



Arbeitgeberverband der  
Versicherungsunternehmen  
in Deutschland

# Geschäftsbericht 2007/2008





Arbeitgeberverband der  
Versicherungsunternehmen  
in Deutschland

# Geschäftsbericht 2007/2008

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

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit  
Genehmigung des Herausgebers  
Verlag Versicherungswirtschaft GmbH,  
Karlsruhe 2008

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

---

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

---

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

---

<b>Tarifpolitik/Tarifgeschehen</b>	
1. Tarifabschluss für den Innendienst 2007/2008/2009	13
2. Tarifgeschehen 2007/2008 in anderen Wirtschaftsbereichen	15

---

<b>Arbeitskampf zur Durchsetzung von Sozialtarifverträgen in der Versicherungswirtschaft unzulässig</b>	21
---	----

---

<b>Sozialpolitik/Soziale Sicherung</b>	
1. Nationale Ebene	23
2. Internationale Ebene	29

---

<b>agv-Stellenbörse</b>	37
-------------------------	----

---

<b>Neues aus Gesetzgebung und Rechtsprechung</b>	
1. Arbeitsvertragliche Inbezugnahme eines Tarifvertrages als Gleichstellungsklausel/Änderung der BAG-Rechtsprechung	39
2. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über abgeschlossene Unfallversicherung	39
3. Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine Wirksamkeitsvoraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung	40
4. Unzulässigkeit eines unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsrates	41
5. Mitbestimmung des Betriebsrates bei befristeter Arbeitszeitverlängerung	42
6. Altersgruppenbildung bei Sozialauswahl keine Altersdiskriminierung	42
7. Eine aktuelle Auswahl verhaltensbedingter Kündigungsgründe	43
8. Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz)	44
9. Aktuelle Entwicklungen im Bereich Nichtraucherschutz	45
10. Neuerungen im Altersteilzeitgesetz und Ausblicke	46
11. Siebtes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (7. SGB III-Änderungsgesetz)	47

---

<b>Der Rechtsanwalt des Betriebsrates – Auftragsverhältnis und Vergütung</b>	49
--	----

# Inhalt

---

## Sozialstatistische Daten

1. Entwicklung der Zahl der angestellten Mitarbeiter	53
2. Mitarbeiterstruktur	53
3. Regionale Verteilung	56
4. Fluktuation und Fehlzeiten	56
5. Aus- und Weiterbildung	57
6. Gehaltsentwicklung	58
7. Personalzusatzleistungen	61

---

## Veranstaltungen

1. Jahrestagung 2007 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	65
2. Mitgliederversammlung 2007	66
3. Personalleitertagungen Außendienst 2007	68
4. Sonderveranstaltung: „Burn-Out und Stress am Arbeitsplatz – neue Herausforderungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement“	72
5. Jahresauftaktveranstaltung 2008 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz	73
6. Personalleitertagungen Innendienst 2008	77
7. Seminare des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft	82

---

## Verbandsorganisation

1. Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	83
2. Mitgliederverzeichnis	83
3. Vorstand	93
4. Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	94
5. Ausschüsse und Kommissionen	95
6. Geschäftsführung	103
7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	104
8. Satzung	108

## Vorwort

Die ansprechende wirtschaftliche Situation der Bundesrepublik Deutschland des Jahres 2007 scheint sich im Jahre 2008 fortzusetzen. Sollten die Zuwachsraten des ersten Quartals 2008 auch in den folgenden Zeitabschnitten entsprechend sein, so wären die Zukunftsaussichten durchaus erfreulich.

Leider verstellen diese positiven Wirtschaftsdaten und die damit steigenden Steuereinnahmen der Politik den Blick für die nach wie vor drängenden Strukturprobleme in vielen Bereichen. Änderungen sind vor allem in den Bereichen Steuern, Sozialversicherungssysteme, überbordende Bürokratie und Arbeitsrecht erforderlich. Leider ist die Politik im Gegenteil damit beschäftigt, den wirtschaftlichen Aufschwung durch Unterlassen der notwendigen Veränderungen und Aufbau neuer bürokratischer und finanzieller Hürden in Frage zu stellen.

Die angeblichen Reformen in den Bereichen Gesundheit und Pflege werden steigende Beitragssätze zur Folge haben, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zusätzlich belasten werden. Die politische Zusage, die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge dauerhaft unter 40 % zu senken, ist nicht einzuhalten. Der ebenfalls zugesagte Abbau von Bürokratie, die die Wirtschaft mit Kosten im zweistelligen Milliardenbereich belastet, kommt nicht voran. Im Gegenteil: Die geplanten Reformen im Sozialversicherungsbereich bedeuten mehr Bürokratie.

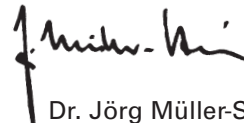
Zusätzlich mindert die Bundestagswahl 2009 den Reformeifer der Politik. So sind die Beschlüsse über Rentenerhöhungen in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Betroffenen durchaus erfreulich, aber systemwidrig. Auch hier werden Mechanismen, die zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung entwickelt wurden, aus wahltaktischen Gründen außer Kraft gesetzt.

Leider konnte die Versicherungswirtschaft auch im Berichtszeitraum nicht von dem wirtschaftlichen Aufschwung profitieren. Das Beitragswachstum für das Jahr 2008 wird mit ca. 1,5 % prognostiziert. Aufgrund dieser Situation war der Tarifabschluss vom 24. November 2007 durchaus angemessen. Der agv wird auch in Zukunft dafür eintreten, dass sich Tarifverträge an den finanziellen Möglichkeiten der Versicherungsunternehmen orientieren und nicht an den gesamtwirtschaftlichen Rahmendaten.

München, Juni 2008



Dr. Josef Beutelmann  
Vorsitzender



Dr. Jörg Müller-Stein  
Geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied



## 1. Gesamtwirtschaft

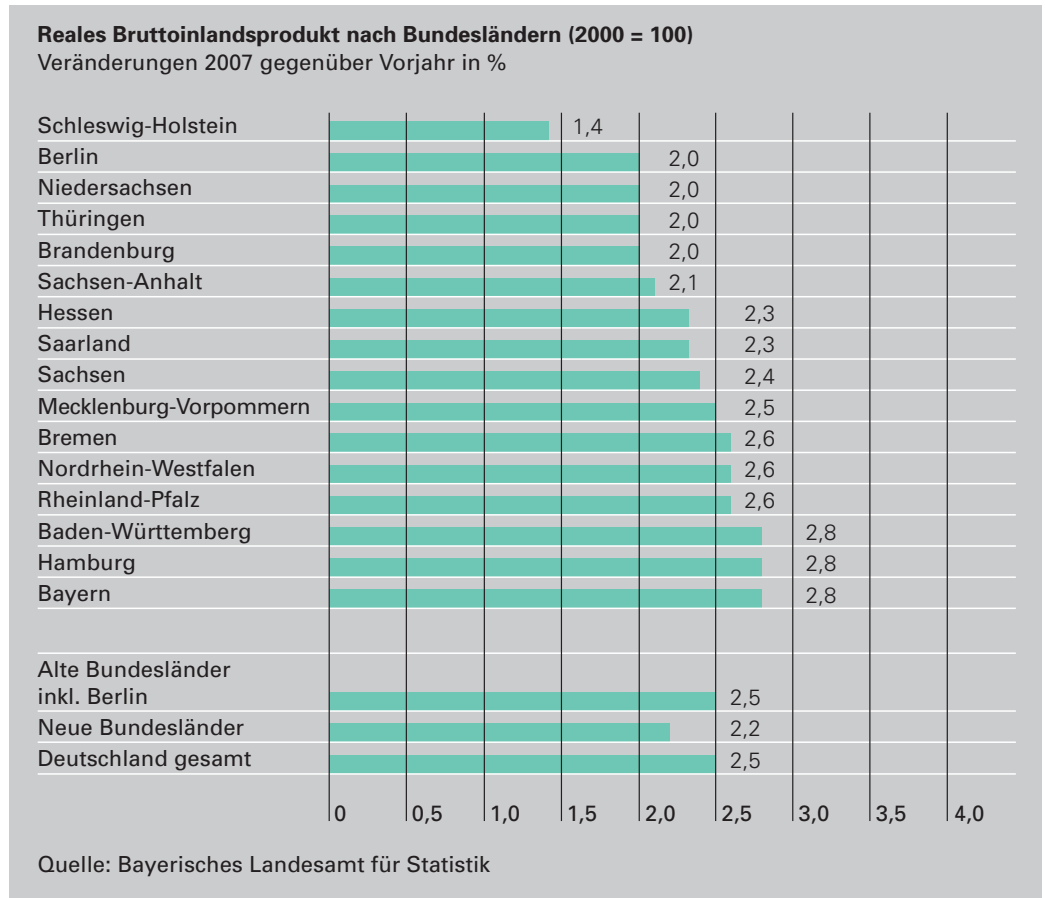
Trotz zahlreicher negativer Einflüsse ist die wirtschaftliche Lage in Deutschland bis zum Frühjahr 2008 günstig geblieben. Die Konjunktur dürfte mit viel Schwung in das Jahr gestartet sein. Für den weiteren Jahresverlauf erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute jedoch eine Verlangsamung der Expansion. Ein Abgleiten in die Rezession wird für wenig wahrscheinlich gehalten, da die deutsche Wirtschaft in den vergangenen Jahren robuster geworden ist. So hat sich das Wachstum des Produktionspotentials in den vergangenen Jahren beschleunigt, so dass konjunkturelle Abschlüge vom Potentialwachstum nicht mehr so schnell zu einem Rückgang der Produktion führen. Darüber hinaus hat sich anders als in einer Reihe anderer europäischer Länder die internationale Wettbewerbsfähigkeit verbessert. Allerdings betonen die Wirtschaftsinstitute in ihrem Frühjahrgutachten die Unsicherheit, unter der ihre Prognose steht. Das Ausmaß der notwendigen Abschreibungen im Finanzsektor im Zusammenhang mit der Immobilienkrise sei noch nicht bekannt. Darüber hinaus stelle die Lohnpolitik ein weiteres Konjunkturrisiko dar, sofern diese zu expansiv agiere.

Im Jahr 2007 erhöhte sich das **reale Bruttoinlandsprodukt** (BIP) nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes um 2,5 %. In absoluten Zahlen entspricht dies in jeweiligen Preisen 2.423,0 Mrd. €. Der staatliche Finanzierungssaldo belief sich auf 0,0 % des Bruttoinlandsprodukts. Nach einigen Jahren mit einer deutlich höheren Neuverschuldung – auch über der im Maastricht-Vertrag festgelegten 3%-Grenze – schreitet die Konsolidierung damit voran.

Die Entwicklung 2007 im Einzelnen: Mit einer Steigerung von 7,8 % war der Export einmal mehr das Standbein der Konjunktur. Zwar hat die Dynamik im Vergleich zum Vorjahr nachgelassen – auch weil der Euro stark aufwertete – doch wuchsen die Ausfuhren weiterhin stärker als die Einfuhren (– 4,8 %). Insgesamt ergab sich ein positiver Außenbeitrag (Exporte minus Importe) von 170,9 Mrd. €. Die Ausrüstungsinvestitionen stiegen im vergangenen Jahr erneut kräftig um 8,2 %. Dabei wurden vermehrt Erweiterungsinvestitionen vorgenommen. Zum Jahresende kamen darüber hinaus Vorzieheffekte wegen der zum 1. Januar 2008 verschlechterten Abschreibungsbedingungen hinzu. Nach einer länger anhaltenden Talfahrt sind die Bauinvestitionen bereits das zweite Jahr in Folge gestiegen. Sie nahmen 2007 um 2,3 % zu. Der Wohnungsbau erhielt jedoch einen deutlichen Rückschlag durch die Mehrwertsteuererhöhung und die Folgen der Abschaffung der Eigenheimzulage im Jahr 2006. Er stieg in 2007 um nur 0,6 %. Die öffentlichen Bauinvestitionen dagegen wurden um 6,8 % ausgeweitet. Die privaten Konsumausgaben wurden im vergangenen Jahr durch die Anhebung der Mehrwertsteuer gebremst (– 0,4 %). Hinzu kam in der zweiten Jahreshälfte der kräftige Anstieg der Preise für Kraftstoffe und Nahrungsmittel. Dagegen stiegen die Konsumausgaben des Staates deutlich um 2,1 % (2006: + 0,9 %).

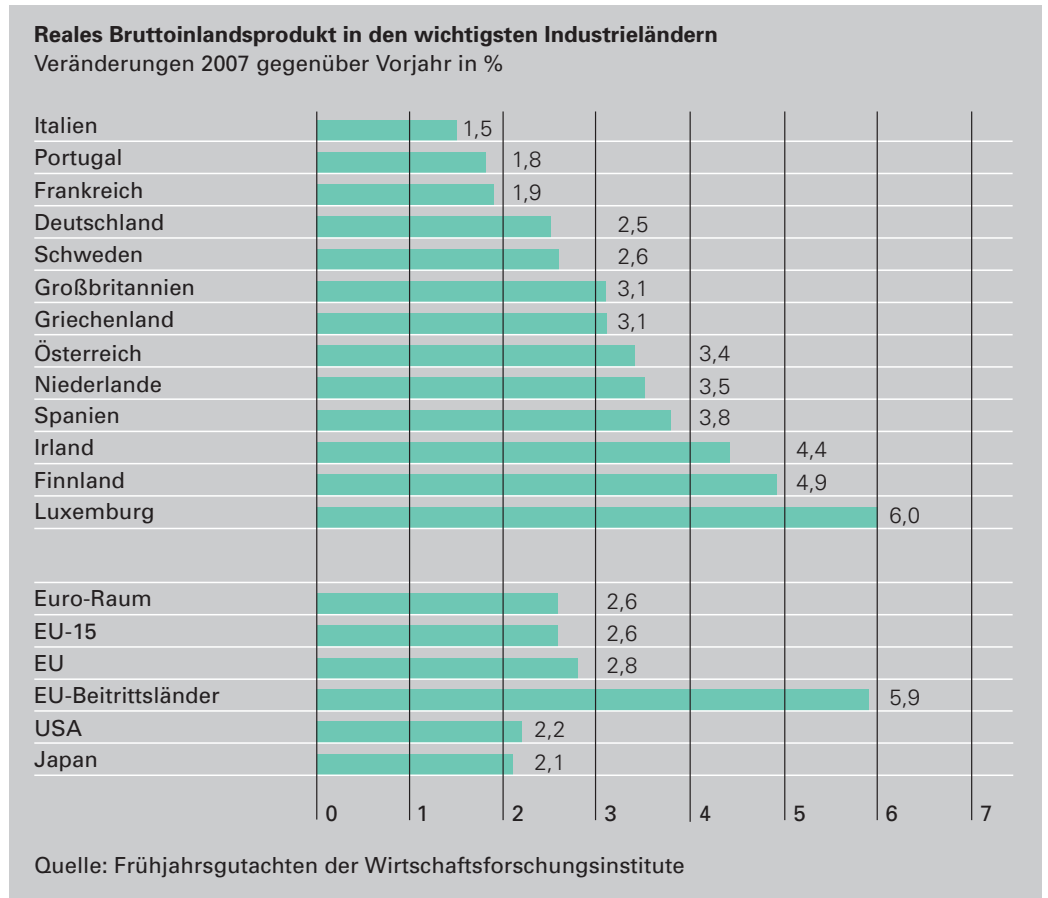
Nach vorläufigen amtlichen Angaben ist das Bruttoinlandsprodukt in Ostdeutschland in 2007 um + 2,2 % und damit langsamer als in den alten Bundesländern (+ 2,5 %) gestiegen. Ausschlaggebend dafür war der Rückgang der Wertschöpfung im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleister. Demgegenüber wurde die Produktion im Unternehmenssektor stärker ausgeweitet als in Westdeutschland. Im Verarbeitenden Gewerbe nahm die Wertschöpfung mit 11,2 % sogar deutlich kräftiger zu. Diese hohe Expansionsrate ist auch in der verbesserten Wettbewerbsposition der Unternehmen begründet. So verringerten sich die Lohnstückkosten im Verarbeitenden Gewerbe auf 87 % des westdeutschen Wertes. Auch die Bautätigkeit konnte zum zweiten Mal seit zehn Jahren expandieren. Zu den Schlusslichtern beim Wachstum gehörten 2007 Schleswig-Holstein mit 1,4 % sowie Berlin, Niedersachsen, Thüringen und Brandenburg (jeweils + 2,0 %). Die wachstumsstärksten Länder waren im letzten Jahr Bayern, Hamburg und Baden-Württemberg mit einer Wachstumsrate von 2,8 %.





Im ersten Quartal 2008 erhöhte sich das Bruttoinlandsprodukt preis-, saison- und kalenderbereinigt um 1,5 % gegenüber dem Vorjahresquartal. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich im vergangenen Jahr spürbar verbessert. Diese Entwicklung setzte sich auch zum Jahresbeginn 2008 fort. Insbesondere die Erwerbstätigkeit und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhöhten sich deutlich. Für den Jahresbeginn 2008 weisen die Konjunkturindikatoren auf eine deutliche Steigerung der Produktion hin, vor allem in der Industrie.

Die Weltwirtschaft wuchs 2007 um 3,6 %. Die US-Konjunktur hat sich im Winterhalbjahr 2007 als Folge der Subprime-Krise merklich abgeschwächt. Insgesamt erhöhte sich das BIP in den Vereinigten Staaten 2007 um 2,2 %. Derzeit sind sich die Institute noch unklar darüber, ob die USA in eine Rezession abgleiten oder sich schon darin befinden. Es sprechen allerdings mehrere Gründe gegen ein Szenario einer ausgeprägten Rezession. Auch in Japan hat sich die konjunkturelle Dynamik im vergangenen Jahr abgeschwächt (+ 2,1 %). Die Wirtschaft der asiatischen Schwellenländer dagegen zeigte sich bislang wenig beeindruckt von der Finanzkrise. Besonders stark wuchsen China und Indien. In Lateinamerika und Russland blieb die wirtschaftliche Expansion ebenfalls kräftig. Lateinamerika profitierte als Nettoexporteur von dem starken Anstieg der Weltmarktpreise von Rohstoffen. In Russland dagegen war die Binnennachfrage die treibende Kraft. Innerhalb des Euro-Raums hat sich die Konjunktur im letzten Jahr spürbar verringert (+ 2,6 %). Insbesondere der private Konsum verlor an Schwung. Luxemburg war 2007 der Wachstumsträger (+ 6,0 %). Dahinter folgten Slowenien (+ 5,2 %) und Finnland (+ 4,9 %). Deutschland lag auf der Rangskala des Wirtschaftswachstums auf dem viertletzten Platz vor Italien (+ 1,5 %), Portugal (+ 1,8 %) und Frankreich (+ 1,9 %). Sehr dynamisch entwickelten sich die neuen EU-Mitgliedsländer, die durchschnittlich um 5,9 % expandierten.



Im Frühjahr 2008 ist die weltwirtschaftliche Lage von großer Unsicherheit geprägt. Zwei Entwicklungen spielen dabei eine besonders wichtige Rolle: Die Immobilien- und Finanzkrise in den USA und die von ihr ausgelösten weltweiten Finanzmarkturbulenzen sowie der Preisauftrieb bei Nahrungsmitteln und Rohstoffen. Für das Jahr 2008 gehen die Wirtschaftsforschungsinstitute von einem Wachstum in Höhe von 2,7 % aus (2009: + 2,9 %).

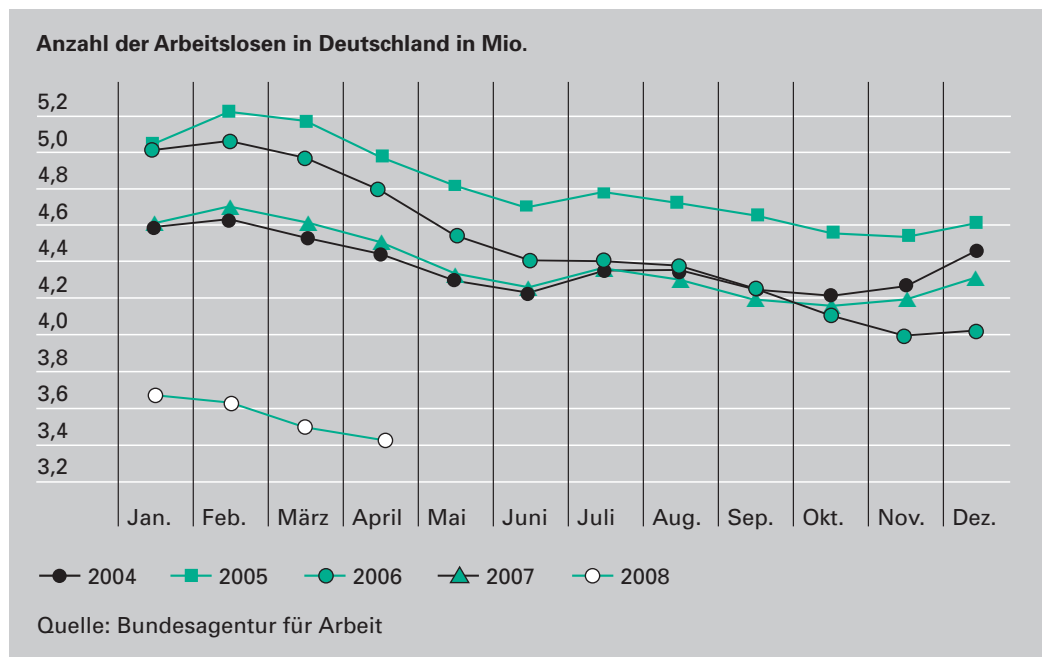
Im Verlauf des **Jahres 2008** werden sich die negativen außenwirtschaftlichen Einflüsse in Deutschland zunehmend bemerkbar machen, so dass die konjunkturelle Entwicklung an Fahrt verlieren wird. Im Mitte April 2008 vorgelegten Frühjahrgutachten für Deutschland erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute eine Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts von 1,8 %. Insbesondere die Dynamik der Exporte wird sich im laufenden Jahr verlangsamen, bedingt durch den starken Euro und die schwache Konjunktur im Ausland. Demgegenüber wird erwartet, dass die Inlandsnachfrage expandiert. Durch den Anstieg der Beschäftigung und der Tariflöhne werden insbesondere die privaten Konsumausgaben nach der langen Stagnation spürbar ansteigen. Die Investitionstätigkeit dürfte aufgrund der sich eintrübenden Absatzaussichten im Ausland und der leicht steigenden Kostenbelastung nicht mehr so stark expandieren wie in den Vorjahren.

Für das **Jahr 2009** rechnen die Institute mit einer wieder stärkeren konjunkturellen Dynamik. Dennoch wird die Zuwachsrates mit 1,4 % niedriger sein als in 2008, weil der positive Arbeitstageeffekt aus diesem Jahr (0,35 %-Punkte) im kommenden Jahr entfällt und das Ausgangsniveau zu Beginn des Jahres 2009 vergleichsweise niedrig sein wird. Es wird davon ausgegangen, dass das Budget des Staates ein leichtes Plus aufweisen wird. Der Euro-Raum wird nach der Prognose der Institute mit einer Rate von 1,6 % wachsen. Die Bundesregierung rechnet in ihrer Frühjahrsprognose in 2008 mit einem Wachstum von 1,7 %. Für 2009 prognostiziert sie einen Anstieg des BIP um nur noch 1,2 %. Damit liegt die Bundesregierung leicht unterhalb der Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute. Auch der Internationale Währungsfonds (IWF) sieht die

## Wirtschaftliche Entwicklung

deutsche Wirtschaftsentwicklung skeptisch und geht für 2008 von einem Plus von 1,4 % bzw. für 2009 von 1,0 % aus. Die verhaltene Prognose begründet der IWF mit einem nachlassenden Exportwachstum bei einer gleichzeitig weiter schwachen Inlandsnachfrage.

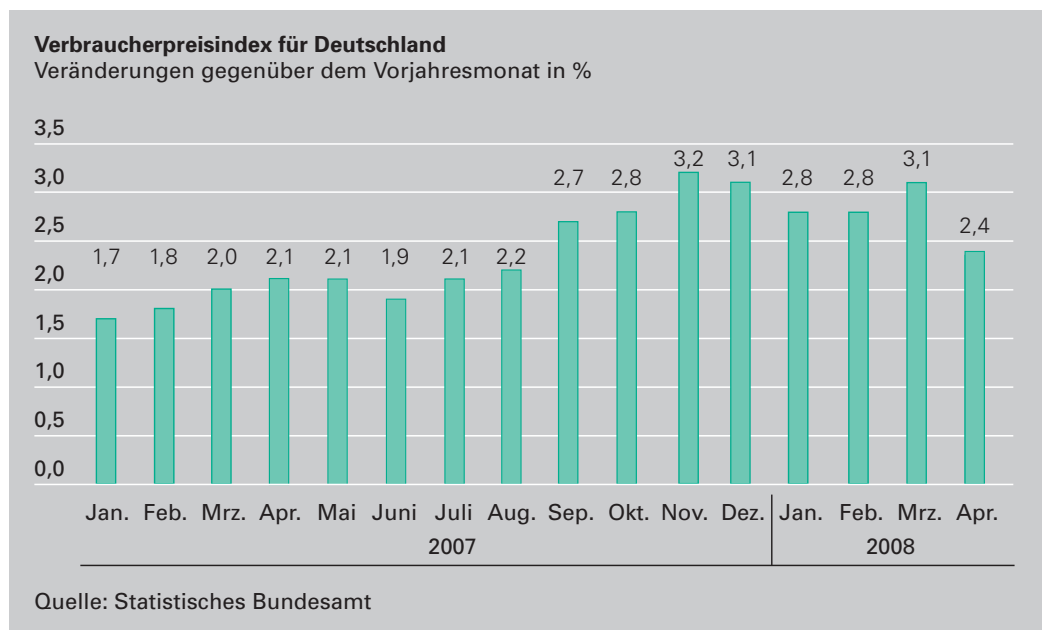
Die **Arbeitslosigkeit** ist im Jahresdurchschnitt 2007 deutlich zurückgegangen. Die Zahl der Erwerbstätigen nahm um knapp 653.000 Personen oder 1,7 % zu. Insbesondere die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg spürbar und zwar in fast allen Bereichen. Am kräftigsten wurde im Bereich „Vermietung und Unternehmensdienstleister“ eingestellt. Auch die Zahl der Minijobs nahm wieder zu. Bemerkenswert ist, dass trotz eines Rückgangs der geförderten Selbständigkeit die Zahl der Selbständigen im vergangenen Jahr gestiegen ist. Die Ausweitung der Erwerbstätigkeit hat in 2007 zu einem spürbaren Rückgang der Arbeitslosigkeit geführt. Die Zahl der Arbeitslosen sank im Jahresdurchschnitt um 711.000 auf 3,776 Mio. Die Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt bei 8,7 % (2006: + 10,3 %).



Angesichts des sich abschwächenden Wirtschaftswachstums erwarten die Wirtschaftsforschungsinstitute für 2008 nur noch eine geringe Besserung am Arbeitsmarkt. Im Jahresdurchschnitt wird sich die Zahl der Erwerbstätigen um 1,2 % bzw. um rd. 470.000 erhöhen. Wie auch im laufenden Jahr wird vor allem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigen. Die Zahl der Arbeitslosen wird ebenfalls langsamer zurückgehen als noch in 2007. Dazu trägt u.a. bei, dass sich mit sinkender Arbeitslosigkeit das Qualifikationsprofil der verbleibenden Erwerbslosen im Durchschnitt verschlechtert, was eine Vermittlung in Beschäftigung erschweren dürfte. Die Institute erwarten einen Rückgang der Arbeitslosenzahlen um 564.000 auf 3,21 Mio. Personen. Im nächsten Jahr wird die Produktion wieder etwas rascher steigen. Der Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung dürfte daher wieder etwas an Dynamik gewinnen. Angesichts der wieder steigenden realen Arbeitskosten wird der Beschäftigungsaufbau allerdings hinter dem der vergangenen Jahre zurückbleiben. Insgesamt rechnen die Institute für das Jahr 2009 mit 237.000 weniger Arbeitslosen als im laufenden Jahr.

## Wirtschaftliche Entwicklung

Der Verbraucherpreisindex (VPI) für Deutschland ist im Jahresdurchschnitt 2007 um 2,3 % gestiegen und damit deutlich kräftiger als im Jahr 2006 (+ 1,6 %). Die **Preisentwicklung** wurde – wie in den Vorjahren – durch die Verteuerung der Energiepreise bestimmt. Insbesondere im vierten Quartal 2007 erhöhten sich darüber hinaus auch die Nahrungsmittelpreise sprunghaft. Zu Jahresbeginn hat sich der Anstieg beruhigt, dennoch waren Nahrungsmittel im Februar 2008 um 7,8 % teurer als noch im Jahr zuvor. Für das laufende Jahr rechnen die Wirtschaftsforschungsinstitute mit einem nur langsam abklingenden Aufwärtsdruck auf die Preise. Zwar werden die Nahrungsmittelpreise nur noch moderat ansteigen, preissteigernde Impulse gehen jedoch von den höheren Lohnstückkosten aus. Die Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute liegen für 2008 bei 2,6 % und für 2009 bei 1,8 %.



Für die **Aktienmärkte** war das Jahr 2007 ein „Wechselbad der Gefühle“ zwischen „China-Blase“, US-Subprime-Krise und Rezessionsängsten. Dennoch stieg der Deutsche Aktienindex (Dax) um insgesamt rd. 22 %. Am Jahresende stand der Dax bei einem Schlussstand von 8.067 Punkten – weniger als 100 Punkte vom Allzeithoch entfernt – und trotzte damit den schwachen Vorgaben der Börsen aus Übersee. Die führende europäische Benchmark, der Euro-Stoxx-50-Index, blieb mit einem Plus von 7 % deutlich hinter dem Dax zurück. Deutschland war somit der Favorit unter den europäischen Aktienmärkten. Der Dow Jones Industrial Average beendete das Börsenjahr 2007 mit einer Jahresperformance von 6,4 %. Damit bleibt die Gewinnentwicklung des Dow Jones unter dem langjährigen Durchschnitt: Seit 1926 wurde im Schnitt ein jährlicher Gewinn von immerhin 10,4 % erzielt. Im ersten Quartal 2008 wurden vor dem Hintergrund der großen Verunsicherung teils massive Kursrückgänge verzeichnet. So erreichte der Dax am 20. März 2008 einen Wert von lediglich 6.319 Punkten.

Auch die Entwicklung auf den Rentenmärkten ist geprägt von der aktuellen Liquiditäts- und Vertrauenskrise im Finanzsektor. Die Europäische Zentralbank (EZB) verzichtete nach zwei Leitzinserhöhungen à 25 Basispunkte auf 4,0 % im ersten Halbjahr auf einen weiteren angekündigten Zinsschritt in der zweiten Jahreshälfte. Zeitgleich führte eine Flucht in sichere Anlageformen vor allem im mittel- und langfristigen Laufzeitsegment zu einem deutlichen Renditerückgang. Die Effektivverzinsung 10-jähriger Bundesanleihen, die im ersten Halbjahr bis auf 4,7 % und damit auf den höchsten Stand seit Juli 2004 gestiegen war, sank zum Jahresende auf 4,3 % und im März 2008 auf 3,8 %. Auch in den USA sanken die 10-Jahres-Renditen nahezu parallel zu den Zinsschritten der US-amerikanischen Zentralbank (FED) von über 5,0 % im Juni 2007 auf rd. 3,5 % Ende Januar 2008.

## 2. Versicherungswirtschaft

Im Jahr 2007 hat sich der Konjunkturaufschwung kaum in der Umsatzentwicklung der deutschen Versicherungswirtschaft widerspiegelt. Trotz sinkender Arbeitslosigkeit begrenzte die bei vielen Bürgern verbreitete Unsicherheit das Wachstum. Die Beitragseinnahmen stiegen um lediglich 0,8 %, nach immerhin 2,5 % in 2006. Das geringe Beitragswachstum resultierte vor allem aus dem positiven Geschäftsergebnis der privaten Krankenversicherung. Die Schaden- und Unfallversicherung dagegen minderte die Beitragseinnahmen.

Die **Gesamtbranche** inkl. Pensionskassen und -fonds erzielte im Jahr 2007 vorläufigen Rechnungen zufolge Prämieinnahmen in Höhe von 163,2 Mrd. € (2005: 161,9 Mrd. €). Diesen Einnahmen standen Versicherungsleistungen in Höhe von 141,9 Mrd. € gegenüber (2006: 138,4 Mrd. €), nicht eingerechnet die Pensionskassen und -fonds.

Die **Lebensversicherung** verzeichnete 2007 lediglich ein geringfügiges Beitragswachstum. Die Prämieinnahmen der Lebensversicherungen, Pensionskassen und -fonds stiegen insgesamt um 0,6 % (2006: + 4,2 %) auf gut 78,9 Mrd. €. Davon entfielen auf die Lebensversicherung i.e.S. 75,4 Mrd. € (+ 0,7 %). Damit sind die Beitragseinnahmen in der Lebensversicherung insgesamt erstmals geringfügig weniger gewachsen als in der Altersversicherung i.e.S. Dies liegt vor allem daran, dass im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nach der ursprünglich sehr starken Expansion jetzt eine gewisse Normalisierung eintritt. Das geringe Beitragswachstum in der Lebensversicherung wurde zum größten Teil von Vorsorgeverträgen mit rentenförmiger Auszahlung getragen, die rd. 52 % des Neugeschäftes einbrachten. Dieser bereits seit Anfang der 90-er Jahre wirksame Trend hatte durch die Neufassung der steuerlichen Rahmenbedingungen im Zuge des Alterseinkünftegesetzes einen weiteren Schub erhalten. Aber auch das Marktsegment der geförderten Altersvorsorge hat an Gewicht gewonnen. Die Riester-Rente konnte mit einem Plus von 2,7 % auf 2,1 Mio. Neuverträge 2007 an ihren Vorjahreserfolg anknüpfen. Der Bestand beläuft sich mittlerweile auf rd. 8 Mio. Verträge. Auch die Basisrenten entwickelten sich recht erfreulich. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge erhöhte sich um 83,0 % auf knapp 320.000. Insgesamt belief sich die Anzahl der Neuverträge im Bereich Lebensversicherungen, Pensionskassen und -fonds im Jahr 2007 auf rd. 7,9 Mio. Verträge über eine Versicherungssumme von 161 Mrd. €. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies bei den Verträgen einem Minus von 6,4 % und bei der Versicherungssumme einen Rückgang von 3,5 % ggü. den Vorjahreswerten. Auf die Lebensversicherung i.e.S. entfielen 7,6 Mio. Verträge (- 5,2 %); die Versicherungssumme aus dem Neugeschäft betrug 153 Mrd. € (- 2,2 %). Die Auszahlungen an die Lebensversicherungskunden erreichten ein Niveau von rd. 66,2 Mrd. €.

Die Geschäftsentwicklung der **privaten Krankenversicherung** ist in noch größerem Maße von der Entwicklung der politischen Rahmenbedingungen betroffen. So wurden die Beitragseinnahmen der privaten Krankenversicherungen 2007 maßgeblich durch das zum 1. April 2007 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbes in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz) belastet. Die Prämieinnahmen aus der Voll- und Zusatzversicherung sowie aus der privaten Pflegeversicherung summierten sich auf 29,5 Mrd. € (2006: 28,5 Mrd. €). Davon entfielen 27,6 Mrd. € (+ 3,6 %) auf die Krankenversicherung und 1,9 Mrd. € (+ 1,1 %) auf die private Pflegepflichtversicherung. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Steigerung der Beitragseinnahmen um 3,4 % (2006: 4,2 %). Der Nettoneuzugang in der privaten Krankenvollversicherung lag mit 59.900 Personen fast 50 % unter dem Vorjahresniveau. Neben der Anhebung der Versicherungspflichtgrenze hat hierzu auch die im Rahmen der Gesundheitsreform beschlossene 3-Jahres-Regelung für den Übertritt von der GKV in die PKV beigetragen. Zum Jahresende 2007 waren in der PKV insgesamt 8,55 Mio. Menschen vollversichert – nur 0,7 % mehr als im Vorjahr. Demgegenüber war die Nachfrage nach Zusatzversicherungen angesichts der Einschneidung des Gesetzgebers in den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen unverändert hoch: Ende 2007 bestanden rd. 19,8 Mio. Zusatzversicherungen. Das sind 7,5 % mehr als noch 2006. Gleichzeitig bleibt dieser Bereich jedoch gemessen am Beitragsaufkommen mit einem Anteil von 20 % von untergeordneter Bedeutung für die Versicherer. Die Gesamtaufwendungen der PKV nahmen im vergangenen Jahr weiter zu: Die Leistungsausgaben erreichten ein Volumen von 18,8 Mrd. € (+ 5,3 %).

Die Ausgaben der Krankenversicherung beliefen sich dabei auf 18,2 Mrd. € (+ 5,5 %), 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 33,0 Mrd. €. Die Alterungsrückstellungen beliefen sich Ende 2007 auf rd. 104 Mrd. € für die Krankenversicherung und auf rd. 17,5 Mrd. € für die Pflegeversicherung – also insgesamt auf rd. 121,5 Mrd. €.

In der **Schaden- und Unfallversicherung** trübte sich der Geschäftsverlauf 2007 weiter ein. Die Prämieinnahmen sanken um – 0,4 % (2006: – 0,7 %) auf 54,8 Mrd. €. Der Schadenaufwand zog um 7,0 % auf 42,7 Mrd. € deutlich an. Dadurch verschlechterte sich die Schaden-/Kostenquote (Combined Ratio) auf 97 % (2006: 91,4 %). Es ergab sich ein versicherungstechnischer Gewinn in Höhe von 1,6 Mrd. €. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen dem Orkan „Kyrill“ geschuldet, der mit einer Rekord-Erschädigungssumme von rd. 2,4 Mrd. € zu Buche schlug. Die rückläufige Beitragsentwicklung im Kompositbereich wurde maßgeblich durch die Kraftfahrt- und Sachversicherung verursacht. Das Beitragswachstum in der Sachversicherung reduzierte sich um – 0,3 % (2006: + 0,4 %) auf 14,2 Mrd. €. „Kyrill“ sorgte dafür, dass der Schadenaufwand um rd. 23 % auf 11,9 Mrd. € hochschnellte. Vorläufige Schätzungen gehen in der industriellen Sachversicherung von einem erneuten Beitragsrückgang von – 2,9 % aus. In der privaten Sachversicherung, deren Beitragsaufkommen zu über 90 % aus den Sparten Verbundene Wohngebäudeversicherung und Verbundene Hausratversicherung stammt, rechnet man für 2007 trotz der hohen Marktdurchdringung mit einem Beitragswachstum in Höhe von + 0,5 %. In der Kraftfahrtversicherung machen sich weiterhin der heftige Preiswettbewerb und der zunehmende Anteil von „Niedrigpreisversicherern“ bemerkbar. Darüber hinaus wachsen der Kfz-Bestand und damit auch die in der Kraftfahrtversicherung versicherten Risiken jährlich nur noch um 1 %. Das Beitragsaufkommen reduzierte sich dementsprechend in 2007 um – 1,8 % (2006: – 3,6 %) auf 20,8 Mrd. €. Parallel zur Beitragsentwicklung verschlechterte sich die Combined-Ratio von 95,4 % in 2006 auf 100 % in 2007. Die Schadenquote stieg von 88,4 % auf 93 %. Die allgemeine Haftpflicht- und die allgemeine Unfallversicherung verzeichneten 2007 ein Beitragsplus von + 1,0 %. Die Beitragseinnahmen der Rechtsschutzversicherung stiegen um + 2,5 % (2006: + 1,7 %). Gleichzeitig verminderten sich die Schadenaufwendungen um – 0,5 % (2006: – 0,6 %).

Für das **Jahr 2008** sind die Wachstumsaussichten der Assekuranz erneut verhalten. Über alle **Sparten** gesehen dürften die Beitragseinnahmen um etwa 1,5 % (Leben: + 2 %, PKV: + 3 %, Schaden/Unfall: +/- 0 %) wachsen. Damit bleibt für die deutsche Versicherungswirtschaft insgesamt ein schwaches Beitragswachstum kennzeichnend. Auch im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ist das Expansionstempo in der Branche verhalten.

Die **Lebensversicherer** erwarten von der verbesserten Einkommenssituation der privaten Haushalte und der in 2008 wirksam gewordenen letzten Riester-Stufe positive Impulse. Dementsprechend dürfte sich der Trend zu einem höheren Anteil der Rentenversicherungen in der Struktur des Neuzuganges fortsetzen. Insgesamt kann sowohl für die Lebensversicherung als auch für die Lebensversicherung i.e.S. mit einem Beitragswachstum in Höhe von 2 % gerechnet werden.

Für die **private Krankenversicherung** sind die Effekte der jüngsten Gesundheitsreform nach wie vor nur schwer abschätzbar. Allerdings muss mit einem weiterhin niedrigen Nettozugang an vollversicherten Personen gerechnet werden. Mit etwa 40.000 Personen könnte er nochmals deutlich unter der Zahl von 2007 liegen. Weiter dynamisch zunehmen dürfte in 2008 das Zusatzversicherungsgeschäft. Vor diesem Hintergrund wird im laufenden Jahr ein Beitragsplus von 3 % erwartet.

In der **Schaden- und Unfallversicherung** drücken weiterhin der hohe Grad der Marktdurchdringung und der intensive Preiswettbewerb auf den Umsatz. Daher ist hier von einer stagnierenden Beitragsentwicklung (+/- 0 %) auszugehen.



Die **Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft** entwickelte sich 2007 im fünften Jahr in Folge rückläufig. Der Trend zur Konsolidierung in der Assekuranz hielt weiterhin an, das Beitragsvolumen stagnierte. Die Folge ist ein Abkoppeln der Assekuranz vom gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungstrend. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer reduzierte sich um – 3,0 % auf insgesamt 218.900 Arbeitnehmer. Dies entspricht einem Rückgang von 6.800 (2006: 7.600) Beschäftigten. Die Zahl der Innendienstmitarbeiter reduzierte sich um – 2,8 %, die der Außendienstmitarbeiter um – 3,5 %. Im gewerblichen Bereich fielen erneut überdurchschnittlich viele Stellen weg – allerdings weniger als noch in den Jahren zuvor. Im Jahr 2007 arbeiteten noch rd. 1.500 Mitarbeiter in diesem Bereich (2006: 1.600). Dies entspricht einem Abbau um – 6,3 % nach – 11,1 % 2006. Nach Angaben der Unternehmen ist für das laufende Jahr 2008 erneut mit einer heterogenen Beschäftigungsentwicklung zu rechnen. Während diverse Marktteilnehmer weiterhin von einer Konsolidierung ausgehen, planen andere einen deutlichen Ausbau der Beschäftigung. Insgesamt ist für das Jahr 2008 jedoch nach der aktuellen Prognose mit einem weiteren Personalabbau zu rechnen.

Auch die **Zahl der Auszubildenden**, die direkt in den Versicherungsunternehmen angestellt sind, konnte in 2007 nicht konstant gehalten werden. Im vergangenen Jahr lernten in der Assekuranz noch 11.700 Auszubildende nach 12.200 im Jahr 2006 (– 4,1 %). Gleichzeitig stieg jedoch die Anzahl der in Agenturen finanzierten Ausbildungsplätze im Vergleich zum Vorjahr, so dass die Ausbildungsquote (Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung) sogar von 6,0 % im Jahr 2006 auf 6,1 % leicht anstieg. Abermals fiel es vielen Versicherungsunternehmen schwer, alle angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Nach den Prognosen der Versicherungsgesellschaften sollen im Jahr 2008 die Ausbildungsaktivitäten in den Unternehmen wieder ausgeweitet werden.

## 1. Tarifabschluss für den Innendienst 2007/2008/2009

Die Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV hatten den Gehaltstarifvertrag fristgerecht zum 31. August 2007 gekündigt und waren im September des selben Jahres in Verhandlungen mit dem agv eingetreten. Die Tarifverhandlungen waren geprägt von den stagnierenden Prämieinnahmen in der Assekuranz, da die Versicherungsunternehmen nur eingeschränkt an der konjunkturellen Aufhellung im Jahr 2006 und 2007 partizipieren konnten. Hinzu kam der Widerstand der Gewerkschaft ver.di gegenüber Forderungen des agv zur Flexibilisierung des Flächentarifvertrages sowie zur Einführung von beschäftigungswirksamen Niedriglohngruppen.

Nach mehr als 14-stündigen Verhandlungen einigte sich in der dritten Verhandlungsrunde am 24. November 2007 in Hamburg der agv mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV auf einen neuen Gehaltstarifvertrag für den Innendienst. Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes wurde von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des agv, geleitet. Der Abschluss beinhaltet folgende Eckpunkte:

- 4 Null-Monate von September bis einschl. Dezember 2007.
- Einmalzahlung in Höhe von 300 € für die Angestellten (nicht für die Auszubildenden), zahlbar im Dezember 2007.
- Lineare Anhebung der Tarifgehälter (einschl. Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) um 3,0 % ab 1. Januar 2008 und um 1,6 % ab 1. Januar 2009.
- Gehaltsabhängige Einmalzahlung für die Angestellten (nicht für die Auszubildenden) in Höhe von 3,6 % eines tariflichen Monatsgehaltes (entspricht 0,3 % eines tariflichen Jahresgehaltes ohne Sonderzahlungen), zahlbar im Juli 2008.
- Anhebung der Vergütungen für Auszubildende um 10 € ab 1. Januar 2008 und um 5 € ab 1. Januar 2009. Diese Anhebung um insgesamt 15 € entspricht einer Erhöhung der bisherigen Sätze um durchschnittlich 1,9 %.
- Laufzeit vom 1. September 2007 bis 30. September 2009 (25 Monate).
- Einführung von beschäftigungsfördernden Tarifgruppen für Neueinstellungen ab 1. Januar 2008 im Bereich des Scannens und der Postvorbereitung (künftiges Monatsgehalt: 1.350 € im 1. Berufsjahr und 1.400 € ab dem 2. Berufsjahr) sowie des Identifizierens, des Indexierens und des Erkennens (künftiges Monatsgehalt: 1.500 € im 1. Berufsjahr, 1.550 € im 2. und 3. Berufsjahr und 1.600 € ab dem 4. Berufsjahr). Für die Mitarbeiter, die am Stichtag 31. Dezember 2007 in die Gehaltsgruppen I und II eingruppiert sind, ändert sich hierdurch nichts.
- Abschaffung des Nachtarbeitszuschlages von 25 % von 1/162 des Monatsbezuges (§ 11 Ziff. 4 MTV) für die Zeit von 20.00 Uhr bis 21.00 Uhr. Als Nachtarbeitsstunden gelten deshalb künftig die Arbeitsstunden von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr.
- Abschluss eines Tarifvertrages zur Qualifizierung, der insbesondere einen Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch vorsieht.
- Verlängerung der Altersteilzeitabkommen für den Innendienst und für den organisierenden Werbeaußendienst zu unveränderten Bedingungen – d. h. ohne Rechtsanspruch – um zwei Jahre (also bis 31. Dezember 2009).
- Unbefristete Verlängerung der tariflichen Kurzarbeitsregelung (§ 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV) zu unveränderten Bedingungen.
- Verlängerung des sog. tariflichen Arbeitszeitkorridors zu unveränderten Bedingungen um zwei Jahre (also bis 31. Dezember 2009).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses, gerechnet auf die gesamte Laufzeit von 25 Monaten, beträgt **3,66 %**. Nach der Westrick-Formel umgerechnet auf 12 Monate sind dies **2,34 %**.

Die tarifliche Belastung des Jahres 2007 gegenüber dem Vorjahr beläuft sich auf 1,98 %, die des Jahres 2008 gegenüber dem Vorjahr auf 2,74 %.

Die Einführung von „beschäftigungswirksamen Lohngruppen“ war die bereits seit der Tarifrunde 2003 erhobene und seither aufrecht erhaltene Forderung des agv, dem zunehmenden „Ausbluten“ der Gehaltsgruppen I und II durch geplante und zum Teil bereits durchgeführte Outsourcing-Maßnahmen der Unternehmen zu begegnen.



Die Organisation einfach gelagerter Tätigkeiten entweder über günstige Zeitarbeitsfirmen oder durch Auslagerung in nicht tarifgebundene Unternehmenseinheiten erfolgte vor dem Hintergrund, dass die nach dem Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe für „einfache Tätigkeiten“ vorgesehenen Vergütungen nicht mehr marktgerecht waren. Deshalb waren im Jahr 2007 in den Gehaltsgruppen I und II lediglich nur noch rd. 2 % der Angestellten eingruppiert.

Der agv forderte im Rahmen der Tarifrunde 2007/2008 die Gehaltsgruppen I und II für Neueintritte ab 1. Januar 2008 vollständig zu schließen und für die Beschäftigung in diesen Bereichen erheblich abgesenkte Tarife vorzusehen. Die Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV konnten sich diesem Begehren zunächst nicht anschließen. Nach langwierigen Verhandlungen kam es schließlich in der Nacht vom 23. auf den 24. November 2007 zu einer Einigung.

Betroffen sind im Kern die Bereiche der Posteingangsbearbeitung, in welchen aktuell im Zuge der Umstellung von Papierverwaltung auf elektronische Bearbeitung und hierbei insbesondere der Nutzung elektronischer Dokumentenerkennungssysteme in den Unternehmen erhebliches Arbeitspotential entsteht. Die betreffenden Bereiche werden in zahlreichen Unternehmen auch mit dem Oberbegriff „Scannen und Erkennen“ belegt.

Die neuen Tarife liegen über den Werten, die im Zusammenhang mit der Einführung gesetzlicher Mindestlöhne diskutiert werden. Für die TG A ist ein Einstiegsgehalt von 1.350 € und eine Endstufe von 1.400 € vorgesehen. Die TG B bewegt sich zwischen 1.500 € im Einstieg und 1.600 € in der Endstufe. Bei einem Vergleich mit anderen Branchen sollte stets berücksichtigt werden, dass nach dem MTV 13,3 Gehälter pro Jahr bezahlt werden und unter Einbeziehung der sog. „Versicherungsfeiertage“ 32 bezahlte Urlaubstage bestehen. Erste Erfahrungen zeigen im Übrigen, dass Arbeitnehmer, die aus Zeitarbeitsfirmen in die Unternehmen wechseln, auch bei Eingruppierung in TG A und B einen Gehaltssprung vollziehen. Insofern könnten sich die neuen Gehaltsgruppen als echtes Erfolgsmodell sowohl im Interesse der Unternehmen als auch im Interesse der Arbeitnehmer entwickeln.

## 2. Tarifgeschehen 2007/2008 in anderen Wirtschaftsbereichen

### Abschlüsse in 2007

Die Abschlüsse in der zweiten Jahreshälfte 2007 sind überwiegend durch die positive gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Jahres geprägt. Insbesondere die Abschlüsse der Chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie in der ersten Jahreshälfte hatten die Erwartungen deutlich nach oben gehen lassen. Dennoch ist es verschiedenen Branchen gelungen, die branchenspezifischen Entwicklungen in die Abschlüsse einzupreisen und mit ihren Belastungen unter diesen Abschlüssen zu bleiben.

#### Druckindustrie

Am 6. Juni 2007 haben sich der Bundesverband Druck und Medien (bvd/m) und die Gewerkschaft ver.di in der fünften Verhandlungsrunde für die ca. 180.000 Beschäftigten der Druckindustrie auf einen Tarifabschluss mit folgenden Eckpunkten geeinigt:

- 3 Null-Monate von April bis Juni 2007.
- Erhöhung der Tarifgehälter um 3,0 % ab 1. Juli 2007.
- Weitere Erhöhung der Tarifgehälter um 2,1 % ab 1. Juli 2008.
- Verlängerung des Altersteilzeittarifvertrages bis zum 31. Dezember 2009.
- Laufzeit vom 1. April 2007 bis 31. März 2009 (24 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit von 24 Monaten liegt bei 3,4 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,3 %.

#### Deutsche Telekom AG

Nach wochenlangen Streiks und zähen Verhandlungen haben sich die Deutsche Telekom und die Gewerkschaft ver.di am 20. Juni 2007 auf folgenden Kompromiss geeinigt:

- 50.000 Mitarbeiter der Telekom werden zukünftig in drei neuen Service-Gesellschaften beschäftigt.
- Die Arbeitszeit der Mitarbeiter in den Service-Gesellschaften erhöht sich um vier Stunden auf 38 Stunden pro Woche. Eine halbe Stunde pro Woche erhalten die Mitarbeiter eine Service-Qualifizierung.
- Der Samstag wird als Service- und Kundentag zum Regelarbeitstag.
- Das Gehaltsniveau in den Service-Gesellschaften wird in drei Stufen bis zum Jahr 2010 um 6,5 % gesenkt. Dabei sichern Ausgleichszahlungen noch für die ersten 18 Monate das volle bisherige Einkommen. In den kommenden beiden Jahren werden die Ausgleichszahlungen auf zwei Drittel und ein Drittel der Einkommenskürzungen abgesenkt. Ab 2011 werden sie dann ganz entfallen.
- Die Einstiegsgehälter für neue Mitarbeiter sinken nach offiziellen Angaben um mehr als 30 %. Dafür werden über 4.000 Mitarbeiter neu eingestellt.
- Die Telekom verzichtet bis Ende 2012 bei T-Service und bis Ende 2009 bei T-Com auf betriebsbedingte Kündigungen. Ferner verpflichtet sie sich bis Ende 2010, die Gesellschaften nicht zu verkaufen.

Mit dieser Einigung wird die Telekom deutlich wettbewerbsfähiger. Nach Angaben der Telekom liegen die Einsparungen bis 2010 jährlich zwischen 500 und 900 Mio. €.

#### Groß- und Außenhandel

Am 20. Juni 2007 haben sich der Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern mit der Gewerkschaft ver.di für die 240.000 Beschäftigten im bayerischen Groß- und Außenhandel auf einen Pilottarifabschluss geeinigt, der anschließend von den übrigen Tarifbezirken übernommen wurde. Die Vereinbarung beinhaltet folgende Eckpunkte:

- 3 Null-Monate von April bis Juni 2007.
- Erhöhung der Tarifentgelte ab dem 1. Juli 2007 um 2,4 % sowie zusätzlich monatlich einheitlich um 15,50 €. Dies entspricht einer durchschnittlichen Anhebung der Tarifgehälter um 3,19 %.
- Weitere Erhöhung der Tarifgehälter um 2 % sowie zusätzlich 7,50 € ab 1. Juni 2008. In diesem Fall wird die Tariftabelle durchschnittlich um 2,37 % angehoben.

- Erhöhung der Azubi-Vergütung zum 1. September 2007 monatlich um 15 € und ab 1. September 2008 um weitere 10 €.
- Laufzeit vom 1. April 2007 bis 31. März 2009 (24 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit von 24 Monaten liegt bei **3,8 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,5 %**.

## Bauwirtschaft

Bereits am 31. März 2007 hatten sich der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes in der vierten Verhandlungsrunde mit der IG Bau für die 700.000 Beschäftigten auf einen Tarifabschluss geeinigt. Da Teile der Arbeitgeberseite jedoch das vereinbarte Tarifiergebnis abgelehnt hatten, wurde im Mai im Rahmen einer Schlichtung ein neues Ergebnis verhandelt, das am 20. August 2007 endgültig angenommen wurde. Das Schlichtungsergebnis enthält folgende Eckpunkte:

- 2 Null-Monate von April bis Mai 2007.
- Erhöhung der Tarifgehälter ab dem 1. Juni 2007 um 3,1 %.
- Weitere Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. April 2008 um 1,5 %.
- Nochmalige Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. September 2008 um weitere 1,6 %.
- Eine Sonderregelung für die beiden ZDB-Nordverbände sieht vor, dass Betriebe „bei Wettbewerbsnachteilen“ per Firmentarifvertrag die Erhöhung der Tarifgehälter um 1,4 %-Punkte absenken können. Damit besteht die Möglichkeit, bereits die erste Erhöhung von 3,1 % auf 1,7 % zu reduzieren. Folglich erhöhen die zweite und dritte Tarifierhöhung „nur“ den neuen abgesenkten Tarifsockel.
- Für alle Bezirke wurden zusätzlich in jeder Stufe monatliche Festbeträge, die nicht in die Tarifbasis eingehen, vereinbart. In der ersten Stufe erhalten die Mitarbeiter 0,4 %, in der zweiten und dritten Stufe jeweils 0,5 %. Diese Beträge können auch zusammengefasst als Einmalzahlungen geleistet werden. Eine Öffnungsklausel ermöglicht die Absenkung der jeweiligen Festbeträge bis auf Null.
- Anhebung der Stunden-Mindestlöhne West auf 10,70 bzw. 12,85 € ab 1. September 2008.
- Keine Anhebung der Ausbildungsvergütungen Ost bei gleichzeitiger Einrichtung von 300 zusätzlichen Ausbildungsplätzen.
- Anhebung des Arbeitgeberbeitrages zur Zusatzversorgung für 2008 und 2009 um jeweils 0,6 %-Punkte (Arbeiter) und 14 € (Angestellte). Im Gegenzug wird das zusätzliche Urlaubsentgelt von bisher 30 % auf 25 % des Grundentgeltes ab 1. Januar 2008 abgesenkt. Damit wird die erste Steigerungsrate bei der Erhöhung des Beitrages für die Zusatzversorgungskasse gegenfinanziert.
- Laufzeit vom 1. April 2007 bis 31. März 2009 (24 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit von 24 Monaten liegt bei **4,5 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,0 %**. Werden die Pauschalzahlungen betrieblich gestrichen, reduziert sich die durchschnittliche Belastung während der Gesamtlaufzeit auf 4,1 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies dann 2,7 %. Betriebe in Niedersachsen und Schleswig-Holstein, die in der ersten Stufe von der Absenkungsmöglichkeit um 1,4 %-Punkte Gebrauch machen, werden durchschnittlich mit 3,2 % (ohne Pauschalzahlungen: 2,8 %) während der Gesamtlaufzeit und umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate mit 2,1 % (ohne Pauschalzahlungen: 1,9 %) belastet. Die reale Belastung wird für alle Betriebe deutlich geringer ausfallen, da die Tarifierhöhungen sich nicht auf die Mindestlöhne beziehen und die für etwa ein Viertel der gewerblich Beschäftigten am Bau gelten.

## Abschlüsse in 2008

Die Abschlüsse in der ersten Jahreshälfte 2008 fallen im Vergleich zum Vorjahr deutlich höher aus. Die durchschnittlichen Belastungen liegen deutlich über sechs Prozent.

### Deutsche Lufthansa AG

Bei der Deutschen Lufthansa AG kam am 29. Januar 2008 ein Tarifabschluss für die rd. 4.400 Piloten der Deutschen Lufthansa AG und der Lufthansa Cargo AG zustande, in dem Folgendes vereinbart wurde:

- Einmalzahlung in Höhe von 25 % einer Monatsvergütung. Der Lufthansa zufolge wird mit der Einmalzahlung der Belastungssituation des Cockpit-Personals durch Arbeitszeitverlängerung Rechnung getragen, die aufgrund des Konzernwachstums notwendig geworden war.
- Lineare Tariferhöhung um 2,5 % rückwirkend ab 1. Oktober 2007.
- Weitere Tariferhöhung ab 1. Januar 2008 um 3,0 %.
- Das bestehende System der ergebnisabhängigen variablen Vergütung wird an das Wachstum und die verbesserte Ertragssituation des Konzerns angepasst.
- Laufzeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. März 2009 (18 Monate).

Der Deutschen Lufthansa zufolge liegt die Gesamtbelastung des Abschlusses bei **3,9 %**.

### Stahlindustrie

Der Arbeitgeberverband Stahl und die IG Metall haben sich in der vierten Runde am 20. Februar 2008 auf einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten der nordwestdeutschen Stahlindustrie geeinigt. Am 21. März 2008 wurde die Vereinbarung für die neuen Länder übernommen. Folgende Eckpunkte wurden vereinbart:

- Einmalzahlung in Höhe von 200 € für den Monat Februar 2008.
- Lineare Tariferhöhung um 5,2 % ab 1. März 2008.
- Die Ausbildungsvergütungen werden ab 1. Februar 2008 einheitlich um 70 € monatlich erhöht.
- Die Vertragsparteien streben an, die Verhandlungen zu dem Gemeinsamen Entgeltrahmenabkommen (GERT) bis Mitte 2009 abzuschließen.
- Laufzeit vom 1. Februar 2008 bis 31. März 2009 (14 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 14 Monaten liegt bei **5,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **4,6 %**.

### Deutsche Bahn AG

Nach mehr als elf Monaten wurde der Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG beigelegt. Am 9. März 2008 konnte eine abschließende Einigung mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und der Tarifgemeinschaft (TG) aus Transnet und der GDBA über das zukünftige Tarifwerk bei der Deutschen Bahn AG erzielt werden. Demnach wird es zukünftig einen eigenständigen Lokführer-Tarifvertrag geben, der rückwirkend zum 1. März 2008 in Kraft tritt. GDL und TG verpflichten sich, die Tarifverträge der jeweils anderen Gewerkschaft anzuerkennen.

Die Tarifvereinbarung für die Lokführer enthält folgende Eckpunkte:

- Einmalzahlung in Höhe von 800 € für die Monate Juli 2007 bis Februar 2008.
- Lineare Tariferhöhung ab 1. März 2008 um 8,0 %.
- Weitere lineare Tariferhöhung ab 1. September 2008 um 3,0 %.
- Reduktion der Arbeitszeit ab Februar 2009 von 41 auf 40 Stunden.
- Laufzeit vom 1. Juli 2007 bis Ende Januar 2009 (19 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 19 Monaten liegt bei **7,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **5,2 %**. Nicht berücksichtigt ist dabei die Belastung der anschließenden Reduktion der Arbeitszeit.

### Textil- und Bekleidungsindustrie

Die Arbeitgeberverbände der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie und die IG Metall haben sich am 10. März 2008 auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt, der durch folgende Eckpunkte gekennzeichnet ist:

- 1 Null-Monat im März 2008.
- Einmalzahlung in Höhe von 200 € für die Monate April und Mai 2008.
- Lineare Tarifierhöhung um 3,6 % ab 1. Juni 2008.
- Die Ausbildungsvergütungen werden ab 1. Juni 2008 einheitlich um 30 € monatlich erhöht. Darüber hinaus erhalten die Auszubildenden eine Einmalzahlung von 100 €.
- Die bestehende Regelung zur Altersteilzeit wird bis Ende 2009 fortgeführt.
- Bis Ende Januar 2009 wird eine Expertengruppe einen Vorschlag über einen Entgelt-rahmentarifvertrag (tera) vorlegen.
- Laufzeit vom 1. März 2008 bis 28. Februar 2009 (12 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 12 Monaten liegt bei 3,3 %. Aus wirtschaftlichen Gründen können die Einmalzahlungen durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung gekürzt werden. In derartigen Fällen ist eine Beschäftigungssicherung zwingend. Sollte die Einmalzahlung auf Null herabgesetzt werden, ergäbe sich eine Durchschnittsbelastung in Höhe von 2,7 %.

### Öffentlicher Dienst

Am 31. März 2008 haben sich die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie die öffentlichen Arbeitgeber für die 1,3 Mio. Beschäftigten von Bund und Kommunen auf einen Tarifabschluss mit folgenden Eckpunkten geeinigt:

- Erhöhung der Tabellenentgelte einheitlich um 50 € sowie anschließend linear um 3,1 %. Damit steigen die Entgelte um durchschnittlich ca. 5,1 %. Die Erhöhung tritt im Tarifgebiet West ab 1. Januar 2008 und im Tarifgebiet Ost zum 1. April 2008 in Kraft.
- Weitere Erhöhung der Tarifgehälter zum 1. Januar 2009 um 2,8 %.
- Einmalzahlung in Höhe von 225 € im Januar 2009.
- Anhebung der Vergütung der Auszubildenden um 70 € pro Monat ab 1. Januar 2008.
- Erhöhung der Arbeitszeit im gesamten Tarifgebiet West von 38,5 Stunden auf 39 Stunden pro Woche.
- Laufzeit: 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009 (24 Monate).

Ferner wurden diverse Sonderregelungen für einzelne Bereiche des Öffentlichen Dienstes getroffen:

- Die Krankenhäuser sind von der Arbeitszeitverlängerung ausgenommen. Dort wird weiterhin 38,5 Stunden pro Woche gearbeitet. In Baden-Württemberg bleibt es für die Krankenhäuser bei der dort bereits geltenden 39-Stunden-Woche.
- Für die Krankenhäuser steigen in 2008 die Tabellenentgelte um 50 € sowie zusätzlich um 1,6 %. Zum 1. Januar 2009 steigen die Tabellenentgelte um 4,3 %. Im Tarifgebiet West wird das Leistungsentgelt von 1 % ausgesetzt und eine bislang gewährte Zulage um 10 € monatlich reduziert.
- Für Versorgungsbetriebe sind ergänzende Regelungen vorgesehen, u.a. steigt in diesem Bereich die Wechselschichtzulage auf 200 € und die Schichtzulage auf 130 €.
- Bis April 2008 werden die Entgelte der Beschäftigten im Osten auf 100 % des Tarifgebietes West gehoben.

Die durchschnittliche Mehrbelastung im Gehaltsbereich für die öffentlichen Haushalte im Westen liegt für die Gesamtlaufzeit von 24 Monaten bei 6,9 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 4,6 %. Die Entlastung durch die teilweise durchgeführte Verlängerung der Arbeitszeit wurde hierbei nicht berücksichtigt.

## Chemische Industrie

Am 16. April 2008 haben sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die IG BCE auf folgenden Tarifabschluss für die 550.000 Beschäftigten der Chemie-Industrie verständigt:

- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 4,4 % mit regional unterschiedlichem Laufzeitbeginn für 13 Monate.
- Einmalzahlung in Höhe von 0,5 % bezogen auf den Gesamtlohn von 13 Monaten zahlbar zum 1. Juli 2008. Die Einmalzahlung ist voll flexibilisiert. Arbeitgeber und Betriebsrat können Sie aus wirtschaftlichen Gründen per Betriebsvereinbarung verschieben, kürzen oder wegfallen lassen.
- Anschließend weitere Erhöhung der Tarifgehälter um 3,3 % für 12 Monate.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütung für die ersten 13 Monate um pauschal 34 € und für die restlichen 12 Monate der Gesamtlaufzeit um 26 €. Die Auszubildenden erhalten keine Einmalzahlung.
- Verlängerung der Regelung über Einstellungsstarife.
- Verlängerung des Tarifvertrages „Zukunft durch Ausbildung“.
- Abschluss eines Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demographie“. Dieser Tarifvertrag regelt ein neues Modell für den Übergang in den Ruhestand. Der Tarifvertrag enthält folgende Elemente:
  - Betriebliche Demographie-Analyse.
  - Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit.
  - Maßnahmen der Qualifizierung während des gesamten Erwerblebens.
  - Maßnahmen der (Eigen-) Vorsorge und Nutzung flexibler Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhephasen. Ab 1. Januar 2010 gewähren die Arbeitgeber jährlich einen Demographie-Betrag in Höhe von 300 €, der in einen betrieblichen Demographie-Fonds fließt. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung wird dabei geregelt, welches Element (Langzeitkonto, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitsschutz, tarifliche Altersvorsorge) finanziert werden. Die einzelnen Instrumente sind untereinander kombinierbar. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, greift eine Auffangregelung. In Unternehmen bis 200 Beschäftigten muss der Demographie-Betrag dann für die tarifliche Altersvorsorge verwendet werden. Ab 201 Beschäftigten muss der Betrag in Form eines Langzeitkontos zur Verfügung gestellt werden.
- Verlängerung der Schlichtungsregel bis Ende 2016.
- Laufzeit: 25 Monate.

Die durchschnittliche Mehrbelastung für die Gesamtlaufzeit liegt bei 6,5 %, nach Westrick auf 12 Monate gerechnet entspricht dies einer Belastung von 4,1 %. Wird die Einmalzahlung durch Betriebsvereinbarung auf Null reduziert, so beläuft sich die durchschnittliche Mehrbelastung für die Gesamtlaufzeit auf 6,2 %, nach Westrick auf 12 Monate gerechnet entspricht dies einer Belastung von 3,9 %.

## Deutsche Post AG

In der Tarifauseinandersetzung zwischen der Deutschen Post und ver.di wurde am 30. April 2008 für die rd. 130.000 Beschäftigten eine Einigung erzielt. Der Abschluss sieht Folgendes vor:

- 6 Null-Monate von Mai bis Oktober 2008.
- Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 200 €.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 4,0 % ab 1. November 2008.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 3,0 % ab 1. November 2009.
- Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 30. Juni 2011.
- Formelle Beibehaltung der 38,5-Stundenwoche, bei gleichzeitiger Kürzung der bezahlten Pausen um rd. 50 Minuten pro Woche.
- Laufzeit vom 1. Mai 2008 bis 30. Juni 2010 (26 Monate).

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich für 26 Monate beträgt 4,3 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 2,6 %.

Papier, Pappe und  
Kunststoffe ver-  
arbeitende Industrie

Am 8. Mai 2008 haben sich die Arbeitgeberverbände der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie mit der Gewerkschaft ver.di für die rd. 100.000 Beschäftigten auf folgende Tarifvereinbarung geeinigt:

- 1 Null-Monat im April.
- Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 3,9 % ab 1. Mai 2008.
- Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,9 % ab 1. Mai 2009.
- Laufzeit vom 1. April 2008 bis 30. April 2010 (25 Monate).

Die Durchschnittsbelastung in Gehaltsbereich für 25 Monate beträgt 5,2 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 3,3 %.



## Arbeitskampf zur Durchsetzung von Sozialtarifverträgen in der Versicherungswirtschaft unzulässig

Die Sozialpartnerschaft in der Versicherungswirtschaft galt für viele Branchen als vorbildlich. Zwar schenkten sich die Tarifvertragsparteien im Rahmen von Tarifverhandlungen nichts, jedoch waren beide Seiten stets darum bemüht, die jeweiligen Interessen auf dem Boden des Rechts durchzusetzen. So kam es durchaus vor, dass der Arbeitgeberverband auf der einen Seite und die tarifvertragsschließenden Gewerkschaften (vormals DAG und HBV – nunmehr ver.di, DHV und DBV) unterschiedliche Auffassungen zur Rechtsauslegung der Tarifverträge hatten. Diese Meinungsverschiedenheiten waren jedoch selten grundsätzlicher Natur und im Zuge von Gesprächen konnten diese zumeist ausgeräumt werden. Die Interessen der Tarifvertragsparteien konnten stets ohne Inanspruchnahme von Rechtshilfe zu einem Ausgleich gebracht werden und das über 50 Jahre lang.

Im Jahr 2006 änderte sich dieser Zustand. Im Zuge der Umstrukturierung bei den Allianz-Gesellschaften, die sämtlich Mitglieder des agv sind, erhob die Gewerkschaft ver.di unmittelbar gegenüber diesen die Forderung nach Abschluss eines Firmen-Tarifsozialplanes und drohte Warnstreikmaßnahmen an. Zwar können auch Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes Firmen-Tarifsozialpläne abschließen. Allerdings – und das ist entscheidend – kann das Unternehmen dann, wenn die Regelungsgegenstände, die seitens der Gewerkschaft begehrt werden, bereits durch Verbandstarifvertrag geregelt sind, nicht zum Abschluss eines Tarifsozialplans gezwungen werden. Insbesondere ist die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen zum Zwecke der Durchsetzung eines Tarifsozialplans unzulässig.

Hieran ändert auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 24. April 2007 (Az. 1 AZR 252/06) nichts. Die dortige Entscheidung erging zu einem Tarifbereich, in dem auf Verbandsebene Regelungen für Umstrukturierungssituationen fehlten. Das Bundesarbeitsgericht hatte also nicht über die Frage der Reichweite der Friedenspflicht zu befinden, sondern im Kern darüber, ob die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen der §§ 111 ff. BetrVG dem Arbeitskampfrecht vorgehen.

Die Umstrukturierungssituation bei den Allianz-Gesellschaften in den Jahren 2006 und 2007 erschien der Gewerkschaft ver.di eine willkommene Gelegenheit zu sein, sich die neu abzeichnende Tendenz der gewerkschaftlichen Beteiligung bei Umstrukturierungssituationen (Grundig, Nokia) nutzbar zu machen. Dabei verkannte die Gewerkschaft jedoch, dass in der Versicherungswirtschaft – anders als in vielen anderen Tarifbereichen – bereits im Jahr 1970 ein Rationalisierungsschutzabkommen abgeschlossen worden war, welches gerade für den Fall von Umstrukturierungssituationen tarifliche Mindestvorgaben beinhaltet. Dementsprechend verwiesen Allianz und agv darauf, dass Arbeitskampfmaßnahmen zum Zwecke der Durchsetzung von Tarifsozialplänen unzulässig sind.

Diesem rechtlichen Argument verschloss sich die Gewerkschaft. Im August 2006 organisierte sie an mehreren Standorten der Allianz-Gesellschaften Warnstreikmaßnahmen, um die Allianz-Gesellschaften an den Verhandlungstisch zu zwingen. Für den agv stellte sich dies als fundamentaler Eingriff in seine Interessen dar. Denn das 1970 abgeschlossene und 1983 reformierte Rationalisierungsschutzabkommen, dessen Anwendung durchaus bei den Mitgliedsunternehmen nicht immer als vorteilhaft empfunden wird, wenn es um die Einhaltung der dort festgelegten Regularien geht, wurde aus Sicht des Verbandes gerade deshalb abgeschlossen, um Arbeitskampfmaßnahmen in sensiblen Umstrukturierungssituationen zu vermeiden.

Aus diesem Grunde war es aus Sicht des agv angezeigt, den als rechtswidrig empfundenen Arbeitskampfmaßnahmen von ver.di bei der Allianz entgegenzutreten. Nachdem sich ver.di Unterlassungsaufforderungen des agv verschloss, musste erstmals in seiner Geschichte der agv gerichtliche Hilfe zur Durchsetzung seiner Interessen beanspruchen. ver.di wurde auf Unterlassung von Arbeitskampfmaßnahmen gegenüber den agv-Mitgliedsunternehmen verklagt. Ein Vorgehen im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes wäre diesbezüglich wenig aussichtsreich gewesen, da in diesem Zusammenhang ein Verfügungsgrund dargelegt werden muss. Hierbei legen die Landesarbeitsgerichte als höchste entscheidende Instanz einen sehr hohen Maßstab hinsichtlich der Darlegung



## Arbeitskampf zur Durchsetzung von Sozialtarifverträgen in der Versicherungswirtschaft unzulässig

eintretender Schäden an. Aus diesem Grunde beschränkte sich der agv auf den Hauptsacherechtsweg. Hierbei wurde das Ziel verfolgt, möglichst eine Unterlassungsverpflichtung gegenüber sämtlichen Mitgliedsunternehmen des agv zu erreichen, solange die einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen in Kraft sind. Der agv berief sich auf die bestehende relative Friedenspflicht hinsichtlich aller Regelungsgegenstände, die durch die Verbandstarifverträge abgedeckt sind.

Der Marsch durch die Instanzen war mühsam, aber im Ergebnis erfolgreich. Die Klage wurde zunächst beim Arbeitsgericht Stuttgart erhoben und dort verhandelt. Das dortige Arbeitsgericht hielt sich für örtlich unzuständig. Anders als im gewerblichen Rechtsschutz, wo ein Verstoß gegen Rechtsnormen bei allen Gerichtsstandorten, die im räumlichen Geltungsbereich der maßgeblichen Regelung ihren Sitz haben, verfolgt werden kann, meinte das Arbeitsgericht, der Erfüllungsort der relativen Friedenspflicht sei allein am Sitz der verklagten Gewerkschaft zu suchen, also in Berlin. Auch die Zuständigkeitsregelungen der §§ 12 ff. ZPO sollen – so das Arbeitsgericht im Ergebnis – anders auszulegen sein als im Zivilrecht im Übrigen. Der Rechtsstreit wurde an das Arbeitsgericht Berlin verwiesen.

Auch das dortige Arbeitsgericht wollte sich mit der materiell-rechtlichen Frage, ob nun die bei den Allianz-Gesellschaften durchgeführten Warnstreikmaßnahmen rechtswidrig waren oder nicht, zunächst nicht befassen. Mit Urteil vom 23. März 2007 wies das Arbeitsgericht Berlin die Klage des agv ab (Az. 85 Ca 22911/06). Hierbei stützte es sich durchaus auf das materielle Arbeitsrecht, in dem es feststellte, dass aus seiner Sicht eine Wiederholungsgefahr nicht gegeben sei, da zwischenzeitlich bei den Allianz-Gesellschaften ein Sozialplan (mit dem Betriebsrat!) abgeschlossen worden sei. Für die Zukunft – so das Arbeitsgericht Berlin – sei die Organisation von Warnstreikmaßnahmen durch die Gewerkschaft ver.di nicht zu befürchten.

Mit diesem Urteil setzte sich das Arbeitsgericht Berlin über die geltenden Maßstäbe im Unterlassungsklagerecht hinweg. So bedurfte es auch keiner längeren Diskussion innerhalb der Verbandsgremien, dass gegen dieses Urteil Berufung einzulegen sei. Und so kam es am 28. September 2007 zur Verhandlung der Angelegenheit beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg.

Dieses schloss sich anders als das Arbeitsgericht der I. Instanz weitgehend der Rechtsauffassung des agv an und verurteilte die Gewerkschaft ver.di zur Unterlassung von Arbeitskampfmaßnahmen zum Zwecke der Durchsetzung derjenigen Forderungen, die seinerzeit gegenüber den Allianz-Gesellschaften erhoben worden waren. Da der agv befürchtete, dass die Gewerkschaft ver.di sich auch gegenüber anderen Mitgliedsunternehmen rechtswidrig verhalten könnte, beantragte er eine Unterlassungsverpflichtung von ver.di gegenüber sämtlichen Mitgliedsunternehmen des agv. Mit diesen Anträgen drang der agv durch.

Das LAG Berlin-Brandenburg ließ in seinem Urteil vom 28. September 2007 (Az. 8 Sa 916/ 07) keinen Zweifel daran aufkommen, dass eine Wiederholungsgefahr nach den Maßstäben des Unterlassungsklagerechtes gegeben sei. Materiell-rechtlich war die Rechtswidrigkeit der bei den Allianz-Gesellschaften durchgeführten Arbeitskampfmaßnahmen für das LAG wenig zweifelhaft, da sich relativ klar ergab, dass diejenigen Gegenstände, die ver.di einer Firmentarifregelung bei der Allianz zuführen wollte, bereits durch den Verbandstarifvertrag geregelt sind. Unter Verweis auf das Bestehen der relativen Friedenspflicht wurde somit inzident die Rechtswidrigkeit der durchgeführten Warnstreikmaßnahmen festgestellt.

Rechtsfolge dieses Unterlassungsurteils ist es, dass für den Fall der Zuwiderhandlung Ordnungsgelder gegenüber ver.di, ersatzweise Ordnungshaft gegen die gesetzlichen Vertreter der Organisation verhängt werden können.

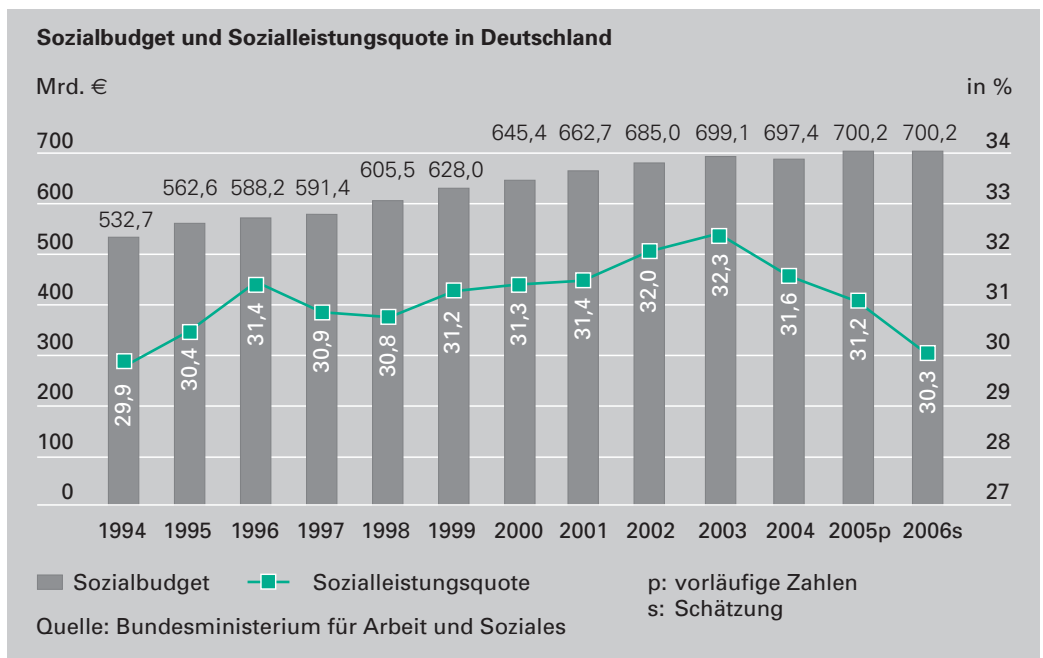
ver.di hat gegen dieses Urteil keine Revision eingelegt, so dass die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg rechtskräftig ist. Für die Mitgliedsunternehmen des agv erleichtert sich durch diese Entscheidung die Situation bei Umstrukturierungsmaßnahmen.

## 1. Nationale Ebene

### Entwicklung der Sozialleistungen

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 aktuellen Zahlen stagnierte das deutsche Sozialbudget im Jahr 2006 auf hohem Niveau. Die Sozialleistungen summierten sich auf einen Wert von 700,16 Mrd. €. Im Jahr zuvor belief sich das Sozialbudget noch auf 700,17 Mrd. €. Zur aktuellen Entwicklung haben sowohl die Konsolidierung der Sozialversicherungssysteme als auch das sich im Laufe des Jahres 2006 beschleunigende Wirtschaftswachstum beigetragen. Gegenläufige Ausgabenentwicklungen führen jedoch im Ergebnis zu einer fast konstanten Höhe der Sozialleistungen 2006. So sind die Leistungen der Krankenversicherung aufgrund höherer Krankenhausleistungen und Arzneimittelkosten gestiegen. Kompensiert wurde dies durch den deutlichen Rückgang der Leistungen in der Arbeitsförderung als Folge des konjunkturellen Aufschwungs.

Im Jahr 2006 betragen die Sozialausgaben pro Einwohner 8.500 € und damit 9 € mehr als noch 2005. 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 700,16 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 2006 um 0,9 %-Punkte auf insgesamt 30,3 %. Sie liegt damit im unteren Bereich der Schwankungsbreite der letzten zehn Jahre und ist die niedrigste seit 1994. Aufgrund der weiterhin positiven Wirtschaftsentwicklung ist für 2007 mit einem weiteren Rückgang der Sozialleistungsquote zu rechnen.

## Entwicklung der Sozialversicherungen

Die **Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung** wurden für das Jahr 2008 sowohl in den alten als auch neuen Bundesländern angepasst. Die für die Rentenversicherung relevante Beitragsbemessungsgrenze wurde für die alten Bundesländer auf 63.600 € pro Jahr bzw. 5.300 € pro Monat angehoben (+ 1,0 %). In den neuen Bundesländern dagegen wurde die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung um – 1,1 % gesenkt und liegt nun bei 54.000 € pro Jahr bzw. 4.500 € pro Monat. Als Basis für die Veränderung dient die Steigerung der Einkommen im Jahr 2006 um ca. 1 %. Da die Beitragsbemessungsgrenzen für 2007 auf Grundlage einer vergleichsweise hohen Lohnrate Ost von + 1,38 % in 2005 fortgeschrieben und diese dann im Jahr 2006 nicht erreicht wurde – tatsächlich lag die Lohnsteigerung im Osten bei 1 % – erfolgte nach der gesetzlich vorgeschriebenen Berechnungsmethodik für das Jahr 2008 eine entsprechende Korrektur um 50 € nach unten.

Die Versicherungspflichtgrenze (allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 6 Abs. 6 SGB V) in der Kranken- und Pflegeversicherung erhöhte sich in West- und Ostdeutschland um 1,0 % auf 48.150 € pro Jahr bzw. 4.012,50 € pro Monat. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung, auf die maximal Beiträge zu zahlen ist, wurde angehoben und liegt nun bei 43.200 € pro Jahr bzw. 3.600 € pro Monat (+ 1,1 %).

Beitragsbemessungsgrenzen	2008			2007	
	jährlich	monatlich	ggü. Vj.	jährlich	monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung West	63.600 €	5.300 €	1,0 %	63.000 €	5.250 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung Ost	54.000 €	4.500 €	– 1,1 %	54.600 €	4.550 €
Kranken- und Pflegeversicherung	43.200 €	3.600 €	1,1 %	42.750 €	3.562,5 €

Nach rd. 39,9 % zu Jahresbeginn steigt die Gesamtbelastung durch die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Jahresmitte wieder auf rd. 40,1 %. Das heißt auch im Jahr 2008 wird das im Koalitionsvertrag vereinbarte Ziel, die Beitragssatzsumme in der Sozialversicherung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter 40 % zu senken, nicht erreicht. Die Entlastung von 0,7 % ggü. dem Vorjahr resultierte vor allem aus der Absenkung des Beitragssatzes zur Bundesagentur für Arbeit (insgesamt um 0,9 Beitragssatzpunkte). Die Renten- und Krankenversicherungsbeiträge dagegen blieben konstant. Nach den Daten des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) lag der Durchschnittsbeitrag für die Krankenversicherung Anfang 2008 mit 14,8 % um 0,6 %-Punkte über dem Durchschnitt von 2007. Die Rentenversicherungsbeiträge blieben konstant.

Insgesamt haben die Haushalte der gesetzlichen Sozialversicherung im Jahr 2007 mit einem Überschuss in Höhe von 9,0 Mrd. € abgeschlossen. Dabei blieben die Ausgaben mit 467,2 Mrd. € gegenüber dem Vorjahr (467,0 Mrd. €) nahezu unverändert. Die kassenmäßigen Einnahmen waren dagegen mit 476,3 Mrd. € rückläufig (– 2,3 %), vornehmlich bedingt durch die zu Beginn des Jahres 2006 eingeführte Änderung des Beitragseinzugsverfahrens. Sie führte dazu, dass 2006 einmalig ein zusätzlicher Monatsbeitrag zu verbuchen und daher eine außerordentliche Erhöhung der Einnahmen zu verzeichnen war (Basiseffekt). Deshalb ist der Überschuss des Jahres 2007 auch nur eingeschränkt mit dem Überschuss im Vorjahr (20,5 Mrd. €) vergleichbar.

## Gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche **Rentenversicherung** hat nach vorläufigen Rechnungsergebnissen im Jahr 2007 einen Überschuss von 1,0 Mrd. € erzielt. Im Vorjahr betrug der Überschuss noch 7,3 Mrd. €. Die Ausgaben der Rentenversicherung summierten sich im Jahr 2007 auf 234,7 Mrd. € (+ 0,8 % ggü. Vorjahr), dem standen Einnahmen in Höhe von 235,7 Mrd. € (- 1,9 %) gegenüber. Die Nachhaltigkeitsrücklage (früher: Schwankungsreserve) ist 2007 auf 11,7 Mrd. € bzw. 0,7 Monatsausgaben angewachsen, nachdem sie im Jahr zuvor noch 9,6 Mrd. € bzw. 0,6 Monatsausgaben betrug. Dieses positive Ergebnis ist überwiegend Folge der anhaltend positiven konjunkturellen Entwicklung, resultiert zum Teil aber auch aus der Anhebung des Beitragssatzes von 19,5 % auf 19,9 % zum 1. Januar 2007. Für das Jahr 2008 wird eine Reserve von rd. 14,3 Mrd. € erwartet.

Die Beitragseinnahmen der allgemeinen Rentenversicherung – bislang der Arbeiterrentenversicherung und der Angestelltenversicherung – beliefen sich im Jahr 2007 auf 173,9 Mrd. € und lagen damit im Vergleich zum Vorjahr um 3,1 % niedriger. Die Zuschüsse des Bundes in Ergänzung zum Beitragsaufkommen der Rentenversicherten (allgemeiner Zuschuss sowie zusätzlicher Zuschuss, der aus 1 %-Punkt der Mehrwertsteuer und den Ökosteuererhöhungen finanziert wird) summierten sich im Jahr 2007 auf 56,0 Mrd. €. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um 2,0 %. 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. 71,1 Mrd. € (2006: 77,5 Mrd. €).

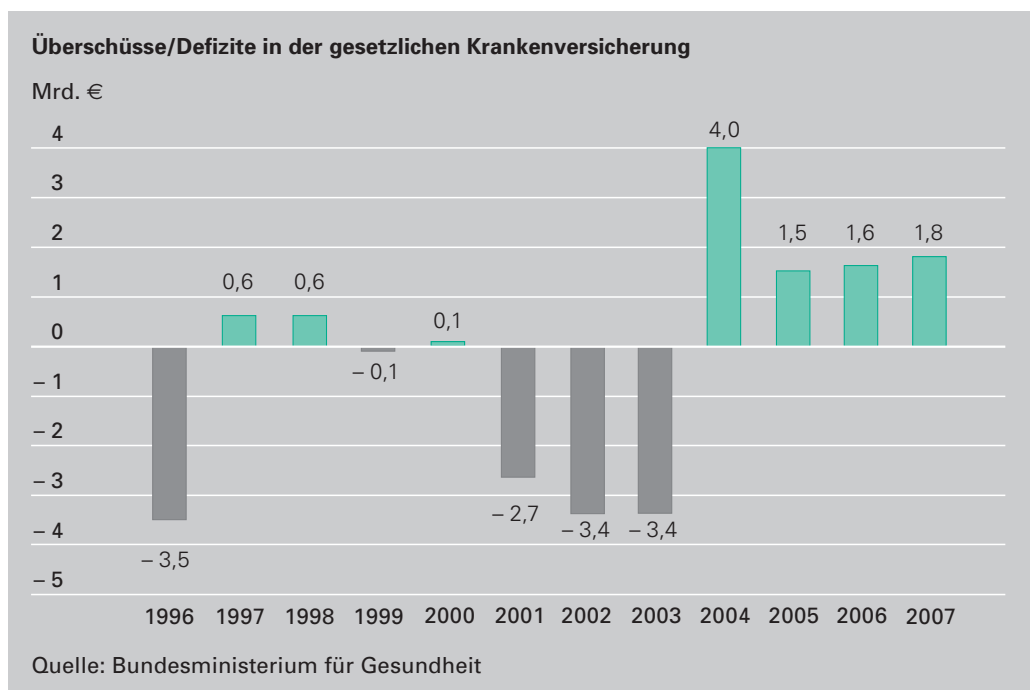
Die Ausgaben für Rentenleistungen stiegen nach vorläufigen Schätzungen auf 200,7 Mrd. € (2006: 199,4 Mrd. €). Diese Steigerung ist sowohl auf die Rentenerhöhung zum 1. Juli 2007 in Höhe von 0,54 % als auch auf Veränderungen des Rentenbestandes und der Durchschnittsrente zurückzuführen. Die Durchschnittslöhne sind im vergangenen Jahr in Deutschland um 1,4 % gestiegen. Wegen dieses relativ geringen Einkommenszuwachses ergäbe sich für dieses Jahr eine Rentenerhöhung von lediglich 0,46 %, auch weil die Anpassung zusätzlich durch die „Riestertreppe“ gedämpft wird. Mit Hilfe der „Riestertreppe“ werden seit 2003 die Mehrbelastungen der Arbeitnehmer für die private Altersvorsorge in jährlichen Schritten von jeweils 0,5 % auf die Rentner übertragen. Um die Rentner jedoch in diesem Jahr an dem wirtschaftlichen Aufschwung teilhaben zu lassen, hat sich die Bundesregierung dazu entschieden, die „Riestertreppe“ in diesem und im nächsten Jahr auszusetzen. Dadurch wird die Rentenanpassung zum 1. Juli 2008 1,1 % betragen.

## Gesetzliche Krankenversicherung

Die **gesetzliche Krankenversicherung** (GKV) erwirtschaftete 2007 nach Angaben des BMG einen Überschuss von 1,8 Mrd. €. Das Finanzergebnis lag damit etwas günstiger als im Vorjahr, als ein Plus von 1,6 Mrd. € erzielt wurde. In den Zahlen bereits enthalten ist ein Bundeszuschuss in Höhe von 2,5 Mrd. €, den die Krankenkassen für die Übernahme versicherungsfremder Leistungen erhalten. Dieser hatte im letzten Jahr noch 4,2 Mrd. € betragen. Nach den positiven Ergebnissen der Jahre 2004 bis 2007 verfügt die gesetzliche Krankenversicherung jetzt insgesamt wieder über Finanzreserven von rd. 3,2 Mrd. €.

Die Einnahmen der gesetzlichen Krankenkassen summierten sich 2007 auf 155,4 Mrd. €, die Ausgaben beliefen sich auf 153,6 Mrd. €. Aufgrund der Zunahme der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Erhöhung des durchschnittlichen Beitragssatzes von 14,2 auf 14,8 % sind die Beitragseinnahmen – die Haupteinnahmequelle der GKV – 2007 um 5,4 % auf 149,9 Mrd. € gestiegen. Die Gesamtausgaben lassen sich in Leistungsausgaben in Höhe von 144,3 Mrd. € und Verwaltungskosten in Höhe von 8,1 Mrd. € aufgliedern. Die Leistungsausgaben sind 2007 um 4,0 % angestiegen, während die Verwaltungsausgaben im Vorjahresvergleich konstant blieben.

Innerhalb der Leistungsausgaben waren die größten Ausgabenblöcke die Krankenhausbehandlung (50,8 Mrd. €), die Kosten für Arzneimittel (27,8 Mrd. €) und die Kosten für ärztliche Behandlung (23,1 Mrd. €). Der Anstieg der Arzneimittelausgaben ist zu einem Teil auf die Anhebung der Mehrwertsteuer von 16 auf 19 % zum 1. Januar 2007 zurückzuführen. Der Zuwachs von 3,3 % bei den Ausgaben für ambulante Behandlung ist der höchste Anstieg, der in diesem Leistungsbereich seit 1994 zu verzeichnen war. Der Anstieg ist maßgeblich von einem Zuwachs von 5,8 % in den neuen Ländern geprägt. Diese Entwicklung deutet auf eine erhebliche Verbesserung der Honorarsituation der Ärzte hin.



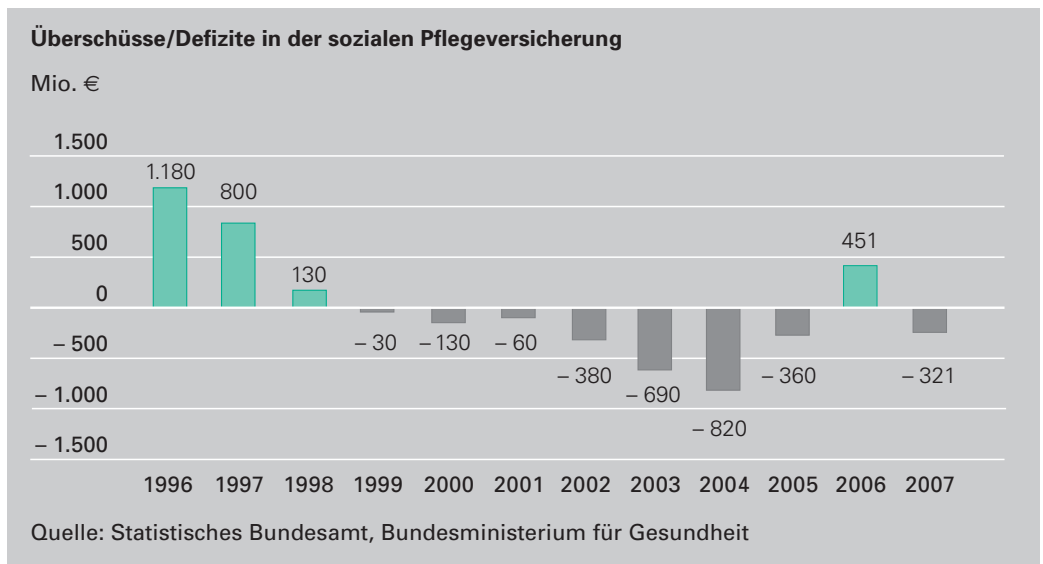
Der durchschnittliche **Beitragssatz** lag Anfang 2008 – einschl. des Sonderbeitrages der Arbeitnehmer – bei 14,8 %. Bereits im Herbst 2008 wird das BMG erstmals einen einheitlichen Beitragssatz für alle Kassen festlegen. Dieser Beitragssatz wird ab Januar 2009 aufgrund des am 1. April 2007 in Kraft getretenen **GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes** für alle gesetzlich Versicherten gelten und in den neu einzuführenden Gesundheitsfonds eingezahlt. Jede Kasse wird dann pro Versicherten eine pauschale Zuweisung aus dem Gesundheitsfonds erhalten, 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 1 % 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.

Ebenfalls ab Januar 2009 müssen die privaten Krankenversicherungen (PKV) 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 Halbjahres 2009 – auch gesetzlich Versicherten, die oberhalb der Pflichtversicherungsgrenze liegen, offen. Bereits privat Versicherte können während des ersten Halbjahres 2009 zudem in den Basistarif einer anderen privaten Versicherung wechseln und dabei einen Teil ihrer Altersrückstellungen mitnehmen.

Anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen, wird es auch mit dieser Gesundheitsreform nicht gelingen, die Beitragssätze „stabil zu halten und möglichst zu senken“. Vielmehr rechnen Krankenkassen und Wirtschaftsinstitute mit einem durchschnittlichen Beitragssatz zwischen 15,3 und 15,5 % im Jahr 2009. Derzeit liegt der Durchschnittsbeitrag aller rd. 220 Kassen noch bei 14,8 %. Statt Betriebe und Arbeitnehmer zu entlasten, wird die Einführung des Einheitsbeitrages nach Berechnungen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zu Zusatzbelastungen von bis zu 3 Mrd. € bei Firmen führen, deren Mitarbeiter bisher noch bei Kassen mit niedrigeren Sätzen versichert sind. Zahlreiche Reformaufgaben bleiben also bestehen, die baldmöglichst in Angriff genommen werden sollten.

### Soziale Pflegeversicherung

Die soziale Pflegeversicherung hat nach Angaben des BMG das Jahr 2007 mit einem Defizit von rd. 321 Mio. € abgeschlossen, nachdem sie 2006 noch einen Überschuss in Höhe von 451 Mio. € verzeichnen konnte. Hauptursache für das scheinbar positive Ergebnis im Vorjahr 2006 war die Vorverlegung des Fälligkeitszeitpunktes für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge. Die Gesamteinnahmen sanken um – 2,5 % auf 18,0 Mrd. €, während sich die Ausgaben um 1,7 % auf 18,3 Mrd. € erhöhten. Die Rücklagen der umlagefinanzierten Pflegeversicherung betragen 2007 lt. BMG noch 3,2 Mrd. €.



Der Bundestag hat am 14. März 2008 in zweiter und dritter Lesung das **Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung** (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) beschlossen. Es tritt am 1. Juli 2008 in Kraft. Die vorgeschlagenen Maßnahmen mit einem Finanzvolumen von rd. 2,5 Mrd. € bestehen im Wesentlichen aus Leistungsausweitungen. So steigen die ambulanten Sachleistungsbeträge in Pflegestufe I von 2008 bis 2012 von 384 auf 450 €, in Pflegestufe II von 921 auf 1.100 € und in Pflegestufe III von 1.432 auf 1.550 € im Monat. Das Pflegegeld wird auf bis zu 700 € in Stufe III erhöht, die Leistung bei stationärer Versorgung auf bis zu 1.918 € in Härtefällen. Ferner ist beabsichtigt, die ergänzenden Leistungen für Pflegebedürftige mit erheblichem Betreuungsbedarf (z. B. Demenz- und Alzheimer-Kranke) zu erhöhen und den Anspruch auf Tagespflege auszubauen. Arbeitnehmer können künftig bis zu sechs Monate lang eine unbezahlte Pflegeauszeit nehmen. Zudem ist eine Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage zur Organisation von akut notwendiger Pflege eines Angehörigen möglich. Darüber hinaus sollen die Leistungen der Pflegeversicherung künftig in einem dreijährigen Rhythmus dynamisiert werden. Da die bisherigen Leistungsbeträge ab 2008 stufenweise angehoben werden, beginnt die entsprechende Dynamisierung erstmals 2015, drei Jahre nach Abschluss der Anhebung der Sachleistungsbeträge.

Zur Abdeckung der bestehenden leichten Unterdeckung der laufenden Ausgaben in der Pflegeversicherung und zur Finanzierung der vorgeschlagenen Verbesserungen der Leistungen wird der Beitragssatz um 0,25 % ab 1. Juli 2008 von bisher 1,7 % auf dann 1,95 % (bei Kinderlosen von bisher 1,95 % auf dann 2,2 %) erhöht. Damit widersprechen die im Gesetzentwurf enthaltenen Maßnahmen ganz überwiegend dem Ziel, durch eine Absenkung der Lohnzusatzkosten Wachstum und Beschäftigung zu fördern. Es existieren nachvollziehbare Gründe, Demenzkranke, Schwerstpflegebedürftige und pflegende Angehörige stärker zu unterstützen. Dies sollte allerdings nicht mit einer Verteuerung der Arbeitskosten einhergehen. Aufgrund der Beitragserhöhung zum 1. Juli 2008 wird auch in diesem Jahr das im Koalitionsvertrag vereinbarte Ziel, die Beitragssumme in der Sozialversicherung unter 40 % zu senken, verfehlt.



## 2. Internationale Ebene

### EU-Vertrag

Als bahnbrechend können die Entwicklungen auf europäischer Ebene im Bereich der konstitutionellen Organisation der EU angesehen werden. Da die Bemühungen der vergangenen Jahre, eine EU-Verfassung zu verabschieden, gescheitert waren, hatten sich die Regierungen der Mitgliedstaaten auf eine „Reflexionsphase“ geeinigt. Als Endergebnis der deutschen Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 wurde ein Reformprozess in Gang gesetzt, bei dem auf radikale Änderungen und die Verabschiedung einer „Verfassung“ im Sinne des Wortes verzichtet und stattdessen eine behutsame Weiterentwicklung der bestehenden Verträge angestrebt wurde.

Beim EU-Gipfel am 18. und 19. Oktober 2007 erfolgte schließlich eine Einigung auf den endgültigen Vertragstext. Am 13. Dezember 2007 wurde der „**Vertrag von Lissabon zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft**“ von den Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten unterschrieben. Ziel des Abkommens soll eine Modernisierung Europas sein. Zugleich soll den Anforderungen der mittlerweile auf 27 Mitgliedstaaten gewachsenen Gemeinschaft besser Rechnung getragen werden. In dem Vertrag von Lissabon wird festgelegt, was die künftigen Aufgabenbereiche der Europäischen Union sind. Nach der Zielsetzung der Mitgliedstaaten soll der Vertrag schon zum 1. Januar 2009 in Kraft treten. Zuvor müssen alle 27 Mitgliedstaaten das Dokument ratifizieren, wobei für die Art der Ratifizierung die Verfassungen der Mitgliedstaaten entscheidend sind.

Sofern der Vertrag in Kraft tritt, werden sich folgende Änderungen gegenüber dem bisherigen Recht ergeben:

Die Beschlussfassung mit qualifizierter Mehrheit im Rat der Europäischen Union wird auf neue Politikbereiche ausgedehnt. Geändert wurden ferner die Maßstäbe für eine qualifizierte Mehrheit: Ab 2014 liegt eine solche dann vor, wenn 55 % der Mitgliedstaaten, die gemeinsam mindestens 65 % der europäischen Bevölkerung auf sich vereinen, einem Beschlussakt zustimmen.

Die Zahl der Kommissionsmitglieder soll bis 2014 von derzeit 27 auf nur noch 15 reduziert werden. Es ist ab diesem Zeitpunkt also nicht mehr gesichert, dass jeder Mitgliedstaat ein Mitglied der Europäischen Kommission stellt. Durch eine rotierende Besetzung der Europäischen Kommission soll eine Benachteiligung von Mitgliedstaaten vermieden werden.

Es wird erstmals ein Präsident des Europäischen Rates für eine Amtszeit von je 2,5 Jahren gewählt. Zugleich soll ein „Hoher Vertreter für die Europäische Union für die Außen- und Sicherheitspolitik“, der gleichzeitig Vizepräsident der Europäischen Kommission ist, den Einfluss der EU in der Welt in den genannten Bereichen erhöhen. Außerdem soll die EU eine eigene Rechtspersönlichkeit erhalten.

Weit weniger bahnbrechend sind hingegen die Entwicklungen im Bereich der europäischen Sozialpolitik.

### „Flexicurity“

Die Europäische Kommission hat sich in einer Mitteilung vom 27. Juni 2007 dafür ausgesprochen, gemeinsame Grundsätze für den seit einigen Jahren verfolgten Flexicurity-Ansatz herauszuarbeiten. Flexicurity steht für eine integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. In Zeiten raschen wirtschaftlichen Wandels soll Beschäftigungssicherheit dadurch geschaffen werden, dass die Arbeitsmärkte flexibel gestaltet werden. Den Beschäftigten soll es möglich sein, sich immer wieder schnell und reibungslos in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Barrieren zwischen den mitgliedstaatlichen Arbeitsmärkten sollen abgebaut werden.



Vier Komponenten sollen diesen Ansatz verwirklichen: ein flexibles und zuverlässiges Arbeitsrecht, umfassende Strategien für lebenslanges Lernen, eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die hilft, die Zeiten der Arbeitslosigkeit zu verkürzen, und die Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen erleichtert, sowie moderne soziale Sicherungssysteme.

Das Ende 2006 von der Kommission vorgelegte [Grünbuch zur Zukunft des europäischen Arbeitsrechts](#) wurde am 24. Oktober 2007 um eine Folgemitteilung ergänzt. Mit ihr wurden die im Rahmen des mit dem Grünbuch eingeleiteten Konsultationsverfahrens von der Europäischen Kommission gesammelten Anmerkungen zusammengefasst und es wurden beispielhaft Sachgebiete dargestellt, welche die Grundlage für die weitere Diskussion bilden sollen.

Die EU-Kommission hat erfreulicherweise angekündigt, dass dem mit dem Grünbuch angestoßenen Konsultationsprozess keine regulativen Maßnahmen nachfolgen werden. Dies ist vor dem Hintergrund einer drohenden Verschärfung der Arbeitsrechtsordnungen auf Kosten der Flexibilität europäischer Unternehmen zwar grundsätzlich zu begrüßen, allerdings ist damit in naher Zukunft auch keine Flexibilisierung des gerade in Deutschland sehr strengen Arbeitsrechtes zu Gunsten der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen zu erwarten.

Die von der Kommission verabschiedeten gemeinsamen Grundsätze zu Flexicurity, welche im Rahmen einer umfassenden Reformstrategie berücksichtigt werden sollen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Flexicurity beinhaltet flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen, umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und moderne Systeme der sozialen Sicherheit.
- Flexicurity bedingt ein Gleichgewicht zwischen Rechten und Pflichten für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsuchende und staatliche Stellen.
- Flexicurity sollte an die spezifischen Umstände, Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten angepasst sein.
- Die Kluft zwischen den sog. „Insidern“ und „Outsidern“ auf dem Arbeitsmarkt sollte verringert werden. Insider sollten auf Übergänge in andere Arbeitsstellen vorbereitet werden, während Outsider den Zugang zu Arbeitsstellen erleichtert werden sollte.
- Flexicurity sollte sowohl innerhalb der Unternehmen als auch zwischen den Unternehmen gefördert werden. Flexibilität bei Einstellungen und Entlassungen muss einhergehen mit sicheren Übergängen zwischen den Arbeitsplätzen.
- Flexicurity sollte die Gleichstellung der Geschlechter voranbringen und die Chancengleichheit für Migranten, junge Behinderte und ältere Arbeitnehmer sicherstellen.
- Flexicurity benötigt ein Klima des Vertrauens und des Dialoges zwischen staatlichen Stellen, Sozialpartnern und sonstigen Akteuren.
- Flexicurity-Maßnahmen verursachen Haushaltskosten und sollten im Hinblick auf eine fundierte und finanziell tragfähige Haushaltspolitik durchgeführt werden. Man sollte eine gerechte Aufteilung von Kosten und Nutzen anstreben.

Grundsätzlich ist der Flexicurity-Ansatz der Europäischen Union zu begrüßen. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Kommission sich infolge einer durch die Grundsätze angeregten Diskussion dazu veranlasst sieht, entgegen ihrer Ankündigung regulative Maßnahmen zu initiieren, die den sozialen Schutz wirtschaftlich abhängiger Selbständiger betreffen. Hierdurch könnte der Vertriebsweg von Versicherungsprodukten über Versicherungsvertreter gem. § 84 HGB gefährdet werden. Insgesamt ist die Tendenz zu kritisieren, bei den Maßnahmen die Garantie hoher Sozialstandards in den Vordergrund zu stellen, während die Förderung vielfältiger Beschäftigungsformen (z. B. befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit) vernachlässigt wird. Ferner besteht das grundsätzliche Problem, dass die europäische Politik nationale Sozialstandards nicht absenken, sondern allein durch Festlegung von Mindeststandards den Sozialschutz in Europa erhöhen kann.

## Arbeitszeit-Richtlinie

Das Verfahren zur Revision der geltenden Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) dauert an. Nachdem die EU-Kommission die Mitgliedstaaten, u.a. Deutschland, um Auskunft über den Stand der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht gebeten hatte, hat die Bundesregierung bereits im Juli 2007 einen Bericht erstellt. Sie hat darin die Forderungen der Arbeitgeberverbände nach einer Ausdehnung des Bezugszeitraumes für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf zwölf Monate als eigene Forderung übernommen und den Ansatz, den Tarifvertragsparteien eine Verlängerung des Bezugszeitraumes zu ermöglichen, aufgegriffen. Außerdem spricht sich die Bundesregierung – ebenso wie die Arbeitgeberverbände – für eine Beibehaltung der sog. Opt-Out-Regelung (Ausdehnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers) aus.

Bei der EU-Sozialministerrats-Sitzung am 5. Dezember 2007 wurde abermals keine Einigung über das Reformvorhaben erzielt und das Thema vertagt. Die Arbeitszeit-Richtlinie wurde zusammen mit dem Richtlinienvorschlag zur Zeitarbeit diskutiert. Diese Verknüpfung soll auch bei späteren Verhandlungen beibehalten werden. Als ungelöstes Problem bleibt beim Richtlinienvorschlag zur Arbeitszeit die Frage offen, wie die Opt-Out-Regelung ausgestaltet sein soll, während über die grundsätzliche Möglichkeit einer solchen Regelung neuerdings Konsens besteht. Die portugiesische Ratspräsidentschaft hatte u.a. eine zeitliche Befristung der Zustimmung des Arbeitnehmers zum Opt-Out von einem Jahr, verbunden mit einer neuen Zustimmungsmöglichkeit, ins Gespräch gebracht. Sie konnte sich damit jedoch nicht durchsetzen.

## Richtlinie über Europäische Betriebsräte

Im Oktober 2007 kündigte die Kommission überraschend an, die EBR-Richtlinie entgegen früherer Ankündigungen revidieren zu wollen. Der bisherige Entwurf entspricht inhaltlich weitgehend den Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Dies ist angesichts der von der Europäischen Kommission häufig proklamierten Neutralität der eigenen Organisation sehr enttäuschend. Für die international organisierten Unternehmen besteht dringender Bedarf, über die Arbeitgeberverbände Einfluss auf das Verfahren zu nehmen.

Die Arbeitgeberverbände hatten bereits vor der offiziellen Konsultation der europäischen Sozialpartner an die Kommission appelliert, von der Einleitung der 2. Sozialpartnerkonsultation zur Revision der EBR-Richtlinie Abstand zu nehmen. Leider verhallte dieser Appell ungehört; Mitte Februar 2008 wurden die europäischen Sozialpartner mit der Aufforderung zur Stellungnahme binnen sechs Wochen konsultiert.

Die Europäische Kommission ist der Auffassung, dass das Recht auf eine staatenübergreifende Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in gemeinschaftsweit aufgestellten Unternehmen bis heute noch nicht in allen Mitgliedstaaten gleichermaßen verwirklicht sei und führt dies auf Probleme und Rechtsunsicherheiten bei der praktischen Anwendung der Richtlinie zurück. Sie will die Richtlinien-Vorgaben deshalb verschärfen. Es sollen u.a. Teilnahmerechte für Gewerkschaftsvertreter und Sachverständige geschaffen und ein Schulungsanspruch der EBR-Mitglieder geregelt werden. Zu befürchten ist ferner eine Verkürzung des Sitzungsintervalls sowie eine Ausweitung des sachlichen Zuständigkeitsbereiches.

Das Vorhaben ist aus deutscher Sicht strikt abzulehnen. Dies schon deshalb, weil der bisher in Art. 13 der EBR-Richtlinie (§ 41 EBRG) geregelte Vertrauensschutz im Zuge der Reform entfallen könnte und der Anwendungsbereich der geänderten Richtlinie daher auch auf Unternehmen erstreckt würde, die bereits vor dem 22. September 1996 eine Vereinbarung über ein besonderes Verhandlungsgremium geschlossen hatten und daher bislang Vertrauensschutz genießen. Ein solches Vorgehen würde nicht nur das in die Zusagen der Europäischen Kommission gesetzte Vertrauen enttäuschen, sondern die Erfolge der auf freiwilliger Basis gebildeten Verhandlungsgremien ohne erkennbaren Grund in Frage stellen. Außerdem hat die Institution der „Europäischen

Betriebsräte“ bereits zu einem umfassenden informellen Austausch zwischen den Arbeitnehmern international agierender Unternehmen geführt.

Der agv hat auf Basis der Äußerungen von betroffenen Mitgliedsunternehmen im Februar 2008 gegenüber der Europäischen Kommission eine entsprechende Stellungnahme abgegeben und die eigene Position in die offizielle Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eingebracht. Zudem wurde in einer Diskussion zwischen Vertretern deutscher Versicherungsunternehmen mit der Europäischen Kommission Anfang April 2008 darauf hingewiesen, dass für eine Revision der geltenden EBR-Richtlinie keinerlei Notwendigkeit besteht und schon daher jede Verschärfung der Richtlinie, die für die Unternehmen mit zusätzlichen Kosten verbunden seien, abzulehnen ist.

### Richtlinie über Mindeststandards in der betrieblichen Altersvorsorge (ehemals Portabilitätsrichtlinie)

Das ursprüngliche Vorhaben der Europäischen Kommission, die Mobilität der Arbeitnehmer in der Europäischen Union durch eine Erhöhung der Portabilität von Betriebsrentenanwartschaften zu verbessern, ist im Laufe des vergangenen Jahres fallen gelassen worden. Aus dem ursprünglich unter der Überschrift „Portabilität“ laufenden Projekt ist eine Maßnahme zur Festsetzung von sozialen Mindeststandards in der betrieblichen Altersversorgung geworden. Wie diese Maßnahme angesichts des Fehlens eines transnationalen Bezuges mit dem Subsidiaritätsprinzip des Art. 5 EG-Vertrages zu vereinbaren ist, ist nicht zu ergründen.

Am 20. Juni 2007 hat das Europäische Parlament in erster Lesung über den Bericht des Beschäftigungsausschusses abgestimmt. Bedauerlicherweise fanden die Änderungsanträge, die eine Entschärfung des Richtlinienvorschlages zum Ziel hatten, keine Mehrheit.

Anfang Oktober 2007 wurde daraufhin eine überarbeitete Fassung des ursprünglichen Richtlinienvorschlages durch die Europäische Kommission zur weiteren Beratung veröffentlicht. Die Haupteinwände der Arbeitgeberseite, vor allem den Anwendungsbereich auf Neuzusagen nach Inkrafttreten zu beschränken und die Unverfallbarkeitsfristen nicht auf ein Jahr zu verkürzen, blieben unberücksichtigt. Die BDA hat deshalb in ihrer Stellungnahme Ende Oktober 2007 deutlich gemacht, dass die Umsetzung des Richtlinienvorschlages – selbst in der geänderten Fassung – die betriebliche Altersvorsorge verteuern, bürokratisieren und damit ihre Attraktivität für die Unternehmen erheblich mindern wird.

In der Sitzung des EU-Sozialministerrats vom 5. Dezember 2007 konnte keine Einigung zu dem Richtlinienvorschlag gefunden werden. Die fehlende Einigung beruht maßgeblich auf Unstimmigkeiten hinsichtlich der Unverfallbarkeitsfrist. Während die portugiesische Ratspräsidentschaft eine Frist von zwei Jahren vorgeschlagen hatte, erklärte Deutschland, dass eine Unverfallbarkeitsfrist von unter fünf Jahren nicht akzeptabel sei. Auch eine progressive Lösung – anfangs fünf Jahre, die im Zeitverlauf auf zwei Jahre abgesenkt wird – fand keine Zustimmung.

Im Januar 2008 wurden im Hinblick auf die besonders strittige Unverfallbarkeitsfrist weitere Kompromissvorschläge unterbreitet. So wurde zeitweilig erwogen, es im Inland grundsätzlich bei den nationalen Regelungen der Unverfallbarkeit von Anwartschaften zu belassen. Soweit aber ein Arbeitnehmer grenzüberschreitend in einem anderen EU-Mitgliedstaat eine Beschäftigung aufnimmt, dürfe eine Unverfallbarkeitsfrist von zwei Jahren nicht überschritten werden. Mithin wäre die Länge der Unverfallbarkeitsfrist davon abhängig, ob ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis im Inland oder EU-Ausland aufgenommen wird. Dieser Vorschlag ist abzulehnen, da er die deutschen Regelungen zur Unverfallbarkeitsfrist aufweichen und zudem zu einer erheblichen zusätzlichen Bürokratie führen würde. Die Thematik wurde auf der informellen Sozialministerrats-Sitzung vom 31. Januar bis 1. Februar 2008 noch einmal behandelt; die Ergebnisse sind nicht veröffentlicht. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Der agv trug am 8. April 2008 bei einer gemeinsamen Abendveranstaltung seines Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata) gegenüber Beschäftigungskommissar Vladimir Špidla seine Bedenken gegen das Vorhaben nochmals eindringlich vor. Herr Špidla gab jedoch zu erkennen, dass er die Prognose der Unternehmen, durch die Initiative würde aufgrund des Wegfalls der Nutzung von bAV als Bindungsinstrument die Bereitschaft gesenkt werden, betriebliche Altersversorgung anzubieten, nicht teile.

### Transnationale Kollektivverhandlungen

Nachdem die europäischen und nationalen Arbeitgeberverbände ihre Ablehnung deutlich zum Ausdruck gebracht haben, ist davon auszugehen, dass der von der Kommission in ihrer Sozialagenda 2005 – 2010 angekündigten Prüfung, einen optionalen Rahmen für transnationale Kollektivverhandlungen auszuarbeiten, derzeit keinerlei Priorität eingeräumt wird.

### Sektoraler Sozialer Dialog

Erfreuliche Entwicklungen zeigen sich im Sektoralen Sozialen Dialog für die Versicherungswirtschaft. Dieser Sozialdialog, der zwischen der europäischen Spitzenorganisation der Versicherungsunternehmen CEA (Comité Européen des Assurances) und der Gewerkschaft UNI-Europa geführt wird, konnte nach einer mehrjährigen Unterbrechung im Berichtszeitraum wieder in Gang gesetzt werden. Durch die Gespräche im Rahmen des Sozialen Dialogs kann einem regulativen Eingreifen der Kommission im Bereich der europäischen Sozialpolitik vorgebeugt werden.

Nach einer ersten Sitzung am 10. September 2007, in dem sich die Beteiligten zunächst auf ein gemeinsames Arbeitsprogramm verständigt und aktuelle sozialpolitische Themen diskutiert haben, sind fortan zwei Plenarsitzungen jährlich geplant.

Den Vorsitz führt seit 1. Januar 2008 Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des agv. Er ist zugleich Vorsitzender des Sozialausschusses des CEA. Durch die intensive Beteiligung an den Gesprächen soll der deutsche Einfluss im Bereich der europäischen Sozialpolitik ausgedehnt werden.

Das gemeinsame Arbeitsprogramm sieht zunächst vor, dass sich die Sozialpartner um eine Integration der neuen Mitgliedstaaten in die Gespräche bemühen wollen. Nur wenn alle Mitgliedstaaten gleichermaßen in die Gespräche eingebunden werden, können in allen Ländern praktikable Lösungen erarbeitet werden. Um ihr Ziel zu erreichen, haben sich die Sozialpartner auf zwei Konferenzen verständigt, in denen die Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtsordnungen der neuen Mitgliedstaaten vorgestellt und diskutiert werden sollen. Die erste der beiden Tagungen fand am 31. März/ 1. April 2008 in Prag statt. Gegenstand der Diskussionen der ca. 30 Teilnehmer waren die Arbeitsbedingungen in der Tschechischen Republik sowie der Slowakischen Republik. Bei den Gesprächen hat sich zum einen gezeigt, dass vor weiteren Diskussionen im Sozialen Dialog die Unterschiede der mitgliedstaatlichen Arbeitsrechtsordnungen in Bezug auf die Wirkung von Kollektivverträgen herausgearbeitet und verglichen werden müssen, um den nationalen Interessen hinreichend Rechnung zu tragen. Zum anderen zeigten die Erfahrungsberichte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern aus Tschechien und der Slowakei, dass in diesen Ländern eine sukzessive Anhebung der Standards auf das Niveau in den alten Mitgliedstaaten erfolgt. Die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen spricht für das Funktionieren der Arbeitsmärkte und gegen Maßnahmen, mit denen bezweckt wird, den natürlichen Prozess zu beschleunigen.

Darüber hinaus sieht das Arbeitsprogramm eine intensive Behandlung der möglichen Folgen der demographischen Entwicklungen für die europäische Versicherungswirtschaft vor. Während der ersten Sitzung einer zu diesem Thema ins Leben gerufenen Arbeitsgruppe am 7. März 2008 hat sich gezeigt, dass eine Konzentration auf bestimmte Einzelaspekte zweckmäßig erscheint, um den Erfolg der Gespräche nicht zu gefährden.

In einer weiteren Sitzung des Sektoralen Sozialen Dialogs am 27. Mai 2008 ist das Arbeitsprogramm für das kommende Jahr verabschiedet worden. Die in der Arbeitsgruppe geführten Diskussionen über Demographie sollen fortgesetzt werden. Weitere Themen sind die von der Kommission geplante Revision der EBR-Richtlinie, Flexicurity, lebenslanges Lernen, Betriebsrenten-Richtlinie sowie das europäische Gleichbehandlungsrecht.

Der agv hat sich von Anfang an dafür ausgesprochen, den Sektoralen Sozialen Dialog vor allem für einen internationalen Erfahrungsaustausch zu nutzen. Erfolgreiche Strategien einzelner Mitgliedstaaten könnten auf diese Weise durch die Sozialpartner anderer Mitgliedstaaten aufgegriffen und teilweise übernommen werden.

### Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)

Mit der Mitteilung „Umsetzung der Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung: Europa soll auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung der Unternehmen führend werden“ (KOM(2006) 136) vom 22. März 2006 hat sich die Europäische Kommission deutlich von dem früheren regulativen Ansatz im Bereich CSR distanziert. Im Gegenzug erwartet die Europäische Kommission jedoch die Schaffung eines „Europäischen Bündnisses für CSR“ und beschreibt in einem eigenen Anhang, wie dieses Bündnis ihrer Ansicht nach gestaltet werden sollte: Danach sollen sich die Vertreter der interessierten Unternehmen in Form von „offenen Kooperationsgemeinschaften“ („open coalitions of cooperation“) zusammenfinden und in themenbezogenen Arbeitstreffen („laboratory meetings“) die mit CSR-Projekten gesammelten Erfahrungen austauschen, um Synergieeffekte zu erzeugen. Darüber hinaus sollen in Partnerschaft mit Fachleuten und Interessenvertretungen sowie mit Unterstützung der Europäischen Kommission gemeinsame operative Projekte entwickelt werden.

Um auch für die Zukunft zu gewährleisten, dass die Europäische Kommission für den gesamten Themenbereich CSR an ihrem derzeitigen Ansatz, mit dem sie von jeglichem regulativen Eingreifen Abstand genommen hat, festhält, haben sich BDA und BDI zu einer intensiven Förderung der „Europäischen Allianz für CSR“ entschlossen und unterstützen daher die Bildung von „offenen Kooperationsgemeinschaften“ aktiv.

Am 4. März 2008 fand in Brüssel das zweite High-Level Meeting der „Europäischen Allianz für die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ statt, das von den EU-Kommissaren Günther Verheugen und Vladimir Špidla eröffnet wurde. Vertreter von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden berichteten über die zahlreichen Initiativen, die im Rahmen der CSR-Allianz im Jahr 2007 stattfanden, und stellten die vielfältigen CSR-Ansätze der verschiedenen Unternehmen vor. Die EU-Kommission zeigte sich mit den Fortschritten und Entwicklungen im Rahmen der CSR-Allianz sehr zufrieden und machte deutlich, dass die EU-Kommission an ihrem praxisorientierten CSR-Ansatz festhalten werde.

BDA und BDI haben zusätzlich unter der Internetadresse <http://www.csrgermany.de> das Portal „CSR Germany – Unternehmen tragen gesellschaftliche Verantwortung“ errichtet, welches den Unternehmen erstmals branchenübergreifend die Möglichkeit eröffnet, sich über CSR-Themen zu informieren und gesammelte Erfahrungen auszutauschen.

## Europäische Sozialpartnerrahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress

Die europäischen Sozialpartner haben bereits im Mai 2004 eine „Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress“ abgeschlossen und so das mit dieser Vereinbarung behandelte Thema dem europäischen Gesetzgeber zumindest vorerst entzogen. Die Vereinbarung erkennt die Komplexität des Stressphänomens an und enthält unverbindliche Vorschläge, wie mit der Entstehung und den Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz umzugehen ist. Sie berücksichtigt die besonderen Belange von kleineren und mittleren Unternehmen und bietet einen großen Spielraum für die Umsetzung auf nationaler Ebene. Auf Betreiben der Arbeitgeberseite wurden folgende wichtige Aussagen in die Vereinbarung aufgenommen:

- Stress ist keine Krankheit.
- Die Vereinbarung beschränkt sich auf negative Stressfolgen und erfasst nicht jede Form von Stress.
- Verschiedene Personen reagieren in ähnlichen Stresssituationen unterschiedlich.
- Stressprobleme sind weder grundsätzlich kollektiv noch grundsätzlich einzelfallbezogen.
- Die Verantwortung für die Festlegung von Maßnahmen liegt beim Arbeitgeber.

Die konkreten Maßnahmen festzulegen, bleibt den Arbeitgebern vorbehalten. So sind kollektive oder individuelle Maßnahmen denkbar, die je nach Bedarf schwerpunktmäßig präventiv oder reaktiv ausgestaltet sein können. Als Beispiel werden etwa Schulungen genannt, die die Mitarbeiter über den richtigen Umgang mit Stress und die häufigsten Auslöser aufklären sollen.

Die Rahmenvereinbarung soll innerhalb von fünf Jahren umgesetzt werden. Ende 2008 müssen die europäischen Sozialpartner gegenüber der Europäischen Kommission über den Stand der Umsetzung der mit der Rahmenvereinbarung aufgestellten Vorgaben in den einzelnen Mitgliedstaaten berichten. Zu diesem Zeitpunkt ist daher ein intensives Engagement der Arbeitgeber durch Benennung zahlreicher aufgrund der Rahmenvereinbarung ergriffener Maßnahmen nachzuweisen.





Die Versicherungswirtschaft befindet sich derzeit in einer Phase des Umbruchs. Die Versicherer werden durch den auch international schärfer gewordenen Wettbewerb um Kunden und Investoren dazu gezwungen, ihre Kostenstrukturen zu überprüfen. Die Folgen sind häufig Umstrukturierungen, Zentralisierungen und Standortverlagerungen kombiniert mit Personalanpassungen. Vor diesem Hintergrund bietet der agv seit August 2007 mit der agv-Stellenbörse einen neuen kostenlosen Service für die Personalabteilungen und Personalverantwortlichen seiner Mitgliedsunternehmen an.

Mit der agv-Stellenbörse verfolgt der agv das Ziel, seine Mitgliedsunternehmen bei der brancheninternen Besetzung freier Stellen mit Mitarbeitern anderer Versicherungsunternehmen, die dort nicht mehr benötigt werden, zu unterstützen. Mit Hilfe der agv-Stellenbörse soll den Unternehmen eine zeitnahe Anpassung ihres Personalbestandes an einen variierenden Personalbedarf ermöglicht werden. Zudem sollen Fachkräfte mit diesem Instrument in der Branche gehalten werden.

Die agv-Stellenbörse ist eine Plattform für die Assekuranz, in der die Personalabteilungen und Personalverantwortlichen der Mitgliedsunternehmen eigene, freie Stellen anbieten sowie nach freien Stellen recherchieren können. Die agv-Stellenbörse bietet zudem einen agv-Stellenticker, der einmal täglich über neue Stellenangebote informiert.

Es können folgende Angaben gemacht werden:

- Stellenbezeichnung
- Stellenprofil/Anforderungen
- Laufzeit (unbefristet/befristet)
- Anstellungsart (Vollzeit, Teilzeit)
- Einsatzort
- Name der Gesellschaft
- gewünschter Eintrittstermin

Darüber hinaus enthalten die Stellenanzeigen die Kontaktdaten des jeweiligen Unternehmens. Dies ermöglicht den direkten Kontakt zwischen der die Stellen anbietenden Gesellschaft und dem Unternehmen, das einen geeigneten Kandidaten hat. Die agv-Stellenbörse ist ein Hilfsmittel für die Personalleiter der Mitgliedsunternehmen des agv sowie deren Personalabteilungen. Mit Hilfe einer Druckfunktion ist es zudem den Nutzern möglich, Stellenangebote an potenzielle Kandidaten weiterzugeben. Da es sich um eine brancheninterne Stellendatenbank handelt, ist der Zugriff ausschließlich der Zielgruppe vorbehalten. Freie Stellen werden durch das jeweilige Unternehmen selbst in die agv-Stellenbörse eingestellt. Um den Aufwand für die Pflege für den Nutzer möglichst gering zu halten, werden die Stellenangebote mit einem „Verfallsdatum“ versehen, so dass sie automatisch nach einer vorgegebenen Zeit gelöscht werden.

Zum Start der agv-Stellenbörse wurde zunächst insgesamt 170 Personalleitern ein Zugangskonto eingerichtet. Zwischenzeitlich haben mehr als 300 Personalverantwortliche ein solches Zugangskonto. Seit Bestehen der agv-Stellenbörse wurden über 100 Stellen angeboten. Das Spektrum der Angebote ist dabei weit gefächert. Am häufigsten wurden Vertriebsmitarbeiter für den Außendienst gesucht, gefolgt von IT-Spezialisten sowie Schadensachbearbeiter mit unterschiedlichen Ausrichtungen, aber auch Stellen für Mathematiker, Controller, Marketingspezialisten sowie Stellen als Projekt- und Abteilungsleiter wurden angeboten.

Alle Zugangsberechtigten haben die Möglichkeit, auf der Startseite der agv-Stellenbörse ([www.agv-vers.de/stellenboerse](http://www.agv-vers.de/stellenboerse)) in der Rubrik „Zugang beantragen“ ein Nutzerkonto zu beantragen.





## 1. Arbeitsvertragliche Inbezugnahme eines Tarifvertrages als Gleichstellungsklausel/ Änderung der BAG-Rechtsprechung

Unter einer arbeitsrechtlichen Gleichstellungsklausel versteht man eine arbeitsvertragliche Verweisung auf einen Tarifvertrag zum Zweck der Gleichbehandlung nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer mit gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern, auf die der in Bezug genommene Tarifvertrag bereits aus tarifrechtlichen Gründen angewandt werden muss. Bei Wegfall der arbeitgeberseitigen Verpflichtung gegenüber organisierten Arbeitnehmern den Tarifvertrag anzuwenden, z. B. weil der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist oder bei einem Betriebsübergang, entfällt bei Vereinbarung einer wirksamen Gleichstellungsklausel gleichzeitig auch die Verpflichtung zur Anwendung des Tarifvertrages gegenüber den nicht organisierten Arbeitnehmern.

In seinem Urteil vom 18. April 2007 (Az. 4 AZR 652/05) hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu entscheiden, ob die dynamische Verweisung auf einen „Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung“ als Gleichstellungsklausel anzusehen ist. Dies war früher zumindest dann bejaht worden, wenn der von einem tarifgebundenen Arbeitgeber gestellte Arbeitsvertrag ausschließlich auf die für ihn einschlägigen und somit im Verhältnis zu organisierten Arbeitnehmern ohnehin anzuwendenden Tarifverträge verwies.

Das Gericht hielt an seiner alten Rechtsprechung nicht mehr fest. Lediglich für Verträge, die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind, bleibt es aus Gründen des Vertrauensschutzes bei der alten Rechtslage. Für Verträge, die nach diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden, ist eine Gleichstellungsabrede nur noch dann anzunehmen, wenn es hierfür aus dem Vertragswortlaut oder aus den Begleitumständen bei Vertragsschluss hinreichende Anhaltspunkte gibt, wonach eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag für den Arbeitnehmer in erkennbarer Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht wurde.

Die Änderung seiner Rechtsprechung begründete das BAG damit, dass der Bedeutungsinhalt von Regelungen eines Vertrages grundsätzlich anhand des Wortlautes zu ermitteln sei. Mögliche Motive der Vertragsparteien könnten keinen entscheidenden Einfluss auf die Auslegung von Verweisungsklauseln haben. Sei der Arbeitgeber tarifgebunden, liege es zwar nahe, in der beabsichtigten Gleichstellung tarifgebundener Arbeitnehmer mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern ein Motiv für das Stellen einer Verweisungsklausel zu sehen; dies bleibe jedoch unbeachtlich, wenn der Arbeitgeber dies nicht deutlich genug zur Voraussetzung oder zum Inhaltselement seiner Willenserklärung gemacht habe.

Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen empfiehlt es sich jetzt unbedingt, die geänderte Rechtsprechung des BAG zu berücksichtigen. Eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag sollte zu erkennen geben, dass damit lediglich die Gleichstellung nicht organisierter mit organisierten Mitarbeitern bezweckt ist solange wie gegenüber den organisierten Mitarbeitern normativ eine Bindung an den Tarifvertrag besteht. Des Weiteren sollte aufgenommen werden, dass die Tarifanwendung auf nicht organisierte Mitarbeiter z. B. bei einem Betriebsübergang oder bei einem Arbeitgeberverbandsaustritt endet.

## 2. Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über abgeschlossene Unfallversicherung

In einem Urteil vom 26. Juni 2007 (Az. 8 AZR 707/06) hat sich das BAG mit der Reichweite der arbeitsvertraglichen Fürsorge- und Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bei Abschluss von Gruppenunfallversicherungen auseinandergesetzt.

Der Arbeitgeber habe seine Arbeitnehmer zu informieren, wenn er zu ihren Gunsten eine Unfallversicherung abschließt und ihnen einen Direktanspruch gegenüber der Versicherung einräumt. Komme er dieser Pflicht nicht nach und versäume der Arbeitnehmer aufgrund der fehlenden Aufklärung die für die Geltendmachung von Ansprüchen bestehenden Fristen, haftet der Arbeitgeber für den dadurch entstandenen Schaden.

Der beklagte Arbeitgeber hatte zu Gunsten seiner Beschäftigten eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen und mit der Versicherungsgesellschaft vereinbart, dass allen versicherten Arbeitnehmern ein Direktanspruch auf die Versicherungsleistung

zustehen soll. Hierüber informierte er die klagende Arbeitnehmerin auch nach deren schweren Verkehrsunfall, der sie zum Pflegefall machte, nicht. Die zu ihren Betreuern bestellten Eltern erhielten erst zwei Jahre nach dem Unfall Kenntnis von der zu Gunsten der Klägerin bestehenden Unfallversicherung. Das Versicherungsunternehmen verpflichtete sich in einem gerichtlichen Vergleich dennoch, der Klägerin einen Teil der Invaliditätsentschädigung zu zahlen. Den Differenzbetrag zur ursprünglich eingeklagten Entschädigung machte die Klägerin als Schadensersatz gegenüber dem beklagten Arbeitgeber geltend. Hiermit war sie aufgrund der Verletzung der Aufklärungspflichten des beklagten Arbeitgebers erfolgreich.

Nach Auffassung des BAG verletzte der Arbeitgeber gegenüber der Angestellten eine arbeitsvertraglich geschuldete Fürsorgepflicht. Schließe ein Arbeitgeber zu Gunsten seiner Belegschaft eine Gruppenunfallversicherung ab, müsse er die Arbeitnehmer auch in die Lage versetzen, ihre Ansprüche fristgerecht realisieren zu können. Den Arbeitgeber treffe die Verpflichtung zur Unterrichtung der Belegschaft über die Existenz der Versicherung und die wesentlichen Vertragskonditionen. In dem zu entscheidenden Fall war er verpflichtet, die Klägerin bzw. deren als Betreuer bestellte Eltern im Anschluss an das Schadensereignis über das Bestehen der Unfallversicherung und die Vereinbarung eines Direktanspruchs auf Versicherungsleistungen der Arbeitnehmerin gegen die Versicherung zu unterrichten. Wäre er dieser Pflicht nachgekommen, hätte die Arbeitnehmerin ihren Anspruch innerhalb der vereinbarten Frist geltend machen können. Diese Pflichtverletzung habe der Arbeitgeber auch zu vertreten. Er habe Kenntnis von dem Unfall und der Invalidität gehabt; für ihn sei offensichtlich gewesen, dass die Wahrung von Versicherungsansprüchen ein Tätigwerden der Klägerin erforderte.

Das BAG betont ausdrücklich die Aufklärungspflichten des Arbeitgebers bei Abschluss von Gruppenunfallversicherungen. Die Entscheidung verdeutlicht, dass angesichts der Höhe drohender Schadensersatzansprüche Arbeitgeber, die zu Gunsten ihrer Mitarbeiter eine solche Versicherung abschließen, sorgfältig auf die Einhaltung dieser Aufklärungspflichten achten sollten.

### **3. Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine Wirksamkeitsvoraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung**

§ 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sicherzustellen, dass durch rechtzeitige gesundheitspräventive Maßnahmen das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft gesichert wird. Die Regelung gilt trotz seiner Normierung im SGB IX nicht nur für schwerbehinderte Menschen, sondern für alle Beschäftigten. Seit Inkrafttreten der Vorschrift am 1. Mai 2004 war fraglich, wie sich die mangelnde Durchführung des BEM auf den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung auswirkt. Dies hat das BAG nun geklärt.

Im entschiedenen Fall war der Arbeitnehmer seit Jahren arbeitsunfähig erkrankt. Trotz mehrfachen Aufforderungen des Arbeitgebers, sich zu seiner Erkrankung zu äußern bzw. mitzuteilen, wann mit der Aufnahme seiner Arbeit zu rechnen sei, erteilte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber keine Auskunft. Ende 2004 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. In seiner Kündigungsschutzklage trug der Arbeitnehmer u. a. vor, dass die Kündigung schon deshalb unwirksam sei, weil kein BEM durchgeführt worden war.

Diese Rechtsansicht teilte das BAG in seinem Urteil vom 12. Juli 2007 (Az. 2 AZR 716/06) nicht. Weder aus dem Wortlaut des § 84 Abs. 2 SGB IX noch aus der Gesetzesbegründung folge, dass eine Verletzung der Vorschrift als Rechtsfolge die Unwirksamkeit einer Kündigung nach sich ziehe. Allerdings stelle die Vorschrift auch keinen bloßen Programmsatz oder eine reine Ordnungsvorschrift mit lediglich appellativem Charakter dar, deren Missachtung in jedem Fall folgenlos bleibe. Die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Maßnahmen dienten der Vermeidung der Kündigung und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit. Dementsprechend stelle die Vorschrift eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutz innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes

dar. Somit könne eine Kündigung bei mangelnder Durchführung des BEM wegen des Verstoßes gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip erst dann als sozial ungerechtfertigt qualifiziert werden, wenn bei Durchführung des BEM Möglichkeiten einer alternativen (Weiter-)Beschäftigung bestanden hätten. Im Umkehrschluss folge, dass ein unterlassenes BEM einer Kündigung dann nicht entgegenstehe, wenn sie auch bei ordnungsgemäßer Durchführung des BEM nicht hätte verhindert werden können.

Für die Praxis bedeutet das Urteil, dass der Arbeitgeber nach Durchführung eines BEM wie bisher im Prozess pauschal vortragen kann, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer bzw. es gebe für diesen keine freien Arbeitsplätze, die er aufgrund seiner Erkrankung noch ausfüllen könne. Derjenige Arbeitgeber, der kein BEM durchgeführt hat, hat nunmehr prozessual zusätzlich vorzutragen, warum der Arbeitnehmer weder auf dem bisher innegehabten noch auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden kann bzw. warum eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung ausgeschlossen ist. Im Hinblick auf die verschärfte Darlegungs- und Beweislast für den Arbeitgeber empfiehlt sich unbedingt die nachweisbare Durchführung des BEM. Zeigt der Arbeitnehmer hierzu keine Bereitschaft, so ist dies ebenfalls eindeutig zu dokumentieren.

#### **4. Unzulässigkeit eines unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsrates**

In seiner Entscheidung vom 13. Februar 2007 (Az. 1 AZR 181/06) stellt das BAG klar, dass für Betriebe verschiedener Rechtsträger kein gemeinsamer Gesamtbetriebsrat errichtet werden könne. Dies gelte auch für Gemeinschaftsbetriebe.

Das BAG hatte über einen Abfindungsanspruch aus einem Sozialplan zu befinden. Die Klägerin war als Sachbearbeiterin im Servicezentrum in der Abteilung telefonischer Schadedienst beschäftigt. Die beklagte Versicherungsgesellschaft war Teil der W-Gruppe, die unter dem Dach einer Holding zu einem Konzern zusammengefasst war. Aufgrund einer Umstrukturierung schlossen „die Versicherungen der W-Gruppe“ mit dem „Gesamtbetriebsrat“ einen Sozialplan, in dessen Anwendungsbereich auch das Unternehmen des beklagten Arbeitgebers fiel. Die anlässlich der Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmerin machte mit ihrer Klage einen Sozialplananspruch geltend.

Das BAG meldete an der Wirksamkeit des geschlossenen Sozialplans und damit am Bestehen des geltend gemachten Anspruchs erhebliche Zweifel an. Nach seiner Ansicht könne ein „Gesamtbetriebsrat“ für mehrere rechtlich selbständige Unternehmen nicht existieren. Da die Vorinstanzen der Frage der Bildung und Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrates nicht ausreichend nachgegangen seien, sei insoweit die Zurückverweisung zur weiteren Sachverhaltsaufklärung erforderlich. In diesem Zusammenhang stellte das BAG klar, dass ein Unternehmen i.S.v. § 47 Abs. 1 BetrVG stets einen einheitlichen Rechtsträger voraussetze. Im vorliegenden Fall müsse jedoch davon ausgegangen werden, dass der für die „W-Versicherungen“ handelnde „Gesamtbetriebsrat“ die Grenzen eines einzelnen Unternehmens überschreite. Die erforderliche Einheitlichkeit des Rechtsträgers für einen Gesamtbetriebsrat folge vor allem aus der im Betriebsverfassungsgesetz angelegten Unterscheidung zwischen Konzern und Unternehmen. Für die Bildung eines Gesamtbetriebsrats müssen daher mehrere Betriebe von demselben Unternehmen betrieben werden. Für Betriebe verschiedener Rechtsträger könne kein gemeinsamer Gesamtbetriebsrat errichtet werden, selbst wenn die Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb i.S.v. § 1 Abs. 2 BetrVG bildeten. In einem solchen Fall seien vielmehr für jedes Unternehmen des Gemeinschaftsbetriebes gesonderte Gesamtbetriebsräte zu bilden, in die von den einzelnen Betriebsräten der Trägerunternehmen Mitglieder zu entsenden seien.

Das BAG ließ jedoch offen, ob ein solcher Verstoß gegen zwingende organisatorische Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes automatisch zur Nichtigkeit des Gesamtbetriebsrates und der von ihm abgeschlossenen Betriebsvereinbarung führe oder, ob derart unwirksame „Gesamtbetriebsvereinbarungen“ im Einzelfall nicht doch als Gesamtzusage individualrechtliche Wirkung entfalten könnten.

### 5. Mitbestimmung des Betriebsrates bei befristeter Arbeitszeitverlängerung

In seiner Entscheidung vom 24. April 2007 (Az. 1 ABR 47/06) befasste sich das BAG mit der Frage, inwieweit dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der befristeten Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zusteht.

Im konkreten Fall hatte die Arbeitgeberin im Rahmen ihrer jährlich durchgeführten Personalbedarfsmessungen einen Personalmehrbedarf von fünf Wochenstunden in einem Bereich festgestellt. Ein mit 12,5 Wochenstunden in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer erklärte sich zur Übernahme von vier weiteren Stunden „für die Dauer eines Jahres, mindestens bis zur Realisierung einer Neubemessung“ bereit. Die Zustimmung des Betriebsrates holte die Arbeitgeberin nicht ein. Im Verfahren machte der Betriebsrat geltend, die Arbeitgeberin habe sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzt.

Das BAG folgte der Argumentation des Betriebsrates. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei der „vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit“ mitzubestimmen. Es war also zunächst zu klären, ob es sich bei der Verlängerung der Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters um eine Erhöhung der „betriebsüblichen Arbeitszeit“ handelte. Das Gericht vertrat dazu die Ansicht, dass die betriebsübliche Arbeitszeit in einem Betrieb nicht notwendig einheitlich, sondern für verschiedene Arbeitnehmer unterschiedlich sein kann. Maßgeblich sei der individuell vertraglich geschuldete regelmäßige zeitliche Umfang der Arbeitsleistung; bei Teilzeitbeschäftigten sei betriebsübliche Arbeitszeit deren regelmäßig verkürzte Arbeitszeit. Vorliegend sei die Verlängerung der Arbeitszeit auch nur „vorübergehend“, da lediglich für einen überschaubaren Zeitraum vom ansonsten maßgeblichen Zeitvolumen abgewichen wurde.

Klarstellend machte das BAG deutlich, dass es für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht darauf ankomme, ob die vorübergehende Veränderung der Dauer der Arbeitszeit vom Arbeitgeber einseitig vorgenommen oder mit dem betroffenen Arbeitnehmer vereinbart werde. Da das Mitbestimmungsrecht nicht nur zum Schutz der Arbeitnehmer bestehe, sondern auch um eine gerechte Verteilung der mit der vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit verbundenen Belastungen und Vorteile herzustellen, löse auch die Veränderung der Arbeitszeit nur eines einzelnen Arbeitnehmers bereits das Mitbestimmungsrecht aus.

### 6. Altersgruppenbildung bei Sozialauswahl keine Altersdiskriminierung

In seiner Entscheidung vom 19. Juni 2007 (Az. 2 AZR 304/06) hat das BAG festgestellt, dass eine Altersgruppenbildung im Rahmen der Sozialauswahl nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, wenn sie durch legitime Ziele gerechtfertigt ist.

Arbeitgeber und Betriebsrat hatten für die im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmende Sozialauswahl in einer Betriebsvereinbarung Auswahlrichtlinien i.S.d. § 1 Abs. 4 KSchG bestimmt. Darin wurden zur Erhaltung und Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur Altersgruppen gebildet, innerhalb derer die Sozialauswahl anteilmäßig gleich durchgeführt werden sollte. Die aufgrund der Auswahlrichtlinie stattfindende Sozialauswahl konnte gem. § 1 Abs. 4 KSchG nur darauf geprüft werden, ob sie grob fehlerhaft war.

Das BAG verneinte dies. Der vom EuGH entwickelte allgemeine Grundsatz des Gemeinschaftsrechtes zum Verbot der Altersdiskriminierung stehe Regelungen, die an das Lebensalter anknüpfen, nicht im Wege, solange sie durch legitime Ziele gerechtfertigt sind. Durch die Altersgruppenbildung würden in die Sozialauswahl die individuellen Arbeitsmarktchancen in hinnehmbarer Unschärfe einbezogen, ohne dass dabei das Alter allein und damit gewissermaßen „abstrakt“ die Auswahl beeinflusse. Daneben wirke die erstrebte Erhaltung der Altersstruktur nicht nur einer Überalterung der Belegschaft entgegen, sondern relativiere auch die etwa überschießenden Tendenzen der Bewertung des Lebensalters als Sozialdatum und wirke einer übermäßigen Belastung jüngerer Beschäftigter entgegen. Insoweit sei die Beurteilung, es handle sich um legitime, vernünftige und dem gerechten Interessenausgleich dienende Ziele, nicht grob fehlerhaft.

Darüber hinaus ließ das BAG in dieser Entscheidung die Vermutung des § 1 Abs. 5 KSchG, dass ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vorliegt, wenn der Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich namentlich bezeichnet ist, auch für eine Änderungskündigung gelten. Das BAG hielt eine betriebsbedingte Änderungskündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse für sozial gerechtfertigt, da der betroffene Arbeitnehmer in dem vom Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossenen Interessenausgleich ausdrücklich auf einer Namensliste für eine Änderungskündigung vorgesehen war.

## 7. Eine aktuelle Auswahl verhaltensbedingter Kündigungsgründe

### Private Internetnutzung

Mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen die private Internetnutzung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen kann, hat sich das BAG in seiner Entscheidung vom 31. Mai 2007 (Az. 2 AZR 200/06) auseinandergesetzt.

Ein Arbeitnehmer besuchte von seinem Dienst-PC aus im Internet Erotikseiten und lud eine Reihe von Bild- und Videodateien mit teilweise erotischem Inhalt herunter. Eine betriebliche Regelung über die private Nutzung des Dienst-PC bestand nicht. Ohne vorher abzumahnen, kündigte der Arbeitgeber daraufhin das Arbeitsverhältnis.

Ein kündigungsrelevantes Verhalten bei der privaten Nutzung des Internets sieht das BAG vor allem in folgenden Fällen:

- Das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme, insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Vireneinführungen oder anderer Störungen des – betrieblichen – Systems verbunden sein könnte, oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, z. B. weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden.
- Die private Nutzung des Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise – zusätzliche – Kosten entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel – unberechtigterweise – in Anspruch genommen hat.
- Die private Nutzung des Internetanschlusses während der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während des Surfers oder der Betrachtung von Videofilmen oder -spielen seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seiner Arbeitspflicht nicht nachkommt und sie verletzt.

Auf eine Abmahnung könne jedoch nur dann verzichtet werden, wenn die Privatenutzung des Internets in exzessiver Weise betrieben worden sei. Lediglich dann handele es sich um eine so schwerwiegende Pflichtverletzung, dass dem Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit seines Handelns erkennbar gewesen sein müsse und er nicht mit der Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber rechnen könne.

### Leistungsschwacher Arbeitnehmer

Eine Arbeitnehmerin, die über einen längeren Zeitraum eine erheblich unterdurchschnittliche Leistung erbringt, kann aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt werden. Dies hat das BAG am 17. Januar 2008 (Az. 2 AZR 536/06) entschieden.

Eine Lager- und Versandarbeiterin machte beim Verpacken von Sendungen dreimal so viele Packfehler wie es der durchschnittlichen Fehlerquote an vergleichbaren Arbeitsplätzen entsprach. Nachdem die Fehlerquote der Arbeitnehmerin auch nach zwei Abmahnungen nicht sank, kündigte ihr der Arbeitgeber wegen qualitativer Minderleistung.

Das BAG stellte fest, dass die fehlerhafte Arbeitsleistung je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen ein Anhaltspunkt dafür sein könne, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletze.



## Skiurlaub und Marathonlauf während der Arbeitsunfähigkeit

Fährt der Arbeitnehmer während seiner bescheinigten Arbeitsunfähigkeit in den Skiurlaub und gefährdet das Skifahren den Heilungsprozess, verletzt er damit seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht so schwer, dass das BAG eine außerordentliche Kündigung für gerechtfertigt hält (Urteil vom 2. März 2006, Az. 2 AZR 53/05).

Der Arbeitnehmer verhalte sich pflichtwidrig, wenn er während der Arbeitsunfähigkeit den Heilungserfolg durch gesundheitswidriges Verhalten gefährde. Insbesondere zerstöre er damit das Vertrauen des Arbeitgebers in seine Redlichkeit. Im zugrunde liegenden Fall kam als erschwerender Umstand hinzu, dass der Arbeitnehmer selbst als ärztlicher Gutachter für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen beschäftigt war. Sein Verhalten, das im Widerspruch zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stand, lasse an einer sorgfältigen und gewissenhaften Ausübung der Gutachtertätigkeit zweifeln.

Einen ähnlichen Fall hatte das Arbeitsgericht Stuttgart am 22. März 2007 (Az. 9 Ca 475/06) zu entscheiden. Ein Arbeitnehmer war aufgrund einer Schulterverletzung arbeitsunfähig und nahm währenddessen an einem Marathonlauf teil. Allerdings hatte der behandelnde Arzt dem Arbeitnehmer vor der Teilnahme am Marathon erklärt, dass der Heilungsprozess dadurch nicht beeinträchtigt werde. Darum sah das Arbeitsgericht Stuttgart in dem Verhalten des Arbeitnehmers keinen außerordentlichen Kündigungsgrund. Selbst wenn der Arbeitnehmer mit der Teilnahme am Marathon den Heilungsverlauf ernsthaft gefährdet hätte, wäre sein Verhalten jedenfalls nicht schuldhaft gewesen. Schließlich hatte er sich vor der Teilnahme ärztlichen Rat eingeholt und sich die Unbedenklichkeit des Laufens für den Heilungsprozess bestätigen lassen.

## Arbeitsverweigerung

Verlängert der Arbeitnehmer eigenmächtig seinen Urlaub und verweigert er beharrlich, seiner Arbeitspflicht nachzukommen, wird darin regelmäßig ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegen. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat jedoch in einem solchen Fall anders entschieden, da sich der Arbeitnehmer in einer familiären Notsituation befunden hatte (Urteil vom 27. August 2007, Az. 6 Sa 751/07).

Der Arbeitnehmer musste sich um seine zwei kleinen Kinder im Alter von 11 Monaten und 5 Jahren kümmern, weil seine Ehefrau wegen einer komplizierten Schwangerschaft im Krankenhaus stationär behandelt wurde. Das Gericht sah darin ein „entgegenstehendes Hindernis“, das den Arbeitnehmer gem. § 275 Abs. 3 BGB dazu berechtigt habe, die Arbeitsleistung zu verweigern. Jedenfalls hatte der Arbeitgeber auch keine dringenden betrieblichen Gründe angeführt, die einer Urlaubsgewährung entgegen gestanden hätten. Der Arbeitnehmer müsse sich in einer solchen Situation nicht auf eine Fremdbetreuung verweisen lassen und sei auch noch bis zu einem angemessenen Zeitraum nach der Geburt, der zur Herstellung der familiären Normalität erforderlich sei, i.S.d. § 275 Abs. 3 BGB persönlich verhindert.

## 8. Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz)

Am 1. Juli 2008 ist das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) in Kraft getreten. Das Gesetz bezweckt, die soziale Pflegeversicherung auf den demographischen Wandel vorzubereiten.

Dies soll zum einen durch eine inhaltliche Fortentwicklung der Pflegeversicherung erreicht werden. So sieht das Gesetz die Anhebung der Leistungsbeträge, insbesondere im Bereich der häuslichen Pflege, sowie die Einführung eines Anspruchs auf Pflegeberatung und die Schaffung von Pflegestützpunkten vor. Im Gegenzug zu diesen Leistungsausweitungen tritt eine Beitragssatzsteigerung in der gesetzlichen Pflegeversicherung um 0,25 % ein. Ab 1. Juli 2008 beträgt der Beitragssatz in der gesetzlichen Pflegeversicherung demnach 1,95 % bzw. für kinderlose Beschäftigte 2,2 %.



Ferner soll die häusliche Pflege von Pflegebedürftigen durch Angehörige gestärkt werden. Zur Erreichung dieses Zwecks wurde durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) eingeführt. Das Pflegezeitgesetz sieht Freistellungsansprüche von der Arbeit für Arbeitnehmer vor, die einen pflegebedürftigen Angehörigen haben. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen einem kurzzeitigen Freistellungsanspruch von bis zu zehn Arbeitstagen bei Akutereignissen und einem Freistellungsanspruch von bis zu sechs Monaten.

Ein kurzzeitiger Freistellungsanspruch von der Arbeit ist nach dem Pflegezeitgesetz in den Fällen vorgesehen, in denen eine Pflegenotwendigkeit eines nahen Angehörigen unerwartet eintritt. In diesen Fällen soll der berufstätige Angehörige die Möglichkeit haben, in der akut eingetretenen Pflegesituation Informationen über Pflegeleistungsangebote einzuholen und die notwendigen Organisationsschritte einzuleiten. Der Arbeitgeber ist während der kurzzeitigen Freistellung zur Fortzahlung der Vergütung nur nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften verpflichtet. § 14 Ziff. 1 MTV sieht bei schwerer Erkrankung in der Familie eine bezahlte Freistellung von bis zu drei Tagen vor. Die Pflegebedürftigkeit reicht jedoch für sich genommen nicht aus, um eine schwere Erkrankung im Sinne dieser Tarifvorschrift zu begründen.

Die Pflegezeit in Form eines maximal sechsmonatigen Freistellungsanspruches ist in Anlehnung an die Regelungen der Elternzeit ausgestaltet. Der Anspruch kann sich auf vollständige oder teilweise Freistellung richten, wobei der Arbeitgeber den Anspruch auf vollständige Freistellung nicht ablehnen kann. Lediglich der teilweisen Freistellung können dringende betriebliche Belange entgegengehalten werden. Der Arbeitnehmer muss seinen Wunsch auf vollständige oder teilweise Freistellung spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen.

Um dem Arbeitnehmer die Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust durch die Inanspruchnahme seiner Rechte aus dem Pflegezeitgesetz zu nehmen, hat der Gesetzgeber einen Sonderkündigungsschutz für pflegende Arbeitnehmer in das Pflegezeitgesetz eingefügt. Danach darf das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen sowie der Pflegezeit von bis zu sechs Monaten nicht gekündigt werden. Nur ausnahmsweise kann in besonderen Fällen eine Kündigung, in diesem Zeitraum von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde, für zulässig erklärt werden.

### 9. Aktuelle Entwicklungen im Bereich Nichtrauchererschutz

Mit dem am 1. September 2007 in Kraft getretenen [Gesetz zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens](#) (BGBl. I, S. 1595) wurden umfangreiche Regelungen zum Nichtrauchererschutz eingeführt.

§ 1 Abs. 1 des als Artikel 1 des neuen Gesetzes erlassenen Bundesnichtraucher-schutzgesetzes (BNichtrSchG) verbietet das Rauchen in öffentlichen Einrichtungen des Bundes, in Verkehrsmitteln des öffentlichen Personenverkehrs und in Bahnhöfen. Zudem wird durch Artikel 3 das Jugendschutzgesetz (JuSchG) geändert und die Altersgrenze für die Abgabe von Tabakwaren an Jugendliche zum 1. Januar 2009 von 16 auf 18 Jahre erhöht.

Auch in der Versicherungswirtschaft führte die durch das Gesetz ausgelöste öffentliche Debatte zu einer weiteren Intensivierung des Nichtraucher-schutzes, obwohl die Auswirkungen des neuen Gesetzes auf das Arbeitsrecht eher unbedeutend sind:

So wurde § 5 Abs. 1 der Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV) ein weiterer Satz angefügt, der klarstellt, dass der Arbeitgeber zur Durchsetzung eines wirkungsvollen Gesundheitsschutzes berechtigt ist, ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen. Diese Regelung führt jedoch nicht zu einer geänderten Rechtslage. Denn schon früher waren die Unternehmen dazu verpflichtet, wirksame Maßnahmen zum Schutz der nichtrauchenden Beschäftigten in der Arbeitsstätte zu ergreifen, die bis zum Ausspruch von Rauchverboten reichen konnten.

Bedauerlicherweise hat es der Gesetzgeber entgegen der Forderung von Arbeitgeberseite unterlassen, die Novellierung des Nichtraucherschutzes zum Anlass zu nehmen, die Reichweite der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in diesem Bereich klar zu regeln, um Konflikte mit dem Betriebsrat über Art und Umfang von Maßnahmen des Nichtraucherschutzes zu vermeiden.

Eine bereits im Jahre 2006 in einigen größeren Versicherungsunternehmen durchgeführte Umfrage hat bestätigt, dass die Unternehmen schon damals umfassende Maßnahmen zum Schutz der nichtrauchenden Beschäftigten ergriffen hatten. Die Beratungspraxis im vergangenen Geschäftsjahr, aber auch eine neuerliche Erhebung des agv zu Beginn des Jahres 2008, hat gezeigt, dass sich der Trend zur Intensivierung des Nichtraucherschutzes seither fortgesetzt und sogar noch verstärkt hat. Die Versicherungswirtschaft dürfte damit zu einer der in diesem Bereich vorbildlichsten Wirtschaftszweige überhaupt zählen, bedenkt man, dass schon 2006 kein Beschäftigter gegen seinen Willen am Arbeitsplatz Tabakrauch hinnehmen musste.

### 10. Neuerungen im Altersteilzeitgesetz und Ausblicke

Mit der Verabschiedung des Jahressteuergesetzes 2008 (BGBl. 2007, S. 568 f.) hat der Gesetzgeber eine für die Personalpraxis wesentliche Frage zur Steuer- und Beitragsfreiheit von Aufstockungsbeträgen bei Antritt der Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2009 entschieden. In einem neu eingefügten Absatz 3 des § 1 ATG wird klargestellt, dass Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit auch bei Vereinbarung und Antritt der Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2009 – dem Zeitpunkt des Außerkrafttretens des Altersteilzeitgesetzes – weiterhin von der Steuer- und Beitragspflicht befreit sind. Altersteilzeitvereinbarungen können somit ungeachtet des Außerkrafttretens des Altersteilzeitgesetzes weiterhin steuer- und beitragsprivilegiert abgewickelt werden. Keine Änderungen haben sich hingegen durch das Jahressteuergesetz 2008 in Bezug auf die Förderleistungen der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit ergeben. Die Bundesagentur für Arbeit fördert für einen Zeitraum von maximal sechs Jahren ausschließlich Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die spätestens am 31. Dezember 2009 in Kraft getreten sind.

Vor dem Hintergrund der künftig wegfallenden Förderung der Altersteilzeit plant das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Altersteilzeit nach dem gesetzlich vorgesehenen Ende der Förderung ab dem Jahr 2010 durch eine Verzahnung mit einer Teilrente fortzuentwickeln. Im Rahmen der Fortentwicklung werden folgende Eckpunkte erwogen:

- Anhebung des frühestmöglichen Beginns der Altersteilzeit von 55 auf 57 Jahre.
- Verzicht auf eine Fortsetzung der Förderung von Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit.
- Festhalten am Blockmodell der Altersteilzeit mit der Möglichkeit einer Kombination aus Altersteilzeit und Teilrente.

Neben der weiterhin klassischen Altersteilzeit mit Aufstockungsbeträgen des Arbeitgebers für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit soll künftig eine Kombination aus Altersteilzeit und Teilrente möglich sein. In diesem Modell soll die Aufstockung des Teilzeitentgelts durch den Arbeitgeber auf rund 70 % des früheren Nettoeinkommens nur noch in der Zeit vor dem Teilrentenbezug erfolgen. Die Teilrente, die ab Vollendung des 60. Lebensjahres bezogen werden kann, und zwar ausschließlich in Kombination mit Altersteilzeit, löst mit ihrem Bezug die vom Arbeitgeber geschuldeten Aufstockungsleistungen ab. Der Arbeitgeber soll jedoch verpflichtet werden, für die Abschläge infolge des Teilrentenbezuges Ausgleichszahlungen zu leisten.

Das Kombinationsmodell von Altersteilzeit und Teilrente stellt für den Arbeitgeber weder ein praktikables noch kostengünstiges Personalkonzept dar. Je nach individueller Erwerbsbiografie des Arbeitnehmers ist dieses Modell sogar teurer als eine durchgehende Entgeltaufstockung während der Aktiv- und Passivphase. Bei hohem Arbeitsentgelt und langer Erwerbsbiografie fallen die Teilrente und dementsprechend die auszugleichenden Abschläge entsprechend hoch aus.

## 11. Siebtes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (7. SGB III-Änderungsgesetz)

Am 11. April 2008 wurde das 7. SGB III-Änderungsgesetz im Bundesgesetzblatt (BGBl. I, S. 681 ff.) verkündet. Durch dieses Gesetz werden u.a. die Arbeitslosengeldansprüche Älterer verlängert, die Hinzuverdienstgrenze bei einer Rente wegen Alters als Vollrente von 350 € auf 400 € angehoben und für Arbeitslosengeld II-Bezieher eine Pflicht zur Rentenantragstellung ab Vollendung des 63. Lebensjahres festgesetzt. Nachfolgend die wesentlichen Änderungen im Überblick:

- Neue Arbeitslosengeldansprüche ab 1. Januar 2008 werden für Personen ab Vollendung des 50. Lebensjahres von bisher 12 auf 15 Monate und für Personen ab Vollendung des 58. Lebensjahres von bisher 18 auf 24 Monate bei entsprechender Vorversicherungszeit verlängert. Die Dauer der neuen Arbeitslosengeldansprüche beträgt demnach:

nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	und nach Vollendung des ... Lebensjahres	... Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24

- Die Rahmenfrist zur Ermittlung der Arbeitslosengelddauer wird von bisher drei auf fünf Jahre verlängert. Unverändert bleibt hingegen die Grundvoraussetzung für einen Arbeitslosengeldanspruch, wonach innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren vor dem Entstehen des Anspruchs mindestens zwölf Monate Beschäftigung erreicht werden müssen.
- Ein wegen Entstehung eines neuen Anspruchs erloschener Arbeitslosengeldanspruch verlängert einen neuen Anspruch, wenn nach der Entstehung des erloschenen Anspruchs noch nicht fünf, statt bisher vier Jahre verstrichen sind.
- Arbeitslosengeldansprüche, die am 31. Dezember 2007 noch nicht ausgeschöpft waren und ursprünglich 12 Monate bzw. bei Anspruchsentstehung ab einem Alter von 55 Jahren 18 Monate betragen haben, verlängern sich um drei Monate, wenn der Anspruchsinhaber bis zum 31. Dezember 2007 das 50. Lebensjahr vollendet hat bzw. um sechs Monate, wenn er das 58. Lebensjahr bis dahin vollendet hat.
- Der Zuschuss an den Arbeitgeber bei Durchführung einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung wird mit Wirkung ab 1. August 2008 von bisher maximal 192 € auf maximal 212 € angehoben.
- Ab Vollendung des 63. Lebensjahres sind Arbeitslosengeld II-Empfänger verpflichtet, eine Rente wegen Alters auch vorzeitig in Anspruch zu nehmen.
- Für Personen, die eine vorgezogene Altersrente oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe in Anspruch nehmen, wird die Hinzuverdienstgrenze von derzeit 350 € auf 400 € angehoben.

Die genannten Änderungen treten, sofern nicht ausdrücklich ein anderer Zeitpunkt genannt wurde, rückwirkend ab 1. Januar 2008 in Kraft.



# Der Rechtsanwalt des Betriebsrates – Auftragsverhältnis und Vergütung

Die Einbeziehung von Rechtsanwälten in die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat stellt nicht das Idealbild der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dar. Grundsätzlich sollten die Betriebsparteien bemüht sein, ungeachtet der Rechtslage Meinungsverschiedenheiten beizulegen und im Interesse des Unternehmens sowie der Belegschaft zu einem Ausgleich zu gelangen. Jedoch lässt sich die Einbeziehung von rechtlichen Beratern sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch auf Seiten des Betriebsrates nicht immer vermeiden. Hierbei stellen sich für die Beauftragung eines Rechtsanwalts durch den Betriebsrat zahlreiche Rechtsfragen. Diese werden in der Praxis nicht immer beachtet. Zum Teil ist eine sehr großzügige Praxis der Unternehmen zu beobachten.

Der Betriebsrat darf nicht „ohne Weiteres“ auf anwaltlichen Rat zurückgreifen. Bei der Beauftragung von Rechtsanwälten sind formelle Spielregeln zu beachten. Ferner stellt sich die Frage der Vergütung von Rechtsanwälten des Betriebsrates. Im Folgenden werden einige Leitlinien im Umgang mit dem Anwalt des Betriebsrates aufgezeigt:

## Rechtsgrundlagen für die Beauftragung eines Rechtsanwalts

Das Gesetz sieht unterschiedliche Rechtsgrundlagen für die Beauftragung eines Rechtsanwalts durch den Betriebsrat vor. Sowohl in § 40 als auch in § 80 Abs. 3 und in § 111 Satz 2 BetrVG ist die Hinzuziehung eines Sachverständigen oder Beraters, welcher im Regelfall ein Rechtsanwalt sein wird, vorgesehen. § 40 BetrVG betrifft insbesondere den Fall von Rechtsstreitigkeiten. Will der Betriebsrat seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber im Gerichtswege durchsetzen, so wird er im Regelfall die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts für erforderlich halten dürfen. Doch auch außerhalb von Gerichtsverfahren ist die Einbindung von Rechtsanwälten notwendig und zum Teil sogar im Interesse des Unternehmens, nämlich dann, wenn der Betriebsrat aufgrund Unkenntnis über die Rechtslage unsicher und in der Folge ablehnend reagiert. Maßgebliche Rechtsgrundlage für die außergerichtliche Beratung des Betriebsrates durch einen Rechtsanwalt ist § 80 Abs. 3 BetrVG. Das Gesetz sieht an dieser Stelle ausdrücklich vor, dass vor Beauftragung des Rechtsanwalts eine nähere Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Einschaltung des rechtlichen Beraters zu treffen ist.

Nachdem mit § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG im Zuge der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 die Möglichkeit vorgesehen worden ist, dass der Betriebsrat auf betriebliche Auskunftspersonen zurückgreifen kann, stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Einbeziehung von internem Sachverstand des Unternehmens vor der Beauftragung eines externen Rechtsanwalts notwendig ist. Der Betriebsrat könnte unter dem Gesichtspunkt der vertrauensvollen Zusammenarbeit dazu gehalten sein, zunächst auf internen Sachverstand (beispielsweise durch Nachfragen bei der Rechtsabteilung) zurückzugreifen.

Geht es um Betriebsänderungen, so sieht § 111 Satz 2 BetrVG die Hinzuziehung eines rechtlichen Beraters außerhalb eines Rechtsstreits unter erleichterten Voraussetzungen vor. Gerade in diesem Fall kann sich die Einbeziehung eines Rechtsanwalts des Betriebsrates auch für das Unternehmen als durchaus vorteilhaft erweisen, da durch den Sachverstand des Rechtsanwalts etwaige Unsicherheiten auf Seiten des Betriebsrates in einer ungewohnten Situation aufgelöst werden können. Der Betriebsrat agiert ggf. souveräner und man kommt schneller zu pragmatischen Lösungen. Dies hängt relativ stark davon ab, inwieweit auch der hinzugezogene Rechtsanwalt einer ergebnisorientierten und pragmatischen Verhandlungslinie folgt.

## Das Auftragsverhältnis

Eine Besonderheit bei der Beauftragung von Rechtsanwälten durch den Betriebsrat besteht im Rahmen des Auftragsverhältnisses. Denn der Betriebsrat als solcher ist keine nach außen rechtsfähige Persönlichkeit. Nach ständiger Rechtsprechung des BetrVG ist der Betriebsrat zwar teilrechtsfähig und kann vor Gericht als Partei auftreten, dies gilt jedoch lediglich gegenüber dem Arbeitgeber als seinem im Gesetz vorgesehenen Gegenpart. Die durch das BetrVG dem Betriebsrat eingeräumten Rechte wirken

## Der Rechtsanwalt des Betriebsrates – Auftragsverhältnis und Vergütung

sich nicht auf dessen zivilrechtliche Stellung im Allgemeinen und somit auf das Außenverhältnis aus. Der Betriebsrat ist zivilrechtlich insoweit nicht rechtsfähig und kann nach außen hin keine Vertragsverhältnisse eingehen. Nichts anderes gilt im Falle der Beauftragung eines Rechtsanwalts.

Da der Rechtsanwalt seinerseits stets ein Vertragsverhältnis mit seinem Mandanten begründet und Honoraransprüche gegenüber seinem Auftraggeber entstehen, stellt sich zunächst die Frage, wer eigentlich der Vertragspartner des Rechtsanwalts ist.

Nach zutreffender Ansicht ist Vertragspartner des Rechtsanwalts nicht der Betriebsrat, sondern das Unternehmen, in dem der Betriebsrat agiert. Das Auftragsverhältnis wird somit also – anders als im Übrigen – nicht unmittelbar zwischen dem eigentlichen „Mandanten“ (Betriebsrat) und dem Rechtsanwalt begründet, sondern zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat. Erst im Zuge einer Innenregelung zwischen Unternehmen und Rechtsanwalt kommt es zu einer Konkretisierung des Auftragsverhältnisses, welches dahin führt, dass der Betriebsrat diejenige Stelle innerhalb des Unternehmens ist, welche auf die anwaltliche Dienstleistung zurückgreifen darf.

Aus dieser rechtlichen Gestaltung ergeben sich erhebliche Konsequenzen für das Procedere bei der Beauftragung eines Rechtsanwalts. Der Betriebsrat seinerseits kann den Rechtsanwalt nach außen hin zunächst nicht beauftragen, es sei denn, er ist diesbezüglich vom Unternehmen bevollmächtigt worden. Dies wird häufig der Fall sein. Liegt ein entsprechender Auftrag seitens des Unternehmens nicht vor, so kommt eine Beauftragung des Rechtsanwalts durch den Betriebsrat im Wege einer Anscheins- oder Duldungsvollmacht in Betracht. Macht der Arbeitgeber jedoch gegenüber dem Rechtsanwalt deutlich, dass er eine Beauftragung eines Rechtsanwalts durch den Betriebsrat für nicht erforderlich hält und deshalb ein Auftragsverhältnis aus seiner Sicht nicht zustande kommen soll, so ist auch diese Möglichkeit für den Betriebsrat nicht gegeben.

Verweigert der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Beauftragung eines Rechtsanwalts, indem er ihm weder ausdrücklich eine Vollmacht erteilt, ein Vertragsverhältnis in seinem Namen mit einem Rechtsanwalt zu begründen und verhindert er auch die Möglichkeit der Entstehung einer Anscheins- oder Duldungsvollmacht, so stellt sich für den Betriebsrat die Frage, wie er die Beauftragung eines Rechtsanwalts formal sicherstellt. Der richtige Weg dürfte über die Arbeitsgerichtsbarkeit im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes liegen. Der Betriebsrat muss im Falle der Verweigerungshaltung seitens des Arbeitgebers die Beauftragung des Rechtsanwalts durch einstweilige Verfügung erwirken. Durch eine entsprechende Verfügung wird der Arbeitgeber verpflichtet, entweder selbst im Interesse des Betriebsrates tätig zu werden oder aber den Betriebsrat mit entsprechenden Vollmachten auszustatten.

In Betracht kommt für den Betriebsrat aber auch die Beauftragung des Rechtsanwalts als Vertreter ohne Vertretungsmacht. In diesem Falle wird zwar kein Auftragsverhältnis zwischen dem Rechtsanwalt und dem Unternehmen begründet, denn bei Vertretung ohne Vertretungsmacht haftet der Vertreter aus dem vermeintlichen Auftragsverhältnis. Jedoch kann der Betriebsrat dann, wenn der Arbeitgeber rechtswidrig die Zustimmung zur Beauftragung des Rechtsanwalts verweigert hat, beim Arbeitgeber hinsichtlich der ihn treffenden Verbindlichkeiten Regress nehmen. In diesem Zusammenhang sind die Betriebsratsmitglieder persönlich verpflichtet. Entsprechend haben die Betriebsratsmitglieder im Individualrechtsweg eine Freistellung von etwaigen Honorarverbindlichkeiten seitens des Anwalts gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Dies wird den Mitgliedern des Betriebsrates jedoch nur gelingen, wenn die Beauftragung des Rechtsanwaltes erforderlich war i.S.v. §§ 40, 80, 111 BetrVG. Das Risiko, auf den Kosten sitzen zu bleiben, tragen also in diesem Fall die Betriebsratsmitglieder.



# Der Rechtsanwalt des Betriebsrates – Auftragsverhältnis und Vergütung

## Vollzug des Auftrages

Wird der Rechtsanwalt des Betriebsrats durch das Unternehmen beauftragt, so entsteht ein besonderes Dreiecksverhältnis. Der Rechtsanwalt steht in einem Auftrags- und Mandatsverhältnis zum Unternehmen, berät jedoch nicht das Unternehmen selbst, sondern einen Teil des Unternehmens, namentlich den Betriebsrat. Dieses Dreiecksverhältnis bedarf der besonderen Ausgestaltung. Im Regelfall dürfte sich die Rechtslage so darstellen, dass das Unternehmen den Rechtsanwalt dahingehend beauftragt hat, den Betriebsrat zu beraten und folglich Weisungen im Rahmen des Mandatsverhältnisses vom Betriebsrat entgegen zu nehmen. Hierbei ergeben sich jedoch zwei sensible Problembereiche, hinsichtlich derer weder die Rechtsprechung noch die Literatur bisher gangbare Lösungswege aufgezeigt haben. Es geht zum einen um die Frage der Haftung bei Schlechtleistung seitens des Rechtsanwaltes, zum anderen geht es um die Verschwiegenheitspflicht des Rechtsanwaltes. Die Lösung dürfte auch hier in der Ausgestaltung des besonderen Dreiecksverhältnisses zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Rechtsanwalt zu sehen sein.

Leistet der Rechtsanwalt schlecht und liegt somit ein Haftungsfall vor, so dürfte sich im Regelfall die Frage stellen, ob und inwieweit ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Rechtsanwalt geltend gemacht werden kann. Eine denkbare Fallkonstellation wäre beispielsweise, wenn der Betriebsrat sich bei dem Rechtsanwalt hinsichtlich der sozialrechtlichen Folgen einer in einem Sozialplan vorgesehenen Auflösungsregelung informiert, die Rechtslage vom beauftragten Rechtsanwalt dann jedoch unzutreffend dargestellt wird. Im Vertrauen auf die Richtigkeit der anwaltlichen Beratung schließt der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung ab. Die vom Sozialplan erfassten Arbeitnehmer haben die negativen Folgen der Schlechtberatung zu tragen.

Die hier beschriebene Fallkonstellation macht deutlich, dass der eigentliche Schaden nicht beim Betriebsrat und auch nicht beim Unternehmen eintritt, sondern bei den Arbeitnehmern, deren Interessen durch den Betriebsrat vertreten worden sind. Eine Auflösung dieser Situation könnte allenfalls im Rahmen einer Drittschadensliquidation denkbar sein. In der Praxis sind derartige Fälle jedoch bisher nicht aufgetreten. Betriebsräte zeigen sich gegenüber schlecht beratenden Rechtsanwälten offensichtlich wenig regressfreudig.

Was die Schweigepflicht anbetrifft, so besteht die gesetzliche Regelung des § 43 a BRAO zwischen dem Anwalt und dem Mandanten. Da Auftraggeber formell das Unternehmen ist, besteht zunächst keine Verschwiegenheitspflicht des Rechtsanwaltes gegenüber dem Unternehmen hinsichtlich der vertraulichen Angelegenheiten, die zwischen dem Rechtsanwalt und dem Betriebsrat besprochen worden sind. In der Folge ist es notwendig, die gesetzliche Verschwiegenheitsverpflichtung des § 43 a BRAO dahingehend zu konkretisieren, dass der Rechtsanwalt einer Verschwiegenheit gegenüber sämtlichen Stellen, die nicht mit dem Betriebsrat in Zusammenhang stehen, nachzukommen hat. Für den Rechtsanwalt besteht in dieser Fallkonstellation eine günstige Situation, da ein Verstoß gegen vertraglich begründete Verschwiegenheitspflichten nicht zwingend öffentlich-rechtliche Wirkungen entfaltet.

## Vergütung des Rechtsanwalts

Bei der Vergütung des Rechtsanwaltes des Betriebsrates ist oberste Maxime der Grundsatz der Kostenschonung. Der Betriebsrat hat schon im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit darauf zu achten, dass unnötige anwaltliche Dienstleistungen nicht in Anspruch genommen werden und im Übrigen eine Kostenkontrolle erfolgt. Dies gilt insbesondere für die Frage der Nachvollziehbarkeit von in Rechnung gestellten Arbeitsstunden bei Stundenhonorar-Vereinbarungen. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet hier den Betriebsrat, genau zu prüfen, ob die seitens des Anwalts erstellte Aufstellung über die erbrachten Arbeitsstunden plausibel ist.



## Der Rechtsanwalt des Betriebsrates – Auftragsverhältnis und Vergütung

Wurde zwischen dem Unternehmen und dem Rechtsanwalt keine Honorarvereinbarung getroffen, so hat der Rechtsanwalt sein Honorar auf Basis der gesetzlichen Gebühren nach Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) zu berechnen. Vielfach dürfte es jedoch angezeigt sein, eine Honorarvereinbarung zwischen dem Mandanten und dem Rechtsanwalt abzuschließen. Auch hier wirkt sich aus, dass Mandant im formellen Sinne nicht der Betriebsrat ist, sondern das Unternehmen. In der Folge sind Honorarvereinbarungen, welche zwischen dem Betriebsrat ohne entsprechende Vollmacht und dem Rechtsanwalt abgeschlossen worden sind, unwirksam. Der Rechtsanwalt des Betriebsrates tut gut daran, die Honorarfrage unmittelbar mit dem Unternehmen zu diskutieren und eine entsprechende Honorarvereinbarung abzuschließen. Tut er dies nicht, hat der Anwalt lediglich Anspruch auf die gesetzlichen Gebühren gemäß RVG. Da diese Rechtslage dem Anwalt des Betriebsrates bekannt sein muss, kann er auch nicht die Mitglieder des Betriebsrates auf Grundlage einer unwirksamen Vertragsabrede dazu verpflichten, ihm höhere Honoraransprüche zu erfüllen.

Aus Sicht der Unternehmen stellt sich die Frage, welche Art der Honorargestaltung gewählt wird. Eine Vergütung des Rechtsanwalts auf Stundenbasis dürfte hierbei nicht in allen Fällen empfehlenswert sein. Diese Gestaltungsart beinhaltet die Gefahr, dass der Rechtsanwalt ein Eigeninteresse an einer möglichst langen Verfahrensdauer entwickelt. Aus diesem Grunde sollte sorgfältig geprüft werden, ob nicht die Vereinbarung eines Pauschalhonorars für den betreffenden Auftrag angemessen ist. In der Praxis wurden hier bisher recht gute Erfahrungen gemacht.

### Zusammenfassung

Im Ergebnis bleibt also festzuhalten:	
1.	Ein Vertrag bei der Beauftragung von Rechtsanwälten durch den Betriebsrat kommt nicht zwischen dem Betriebsrat und dem Rechtsanwalt zustande, sondern zwischen Unternehmen und Rechtsanwalt. In der Konsequenz ist das Unternehmen Mandatsträger, nicht hingegen der Betriebsrat.
2.	Verweigert der Arbeitgeber die notwendigen Mitwirkungshandlungen zur Beauftragung eines Rechtsanwalts für den Betriebsrat, so kann der Betriebsrat diese im Wege eines einstweiligen Verfügungsverfahrens erwirken. Daneben besteht auch die Möglichkeit der Betriebsratsmitglieder, als Vertreter ohne Vertretungsmacht den Rechtsanwalt zu beauftragen und die dadurch entstehenden Verpflichtungen gegenüber dem Rechtsanwalt im Wege des Regresses beim Arbeitgeber geltend zu machen. Dies gelingt jedoch nur dann, wenn die Beauftragung des Anwalts erforderlich war im Sinne des Rechts.
3.	In der besonderen Konstellation des Dreiecksverhältnisses zwischen Rechtsanwalt, Unternehmen und Betriebsrat bedarf es einer inhaltlichen Ausgestaltung des Mandatsvollzugs. Hierbei sollte zum einen die Frage der Weisungsbefugnis abgestimmt werden, zum anderen aber auch die Frage der Verschwiegenheitspflicht.
4.	Betriebsräte sind zum Abschluss von Honorarvereinbarungen mit dem Rechtsanwalt grundsätzlich nicht berechtigt. Eine Honorarvereinbarung ist zwischen dem Rechtsanwalt und dem Unternehmen abzuschließen. Kommt es nicht zu einer entsprechenden Honorarvereinbarung, so kann der Rechtsanwalt lediglich die gesetzlichen Gebühren nach RVG geltend machen.

Die hier geltend gemachten Restriktionen werden von der Praxis bisher wenig beachtet. Ein genaueres Hinsehen könnte jedoch bereits im Vorfeld für die wünschenswerte Klarheit sorgen.

## 1. Entwicklung der Zahl der angestellten Mitarbeiter

Die Zahl der angestellten Mitarbeiter der Individualversicherung (Angestellte des Innen- und Außendienstes sowie Auszubildende 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	2007	218.900
1964	148.100	1975	203.400	1986	200.300	1997	239.300		

<sup>1</sup> Ab 1990 einschließl. neue Bundesländer

Quelle: agv; Erhebung über die Entwicklung der Arbeitnehmer

## 2. Mitarbeiterstruktur

### 2.1 Gliederung nach der Art der Beschäftigung

Stichtag: 31.12.2006 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Gesamt	davon Frauen	davon aktive Teilzeitkräfte
Innendienstangestellte	167.600	53,0 %	19,7 %
Auszubildende	12.200	45,3 %	–
Innendienst plus Auszubildende	179.800	52,5 %	18,4 %
Außendienstangestellte	45.900	18,0 %	1,8 %
Beschäftigte insgesamt	225.700	44,5 %	14,5 %

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

Hinzu kommen rd. 5.400 Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit sowie rund 1.540 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze. Damit ergibt sich für die gesamte Versicherungswirtschaft zum 31. Dezember 2006 eine Ausbildungsquote von 6,0 %.

### 2.2 Gliederung nach dem Vergütungsstatus im Unternehmen

Stichtag: 31.12.2006 aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	Mitarbeiter	Anteil der Teilzeitkräfte
Leitende Angestellte	2,9 %	1,7 %
Nichtleitende Angestellte ohne tarifliche Eingruppierung	34,9 %	4,7 %
Tarifliche Eingruppierung	55,4 %	21,9 %
Auszubildendenvergütung	4,9 %	–
Sonstige (z. B. betriebliche Regelungen, anderer Tarifvertrag)	1,2 %	34,1 %
Werkstudenten, Aushilfen	0,6 %	43,9 %
Arbeitnehmer gesamt	100,0 %	14,5 %

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

Bei der Verteilung der Tarifangestellten auf die einzelnen Tarifgruppen bleibt die Entwicklung der stärkeren Besetzung der oberen und einer geringeren Besetzung der unteren Gruppen – wie in der Vergangenheit – bestehen. 1996 waren in den Tarifgruppen I bis III 13,2 % und in den Tarifgruppen IV bis VIII 86,8 % der Tarifangestellten eingruppiert, für 2006 lauten die entsprechenden Zahlen 10,1 % (Vorjahr: 10,3 %) und 89,9 % (Vorjahr: 89,7 %).

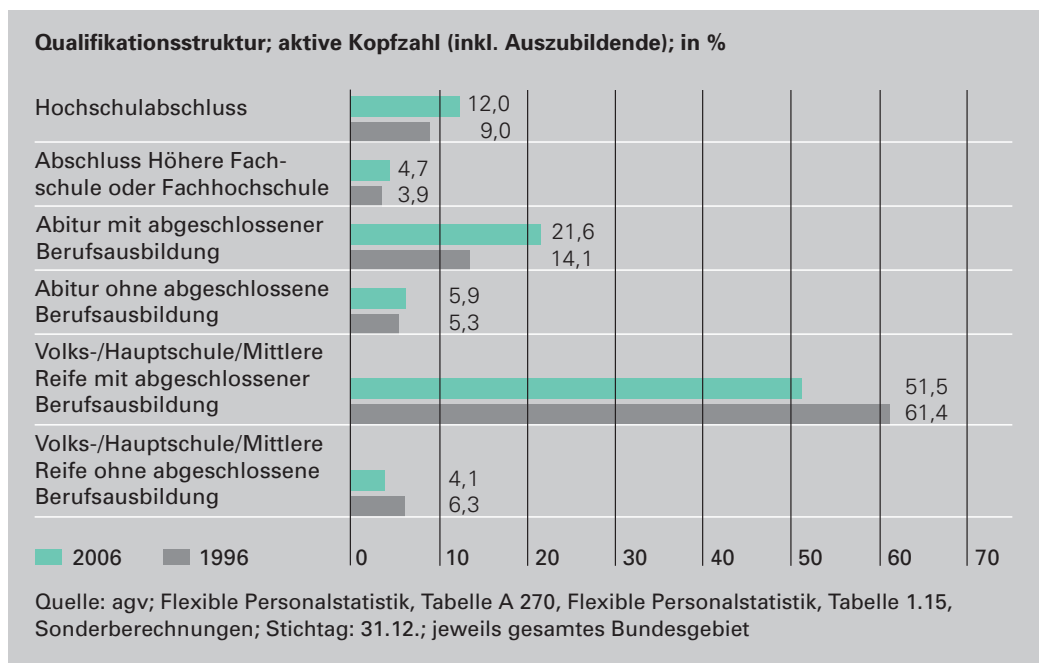
## 2.3 Gliederung der Innendienstangestellten nach formalen Funktionen

Stichtag: 31.12.2006; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende)	in %
Führungskräfte	9,4
Fachkräfte/Spezialisten	76,2
Mitarbeiter in Ausbildung (auch Volontäre, Trainees und Praktikanten)	7,0
Sekretariatstätigkeit und sonstige Bürodienstleistungen	4,5
Sonstige (z. B. Hausmeister, Gärtner, Aushilfen)	3,0
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 2006 waren in der deutschen Versicherungswirtschaft etwa 27.200 Hochschulabsolventen tätig. 1996 waren es erst 21.700. Von diesen 27.200 Akademikern waren 7.500 Juristen, 5.500 Diplom-Kaufleute und Diplom-Volkswirte, 4.200 Mathematiker, 1.800 Diplom-Ingenieure und 8.200 sonstige Hochschulabsolventen (insbesondere Diplom-Informatiker, Philologen, Diplom-Psychologen, Diplom-Physiker und Mediziner).

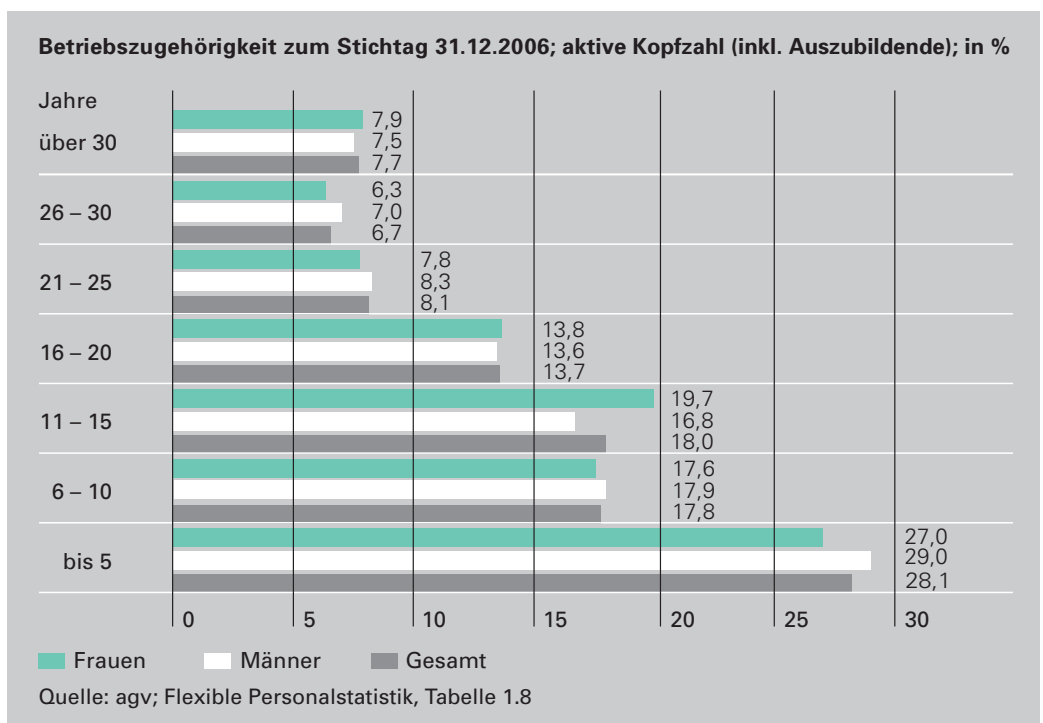
## 2.5 Altersgliederung und Betriebszugehörigkeit

Stichtag: 31.12.; aktive Kopfzahl (inkl. Auszubildende); in %						
Lebensjahre	2006			1996		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
bis 20	1,7	3,0	2,2	3,2	4,1	3,7
21 – 25	6,5	8,6	7,4	8,9	11,6	10,4
26 – 30	8,6	10,7	9,5	12,4	20,0	16,5
31 – 35	11,2	12,4	11,7	16,5	17,1	16,7
36 – 40	16,3	17,7	16,9	14,5	13,0	13,7
41 – 45	17,6	16,3	17,1	13,2	12,2	12,7
46 – 50	15,6	14,1	15,0	11,2	9,8	10,4
51 – 55	12,8	11,1	12,0	10,5	7,9	9,1
56 – 60	8,1	5,6	7,0	8,3	4,1	6,1
über 60	1,6	0,5	1,1	1,3	0,2	0,7
Zusammen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Durchschnittsalter in Jahren	41,7	39,6	40,8	39,2	36,4	37,7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	13,3	13,4	13,3	13,0	11,0	11,9

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

Bei der Altersstruktur fällt die Abnahme des Anteils der Mitarbeiter, die jünger als 36 Jahre sind und die Zunahme der Mitarbeiter, die 36 Jahre und älter sind, auf. Weiter zeigt sich eine leichte Zunahme des Anteils der Mitarbeiter, die 56 Jahre und älter sind. Damit setzt sich der Trend der letzten sechs Jahre fort. Als Folge dessen steigt – wie bereits in den Vorjahren – das Durchschnittsalter in der Branche. Auch die Betriebszugehörigkeit steigt kontinuierlich an.



## 3. Regionale Verteilung

## 3.1 Bundesländer

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

Stichtag: 30.06.2007; Verteilung auf die Bundesländer	absolut	in %
Baden-Württemberg	34.950	12,0
Bayern	58.690	20,1
Berlin	10.870	3,7
Brandenburg	2.860	1,0
Bremen	3.270	1,1
Hamburg	22.990	7,9
Hessen	28.450	9,7
Mecklenburg-Vorpommern	2.950	1,0
Niedersachsen	19.780	6,8
Nordrhein-Westfalen	75.000	25,7
Rheinland-Pfalz	7.470	2,6
Saarland	3.910	1,3
Sachsen	9.240	3,2
Sachsen-Anhalt	3.320	1,1
Schleswig-Holstein	5.030	1,7
Thüringen	3.250	1,1
Deutschland	292.030	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: 30.06.2007							
Köln	26.520	Düsseldorf	11.630	Nürnberg	8.780	Unterföhring <sup>2</sup>	5.900
München <sup>1</sup>	26.030	Berlin	10.870	Frankfurt	8.110	Karlsruhe	4.780
Hamburg	22.990	Wiesbaden	9.990	Münster	6.470	Coburg	4.590
Stuttgart	12.770	Hannover	9.510	Dortmund	6.440	Mannheim	4.200

<sup>1</sup>Landeshauptstadt; <sup>2</sup>Region München; Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung für den agv

## 4. Fluktuation und Fehlzeiten

## 4.1 Fluktuationkennziffern des Innendienstes

Abgänge in % des durchschnittl. Personalbestandes	2007	2006	1997	1980 <sup>1</sup>
Abgänge insgesamt	6,4	5,2	6,9	9,8
davon „natürliche“ Fluktuation (Pensionierung, Vorruhestand, Tod, Ausscheiden nach passiver Altersteilzeit, Ausscheiden während/nach Elternzeit)	2,2	1,7	2,3	3,8
Vertragsablauf	1,1	1,2	1,2	0,5
Kündigung durch die Gesellschaft	0,4	0,4	0,8	0,8
Einvernehmliche Vertragsaufhebung	1,6	0,9	0,7	0,7
Kündigung durch den Arbeitnehmer	1,0	1,0	1,9	3,9

<sup>1</sup>Jahr der ersten Erhebung; Quelle: Fluktuationserhebung des agv

Die Fluktuation von Mitarbeitern der Versicherungswirtschaft ist im Vergleich zu 2006 gestiegen. Gut ein Drittel der Fluktuation ist natürliche Fluktuation. Ebenfalls deutlich gestiegen sind die einvernehmlichen Vertragsaufhebungen, während Kündigungen durch die Gesellschaft auch weiterhin in der Assekuranz eher eine untergeordnete Rolle spielen.

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

Fehltage	2007	2006	1997	1981 <sup>1</sup>
Frauen und Männer gesamt	4,6	4,2	4,0	4,4

<sup>1</sup> Jahr der ersten Erhebung; Quelle: agv; Fehlzeitenerhebung

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind erstmals seit sieben Jahren gestiegen. Männer fehlten 2007 wegen Krankheit durchschnittlich 9,4 Tage, Frauen 13,4 Tage. Im Schnitt hatten im Jahr 2007 die Versicherungsangestellten 11,4 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
2007	13.086	5.004	1.393	189

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	01.04.77	8,1	732,9	223,7
01.01.52	10,0	121,0	111,7	01.04.78	5,5	773,2	229,8
01.01.53	7,5	130,1	109,4	01.04.79	5,1	812,6	236,6
01.01.54	6,0	137,9	107,5	01.04.80	7,5	873,5	249,4
01.01.55	7,5	148,2	109,4	01.04.81	5,2	918,9	264,6
01.01.56	7,0	158,6	110,9	01.04.82	4,2	957,5	277,1
01.01.57	6,0	168,1	113,9	01.04.83	3,2	988,1	288,4
01.01.58	6,0	178,2	117,3	01.04.84	3,5	1.022,7	296,4
01.07.59	4,5	186,2	119,2	01.04.85	3,6	1.059,5	303,2
01.07.60	7,0	199,2	120,8	01.04.86	3,2	1.093,4	303,2
01.10.61	10,8	220,7	123,8	01.04.87	3,0	1.126,2	302,8
01.10.62	7,0	236,1	126,9	01.04.88	3,5	1.165,6	305,5
01.10.63	5,0	247,9	130,6	01.04.89	3,9	1.211,1	314,9
01.10.64	3,0	255,3	134,0	01.10.90	6,0	1.283,8	327,0
01.02.65	5,0	268,1	136,3	01.10.91	6,7	1.369,8	339,5
01.01.66	4,0	278,8	141,6	01.11.92	4,2	1.427,3	352,8
01.07.66	7,1	298,6	143,8	01.02.94	2,0	1.455,8	369,8
01.07.67	2,75	306,8	145,7	01.05.95	3,8	1.511,1	378,5
01.07.68	5,0	322,1	146,9	01.05.96	1,9	1.539,8	383,0
01.04.69	6,8	344,0	149,5	01.12.97	2,0	1.570,6	391,7
01.12.69	6,2	365,3	151,4	01.04.99	3,2	1.620,9	395,9
01.04.70	10,1	402,2	154,4	01.05.00	2,5	1.661,4	399,9
01.04.71	7,7	433,2	161,2	01.06.01	2,8	1.707,9	411,6
01.04.72	7,5	465,7	169,6	01.07.02	3,5	1.767,7	416,8
01.11.72	1,5	472,7	175,6	01.01.04	1,8	1.799,5	422,5
01.04.73	11,6	527,5	181,3	01.01.05	1,3	1.822,9	425,6
01.04.74	11,4	587,6	193,8	01.04.06	2,0	1.859,4	436,7
01.07.74	1,3	595,2	196,4	01.04.07	1,0	1.878,0	445,9
01.10.74	0,9	600,6	198,0	01.01.08	3,0	1.934,3	453,0
01.04.75	6,5	639,6	205,5	01.01.09	1,6	1.965,2	–
01.04.76	6,0	678,0	216,5				

<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 der Verbraucherstruktur von 1995. Danach wird der Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI) verwendet. Bedingt durch die Umstellung auf das neue Basisjahr (2005 = 100) wurde der Index ab 1.1.2005 neu berechnet.



## 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	117,4
01.04.07	1,0	125,9	111,9
01.01.08	3,0	129,7	121,8
01.01.09	1,6	131,8	–

<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

<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 %
1990	313,0	2,5	212,1	2,7
1991	332,4	6,2	220,0	3,7
1992	351,2	5,7	228,7	4,0
1993	363,4	3,5	236,8	3,5
1994	370,1	1,8	243,2	2,7
1995	380,1	2,7	247,1	1,6
1996	389,7	2,5	250,8	1,5
1997	392,8	0,8	255,5	1,9
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
2007	478,1	0,9	196,3	2,2
2008	492,4	3,0	–	–

<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 Tarifgehaltsindices heran.

Der amtliche Gehaltstarifindex auf der Basis 2000 = 100 betrug im Oktober 2007 (neueste verfügbare Zahlen) in Deutschland in der	
Gesamtwirtschaft	115,9
Versicherungswirtschaft	114,3
Industrie	117,8
Banken	116,5
Einzelhandel	112,3
Großhandel	116,6

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 16/Reihe 4.3

## 6.2 Effektivgehälter

Die vom Statistischen Bundesamt für das 2. Quartal 2007 ermittelten **durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste** der Arbeitnehmer betragen:<sup>1</sup>

		Männliche Angestellte	Weibliche Angestellte	Gesamt
In Deutschland	Gesamtwirtschaft	3.821 €	2.976 €	3.630 €
	Versicherungswirtschaft	5.617 €	4.229 €	5.038 €
	Industrie	3.766 €	2.900 €	3.613 €
	Banken	6.066 €	3.800 €	5.070 €
	Einzelhandel	3.013 €	2.414 €	2.712 €
	Großhandel	3.878 €	3.245 €	3.710 €
In den alten Bundesländern	Gesamtwirtschaft	3.997 €	3.107 €	3.800 €
	Versicherungswirtschaft	5.654 €	4.236 €	5.068 €
	Industrie	3.950 €	3.054 €	3.796 €
	Banken	6.170 €	3.893 €	5.212 €
	Einzelhandel	3.096 €	2.479 €	2.791 €
	Großhandel	3.996 €	3.353 €	3.826 €
In den neuen Bundesländern	Gesamtwirtschaft	2.516 €	2.164 €	2.427 €
	Versicherungswirtschaft	4.719 €	4.094 €	4.408 €
	Industrie	2.506 €	2.085 €	2.417 €
	Banken	4.103 €	3.119 €	3.461 €
	Einzelhandel	2.272 €	1.982 €	2.108 €
	Großhandel	2.538 €	2.074 €	2.411 €

<sup>1</sup> Änderungen seit Januar 2007:

- Abgebildet werden nicht mehr die Verdienste für Januar, April, Juli und Oktober, sondern die durchschnittlichen Verdienste für die Quartale eines Jahres.
- Die Trennung nach Arbeitern und Angestellten bzw. kaufmännischen oder technischen Angestellten entfällt.
- Verdienste der bisher nicht erfassten Teilzeitbeschäftigten, geringfügig Beschäftigten und leitenden Angestellten werden einbezogen.

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 den Banken, aber vor den Gehältern der Industrie und den anderen Dienstleistungsbereichen.

## 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 2006 und 2004 brachten folgende Ergebnisse:

Personalkosten in der Versicherungswirtschaft pro angestellten Mitarbeiter	2006		2004	
	€	%	€	%
1 Entgelt für geleistete Arbeit	34.452	100,00	34.650	100,00
2 Personalzusatzleistungen	36.914		34.820	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit		107,14		100,49
davon				
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		26,48		25,74
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage		4,98		4,63
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit		4,68		4,41
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatz- leistungen (z.B. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld)		1,01		1,01
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub		15,05		14,89
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/ Urlaubsgeld, Gratifikationen u. ä.)		22,36		21,42
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		18,87		14,80
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeber- leistungen		1,36		1,37
2.9 Sonstige Personalzusatzleistungen (z.B. Ausbildungsvergütungen, zusätzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krank- heitsfall, Beihilfen im Krankheitsfall, Wohnungsfürsorge, Familienunter- stützung, Sach- und Fremdkosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Verpflegungszuschüsse)		8,61		9,26
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		3,74		2,97
Personalkosten gesamt (1 + 2)	71.366	207,14	69.469	200,49

Die gesamten Personalzusatzleistungen betragen 2006 in der Versicherungswirtschaft 107,1 % des Entgelts für geleistete Arbeit. Oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber zusätzlich noch einmal 1,07 € an Personalzusatzleistungen. Im Vergleich zum Jahr 2004 sind die Personalzusatzkosten absolut gestiegen, was vor allem auf die Steigerung der Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung zurückzuführen ist.

Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit							
1966	63,54	1984	95,88	1994	99,15	2004	100,49
1970	68,61	1986	101,76 <sup>1</sup>	1996	105,70 <sup>2</sup>	2005	102,89 <sup>3</sup>
1974	86,35	1988	98,12	1998	106,54	2006	107,14
1978	85,60	1990	97,99	2000	108,25		
1982	89,04	1992	97,50	2002	108,40		

<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 auf der Basis amtlicher Erhebungsergebnisse betragen die gesamten Personalzusatzleistungen bei Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten im Jahr 2006 in Deutschland:

Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit	
Versicherungswirtschaft <sup>1</sup>	111,3
Banken	104,2
Industrie	93,6
Einzelhandel	81,0
Großhandel	80,9

<sup>1</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 leistungs- und erfolgsabhängigen Sonderzahlungen, die das IW Köln seit 2005 dem Entgelt für geleistete Arbeit zuordnet. Unterschiede können zudem entstehen, weil das IW Köln nicht alle Kosten jährlich erhebt, sondern teilweise hochrechnet.

Mit 111,3 % liegt die Versicherungswirtschaft bei den Personalzusatzkosten deutlich über allen anderen Branchen. Bei den gesamten Personalkosten (Direktentgelt für geleistete Arbeit und Personalzusatzkosten) zahlt die Versicherungswirtschaft durchschnittlich 6,8 % 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 2006 berechneten Werte:

Versicherungswirtschaft	30.880 €
Banken	30.240 €
Industrie	21.460 €
Großhandel	19.120 €
Einzelhandel	13.410 €

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 2006 pro Mitarbeiter durchschnittlich 7.701 € an Sonderzahlungen und wandten pro Mitarbeiter 6.590 € 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 3,8 % gestiegen, die betriebliche Altersversorgung stieg um 26,5 % an.

# Veranstaltungen

## 1. Jahrestagung 2007 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz

Am 13. Juni 2007 fand die Jahrestagung für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz in Stuttgart statt. Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des agv, begrüßte die Teilnehmer und führte in die Themen rund um das Personalmanagement und dessen Rahmenbedingungen ein.

### Dr. Peter Stadelmann: „Effizienzbremse Teamarbeit“

Dr. Peter Stadelmann, Malik Managementzentrum St. Gallen, hinterfragte im Einführungsvortrag kritisch: Wie viel Partizipation soll ein Manager im Hause zulassen und pflegen? Kommen die besten Ideen tatsächlich immer aus einer Gruppe? Oder muss eine Führungskraft manche Entscheidungen alleine treffen, eigene Prozesse umsetzen und für diese Vorgänge alleinverantwortlich einstehen? Schließlich sei nicht zu unterschätzen, dass innerhalb eines Teams auch starke Konkurrenz- oder Neidgefühle entstehen könnten. Sei der Druck innerhalb der Gruppe dann entsprechend groß, leide das Ergebnis. Die Mitarbeiter seien dann mehr mit sich selbst als mit der eigentlichen Aufgabe beschäftigt. Ebenso könne es passieren, dass sich aufgrund der Teambildung keiner mehr für zuständig halte. Team sei jedoch nicht gleich Team. Stadelmann unterschied drei Arten: Das „Tennis-Doppel“-Team sei ein Team von identischen Solisten. Das „Baseball“-Team beinhalte eine Gruppe von Solisten mit fixen Positionen. Und im „Orchester“-Team hätten die Mitglieder ihre fixen Positionen, spielten jedoch parallel als Team. Je nach Aufgabenstellung werde eine andere Art von Team benötigt. Sechs Faktoren seien für eine wirksame Teamleistung entscheidend: Klarheit über das gemeinsame Ergebnis, Klarheit über die individuellen Beiträge, Klarheit über die Kombination der Einzelergebnisse zum Ganzen, stärker orientierter Einsatz im Team, Professionalität, Zuverlässigkeit sowie Disziplin aller und zuletzt die Führung im Team.

### Prof. Horst Wildemann: „Führungsverantwortung von Unternehmern im Unternehmen“

Prof. Horst Wildemann, Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensführung an der Technischen Universität München, setzte sich mit einem nicht ganz unbekanntem Wesen auseinander – nämlich dem „Manager“. Ist der Manager von heute anders? Agiert er anders? Ist er von anderen Motivationen getrieben? Vielleicht müsse der Manager von heute aber auch anders agieren, da er in strengere Hierarchien eingebunden sei und unter mehr Formalismen leide. Es sei gelegentlich zu hören, dass Manager von heute mehr Verwalter denn Gestalter geworden seien. Haben einige keine Lust mehr auf unternehmerisches Handeln, oder wurde es ihnen schlichtweg wegezogen? Wildemann entwickelte in seinem Vortrag zwölf Strategien bzw. Leitlinien zur Unterstützung der Führungsverantwortung. Dazu gehörten u.a. Motivation der Mitarbeiter, Corporate Governance, Innovation, Corporate Identity und ethische Prinzipien. Wichtig dabei sei, dass der Manager seiner Vorbildfunktion hinreichend nachkomme. Dies setze allerdings eine gewisse Kontinuität an der Unternehmensspitze voraus, von der heutzutage nicht immer ausgegangen werden könne.

### Dr. Henrik Müller: „Der deutsche Neidkomplex – Triebfeder der Wirtschaft“

Eine Analyse des deutschen Neidkomplexes nahm Dr. Henrik Müller, Geschäftsführer der Redakteur des manager magazins, im dritten Sachvortrag vor. Darin gab er zu bedenken, dass Neid immer aus sozialem Vergleich entstehe. Dieser Vergleich könne auf gesellschaftlicher, beruflicher oder sonstiger Ebene stattfinden. Mitarbeiter verglichen sich untereinander und mit Arbeitnehmern anderer Häuser und Branchen. Vermutlich würden mehr Entscheidungen und Handlungen der Mitarbeiter auf das Motiv „Neid“ zurückgehen, als wir es vermuteten. Erstaunlicherweise könne das Gefühl des Neids so stark werden, dass damit sogar rationales und wirtschaftliches Handeln ausgeschaltet würde. Es sei die Aufgabe von Managern und Vorgesetzten, Neid so zu steuern, dass er nicht ein destruktives „Rattenrennen“ auslöse, sondern sich in positive Energie umwandle. Dies könne durch Transparenz, ein strenges Leistungsprinzip, vorbildliches



Verhalten der Führungskräfte und soziale Mobilität erreicht werden. Müller präsentierte die Ergebnisse einer Studie des manager magazins. Diese zeigten, dass in Deutschland genauso wie in den skandinavischen Ländern und in der Schweiz der Wohlstand relativ gleich verteilt sei. Trotzdem habe gerade Deutschland den Ruf, eine „Neidgesellschaft“ zu sein. Müller zog zur Erklärung das Phänomen vom „Keeping up with the Joneses“ heran: Menschen neigten dazu, sich mit ihnen ähnlich gestellten Personengruppen zu messen. Ein relativ gleichverteilter Wohlstand erzeuge demnach Neid, der die Wirtschaftswelt in Bewegung halte. Interessant sei, dass in den USA trotz großer sozialer Ungleichheiten die Neiddiskussion mit großer Intensität geführt werde. In den Medien seien die sozialen Ungleichheiten nach dem Irak-Krieg eines der am intensivsten diskutierten Themen.

**Nikolaus Brender:**

„Die Macht der Medien – wie wirken sie an Meinungs- und Imagebildung mit?“

Nikolaus Brender, Chefredakteur des ZDF, ging zunächst auf das schlechte Image der Medien in Deutschland ein. Die Medien würden für gesellschaftliche Fehlentwicklungen genauso wie für den Verlust von Wahlen und die Austrittswelle aus den Kirchen verantwortlich gemacht. Brender wies diesen Vorwurf zurück, betonte jedoch, dass sich die Medien natürlich die Frage nach der Wirkung ihrer Produkte und nach ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gefallen lassen müssten. Schließlich seien Zeitungsartikel, Filme und Radiosendungen keine Waren, vergleichbar mit denen des üblichen Handelsverkehrs – sie seien unauflöslich in ein freies, demokratisches Gesellschaftssystem verwoben. Bedrohungen für Medien und Presse und damit für ihren Meinungsbildungsauftrag schlichen sich aus unerwarteten Ecken an. Auch im 21. Jahrhundert fielen Repräsentanten des modernen aufgeklärten Staates in Attitüden vergangener Jahrhunderte zurück. Brender schilderte seine Eindrücke als Moderator der „Elefantenrunde“ in der Wahlnacht des 18. September 2005. Für das Medien- und Meinungskartell, das Alt-Kanzler Schröder für seine Wahlniederlage verantwortlich machte, sah Brender keine Belege. Sicherlich hätten die Medien die Möglichkeit der Einflussnahme, allerdings sei aufgrund der enormen Vielfalt der Medien und ihrer unterschiedlichen politischen Ausrichtungen eine einseitige Beeinflussung der Bevölkerung nicht mehr möglich. Journalisten verstünden sich heute als Dienstleister am wissens- und orientierungssuchenden Publikum. Dies sei eine große Chance – allerdings müsse im Auge behalten werden, dass die Konkurrenz um Aufmerksamkeit nicht zu entpolitisierenden und entsachlichenden Prozessen führen dürften.

## 2. Mitglieder- versammlung 2007

**Gastvortrag Prof. Dr. Thomas Straubhaar:**

„Konjunkturaufschwung in Deutschland –  
Überraschende Wende oder Folge vernünftiger Tarifpolitik?“

Gastredner auf der Mitgliederversammlung 2007 war Prof. Dr. Thomas Straubhaar, Direktor des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI). Er zeigte in seinem Vortrag die Ursachen des Konjunkturaufschwungs in Deutschland auf, beschrieb Engpässe, die diesen „Boom“ gefährden könnten und entwickelte anschließend eine Reihe von politischen Forderungen.

**Ein Aufschwung aus dem Lehrbuch der Neoklassik**

Straubhaar betonte, dass der derzeitige Aufschwung ein klassisches Beispiel aus dem Lehrbuch der Neoklassik und nicht aus dem des Keynesianismus sei. Zu den Ursachen des Aufschwungs gehörten Lohnzurückhaltung, eine stabilitätsorientierte Geldpolitik und einschneidende Strukturreformen. Alle drei Faktoren bräuchten Zeit bzw. einen „langen Atem“. Das Fundament für den derzeitigen „Konjunkturboom“ sei schon in den vergangenen Jahren geschaffen worden.

Die Lohnzurückhaltung der letzten Jahre habe in Deutschland zu sinkenden Lohnstückkosten und damit zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit – vor allem im internationalen Vergleich – geführt. Zugleich sorgten steigende Zinssätze im Euro-Raum für eine geringe Inflation. Zwar wurde der Euro mit jedem Zinsschritt der Europäischen Zentralbank (EZB) aufgewertet. Dennoch seien die Exporte nach wie vor kräftig gewachsen. Dies sei als ein weiteres Zeichen der verbesserten Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu werten. Startschuss für den derzeitigen Aufschwung sei das Anziehen der Ausrüstungsinvestitionen im Jahr 2004 gewesen. Seitdem seien „gewaltige“ Wachstumsraten für ein hoch industrialisiertes Land wie Deutschland erreicht worden. Da jedoch zuallererst in neue Maschinen investiert wurde, handelte es sich zunächst um einen „jobless growth“. Straubhaar wies darauf hin, dass neben den Ausrüstungsinvestitionen der private Konsum einen wichtigen Teil der Binnenkonjunktur ausmache. Trotz des Aufschwungs verlief die Entwicklung des privaten Konsums jedoch nach wie vor schleppend. Um dieses Phänomen zu erklären, ging Straubhaar auf die Bestimmungsfaktoren des privaten Konsums ein. Dabei sei die Jobsicherheit ein sehr viel wichtigerer Faktor als die tatsächliche Höhe des Lohns. Mikroökonomisch sei es nicht wichtig, ob man ein oder zwei Prozent mehr in der Tasche habe. Die wichtige Frage laute stattdessen: Wie sicher ist mein Arbeitsplatz? Wer sich seiner Stelle sicher sein könne, gebe mehr aus als jemand, der etwas mehr Geld habe, dafür aber um seinen Job bangen müsse. Straubhaar betonte, dass trotz sinkender Arbeitslosenzahlen die Arbeitslosigkeit in Deutschland noch immer auf einem sehr hohen Niveau verharre. Problematisch sei, dass etwa die Hälfte der Menschen, die aus den Arbeitslosenstatistiken verschwänden, nicht in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechselten, sondern in „atypischen“ Beschäftigungsformen arbeiteten. Dies verschärfe die Probleme der Sozialversicherungen. Um den Abbau der Arbeitslosigkeit weiter voranzutreiben, empfahl er den Tarifparteien, sich bei den Lohnsteigerungen zurückzuhalten.

### Gefahren für den Aufschwung

Im zweiten Teil seines Vortrags ging Straubhaar auf wesentliche Faktoren ein, die den gegenwärtigen Aufschwung gefährden könnten. Dazu zählte er vor allem den derzeit in der Presse viel zitierten Fachkräftemangel und die Schwächen im deutschen Bildungssystem. Das Thema Fachkräftemangel könne zu einem großen Teil durch die Mobilisierung der Stillen Reserve – bestehend aus zum Teil sehr gut ausgebildeten Frauen, Älteren und Menschen mit Migrationshintergründen – gelöst werden. Aus PISA sollten wir wichtige Schlüsse für das deutsche Bildungssystem ziehen: Das frühkindliche Schulangebot sollte ausgebaut, mehr und bessere Gesamtschulen mit Niveaustufen eingerichtet und die Eltern nach dem Prinzip „Rechte und Pflichten“ mehr einbezogen werden.

Straubhaar ging darüber hinaus auf die aktuelle Investivlohn-Debatte und die Diskussion über ausländische Staatsfonds ein. Die Mitarbeiterbeteiligung wertete Straubhaar zwar als eine gute Idee, die Konzepte der beiden Volksparteien lehnte er jedoch ab. Der von der SPD favorisierte Deutschlandfonds hätte das Potential, sich zu einem „bürokratischen Monster“ zu entwickeln. Außerdem gebe es Deutschlandfonds schon in der einen oder anderen Form. Direkte Unternehmensbeteiligungen dagegen, wie sie von der CDU favorisiert würden, beinhalteten die Gefahr eines Totalverlustes – Arbeitsplatz und Unternehmensbeteiligung – für die Mitarbeiter. Straubhaar setzte sich stattdessen für erfolgsabhängige Gewinnbeteiligungen ein, die die Mitarbeiter nach ihren eigenen Vorstellungen investieren können. Die „Schutzwall-Debatte“ um ausländische Staatsfonds tat Straubhaar als ökonomischen Unsinn ab. Es existiere kein „gutes“ oder „schlechtes“ Kapital – einziges Kriterium könne sein, ob ein Investor durch seine Investition Marktmacht in Deutschland erhalte. Es sei die Aufgabe von Regulierungsbehörden, dies zu verhindern.

## Mehr Unterschiede zulassen

Straubhaar betonte, dass für ihn die wichtigste politische Forderung zur weiteren wirtschaftlichen Prosperität Deutschlands sei, mehr Unterschiede zuzulassen. Selbst nach 17 Jahren Wiedervereinigung gehe eine – wenn auch unsichtbare – Mauer durch Deutschland. Die Arbeitslosenquoten in den neuen Bundesländern seien noch immer signifikant höher als in den alten Bundesländern. Dies sei darauf zurückzuführen, dass nach der Wiedervereinigung gleicher Lohn für ungleiche Beschäftigungserfolge gezahlt wurde. Dies sei gut gemeint, aber nicht gut gemacht. Denn je mehr „gerechte“ Eingriffe in den Arbeitsmarkt vorgenommen würden, desto weniger „gerechte“ Beschäftigungschancen könnten entstehen. Dies gelte im Übrigen auch für andere benachteiligte Gruppen wie Frauen, Ältere und Menschen mit Migrationshintergründen. Straubhaar hob hervor, dass der Arbeitsmarkt kein effizientes Instrument der Sozialpolitik sei. Die Funktion eines Arbeitsmarktes sei, Menschen, die Arbeit suchten, mit Menschen, die Arbeit anböten, zusammenzubringen. Hohe Lohnnebenkosten benachteiligten Arbeit und bevorteilten Kapital, Schwarzarbeit und Abwanderung. Wirtschafts- und Sozialpolitik müssten daher entkoppelt werden. Es müsse mehr Freiheit und weniger Regulierung gewagt werden.

### 3. Personalleitertagungen Außendienst 2007

Nie zuvor waren die deutschen Versicherungsunternehmen derart intensiven strukturellen Veränderungen aufgrund sich wandelnder gesetzlicher Vorgaben ausgesetzt wie im vergangenen Geschäftsjahr. Daher befassten sich auch die beiden Personalleitertagungen Außendienst im Jahre 2007 mit den Auswirkungen des neuen Vermittlerrechts sowie der kurz bevorstehenden Reform des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG).

Während die Personalleitertagung am 9./10. Oktober 2007 in Adendorf bei Lüneburg von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen, geleitet wurde, übernahm Dr. Bernhard Schareck, Mitglied des Vorstandes der Wüstenrot & Württembergische AG, die Leitung der Personalleitertagung am 23./24. Oktober 2007 in Wiesbaden. Anlässlich der Begrüßung der Teilnehmer betonten beide Tagungsleiter, dass die Versicherungsunternehmen von der erst relativ kurz zurückliegenden Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie in nationales Recht immer noch sehr in Beschlag genommen seien und dennoch genügend Kraft aufgebracht werden müsse, die Auswirkungen der zum 1. Januar 2008 in Kraft tretenden VVG-Reform auf die Praxis zu meistern. Zusätzliche Herausforderungen bildeten die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die in vielen Sparten im Vergleich zu den vergangenen Jahren deutlich verschärfte Wettbewerbssituation.

Beutelmann bezeichnete die wirtschaftlichen Entwicklungen in der Sachversicherung als eher verhalten. Die positive konjunkturelle Lage der Gesamtwirtschaft habe die Branche noch nicht erreicht und die Marktsättigung führe zu einem Verdrängungswettbewerb. Im Bereich der Rentenversicherung seien zwar durchaus positive Impulse vorhanden, diese erwiesen sich jedoch immer noch als zu schwach. Der Absatz bei der klassischen Kapitallebensversicherung sei seit dem teilweisen Wegfall der Steuerfreiheit rückläufig, der Ertrag der Versicherungsunternehmen beim Vertrieb von Riester- und Rürup-Renten zu gering. Gar als „gefährlich“ bezeichnete Beutelmann die zu erwartenden Spätfolgen der Gesundheitsreform auf die Krankenversicherung.

Schareck attestierte vor allem in Bezug auf die zum Jahreswechsel vollzogene VVG-Reform, dass damit die „Leitbarken für die Zukunft festgelegt seien“ und man sich nun einen „positiven Blickwinkel zulegen“ müsse. Mehr denn je gelte es für die Versicherungsunternehmen, das Handeln auf die Chancen auszurichten und aktuelle Trends und Entwicklungen zu erkennen und fruchtbar zu machen. Unternehmen, die sich bereits frühzeitig mit der Reform und ihren individuellen Folgen auseinandergesetzt und innovative Lösungen erarbeitet hätten, kämen ab dem 1. Januar 2008 in den Genuss eines Wettbewerbsvorteils.

## Veranstaltungen

Anlass zur Kritik biete die VVG-Informationspflichtenverordnung mit ihren zum Teil praxisfernen Vorgaben. Für den Verbraucher bringe sie keinerlei erkennbare Vorteile.

Nach den einleitenden Worten begrüßten beide Tagungsleiter den schweizerischen Wirtschaftswissenschaftler Prof. Dr. Walter Ackermann, der in seinem Einführungsvortrag die aktuellen Trends am Vermittlermarkt aufzeigte.

### Einführungsvortrag: „Neue Trends am Vermittlermarkt“

Ackermann ist bereits seit 1988 Geschäftsführender Direktor des Instituts für Versicherungswirtschaft an der Universität St. Gallen. In seinem 2005 erschienenen Buch „Assekuranz 2015 – Retailmärkte im Umbruch: Trends und Herausforderungen in der Versicherungswirtschaft“ hat er die aktuellen Veränderungen in der Branche analysiert.

Ackermann stellte einleitend fest, dass die Distributionsstrukturen international sehr stark variierten und allgemeingültige Aussagen daher nur schwer möglich sind. Es sei jedoch länderübergreifend ein Trend zum unabhängigen Vertrieb durch Finanzberater und eine Ausweitung des Bankenvertriebs erkennbar. Im „Non-life-Bereich“ dominiere hingegen der Vertrieb über Versicherungsagenten und Makler. Dagegen sei der Direktvertrieb – mit Ausnahme der Kfz-Versicherung – international eher von nachgeordneter Bedeutung.

In Bezug auf ihre Vertriebsstrukturen sei die deutsche Assekuranz mit der schweizerischen Versicherungswirtschaft vergleichbar. So bestehe in beiden Ländern ein sich verstärkender Trend zum selbständigen Vertrieb, wobei in der Schweiz der Vertrieb über angestellte Außendienstmitarbeiter aus historischen Gründen immer noch der maßgebliche Distributionsfaktor sei.

Trotz der relativ heterogenen Strukturen und der Erkenntnis, dass es kein absolut dominierendes Vertriebsmodell gibt, gerate die Konkurrenzfähigkeit vieler Unternehmen nach Ansicht von Ackermann ernsthaft in Gefahr. Die Unternehmen stünden nämlich unter einem anhaltenden Kostendruck bei gleichbleibendem oder gar steigendem Risikopotential. Durch mühsame Kosteneinsparung und günstige Prämien errungene Wettbewerbsvorteile seien erfahrungsgemäß nur von kurzer Dauer: Die Konkurrenz schlafe schließlich nicht.

Aufgrund dieser Situation geht Ackermann davon aus, dass die deutsche Assekuranz in den nächsten Jahren weiter konsolidieren wird. Der steigende Wettbewerbsdruck führe zu einer Reduktion der Wertschöpfungstiefe. Absehbare Folge sei die Entstehung eines vertikalen Wettbewerbs und die Aufspaltung der Wertschöpfungskette in einzelne Schritte. Daher werde sich der heute schon beginnende Trend zum Vertrieb durch Unternehmen, die über einen guten Kundenzugang verfügen, aber keine Versicherungsunternehmen sind, z. B. über Kaufhäuser, Supermarktketten und Autokonzerne, weiter verstärken. Es entstünden neue „funktionsorientierte“ Märkte, die innovative Ideen und Allianzen von Know-how-Trägern erforderten. Segmentierungs- und Preis Kompetenzen würden zum entscheidenden Wettbewerbsselement, das Markenbewusstsein verstärke sich signifikant.

Nach Auffassung Ackermanns führt dies zur Entwicklung eines grundlegend neuen Distributionsverständnisses. Ziel sei es, die Marktführerschaft in einem Teilbereich zu erlangen. Diversifikation im Produktbereich und eine auf die spezielle Zielgruppe maßgeschneiderte Beratung stellten wichtige Erfolgsfaktoren dar. Dabei dürfe auch nicht die Verlagerung wichtiger Lebensbereiche ins Internet übersehen werden. Wer morgen noch bekannt sein wolle, müsse auch im Internet auf sich aufmerksam machen und sich neuen webbasierten Welten öffnen. Ackermann untermauerte seine Prognosen mit zahlreichen Beispielen ausländischer Unternehmen.

Unmittelbar an den Vortrag schlossen sich auch in diesem Jahr einzelthemenbezogene Gespräche in verschiedenen Arbeitsgruppen an.

# Veranstaltungen

## Erste Erfahrungen mit dem Vermittlergesetz und der Versicherungsvermittlungsverordnung

Die erste der insgesamt drei Arbeitsgruppen wurde anlässlich der Tagung am 9./10. Oktober 2007 in Lüneburg von Dirk Czaya, Swiss Life, moderiert. Bei der Tagung am 23./24. Oktober 2007 in Wiesbaden übernahm Ulrich Paul von der Gothaer Versicherungsbank VVaG die Moderation. Gegenstand der Diskussionen in der Arbeitsgruppe waren die von den Unternehmen mit dem seit 22. Mai 2007 geltenden neuen Vermittlerrecht gemachten Erfahrungen. Dabei stellte sich heraus, dass alle Unternehmen bei der Umsetzung der neuen Vorgaben ähnliche Wege beschritten haben. Auch die in der Praxis aufgetauchten Unsicherheiten wurden in sehr ähnlicher Weise bewältigt.

Bereits ab dem Jahr 2004 hatten die Unternehmen die Behandlung des Themas in die Hände von eigens gebildeten Projektgruppen gelegt, die alle Maßnahmen vorbereiteten und koordinierten. Im Jahr 2006 wurde damit begonnen, die Vertriebspartner zu informieren. Hierbei bedienten sich die Unternehmen unterschiedlicher Mittel. Schwerpunktmäßig wurden Broschüren und Informationsschriften erstellt sowie Seminarveranstaltungen und Workshops angeboten, die unternehmensübergreifend auf sehr gute Resonanz gestoßen seien. Auch habe sich das Intranet einmal mehr als wichtiges Informationsmedium erwiesen. Zahlreiche Vertriebspartner hätten bei Rückfragen auf die dort veröffentlichten Artikel zugegriffen, was zu einer spürbaren Entlastung der persönlichen Ansprechpartner in den Unternehmen geführt habe.

Nahezu alle Einfirmenvertreter wurden von den Unternehmen selbst zum Vermittlerregister angemeldet. Während die neuen rechtlichen Anforderungen den Bestand an Hauptberufsvertretern weitgehend unberührt gelassen hätten, habe die Zahl der Nebenberufsvertreter je Unternehmen im Durchschnitt zwischen 20 und 30 %, in Ausnahmefällen sogar bis zu 50 % abgenommen. Letztgenannte Entwicklung werde jedoch dadurch relativiert, dass zahlreiche ehemalige Nebenberufsvertreter als sog. „Tippgeber“ in abgeschwächter Form weiterhin für die Unternehmen tätig seien. Konstant geblieben sei hingegen die Zahl der Mehrfachagenten und Makler.

Die Frage der Haftungsübernahme wurde von den Unternehmen für alle Vermittlergruppen ebenso einheitlich geregelt, wie die Frage der Regressnahme im Haftungsfall. Schätzungsweise mehr als 90 % der Vermittler habe nach Schilderung der Anwesenden rechtzeitig einen ausreichenden Haftpflichtversicherungsschutz nachgewiesen, beim Rest wurde durch die vorübergehende Nichtbearbeitung eingereicherter Anträge und Zahlungssperren der Nachweis ausreichenden Versicherungsschutzes herbeigeführt.

Bei der Mitteilung der Statusangaben gegenüber den Kunden hätte sich nach Auffassung der Teilnehmer die sog. „Visitenkartenlösung“ in der Praxis durchgesetzt. Die Lösung wirke zwar nicht besonders „elegant“, sei dafür aber pragmatisch. Im E-Mail-Verkehr habe man die Absenderangaben relativ einfach um die gesetzlichen Vorgaben erweitern können.

Bereits vor dem 22. Mai 2007 fertigten die für die meisten Unternehmen tätigen Vermittler das seither obligatorische Beratungsprotokoll. Dies werde unternehmensseitig bereits dadurch gewährleistet, dass Anträge nur bei Vorliegen der vollständigen Beratungsdokumentation bearbeitet würden. In einigen Unternehmen wird sogar systemseitig dafür gesorgt, dass die Beratungsdokumentation auf ihre Plausibilität hin untersucht wird.

## Folgen der VVG-Reform

Eine weitere Arbeitsgruppe unter der Leitung von Claus Bonifer, R+V Allgemeine Versicherung AG, beschäftigte sich mit dem Stand der Vorbereitungen auf die zum Jahreswechsel 2007/2008 zu vollziehende Reform des Versicherungsvertragsgesetzes. Von den Teilnehmern diskutiert wurden u.a die Bereiche Vergütung, geänderte Vertragslaufzeiten, Provisionshaftung sowie die zwingend notwendigen Anpassungen beim Verkaufsprozess.

## Veranstaltungen

Als problematisch betrachteten die Anwesenden die Umgestaltung der Antragsformulare und das Erfordernis der Übergabe der gesamten Versicherungsbedingungen bei Antragstellung. Um dem zu erwartenden „Papierberg“ – der nach einheitlicher Auffassung aller Anwesenden auch nicht im Interesse der Kunden liegen dürfte – Herr zu werden, wollten sich die Unternehmen vor allem digitaler Speichermedien wie CD-Rom und USB-Sticks bedienen. Daneben sollten die Versicherungsbedingungen natürlich weiterhin auch in Papierform erhältlich sein, um Menschen mit eingeschränktem Computerzugang die Kenntnisnahme der Bedingungswerke zu ermöglichen. Es sei jedoch ein logistischer Kraftakt, alle Vertriebspartner pünktlich zum 1. Januar 2008 mit ausreichend Antragsformularen und Bedingungswerken für alle angebotenen Produkte auszustatten.

Während die Teilnehmer der Arbeitsgruppe den durch die Reform bei den Mitarbeitern und selbständigen Vertriebspartnern ausgelösten Schulungsbedarf mit genügend Vorbereitung als „zu bewältigen“ einschätzten, bereitete vor allem die technische Umsetzung des neuen Rechts in der Angebots- und Antragssoftware eine zentrale Herausforderung in der noch verbleibenden Zeit bis zum Inkrafttreten der Reform Schwierigkeiten.

### Erste Erfahrungen mit dem AGG im Umgang mit angestellten und selbständigen Außendienstmitarbeitern

Die Ergebnisse der dritten, von Marco Teichmann, Volksfürsorge Deutsche Lebensversicherung AG, geleiteten Arbeitsgruppe zu den Auswirkungen des bereits am 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind dagegen erfreulich: Weil sich die in der Branche beschäftigten Mitarbeiter schon immer durch ein hohes Maß an Toleranz ausgezeichnet haben, blieb die nationale Umsetzung des europäischen Antidiskriminierungsrechts für die Branche weitgehend folgenlos. Vor allem der befürchtete Ansturm von Bewerbern, die nach ihrer Ablehnung grundlos eine Benachteiligung behaupteten, um in den Genuss einer Abfindung zu gelangen, sog. „AGG-Hopper“, ist ausgeblieben, was nach Ansicht der Anwesenden einmal mehr für die Professionalität der Personalarbeit in der Assekuranz spricht.

Ausnahmslos alle anwesenden Unternehmensvertreter konnten die umfassende Schulung ihrer Mitarbeiter bescheinigen. In der Praxis hinderlich sei jedoch die wesentlich intensivere Dokumentation von Personalauswahlentscheidungen, um auch lange Zeit später deren Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Die zwischenzeitlich in allen Unternehmen eingerichteten Beschwerdestellen würden hingegen von den Mitarbeitern nicht in Anspruch genommen.

### Schlussvortrag: Megatrends und ihre branchenspezifischen Auswirkungen

Nach den Berichten aus den Verbänden agv, GDV und AVAD stand auch im vergangenen Jahr ein innovativer Vortrag, für den Achim Feige, Strategischer Marketingberater und Zukunftsfitness-Coach, gewonnen werden konnte, am Schluss der beiden Personalleitertagungen. Feige umschrieb zunächst unter Zuhilfenahme zahlreicher Beispiele die heute bereits erkennbaren Megatrends wie die zunehmende Globalisierung, „Erstarken des weiblichen Geschlechts“, Alterung der Gesellschaft und „Individualisierung“.

Anschließend leitete Feige hieraus verschiedene Thesen her, die aus seiner Sicht kennzeichnend für den Versicherungsvertrieb der Zukunft seien. Versicherungskunden suchten in Zukunft mehr nach einem verlässlichen Partner für die Schlüsselmomente des Lebens, als nach Spezialisten für Einzelfälle. Kunden wären schon heute auf der Suche nach „Lebensberatern“ und Versicherungen, „die sich kümmern“. Zudem strebe die „neue Bürgerlichkeit“ mehr nach Produkten von Anbietern, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht würden, was den Preis als ein wesentliches Entscheidungskriterium zurückdrängen könne. „Fit und sexy!“, so müssten sich nach Auffassung Feiges die Versicherungsunternehmen der Zukunft präsentieren, um erfolgreich zu sein.



#### 4. Sonderveranstaltung: „Burn-Out und Stress am Arbeitsplatz – neue Herausforderungen für das betriebliche Gesundheitsmanage- ment“

Die agv-Sonderveranstaltung „Burn-Out und Stress am Arbeitsplatz – neue Herausforderungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement“ fand am 30. Oktober 2007 unter Leitung von Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv, in Köln statt. Einführend wies Müller-Stein auf die Bedeutsamkeit des Sozialen Dialogs auf europäischer Ebene hin. Dieses Instrument sei das wohl wirksamste Mittel der europäischen Sozialpartner, um ein regulatives Eingreifen der Europäischen Kommission abzuwenden. Bereits im Mai 2004 sei die „Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress“ abgeschlossen worden. Die Vereinbarung enthielte unverbindliche Vorschläge, wie mit der Entstehung und den Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz umzugehen ist. Es sei nun den Arbeitgebern vorbehalten, konkrete Maßnahmen festzulegen. Müller-Stein rief die Mitgliedsunternehmen auf, sich im eigenen Interesse um die Umsetzung der Rahmenvereinbarung zu bemühen.

Tobias Vögele, Referent in der Rechtsabteilung und in der Abteilung für Internationale Sozialpolitik beim agv, gab mit seinem Vortrag „Europäische Rechtsetzung im Arbeitsrecht – Ein dynamischer Markt?“ eine Einführung in das europäische Rechtsetzungssystem. Vögele ging sowohl auf den Sozialen Dialog und die Rolle der Sozialpartner als auch auf aktuelle Rechtsetzungsvorhaben aus Brüssel ein. Dabei machte er deutlich, dass nur durch intensive Lobbyarbeit und Unterstützung aus den Mitgliedsunternehmen erreicht werden könne, dass die Interessen der deutschen Versicherungswirtschaft bei EU-Initiativen hinreichend Berücksichtigung fänden.

Simone Meyer, Referentin für Volkswirtschaft und für Internationale Sozialpolitik beim agv, folgte mit „Stress am Arbeitsplatz – eine Bestandsaufnahme“. Darin nahm sie zunächst eine Begriffsabgrenzung vor, um dann auf die Verbreitung, Ursachen und Folgen von Stress einzugehen. Anschließend stellte Meyer empirische Ergebnisse zur Entwicklung psychischer Erkrankungen vor. Dabei wurde der starke Anstieg psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren deutlich. Meyer betonte jedoch, dass Stress psychische Erkrankungen kaum auslösen, sondern nur begünstigen könne. Psychische Störungen seien immer multifaktoriell bedingt. Individuelle persönliche Voraussetzungen einer Person spielten dabei eine wichtige Rolle.

Anschließend stellte sich Norbert Breutmann, Leiter Arbeitswissenschaft bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Frage „Drei Jahre Erfahrungen mit der Sozialpartnervereinbarung zum arbeitsbedingten Stress: In der Praxis bewährt?“. Breutmann betonte, dass diese Frage bejaht werden könne. Der offene Ansatz der Vereinbarung habe unterschiedlichste fallorientierte Herangehensweisen ermöglicht. Zudem habe die Vereinbarung für das Thema sensibilisiert und einen offenen konstruktiven Dialog der Präventionspartner gefördert. Betriebe öffneten sich zunehmend dieser Fragestellung und suchten ihren spezifischen Weg.

Dr. Ralf Schweer, Leiter des Fachausschusses Verwaltung bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), folgte mit „Arbeitsbedingter Stress – Gesundheitskompetenzen stärken, Leistung optimieren: Praktische Wege zur Wirksamkeit“. Schweer machte deutlich, dass hinter psychischen Störungen häufig eine fehlende Gesundheitskompetenz stecke. Unternehmen könnten ihre Mitarbeiter durch Präventionsmaßnahmen und die Einführung eines Gesundheitsmanagements bei der Entwicklung ihrer Gesundheitskompetenz unterstützen. Die VBG böte den Unternehmen dafür eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen an, dazu zählten Seminare, Informationsmaterial sowie Mitarbeiterbefragungen.

Anschließend rückte dann das Thema „Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe“ in den Fokus. Dr. Beate Beermann, Wissenschaftliche Direktorin in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), stellte Kriterien für eine gute Praxis der betrieblichen Gesundheitsförderung dar. Dabei ging sie insbesondere auf die Rolle der Führungskräfte ein. Eine gute Führungskultur sei gekennzeichnet durch das Prinzip „soft on the person – tough on the issue“, d.h. Unterstützung und offene Kommunikation verbunden mit klaren Zielen und konstruktiven Leistungsfeedbacks.



Hans Plank, Leiter Sozialberatung der HypoVereinsbank, berichtete über das „[Stressmanagement der HypoVereinsbank](#)“. Plank hob hervor, dass ein gutes Stressmanagement ein wesentliches Leistungsmerkmal eines Unternehmens sei. Die HypoVereinsbank böte sowohl Verhältnisprävention als auch Verhaltensprävention für ihre Mitarbeiter an. Zu den Maßnahmen der Verhältnisprävention gehörten u.a. Personalentwicklung, Suchtpräventionsprogramme sowie ein Gesundheitsportal im Intranet, zu den Maßnahmen der Verhaltensprävention u.a. Gesundheitstage, Beratung bei Stress und Burn-Out sowie Sport- und Wellnessangebote.

Abgerundet wurde die Tagung durch einen Erfahrungsbericht von Dr. Rolf Arera, Betriebsarzt der Deutschen Krankenversicherung AG (DKV). Arera informierte in seinem Vortrag „[Praktische Hilfen bei Stress – Aus der Arbeit eines Betriebsarztes](#)“ sowohl über das Spektrum seiner Aktivitäten bei der DKV als auch über konkrete Bewältigungsstrategien bei Stress und psychischen Belastungen. Zu den wichtigen Maßnahmen des persönlichen Stressmanagements zählte er das Anfertigen eines Stress-Plans sowie die Aneignung von Coping-Strategien, zu denen u.a. Zeitmanagement, Delegation und eine gesunde Lebensführung gehörten.

### 5. **Jahresauftaktveranstaltung 2008 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz**

Bereits zum achten Mal hatte der agv im Januar 2008 zur Jahresauftaktveranstaltung für das Personalwesen der deutschen Assekuranz eingeladen. Wie gewohnt präsentierten die Referenten des agv aktuelle Themen aus Recht und Betriebswirtschaft. Der Einladung folgten deutlich über 400 Teilnehmer, womit sich die Teilnehmerzahl seit Einführung der Jahresauftaktveranstaltungen fast verdreifacht hat. Erneut fanden die Auftaktveranstaltungen inhaltsgleich an den Versicherungsstandorten Hamburg, Köln und München statt.

Zu Beginn berichtete Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv, über verschiedene neue Aktivitäten des Gesetzgebers im Bereich des Arbeitsrechts. Insbesondere wies er auf die geplante Änderung und Anwendung des bereits aus dem Jahr 1952 stammenden Mindestarbeitsbedingungengesetz hin. Dieses bisher nie angewandte Gesetz könnte als Rechtsgrundlage für die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne sowie für die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen im Wege staatlicher Verordnung dienen. Müller-Stein machte deutlich, dass die Verwirklichung dieses gesetzgeberischen Vorhabens einen eklatanten Angriff auf die Tarifautonomie bedeuten würde.

Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des agv, informierte über das [rechtliche Schicksal von Kollektivvereinbarungen bei Umstrukturierungen](#). Er stellte zunächst dar, wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge als kollektive Regelungen für die Arbeitnehmer Geltung erlangten. Betriebsvereinbarungen würden immer normativ gelten, während die normative Geltung des Tarifvertrages lediglich bei gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmern zu bejahen sei. Allerdings ergäbe sich für die nicht einer Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer in der Regel eine individualrechtliche Geltung durch eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeregelung. Hierin läge das spezifische Problem, wenn es um eine etwaige Lösung vom Verbandstarifvertrag gehe, da die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer in der Versicherungswirtschaft ihre tariflichen Rechte nicht aus der Gewerkschaftsmitgliedschaft, sondern aus Bezugnahmeregelungen ableiteten. Da diese in der Praxis sehr häufig dynamisch auf den Verbandstarif verwiesen, sei weder durch einen Verbandsaustritt als Vollmitglied noch durch den Abschluss eines Haustarifvertrages eine Ablösung des Verbandstarifes möglich. Davon abgesehen gäbe es jedoch in der Versicherungswirtschaft aufgrund der sehr moderaten Tarifabschlüsse der letzten Jahre ohnehin keine Tariffucht. Es seien viele Gerüchte hierzu im Umlauf, die sich bei genauerem Hinsehen auch als solche entpuppten. Tatsächlich hätten sich erst jüngst zwei namhafte Unternehmen dazu entschlossen, sich von Firmenlösungen zu verabschieden und dem günstigeren Verbandstarif beizutreten.

Im zweiten Teil seines Vortrages ging Hopfner auf die Folgen eines Betriebsüberganges bezüglich der Geltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen ein. Es zeigte sich, dass die Weitergeltung entscheidend davon abhängt, ob bzw. welche Kollektivregelungen im aufnehmenden Betrieb gelten. Er wies darauf hin, dass der Arbeitgeber im Rahmen eines Betriebsüberganges die Arbeitnehmer detailliert über die geltenden Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträge zu unterrichten habe. Fehler gingen zu Lasten des Arbeitgebers und könnten ein fortwährendes Widerspruchsrecht der betroffenen Arbeitnehmer nach sich ziehen.

Über die **arbeitsrechtlichen Aspekte von Zielvereinbarungen** in der Praxis berichtete Betina Bilobrck. Sie hob hervor, dass Zielvereinbarungen nicht nur auf höheren Hierarchieebenen Bedeutung hätten, sondern mittlerweile häufig im ganzen Betrieb zu finden seien. Zielvereinbarungssysteme seien in der Regel dreistufig: Nach der Gestaltung einer Rahmenvereinbarung, in der man unbedingt auch anteilige Kürzungsmöglichkeiten, z. B. wegen Freistellung, Krankheit oder unterjährigem Ausscheiden vereinbaren sollte, folge die Regelung über den Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Zielvergütung in dessen Arbeitsvertrag. In der Regel würden sodann jährlich die konkreten Ziele zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt. Problematisch seien die Fälle, in denen diese Zielfestlegung unterbleibe. Die Rechtsprechung bejahe nämlich dennoch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf das Zielgehalt, wobei die Höhe von Gerichten unterschiedlich beurteilt werde, teilweise jedoch die maximale Höhe gewährt werde. Bilobrck empfahl daher, bereits in der Rahmenvereinbarung eine Auffangregelung zu formulieren, die dem Arbeitgeber eine einseitige Zielfestlegung gestatte.

Im Weiteren ging sie auf die notwendige AGB-Kontrolle von Zielvereinbarungen ein, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten maßgeblich eingeschränkt würden. In diesem Zusammenhang hob sie hervor, dass ein wirksamer Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers konkrete sachliche Gründe voraussetze.

Olga Worm untersuchte in ihrem Vortrag **„Wissen ist Macht!“**, ob und wie das Wissen von Arbeitnehmern im Unternehmen bewertet werden kann. Das Wissen sei neben den intellektuellen Kenntnissen der Arbeitnehmer, ergänzt durch emotionale Erfahrungen und Fähigkeiten, als wesentlicher Teil des Humankapitals anzusehen. Es sei bekannt, dass es enorm schwierig sei, Wissen als immateriellen Vermögenswert zu messen. Bereits jetzt gäbe es verschiedene Methoden wie z. B. Balanced Scorecard oder das EFQM-Modell. Eine weitere Möglichkeit der Messung sei die sog. Saarbrücker Formel. Unter Verwendung dieser Formel stellte Worm verschiedene Beispielsrechnungen vor und machte deutlich, wie man auf den Wert des Humankapitals konkret Einfluss nehmen kann. Einflussgrößen seien insbesondere der Umfang der Investitionen in Personalentwicklungsmaßnahmen, die Motivation der Arbeitnehmer und die Wissensrelevanzzeit, die in der Versicherungsbranche durchschnittlich mit sieben Jahren anzusetzen sei. Sie beendete ihren Vortrag mit der Empfehlung, sich der vorhandenen Bewertungsmethoden zu bedienen, denn „nur was man messen kann, kann man auch managen“.

**Auswirkungen von Elternzeit und Pflegereform auf das Arbeitsverhältnis** stellte Ylva Zimmermann vor. Sie erläuterte zunächst die Anspruchsvoraussetzungen für die Geltendmachung der Elternzeit. Unter Darlegung der aktuellen Rechtsprechung des BAG ging sie schwerpunktmäßig auf die Bindungswirkung eines Elternzeitverlangens ein. Das Gesetz sehe eine Festlegung des Arbeitnehmers auf zwei Jahre vor. Bei unter zweijährigem Elternzeitverlangen sei eine Verlängerung in der Regel nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Verlangt der Arbeitnehmer eine längere Elternzeit als zwei Jahre, so sei er hieran ebenfalls gebunden. Auch während der laufenden Elternzeit könne der Arbeitnehmer jederzeit – unter Einhaltung bestimmter Fristen – Teilzeitarbeit verlangen. Habe der Arbeitgeber allerdings bereits eine Vertretung eingestellt, so könne er dies dem Elternteilzeitantrag als dringenden betrieblichen Grund entgegenhalten.

Im Zusammenhang mit dem neuen Pflegezeitgesetz, das voraussichtlich am 1. Juli 2008 in Kraft treten wird, erläuterte Zimmermann, dass der Arbeitnehmer zukünftig im Fall der notwendigen Pflege naher Angehöriger bei Akutereignissen bis zu zehn Arbeitstage Freistellung verlangen könne. Der Arbeitgeber habe hier kein Ablehnungsrecht. Zusätzlich könne der Arbeitnehmer für einen Zeitraum von sechs Monaten eine vollständige oder teilweise Freistellung geltend machen.

Über das Thema „Stress“ referierte Simone Meyer. Laut einer Umfrage fühlen sich in Deutschland 31 % der Befragten regelmäßig gestresst. Ursache hierfür seien neben der Arbeit (39 %) aber auch andere Faktoren, wie gesellschaftliche Entwicklungen (26 %), Familie (24 %) und Freizeit (11 %). Einige Studien deuteten darauf hin, dass übermäßige Stressbelastungen psychische Erkrankungen begünstigen könnten. Auffällig sei, dass die Arbeitsunfähigkeit gerade aus diesem Grunde in der Zeit von 1997 bis 2004 um fast 70 % gestiegen sei. Nach Schätzungen beliefen sich die Produktionsausfälle in Deutschland aufgrund psychischer Störungen auf ca. 4 Mrd. € jährlich. Meyer wies darauf hin, dass zwischen den Sozialpartnern des europäischen „Sozialen Dialogs“ bereits 2004 eine [Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz](#) geschlossen wurde. Diese sollte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Rahmen für das Erkennen, die Vorbeugung und die Bewältigung von Stress schaffen. Noch bleibe es dem Arbeitgeber vorbehalten, welche Maßnahmen, z. B. Möglichkeiten der Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, Suchtprävention etc. er konkret ergreife. Allerdings müsse über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung der EU-Kommission im Jahr 2008 berichtet werden. Erscheine die Umsetzung nicht ausreichend, so stehe zu befürchten, dass von Seiten der EU-Kommission weitergehende verbindliche Richtlinien erlassen würden.

Der Frage, ob in der Versicherungswirtschaft der [Personalabbau von heute zum Fachkräftemangel von morgen](#) führt, ging Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des agv, in seinem Vortrag nach. Er zeigte auf, dass die Gründe für einen Fachkräftemangel vielfältig sein können. Neben starkem Wachstum und neuen Technologien käme als Ursache auch mangelnde Ausbildung in Betracht. Derzeit würden die Eignung und die Verfügbarkeit von Versicherungskaufleuten von den Versicherungsunternehmen nach einer Erhebung des agv aus dem Jahr 2007 noch immer als gut bewertet. Allerdings sei aufgrund sinkender Ausbildungsaktivitäten damit zu rechnen, dass dies nicht so bleibe. Gold stellte folgende These auf: Wenn die Ausbildungsquote nicht bald wieder ansteige, werde dies unweigerlich zu einem Fachkräftemangel in den eigenen Reihen führen. Hinsichtlich der Akademiker aus den Bereichen Mathematik, IT, Ingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften und Jura sei seit langem trotz sinkender Beschäftigtenzahlen ein stetiger Zuwachs zu verzeichnen. Allein zur Aufrechterhaltung des bestehenden Akademikerstandes in der Versicherungsbranche müssten aufgrund Fluktuation jährlich fast 1.500 Akademiker neu eingestellt werden. Mit Blick auf die demographische Entwicklung und die zunehmende Abwanderung von Fachkräften würden Abbaumaßnahmen in jedem Fall mittelfristig Lücken reißen, die nicht mehr so einfach zu schließen seien.

Auf die [Voraussetzungen bei Ausspruch einer Änderungskündigung](#) ging Dr. Sandra Kreft ein. Einführend erläuterte sie das sog. ultima-ratio-Prinzip. Dies bedeute, dass bei Wegfall eines Arbeitsplatzes die Änderungskündigung grundsätzlich der Beendigungskündigung vorgehe, wenn eine andere Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz im Unternehmen möglich und zumutbar sei. Spreche der Arbeitgeber zunächst ein Vorfeldangebot aus, so sei eine Beendigungskündigung nur möglich, wenn der Arbeitnehmer das Angebot endgültig und vorbehaltlos abgelehnt habe. Bezüglich der Anforderungen an eine Änderungskündigung machte Kreft deutlich, dass sowohl die Beendigungskündigung als auch das neue Angebot der Schriftform unterlägen und unbedingt einheitlich zu fassen seien. Bei den Fristen einer Änderungskündigung sei wichtig zu wissen, dass – anders als bei der Beendigungskündigung – keine Umdeutung einer zu kurzen Kündigungsfrist in Betracht käme. Deshalb müsse die Änderungskündigung unbedingt mit der individuell richtigen Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Im Zusammenhang mit dem Betriebsverfassungsgesetz stellte Kreft klar, dass das Fehlen der Zustimmung des Betriebsrates zwar die Änderungskündigung nicht unwirksam mache, die Änderung der Arbeitsbedingungen aber bis zur gerichtlichen Zustimmungsersetzung nicht durchgesetzt werden könnten.

Über **Aktuelles aus dem Befristungsrecht** informierte Kerstin Römelt. Unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung nannte sie die Voraussetzungen der Befristungen mit und ohne Sachgrund. Von eklatanter Wichtigkeit sei die Schriftform bei der Befristung von Arbeitsverträgen. Unbedingt sei daran zu denken, dass vor jeder Arbeitsaufnahme der befristete Vertrag von beiden Arbeitsvertragsparteien unterzeichnet worden sei. Der Befristungsgrund unterliege – mit Ausnahme bei der Zweckbefristung – jedoch nicht der Schriftform. Darüber hinaus sei es auch nicht empfehlenswert, diesen zu zitieren. Bei Befristungen ohne Sachgrund müsse die Verlängerung nahtlos erfolgen. Keinesfalls dürften im Zusammenhang mit der Verlängerung Arbeitsbedingungen geändert werden. Deren Änderung sei aber problemlos während der Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses möglich. Was die Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmern anbelange, so sei diese nach einer Gesetzesänderung bis zu einem Zeitraum von fünf Jahren möglich, wenn der Arbeitnehmer bei Arbeitsaufnahme das 52. Lebensjahr vollendet habe und er mindestens vier Monate beschäftigungslos war.

Das Thema von Marisa Schäfer waren die **Aufklärungs- und Informationspflichten des Arbeitgebers**. Sie grenzte zunächst die verschiedenen Mitteilungspflichten voneinander ab. Neben den gesetzlich normierten Informationspflichten, denen der Arbeitgeber in der Regel bereits durch Bekanntmachung der geltenden Gesetze nachkommen könne, gäbe es vertragliche Beratungspflichten sowie auch spontan entstehende Aufklärungspflichten. Letztere setzten u.a. voraus, dass der Arbeitnehmer besonders schutzbedürftig sei und die Informationen gerade aus der Sphäre des Arbeitgebers stammten. Die Verletzung einer Aufklärungspflicht durch den Arbeitgeber werde z. B. dann angenommen, wenn dieser bei einem Betriebsübergang den Arbeitnehmer nicht über die mangelnde Liquidität des Erwerbers informiere. Zu verneinen sei hingegen eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über die Nichtvererblichkeit einer Abfindung vor Ausscheiden des Arbeitnehmers, da sich diese bereits aus dem Gesetzeswortlaut des § 1 a Kündigungsschutzgesetz ergebe. Bei Aufhebungsverträgen bestehe grundsätzlich keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers, allerdings jedoch eine Informationspflicht bzgl. der rechtzeitigen Arbeitslosmeldung. Abschließend wies Schäfer darauf hin, dass der Arbeitgeber, wenn er schon Fragen beantworte, dies dann vollständig und richtig zu tun habe.

Im Schlussvortrag stellte Tobias Vögele alles Wissenswerte rund um den **Dienstwagen und die Dienstreise** vor. Im Zusammenhang mit dem Dienstwagen hob er unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung des BAG hervor, dass die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung einen Vergütungsbestandteil darstelle. Daher sei eine Entziehung eines Dienstwagens durch den Arbeitgeber nur möglich, wenn sich dieser einen Widerruf wirksam vorbehalten habe. Folge einer widerrechtlichen Entziehung sei die Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung. Als Widerrufsründe kämen z. B. die berechtigte Freistellung bei Kündigung des Arbeitnehmers oder die Versetzung vom Außen- in den Innendienst in Betracht. Bezüglich der Haftung des Arbeitnehmers für Schäden am Dienstwagen bei betrieblich veranlasster Fahrt würden die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung gelten, wonach bei grober Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer voll zu haften habe, bei leichtester Fahrlässigkeit keine Haftung zu übernehmen wäre und bei mittlerer Fahrlässigkeit der Schaden quotelt werden müsste.

Beim Thema Reisezeit klärte Vögele darüber auf, wann diese als Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes zu werten sei. Danach gelte weder die Reise- noch eine etwaige Wartezeit als Arbeitszeit. Lediglich die Tätigkeit vor Ort sei als Arbeitszeit anzusehen. Dies könne nur dann anders beurteilt werden, wenn der Arbeitnehmer weisungsgemäß selbst mit dem Pkw zum Zielort fahre oder er während der Reise- bzw. Wartezeit arbeiten müsse. Die Vergütung hänge außer in speziell gesetzlich normierten Fällen (z. B. für Betriebsräte) von den geltenden arbeits- oder kollektivrechtlichen Regelungen ab.

Dr. Michael Niebler, Geschäftsführer des agv, fasste abschließend die Veranstaltung inhaltlich zusammen. Er verwies zusätzlich auf die verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten durch das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft für Führungskräfte und Mitarbeiter in Personalabteilungen und machte auf zwei neue Seminare aufmerksam: Zum einen das Seminar „Datenschutz und IT in der Personalpraxis“ und zum anderen das Seminar „Arbeitsrecht in der Ausbildung“, das sich an diejenigen richtet, die schwerpunktmäßig mit der Berufsausbildung betraut sind.

## 6. Personalleitertagungen Innendienst 2008

Im Zentrum der Personalleitertagungen 2008, die vom 15. bis 17. April in Erfurt und vom 22. bis 24. April in Hamburg stattfanden, standen die Themenkomplexe „Diversity & Compliance“ sowie „Personalmanagement der Zukunft“. Beide Tagungen wurden von Wolfgang Flaßhoff, Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG Versicherungsgruppe und Vorstandsmitglied des agv, geleitet. Die Veranstaltungen wurden von ca. 120 Teilnehmern besucht.

### Einführungsvortrag Prävention und Compliance – Herausforderung für das Risikomanagement

Dr. Peter von Blomberg, stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes von Transparency International Deutschland e.V., legte im Einführungsvortrag die Grundsätze und Regelungen zur Korruptionsbekämpfung dar, die zur Vermeidung von Haftungsfällen in Unternehmen zu beachten seien. Zunächst ging von Blomberg auf Schäden ein, die durch Korruption entstünden. Dazu zählte er u.a. Vertrauensverluste, Fehlallokationen und Strafbarkeit der Akteure. Darauf folgend stellte er die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland dar. In letzter Zeit hätten einige bekannt gewordene Einzelfälle das Vertrauen der Bevölkerung in die Integrität der Akteure nachhaltig erschüttert. Die strafrechtlichen Maßnahmen in Deutschland könnten sich im internationalen Vergleich zwar sehen lassen, dennoch sei die Abschreckung begrenzt. Eine gegenseitige Beschuldigung der Akteure sei selten, da sich beide strafbar gemacht hätten. Eine gute Korruptionsprävention müsse daher die Gelegenheit zur Korruption einschränken und gleichzeitig die Entdeckungswahrscheinlichkeit erhöhen. Unverzichtbar sei das Prinzip der „Null-Toleranz“ und zwar sowohl für Mitarbeiter als auch für Geschäftspartner des Unternehmens. Empfehlenswert sei weiterhin, das Präventionsprogramm in ein Wertemanagement-System zu integrieren. Denn das entscheidende Erfolgskriterium sei nicht ein perfektes Regelwerk, sondern das Vorbild aller Vorgesetzten, eine professionelle Implementierung, eine kontinuierliche Überwachung sowie eine laufende Optimierung. Darüber hinaus sei ein Hinweisgebersystem in Form von Hotlines oder Ombudsmänner empfehlenswert.

### Managing Diversity – Vielfalt in der Deutschen Bank

Michael Stein, Leiter Tarifpolitik bei der Deutschen Bank AG, zeigte im Anschluss, wie Diversity-Compliance-Regelungen konkret in seinem Unternehmen umgesetzt werden und mit welchen Schwierigkeiten bei der Umsetzung gerechnet werden könne. Zunächst stellte Stein die bestehenden Maßnahmen in seinem Unternehmen vor: Weltweit gelte ein Code of Conduct, der zur Chancengleichheit verpflichtete. Seit vier Jahren sei in Deutschland eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu „Fairness am Arbeitsplatz“ mit einem ausdrücklichen Verbot von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung implementiert. Darüber hinaus gebe es Employability Programme und umfassende Diversity-Strategien und -Initiativen. Diversity Management in der Deutschen Bank bedeute eine offene, respektvolle Haltung gegenüber Unterschieden aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, ethnischem Hintergrund oder religiöser Weltanschauung. Diversity-Initiativen dienten der Schaffung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes, in dem alle ihr volles Leistungspotential erbringen könnten. Zu diesen Initiativen gehörten zum einen Diversity Workshops, die seit 2003 angeboten würden mit der Zielsetzung, Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren und konkrete Verhaltensweisen zu trainieren. Zum anderen zählten dazu jedoch auch Mitarbeiter-Netzwerke für Frauen, homo- und bisexuelle sowie ethnische Minoritäten, Mentoring für potenzialstarke Nachwuchsfrauen sowie das Audit berufundfamilie® der Hertie-Stiftung.



## Anforderungen an ein wertschöpfendes und zukunftsorientiertes Personalmanagement

Über ein modernes und wertschöpfendes Personalmanagement sprach Dr. Walter Jochmann, Mitglied der Geschäftsführung Kienbaum Consultants International GmbH und Vorsitzender der Geschäftsführung Kienbaum Management Consultants GmbH. Zunächst stellte Jochmann vier „Megathemen“ dar, die heute Einfluss auf die Personalarbeit hätten: Der demographische Wandel, Innovation, die zunehmende Globalisierung sowie gesellschaftliche Werte und Verantwortung. Die Versicherungsbranche hätte dabei ganz spezifische Herausforderungen zu bewältigen. Zum einen sei die Versicherungswirtschaft geprägt durch externe Einflüsse auf Produkte, Preise, Betriebsstrukturen und das Marketing. Dabei seien insbesondere das regulatorische Umfeld und technische Entwicklungen, wie das Internet als Informationsquelle und Vertriebskanal, zu nennen. Zum anderen sei aufgrund der Altersstruktur der Branche die Bewältigung des demographischen Wandels eine entscheidende Herausforderung. Um diese Herausforderungen schultern zu können, sei eine überzeugende Personalstrategie unabdingbar. Dafür sei die Ausrichtung von Personalarbeit an der Unternehmensstrategie entscheidend. Jochmann stellte verschiedene konkrete Projektbeispiele zur Ableitung einer Personalstrategie dar. Zuletzt berichtete Jochmann über Ergebnisse verschiedener Umfragen, in denen Manager zu den entscheidenden Herausforderungen für die Personalarbeit im Jahr 2008 befragt wurden. Die Ergebnisse machten deutlich, dass strategische Personalplanung, Change Management, Human Resources als Business Partner, Nachfolgemanagement und Mitarbeiterzufriedenheit als die fünf wichtigsten Trends der Zukunft angesehen würden.

## Über die artgerechte Haltung von Menschen

Außerhalb des Personalmanagements wurde von Prof. Dr. Gunter Dueck, Chief Technologist, IBM Global Technology Services Germany, IBM Distinguished Engineer & Member of the IBM Academy of Technology, im Rahmen eines Vortrages mit dem provokanten Titel „Über die artgerechte Haltung von Menschen“ dargelegt, dass jede Persönlichkeit anders behandelt werden müsse. Dueck stellte den MBTI-Test (Myers-Briggs-Typindikator), ein Werkzeug der Psychologie zur Einschätzung der Persönlichkeit, vor. Grundlegend für das Modell sei die Einschätzung der Typen in vier Funktionen (Denken und Fühlen sowie Sensorik und Intuition), die jeweils mit den Attributen intro- vs. extrovertiert und rational vs. irrational belegt werden. Dadurch entstünden acht Dimensionen. Manager gehörten danach der „Linkshirn-Instinkt-Mehrheit“ an, während „Techies“ eher zur Gruppe der „Rechtshirn-Intuitions-Menschen“ gehörten. Ein in der Newsweek veröffentlichter Test habe darüber hinaus den Autismusgrad von Menschen gemessen. „Normale“ Menschen erzielten dort etwa 16 von 50 möglichen Punkten. Ab 30 Punkten sei man milde autistisch: Man grüße nicht laut, sei unscheinbar, vermeide lautes Leben, könne nicht gut erklären, was man tue, und habe häufig eine Inselbegabung. Dueck hatte nun in mehreren Kolumnen Leser aufgerufen, ihm ihr Ergebnis zu schicken, und über 600 Einsendungen erhalten, darunter auch von 50 Managern. Während Letztere im Schnitt 16 Punkte, mit enger Streuung von zehn bis 20 Punkten, erreicht hätten, seien die „Techies“ im Schnitt auf 23 Punkte gekommen mit einer weiten Streuung von zehn bis 45 Punkten. Manager seien also mehrheitlich im statistischen Mittel und glaubten auch, das statistische Mittel sei normal und damit am besten. Die „Techies“ dagegen sehnten sich nach Sympathie für ihre Inselbegabung, würden aber häufig nur als nicht „normal“ gesehen. Zur Weiterentwicklung von Unternehmen, vor allem in Zeiten der Globalisierung, sei es erforderlich, das richtige Maß von Normalmaß und Intuition zusammenzuführen. Dueck führte zahlreiche Beispiele aus der Wirtschaft an und plädierte für mehr Intuition auf der Management-Ebene.

## Whistleblowing – Auswirkungen auf das Arbeitsrecht

Über das Thema „Whistleblowing“ sprachen in Erfurt Gesine Brackert, Richterin am Arbeitsgericht Frankfurt a.M. und in Hamburg Dr. Michael Horcher, Richter am Arbeitsgericht Wiesbaden. Unter Whistleblowing versteht man die Anzeige eines abhängig Beschäftigten von Missständen oder Fehlverhalten innerhalb des Unternehmens gegenüber dem Arbeitgeber (internes Whistleblowing) bzw. gegenüber Dritten, z.B. Behörden und Medien (externes Whistleblowing). Im ersten Teil des Vortrages gingen die Referenten darauf ein, ob und wann die Anzeigerstattung durch den Arbeitnehmer einen Kündigungsgrund darstellen kann. Dies sei dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben mache, die den Arbeitgeber belasten. Die Anzeige dürfe sich auch nicht als unverhältnismäßige Reaktion darstellen, bei der z. B. aus Rache unter Umgehung unternehmensinterner Beschwerdestellen direkt die Medien informiert würden. Allerdings könne der Arbeitnehmer ohne Kündigungsrisiko – jedenfalls bei schwerwiegenden Vorwürfen bzw. vom Arbeitgeber begangenen Straftaten – diese unmittelbar den Behörden zu melden.

Der zweite Teil der Ausführungen befasste sich mit der Frage, ob die Arbeitnehmer zur Erstattung von Anzeigen verpflichtet werden können. Aus den Gesetzen seien nur wenige konkrete Regelungen zu entnehmen. Eine Anzeigeverpflichtung, zumindest bei drohenden erheblichen Personen- und Sachschäden, lasse sich für den Arbeitnehmer allerdings als arbeitsvertragliche Nebenpflicht in Verbindung mit dem allgemeinen Rücksichtnahmegebot nach § 241 Abs. 2 BGB bejahen. Möglich sei auch die Aufnahme von „Whistleblowing-Klauseln“ in Arbeitsverträgen oder Ethikrichtlinien, soweit diese keine pauschale Anzeigepflicht aller Verstöße von Arbeitnehmern im Unternehmen enthalte. Was die Mitbestimmung des Betriebsrates anbelange, so sei diese jedenfalls bzgl. des Verfahrens der Anzeigerstattung anzunehmen.

## Bericht der Geschäftsführung des agv

Den traditionellen Bericht der Verbandsgeschäftsführung erstattete Dr. Jörg Müller-Stein, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv. Zunächst stellte er den aktuellen Tarifabschluss des agv für den Innendienst vor. Dabei ging er insbesondere auf drei neue Elemente ein: Die Tarifgruppen A und B, die gehaltsabhängige Einmalzahlung und die Abschaffung des Nachtarbeitszuschlages für die Zeit von 20.00 Uhr bis 21.00 Uhr. Danach kam Müller-Stein auf den Rechtsstreit des agv mit der Gewerkschaft ver.di zu sprechen. ver.di habe im Zuge der Allianz-Umstrukturierungsmaßnahmen bei den Allianz-Gesellschaften Warnstreikmaßnahmen organisiert. Da in der Versicherungswirtschaft jedoch ein Rationalisierungsschutzabkommen bestünde, ging es dort um Maßnahmen, die durch den Flächentarifvertrag bereits erfasst seien. Gegen diese Warnstreiks habe der agv daher Klage erhoben und Recht bekommen: Im Berufungsverfahren habe das Landesarbeitsgericht Berlin die Gewerkschaft ver.di zur Unterlassung von Arbeitskämpfmaßnahmen gegenüber sämtlichen Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes zum Zwecke der Durchsetzung von denjenigen Forderungen, die seinerzeit gegenüber der Allianz erhoben waren, verurteilt.

Im Bereich Europa-Politik betonte Müller-Stein die Bedeutung des Europäischen Sozialen Dialogs, um Regulierungsaktivitäten der Kommission im Bereich Sozialpolitik zu beeinflussen. Darüber hinaus berichtete er über die Sitzung des Ausschusses für Tarif- und Arbeitsrechtsfragen (ata), die im April dieses Jahres in Brüssel stattgefunden hatte. Zuletzt kam Müller-Stein auf die Referentenentwürfe zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie zum Mindestarbeitsbedingungengesetz zu sprechen. Er äußerte starke Bedenken gegen den daraus resultierenden eklatanten Angriff auf die Tarifautonomie. Glücklicherweise sei der Bestrebung, möglichst flächendeckend Mindestlöhne einzuführen, durch ein Urteil des Verwaltungsgerichts Berlin vom März dieses Jahres erst einmal ein Riegel vorgeschoben worden. Dort habe man nämlich entschieden, dass der Mindestlohn für den Briefsektor unwirksam sei. Nach Auffassung des Gerichts dürfe ein staatlich verordneter Mindestlohn keine anderen Tarifverträge verdrängen.



### Branchenfortbildung Versicherungsfachwirt – Kernstück für Ihre PE-Konzepte?

Dr. Katharina Höhn, Hauptgeschäftsführerin des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW), und Bianca Dorn, Referentin beim BWW, berichteten in Erfurt bzw. in Hamburg zur Branchenfortbildung „Versicherungsfachwirt“. Rund 3.000 Mitarbeiter befänden sich zurzeit in der 2-jährigen Ausbildung zum Versicherungsfachwirt. Die Fortbildung sei in einem 2-jährigen Neuordnungsverfahren überarbeitet und an die Marktanforderungen der Versicherungsbranche angepasst worden. Beteiligte am Neuordnungsverfahren seien Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie die „Zukunftswerkstatt“, bestehend aus Experten aus Versicherungsunternehmen und vom BWW gewesen. Nach der Überprüfung des Verordnungsentwurfs durch den Hauptausschuss des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) und des Bundesministeriums der Justiz (BMJ) solle die Verordnung am 1. Januar 2009 in Kraft treten. Ziel der Fortbildung sei, die Teilnehmer zu „Meistern“ der Versicherungswirtschaft auszubilden, die Kernbereiche der Branche abdecken und den Vertrieb und Verkauf aktiv gestalten. So würden die Absolventen zielgerichtet auf Aufgaben im Produkt-, Risiko-, Vertriebs- sowie Schaden- und Leistungsmanagement vorbereitet. Eine passgenaue Fortbildung würde durch Wahlbausteine ermöglicht.

### Personalmanagement der Zukunft – Strategisches People Management am Beispiel der Deutschen Lufthansa AG

Über das Thema „Strategisches People Management am Beispiel der Deutschen Lufthansa AG“ referierten in Erfurt Ellen Urban, Head of Personnel Development Corporate Functions, und in Hamburg Joerg Heberle, Personnel Development Corporate Functions. Zunächst wurde verdeutlicht, welchen Schwankungen infolge äußerer Ereignisse die Fluglinien ausgesetzt seien, die dann auch Auswirkungen auf das Personalmanagement hätten. Dazu zählten u.a. die Krise nach dem 11. September 2001, der Ausbruch der Atemwegserkrankung Sars und der Vogelgrippe in Asien sowie der Klimawandel und CO<sub>2</sub>-Emissionen. Aber auch die steigenden Treibstoffpreise, die weiter fortschreitende Marktkonsolidierung, die Konkurrenz durch low-cost Carrier und das Abkommen „Open Skies“ würden deutliche Herausforderungen darstellen. Bei der Lufthansa seien in einem Strategieprozess sechs Hauptdimensionen („Leadership Compass“) entwickelt worden, mit deren Hilfe Führungskräfte einmal jährlich im Rahmen einer Potentialerhebung gemessen würden. Der Leadership Compass gebe eine Antwort auf die Frage, in welchen Feldern sich die Führungskraft weiterentwickeln müsse. Darüber hinaus seien in Zusammenarbeit mit Beratern und Business Schools strategische Handlungsfelder entwickelt und priorisiert worden. Zu den Topthemen seien jeweils HR-Programme aufgelegt worden. 2005 stand beispielsweise die Stärkung der Dialog- und Kommunikationskompetenz auf Platz 1 der Liste. Im Hinblick auf den demographischen Wandel rücke darüber hinaus das Thema Nachfolgeplanung zunehmend in den Vordergrund. Bei der Lufthansa würde jede Führungskraft einer oder mehreren „job families“ zugeordnet. Ein Ampelsystem gebe dann einen Überblick über die Talentsituation in der jeweiligen „job family“. Wenn einem bestimmten Bereich zu wenige Talente zugeordnet seien, schalte die Ampel auf rot. Um individuelle Nachfolgeplanungen effizient fokussieren und entwickeln zu können, seien in dem Ampelsystem noch zusätzlich das demographische Risiko, das Kündigungsrisiko und externe Rekrutierungsoptionen einbezogen. Die Bewertung der internen Talentsituation würde jedes Jahr aktualisiert und sei Grundlage aller Personalprozesse bei der Lufthansa.

## Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Zum Abschluss der diesjährigen Personalleitertagungen referierten auf beiden Veranstaltungen Richter des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zur aktuellen Rechtsprechung. In Erfurt diskutierte Dr. Ulrich Koch, Richter am 7. Senat des BAG, ausgewählte obergerichtliche Entscheidungen des vergangenen Jahres. Eingehend befasste er sich mit der Frage, ob Sonderzuwendungen des Arbeitgebers mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbunden werden können und lehnte dies jedenfalls für laufendes Arbeitsentgelt ab. Die Schwierigkeit sah er in der gerichtlich noch nicht geklärten Abgrenzung solcher laufenden Zahlungen von Sonderzuwendungen, da auch letztere rhythmisiert geleistet würden. Wichtig und richtig sei, dass das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zunehmend im Sonderzuwendungsrecht berücksichtigt wird. Erforderlich seien demzufolge eindeutige und klare Regelungen, die fassbare Kriterien zur Behandlung von Sonderzahlungen zum Gegenstand haben. Im Weiteren verteidigte er die restriktive BAG-Rechtsprechung zum Befristungsrecht. Er verdeutlichte, dass die Frage, ob mit der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses gleichzeitig Änderungen verbunden werden könnten, abschließend dahin beantwortet sei, dass es sich dann nicht mehr um eine Verlängerung, sondern um den Abschluss eines – unwirksam befristeten – Vertrages handele. Das gelte auch dann, wenn zeitgleich mit einer Befristungsverlängerung erstmals tarifliche Regelungen aufgrund vertraglicher Inbezugnahme des Tarifwerkes zur Anwendung gelangen, so wie es regelmäßig in der Versicherungsbranche nach Ablauf der ersten drei Monate eines Arbeitsverhältnisses geschehe. Der Arbeitgeber könne die tariflichen Regelungen mit einer zeitlichen Verzögerung – und sei es nur von einem Tag – anwenden. Diese praxisferne und umständliche Handhabung ergebe sich aus den gesetzlichen Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

In Hamburg sprach Dr. Rüdiger Linck, Richter am 6. Senat des BAG. Einführend wies er darauf hin, dass die neu gefassten Vorschriften zur AGB-Kontrolle große Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen hätten. Er empfahl daher, alte Arbeitsverträge zu überarbeiten bzw. neue Arbeitsverträge an der jeweils aktuellen Rechtsprechung zu orientieren. Wichtig sei insbesondere die wortgenaue Formulierung von Klauseln. Als Beispiel verwies er auf ein Urteil, das sich mit einer Rückzahlungsklausel bezüglich Ausbildungskosten befasste. Hier hatte es der Arbeitgeber versäumt, die genauen Tatbestandsvoraussetzungen für eine Rückzahlung aufzuzeigen. Aufgrund der zu ungenauen Formulierung war die vom Arbeitgeber verwandte Klausel insgesamt unwirksam. Hier wäre der Arbeitgeber auf der sicheren Seite gewesen, wenn er eine Rückzahlungsverpflichtung nur bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers bzw. in Fällen der verhaltensbedingten Arbeitgeberkündigung vorgesehen hätte. Als weiteres Beispiel nannte Linck die arbeitsvertragliche Formulierung einer Vorbehaltsbestimmung bezüglich der Privatnutzung eines Dienstwagens. Eine Vorbehaltsbestimmung, die den Arbeitgeber aus jedem Anlass zum Widerruf der Privatnutzung des Dienstwagens berechtige, sei zu weitgehend. Ein Widerrufsvorbehalt sei nur dann anzuerkennen, wenn der Arbeitgeber Sachgründe für die Einstellung der Privatnutzung nenne. Im Weiteren informierte Linck über die Folgen einer vertraglich vorgesehenen, aber unterlassenen Zielvereinbarung. Nach der Entscheidung des BAG vom 12. Dezember 2007 (Az. 10 AZR 97/07) könne der Arbeitnehmer nach Ablauf des Geschäftsjahres Schadensersatz verlangen, wenn die Zielvereinbarung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten habe, nicht getroffen worden sei. Bezüglich der Schadenshöhe könne das Gericht unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung entscheiden. Im Kündigungsrecht ging Linck abschließend auf eine Entscheidung des BAG vom 19. April 2007 (Az. 2 AZR 78/06) ein. Hier hatte sich ein Arbeitnehmer trotz wiederholter Aufforderung geweigert, täglich Arbeitsaufzeichnungen nach Maßgabe eines vom Arbeitgeber erstellten Formulars anzufertigen. Da der Arbeitgeber zu dieser Anweisung aufgrund seines Direktionsrechts grundsätzlich berechtigt war, hatte die Kündigung Bestand.

## 7. Seminare des Berufsbildungswerkes der Deutschen Ver- sicherungswirtschaft

Im Jahr 2007 wurde das Schulungsangebot des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) von insgesamt 746 Teilnehmern genutzt. Die Nachfrage nach den angebotenen Seminaren bleibt auch im Jahr 2008 konstant hoch; Ende April 2008 lagen bereits 662 Anmeldungen für das Seminarjahr 2008 vor.

Die angebotenen Seminare richten sich zum einen an Arbeitnehmervertreter, also an Betriebsräte, Mitglieder der Jugend- und Auszubildenden-Vertretungen, Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Neu im Jahr 2008 hinzugekommen ist ein Grundlagenseminar für Schwerbehindertenvertreter, die sich in kurzer Zeit einen Weg durch das SGB IX bahnen müssen. Den Teilnehmern wird in einem eintägigen Seminar ein aktueller Überblick über alle praxisbezogenen Rechte und Pflichten im Umgang mit schwerbehinderten Arbeitnehmern im Unternehmen vermittelt. Damit soll insbesondere dem Umstand Rechnung getragen werden, dass auf dem Markt fast ausschließlich zeitintensive Wochenseminare angeboten werden. Die sog. „Sozialpolitischen Seminare“ werden, mit Ausnahme des Grundlagenseminars für Schwerbehindertenvertreter, in unterschiedlichen Stufen für Anfänger und Fortgeschrittene angeboten.

Zum anderen umfasst das BWV-Schulungsangebot sog. „Arbeitsrechtliche Seminare“ für Arbeitgebervertreter, also Personalleiter, Personalreferenten und Führungskräfte. In den letzten Jahren ist gerade dieser Bereich durch stetig neue Seminare zu aktuellen Themen aus dem Arbeitsrecht angewachsen. Zu Beginn umfasste das Angebot die Themen „Einführung in das Betriebsverfassungsrecht“, „Begründung und Gestaltung von Arbeitsverhältnissen“, „Rechtliche Probleme des laufenden Arbeitsverhältnisses“ und „Beendigung von Arbeitsverhältnissen“.

Das heutige Seminarkonzept sieht außerdem Vertiefungsseminare zu praxisrelevanten Themen und ausgewählte Spezialseminare vor. Das Angebot umfasst zwischenzeitlich ein Vertiefungsseminar zum Betriebsverfassungsrecht sowie Spezialseminare zur Altersteilzeit, Umstrukturierung, Fragen des angestellten Außendienstes und ein Update-Seminar Arbeitsrecht. Auf große Nachfrage sind insbesondere die im Jahr 2008 erstmalig angebotenen Seminare zu den Themen „Datenschutz – Umgang mit Arbeitnehmerdaten“, „Arbeitsrecht in der Ausbildung“ und „Schwerbehindertenrecht“ gestoßen. Für letzteres Seminar musste sogar ein Zusatztermin veranschlagt werden.

Diese neuen Seminartypen sind auf Wunsch der Teilnehmer und der Mitgliedsunternehmen konzipiert worden. Die dort angebotenen Themen sind zu speziell, um sie umfassend im Standardseminarangebot zu behandeln. Diese Spezialseminare sind auf ein bis maximal zwei Tage ausgelegt. 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 2008 waren im agv **246** Versicherungsunternehmen mit rd. 206.000 angestellten aktiven Mitarbeitern (Innendienstangestellte, angestellter Außendienst, Auszubildende und gewerbliche Arbeitnehmer) als **Vollmitglieder** zusammengeschlossen. Zu den 246 Vollmitgliedern kamen **27 Gastmitglieder**, von denen 21 Versicherungsunternehmen waren. 10 Mitglieder waren Niederlassungen ausländischer Gesellschaften, 12 Mitgliedsunternehmen hatten öffentlich-rechtlichen Status. Im agv waren also Anfang Juni 2008 insgesamt 273 Versicherungsunternehmen als Voll- oder Gastmitglieder mit insgesamt 216.500 angestellten Mitarbeitern organisiert. Das sind **98,9 %** der 218.900 zu diesem Zeitpunkt in den Unternehmen der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Arbeitnehmer.

## 2. Mitgliederverzeichnis

### Ordentliche Mitglieder (Stand: 1. Juni 2008, 246 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
- 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 Service AG  
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- AXA Technology Services  
Germany GmbH  
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln

## Verbandsorganisation

- AXA Versicherung AG  
Colonia-Allee 10-20 · 51067 Köln
- Baden-Badener Versicherung AG  
Schlackenbergstraße 20  
66386 St. Ingbert
- Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG  
Kronprinzenallee 12-18  
42119 Wuppertal
- Barmenia Krankenversicherung a.G.  
Kronprinzenallee 12-18  
42119 Wuppertal
- Barmenia Lebensversicherung a.G.  
Kronprinzenallee 12-18  
42119 Wuppertal
- Basler Securitas Versicherungs-AG  
Basler Straße 4 · 61352 Bad Homburg
- Bayerische Beamten  
Lebensversicherung a.G.  
Thomas-Dehler-Straße 25  
81737 München
- Bayerische Beamten Versicherung AG  
Thomas-Dehler-Straße 25  
81737 München
- Bayerische Beamtenkrankenkasse AG  
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- Bayerische Hausbesitzer-  
Versicherungs-Gesellschaft a.G.  
Sonnenstraße 13 · 80331 München
- Bayerische Landesbrand-  
versicherung AG  
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- Bayerischer Versicherungsverband  
Versicherungs-AG  
Maximilianstraße 53 · 80538 München
- BAYERN-VERSICHERUNG  
Lebensversicherung AG  
Maximilianstraße 53 · 80538 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 Deutschland 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
- COSMOS Lebensversicherungs-AG  
Halbergstraße 52-54  
66121 Saarbrücken
- D.A.S. Deutscher Automobil Schutz  
Versicherungs-AG  
Thomas-Dehler-Straße 2  
81737 München

## Verbandsorganisation

- D.A.S. Deutscher Automobil Schutz  
Allgemeine Rechtsschutz-  
Versicherungs-AG  
Thomas-Dehler-Straße 2  
81737 München
- DA Deutsche Allgemeine  
Versicherung AG  
Oberstedter Straße 14 · 61440 Oberursel
- DARAG Deutsche Versicherungs-  
und Rückversicherungs-AG  
Gustav-Adolf-Straße 130 · 13086 Berlin
- Debeka  
Krankenversicherungsverein a.G.  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18  
56058 Koblenz
- Debeka  
Lebensversicherungsverein a.G.  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18  
56058 Koblenz
- 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
- FAHRLEHRERVERSICHERUNG VaG  
Mittlerer Pfad 5 · 70499 Stuttgart
- Familienfürsorge  
Lebensversicherung AG  
im Raum der Kirchen  
Doktorweg 2-4 · 32756 Detmold
- Familienschutz Versicherung AG  
Rotebühlstraße 120 · 70197 Stuttgart



## Verbandsorganisation

- FM Insurance Company Ltd.  
Direktion für Deutschland  
Eschersheimer Landstraße 55  
60322 Frankfurt/Main
- 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 Consulting Gruppe GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Kundenservice Firmen  
und Privat GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Vertrieb Firmen und Privat AG  
Gereonshof · 50670 Köln
- Gerling Vertrieb Makler Firmen  
und Privat GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- GLOBALE Rückversicherungs-AG  
Im Mediapark 4b · 50670 Köln
- Gothaer Allgemeine Versicherung AG  
Gothaer Allee 1 · 50969 Köln
- Gothaer Credit Versicherung AG  
Gothaer Allee 1 · 50969 Köln
- Gothaer Finanzholding AG  
Berlin-Kölnische-Allee 1 · 50969 Köln
- Gothaer Krankenversicherung AG  
Arnoldiplatz 1 · 50969 Köln
- Gothaer Lebensversicherung AG  
Arnoldiplatz 1 · 50969 Köln
- GRUNDEIGENTÜMER-  
VERSICHERUNG VVaG  
Große Bäckerstraße 7  
20095 Hamburg
- Haftpflichtkasse Darmstadt  
– Haftpflichtversicherung des Deutschen  
Hotel- und Gaststättengewerbes – VVaG  
Arheilger Weg 5 · 64380 Roßdorf
- HALLESCHE Krankenversicherung  
auf Gegenseitigkeit  
Reinsburgstraße 10 · 70178 Stuttgart
- Hamburg-Mannheimer  
Sachversicherungs-AG  
Überseering 45 · 22297 Hamburg
- Hamburg-Mannheimer  
Versicherungs-AG  
Überseering 45 · 22297 Hamburg
- Hannover Rückversicherung AG  
Karl-Wiechert-Allee 50 · 30625 Hannover
- Hannoversche Lebensversicherung AG  
Karl-Wiechert-Allee 10 · 30622 Hannover
- HanseMerkur Allgemeine  
Versicherung AG  
Siegfried-Wedells-Platz 1  
20352 Hamburg
- HanseMerkur Krankenversicherung 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 Firmen und  
Privat Versicherung AG  
Riethorst 2 · 30659 Hannover



## Verbandsorganisation

- HDI-Gerling Industrie Versicherung AG  
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HDI-Gerling Leben Betriebsservice AG  
Gereonshof · 50597 Köln
- HDI-Gerling Leben Serviceholding AG  
Gereonshof · 50597 Köln
- HDI-Gerling Leben Vertriebsservice AG  
Gereonshof · 50597 Köln
- HDI-Gerling Lebensversicherungs-AG  
Gereonshof · 50670 Köln
- HDI-Gerling Pensionsmanagement AG  
Hohenzollernring 72 · 50672 Köln
- HDI-Gerling Sach Serviceholding AG  
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HDI-Gerling Zentrale  
Verwaltungs-GmbH  
Gereonshof · 50670 Köln
- HDI Privat Versicherung AG  
Riethorst 2 · 30659 Hannover
- HDI Rechtsschutz Versicherung AG  
Günther-Wagner-Allee 14  
30177 Hannover
- HELVETIA schweizerische  
Lebensversicherungs-AG  
Weißadlergasse 2  
60311 Frankfurt/Main
- Helvetia Schweizerische  
Versicherungsgesellschaft  
Direktion für Deutschland  
Berliner Straße 56-58  
60311 Frankfurt/Main
- HUK-COBURG Haftpflicht-  
Unterstützungs-Kasse kraftfahrender  
Beamter Deutschlands a.G. in Coburg  
Bahnhofplatz · 96444 Coburg
- HUK-COBURG-  
Rechtsschutzversicherung AG  
Willi-Hussong-Straße 2 · 96443 Coburg
- IDEAL Lebensversicherung a.G.  
Kochstraße 66 · 10969 Berlin
- Iduna Vereinigte  
Lebensversicherung aG  
für Handwerk, Handel und Gewerbe  
Neue Rabenstraße 15-19  
20354 Hamburg
- If Schadenversicherung AG  
Direktion für Deutschland  
Siemensstraße 9 · 63263 Neu-Isenburg
- IMD Gesellschaft für Informatik  
und Datenverarbeitung mbH  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- INTER Allgemeine Versicherung AG  
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- INTER Krankenversicherung aG  
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- INTER Lebensversicherung aG  
Erzbergerstraße 9-15 · 68165 Mannheim
- InterRisk Versicherungs-AG  
Karl-Bosch-Straße 5 · 65203 Wiesbaden
- ITERGO Informationstechnologie GmbH  
Victoriaplatz 2 · 40477 Düsseldorf
- Itzehoer Versicherung/Brandgilde  
von 1691 VVaG  
Itzehoer Platz · 25521 Itzehoe
- ivv-Informationsverarbeitung  
für Versicherungen GmbH  
Schiffgraben 4 · 30159 Hannover
- Landeskrankenhilfe V.V.a.G.  
Uelzener Straße 120 · 21335 Lüneburg
- Lebensversicherung von 1871 a.G.  
München  
Maximiliansplatz 5 · 80333 München
- mamax Lebensversicherung AG  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- Mannheimer AG Holding  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- Mannheimer Versicherung AG  
Augustaanlage 66 · 68165 Mannheim
- MEAG Real Estate Düsseldorf GmbH  
Immermannstraße 23  
40210 Düsseldorf
- MEAG Real Estate Facilities  
Management Düsseldorf GmbH  
Immermannstraße 23  
40210 Düsseldorf
- MEAG Real Estate Facilities  
Management Hamburg GmbH  
Überseering 35 · 22987 Hamburg

## Verbandsorganisation

- MEAG Real Estate Facilities Management München GmbH  
Oberanger 44 · 80331 München
- MEAG Real Estate Hamburg GmbH  
Überseering 45 · 22298 Hamburg
- MEAG Real Estate München GmbH  
Oskar-von-Miller-Ring 18  
80333 München
- Mecklenburgische Versicherungs-Gesellschaft a.G.  
Berckhusenstraße 146  
30625 Hannover
- Medien-Versicherung a.G. Karlsruhe  
vorm. Buchgewerbe Feuerversicherung  
Borsigstraße 5 · 76185 Karlsruhe
- Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG  
Königinstraße 107 · 80802 München
- Münchener und Magdeburger Agrarversicherung AG  
Albert-Schweitzer-Straße 62  
81735 München
- MÜNCHENER VEREIN  
Allgemeine Versicherungs-AG  
Pettenkoferstraße 19 · 80336 München
- MÜNCHENER VEREIN  
Krankenversicherung a.G.  
Pettenkoferstraße 19 · 80336 München
- MÜNCHENER VEREIN  
Lebensversicherung a.G.  
Pettenkoferstraße 19 · 80336 München
- Naspas-Versicherungs-Service GmbH  
Adolfstraße 1 · 65185 Wiesbaden
- Neue Rechtsschutz-Versicherungsgesellschaft AG  
Augustaanlage 25 · 68165 Mannheim
- NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG  
Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- NÜRNBERGER Beteiligungs-AG  
Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- NÜRNBERGER Lebensversicherung AG  
Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- Öffentliche Feuerversicherung Sachsen-Anhalt  
Am Alten Theater 7 · 39104 Magdeburg
- Öffentliche Lebensversicherung Sachsen-Anhalt  
Am Alten Theater 7 · 39104 Magdeburg
- Öffentliche Versicherung Bremen  
Martinistraße 30 · 28195 Bremen
- Oldenburgische Landesbrandkasse  
Staugraben 11 · 26122 Oldenburg
- ONTOS Lebensversicherung AG  
RheinLandplatz 1 · 41460 Neuss
- ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG  
Hansaallee 199 · 40549 Düsseldorf
- PAX-FAMILIENFÜRSORGE  
Krankenversicherung AG  
im Raum der Kirchen  
Doktorweg 2-4 · 32756 Detmold
- PB Lebensversicherung AG  
ProACTIV-Platz 1 · 40721 Hilden
- Pensions-Management GmbH (PMG)  
Deisenhofener Straße 63  
81535 München
- PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN  
Versicherungsverein auf  
Gegenseitigkeit  
Berlin-Kölnische-Allee 2-4 · 50969 Köln
- PLUS Lebensversicherungs AG  
Triftstraße 53 · 60528 Frankfurt/Main
- Provinzial Nord Brandkasse AG  
Sophienblatt 33 · 24114 Kiel
- Provinzial NordWest 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

## Verbandsorganisation

- R+V Allgemeine Versicherung AG  
Tanusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- R+V Lebensversicherung AG  
Tanusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- R+V Versicherung AG  
Tanusstraße 1 · 65193 Wiesbaden
- RECHTSSCHUTZ UNION  
Versicherungs-AG  
Sonnenstraße 33 · 80331 München
- RheinLand Lebensversicherung 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 Rückversicherung  
Direktion für Deutschland –  
Niederlassung der SCOR SE  
Cleverstraße 36 · 50668 Köln
- SIGNAL Krankenversicherung a.G.  
Joseph-Scherer-Straße 3  
44139 Dortmund
- SIGNAL Unfallversicherung a.G.  
Joseph-Scherer-Straße 3  
44139 Dortmund
- 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
- Swiss Re Germany Holding GmbH  
Dieselstraße 11 · 85774 Unterföhring
- 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

## Verbandsorganisation

- 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
- WWK Lebensversicherung a.G.  
Marsstraße 37 · 80335 München
- XL Service UK Limited  
Direktion für Deutschland  
Hopfenstraße 6 · 80335 München
- Zürich Beteiligungs-AG (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

# Verbandsorganisation

- Zurich Rechtsschutz-Schadenservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung Riehler Straße 90 · 50657 Köln
- Zurich Service GmbH Poppelsdorfer Allee 28 · 53115 Bonn
- Zurich Versicherung AG (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 2008, 27 Mitglieder)

- ADAC-Schutzbrief Versicherungs-AG Am Westpark 8 · 81373 München
- AXA Real Estate Managers Deutschland GmbH Kattenbug 1 · 50667 Köln
- Badischer Gemeinde-Versicherungs-Verband Körperschaft des öffentlichen Rechts Durlacher Allee 56a · 76131 Karlsruhe
- BHW Lebensversicherung AG Lubahnstraße 2 · 31789 Hameln
- 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
- Innovation Group AG Rotebühlstraße 121 · 70178 Stuttgart
- Innovation Group Drive GmbH Max-Eyth-Straße 42 71088 Holzgerlingen
- Innovation Group Holdings GmbH Max-Eyth-Straße 42 71088 Holzgerlingen
- Innovation Group Parts GmbH Finsterwalder Straße 57 01979 Lauchhammer
- KarstadtQuelle Krankenversicherung AG Nürnberger Straße 91-95 · 90758 Fürth
- KarstadtQuelle Lebensversicherung AG Nürnberger Straße 91-95 · 90758 Fürth
- KarstadtQuelle Versicherung AG Nürnberger Straße 91-95 · 90758 Fürth
- LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a.G. Kolde-Ring 21 · 48126 Münster
- neue leben Lebensversicherung AG Sachsenkamp 5 · 20097 Hamburg
- NÜRNBERGER SofortService AG Ostendstraße 100 · 90334 Nürnberg
- 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

## Verbandsorganisation

- 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>	Köln
<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>Hans-Christian Marschler</b>	Mitglied des Vorstandes R+V Versicherung AG, Wiesbaden
	<b>Dr. Jörg Müller-Stein</b>	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
	<b>Dr. Rolf-G. Niemann</b>	Mitglied des Vorstandes Zurich Gruppe Deutschland, Bonn
	<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>	Präsident Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft, 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>Gast- mitglied</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>	Christian Schubert Abteilungsleiter Personal SV Sparkassen- Versicherung Holding AG, 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 Generalbevollmächtigter 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 Brahm	Mitglied der Vorstände Debeka Versicherungsgruppe, Koblenz
	Thomas Emmert	Mitglied des Vorstandes HDI Service AG, Hannover
	Patric Fedlmeier	Generalbevollmächtigter Provinzial Rheinland Versicherungen, Düsseldorf
	Helmut Gaul	Personalleiter AachenMünchener, Aachen
	Alexander Gebauer	Leiter des Zentralbereichs Personal Allianz Deutschland AG, München
	Karl Heinrich Grün	Abteilungsleiter Verbund ALTE LEIPZIGER-HALLESCHE, Oberursel

## Verbandsorganisation

Thomas Kistenmacher	Personalleiter DEUTSCHER RING Versicherungsgruppe, Hamburg
Gregor Meyer	Personalleiter LVM Landwirtschaftlicher Versicherungs- verein a.G., Münster
Dr. Rolf-G. Niemann	Mitglied des Vorstandes Zurich Gruppe Deutschland, Bonn
Michael Scherer	Personalleiter INTER Versicherungen, Mannheim
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
Jürgen Schrade	Personalleiter NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, Nürnberg
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
Alfred Werra	Direktor Provinzial NordWest Holding AG, Münster

---

### **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>	Dr. Bettina Anders	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
	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
	Dr. Herbert Schmitz	Mitglied der Vorstände Gothaer Versicherungsgesellschaften, 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>	N.N.	
<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
	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>	Robert Baresel	Vorsitzender der Vorstände LVM Versicherungsgesellschaften, Münster
	Ralf Berndt	Mitglied der Vorstände Stuttgarter Versicherungsgruppe, Stuttgart
	Dr. Josef Beutelmann	Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal
	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
	Dr. Karsten Eichmann	Vorsitzender des Vorstandes Advocard Rechtsschutzversicherung, Hamburg
	Stefan Gronbach	Mitglied der Vorstände HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
	Wolfgang Hanssmann	Mitglied der Vorstände AXA Versicherungen, Köln
	Michael Johnigk	Mitglied der Vorstände SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund
	Heinz-Jürgen Kallerhoff	Mitglied der Vorstände R+V Versicherungsgruppe, Wiesbaden
	Hermann Kasten	Mitglied des Vorstandes VGH Versicherungen, Hannover
	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
	Herbert Löffler	Mitglied der Vorstände VICTORIA Versicherungen, Düsseldorf
	Gerhard Müller	Mitglied des Vorstandes SV Sparkassenversicherung Holding AG, Stuttgart

## Verbandsorganisation

Dr. Hartmut Nickel-Waninger	Mitglied des Vorstandes Gothaer Versicherungsbank VVaG, Köln
Dr. Wolfgang Oehler	Vorsitzender der Vorstände Württembergische Versicherungen, Stuttgart
Herbert Osterkorn	Stv. Vorsitzender des Vorstandes Lebensversicherung von 1871 a.G. München, München
Dr. Hans-Joachim Rauscher	Mitglied der Vorstände NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, Nürnberg
Dr. Markus Rieß	Vorsitzender des Vorstandes Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG München
Ulrich Rüther	Vorsitzender der Vorstände Provinzial NordWest Versicherungen, Kiel
Dr. Bernhard Schareck	Präsident Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft, Karlsruhe
Gernot Schlösser	Vorsitzender des Vorstandes AXA Krankenversicherung AG, Köln
Reinhold Schulte	Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund
Jürgen Vetter	Mitglied des Vorstandes ERGO Versicherungsgruppe AG, Düsseldorf
Michael Westkamp	Vorsitzender der Vorstände AachenMünchener, Aachen

---

**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	Köln
	Hans-Otto Umlandt	Mitglied des Vorstandes DEVK Versicherungen, Köln
<b>Geschäfts- führung</b>	Betina Bilobrk Anne Uhlendorf	

---

## *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
	Thomas Emmert	Mitglied des Vorstandes HDI-Gerling Sach Serviceholding 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 Versicherungsgruppe, 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** Dr. Sandra Kreft  
Anne Uhlendorf

### *Programmkommission Personalleitertagungen Außendienst*

---

**Vorsitzender** Dr. Bernhard Schareck      Präsident  
Gesamtverband der Deutschen  
Versicherungswirtschaft, Karlsruhe

---

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

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

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

Dr. Thomas Vogeno      Bereichsleiter Vertriebsorganisation  
und Personal Außendienst  
DKV Deutsche Krankenversicherung AG, Köln

Klas Wienands      Beteiligungen/Controlling  
AMB GENERALI Holding AG, Aachen

---

**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>	Karin Albano	Telefon 089/92 20 01-26 Telefax 089/92 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>Betina Bilobrk</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Sozialversicherungsrecht</li> <li>▫ Altersteilzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Arbeitsförderungsrecht</li> <li>▫ AGG</li> </ul>
	<b>Tobias Vögele</b> Referent	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Außendienstfragen</li> <li>▫ Arbeitssicherheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Datenschutz</li> </ul>
	<b>Anne Uhlendorf</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Arbeitsvertragsgestaltung</li> <li>▫ Betriebsverfassungsrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Tarifliche Eingruppierung</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>▫ Steuerrecht</li> </ul>
	<b>Kerstin Römelt</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Individualarbeitsrecht</li> <li>▫ Arbeitskampfrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Außendienstfragen</li> </ul>
	<b>Ylva Zimmermann</b> Referentin	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Elternzeit/Mutterschutz</li> <li>▫ Teilzeit/Befristung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Altersteilzeit</li> </ul>
	<b>Sekretariat</b>	Petra Werner Inge Lihotzky Birgit Herold	Telefon 089/92 20 01-20 Telefon 089/92 20 01-65 Telefon 089/92 20 01-21 Telefax 089/92 20 01-50

<b>Abteilung Volks- und Betriebswirtschaft</b>	<b>Dr. Michael Gold</b> Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Volkswirtschaft</li> <li>▫ Betriebswirtschaft</li> <li>▫ Betriebswirtschaftliche Kommissionen</li> <li>▫ Belastungsrechnungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>▫ Internet-Präsentation</li> <li>▫ Geschäftsbericht</li> <li>▫ Soziale Selbstverwaltung</li> <li>▫ ad-hoc-Umfragen</li> </ul>
	<b>Simone Meyer</b> Referentin		
	<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 089/92 20 01-26 Telefon 089/92 20 01-55 Telefax 089/92 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> <li>▫ Sozialer Dialog</li> </ul>	
	<b>Tobias Vögele</b> Referent	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Umstrukturierungen/ Rationalisierung</li> </ul>	
	<b>Simone Meyer</b> Referentin		
<b>Sekretariat</b>	Inge Lihotzky	Telefon 089/92 20 01-65 Telefax 089/92 20 01-50	

## 7. Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen

### Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

#### Präsidium

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

<i>Mitglied</i>	Ulrich Schumacher	Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
-----------------	-------------------	--

#### Vorstand

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

	Ulrich Schumacher	Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
--	-------------------	--

#### 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 ERGO Versicherungsgruppe AG, 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
--	-----------------------	--

#### Ausschuss Arbeitsmarktfragen

<i>Vorsitzender</i>	Ulrich Schumacher	Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
---------------------	-------------------	--

# Verbandsorganisation

## ***Arbeitskreis Psychische Belastung***

---

Simone Meyer	Referentin des agv
--------------	--------------------

## ***Arbeitskreis CSR***

---

Simone Meyer	Referentin des agv
--------------	--------------------

## ***Arbeitskreis Entsendung***

---

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

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

## ***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	Geschäftsführer des agv
------------------	-------------------------

## ***Ausschuss Betriebliche Personalpolitik***

---

Simone Meyer	Referentin des agv
--------------	--------------------

Brigitte Preuß	Zentralbereich Personal Allianz Deutschland AG, Stuttgart
----------------	--

## ***Ausschuss Bildung/Berufliche Bildung***

---

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

## ***Arbeitskreis Soziale Selbstverwaltung***

---

Ulrich Schumacher	Mitglied des Vorstandes Allianz Deutschland AG, München
-------------------	--

## ***Arbeitskreis Entgeltpolitik***

---

Dr. Michael Gold	Geschäftsführer des agv
------------------	-------------------------

# Verbandsorganisation

## *Arbeitskreis Altersteilzeit*

---

Betina Bilobrk	Referentin des agv
----------------	--------------------

## *Arbeitskreis Schwerbehindertenrecht*

---

Betina Bilobrk	Referentin des agv
----------------	--------------------

## *Arbeitskreis Praxis der arbeitsrechtlichen Firmenberatung*

---

Dr. Sandra Kreft	Referentin des agv
------------------	--------------------

## *Koordinierungskreis Bürokratieabbau*

---

Dr. Michael Gold	Geschäftsführer des agv
------------------	-------------------------

## *Arbeitskreis Vorbereitung Deutscher Juristentag*

---

Tobias Vögele	Referent des agv
---------------	------------------

## Soziale Selbstverwaltung

### *Deutsche Rentenversicherung Bund*

---

<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, Hamburg
	<i>Stv. Mitglied</i>	Hertus Emmen, Hamburg
<b>Vertreter- versammlung</b>	<i>Ordentliche Mitglieder</i>	Peter Hennert, Altomünster
		Dr. Jörg Müller-Stein Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des agv
		Frank Tepen Stv. Direktor SIGNAL IDUNA Gruppe, Hamburg

# Verbandsorganisation

	Hans-Georg Walther Abteilungsleiter VGH Landschaftliche Brandkasse Hannover, Hannover
<i>Stv. Mitglieder</i>	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des agv
	Thomas Kistenmacher Bereichsleiter Personalwesen DEUTSCHER RING Versicherungsgruppe, Hamburg
	Gregor-Dominik Freund Leiter Human Resources Management, Coface Deutschland AG, Mainz

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

## Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit

### *Bundesarbeitsgericht*

---

<i>Ehrenamtliche Richter</i>	Dr. Michael Niebler Geschäftsführer des agv
	Hans-Otto Umlandt Mitglied der Vorstände 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*

---

<i>Vorsitzender</i>	Dr. Sebastian Hopfner Geschäftsführer des agv
<i>Delegierter</i>	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.

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.

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.

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.

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

## § 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.

Arbeitgeberverband der  
Versicherungsunternehmen  
in Deutschland

Arabellastraße 29  
81925 München

Postfach 86 01 20  
81628 München

Telefon 0 89/92 20 01-0  
Telefax 0 89/92 20 01-50  
E-Mail [agvvers@agv-vers.de](mailto:agvvers@agv-vers.de)  
Internet [www.agv-vers.de](http://www.agv-vers.de)