteigerten Flexibilität vor dem Hintergrund der Globalisierung eingegangen wird, suggerieren die von der Kommission gemachten Ausführungen die Schaffung zusätzlicher Regulierungen im Arbeitsrecht und werden die verschiedenen Verantwortlichkeiten der Europäischen Union, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner miteinander vermengt.

Der hohe Stellenwert des Grünbuchs für die künftige europäische Sozialpolitik zeigt sich u.a. daran, dass die Debatte über seine Inhalte einen Schwerpunkt der Sitzung des Rats für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz am 1. Dezember 2006 in Brüssel bildete. Darüber hinaus legte die deutsche Ratspräsidentschaft einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Fortführung der mit dem Grünbuch angefachten „Flexicurity-Diskussion“ und bekannte sich gemeinsam mit den folgenden beiden Präsidentschaften Portugal und Slowenien in dem gemeinsamen Achtzehnmonatsprogramm offen zur Förderung der „Flexicurity-Idee“.

Obschon in der Ratssitzung vom 1. Dezember 2006 einerseits die Bedeutung des Sozialen Dialogs hervorgehoben, die Notwendigkeit der Einbeziehung der Sozialpartner in die laufende Debatte betont und eine Vereinheitlichung der mitgliedstaatlichen Rechtssysteme abgelehnt wurde, wurde andererseits – gerade auch von deutscher Seite – ein regulatives Eingreifen auf europäischer Ebene, insbesondere zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen sowie die Schaffung von Regelungen zur Zeitarbeit gefordert. Dies macht einmal mehr auf die möglichen Risiken und Folgen der mit dem Grünbuch angestoßenen Debatte aufmerksam.

Der agv hat seine Mitgliedsunternehmen umfassend über die von der Europäischen Kommission mit ihrem Grünbuch ergriffene Initiative informiert, auf die Chancen und erheblichen Risiken der Diskussion hingewiesen und zur Verhinderung eines regulativen Eingreifens der Europäischen Kommission um die Teilnahme an dem Konsultationsverfahren gebeten. Zahlreiche Mitgliedsunternehmen sind diesem Aufruf gefolgt

und haben zu den von der Kommission mit ihrem Grünbuch aufgeworfenen Fragen Stellung genommen.

Sollte die Debatte über die Inhalte des Grünbuchs arbeitgeberseitig nicht genügend Beachtung finden, so ist absehbar, dass die Europäische Kommission den Forderungen der Arbeitnehmerseite nach mehr „Security“ – also nach einem intensiveren sozialen Schutz – den Vorzug vor dem begründeten Interesse der Arbeitgeber an mehr „Flexibility“ – also an der weitreichenden Flexibilisierung arbeitsrechtlicher Bestimmungen – geben wird.

Die erst im August 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfolgte Umsetzung der durch die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien aufgestellten Vorgaben in deutsches Recht hat einmal mehr gezeigt, dass es nicht ausreicht, erst anlässlich der Umsetzung europäischer Vorgaben in nationales Recht aktiv zu werden.

Es ist vielmehr notwendig, durch ein intensiveres Engagement auf europäischer Ebene von vornherein zu verhindern, dass es zur Aufstellung von die Mitgliedstaaten bindenden europäischen Vorgaben kommt, deren Umsetzung dem deutschen Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, das nationale Arbeitsrecht unter Berufung auf europäische Vorgaben immer weiter zu verschärfen.

### Sektoraler Sozialer Dialog für die Versicherungswirtschaft

Neben dem branchenübergreifenden Sozialen Dialog der europäischen Sozialpartner, der sich in der Vergangenheit bereits mehrfach als äußerst wirkungsvolles Instrument erwiesen hat, um bestimmte sozialpolitische Themenkomplexe der Regelungswut der Europäischen Kommission zu entziehen, pflegt auch die Versicherungswirtschaft – wie alle anderen bedeutenden Wirtschaftszweige – bereits seit geraumer Zeit einen eigenen Sektoralen Sozialen Dialog.

In den zwischen der europäischen Spitzenvereinigung der nationalen Versicherungsverbände (CEA – Comité Européen des Assurances), der europäischen Vereinigung der öffentlichen Versicherungsunternehmen (ACME – Association of European Cooperative and Mutual Insurers) sowie den europäischen Arbeitnehmerorganisationen BIPAR und UNI-Europa geführten Gesprächen sollen sozialpolitische Themen unter Berücksichtigung der speziellen Belange der Versicherungswirtschaft behandelt und eigenen sachgerechten Lösungen zugeführt werden. Allerdings kam dieser Sektorale Soziale Dialog der Versicherungswirtschaft aufgrund unüberbrückbarer Differenzen zwischen den Verhandlungspartnern im Jahr 2004 fast völlig zum Erliegen.

Erst in der zweiten Hälfte des Berichtszeitraums verständigten sich die Sozialpartner auf ein gemeinsames Arbeitsprogramm für die Jahre 2007 und 2008 und damit auf die Wiederaufnahme der Gespräche.

Folgende drei große Themenkomplexe umfasst die gemeinsame Verhandlungsagenda, die auf Initiative des CEA-Komitees für soziale Angelegenheiten (SAC – Social Affairs Comité), welchem seit Beginn des Jahres 2007 Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des agv, vorsteht, in zahlreichen Gesprächen mit allen Beteiligten ausgehandelt wurde:

- Integration der Sozialpartner der neuen EU-Mitgliedstaaten in den Sektoralen Sozialen Dialog.
- Versicherungsspezifische Aspekte des Grünbuchs der Europäischen Kommission zur Modernisierung des Arbeitsrechts (siehe hierzu oben).
- Auswirkungen der demographischen Entwicklungen auf die Versicherungsunternehmen.

Während die Integration der neuen Mitgliedstaaten in den Sektoralen Sozialen Dialog den Austausch über die Arbeitsbedingungen in den neuen Mitgliedstaaten ermöglichen und die Vor- und Nachteile der divergierenden Systeme identifizieren soll, dient die Diskussion der Sozialpartner über die Grünbuch-Initiative der Kommission vorwiegend der Erarbeitung eines gemeinsamen Standpunkts.

Der brancheninterne Dialog der Sozialpartner zur demographischen Entwicklung soll u.a. Wege zur Integration älterer Arbeitnehmer in die nationalen Arbeitsmärkte aufzeigen und den Gesprächspartnern einen Austausch über die verschiedenen mitgliedstaatlichen Lösungsansätze ermöglichen.

Mit der Verständigung auf ein gemeinsames Arbeitsprogramm ist den europäischen Sozialpartnern der Versicherungswirtschaft im Berichtszeitraum ein erster Schritt in Richtung Neubelebung des brancheninternen Sozialen Dialogs gelungen.

# Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Am 1. Januar 2007 wurde das Bundeserziehungsgeldgesetz durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) abgelöst. Das Gesetz regelt das neue Elterngeld und die Elternzeit. Die Regelungen für die Elternzeit wurden inhaltlich vollständig übernommen. Einzige Änderung ist die einheitliche Anpassung aller Fristen auf 7 Wochen.

Neu sind die Regelungen zum Elterngeld. Sie gelten gem. § 27 BEEG für ab dem 1. Januar 2007 geborene Kinder. Anspruch auf Elterngeld hat danach, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, das Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Jeder Elternteil hat einen Anspruch auf 12 Monate Elterngeld. Der andere Elternteil kann für zwei weitere Monate sog. „Partnermonate“ beantragen, so dass insgesamt für beide Elternteile 14 Monate nicht überschritten werden können.

## I. Höhe der Leistung

Im Gegensatz zu dem Erziehungsgeld, das unabhängig vom Einkommen der Eltern 300 € bzw. 450 € beträgt, soll das Elterngeld als Einkommensersatzleistung ausgestaltet werden. Es knüpft daher an das Einkommen der einzelnen Familien an. Die Höhe des Elterngeldes beträgt 67 % des in den letzten 12 Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Erwerbseinkommens des Elternteils, der seine Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes zugunsten dessen Betreuung ganz oder teilweise aufgibt. Das Elterngeld beträgt aber höchstens 1.800 € im Monat, § 2 Abs. 1 Satz 1 BEEG.

Eine besondere Regelung gilt für sog. Geringverdiener. Für Berechtigte mit einem durchschnittlichen monatlichen Einkommen von weniger als 1.000 € vor der Geburt des Kindes wird das Elterngeld auf bis zu 100 % des Einkommens aufgestockt. Der Fördersatz erhöht sich dabei von 67 % um 0,1 %-Punkte für je zwei Euro um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1.000 € unterschreitet, § 2 Abs. 2 BEEG. Beispiel: Der betreuende Elternteil verdient 600 €. Er erhält 87 % seines ursprünglichen Gehalts als Elterngeld. Der Mindestanspruch von 67 % erhöht sich um 20 % (= 0,1 % x 200, da Erhöhung nur um 0,1 % je zweiten Euro, der unter 1.000 € liegt).

Unabhängig von der Höhe des Einkommens der Eltern beträgt das Elterngeld jedoch mindestens 300 € im Monat. Dieses Mindestelterngeld erhalten auch Eltern, die in dem nach § 2 Abs. 1 BEEG maßgeblichen Zeitraum vor der Geburt des Kindes keinen Erwerb hatten oder ein geringeres Einkommen als 300 € monatlich beziehen. Insoweit hat das Elterngeld den Charakter einer Sozialleistung.

Eine Tätigkeit (Nebentätigkeit oder Teilzeitarbeit) während des Bezugszeitraums ist bis zu einer wöchentlichen Stundenzahl von 30 Stunden erlaubt. In diesen Fällen wird als Elterngeld ein Betrag von 67 % des entfallenden Teileinkommens gewährt. Als entfallendes Teileinkommen ist der Differenzbetrag des vor der Geburt erzielten monatlichen Nettoeinkommens (Bemessungsgrundlage max. 2.700 €) und dem Nettoeinkommen während der Teilzeittätigkeit zugrunde zu legen. Beispiel: Eine Mitarbeiterin verdient vor der Geburt in einer 40-Stunden-Woche 2.000 €. Nach der Geburt nimmt sie eine Teilzeittätigkeit von 20 Stunden auf und erzielt nunmehr ein Nettoeinkommen von 1.000 €. Das Elterngeld beträgt 67 % von 1.000 € (Differenzbetrag) und damit 670 €.

Der Anspruch auf Elterngeld entfällt, wenn der betreuende Ehepartner mehr als 30 Stunden in der Woche arbeitet oder während der Teilzeitarbeit mehr als 2.700 € verdient.

Gemäß § 3 BEEG werden das Mutterschaftsgeld und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld voll angerechnet, so dass in der Regel während der acht Wochen nach der Geburt kein oder nur ein geringer Anspruch besteht. Das bedeutet, dass Familien das Elterngeld erst im dritten Monat erhalten und Frauen durch die Anrechnung des Mutterschaftsgelds das volle Elterngeld tatsächlich lediglich für zehn Monate erhalten. Damit besteht für Mütter keine Möglichkeit, den gesetzlichen Anspruch auf 12 volle Monate Elterngeld auszuschöpfen. Einzige Ausnahme besteht bei Alleinerziehenden, die die

„Partnermonate“ für sich beanspruchen können. Eine Ausschöpfung des gesetzlichen Rahmens von 14 Monaten ist ansonsten nur möglich, wenn der Vater im Anschluss an die Geburt das Kind für 12 Monate betreut und die Mutter die zwei Partnermonate beansprucht. Das Elterngeld wird zusätzlich zum Kindergeld bezahlt.

## II. Ziele des neuen Elterngeldes

### 1. Sicherung der wirtschaftlichen Situation

Das Elterngeld soll die wirtschaftliche Situation der Familien unmittelbar nach der Geburt des Kindes sichern, indem Einkommensverluste kompensiert werden. Damit leistet das Elterngeld einen Beitrag zur Umsetzung des Verfassungsauftrags, die finanziellen Rahmenbedingungen für die Familienplanung zu verbessern. Es wird daher die Möglichkeit eingeräumt, dass ein Elternteil nach der Geburt eines Kindes seine Erwerbstätigkeit aussetzt, um das Kind zu betreuen, ohne dadurch in eine wirtschaftliche Notlage zu geraten.

Das Elterngeld soll Familien aller Einkommensklassen in der Familienplanung effektiv unterstützen. Daher wird das Elterngeld als Einkommensersatzleistung an die einzelnen Einkommen der Familien geknüpft. Dieser Ansatz stößt auf Kritik, da gerade Personen, die besonders stark auf die finanzielle Unterstützung angewiesen sind (u.a. Studenten, Arbeitslose, Hausfrauen), durch die Ablösung des Erziehungsgelds durch das Elterngeld einen finanziellen Verlust von bis zu 3.600 € erleiden. Das Erziehungsgeld wurde bisher für 24 Monate in Höhe von 300 € geleistet. Nunmehr steht diesen Personen lediglich ein Elterngeld in Höhe von 300 € für zwölf Monate zur Verfügung. Dieser finanzielle Nachteil resultiert aus dem Sinn und Zweck des Elterngeldes. Während das Erziehungsgeld als reine kinderbezogene Sozialleistung konzipiert war, ist das Elterngeld primär eine elternbezogene Entgeltersatzleistung. Belohnt wird, wer vor der Geburt gearbeitet hat und seine Erwerbstätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung aufgibt.

Dieses Ziel verfolgt auch die Regelung der sog. „Partnermonate“. Danach erhält auch der zweite Elternteil für einen Zeitraum von 2 Monaten ein Elterngeld als Bonus. Diese Regelung knüpft ebenfalls an den Verzicht der Eltern auf eine Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes und dessen persönliche Betreuung an.

### 2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Elterngeld soll neben der wirtschaftlichen Absicherung dazu dienen, Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser als bisher zu ermöglichen und die Wahlfreiheit zwischen den verschiedenen Lebensentwürfen mit Kindern zu gewährleisten. Damit soll an die Vorbilder im Ausland, insbesondere aus dem skandinavischen Raum, die der Konzeption des Elterngeldes als einkommensbezogener Lohnersatzleistung Modell standen, angeknüpft werden. Dieser Gedanke ist löblich, nur bei weiterer Betrachtung erscheint er nicht zu Ende gedacht.

Die Entscheidung für das Familienmodell, in dem beide Elternteile erwerbstätig sind und ihr Kind nach der Geburt durch Dritte betreuen lassen, wird bestraft. Wer nach der Geburt des Kindes voll arbeitet, erhält kein Elterngeld. Zudem sind die Aufwendungen für die Kinderbetreuung nur bis zu einer Höhe von 4.000 € jährlich steuerlich absetzbar. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist damit nicht ersichtlich. Es ist verfassungsrechtlich bedenklich, dass der Staat einseitig die Entscheidung fördert, nach der Geburt zu Hause zu bleiben. Art. 6 Abs.1 GG gewährleistet Ehepartnern, ihre Entscheidung über die Arbeitsteilung während der Ehe frei von staatlicher Beeinflussung zu treffen. Vor diesem Hintergrund hat der regulative Ansatz Eingriffscharakter. Das Ziel, Familie und Beruf im Frühstadium der Elternschaft miteinander zu vereinbaren, wird nicht erreicht.

Zudem stellt sich nach Ablauf des Elterngeldanspruchs nach einem Jahr die Frage, wie eine Kollision der Familienbetreuung mit dem Einstieg in das Arbeitsleben vermieden werden kann. Derzeit mangelt es an entsprechenden Betreuungseinrichtungen. Neben der Planung, vermehrte Betreuungsplätze zu schaffen, müsste als weiterer Ansatz die steuerliche Absetzbarkeit für Kinderbetreuungskosten angehoben werden. Im gleichen Zuge müssten die Freibeträge der Betreuer entsprechend angepasst werden.

### 3. Steigerung der Geburtenrate

Schließlich soll das Elterngeld einen Beitrag dazu leisten, die Geburtenrate zu steigern, um auf diese Weise der Abnahme der Bevölkerung in Deutschland entgegenzuwirken. Aufgrund finanzieller Einbußen nach der Geburt eines Kindes verschieben viele Paare die Familienplanung auf spätere Lebensjahre oder verzichten ganz. Das Lebensalter der Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes steigt stetig und liegt bei verheirateten Müttern derzeit bei knapp 30 Jahren.

Der Gesetzgeber verfolgt mit dem Anliegen, die Geburtenzahl in Deutschland zu steigern, nicht nur Interessen der Familien, sondern auch eigene Interessen. Hintergrund ist, dass sich in der Bevölkerung in Deutschland seit geraumer Zeit ein Rückgang bemerkbar macht, der angesichts seines Ausmaßes und seiner Geschwindigkeit, in der er sich vollzieht, alarmiert. Die Bevölkerungszahl in Deutschland nimmt seit über 30 Jahren kontinuierlich ab. Die Fertilität in Deutschland liegt etwa ein Drittel unter dem Niveau, das zur Erhaltung eines Bevölkerungsstandes erforderlich ist. Unterdurchschnittlich ist die Zahl der Geburten bei besser gebildeten und besser verdienenden Frauen, insbesondere Akademikerinnen, bei denen die Einkommenseinbußen bei Unterbrechung ihres Arbeitslebens am höchsten sind.

Diese Entwicklung hat Konsequenzen für sämtliche Bereiche in Staat und Gesellschaft. Die Grundlagen des sozialen Sicherheitssystems geraten ins Wanken, es fehlen qualifizierte Arbeitnehmer und die technische und soziale Infrastruktur in vielen Kommunen wird über kurz oder lang erhebliche Überkapazitäten aufweisen.

Dieses Ergebnis zeigt auch negative Wirkung auf die Unternehmen. Speziell in der Versicherungsbranche ist die Zahl der beschäftigten Akademiker steigend. Einschneidend ist, dass es an entsprechendem Nachwuchs mangelt. Für jeden ausscheidenden qualifizierten Mitarbeiter wird heute nur schwer adäquater Ersatz gefunden. Dies führt dazu, dass Unternehmen ältere Menschen ins Berufsleben zurücklocken wollen. Diese Folge wird vom Staat mittels der „Initiative 50 Plus“ vollumfänglich unterstützt.

Dementsprechend ist die Förderung der Familien ein erster Ansatz, der weiter sinkenden Geburtenrate entgegenzusteuern. Geld allein kann aber kein Anreiz sein, eine Familie zu gründen. Die Infrastruktur insgesamt muss verbessert werden. Die Schaffung von Kindergartenplätzen und Krippen sowie die verbesserte steuerliche Absetzbarkeit von Fremdbetreuung dürften weitere notwendige Schritte sein.





## 1. Aufgabe der „Domino-Theorie“ bei fehlerhafter Sozialauswahl

Laut einer Pressemitteilung des Bundesarbeitsgericht (BAG) hat der 2. Senat in seiner Entscheidung vom 9. November 2006 (Az. 2 AZR 812/05) seine bisherige Rechtsprechung zu den Folgen einer fehlerhaften Ermittlung betriebsbedingt zu kündigender Arbeitnehmer bei Anwendung eines Punktesystems im Rahmen der Sozialauswahl aufgegeben.

Im Fall einer betriebsbedingten Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Sozialauswahl unter den bei ihm beschäftigten vergleichbaren Arbeitnehmern vorzunehmen, wenn nicht allen gekündigt werden soll. Dabei hat er nach § 1 Abs. 3 KSchG soziale Gesichtspunkte, nämlich die Dauer der Betriebszugehörigkeitszeit, das Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung zu berücksichtigen. Zur Objektivierung der Auswahlentscheidung kann der Arbeitgeber die sozialen Gesichtspunkte mit Hilfe eines Punktesystems bewerten und sodann anhand der von den Arbeitnehmern erreichten Punktzahlen die zu kündigenden Arbeitnehmer bestimmen.

Nach bisheriger Rechtsprechung waren sämtliche betriebsbedingten Kündigungen unwirksam, wenn bei der Ermittlung der Punktzahlen ein Fehler mit der Folge unterlaufen war, dass einem Arbeitnehmer, der bei richtiger Ermittlung der Punktzahl zur Kündigung angestanden hätte, nicht gekündigt wurde. Dies galt selbst dann, wenn die nach dem Punktesystem erstellte Rangfolge im Übrigen fehlerfrei war und nur ein Arbeitnehmer von der Kündigungsliste zu nehmen gewesen wäre (sog. Domino-Theorie).

Im zugrunde liegenden Fall hatte der Arbeitgeber einen Beschäftigungsüberhang von 55 Arbeitnehmern. Zur Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer erstellte er ein Punktesystem und wählte aus weit über 500 Arbeitnehmern die 55 Arbeitnehmer mit der niedrigsten Punktzahl zur Kündigung aus. Der gekündigte Kläger machte geltend, der Arbeitgeber habe einem bestimmten Arbeitnehmer 5 Punkte zu viel zugemessen. Ziehe man diese Punkte ab, so rutsche dieser Arbeitnehmer auf die Kündigungsliste. Der Arbeitgeber entgegnete, dass selbst wenn dieser Arbeitnehmer zu kündigen gewesen wäre, so könne davon doch nur derjenige Arbeitnehmer profitieren, der bisher als letzter der Rangliste gesetzt war und bei richtiger Berechnung hätte ungekündigt bleiben müssen. Dies treffe auf den Kläger nicht zu. Er bleibe aufgrund seiner geringen Punktzahl auch dann unter den 55 zu kündigenden Arbeitnehmern, wenn dem von ihm benannten Arbeitnehmer tatsächlich zu viele Punkte zuerkannt wurden und diesem gekündigt worden wäre.

Das BAG hat sich der Argumentation des Arbeitgebers angeschlossen. Nach neuer Rechtsprechung sind somit bei fehlerhafter Anwendung des Punktesystems nicht mehr alle betriebsbedingten Kündigungen unwirksam. Kann der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess aufzeigen, dass der konkret gekündigte Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste anhand des Punktesystems zur Kündigung angestanden hätte, so bleibt die von ihm ausgesprochene Kündigung wirksam, da in diesem Fall der Fehler für der Auswahl nicht ursächlich geworden ist.

## 2. AGB-Kontrolle von Versetzungsklauseln

Das BAG befasst sich in einer Entscheidung vom 11. April 2006 (Az. 9 AZR 575/05) mit der Wirksamkeit einer vorformulierten Versetzungsklausel am Maßstab der §§ 305 ff. BGB.

Der Arbeitgeber, ein Zeitungsverlag, hatte eine langjährig in seiner Hauptredaktion tätige Redakteurin in eine Lokalredaktion an einen anderen Arbeitsort versetzt. Seine Versetzungsbefugnis leitete er aus einer für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Klausel des Arbeitsvertrags her, die dem Verlag unter Wahrung der Interessen des Redakteurs die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebiets vorbehielt.

Zu Recht. Nach Auffassung des BAG hält diese Regelung des Arbeitsvertrags einer AGB-Kontrolle stand.

Unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten enthalte der Versetzungsvorbehalt keine nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessene Benachteiligung, sondern werte die Interessen beider Vertragsparteien gerecht. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung sei nur dann unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versuche, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Zuweisungsklausel entspreche außerdem materiell der Regelung in § 106 Satz 1 der Gewerbeordnung. Versetzungsklauseln tragen dem im Arbeitsrecht bestehenden spezifischen Anpassungs- und Flexibilisierungsbedürfnis Rechnung. Der Arbeitsvertrag bedürfe als Dauerschuldverhältnis einer ständigen, bei Vertragsschluss gedanklich nicht vorwegnehmbaren Anpassung. Die Einflussfaktoren seien im Arbeitsrecht so zahlreich und vielgestaltig, dass gesicherte Prognosen kaum möglich sind. Der Arbeitnehmer erhalte zudem für die von ihm abverlangte Flexibilität eine entsprechende stärkere Sicherung seines Arbeitsverhältnisses im Fall betriebsbedingter Kündigungen. Durch eine weite Versetzungsklausel erweitere sich der Kreis der Sozialauswahl, da der Arbeitnehmer auf alle in Frage kommenden Arbeitsplätze einzubeziehen ist. Im Umfang der Versetzungsmöglichkeiten habe der Arbeitgeber zudem zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Die Versetzungsklausel verstoße auch nicht gegen das Transparenzgebot und werde den formellen Anforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gerecht, obwohl keine Zuweisungsgründe vereinbart worden sind. Nach der genannten Bestimmung sind die sich aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergebenden Rechte und Pflichten dem Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Dazu gehöre auch, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen wirtschaftliche Nachteile und Belastungen soweit erkennen lassen, wie dies nach den Umständen gefordert werden könne. Auch einseitige Bestimmungsvorbehalte können nur hingenommen werden, soweit sie bei unsicherer Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig sind und den Anlass, aus dem das Bestimmungsrecht entsteht, sowie die Richtlinien und Grenzen seiner Ausübung möglichst konkret angeben. Nach Auffassung des BAG war es danach nicht notwendig, die Gründe für eine Änderung des Aufgabengebiets in die Vertragsklausel aufzunehmen. Eine Konkretisierung werde dem Bedürfnis, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses auf nicht vorhersehbare Veränderungen reagieren zu können, nicht gerecht. Die Aufzählung aller in einer möglicherweise fernen Zukunft einmal in Betracht kommenden Gründe stoße auf Schwierigkeiten, und die Zusammenfassung unter einen Oberbegriff wie „sachlicher Grund“ führe zu Leerformeln, die nicht mehr Klarheit verschaffen würden. Im Übrigen erfahre der Arbeitnehmer auch bei einer konkreteren Fassung nicht mehr, als er ohnedies weiß, nämlich, dass die tatsächlichen Umstände aus der Sphäre des Arbeitgebers (wirtschaftliche oder betriebliche Gründe) oder auch seiner eigenen Sphäre (in der Person oder im Verhalten) resultieren können.

### **3. Berücksichtigung des Dienstalters ist zulässiges Differenzierungskriterium beim Entgelt**

Mit Urteil vom 3. Oktober 2006 (C-17/05-Rs.Cadman) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) seine bisherige Rechtsprechung fortgeführt, nach der die Honorierung der Berufserfahrung legitimes Ziel der Entgeltpolitik ist.

Eine Arbeitnehmerin hatte auf die Angleichung ihres Arbeitsentgelts geklagt, weil der Verdienst ihrer vier männlichen Kollegen höher war. Der beklagte Arbeitgeber begründete die unterschiedliche Bezahlung mit dem höheren Dienstalter dieser Kollegen. Das vorliegende britische Gericht hatte den EuGH im Wesentlichen gefragt, ob der Arbeitgeber nach Art. 141 EG die Anwendung des Kriteriums des Dienstalters als entgeltbestimmenden Faktor besonders zu rechtfertigen hat, wenn es eine unterschiedliche Wirkung für die relevanten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer entfalten kann.

Der EuGH hielt die Differenzierung nach dem Dienstalter für gerechtfertigt. Es sei ein die Ungleichbehandlung rechtfertigendes legitimes Ziel der Entgeltpolitik, die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer im Allgemeinen befähige, seine Arbeit besser zu verrichten. Ein höheres Dienstalter sei regelmäßig mit größerer Berufserfah-

rung verbunden. Daher sei auch der Rückgriff auf das Kriterium Dienstalter in der Regel geeignet, dieses Ziel zu erreichen. Insofern stehe es dem Arbeitgeber frei, das Dienstalter bei der Vergütung zu berücksichtigen, ohne dass er dessen Bedeutung für die Ausführung der den Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben darlegen muss.

Diese Regelvermutung schließe allerdings nicht Situationen aus, in denen der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters vom Arbeitgeber im Einzelnen gerechtfertigt werden müsse. Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer Anhaltspunkte liefert, die geeignet sind, ernstliche Zweifel daran aufkommen zu lassen, dass der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters zur Erreichung des genannten Ziels geeignet ist. Dann sei es Sache des Arbeitgebers, zu beweisen, dass das Dienstalter auch in Bezug auf den fraglichen Arbeitsplatz mit der Berufserfahrung einhergeht und dass diese den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.

Gerade vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bringt diese Entscheidung des EuGH Rechtssicherheit. Eine Entgelt differenzierung aufgrund des Dienstalters ist danach grundsätzlich zulässig. Die Entscheidungsgründe sprechen aber dafür, dass Arbeitgeber auch darüber hinaus grundsätzlich nach der Betriebszugehörigkeit differenzieren dürfen. Dies ist angesichts der Tatsache, dass die Betriebszugehörigkeit als Unterscheidungskriterium momentan vor allem hinsichtlich einer (mittelbaren) Diskriminierung wegen des Alters diskutiert wird, z.B. hinsichtlich längerer Kündigungsfristen oder höherer Abfindungen für länger beschäftigte Mitarbeiter, von besonderer Bedeutung.

#### **4. Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags**

In seiner Entscheidung vom 23. August 2006 (Az. 7 AZR 12/06) stellt das BAG ausdrücklich klar, an seiner Auslegung des Merkmals Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Vertrags i.S.v. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG festhalten zu wollen.

Eine Verlängerung im Sinne dieser Vorschrift setze voraus, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor Abschluss der Laufzeit des bisherigen Vertrags in schriftlicher Form getroffen wird und der Vertragsinhalt im Übrigen unverändert bleibt. Anderenfalls liege auch bei der Vereinbarung von für den Arbeitnehmer gegenüber dem bisherigen Vertrag verbesserten Arbeitsbedingungen keine Verlängerung vor, sondern ein Neuabschluss eines befristeten Vertrags, der zu seiner Wirksamkeit eines Sachgrunds bedarf.

Das BAG hatte über eine Befristungskontrollklage eines Arbeitnehmers zu befinden, der rechtzeitig vor Ablauf eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags mit seinem Arbeitgeber einen für ein weiteres Jahr befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte. Die Vereinbarung sah gleichzeitig eine Erhöhung des bisherigen Brutto-Stundenlohns um 0,50 € vor. Im Hinblick auf diese erhöhte Stundenvergütung machte der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der erneuten Befristung gerichtlich geltend. Vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht (LAG) blieb er mit diesem Begehren ohne Erfolg. Das LAG nahm an, dass die im zweiten Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung wirksam sei, weil die Vereinbarung von günstigeren Arbeitsbedingungen bei der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags den gesetzlichen Anforderungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG genüge und als Verlängerung im Sinne dieser Bestimmung anzusehen sei.

Das BAG sah dies anders. Das Merkmal der Verlängerung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG bedeute allein die Veränderung der Vertragsdauer, nicht jedoch die der übrigen Arbeitsbedingungen. Dies ergebe sich aus der Auslegung der genannten Bestimmung unter Berücksichtigung ihrer grammatikalischen Fassung, der Systematik der Befristungsregeln für die Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen sowie des Normzwecks. Für diese Auslegung des Begriffs der Verlängerung spreche insbesondere auch die damit verbundene Rechtssicherheit. Läge eine Verlängerung auch vor, wenn beim Hinausschieben des Beendigungstermins gleichzeitig der Vertragsinhalt geändert werden könnte, wäre die rechtssichere Abgrenzung zwischen einer zulässigen Verlängerung und dem unzulässigen Neuabschluss eines Arbeitsvertrags nicht möglich.

Das BAG betont aber, dass die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags dagegen befristungsrechtlich nicht von Bedeutung sei. Eine derartige Vereinbarung unterliege nicht der Befristungskontrolle. Sie enthalte keine erneute, die bereits bestehende Befristungsabrede ablösende Befristung, die ihrerseits auf ihre Wirksamkeit überprüft werden könne. Einer Verlängerung i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. Halbs. TzBfG stehe auch nicht entgegen, dass bereits zuvor erfolgte Änderungen der Vertragsbedingungen in den Text der Verlängerungsvereinbarung aufgenommen werden. Diese könnten etwa auf der Änderung einer für das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvereinbarung oder zwischenzeitlich getroffenen Abreden über für das Vertragsverhältnis geltende Arbeitsbedingungen beruhen. In beiden Fällen würde nur der zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Vertragsinhalt in der Urkunde dokumentiert. Dies hat der Siebte Senat des BAG in Ergänzung seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG entschieden.

### **5. Übernahme eines Auszubildendenvertreters nach § 78 a BetrVG**

Mit der Frage der Übernahmeverpflichtung von Auszubildendenvertretern nach § 78 a BetrVG befasste sich das BAG in seiner bisher nur als Pressemitteilung veröffentlichten Entscheidung (Az. 7 ABR 15/06) vom 15. November 2006.

Nach § 78 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt zwischen einem Auszubildenden, der Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, und dem Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Auszubildende in den letzten drei Monaten vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt. Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht die Auflösung des entstandenen Arbeitsverhältnisses verlangen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

Im konkreten Fall wurde bei der Arbeitgeberin die Ausbildung konzerneinheitlich in einem Ausbildungsbetrieb durchgeführt. Nach dem Ende der Ausbildung verlangte ein Mitglied der Auszubildendenvertretung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Gegen den Auflösungsantrag der Arbeitgeberin hatte die Auszubildende vorgetragen, sowohl im Ausbildungsbetrieb als auch in den anderen Betrieben des Unternehmens stünden freie Arbeitsplätze zur Verfügung. Der Auflösungsantrag der Arbeitgeberin war in den Vorinstanzen erfolglos, da es tatsächlich freie Arbeitsplätze im Unternehmen gab.

Das BAG jedoch machte deutlich, dass eine Weiterbeschäftigung dem Arbeitgeber regelmäßig nur dann zumutbar sei, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein freier Arbeitsplatz im Ausbildungsbetrieb vorhanden sei, auf dem der Auszubildende mit seiner durch die Ausbildung erworbenen Qualifikation dauerhaft beschäftigt werden könne, oder wenn eine anderweitige unbefristete Beschäftigungsmöglichkeit im Ausbildungsbetrieb bestehe, mit deren Ausübung sich der Auszubildende zuvor rechtzeitig einverstanden erklärt habe. Ausdrücklich wies das BAG darauf hin, dass Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben des Unternehmens bei der Beurteilung der Zumutbarkeit nicht zu berücksichtigen seien. Da das Vorhandensein freier Arbeitsplätze im Ausbildungsbetrieb von der Vorinstanz nicht geprüft worden war, wies das BAG den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung an diese wieder zurück.

Für die betriebliche Praxis bedeutet dies, dass das Weiterbeschäftigungsverlangen eines Auszubildenden nach § 78 a BetrVG jedenfalls dann keinen Erfolg haben kann, wenn es in seinem Ausbildungsbetrieb keinen passenden freien Arbeitsplatz gibt. Auf das Vorhandensein anderer freier Arbeitsplätze im Unternehmen kommt es nicht an.

### **6. Drittes Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze**

Am 22. März 2007 hat der Bundestag in zweiter und dritter Lesung das „Dritte Gesetz zur Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes und anderer Gesetze“ verabschiedet. Nachdem das Gesetz am 11. Mai 2007 den Bundesrat passiert hat, wird es voraussichtlich im Juli 2007 in Kraft treten.

Das Gesetz bezweckt die Stärkung der Künstlersozialversicherung durch Stabilisierung der Finanzierung und der Herstellung von Beitrags- und Abgabegerechtigkeit. Aufgrund stark steigender Versichertenzahlen hat sich der Finanzbedarf der Künstlersozialkasse in den letzten Jahren wesentlich erhöht. Dieser Mehrbedarf konnte bislang aufgrund begrenzter Personalressourcen nicht in gleichem Maße durch Erfassung und Heranziehung abgabepflichtiger Unternehmen aufgefangen werden. Eine erhebliche Zahl von Unternehmen kommt derzeit wohl auch aus Unwissenheit den gesetzlichen Melde- und Abgabepflichten nicht nach. Um die Künstlersozialabgabe künftig auf eine breitere Grundlage zu stellen, wird die Prüfung der Arbeitgeber im Hinblick auf die Erfüllung der Melde- und Abgabepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz auf die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen der turnusmäßigen Prüfung aller Arbeitgeber übertragen. Die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung nehmen die Arbeitgeberprüfung bereits für die Träger der Rentenversicherung, die Krankenkassen und die Bundesagentur für Arbeit vor. Mit der neuen Aufgabe, auch die Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz zu überprüfen, wird die Verwaltungseffizienz verbessert, weil künftig beide Prüfungen der Arbeitgeber zusammengefasst durchgeführt werden.

Ferner wird die Prüfquote bei den versicherten Künstlern deutlich erhöht und damit sichergestellt, dass nur Berechtigte in das System einbezogen werden. Durch die Überprüfung der versicherten Künstler soll verhindert werden, dass die Künstler bei ihrer Einkommensschätzung für das kommende Jahr, aus der sich der zu leistende Versicherungsbeitrag bemisst, zu niedrige Angaben machen. Hierzu werden zukünftig jährlich mindestens 5 % der Versicherten in einer wechselnden Stichprobe überprüft. Sie werden verpflichtet, nach Aufforderung durch die Künstlersozialkasse neben ihrer jährlichen Einkommensschätzung auch das tatsächliche Einkommen rückwirkend für vier Jahre anzugeben. Zum Nachweis werden die Versicherten aufgefordert, der Künstlersozialkasse ihre Einkommensteuerbescheide oder Gewinn- und Verlustrechnungen der entsprechenden Jahre vorzulegen. Auf diese Weise werden die Versicherten zu objektiven Angaben des voraussichtlichen Arbeitseinkommens angehalten.

Zudem soll sichergestellt werden, dass nur tatsächlich Berechtigte versichert werden, was vor allem in Bezug auf die Einkommensuntergrenze von 3.900 € relevant ist. Ferner wird bei Verstoß gegen Auskunftsvorlage- oder Meldepflichten der Bußgeldrahmen bei den zur Abgabe verpflichteten Unternehmen erhöht, um die notwendige Abschreckungswirkung zu erreichen. Abgabepflichtigen Verwertern droht bei Verletzung ihrer Meldepflicht nach § 27 KSVG und ihrer Dokumentationspflicht nach § 28 KSVG ein Bußgeld bis zu 25.000 € bzw. 50.000 €.

Durch die geplanten Maßnahmen und die damit einhergehenden höheren Einnahmen soll langfristig die Höhe des Prozentsatzes der Künstlersozialabgabe wieder gesenkt werden.

### **7. Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz)**

Zum 1. April 2007 ist das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung in Kraft getreten. Vor dem Hintergrund der Herausforderungen des demographischen Wandels bezweckt das Gesetz in erster Linie, die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung zu stabilisieren.

Neben anderen Vorschriften wird die Regelung über die Versicherungsfreiheit „besser verdienender“ Arbeitnehmer neu geordnet. Arbeitnehmer sind nunmehr erst dann versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt und in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren überstiegen hat. Die Neuregelung soll den Wechsel Betroffener von der gesetzlichen Krankenversicherung in die private Krankenversicherung erschweren und damit zur Stärkung des

Solidarprinzips in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragen. Diese Neuregelung ist trotz Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. April 2007 bereits rückwirkend zum 2. Februar 2007 (Tag der dritten Lesung des Gesetzesentwurfs im Deutschen Bundestag) in Kraft getreten. Aus Gründen der Praktikabilität ist dabei für freiwillige Mitglieder eine zukunftsbezogene Umstellung ihres Versicherungsverhältnisses zum 1. April 2007 vorgesehen. Für am 2. Februar 2007 privat krankenversicherte Arbeitnehmer und solche, die vor diesem Tag die freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse wegen eines Wechsels in die private Krankenversicherung gekündigt hatten, gilt hinsichtlich ihres Versicherungsstatus eine Besitzstandsregelung. Sie bleiben in der privaten Krankenversicherung, auch wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren nicht überstiegen hat.

Die gesetzliche Neuregelung führt gerade bei einem Arbeitgeberwechsel zu einem enormen bürokratischen Aufwand und zu Rechtsunsicherheit. Trotz massiver Kritik aus Reihen der Unternehmensverbände und namhafter Unternehmen hat der Gesetzgeber hier nicht eingelenkt. Der neue Arbeitgeber benötigt für die Beurteilung des Krankenversicherungsstatus Informationen über das Jahresarbeitsentgelt bzw. den Versicherungsverlauf der vergangenen drei Jahre. Nur mit Kenntnis dieser in der Vergangenheit liegenden tatsächlichen Verhältnisse, die vom Arbeitnehmer nachzuweisen und den Entgeltunterlagen beizufügen sind, kann die erforderliche Beurteilung erfolgen. Ein Nachweis wird dem Arbeitnehmer in der Regel nur mit Hilfe seines alten Arbeitgebers möglich sein, da der Arbeitnehmer in der Regel nicht über die nötige Sachkunde verfügt, zu beurteilen, welche Entgeltbestandteile bei der Berechnung der Jahresarbeitsentgeltgrenze mit einzurechnen sind. So sieht sich gem. den Verlautbarungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zu diesem Thema die zuständige Krankenkasse nur im Zweifelsfall als die für die Entscheidung zuständige Stelle an. Eine falsche Einstufung des Arbeitnehmers bzgl. seines Versicherungsstatus birgt für den Arbeitgeber gerade im Falle der privaten Krankenversicherung hohe Haftungsrisiken; es besteht die Gefahr, Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung nachentrichten zu müssen.

### **8. Anhebung des Regelrenteneintrittsalters auf 67 Jahre – RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz**

Vor dem Hintergrund steigender Lebenserwartung und sinkenden Geburtenzahlen kommt es zu gravierenden Veränderungen des zahlenmäßigen Verhältnisses von aktiver Erwerbsphase und durchschnittlicher Rentenbezugsphase. Eine Abschwächung dieses Ungleichgewichts soll mit der im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz festgelegten stufenweisen Anhebung des Regelrenteneintrittsalters erreicht werden. Das Gesetz tritt am 1. Februar 2008 in Kraft.

Primär regelt das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz die Anhebung der Regelaltersgrenze. Diese soll von 2012 beginnend mit dem Jahrgang 1947 bis zum Jahr 2029 schrittweise auf 67 Jahre angehoben werden. Die Stufen der Anhebung betragen zunächst einen Monat pro Jahr (65 bis 66) und dann zwei Monate pro Jahr (66 bis 67). Für die Geburtsjahrgänge ab 1964 gilt die Regelaltersgrenze 67 Jahre.

Im Zuge dieser Anpassung wird auch die vorzeitige Altersrente für langjährig Versicherte mit 35 Versicherungsjahren stufenweise auf 67 Jahre angehoben. Eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nunmehr frühestens ab 63 Jahren möglich.

Dennoch hat der Gesetzgeber Ausnahmen von der neuen Regelung zugelassen. Mit Beginn der stufenweisen Anhebung der Regelaltersrente zum 1. Januar 2012 wird für besonders langjährig Versicherte eine neue Altersrente eingeführt. Danach haben Anspruch auf einen abschlagsfreien Renteneintritt nach Vollendung des 65. Lebensjahres Versicherte, die mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, Erwerbstätigkeit und Pflege sowie Kindererziehungs-/Berücksichtigungszeiten erreichen, sog. Altersrente für „besonders langjährig Versicherte mit 45 Pflichtbeitragsjahren“.

Daneben genießen Angehörige der Geburtsjahrgänge bis 1954 einen besonderen Vertrauensschutz, wenn sie bis zum 31. Dezember 2006 verbindlich Altersteilzeit festgelegt haben. Für Personen, die einen solchen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, gilt die aktuelle Rechtslage in der gesetzlichen Rentenversicherung weiter.

Die Anhebung des Regelrenteneintrittsalters hat allerdings auch Auswirkungen auf das Betriebsrentenrecht. Die Änderungen im BetrAVG bewirken nicht automatisch, dass Versorgungsordnungen und -zusagen, die auf das 65. Lebensjahr zugeschnitten sind, zugunsten des Arbeitgebers auf das 67. Lebensjahr auszulegen sind. Vielmehr müssen die jeweiligen Anspruchsgrundlagen für die betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen an die neuen Regelungen angepasst werden.

### 9. Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen

Das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen ist am 1. Mai 2007 in Kraft getreten. Es sieht Maßnahmen vor, um den Verbleib und die Integration älterer Menschen in der Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Nachfolgend die wesentlichen Änderungen im Überblick:

#### Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)

Die Regelung zur sachgrundlosen Befristung von älteren Arbeitnehmern unter vereinfachten Voraussetzungen wird neu gefasst. Denn der EuGH hatte in seinem Urteil vom 22. November 2005 (Az. C-145/04) die bisherige Fassung des § 14 Abs. 3 TzBfG wegen Verstoßes gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters für europarechtswidrig erklärt. Der EuGH rügte in seiner Entscheidung, dass das Alter einziges Kriterium für die erleichterte Befristung des Arbeitsvertrags sei. Das BAG ist in seinem Urteil vom 26. April 2006 (Az. 7 AZR 500/04) dem EuGH gefolgt und hat eine auf § 14 Abs. 3 TzBfG gestützte sachgrundlose Befristung für unwirksam erklärt.

Nach der neuen Fassung soll die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grunds nunmehr bis zu einer Dauer von **fünf Jahren** zulässig sein, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das **52. Lebensjahr vollendet** hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses u.a. **mindestens vier Monate beschäftigungslos** gewesen ist. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässig. Im Gegensatz zur bisherigen Fassung des § 14 Abs. 3 TzBfG knüpft die Neuregelung nicht einseitig an das Lebensalter des Arbeitnehmers an, sondern setzt zusätzlich Beschäftigungslosigkeit voraus. Auf diese Weise soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass bei älteren Arbeitnehmern erfahrungsgemäß eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt schwerer zu bewerkstelligen ist und somit Anreize zur Beschäftigung erforderlich sind.

#### Änderungen im Arbeitsförderungsrecht (SGB III)

- Die Regelung zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung nach § 37 b SGB III wird praktikabler ausgestaltet. Bei abzusehender Arbeitslosigkeit ist zunächst die telefonische Arbeitsuchendmeldung bei der Bundesagentur für Arbeit ausreichend, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird.
- § 219 SGB III, der Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen regelt, wird erweitert. Die Ende 2009 auslaufende Regelung des § 421 f Abs. 2 SGB III, durch die die Förderhöchstdauer für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ab Vollendung des 50. Lebensjahrs auf 60 Monate ausgedehnt worden ist, wird ohne zeitliche Begrenzung in das geltende Recht übernommen.

- Die in § 417 SGB III geregelte Weiterbildungsförderung älterer Arbeitnehmer wird erweitert und attraktiver gestaltet. Um frühzeitigere Anreize für die Weiterbildung Älterer zu bieten, sollen Beschäftigte statt bisher ab Vollendung des 50. Lebensjahrs bereits ab Vollendung des 45. Lebensjahres Förderleistungen erhalten können. Die bisherige Förderbeschränkung auf Betriebe bis zu 100 Arbeitnehmern wird auf Betriebe mit weniger als 250 Arbeitnehmern angehoben. Entsprechend der bisherigen Rechtslage bleibt es jedoch dabei, dass eine Weiterbildung, die nur rein arbeitsplatzbezogen ist, nicht förderungsfähig ist. Die bisher bis Ende 2006 befristete Regelung wird bis Ende 2010 verlängert.
- Bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr, die in den letzten sechs Monaten arbeitslos waren oder an einer bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilgenommen oder persönliche Vermittlungshemmnisse haben, können Arbeitgeber künftig Eingliederungszuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit für mindestens ein Jahr, höchstens für drei Jahre i.H.v. mindestens 30 % und höchstens 50 % der Lohnkosten erhalten. § 421 f SGB III wurde entsprechend erweitert, um der anhaltend schwierigen Arbeitsmarktsituation von älteren Arbeitnehmern Rechnung zu tragen.
- Die bislang in § 421 j SGB III geregelte Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer wird ausgebaut und hinsichtlich der Fördervoraussetzungen vereinfacht. Für ältere Arbeitnehmer werden damit finanzielle Anreize geschaffen, eine niedrigere als zuvor vergütete Beschäftigung aufzunehmen. Gefördert werden ältere Arbeitslose, deren Restanspruch auf Arbeitslosengeld noch mindestens 120 Tage beträgt. Die Bezahlung im neuen Beschäftigungsverhältnis muss wie bislang auch nach tariflichen Bedingungen erfolgen. Die bisher an die Restanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld gekoppelte Förderdauer für die Leistungen der Entgeltsicherung wird zugunsten einer zweijährigen Förderung gestrichen. Während der zweijährigen Förderung wird der Zuschuss zum Arbeitsentgelt, der die Nettoentgeltdifferenz teilweise ausgleicht, degressiv gestaltet. Im ersten Förderjahr beträgt der Zuschuss 50 % der Nettoentgeltdifferenz und im zweiten Förderjahr nur noch 30 %. Als weitere Leistungen werden während des gesamten Förderzeitraums die Rentenversicherungsbeiträge auf 90 % des für das Arbeitslosengeld maßgeblichen Bemessungsentgelts aufgestockt.



# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Erste Erfahrungen und Entwicklungen

## Inkrafttreten und erste Änderungen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist am 18. August 2006 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, die Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die Vorschriften des AGG gelten für das allgemeine Zivilrecht, aber auch für das Arbeitsrecht. Ein Unterschied zwischen beiden Bereichen ist u.a. der, dass das Merkmal „Weltanschauung“ nur im arbeitsrechtlichen Teil, nicht jedoch im zivilrechtlichen Teil geschützt wird.

Aufgrund einiger redaktioneller Versehen und handwerklicher Fehler wurde das AGG kurz nach seinem Inkrafttreten geändert. Diese Änderungen des AGG wurden über das „Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze“ vom 2. Dezember 2006 vorgenommen. Dieses Artikelgesetz wurde am 11. Dezember 2006 verkündet und trat entsprechend seines Artikels 13 am Tag nach der Verkündung, also am 12. Dezember 2006, in Kraft.

Durch diese Gesetzesänderung wurde beispielsweise der Begriff der Weltanschauung konsequent aus allen Tatbeständen des zivilrechtlichen Anwendungsbereichs herausgestrichen. Die für das Arbeitsrecht wesentliche Änderung ist, dass aus § 10 AGG a.F. die Ziffern 6 und 7 gestrichen wurden. § 10 AGG befasst sich mit Sonderrechtfertigungstatbeständen für das Merkmal Alter. In seiner früheren Ziff. 6 stand geschrieben, dass zulässig ist:

„Eine Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung i.S.d. § 1 des Kündigungsschutzgesetzes, soweit dem Alter kein genereller Vorrang ggü. anderen Auswahlkriterien zukommt, sondern die Besonderheiten des Einzelfalls und die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Beschäftigten insbesondere die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheiden“.

Diese Vorschrift hatte in der Praxis zu großer Verwirrung und Rechtsunsicherheit geführt. Schließlich ist in § 2 Abs. 4 AGG ausdrücklich ausgeführt, dass für Kündigungen ausschließlich Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Die Sondervorschriften in § 10 Ziff. 6 AGG a.F. zur Behandlung des Merkmals Alter im Rahmen der Sozialauswahl ist ggü. der Ausschlussvorschrift in § 2 Abs. 4 AGG inkonsequent. Vor der Streichung der Ziff. 6 in § 10 AGG war unklar, ob nun die Sozialauswahl wie früher abgewickelt werden kann, oder ob das AGG Änderungen bewirkt. Besonders umstritten war die Frage, ab wann dem Alter ein genereller Vorrang ggü. den anderen Auswahlkriterien zukommen würde, wie es in Ziff. 6 beschrieben war.

Die ebenfalls gestrichene Nr. 7 in § 10 AGG a.F. erklärte für zulässig:

„Die individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit, soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird“.

Die Streichung dieser Vorschrift geht auf zwei Gründe zurück. Zum einen ist auch diese Sonderregelung im Rahmen des Kündigungsschutzes inkonsequent ggü. dem Ausschluss in § 2 Abs. 4 AGG. Ein weiteres Argument für die Streichung ist, dass ein Sonderkündigungsschutz, der an das Alter eines Beschäftigten anknüpft, u.U. gegen die europäischen Richtlinien zur Vermeidung der Diskriminierung wegen des Alters verstößt. Schließlich werden jüngere Mitarbeiter durch den Sonderkündigungsschutz älterer Kollegen massiv benachteiligt. Unterfällt ein Mitarbeiter erst einmal einem betrieblichen oder tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutz wegen seines Alters,

# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Erste Erfahrungen und Entwicklungen

so haben jüngere Mitarbeiter bei der Sozialauswahl keine Chance, ihre eigene Schutzwürdigkeit gegenüber diesen Mitarbeitern zu behaupten. Schließlich greift der Sonderkündigungsschutz unabhängig vom Vorliegen weiterer Sozialauswahlkriterien. Es könnte beispielsweise ein jüngerer Mitarbeiter mit enormen Unterhaltspflichten und einer langen Betriebszugehörigkeit nichts gegen seine Kündigung vorbringen, wenn er mit einem wegen Alters dem Sonderkündigungsschutz unterfallenden Mitarbeiter verglichen wird, selbst wenn dieser keinerlei Unterhaltspflichten hätte und eine geringere Betriebszugehörigkeit aufweisen würde. Es ist durchaus denkbar, dass durch die Streichung der Ziff. 7 des § 10 AGG a.F. der Weg für eine Rechtsprechung geöffnet ist, die den Sonderkündigungsschutz älterer Arbeitnehmer für unzulässig erklärt. Dann wären sowohl betriebliche als auch tarifvertragliche Regelungen zum Sonderkündigungsschutz älterer Arbeitnehmer unwirksam. Ältere Arbeitnehmer müssten künftig ebenso wie ihre jüngeren Kollegen in die Sozialauswahl eingestellt und dort verglichen werden.

## Auswirkungen des AGG auf das Personalmanagement

Fast alle Unternehmen der Versicherungswirtschaft haben ihr Personalmanagement als Reaktion auf das AGG verändert und angepasst. Zwar waren Personalprozesse auch schon vor Inkrafttreten des AGG diskriminierungsfrei und nach den Grundsätzen der Fairness und Chancengleichheit gestaltet. Durch das AGG wurde jedoch die Gefahr geschaffen, dass Bewerber oder Mitarbeiter harmlose, aber missverständlich auslegbare Sachverhalte zum Anlass nehmen, eine AGG-Klage gegen den Arbeitgeber zu führen. Im Vordergrund der Besorgnis steht folglich der Missbrauch des AGG und nicht ein Aufdecken echter Diskriminierungsfälle, da diese nicht vorliegen.

Im Rahmen der Überarbeitungs- und Anpassungsmaßnahmen wurden u.a. die Texte von Stellenausschreibungen kritisch überprüft, so dass z.B. keine Altersangaben mehr aufgeführt sind. Außerdem wurden Bewerberfragebögen und Personalfragebögen überarbeitet. Zum Beispiel die Frage nach dem Geburtsort wurde überwiegend gestrichen, da der Geburtsort für das Bewerbungsverfahren und das Arbeitsverhältnis keinerlei Relevanz hat. Weniger kritisch ist dagegen die Frage nach der Staatsangehörigkeit im Personalfragebogen. Schließlich muss der Arbeitgeber u.U. Besonderheiten wie Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis überprüfen. Angepasst wurde außerdem das Verfahren rund um die Absage eines Bewerbers. Im Absageschreiben selbst werden – außer bei Schwerbehinderten – keinerlei Gründe für die Absage genannt. Auch telefonisch geben Personalabteilungen keinen Grund mehr für die Nichtberücksichtigung eines Bewerbers an. Eine Ausnahme wird nur vereinzelt bei sog. „Assessment-Centern“ gemacht. Dort ist es üblich, dass am Ende eines solchen Bewerbungstags ein Feedback-Gespräch durchgeführt wird. Dieses Feedback-Gespräch führen erfahrene Personaler und Personalentwickler. Insofern besteht hier nur eine sehr geringe Restgefahr, dass im Rahmen eines solchen Feedback-Gesprächs die Bewertung des Bewerbers anhand von Diskriminierungsmerkmalen vorgenommen wird.

Alle Unternehmen haben die nach § 12 AGG notwendige Beschwerdestelle eingerichtet, den Text des AGG per Aushang oder im Intranet bekannt gegeben und die Mitarbeiter auf die Rechte und Pflichten aus dem AGG hingewiesen. Eine Großzahl der Unternehmen hat außerdem die Führungskräfte aller Ebenen in das AGG eingewiesen. Die Führungskräfte haben im Anschluss an die eigene Einweisung ihrerseits die wichtigsten Grundsätze des AGG in Abteilungs- und Gruppenbesprechungen an ihre Mitarbeiter weitergegeben.

Als weitere Maßnahme haben Personalabteilungen interne Abläufe und bestehende Betriebsvereinbarungen unter AGG-Gesichtspunkten überprüft. Die meisten Regelungen stellten sich hierbei als „AGG-unverdächtig“ heraus; bei missverständlichen Formulierungen wurde entsprechend nachgebessert.

# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Erste Erfahrungen und Entwicklungen

## Auf das AGG gestützte Beschwerden und Klagen

In einigen Unternehmen kam es nach Inkrafttreten des AGG vermehrt zu Beschwerden durch Mitarbeiter. In vielen Fällen stellte sich heraus, dass die Beschwerden zwar bei der Beschwerdestelle nach AGG anhängig gemacht wurden, tatsächlich aber gar keine Diskriminierungsmerkmale des AGG betroffen waren. Insofern wurde von manchen Mitarbeitern das AGG als sog. „Allzweckwaffe“ erkannt und teilweise wahllos auf das AGG zurückgegriffen, selbst wenn der Sachverhalt überhaupt keinen Diskriminierungsbezug aufwies. In einigen Fällen kam es zu Beschwerden über Vorgänge, die zu früheren Zeiten schon einmal unter dem Schlagwort des Mobbing an die Personalabteilung herangetragen worden waren. Seit Inkrafttreten des AGG ist eine höhere Bereitschaft von Mitarbeitern zu beobachten, sich bei unangenehmen Situationen mit Kollegen oder Vorgesetzten an die Beschwerdestelle des jeweiligen Hauses zu wenden.

Einige Klagen gegen Unternehmen sind anhängig. Die Klagen kommen teilweise von Mitarbeitern, die sich beispielsweise gegen eine Versetzung wehren oder sich bei einer Beförderung übergangen fühlen. Klagen kommen aber auch von Bewerbern, die sich im Rahmen des Auswahlverfahrens auf eine Diskriminierung berufen. Dass es manche Bewerber gezielt auf eine AGG-Klage anlegen, liegt nahe, da Personalabteilungen berichten, sie würden von abgelehnten Bewerbern in sehr fordernder Weise aufgefordert, die Gründe für die Ablehnung mitzuteilen. In manchen Fällen wird sogar nachgehakt, ob die Ablehnung auf das Alter oder das Geschlecht des Bewerbers zurückzuführen sei.

Dass es insgesamt in der Versicherungsbranche bisher noch zu sehr wenigen Klagen gekommen ist, geht auf die schnelle und sorgsame Reaktion der Personalverantwortlichen in den Unternehmen zurück. Da die oben beschriebenen Prozesse überprüft und angepasst wurden, sind Mitarbeitern und Bewerbern Angriffsflächen für mögliche AGG-Klagen genommen worden.



## 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	1965	155.600	1976	199.900	1987	202.900	1998	238.800
1955	79.900	1966	167.500	1977	198.700	1988	206.600	1999	239.600
1956	88.100	1967	179.300	1978	200.300	1989	211.100	2000	240.200
1957	94.200	1968	180.800	1979	202.300	1990	233.200 <sup>1</sup>	2001	245.400
1958	101.400	1969	184.400	1980	202.300	1991	251.900	2002	248.100
1959	109.900	1970	189.500	1981	202.900	1992	259.000	2003	244.300
1960	116.200	1971	197.300	1982	203.100	1993	255.900	2004	240.800
1961	125.700	1972	204.600	1983	200.100	1994	250.000	2005	233.300
1962	134.500	1973	208.100	1984	198.100	1995	245.600	2006	225.700
1963	141.000	1974	209.300	1985	197.300	1996	241.700		
1964	148.100	1975	203.400	1986	200.300	1997	239.300		

<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: 31.12.2005 Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Gesamt	davon Frauen	davon aktive Teilzeitkräfte
Innendienstangestellte (einschließlich Gewerbliches Personal)	171.500	53,5 %	18,6 %
Auszubildende	13.100	46,8 %	–
Innendienst plus Auszubildende	184.600	53,1 %	17,4 %
Außendienstangestellte	48.700	17,9 %	1,3 %
Beschäftigte gesamt	233.300	44,7 %	13,5 %

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

Hinzu kommen rd. 5.280 Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit sowie rund 1.520 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze. Damit ergibt sich für die gesamte Versicherungswirtschaft zum 31. Dezember 2005 eine Ausbildungsquote von 6,2 %.

### 2.2 Gliederung nach dem Vergütungsstatus im Unternehmen

Stichtag: 31.12.2005 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Mitarbeiter	Anteil der Teilzeitkräfte
Leitende Angestellte	2,8 %	0,8 %
Nichtleitende Angestellte ohne tarifliche Eingruppierung	35,1 %	4,1 %
Tarifliche Eingruppierung	55,8 %	20,7 %
Auszubildendenvergütung	5,2 %	–
Sonstige (z. B. betriebliche Regelungen, anderer Tarifvertrag)	1,1 %	50,9 %
Arbeitnehmer gesamt	100,0 %	13,5 %

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

Die unteren Tarifgruppen dünnen sich weiterhin deutlich aus. Während 1995 in den Tarifgruppen I bis III noch 14,2 % und in den Tarifgruppen IV bis VIII 85,8 % der Tarifangestellten eingruppiert waren, lauten die entsprechenden Zahlen für das Jahr 2005 10,3 % (Vorjahr: 10,6 %) und 89,7 % (Vorjahr: 89,4 %).

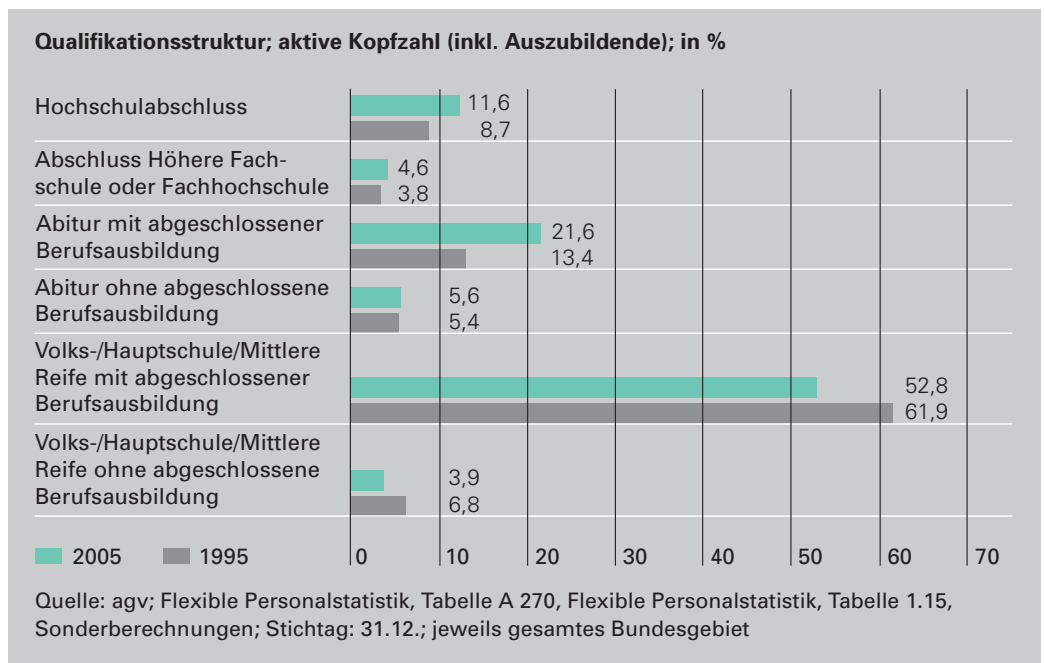
## 2.3 Gliederung der Innendienstangestellten nach formalen Funktionen

Stichtag: 31.12.2005; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	in %
Führungskräfte	9,6
Fachkräfte/Spezialisten	75,5
Mitarbeiter in Ausbildung (auch Volontäre, Trainees und Praktikanten)	7,2
Sekretariatstätigkeit und sonstige Bürodienstleistungen	4,8
Sonstige (z. B. Gewerbliches Personal)	2,9
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 2005 waren in der deutschen Versicherungswirtschaft etwa 27.100 Hochschulabsolventen tätig. 1995 waren es erst 21.400. Von diesen 27.100 Akademikern waren 7.800 Juristen, 5.000 Diplom-Kaufleute und Diplom-Volkswirte, 4.300 Mathematiker, 1.900 Diplom-Ingenieure und 7.400 sonstige Hochschulabsolventen (insbesondere Diplom-Informatiker, Philologen, Diplom-Psychologen, Diplom-Physiker und Mediziner).

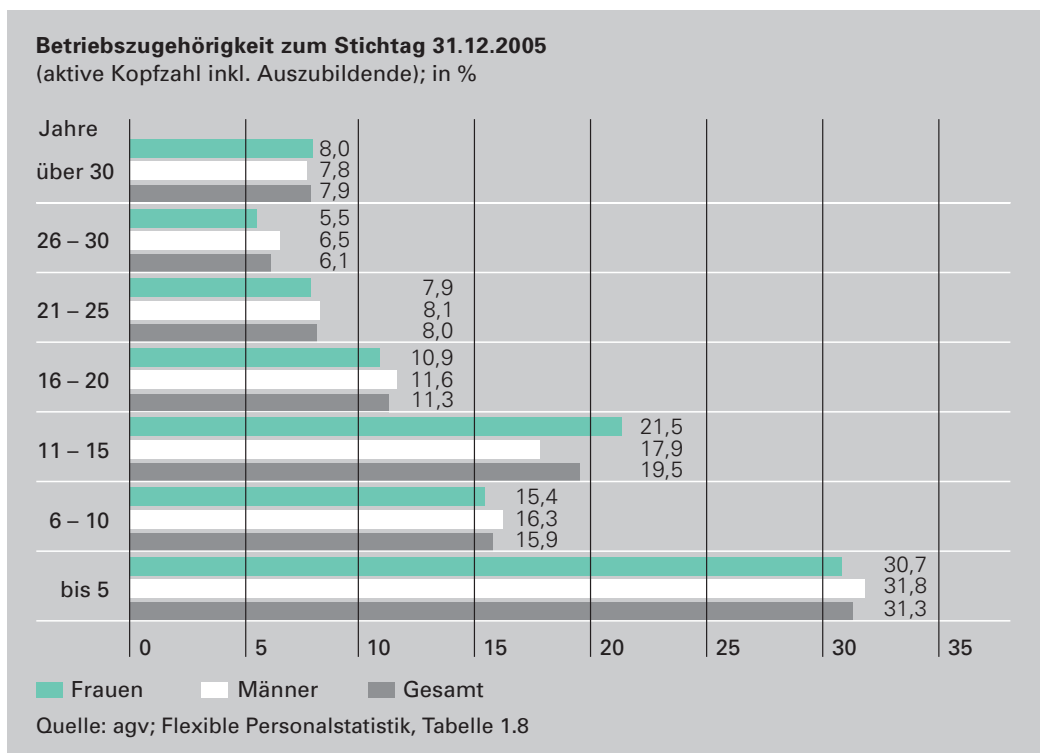
## 2.5 Altersgliederung und Betriebszugehörigkeit

Stichtag: 31.12.; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende); in %						
Lebensjahre	2005			1995		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
bis 20	1,8	3,4	2,5	2,5	4,4	3,4
21 – 25	7,1	9,6	8,2	8,2	13,2	10,4
26 – 30	9,1	10,9	9,9	13,7	20,0	16,6
31 – 35	11,8	13,3	12,5	16,8	16,2	16,5
36 – 40	17,0	17,8	17,4	14,5	13,0	13,8
41 – 45	17,2	15,6	16,5	13,5	12,1	12,9
46 – 50	14,5	12,9	13,8	10,9	8,8	9,9
51 – 55	12,3	10,8	11,6	11,0	8,3	9,8
56 – 60	7,5	5,0	6,4	7,6	3,8	5,9
über 60	1,8	0,6	1,2	1,3	0,2	0,8
Zusammen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Durchschnittsalter in Jahren	41,2	39,0	40,2	39,0	36,0	37,7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	12,9	12,9	12,9	11,1	10,2	10,7

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 40 Jahre alten Mitarbeiter weiter rückläufig ist, während gleichzeitig der Anteil der 41-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: 30.06.2006; Verteilung auf die Bundesländer	absolut	in %
Baden-Württemberg	36.700	12,3
Bayern	59.390	19,9
Berlin	11.100	3,7
Brandenburg	2.930	1,0
Bremen	3.420	1,1
Hamburg	23.510	7,9
Hessen	29.090	9,7
Mecklenburg-Vorpommern	3.020	1,0
Niedersachsen	20.180	6,7
Nordrhein-Westfalen	76.440	25,6
Rheinland-Pfalz	7.690	2,6
Saarland	4.140	1,4
Sachsen	9.450	3,2
Sachsen-Anhalt	3.390	1,1
Schleswig-Holstein	5.250	1,8
Thüringen	3.350	1,1
Deutschland	299.050	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: 30.06.2006							
München	26.670	Düsseldorf	11.790	Nürnberg	9.020	Karlsruhe	5.470
Köln	26.450	Berlin	11.100	Frankfurt	8.780	Coburg	4.520
Hamburg	23.510	Wiesbaden	9.780	Münster	6.790	Mannheim	4.290
Stuttgart	13.730	Hannover	9.310	Dortmund	6.740		

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung für den agv

## 4. Fluktuation und Fehlzeiten

### 4.1 Fluktuationskennziffern des Innendienstes

Abgänge in % des durchschnittl. Personalbestandes	2006	2005	1996	1980
Abgänge insgesamt	5,2	5,5	6,7	9,8
davon „natürliche“ Fluktuation (Tod, Pensionierung, Vorruhestand, Ausscheiden nach passiver Altersteilzeit, Ausscheiden während/nach Elternzeit)	1,7	1,6	2,6	3,8
Vertragsablauf	1,2	1,5	1,0	0,5
Kündigung durch die Gesellschaft	0,4	0,8	0,8	0,8
Einvernehmliche Vertragsaufhebung	0,9	0,7	0,8	0,7
Kündigung durch den Arbeitnehmer	1,0	1,0	1,5	3,9

Quelle: Fluktuationserhebung des agv

Die Fluktuation von Mitarbeitern der Versicherungswirtschaft ist weiterhin rückläufig. Betragen die gesamten Abgänge 1980 – dem ersten Erhebungsjahr – noch 9,8 % des durchschnittlichen Personalbestands im Innendienst, so waren es 2006 nur noch 5,2 %.



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

Fehltage	2006	2005	1996	1981*
Frauen und Männer gesamt	4,2	4,2	4,2	4,4

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

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind in den letzten Jahren relativ konstant geblieben. Männer fehlten 2006 wegen Krankheit durchschnittlich 8,4 Tage, Frauen 12,5 Tage. Im Schnitt hatten im Jahr 2006 die Versicherungsangestellten 10,5 krankheitsbedingte Fehltage.

## 5. Aus- und Weiterbildung

Jahr	Auszubildende zum Kaufmann für Versicherung und Finanzen (inkl. Versicherungskaufmann)	Erfolgreiche Absolventen der Abschlussprüfung Versicherungskaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Versicherungsfachwirtsprüfungen	Erfolgreiche Absolventen des Studiums zum Versicherungsbetriebswirt (DVA)
1970	10.617	3.594	–	–
1971	10.771	3.427	165	–
1972	10.762	3.451	347	–
1973	10.176	3.692	435	–
1974	9.482	3.653	341	–
1975	7.971	3.863	416	–
1976	7.009	3.357	441	23
1977	7.047	2.844	515	39
1978	7.727	2.622	497	39
1979	8.643	2.757	495	45
1980	9.540	3.042	510	37
1981	9.968	3.463	642	49
1982	10.306	3.662	580	18
1983	10.831	3.915	562	48
1984	11.471	4.061	667	60
1985	12.063	4.341	741	62
1986	12.663	4.359	669	55
1987	13.091	4.846	830	54
1988	13.473	4.748	859	35
1989	13.595	5.019	1.125	98
1990	13.847	5.104	1.275	64
1991	15.217	5.296	1.238	95
1992	16.120	5.405	1.260	58
1993	15.714	5.752	1.509	163
1994	14.123	6.278	1.368	88
1995	12.563	6.084	1.306	208
1996	11.733	5.398	1.559	129
1997	12.055	4.577	1.727	236
1998	13.462	4.008	1.662	111
1999	14.359	4.116	1.664	193
2000	14.900	4.436	1.425	176
2001	15.194	4.951	1.613	202
2002	15.346	4.893	1.472	167
2003	15.032	5.168	1.286	219
2004	14.583	5.245	1.257	121
2005	14.126	5.188	1.211	218
2006	13.450	4.808	1.431	106

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	445,8
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	119,8

<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 agv 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

<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 %
1994	370,1	1,8	243,2	2,7
1995	380,1	2,7	247,1	1,6
1996	389,7	2,5	250,8	1,5
1997	392,8	0,8	255,5	1,9
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	289,9	1,7

<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

## 6.1.4 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 2006 (neueste verfügbare Zahlen) in Deutschland in der	
Gesamtwirtschaft	113,3
Versicherungswirtschaft	113,1
Industrie	113,9
Banken	114,8
Einzelhandel	112,2
Großhandel	113,3

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 16/Reihe 4.3

## 6.2 Effektivgehälter

Die vom Statistischen Bundesamt für Oktober 2006 ermittelten **durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste** der kaufmännischen Angestellten betragen:

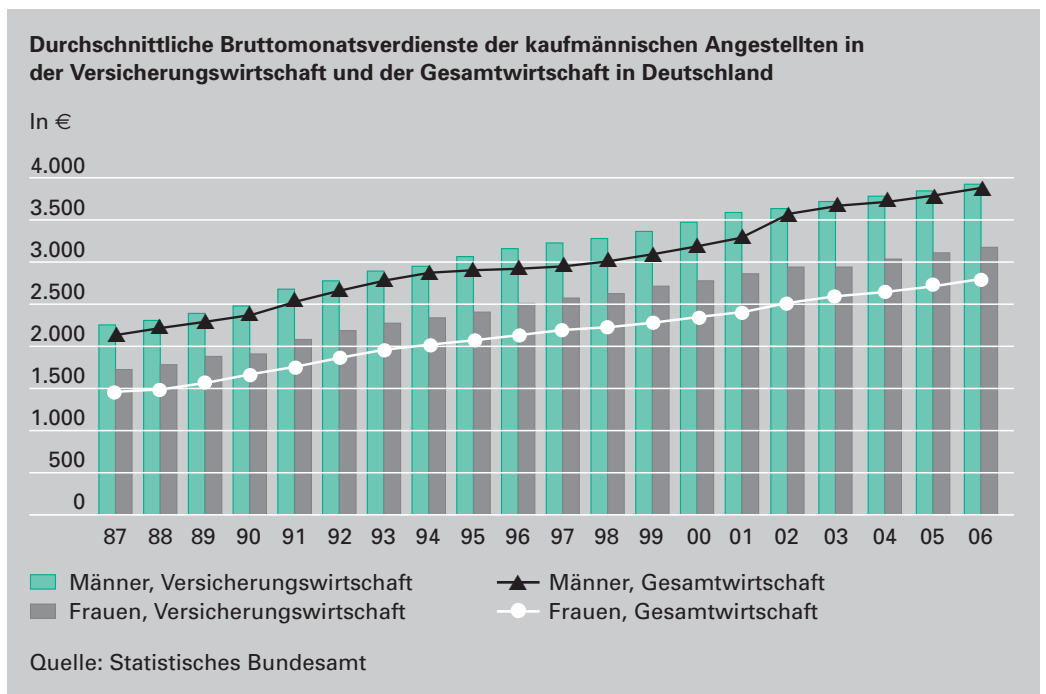
		Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
In Deutschland	Gesamtwirtschaft	3.743 €	2.769 €	3.298 €
	Versicherungswirtschaft	3.875 €	3.187 €	3.573 €
	Industrie	4.238 €	3.049 €	3.702 €
	Banken	3.835 €	2.988 €	3.444 €
	Einzelhandel	2.683 €	2.137 €	2.368 €
	Großhandel	3.461 €	2.625 €	3.131 €

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 16/Reihe 2.2

		Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
In den alten Bundesländern	Gesamtwirtschaft	3.804 €	2.832 €	3.374 €
	Versicherungswirtschaft	3.907 €	2.303 €	3.603 €
	Industrie	4.284 €	3.129 €	3.783 €
	Banken	3.857 €	3.008 €	3.482 €
	Einzelhandel	2.736 €	2.173 €	2.417 €
	Großhandel	3.539 €	2.694 €	3.210 €
In den neuen Bundesländern	Gesamtwirtschaft	2.900 €	2.307 €	2.545 €
	Versicherungswirtschaft	3.226 €	2.988 €	3.094 €
	Industrie	3.453 €	2.452 €	2.815 €
	Banken	3.425 €	2.837 €	3.033 €
	Einzelhandel	2.201 €	1.907 €	2.011 €
	Großhandel	2.461 €	1.956 €	2.232 €

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 16/Reihe 2.2

Seit Jahren liegen die Gehälter der Frauen in der Versicherungswirtschaft an der Spitze der verglichenen Wirtschaftsbereiche. Bei den Gehältern der Männer liegt die Versicherungswirtschaft 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. Ferner wird eine „Nebenerhebung“ im ungeraden Jahr durchgeführt, auf Basis derer der agv eine Hochrechnung der Personalkosten für das jeweilige Jahr ableitet. 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 2005 und 2004 brachten folgende Ergebnisse:

Personalkosten in der Versicherungswirtschaft pro angestellten Mitarbeiter	2005		2004	
	€	%	€	%
1 Entgelt für geleistete Arbeit	35.118	100,00	34.650	100,00
2 Personalzusatzleistungen	36.134		34.820	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit		102,89		100,49
davon				
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		25,43		25,74
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage		4,18		4,63
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit		4,55		4,41
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen (z.B. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)		1,00		1,01
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub		15,17		14,85
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u. Ä.)		21,42		21,42
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		17,51		14,80
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen		1,34		1,37
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)		9,16		9,26
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		3,13		2,97
Personalkosten gesamt (1 + 2)	71.252	202,89	69.469	200,49

Die gesamten Personalzusatzleistungen betragen 2005 in der Versicherungswirtschaft hochgerechnet 102,89 % des Entgelts für geleistete Arbeit. Oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber mehr als noch mal so viel an Personalzusatzleistungen. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Personalzusatzleistungen wieder gestiegen.

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	2005	102,89 <sup>3</sup>
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.

<sup>3</sup>Hochrechnung auf Basis der „Nebenerhebung“ für das Jahr 2005.

## 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 2005 in Deutschland:

Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit	
Versicherungswirtschaft <sup>2</sup>	101,0
Banken	102,4
Industrie	70,4
Großhandel	65,6
Einzelhandel	64,5

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

<sup>2</sup>Aufgrund folgender Punkte unterscheiden sich die Ergebnisse des IW Köln und des agv: Die Grundgesamtheit weicht voneinander ab, da das IW Köln das gesamte Versicherungsgewerbe inkl. Makler heranzieht, während der agv die Versicherungsunternehmen betrachtet. Ferner werden das Entgelt für geleistete Arbeit und die Personalzusatzkosten unterschiedlich abgegrenzt. Beispiele hierfür sind die Gehaltsfortzahlung während Krankheit, Entgelte für bezahlte Feiertage sowie die sonstigen Zusatzleistungen. Unterschiede können zudem entstehen, weil das IW Köln nicht alle Kosten jährlich erhebt, sondern teilweise hochrechnet.

Mit 101,0 % liegt die Versicherungswirtschaft bei den Personalzusatzkosten nur geringfügig unter den Banken, aber weit über der Industrie und dem Handel. Bei den gesamten Personalkosten (Direktentgelt für geleistete Arbeit und Personalzusatzkosten) zahlt die Versicherungswirtschaft durchschnittlich 5,0 % mehr als die Banken. Da die Entgelte für geleistete Arbeit pro Arbeitnehmer in der Versicherungswirtschaft höher sind als bei den Banken, steht die Versicherungswirtschaft mit ihren absolut gezahlten Personalzusatzleistungen an der Spitze der verglichenen Wirtschaftszweige.

Hier die vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln für 2005 berechneten Werte:

Versicherungswirtschaft	33.190 €
Banken	29.800 €
Industrie	20.930 €
Großhandel	16.700 €
Einzelhandel	13.630 €

Die Spitzenstellung der Versicherungswirtschaft bei den Personalzusatzleistungen ist insbesondere auf die hohen Sonderzahlungen und Leistungen für die betriebliche Altersversorgung zurückzuführen. Nach der Personalkostenerhebung des agv leisteten die Versicherungsunternehmen im Jahre 2005 pro Mitarbeiter durchschnittlich 7.520 € an Sonderzahlungen und wandten pro Mitarbeiter 6.226 € an Leistungen für die betriebliche Altersversorgung auf. In 2004 zahlten die Versicherungsunternehmen pro Mitarbeiter durchschnittlich 7.421 € Sonderzahlungen und für die betriebliche Altersversorgung wurden 5.208 € aufgewendet. Die Sonderzahlungen sind demnach durchschnittlich um 1,3 % gestiegen, gleichzeitig stieg die betriebliche Altersversorgung um 19,5 %.



# Veranstaltungen

## 1. Jahrestagung 2006 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz

Zum bereits dritten Mal lud der agv am 29. Juni 2006 zur „Jahrestagung für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz“ ein, die in diesem Jahr in Dresden stattfand. Dr. Joachim Lemppenau, Vorsitzender des agv, begrüßte die Teilnehmer und führte in das Leitthema der Veranstaltung „Unternehmensethik und -kommunikation“ ein.

Kontroverse Standpunkte versprachen die Themen der ersten beiden Redner. Denn Prof. Dr. Dr. h.c. mult. em. Horst Albach stellte seinen Einführungsvortrag unter das Motto „Unternehmensethik überflüssig?!“, während Anselm Bilgri erläuterte, wie „Mit Werten zum nachhaltigen Unternehmenserfolg“ beigetragen werden kann.

### Prof. Dr. Dr. h.c. em. Horst Albach: „Unternehmensethik überflüssig?!“

Albach, emeritierter Professor des Instituts für Unternehmenstheorie und -politik der Humboldt-Universität und ehemaliges Mitglied des Sachverständigenrats, lehnt die Auffassung ab, dass die Betriebswirtschaftslehre der Ergänzung um die Unternehmensethik bedürfe. „Gute Betriebswirtschaftslehre“ heiße, die Funktion von Unternehmen, die in der Mehrung der gesellschaftlichen Wohlfahrt liegt, langfristig zu sichern. Diese gute Betriebswirtschaftslehre beruhe bereits auf ethischen Fundamenten. So basierten die Grundpfeiler der Betriebswirtschaftslehre, zu denen z.B. das Wirtschaftlichkeitsprinzip oder das Autonomieprinzip gehören, auf der Vernunftethik. Dem Gesetzgeber komme die Aufgabe zu, für eine Rahmenordnung zu sorgen, die durch die Prinzipien der Freiheit, des Wettbewerbs und der Subsidiarität geleitet wird. Erfülle er diese Aufgaben nicht, dürfe er nicht die mangelnde Moral der Unternehmen geißeln.

### Anselm Bilgri: „Mit Werten zum nachhaltigen Unternehmenserfolg“

Bilgri, ehemaliger Prior des Klosters Andechs und heute Leiter des „Anselm Bilgri – Zentrum für Unternehmenskultur“ in München, vertrat einen anderen Blickwinkel, der aber inhaltlich unerwartet nah an die Ausführungen von Albach heran kam. Denn er forderte von der Unternehmensführung, bewegliche, effektive Organisationen zu schaffen. Unternehmen solle daran gelegen sein, nicht nur über finanzielle Anreize, sondern auch über die Schaffung von Vertrauen, Wertschätzung und Perspektiven die Mitarbeiter an sich zu binden. Dies rufe bei den Mitarbeitern Loyalität und vollen Einsatz hervor – was die Grundlage für wirtschaftliches Wachstum des Unternehmens darstelle. Die bewusste Entwicklung einer eigenen Unternehmenskultur und das Vorleben von Werten brächten den Unternehmen selbst Wettbewerbsvorteile. Bilgri hob dabei die Benediktsregel hervor. Nach dieser gelte es, das rechte Maß zu finden zwischen „Ora et labora“. Dabei gehe die Ethik des Schaffens eindeutig der Ethik des Teilens vor. Dies zeige den hohen Wert, eigenverantwortlich zu leben.

### Prof. Dr. Klaus Kocks: „Die Selbstvernichtung des Gutgemeinten – ein Paradoxon der institutionellen Kommunikation“

Über die scharfen Klippen, die eine erfolgreiche Unternehmenskommunikation ständig zu umschiffen hat, berichtete Prof. Dr. Klaus Kocks, der sowohl als Universitätsprofessor als auch als Kommunikationsberater und Meinungsforscher tätig ist. Kocks warf einen kritischen Blick auf die Kommunikationsstrategie der Assekuranz – Versicherer seien eher kommunikationsscheu. Er betonte, dass sich kein Unternehmen der Notwendigkeit zur Kommunikation und zur Öffentlichkeitsarbeit entziehen könne. Dabei müsse bedacht werden, dass gut gemeinte Kommunikation falsch verstanden werden könne und die Pressearbeit dadurch falsch wirke. Daher sei die Anstellung professioneller Kommunikationsstrategen unumgänglich. Insbesondere in Krisen sei eine durchdachte Kommunikation gegenüber Mitarbeitern, Aktionären, den hausinternen Mitbestimmungsgremien und der Medienlandschaft von enormem strategischem Vorteil. Gute Kommunikation sei eine Kultur, die der täglichen Praxis bedürfe.

## Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio: „Idee und Methode der europäischen Integration“

Der abschließende Vortrag „Idee und Methode der europäischen Integration“ von Prof. Dr. Udo Di Fabio, Richter am Bundesverfassungsgericht, Zweiter Senat, und Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht der Universität Bonn, hinterfragte kritisch den europäischen Geist. Di Fabio stellte heraus, dass Europa trotz der aktuellen Pause im Integrationsprozess schon längst eine bestimmende politische Größe mit Gewicht und hoher Eigendynamik ist. Dennoch bleibe die politische Gestalt der Europäischen Union schemenhaft. In der Vergangenheit sei die Integration zumeist über den indirekten Weg technokratisch vorangetrieben worden, beispielsweise von der wirtschaftlichen zur politischen Integration – und mit jedem neuen Projekt sei der Einfluss der europäischen Organe gewachsen. Die Überlegungen zu Sachthemen seien darüber ins Hintertreffen geraten. Nun müsse überlegt werden, wie die politische Verantwortung in eine neue und mehrheitsfähige Struktur gebracht werden könne. Integration an sich sei kein valides Ziel. Die Frage, wie Europa politisch aussehen solle, lasse sich nicht ohne die Frage nach der institutionellen Ausgestaltung lösen. Wer eine politische Union sein wolle, müsse sich der öffentlichen Argumentation stellen, so Di Fabio. Dabei betonte er, dass Europa in seinen politischen Legitimationsressourcen nicht stark genug sei, um auch sozialstaatliche Kompetenzen zu übernehmen.

## 2. Mitglieder- versammlung 2006

### Gastvortrag „Standort Deutschland aus amerikanischer Sicht“: Fred B. Irwin

Auf der Mitgliederversammlung des agv, die am 12. Juli 2006 in Köln statt fand, hielt Fred B. Irwin, Präsident der Amerikanischen Handelskammer in Deutschland und Chief Operating Officer der Citigroup Global Markets Deutschland, die Gastrede. Irwin zeichnete in seinem Vortrag „Standort Deutschland aus amerikanischer Sicht“ ein sehr positives Bild von Deutschland. Gleichzeitig stellte er jedoch fest, dass es hierzulande erstaunlich oft an Vertrauen mangle. Daher appellierte er an jeden, Vertrauen zu haben: Es fehle Vertrauen in die Wirtschaft, Vertrauen in die Politik, Vertrauen in die Gesellschaft und Vertrauen darauf, dass man Deutschland voranbringen könne. Das Leitmotiv eines jeden solle lauten, dass „Privat grundsätzlich vor Staat gehe“ und dementsprechend auch die eigene Verantwortung Vorrang vor Anspruchsdenken haben solle. Dies bedeute, dass zuerst Werte geschaffen werden müssen, bevor man an die Verteilung von Werten denken könne.

### Wachstumsunterschiede

Irwin betonte, dass die Leistungsstärke und Innovationskraft der deutschen Wirtschaft für ausländische Investoren ausschlaggebend bei der Standortentscheidung seien. Deshalb sei es seine Hauptsorge, so Irwin, dass die Wachstumslücke zwischen Deutschland bzw. der Europäischen Union und den USA kontinuierlich wachse. Die derzeitige Differenz im Wirtschaftswachstum liege bei 2,5 %-Punkten. Über alle Berufsgruppen, Karrierestufen und Bildungshintergründe dächten die Menschen in den USA zuerst an Wachstum. Dem läge die feste Überzeugung zugrunde, auch selbst davon profitieren zu können. Dies äußere sich nicht zuletzt in der ausgeprägten Aktienkultur in den USA. Auch im Bereich der Wissenschaft und Forschung seien größere Möglichkeiten gegeben als anderswo. Dies begründete Irwin mit einer anderen Mentalität, die stärker risikofreudig ausgeprägt sei und nach der es keine Schande sei, auch mal einen Fehler zu machen.

### Wettbewerb um Talente

Irwin zeigte sich besorgt darüber, dass eine Vielzahl junger Menschen Deutschland verlässt, um im Ausland zu arbeiten oder zu forschen. Offensichtlich stimmten die heimischen Zukunftsperspektiven, insbesondere für die Talente, nicht. Deutschland könne es sich aber nicht leisten, junge Hoffnungsträger in großem Maße zu verlieren. Es dürfe nicht sein, dass mehr an Sicherheit als an das Nutzen einer großen Chance gedacht würde. Einen kleinen Lichtblick hätte man während der Fußballweltmeisterschaft sehen können: Da hätten die Deutschen sorglos Vertrauen in das eigene Land

gezeigt. Irwin betonte in diesem Zusammenhang, dass das größte Geschenk, was man Kindern machen könne, darin liege, ihnen die Kraft zu schenken, eigene Verantwortung zu übernehmen und unabhängig zu sein. In Deutschland würden Kinder so erzogen, als ob es keine Konkurrenz gebe. Es fänden beispielsweise an den Schulen kaum Wettbewerbe statt, wer denn der Beste sei. Irwin forderte dagegen explizit die Schaffung von Konkurrenzsituationen. Konkurrenz belebe. Neben den Eltern müsse auch das Bildungssystem die Aufgabe übernehmen, Kinder selbständig und unabhängig werden zu lassen. Das Ausbildungssystem solle dahingehend weiterentwickelt werden, dass es weniger kompliziert, unterfinanziert und bürokratisch ausgestaltet sei und sich stattdessen mehr an den Bedürfnissen der Schüler und Studenten orientiere.

### Mehr Mut – weniger Bürokratie

Bei der Diskussion über den Wirtschaftsstandort Deutschland falle Irwin immer wieder auf, wie sehr diese zumindest im Inland von negativen Äußerungen behaftet ist. Es sei quasi ein Nationalsport, dass Deutsche über Deutschland klagen. Unterstützt würde diese Tendenz von den Medien. Dabei werde das Land im Ausland viel positiver gesehen, als es sich selbst sehe. Irwin forderte den „emotional turnaround“: Deutschland solle sich nicht zu sehr in Selbstzweifeln und endlosen Debatten verstricken. Jedes Land habe Probleme, nicht nur Deutschland. Deswegen sei aber noch nicht alles negativ. Deutschland sei ein erstklassiger Wirtschaftsstandort mit Zukunft. Natürlich gebe es auch Handlungsbedarf. Um das Wirtschaftswachstum wieder zu erhöhen, forderte Irwin beispielsweise, Gesetze und Verordnungen prinzipiell so einfach wie möglich zu gestalten. Schon Ronald Reagan habe das Motto „Keep it simple“ als Leitmotiv gehabt. Beim Thema Antidiskriminierung z. B. sei der Versuch der einfachen Ausgestaltung gründlich misslungen. Es sei prinzipiell sinnvoll, alle Gesetze und Verordnungen mit einem Verfallsdatum zu versehen. Damit ließe sich in regelmäßigen Abständen über die Sinnhaftigkeit von gesetzlichen Vorschriften diskutieren – und eine Entrümpelung sei einfacher. Dies erfordere eine stabile Regierung mit klarer politischer Führung und einer Vision, dringende Reformen anzugehen. Wachstum sei nicht alles, aber ohne Wachstum sei alles nichts! Irwin ermunterte alle, risikofreudiger zu werden und sich an Veränderungen zu gewöhnen. Ein amerikanisches Sprichwort sage: „You have to be careful about being too careful“ – und Deutschland sei zu vorsichtig.

### Think positive

Um das Vertrauen in Deutschland und in die wirtschaftliche Stärke wieder herzustellen, brauche man eine positivere Mentalität. Irwin bemängelte, dass sogar in Vergleichen mit ausländischen Staaten stets die negativen Dinge zuerst gesehen würden. So würde jeder Deutsche bei Vergleichen mit den USA gleich an die dortige „Hire and Fire“-Mentalität denken – nicht aber an niedrige Arbeitslosenquoten und immense Wachstumsraten. Ginge es darum, aus den Erfahrungen anderer Staaten zu lernen, sollten die Deutschen sich an positiven Beispielen orientieren, um handlungsfähig zu bleiben. Zu dem gerade wieder aktuellen Thema der Integration von Ausländern sagte Irwin, jeder müsse bei sich selbst anfangen, den ersten Schritt zu gehen. Es helfe nicht, darauf zu warten, dass andere den ersten Schritt tun.

Irwin sprach sich dafür aus, dass die Wirtschaft sich stärker in Politik und Bildung einmische. In zwei Dingen solle die Wirtschaft proaktiv sein: Zum einen verstehe er nicht, dass fast jedes Unternehmen soziales Engagement in vielfältigster Weise zeige, aber mit dieser Corporate Social Responsibility letztlich nicht in die Öffentlichkeit gehe. Zum zweiten solle jede Firma aktiv in die Schule gehen oder Schulklassen zu sich einladen, um zu erklären, wie die Produktion von Gütern und Dienstleistungen in der Praxis vonstatten gehe. Dadurch würden das Verständnis von Kindern und ihr Interesse an Wirtschaft stärker geweckt.

## 3. Personalleitertagungen Innendienst 2007

Die Personalleitertagungen Innendienst 2007, die vom 24. bis 26. April in Fleesensee und vom 22. bis 24. Mai in Augsburg stattfanden, standen unter dem Generalthema „Employability“. Beide Tagungen wurden von Wolfgang Flaßhoff, Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG Versicherungsgruppe und Vorstandmitglied des agv, geleitet. Die Veranstaltungen wurden von ca. 120 Teilnehmern besucht.

### Einführungsvortrag „Umfassendes Talent-Management als personalpolitische Kernaufgabe zur Steuerung und Sicherstellung der Personalressourcen in der Zukunft“

In seinem Einführungsvortrag spannte Prof. Dr. Wolfgang Jäger, Fachhochschule Wiesbaden, den Bogen zwischen lebenszyklusorientierter Personalentwicklung, Talent Management (TM) und den nötigen organisatorischen Hebeln. Zunächst stellte Prof. Jäger drei Megatrends vor, die Auswirkungen auf das TM von Unternehmen hätten. Zum einen konzentrierten sich Unternehmen in den Industrieländern verstärkt auf den lukrativsten Teil der Wertschöpfungskette – die Wissensproduktion. Zudem müsse sich die Personalorganisation zunehmend auf aktuelle Entwicklungen wie der demographischen Wende, der Veränderung von Lebensmodellen (Stichwort: Work-Life-Balance) und der zunehmenden Bedeutung des „betrieblichen“ Gesundheitsmanagements einstellen. Und zuletzt seien die Herstellungs- und Verwaltungskosten am Umsatz weiterhin zu hoch in Deutschland, was auf eine zu große Dienstleistungstiefe und -breite der Unterstützungsbereiche und zu hohe Personalkosten deute. Die Antwort auf diese „Megatrends“ sei in einer hybriden Personalstrategie, die eine Kosten- und Qualitätsführerschaft anstrebe, zu finden. Ein effektives TM könne dazu einen wichtigen Beitrag leisten und sei der neue, übergreifende Kernprozess im Geschäftsfeld Personal. TM bedeute dabei die aktive Gestaltung der Beziehung zu den „Talenten“ über sämtliche zur Verfügung stehenden Kommunikations- und Distributionskanäle über deren ganzen Lebenszyklus der Karriere hinweg. Defizite sah Jäger insbesondere im Planungs- und Kontrollprozess des TM: Zum einen sei in den letzten Jahren zwar an den Konzepten und Inhalten des TM gearbeitet worden, nicht jedoch an deren Akzeptanz als „Key Performance Indicator“ des Personalmanagements. Zum anderen seien die einzelnen Bausteine des TM oftmals nicht aufeinander abgestimmt und auch nicht zentral verantwortet. Jedes Unternehmen müsse sich selber prüfen und Handlungsfelder ableiten – „Benchmarking“ könne dabei helfen.

### „Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung – Die personalpolitische Antwort der DekaBank auf den Wandel“

Oliver Büdel, Personalleiter der DekaBank, zeigte im Anschluss an den Einführungsvortrag, wie das Theorie-Modell im Unternehmen konkret umgesetzt werden könnte. Zunächst verdeutlichte er anhand einiger wirtschaftspolitischer Eckdaten die aktuellen Herausforderungen für das betriebliche Personalmanagement. Die demographische Entwicklung führe in den nächsten Jahrzehnten zu einer dramatischen Abnahme der Erwerbstätigenzahlen und des Akademikernachwuchses. Zur gleichen Zeit träten Akademiker immer später in den Beruf und in die Familienplanungsphase ein. Die DekaBank habe als personalpolitische Antwort auf diese Entwicklungen einen lebensphasenorientierten Ansatz gewählt. Die Zielsetzung sei dabei die strategische Ausrichtung der Personalarbeit an den arbeits- und lebenszyklischen Bedürfnissen der Mitarbeiter, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auch unter demographischen Veränderungen zu gewährleisten. Die DekaBank sei dabei folgendermaßen vorgegangen: Zunächst sei ein Lebenszyklusphasen-Modell ausgewählt worden – der berufliche Lebenszyklus. Daraufhin sei eine Analyse und Prognose der Ist-Situation im Unternehmen vorgenommen und daraus Handlungsfelder abgeleitet worden. Diese Handlungsfelder beinhalteten: Rekrutierung und Retention-Management, Anpassung der Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Lebensphasen, Organisation des Wissenstransfers zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern, Qualifizierung in den unterschiedlichen Lebenszyklen und Sensibilisierung der Führungskräfte, Work-Life-Balance, betriebliche Gesundheitsförderung sowie attraktive Modelle zum Übergang in den Ruhestand. In dem sog. „Deka-Belt“ (Berufliches-Lebenszyklus-Tableau) wurden im letzten Schritt konkrete Maßnahmen definiert. Als Praxisbeispiel stellte Büdel das Gesundheitsmanagement der DekaBank vor.

### „Diagnoseverfahren im Rahmen der Personalauswahl und Personalentwicklung“

Welche Diagnoseverfahren sich bei Personalauswahl und Personalentwicklung besonders bewährt haben, zeigte Brigitte Winkler von A47-Consulting in ihrem Vortrag auf. Zunächst arbeitete Winkler die Rahmenbedingungen für die Personalauswahl und die Potenzialermittlung heraus: die Standards der DIN 33430 zur beruflichen Eignungsdiagnostik, die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), und nicht zuletzt die gut vorbereiteten Kandidaten. Im Folgenden stellte sie die verschiedenen Methoden der Personalauswahl und –entwicklung vor. Dabei hätten sich Methoden wie Assessment Center, strukturierte, kompetenzbasierte Interviews, Persönlichkeitstests und Leistungsbeurteilungen besonders bewährt. Referenzen, unstrukturierte Interviews und graphologische Tests wiesen dagegen nur eine niedrige prognostische Validität auf. In der Praxis sei eine Methodenvielfalt als Maßnahme der Qualitätssicherung empfehlenswert. Besonders starke Nachfrage bestünde derzeit nach Development-Center (DC), Management-Audits und Motivdiagnostik. Das DC sei eine Weiterentwicklung des Assessment Center, wobei der Fokus auf Karriereplanung und „Self-Awareness“ gerichtet sei. Ziel sei nicht eine Auswahl der Teilnehmer sondern Feedback für die Teilnehmer. Daher werde beim DC die klassische Trennung zwischen Teilnehmer und Beobachter aufgehoben. Das Management-Audit dagegen sei ein Verfahren, in dem Führungskräfte eines Unternehmens auf ihr Potenzial für die Bewältigung neuer Aufgaben und Anforderungen hin bewertet würden. Es würde dafür eine Kombination aus Tests, Verhaltenssimulationen und kompetenzbasierten Interviews durchgeführt. Das Ziel der Motivdiagnostik sei die Messung impliziter Motive bei Führungskräften. Dabei differenziere man zwischen Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv. Nach dem „Leadership Motive Pattern“ (LMP) sei für den Managererfolg ein hohes sozialisiertes Macht-, ein mittleres Leistungs- und ein geringes Anschlussmotiv ausschlaggebend. Um die unterschiedlichen Motivstrukturen auszuwerten, kodiere der Interviewer die Aussagen des Kandidaten nach einem Auswerteschlüssel.

### „Wettbewerbsvorteil durch Wissensmanagement“

Prof. Dr. Peter Pawlowsky, TU Chemnitz, verdeutlichte in seinem Vortrag, welche Wettbewerbsvorteile Unternehmen durch ein professionelles und durchdachtes Wissensmanagement erzielen können. Derzeit sei das betriebswirtschaftliche Denken zu stark auf materielle Werte fokussiert. Dabei können heute nur 30 % bis 50 % des Börsenwerts eines Unternehmens durch das Anlagevermögen erklärt werden. Um den Shareholder Value zu steigern, versuche man meist Kosten für Personal, Forschung und Entwicklung sowie Bildung zu reduzieren. Dies schwäche jedoch gerade die Prozesse im Unternehmen, die langfristig Erfolg sichern – wie die Produktentwicklung, Mitarbeiter- und Kundenloyalität. Deshalb sollten die Unternehmen versuchen, den Shareholder Value durch eine Stärkung der intangiblen Werte und damit letztendlich des Reinertrags zu erhöhen. Allerdings täten sich viele Unternehmen schwer, das Wissen und Know-how ihrer Mitarbeiter zu messen. Pawlowsky stellte verschiedene Bewertungsansätze vor – u.a. den Scandia Navigator, die Balanced Scorecard und die Wissensbilanzen. Um das Know-how ihrer Mitarbeiter optimal zu nutzen, sei ein durchdachtes Wissensmanagement von Seiten der Unternehmen nötig. Ziel solle dabei sein, vorhandenes Wissen zu identifizieren, neues Wissen zu entwickeln und Know-how im Unternehmen zu teilen und zu bewahren. Nach einer Focus-Studie setzten die Unternehmen beim Wissensmanagement vor allem auf folgende Maßnahmen: Informationszugang für Mitarbeiter, Lernen aus Projekterfahrung, Internetzugang für Mitarbeiter und interne Mitarbeiter-Schulungen. Zum Abschluss stellte Pawlowsky eine Reihe innovativer Konzepte des Wissensmanagements aus der Praxis vor, u.a. die Aventis Knowledge Mail, den Cognitive Apprenticeship Ansatz und Management by Knowledge Objektives.

## „Auswirkungen von Solvency II“

Den abschließenden Vortrag hielt Dr. Wolfgang Weiler, Mitglied des Vorstands der HUK-COBURG Versicherungsgruppe. Er stellte das Thema Solvency II und dessen Auswirkungen auf das Personalwesen der Branche dar. Zunächst gab Weiler eine Übersicht über die aktuell gültigen Regelungen. Das Solvency I Regelwerk gelte seit dem 1. Januar 2004 in Deutschland. Es enthielt allerdings nur kleinere Veränderungen gegenüber den bis dato gültigen Solvabilitätsregelungen. Solvency I sei wegen der unzureichenden Orientierung der Mindesteigenkapitalausstattung an den tatsächlichen Risiken des Versicherers kritisiert worden. Dies habe den Anstoß zum Projekt Solvency II gegeben. Zu den Kernelementen von Solvency II gehöre die risikoorientierte Bestimmung der Eigenmittelanforderungen, die Einbeziehung qualitativer Faktoren neben quantitativen Elementen in den Aufsichtsprozess und die Förderung eines aktiven internen Risikomanagements durch das Aufsichtssystem. Die Solvabilitätssteuerung solle durch ein Drei-Säulen-Konzept erfolgen: Die erste Säule enthalte vor allem quantitative Regelungen für die Finanzausstattung von Versicherungsunternehmen. Die zweite Säule beinhalte die qualitativen Elemente des aufsichtsrechtlichen Prüfungsverfahrens. Transparenz und Offenlegung seien wichtige Elemente der dritten Säule. Es sei geplant, bis zum Frühjahr 2009 eine Europäische Richtlinie zu Solvency II zu erarbeiten, so dass ab 2010 die Umsetzung in Deutschland beginnen könne. Für den Bereich Personal sei das Thema Solvency II insofern relevant, als zur risikoorientierten Bestimmung der Eigenmittelanforderungen auch personalwirtschaftliche Kennzahlen, wie allgemeine personalwirtschaftliche Kennzahlen oder Kennzahlen aus dem Bereich Demographie, herangezogen werden können. Als besonders problematisch sehe Weiler das „Fit and Proper“-Kriterium zur Bewertung von technischer Qualifikation bzw. Berufserfahrung (fit) und Zuverlässigkeit bzw. Seriosität (proper) bei Führungskräften.

## Bericht der Geschäftsführung des agv

Den traditionellen Bericht der Verbandsgeschäftsführung erstattete Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv. Er ging zunächst auf den letzten Tarifabschluss des agv für den angestellten Außendienst ein, bevor er auf das tarifpolitische Umfeld für die anstehenden Tarifverhandlungen im Innendienst zu sprechen kam. Dabei umriss er sowohl die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als auch die Tarifabschlüsse anderer Branchen. Müller-Stein betonte, dass aufgrund des langfristigen Tarifabschlusses in der Versicherungswirtschaft für den Innendienst die aktuelle tarifpolitische Situation noch keine direkten Konsequenzen für die Branche habe. In welchem gesamtwirtschaftlichen Umfeld die Tarifverhandlungen letztendlich stattfinden würden, sei aus derzeitiger Sicht noch offen.

Weiterhin wies Müller-Stein auf die wachsende Bedeutung der europäischen Rechtssetzung hin. Mittlerweile hätten fast 70 % der deutschen Arbeitsgesetze einen europarechtlichen Hintergrund. Auch die Gewerkschaften seien immer stärker auf europäischer Ebene aktiv. Der agv engagiere sich daher verstärkt in Brüssel und habe im Rahmen des institutionalisierten Sektoralen Sozialen Dialogs die Verhandlungsführung übernommen. Müller-Stein bat um stärkere Beachtung der Euro-Rundschreiben des agv, in denen die Mitgliedsunternehmen regelmäßig dazu aufgefordert würden, zu einzelnen Themen Stellung zu nehmen. Bestes Beispiel für die Notwendigkeit hierfür sei das aktuelle Vorhaben der Europäischen Kommission, ein Grünbuch zum Arbeitsrecht zu erstellen. Im Rahmen dieses Vorhabens sei bereits deutlich geworden, dass es Strömungen in der Europäischen Kommission gebe, die einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff auf europäischer Ebene einführen wollen. Zum Thema Betriebsrätestrukturen stellte Müller-Stein die Ergebnisse der agv-Erhebung vor. Zuletzt ging er auf eine Umfrage unter den Mitgliedern des ata-Arbeitskreises zum Thema AGG ein. Danach seien in fast jedem Haus schon kleinere Beschwerdefälle aufgetreten. Da jedoch fast alle Häuser unmittelbar nach Inkrafttreten des AGG die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen ergriffen hätten, seien gravierendere Schwierigkeiten bislang ausgeblieben.

## „Internationale Aspekte von CSR – neue Aufgaben für die Personalpolitik“

Antje Gerstein, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), referierte zum Thema „Corporate Social Responsibility (CSR)“. Sie gab einen Überblick darüber, welche Maßnahmen Arbeitgeber branchenübergreifend bereits ergreifen und welche tatsächlich in den Häusern vorhandenen Maßnahmen stärker unter dem Aspekt der sozialen Verantwortung in den Vordergrund gestellt werden sollten. Gerstein definierte CSR als ein Konzept gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen, das die Aspekte der Nachhaltigkeit aufnehme und sich auf die drei Säulen Wirtschaft, Soziales und Umwelt stütze. CSR-Initiativen seien Beiträge, die Unternehmen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit für eine zukunftsfähige Gesellschaft leisten. Gerstein machte deutlich, dass heute bereits eine Vielzahl von international vereinbarten Grundsätzen existiere, die für Unternehmen relevant seien. Dazu gehöre die dreigliedrige Erklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik (1977/2000) genauso wie die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen (1976/2000) und der UN Global Compact von Kofi Annan. Als besonders effizient hätten sich freiwillige Selbstverpflichtungen und Vereinbarungen erwiesen, die in einzelnen Unternehmen, im Verbund mit Wirtschaftsverbänden und Kammerorganisationen oder auf Branchenebene entwickelt würden. CSR-Kodizes einzelner Sektoren seien gleichfalls wichtige Bausteine im Bereich der freiwilligen Vereinbarungen, die den Unternehmen bei der Formulierung ihrer CSR-Strategie im Hinblick auf die branchenspezifischen Herausforderungen eine Orientierung biete. International tätige Unternehmen würden von Gewerkschaftsseite zunehmend mit dem Wunsch konfrontiert, ein „International Framework Agreement“ (IFA) mit weltweiter Geltung zu vereinbaren. IFAs würden zwischen einem multinationalen Unternehmen und einer internationalen Branchengewerkschaft abgeschlossen. Für die Gewerkschaften seien IFAs ein Weg, die Anerkennung ihrer Organisation auf globaler Ebene zu fördern und neue Einflussmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene zu gewinnen. Für die Unternehmen liege ein möglicher Vorteil von IFAs in der Verbesserung des Dialogs mit den Gewerkschaften. Die vorgeschlagenen Vereinbarungsentwürfe enthielten jedoch oft gravierende Gefahren und Fallstricke, die nur durch eine sehr eingehende Prüfung entdeckt und vermieden werden könnten. Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und BDA betrachteten CSR als ein prioritäres Thema und stellten daher eine Internetplattform ([www.csrgermany.de](http://www.csrgermany.de)) zur Verfügung, um das umfangreiche und vielfältige Engagement der Unternehmen darzustellen, ein Netzwerk der CSR-Akteure zu schaffen und den Erfahrungsaustausch zu fördern.

## Vortrag des Richters am Bundesarbeitsgericht, Malte Creutzfeldt

Auch im Jahr 2007 referierte ein Richter des Bundesarbeitsgerichts zur aktuellen Rechtsprechung. Malte Creutzfeldt, Richter am Bundesarbeitsgericht, Vierter Senat, setzte in seinem Vortrag zwei Schwerpunkte:

Im Rahmen seiner Ausführungen zum Betriebsübergang nach § 613 a BGB zeigte Creutzfeldt auf, welche Folgen eine fehlerhafte Unterrichtung haben könne. Würden Mitarbeiter bei einem Betriebsübergang nicht hinreichend über die Folgen informiert, so beginne die einmonatige Widerspruchsfrist gegen den Betriebsübergang nicht zu laufen. In diesem Fall könne ein übergangener Arbeitnehmer auch nach Monaten oder gar Jahren noch von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen. Die Rechtsfolge eines solchen Widerspruchs sei, dass das Arbeitsverhältnis als von Anfang an nicht übergegangen anzusehen sei. Die Rückabwicklung einer solchen Situation gestalte sich entsprechend schwierig und vor allem überaus kostspielig. Für Arbeitgeber stelle sich die Frage, wie sie vorgehen sollten, falls sie im Nachhinein merkten, dass anlässlich eines vor längerer Zeit stattgefundenen Betriebsübergangs keine ordnungsgemäße Unterrichtung stattgefunden habe. Creutzfeldt zeigte drei Lösungsansätze auf:

Der Betriebsveräußerer könne von seinen früheren Arbeitnehmern einen Verzicht auf eine weitergehende Unterrichtung oder auf den Widerspruch einholen, der Arbeitgeber könne sich auf Verwirkung berufen oder er könne die fehlerhafte Unterrichtung nachträglich nachbessern.

Der Verzicht sei von der Rechtsprechung noch nicht behandelt. Bei der Annahme einer Verwirkung sei die Rechtsprechung sehr streng. Abzuwarten bleibe in diesem Zusammenhang die Begründung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Februar 2007 – 8 AZR 431/06. In diesem Urteil erkenne das Bundesarbeitsgericht eine solche Verwirkung an. Nachteil einer späteren Nachbesserung der Unterrichtung sei der, dass übergegangene Arbeitnehmer u.U. überhaupt erst auf die Idee gebracht würden, von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch zu machen.

Im Rahmen seiner Darstellungen gab Creutzfeldt auch einen Einblick in die Umsetzung der Richtlinie zur Unterrichtung beim Betriebsübergang in anderen europäischen Ländern: In Italien drohe bei fehlerhafter Unterrichtung eine Haftstrafe, in Schweden müsse eine gewisse Geldsumme an die Gewerkschaft bezahlt werden und in Österreich geschehe beispielsweise überhaupt nichts.

In den weiteren Ausführungen konzentrierte sich Creutzfeldt auf die Rechtsfolgen der sog. Gleichstellungsabrede. Gemeint sei damit, dass Arbeitgeber in Arbeitsverträgen auf den jeweils gültigen Tarifvertrag verweisen. Mit einer solchen pauschalen Bezugnahme auf den Tarifvertrag würden in Unternehmen einheitliche Arbeitsbedingungen für Gewerkschaftsmitglieder und Nichtgewerkschaftsmitglieder hergestellt. Nach früherer Rechtsprechung habe eine solche Bezugnahme im Arbeitsvertrag zur Folge gehabt, dass beim Wegfall der Tarifbindung des Arbeitgebers Gewerkschaftsmitglieder und Nichtgewerkschaftsmitglieder gleich behandelt worden seien. Für beide seien die Arbeitsbedingungen auf dem aktuellen Stand des Tarifvertrags „eingefroren“ worden. Spätere Tarifänderungen seien nicht berücksichtigt worden. Seit dem 14. Dezember 2005 (BAG – 4 AZR 536/04) gelte diese Regelung nur noch für arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln, die bis zum 31. Dezember 2001 in Arbeitsverträgen vereinbart worden seien. Ab dem 1. Januar 2002, also zeitgleich mit dem Geltungsbeginn der AGB-Kontrolle für Arbeitsverträge, sei diese Rechtsprechung aufgehoben worden. Für arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln ab dem 1. Januar 2002 gelte die dynamische Verweisung fort.

#### **4. Personalleitertagungen Außendienst 2006**

Die VVG-Reform und die veränderten Anforderungen an die Vermittler bildeten den Schwerpunkt der Personalleitertagungen Außendienst 2006, zu denen der agv im Oktober nach Nürnberg und nach Berlin eingeladen hatte. Die Tagung Süd wurde von Dr. Bernhard Schareck, Mitglied des Vorstandes der Wüstenrot & Württembergische AG, die Tagung Nord von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen, geleitet.

Die Tagungsleiter betonten, dass mehrere Gesetzgebungsverfahren laufen, die die Versicherungswirtschaft unmittelbar und nachhaltig betreffen. Die überfällige Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie werde für spätestens Mitte des kommenden Jahres erwartet, ohne dass noch große inhaltliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Entwurf befürchtet werden müssten. Die geplante Modifizierung des Versicherungsvertragsgesetzes könne in einigen Punkten akzeptiert werden, der Verbraucherschutz werde allerdings zu stark gewichtet.

Hinsichtlich der Gesundheitsreform stellten die Tagungsleiter zwar positiv fest, dass kein Solidaritätsbeitrag im Rahmen des Risikostrukturausgleichs von der privaten Krankenversicherung mehr gefordert werde. Der Erhalt der Tarifvielfalt und die Verhinderung eines unverhältnismäßigen Anstiegs der Beitragsbemessungsgrenze seien zu begrüßen. Insgesamt könne die Branche mit den Ergebnissen der Reform allerdings nicht zufrieden sein. Kritisiert wurde neben der vorgesehenen Stichtagsregelung für Neueintritte (Drei-Jahres-Wartefrist) die offene Frage der Behandlung der „Nicht-Mehr-Versicherten“.

In zwei parallelen Arbeitsgruppen wurden im Anschluss die Konsequenzen der geplanten Reformen, insbesondere des Versicherungsvertragsgesetzes, für die Versicherungsunternehmen und die Vermittler diskutiert.



# Veranstaltungen

## VVG-Reform und deren Auswirkungen

Die erste Arbeitsgruppe unter Leitung von Dirk Czaya, SwissLife, und Karlheinz Wildau, VHV Holding AG, befasste sich mit der VVG-Reform und deren Auswirkungen auf die Sach- und Lebensversicherung. Der VVG-Entwurf lasse in wichtigen Themenbereichen wie der Beratungs- und Dokumentationspflicht oder der Abschaffung des Policenmodells durch Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe Fragen offen, die eine Auslegung durch die Gerichte erforderten. Die vorgesehene Verteilung der Abschlusskosten einer Lebensversicherung auf fünf Jahre mache eine Änderung der geltenden Provisionsmodelle erforderlich.

Die Diskussion zeigte aber keine eindeutige Präferenz eines bestimmten Modells. Die Arbeitsgruppe war sich darüber einig, dass die Umsetzung des Reformvorhabens für die Unternehmen einen erheblichen Aufwand bedeute und zu mehr Kosten führen werde, die letztendlich der Verbraucher zu bezahlen habe.

## Zukünftige Anforderungen an Unternehmen und Vermittler aufgrund des Versicherungsvermittlergesetzes

Die zweite Arbeitsgruppe unter Leitung von Marie-Theres Bender, Lebensversicherung von 1871, Volker Claßen, AachenMünchener Versicherung AG, und Frank Thomsen, Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG, beschäftigte sich mit dem Versicherungsvermittlergesetz. Es zeigte, dass sich die Unternehmen auf die neuen Herausforderungen bereits seit langem gut vorbereitet haben. Das Thema „Auslagerung des Vertriebs in eigenständige Vertriebsgesellschaften“ wurde von den in der Arbeitsgruppe vertretenen Unternehmen ablehnend bewertet. In der Vermittlerstruktur gebe es gewisse Verschiebungen. So werde es wohl im Bereich der selbständigen Vertreter zu einer Entwicklung vom Ein-Mann-Betrieb zu Kooperationen kommen. Dies werde dazu führen, dass der selbständige Vertreter nach wie vor die wichtigste Vertriebsform bleiben werde. Übereinstimmend wurde ferner davon ausgegangen, dass auch in Zukunft das Versicherungsgeschäft ein Verkäufermarkt bleiben werde. Der Vertrieb über das Internet und andere Medien werde nur eine untergeordnete Rolle spielen.

## Erfolg beginnt im Kopf

Der zweite Tagungstag begann mit Berichten aus den Geschäftsführungen des agv, GDV und der AVAD. Anschließend illustrierte Antony Fedrigotti, Erfolgs- und Motivations-trainer, Augsburg, dass Erfolg im Kopf beginnt. Fedrigotti meinte, dass in Deutschland zu viel über Probleme nachgedacht werde anstatt über deren Lösung. Das Ausschalten dieses negativen Denkens würde aber gerade die Erreichung vielschichtiger Ziele ermöglichen, von der Verkaufsoptimierung bis zur erfolgreichen Führung von Mitarbeitern, und damit zu Erfolg führen. Anhand praktischer Beispiele unterstrich der Referent seine Thesen und stieß damit auf breites Interesse.

## 5. Jahresauftaktveranstaltung 2007 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz

Im Januar 2007 fanden bereits zum siebten Mal die traditionellen Jahresauftaktveranstaltungen des agv für das Personalwesen der deutschen Assekuranz statt. Auf ihnen stellen die Referenten des agv ein breit gefächertes Spektrum an aktuellen Themen aus Recht und Betriebswirtschaft vor. Die Resonanz war erneut sehr positiv – mit über 350 Teilnehmern konnte die Teilnehmerzahl der Vorjahre übertroffen werden. Auch diesmal fanden die Jahresauftaktveranstaltungen inhaltsgleich an den drei größten Versicherungsstandorten – Hamburg, Köln und München – statt.

Einleitend erinnerte Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv, daran, dass die Versicherungswirtschaft durch die gravierenden Umbrüche in der Branche unter besonderer Beobachtung durch Gesellschaft und Politik stehe. Daher sei es besonders wichtig, die neuesten Aktivitäten des Gesetzgebers stets im Auge zu behalten. Nicht nur das Arbeitsrecht sei relevant – auch andere gesetzliche Bestimmungen, beispielsweise in der Gesundheitspolitik, könnten erhebliche Auswirkungen auf die Geschäftsfelder der Assekuranz haben.

In das **Dickicht des europäischen Arbeitsrechts** führte Dr. Sebastian Hopfner mit dem Vortrag „Die Revolution von oben“ ein. Da der deutsche Gesetzgeber zunehmend ein Transformator der Brüsseler Vorgaben sei, werde es auch für die deutschen Unternehmen – und damit für ihre Verbände – immer wichtiger, auf europäischer Ebene aktiv zu werden. Die Gewerkschaften hätten schon begonnen, die Bedeutungsverluste im Inland durch intensive Arbeit auf der europäischen Bühne zu kompensieren. Die Arbeitgeberseite müsse sich hier wappnen. Intensiv erläuterte er den Sozialen Dialog, mit dem die Sozialpartner u. U. Rechtssetzungsakten des Europäischen Parlaments vorbeugen können. Im intersektoralen Sozialen Dialog habe es in den letzten Jahren z.B. Vereinbarungen der Sozialpartner zu den Themen „Lebenslanges Lernen“ oder „Stress am Arbeitsplatz“ gegeben. Aktuell sei auf europäischer Ebene ein Grünbuch zum Arbeitsrecht erstellt worden, das den Begriff des Arbeitnehmers neu zu definieren drohe. Die Unternehmen sollten die Möglichkeit nutzen, sich am laufenden Konsultationsverfahren zu beteiligen.

„Rette sich, wer kann!“ riet Betina Bilobrck in Bezug auf die **Problematik der Verhängung von Sperrzeiten**. Dabei erläuterte sie zunächst, in welchen Fällen die Bundesagentur für Arbeit (BA) – auch entgegen der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts – eine Sperrzeit bei der Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses ausspricht und in welchen sie davon absieht. Eine Sperrzeit drohe dem Arbeitnehmer immer dann, wenn er aktiv an der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mitwirke. Leider werde seitens der BA auch schon bei dem Verdacht der Mitwirkung eine Sperrzeit verhängt. Bilobrck stellte die neue Rechtsprechung vor, nach der bei Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen Möglichkeiten bestehen, eine Sperrzeit zu vermeiden. Sie gab nützliche Hinweise, wie diese Möglichkeiten in der Praxis genutzt werden können. Abschließend gab sie den Rat, insbesondere bei größeren Personalmaßnahmen die BA über eine Sammelentscheidung frühzeitig ins Boot zu holen.

Die **Kosten und Nutzen der Erstausbildung** in der Versicherungswirtschaft analysierte Katrin Löhken im Vortrag „Kostenfaktor oder Cash Cow?“. Um abschätzen zu können, ob Auszubildende für den Ausbildungsbetrieb mehr einbringen als kosten, müssten Kosten und Nutzen während und auch nach der Ausbildung gegeneinander abgewogen werden. Löhken gab eine Übersicht über alle Kostenarten, die durch Ausbildung verursacht werden. Diese variierten je nach untersuchtem Ausbildungsberuf erheblich. Dem entgegensetzten seien verschiedene Formen des Nutzens: Nutzen entstünde durch produktive Leistungen des Auszubildenden während der Ausbildung, durch die Übernahme der selbst ausgebildeten Fachkräfte nach der Ausbildung und durch eine Imageverbesserung aufgrund der Ausbildungstätigkeit im Allgemeinen. Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) habe ergeben, dass die Nettokosten pro Ausbildungsjahr bei ca. 8.700 € lägen. Der Gesamtnutzen hingegen könne nicht genau quantifizierbar gemacht werden, übertreffe aber mit hoher Wahrscheinlichkeit die Kosten deutlich.

Kerstin Römelt stellte mit ihrem Vortrag „Wer ist hier der Boss?“ das **Direktionsrecht des Arbeitgebers** im Lichte der aktuellen Rechtsprechung dar. Zwar regelt prinzipiell § 106 GewO die Rechtsposition des Arbeitgebers, allerdings würden strittige Fragen durch diese Gesetzesregelung nicht erfasst. Daher stellte Römelt mit Blick auf die aktuelle Rechtsprechung vor, wann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine gleichwertige und wann er ihm eine unterwertige Tätigkeit zuweisen kann. Generell sei der Arbeitgeber „Herr im Hause“, seinem Gestaltungsrecht seien aber gewisse Grenzen gesetzt. Seine Direktionsmöglichkeiten könne er erweitern, indem er bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags sog. Versetzungsvorbehalte vereinbare. Auch riet Römelt dazu, den Arbeitsvertrag nicht zu detailliert zu gestalten. Dies erschwere später die Direktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers.

Heiß diskutiert wird häufig der Sinn eines umfangreichen Datenschutzes. Daher stellte Tobias Vögele mit dem Thema „Reden ist Silber, Speichern ist Gold“ vor, wie der **richtige Umgang mit Arbeitnehmerdaten** auszusehen hat. Zunächst ging er auf die Rechtsgrundlagen des Datenschutzes ein, um anschließend anhand verschiedener Praxisbeispiele zu zeigen, welche Daten des Arbeitsverhältnisses wie geschützt sind.

## Veranstaltungen

Insgesamt stelle das deutsche Datenschutzrecht keine unüberwindbaren Hürden auf: Wo ein anerkanntes Interesse der Arbeitgeber an der Erhebung und Verarbeitung bestimmter Arbeitnehmerdaten bestehe, sei der Umgang mit den Daten grundsätzlich zulässig. Ein Arbeitgeber, der vorausschauend Daten erhebe und mit diesen verantwortungsvoll umgehe, brauche die Risiken datenschutzrechtlicher Verstöße nicht zu fürchten. Komme es aber zu Verstößen, drohten Sanktionen bis hin zu Geld- oder Freiheitsstrafen.

Die **betrieblichen Auswirkungen des vor fünf Jahren in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes** (TzBfG) analysierte Dr. Michael Gold in seinem Vortrag „Vollzeit – Wo bist Du geblieben?“. Eingangs stellte Gold die Motive für Teilzeitbeschäftigung dar, bevor er das Teilzeitverhalten in der Assekuranz mit Zahlen der Flexiblen Personalstatistik des agv (FPS) unterlegte. Die Teilzeitquote steige in der Branche seit Jahren, dabei seien es vor allem die Frauen, die Teilzeitarbeit in Anspruch nähmen. Seit Einführung des TzBfG sei die Quote nochmals dynamischer angestiegen. Vor allem für Frauen in der aktiven Familienphase sei Teilzeit wichtig. Zum Thema Befristung hätten die Zahlen des agv ergeben, dass der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in den letzten fünf Jahren mit rd. 4 % relativ konstant geblieben sei. Vor allem Berufseinsteiger würden verstärkt befristet eingestellt. Gold stellte die Prognose, dass die Tendenz einer weiter ansteigenden Teilzeitquote auch in den kommenden Jahren anhalten werde.

Eine „Trennung ohne Rosenkrieg“ versprach anschließend Marisa Schäfer, die auf die **neuesten Entwicklungen zur betriebsbedingten Kündigung** einging. Anhand des vierstufigen Prüfungsschemas einer betriebsbedingten Kündigung stellte Schäfer vor, welche Klippen das Personalwesen bei betriebsbedingten Kündigungen zu umschiffen habe. Im Zusammenhang mit der Frage, ob betriebliche Gründe, die eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, vorliegen, grenzte Schäfer unter Berücksichtigung des BAG-Urteils „Flughafenkontrolleure“ (8 AZR 271/05) ab, wann ein Betriebsübergang und wann eine Betriebsstilllegung vorliege. Schäfer wies auch auf das für den Arbeitgeber fatale Urteil der „uno-actu-Theorie“ hin. Danach habe ein Arbeitgeber u. U. Stellenbesetzungen weit vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung zu berücksichtigen. Tue er dies nicht, sei eine Berufung auf das Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht möglich. Es gebe aber auch einige positive Wege aus dem Labyrinth der Sozialauswahl, z. B. den sog. Olympiaparagraphen. Hier gehe es um die Herausnahme der Spitzenleister im Unternehmen. Zudem sei erfreulicherweise die „Domino-Theorie“ aufgegeben worden, nach der bislang ein Fehler in der Sozialauswahl die gesamte Sozialauswahl zum Kippen gebracht habe.

Im abschließenden Vortrag „Freiheit – Gleichheit – Schadensersatz“ ging Valerie Naumann auf die **ersten Erfahrungen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) ein. Nachdem das AGG nach jahrelangem Hin und Her letztlich in Kraft getreten sei, habe es elf Wochen später bereits die erste Novellierung gegeben – hauptsächlich aufgrund von redaktionellen Anpassungen und Flüchtigkeitsfehlern. Überraschend sei, dass bislang die „Allzweckwaffe“ AGG vor allem von Arbeitnehmern, weniger von Bewerbern eingesetzt werde. Es herrsche nach wie vor Unklarheit darüber, ob arbeitnehmerähnliche Personen und Selbständige – z. B. die Handelsvertreter nach § 84 HGB – vom AGG erfasst werden. Weiterhin stellte Naumann vor, welche unterschiedlichen Maßnahmen die Unternehmen der Branche zum Schutz vor AGG-Klagen ergriffen haben und welche ersten Urteile sowohl auf deutscher als auch auf europäischer Ebene zum Thema Antidiskriminierung bereits ergangen sind.

Eine inhaltliche Zusammenfassung der Veranstaltung erfolgte durch Dr. Michael Niebler, Geschäftsführer des agv. Er verwies insbesondere auf die verschlungenen Pfade des Europarechts, das durch die Hintertür immer wichtiger für die heimische Personalarbeit werde.

**6. Juristische Seminare des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft**

Im Jahr 2006 wurde das Schulungsangebot des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) von insgesamt 694 Teilnehmern genutzt. Die Nachfrage nach den angebotenen Seminaren bleibt auch im Jahr 2007 hoch; Ende Mai lagen bereits 747 Anmeldungen für das Seminarjahr 2007 vor.

Die sog. „Sozialpolitischen Seminare“ richten sich an Arbeitnehmervertreter, also an Betriebsräte, Mitglieder der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung, Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Sie werden in unterschiedlichen Stufen für Anfänger und Fortgeschrittene angeboten. Neu im Jahr 2007 ist ein sog. Kompaktseminar für Betriebsräte. Dieses Seminar richtet sich an solche Betriebsräte, die keine Zeit für eine einwöchige Schulung haben, sich dafür aber schnell und komprimiert in zwei Tagen über die wichtigsten Punkte des Kollektiv- und Individualarbeitsrechts informieren möchten.

Die sog. „Arbeitsrechtlichen Seminare“ werden für Arbeitgebervertreter, also Personalleiter, Personalreferenten und Führungskräfte angeboten. Das Angebot dieser Seminare wurde in den letzten Jahren immer wieder erweitert. Zu Beginn waren es die Seminare: „Einführung in das Betriebsverfassungsrecht, Begründung und Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, rechtliche Probleme des laufenden Arbeitsverhältnisses und Beendigung von Arbeitsverhältnissen“.

Das heutige Seminarkonzept sieht außerdem ein Vertiefungsseminar zum Betriebsverfassungsrecht sowie Spezialseminare zur Altersteilzeit, zur Umstrukturierung, zu Fragen des angestellten Außendienstes und ein Update-Seminar vor.

Diese neuen Seminartypen wurden auf Wunsch der Teilnehmer und der Mitgliedsunternehmen eingeführt. Die dort angebotenen Themen sind zu speziell, um sie in das Standardseminarangebot zu integrieren. Diese Spezialseminare dauern zwischen ein und zwei Tagen. Insbesondere die eintägigen Seminare werden in Hotels an gut erreichbaren Standorten angeboten, so dass eine An- und Abreise der Teilnehmer am Seminartag möglich ist.

## 1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen

Anfang Juni 2007 waren im agv 250 Versicherungsunternehmen mit rd. 212.400 angestellten aktiven Mitarbeitern (Innendienstangestellte, angestellter Außendienst, Auszubildende und gewerbliche Arbeitnehmer) als **Vollmitglieder** zusammengeschlossen. Zu den 250 Vollmitgliedern kamen 27 **Gastmitglieder**, von denen 25 Versicherungsunternehmen waren. 10 Mitglieder waren Niederlassungen ausländischer Gesellschaften, 12 Mitgliedsunternehmen hatten öffentlich-rechtlichen Status. Im agv waren also Anfang Juni 2007 insgesamt 277 Versicherungsunternehmen als Voll- oder Gastmitglieder mit insgesamt 223.200 angestellten Mitarbeitern organisiert. Das sind **98,9 %** der 225.700 zu diesem Zeitpunkt in den Unternehmen der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Arbeitnehmer.

## 2. Mitgliederverzeichnis

### Ordentliche Mitglieder (Stand: 1. Juni 2007, 250 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 Global Corporate & Specialty AG  
Königinstraße 19 · 80539 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.  
Opladener Straße 14 · 50679 Köln
- AUXILIA  
Rechtsschutz-Versicherungs-AG  
Uhlandstraße 7 · 80336 München
- AXA Corporate Solutions  
Niederlassung Deutschland  
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Group Solutions SA  
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

## Verbandsorganisation

- AXA Service AG  
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Technology Services  
Germany GmbH  
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Versicherung AG  
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- 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
- BONNDATA Gesellschaft für  
Datenverarbeitung mbH  
Rochusstraße 4 · 53123 Bonn
- Bonner Akademie Gesellschaft  
für DV- und Management-Training,  
Bildung und Beratung mit  
beschränkter Haftung  
Rabinstraße 8 · 53111 Bonn
- Bonnfinanz Aktiengesellschaft für  
Vermögensberatung und Vermittlung  
Godesberger Allee 105-107  
53175 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

## Verbandsorganisation

- Converium Rückversicherung (Deutschland) AG  
Cleverstraße 36 · 50668 Köln
- COSMOS Lebensversicherungs-AG  
Halbergstraße 52-54  
66121 Saarbrücken
- D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Versicherungs-AG  
Thomas-Dehler-Straße 2  
81737 München
- D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG  
Thomas-Dehler-Straße 2  
81737 München
- DA Deutsche Allgemeine Versicherung 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
- Delta Lloyd Lebensversicherung AG  
Gustav-Stresemann-Ring 7-9  
65189 Wiesbaden
- Deutsche Ärzteversicherung AG  
Allgemeine Versicherungs-AG  
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- Deutsche Rückversicherung AG  
Verband öffentlicher Versicherer  
Hansaallee 177 · 40549 Düsseldorf
- Deutscher Herold 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

## Verbandsorganisation

- 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
- Gartenbau-Versicherung VVaG  
Von-Frerichs-Straße 8  
65191 Wiesbaden
- GaVI-Gesellschaft für angewandte  
Versicherungs-Informatik mbH  
Seckenheimer Straße 150  
68165 Mannheim
- 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
- 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



## Verbandsorganisation

- HanseMerkur Allgemeine Versicherung AG  
Siegfried-Wedells-Platz 1  
20352 Hamburg
- 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-Gerling Lebensversicherungs-AG  
Gereonshof · 50670 Köln
- 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  
Itzehoer Platz · 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
- 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

## Verbandsorganisation

- Mannheimer AG Holding  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- Mannheimer Versicherung AG  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- MEAG Real Estate Düsseldorf GmbH  
Immermannstraße 23  
40210 Düsseldorf
- MEAG Real Estate Facilities  
Management Düsseldorf GmbH  
Immermannstraße 23  
40210 Düsseldorf
- MEAG Real Estate Facilities  
Management Hamburg GmbH  
Überseering 35 · 22987 Hamburg
- MEAG Real Estate Facilities  
Management München GmbH  
Oberanger 44 · 80331 München
- MEAG Real Estate Hamburg GmbH  
Überseering 45 · 22298 Hamburg
- MEAG Real Estate München GmbH  
Oskar-von-Miller-Ring 18  
80333 München
- Mecklenburgische Versicherungs-  
Gesellschaft a.G.  
Berckhusenstraße 146 · 30625 Hannover
- Medien-Versicherung a.G. Karlsruhe  
vorm. Buchgewerbe Feuerversicherung  
Borsigstraße 5 · 76185 Karlsruhe
- Münchener Rückversicherungs-  
Gesellschaft 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
- Naspa-Versicherungs-Service GmbH  
Adolfstraße 1 · 65185 Wiesbaden
- Neue Rechtsschutz-  
Versicherungsgesellschaft AG  
Augustaanlage 25 · 68165 Mannheim
- NÜRNBERGER Allgemeine  
Versicherungs-AG  
Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- NÜRNBERGER Beteiligungs-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

## Verbandsorganisation

- Provinzial Nord Brandkasse AG  
Sophienblatt 33 · 24114 Kiel
- Provinzial NordWest Holding AG  
Provinzial-Allee 1 · 48131 Münster
- Provinzial NordWest  
Lebensversicherung AG  
Sophienblatt 33 · 24114 Kiel
- Provinzial Rheinland  
Lebensversicherung AG  
Die Versicherung der Sparkassen  
Provinzialplatz 1 · 40591 Düsseldorf
- Provinzial Rheinland Versicherung AG  
Die Versicherung der Sparkassen  
Provinzialplatz 1 · 40591 Düsseldorf
- R+V Allgemeine Versicherung AG  
Taunusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- R+V Versicherung AG  
Taunusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- RECHTSSCHUTZ UNION  
Versicherungs-AG  
Sonnenstraße 33 · 80331 München
- 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  
Spichernstraße 77 · 50672 Köln
- SCOR Global Life Rückversicherung AG  
Im Mediapark 8a · 50670 Köln
- SCOR VIE DEUTSCHLAND  
Zweigniederlassung der SCOR VIE (SA)  
Spichernstraße 77 · 50672 Köln
- 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 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 Frankona  
Rückversicherungs-AG  
Maria-Theresia-Straße 35  
81675 München
- Swiss Re Germany AG  
Dieselstraße 11  
85774 Unterföhring bei München

## Verbandsorganisation

- Swiss Re Germany Holding AG  
Dieselstraße 11  
85774 Unterföhring bei München
- Talanx AG  
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- UNION KRANKENVERSICHERUNG AG  
Peter-Zimmer-Straße 2  
66123 Saarbrücken
- uniVersa Allgemeine Versicherung AG  
Sulzbacher Straße 1-7 · 90489 Nürnberg
- uniVersa Krankenversicherung a.G.  
Sulzbacher Straße 1-7 · 90489 Nürnberg
- uniVersa Lebensversicherung a.G.  
Sulzbacher Straße 1-7 · 90489 Nürnberg
- Vereinigte Hagelversicherung VVaG  
Wilhelmstraße 25 · 35392 Gießen
- VEREINIGTE  
POSTVERSICHERUNG VVaG  
Mittlerer Pfad 19 · 70499 Stuttgart
- Vereinigte Tierversicherung  
Gesellschaft auf Gegenseitigkeit  
Sonnenberger Straße 2  
65193 Wiesbaden
- VersAM Versicherungs-  
Assetmanagement GmbH  
Regina-Protmann-Straße 16  
48131 Münster
- Versicherungskammer Bayern  
Konzern-Rückversicherung AG  
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- VersIT Versicherungsinformatik GmbH  
Gottlieb-Daimler-Straße 2  
68165 Mannheim
- 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 Allgemeine Versicherung AG  
Constantinstraße 40 · 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

## Verbandsorganisation

- WWK Lebensversicherung a.G.  
Marsstraße 37 · 80335 München
- XL Service UK Limited  
Direktion für Deutschland  
Hopfenstraße 6 · 80335 München
- Zurich Beteiligungs-Aktiengesellschaft  
(Deutschland)  
Solmsstraße 27-37  
60486 Frankfurt/Main
- Zurich Deutscher Herold  
Lebensversicherung AG  
Poppelsdorfer Allee 25-33 · 53115 Bonn
- Zurich Group Invest Europe  
(Deutschland) Gesellschaft mit  
beschränkter Haftung  
Franklinstraße 56  
60486 Frankfurt/Main
- Zurich Kredit Service und  
Inkasso GmbH  
Solmsstraße 27-37  
60486 Frankfurt/Main
- Zurich Rechtsschutz-Schadenservice  
Gesellschaft mit beschränkter Haftung  
Riehler Straße 90 · 50657 Köln
- Zurich Service GmbH  
Poppelsdorfer Allee 28, 53115 Bonn
- Zurich Versicherung Aktiengesellschaft  
(Deutschland)  
Solmsstraße 27-37  
60486 Frankfurt/Main
- Zurich Versicherungs-Gesellschaft  
Niederlassung für Deutschland  
(Deutschland)  
Solmsstraße 27-37  
60486 Frankfurt/Main
- Zurich Vetriebs GmbH  
Heinrich-von-Kleist Straße 12  
53113 Bonn

---

### b) Gastmitglieder (Stand: 1. Juni 2007, 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

## Verbandsorganisation

- 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. Josef Beutelmann</b>	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal
<b>Stv. Vorsitzende</b>	<b>Ulrich Schumacher</b>	Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
	<b>Dr. Michael Thiemermann</b>	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
<b>Weitere Mitglieder</b>	<b>Wolfgang Fauter</b>	Vorsitzender der Vorstände DEUTSCHER RING Versicherungsgruppe, Hamburg
	<b>Wolfgang Flaßhoff</b>	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
	<b>Uwe Laue</b>	Vorsitzender der Vorstände Debeka Versicherungsgruppe, Koblenz
	<b>Dr. Jörg Müller-Stein</b>	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
	<b>Ulrich C. Nießen</b>	Mitglied des Vorstandes AXA Konzern AG, Köln
	<b>Uwe H. Reuter</b>	Vorsitzender der Vorstände VHV Gruppe, Hannover
	<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>Jörn Stapelfeld</b>	Vorsitzender der Vorstände Volksfürsorge Versicherungsgruppe, Hamburg
	<b>Dr. Wolfgang Strassl</b>	Mitglied des Vorstandes Münchener Rückversicherungs- Gesellschaft AG, München
<b>Gastmitglied</b>	<b>Christian Hofer</b>	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg

## 4. Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes

### Innendienst

---

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

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

---

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

### Außendienst

---

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

Der Vorsitzende benennt die weiteren Mitglieder dieser Tarifverhandlungskommission.

---

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

### Manteltarifvertrag

---

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

Die Mitglieder dieser Tarifverhandlungskommission werden im Bedarfsfall vom Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen benannt.

---

**Geschäftsführung** Dr. Michael Niebler  
Dr. Sebastian Hopfner



## 5. Ausschüsse und Kommissionen

### Ausschuss für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen

<b>Vorsitzender</b>	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
<b>Sprecher der örtlichen Personalleiterkreise</b>		
■ <i>Hamburg</i>	Jürgen Strahl Prokurist HanseMercur Versicherungsgruppe, Hamburg	■ <i>Stuttgart</i> Dr. Herbert Schlotter Direktor Personal- management Württembergische Versicherung AG, Stuttgart
■ <i>Süd/West</i>	Michael Scherer Direktor INTER Versicherungen, Mannheim	■ <i>München</i> Werner Hirsch Personalleiter MÜNCHENER VEREIN Versicherungsgruppe, München
■ <i>Hannover</i>	Hans Grundmeier Abteilungsleiter CONCORDIA Versicherungsgruppe, Hannover	■ <i>Köln</i> Roger Halleck Direktor Personal DEVK Versicherungen, Köln
■ <i>Rhein-Main</i>	Wolfgang Pachali Direktor R+V Versicherungsgruppe, Wiesbaden	■ <i>Nord/West</i> Bernhard Glombitza Hauptabteilungsleiter Personal Barmenia Krankenver- sicherung a.G., Wuppertal
<b>Weitere Mitglieder</b>	Thomas Barann	Personalleiter Gothaer Versicherungsgesellschaften, Köln
	Dr. Susanne Bennert	Personalleiterin Euler Hermes Kreditversicherungs-AG, Hamburg
	Thomas Emmert	Mitglied des Vorstandes HDI Service AG, Hannover
	Alexander Gebauer	Leiter des Zentralbereichs Personal Allianz Deutschland AG, München
	Herbert Grohe	Mitglied der Vorstände Debeka Versicherungsgruppe, Koblenz
	Karl Heinrich Grün	Abteilungsleiter Verbund ALTE LEIPZIGER-HALLESCHE, Oberursel
	Thomas Kistenmacher	Personalleiter DEUTSCHER RING Versicherungsgruppe, Hamburg
	Dr. Rolf-G. Niemann	Mitglied des Vorstandes Zurich Gruppe Deutschland, Bonn

## Verbandsorganisation

Michael Papenberg	Direktor Provinzial Rheinland Versicherungen, Düsseldorf
Manfred Schell	Mitglied der Vorstände AachenMünchener, Aachen
Wilhelm Schlecker	Leiter Personal Zentralkonzern Versicherungskammer Bayern, München
Uwe Schmitt	Leiter der Hauptabteilung Personal und Recht SV Sparkassenversicherung Holding AG, Stuttgart
Christian Schoenfeldt	Personalleiter ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Falk Werner Schopf	Bereichleiter 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
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
	Dr. Ursula Lipowsky	Mitglied des Vorstandes Swiss Re Germany 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 Olga Worm	
-------------------------------	-------------------------------	--

## ***Kommission Personal Controlling***

---

<b>Vorsitzender</b>	Ralph Hammer	Leiter Personal der Hauptverwaltung Allianz Deutschland AG, München
<b>Mitglieder</b>	Gerhard Erbacher	Abteilungsleiter VICTORIA Versicherung AG, Düsseldorf
	Roger Halleck	Direktor DEVK Versicherungen, Köln
	Roland Wessely	Bereichsleiter Personal VEREINIGTE POSTVERSICHERUNG VVaG, Stuttgart
<b>Geschäfts- führung</b>	Dr. Michael Gold Olga Worm	

---

## ***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 Zurich Gruppe Deutschland, Frankfurt/Main
	Kathrin Janicke	Referatsleiterin Allianz Versicherungs-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, Unterföhring bei München
	Jörn Sandig	Abteilungsleiter HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
<b>Geschäfts- führung</b>	Dr. Michael Gold Simone Meyer	

---

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 Versicherungsgruppe, Koblenz
<b>Mitglieder</b>	Dr. Josef Beutelmann	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal
	Ralf Berndt	Mitglied der Vorstände Stuttgarter Versicherungsgruppe, Stuttgart
	Hansjörg Cramer	Vorsitzender des Vorstandes Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG München
	Dr. Bernd Dedert	Mitglied der Vorstände Zurich Gruppe Deutschland, Bonn
	Michael Doering	Vorsitzender der Vorstände Öffentliche Versicherungen Braunschweig, Braunschweig
	Walter Drefahl	Mitglied des Vorstandes Gerling-Vertrieb Firmen und Privat AG, Köln
	Stefan Gronbach	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
	Wolfgang Hanssmann	Mitglied der Vorstände DBV-Winterthur Versicherungen, Wiesbaden
	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 des Vorstandes 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
	Thomas Langhein	Mitglied der Vorstände Hamburg-Mannheimer Versicherungs- gesellschaften, Hamburg

## Verbandsorganisation

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
Dr. Hartmut Nickel-Waninger	Mitglied des Vorstandes Gothaer Versicherungsbank VVaG, Köln
Herbert Osterkorn	Stv. Vorsitzender des Vorstandes Lebensversicherung von 1871 a.G. München, München
Ulrich Rüther	Vorsitzender der Vorstände Provinzial NordWest Versicherungen, Kiel
Gernot Schlösser	Vorsitzender des Vorstandes AXA Krankenversicherung AG, Köln
Reinhold Schulte	Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund

---

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

### *Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit*

---

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

Die Mitglieder werden jeweils vom Vorsitzenden bestellt.

---

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

## *Programmkommission Jahrestagung Personalvorstände*

---

<b>Vorsitzender</b>	Dr. Josef Beutelmann	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal
<b>Mitglieder</b>	Wolfgang Flaßhoff	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
	Dr. Rolf-G. Niemann	Mitglied des Vorstandes Zurich Gruppe Deutschland, Bonn
	Ulrich C. Nießen	Mitglied des Vorstandes AXA Konzern AG, Köln
	Peter Schumacher	Mitglied des Vorstandes Versicherungsverbund Die Continentale, Dortmund
	Ulrich Schumacher	Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
	Dr. Michael Thiemermann	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Hans-Otto Umlandt	Mitglied des Vorstandes DEVK Versicherungen, Köln
<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	Mitglied des Vorstandes HDI Service AG, Hannover
	Roger Halleck	Direktor DEVK Versicherungen, Köln
	Hartwig Roggenbuck	Personalleiter Condor Versicherungsgruppe, Hamburg
	Christian Schoenfeldt	Personalleiter ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	Jürgen Schrade	Personalleiter NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG, Nürnberg

## Verbandsorganisation

Dieter Siekmann	Regional HR Director Gen Re, Kölnische Rückversicherungs- Gesellschaft AG, Köln
Markus Webhofen	Bereichsleiter Personal WWK Versicherungen, München
Axel Witt	Leiter Personal VHV Versicherungen, Hannover

---

**Geschäfts-  
führung** Valerie Naumann

### *Programmkommission Personalleitertagungen Außendienst*

---

<b>Vorsitzender</b>	Dr. Bernhard Schareck	Mitglied des Vorstandes Wüstenrot & Württembergische AG, Karlsruhe
<b>Mitglieder</b>	Dr. 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	Abteilungsleiter HanseMercur Versicherungsgruppe, Hamburg
	Wolfgang Marzin	Leiter der Abteilung Außendienst- und Maklerfragen Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Berlin
	Jörg Nosske	Direktor R+V Versicherungsgruppe, Wiesbaden
	Ulrich Paul	Leiter Vertragsmanagement Gothaer Versicherungsgesellschaften, Köln
	Stefan Schwarz	Geschäftsführer Auskunftsstelle über Versicherungs-/Bauspar- kassenaußendienst und Versicherungsmakler in Deutschland e.V. (AVAD), Hamburg
	Frank Thomsen	Generalbevollmächtigter Itzehoer Versicherung/Brandgilde von 1691 VVaG, Itzehoe

---

**Geschäfts-  
führung** Tobias Vögele



# 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>▫ Tarifverhandlungen</li> <li>▫ Kollektives Arbeitsrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Individualarbeitsrecht</li> </ul>
	<b>Dr. Sebastian Hopfner</b> Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Tarifrecht</li> <li>▫ Betriebliche Altersversorgung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Arbeitsvertragsgestaltung</li> </ul>
	<b>Valerie Naumann</b> Stv. Geschäftsführerin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Betriebsverfassungsrecht</li> <li>▫ Mitbestimmungsrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Kündigungsrecht</li> </ul>
	<b>Betina Bilobrck</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Sozialversicherungsrecht</li> <li>▫ Altersteilzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Arbeitsförderungsrecht</li> </ul>
	<b>Tobias Vögele</b> Referent	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Außendienstfragen</li> <li>▫ Steuerrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Datenschutz</li> </ul>
	<b>Marisa Schäfer</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Sozialversicherungsrecht</li> <li>▫ Altersteilzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Arbeitsförderungsrecht</li> </ul>
	<b>Dr. Sandra Kreft</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Betriebsverfassungsrecht</li> <li>▫ Mitbestimmungsrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Kündigungsrecht</li> </ul>
	<b>Kerstin Römelt</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Individualarbeitsrecht</li> <li>▫ Arbeitskämpfrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Außendienstfragen</li> </ul>
	<b>Sekretariat</b>	Petra Werner Inge Lihotzky Birgit Herold	Telefon 0 89/92 20 01-20 Telefon 0 89/92 20 01-65 Telefon 0 89/92 20 01-21 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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>▫ Internet-Präsentation</li> <li>▫ Geschäftsbericht</li> </ul>
	<b>Simone Meyer</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Belastungsrechnungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Soziale Selbstverwaltung</li> <li>▫ Ad-hoc-Umfragen</li> </ul>
	<b>Olga Worm</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Erhebung zur Entwicklung der Arbeitnehmerzahlen</li> <li>▫ Fehlzeiterhebung</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 Brigitte Neumann	Telefon 0 89/92 20 01-26 Telefon 0 89/92 20 01-55 Telefax 0 89/92 20 01-51

<b>Abteilung Internationale Sozialpolitik/ Grundsatzfragen</b>	<b>Dr. Sebastian Hopfner</b> Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Europäische Sozialpolitik</li> <li>▫ Europäische Betriebsräte</li> </ul>
	<b>Tobias Vögele</b> Referent	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Sozialer Dialog</li> <li>▫ Umstrukturierungen/ Rationalisierung</li> </ul>
	<b>Simone Meyer</b> Referentin	
<b>Sekretariat</b>	Inge Lihotzky	Telefon 0 89/92 20 01-65 Telefax 0 89/92 20 01-50

## 7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen

### Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

#### *Präsidium*

---

<i>Mitglied</i>	Dr. Josef Beutelmann	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal
-----------------	----------------------	--

#### *Vorstand*

---

<i>Mitglied</i>	Dr. Josef Beutelmann	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal
-----------------	----------------------	--

#### *Arbeitsrechtsausschuss*

---

Alexander Gebauer	Leiter des Zentralbereichs Personal Allianz Deutschland AG, München
Dr. Jörg Müller-Stein	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
Dr. Michael Niebler	Geschäftsführer des agv

#### *Gesprächskreis Arbeitsrecht*

---

Volker Ettwig	Personalsyndikus VICTORIA Versicherungen, Düsseldorf
Dr. Sebastian Hopfner	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      Geschäftsführer des agv

## ***Ausschuss Betriebliche Altersversorgung***

---

Dr. Sebastian Hopfner      Geschäftsführer des agv

## ***Ausschuss für Volkswirtschaftliche Fragen***

---

Dr. Michael Gold              Stv. Geschäftsführer des agv

## ***Ausschuss für Betriebliche Personalpolitik***

---

Simone Meyer                  Referentin des agv

## ***Ausschuss für Berufsbildung***

---

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

## ***Arbeitskreis Vorbereitung Deutscher Juristentag***

---

Valerie Naumann              Stv. Geschäftsführerin des agv

## ***Arbeitskreis Entgeltpolitik***

---

Dr. Michael Gold              Stv. Geschäftsführer des agv

## ***Arbeitskreis Altersteilzeit***

---

Betina Bilobrck                Referentin des agv

## ***Arbeitsgruppe Antidiskriminierungsgesetz***

---

Valerie Naumann              Stv. Geschäftsführerin 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 Versicherungsgruppe, 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*

---

*Ehrenamtliche Richter*

Dr. Michael Niebler  
Geschäftsführer des agv

Hans-Otto Umlandt  
Mitglied des Vorstandes  
DEVK Versicherungen, Köln

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*

---

*Vorsitzender*

Dr. Sebastian Hopfner  
Geschäftsführer des agv

*Delegierter*

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

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

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

3. Die Mitgliedschaft erlischt,

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

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

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

## § 4 Rechte und Pflichten der Mitglieder

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

der Organe des Verbandes zu halten, den Verband bei der Durchführung seiner Aufgaben zu unterstützen und den Mitgliedsbeitrag zu entrichten.

## § 5 Organe

Organe des Verbandes sind

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

## § 6 Mitglieder- versammlung

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

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

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

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

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

a) Stellungnahme zum Geschäftsbericht des Vorstandes,

b) Genehmigung der Rechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr,

c) Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung,

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

e) Festsetzung der Mitgliedsbeiträge,

f) Genehmigung des Haushaltsanschlages für das laufende Geschäftsjahr,

g) Wahl zweier Rechnungsprüfer,

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

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

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

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

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

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

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



## § 7 Vorstand

1. Der Vorstand bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik, insbesondere trifft er die wesentlichen tarifpolitischen Entscheidungen und schließt mit den Gewerkschaften Tarifverträge ab. Er stellt die Jahresrechnung und den Haushaltsplan auf und legt sie der Mitgliederversammlung zur Genehmigung vor. Er bestellt den Hauptgeschäftsführer und die Geschäftsführer und regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen. Der Vorsitzende des Vorstandes, seine beiden Stellvertreter und das Geschäftsführende Vorstandsmitglied stellen den Vorstand gem. § 26 BGB dar. Jedes der vier Vorstandsmitglieder im Sinne des § 26 BGB ist einzelvertretungsberechtigt.  
  
Der Vorsitzende beaufsichtigt die Geschäftsführung. Bei seiner Verhinderung wird er durch einen seiner Stellvertreter vertreten. Diese Beschränkung gilt nur im Innenverhältnis.
2. Der Vorstand besteht aus
  - a) dem Vorsitzenden des Verbandes,
  - b) 2 Stellvertretern des Vorsitzenden und
  - c) bis zu 12 weiteren Mitgliedern.  
Zusätzlich kann der Hauptgeschäftsführer zum Geschäftsführenden Vorstandsmitglied gewählt werden.
3. Bei der Zusammensetzung des Vorstandes sollte möglichst eine regionale Ausgewogenheit angestrebt werden. Außerdem sollten die verschiedenen Versicherungszweige und die unterschiedlichen Rechtsformen der Unternehmen berücksichtigt werden.
4. Dem Vorstand können nur Vorstandsmitglieder oder Mitglieder gleichberechtigter Organe von Mitgliedsunternehmen angehören. In der Regel sollen es die Vorstandsvorsitzenden sein.
5. Der Vorstand kann für die Dauer seiner Amtszeit weitere Personen wegen ihrer besonderen Fachkenntnisse oder wegen ihrer Funktionen für den Verband als ständige Gäste ohne Stimmrecht an den Vorstandssitzungen beteiligen. Ständige Gäste von Amts wegen sind die Vorsitzenden des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft, wenn sie nicht ohnehin dem Vorstand angehören.
6. Die Amtszeit des Vorstands beträgt drei Jahre.  
  
Das Amt eines Vorstandsmitgliedes erlischt vorzeitig mit der Mitgliederversammlung, die auf sein Ausscheiden aus dem aktiven Dienst in einem Versicherungsunternehmen folgt.  
  
Das Amt des Geschäftsführenden Vorstandsmitgliedes erlischt vorzeitig mit der Beendigung seines 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.

---

