AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER

GESCHÄFTSBERICHT 2008/2009

Die weltweite Banken- und Finanzmarktkrise, die ihren Höhepunkt mit dem Zusammenbruch der amerikanischen Investmentbank Lehman Brothers im September 2008 fand, hat zur schwersten Weltwirtschaftskrise seit den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts geführt. Deutschland als führende Exportnation ist vom Einbruch der globalen Güternachfrage ebenfalls schwer getroffen und befindet sich derzeit in der schwersten Rezession seit Gründung der Bundesrepublik.

Der Konjunktureinbruch dürfte auch am deutschen Arbeitsmarkt erhebliche Wirkungen hinterlassen. Dies wird aktuell noch nicht sichtbar, der Einsatz von Kurzarbeit wirkt noch abfedernd. Dennoch werden die Unternehmen aufgrund der geringen Auslastung mittelfristig gezwungen sein, den Personalbestand zu reduzieren. Im laufenden Jahr 2009 sowie im kommenden ist deshalb mit einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu rechnen.

Die Politik steht derzeit vor noch nie da gewesenen Herausforderungen. Trotz des raschen Handelns der Bundesregierung sind die Probleme im Bankensektor noch nicht beseitigt. Die wichtigste Aufgabe der Wirtschaftspolitik ist es, die Funktionsfähigkeit des Bankensektors wiederherzustellen und mit einer Neuordnung der globalen Finanzarchitektur wieder Vertrauen in die Märkte zu bringen. Dabei sollte die Politik den Forderungen einer flächendeckenden Verstaatlichung gesamter Branchen widerstehen und sich auch zukünftig zur sozialen Marktwirtschaft bekennen.

Die extreme Neuverschuldung – über 50 Mrd. Euro im Jahr 2009 – darf nicht fortgesetzt werden. Statt kurzfristiger konjunkturpolitischer „Strohfeuer" muss die Politik sich wieder einer nachhaltigen Finanzpolitik zuwenden und der drängenden Strukturprobleme annehmen: die ausufernde Bürokratie, ein überregulierter Arbeitsmarkt und das unübersichtliche Steuersystem sind nur einige Beispiele unter vielen. Selbst die letzte Gesundheitsreform hat den Bereich Gesundheit und Pflege nicht nachhaltig demografiefest ausgerichtet, sondern die Probleme eher noch verschärft.

Bis zur Bundestagswahl im Herbst 2009 dürfte der Reformeifer der Politik gegen Null tendieren. Die Politik wird sich nicht der Gefahr aussetzen, die eigenen Erfolgsaussichten durch notwendige, z.T. unpopuläre Reformen zu verschlechtern.

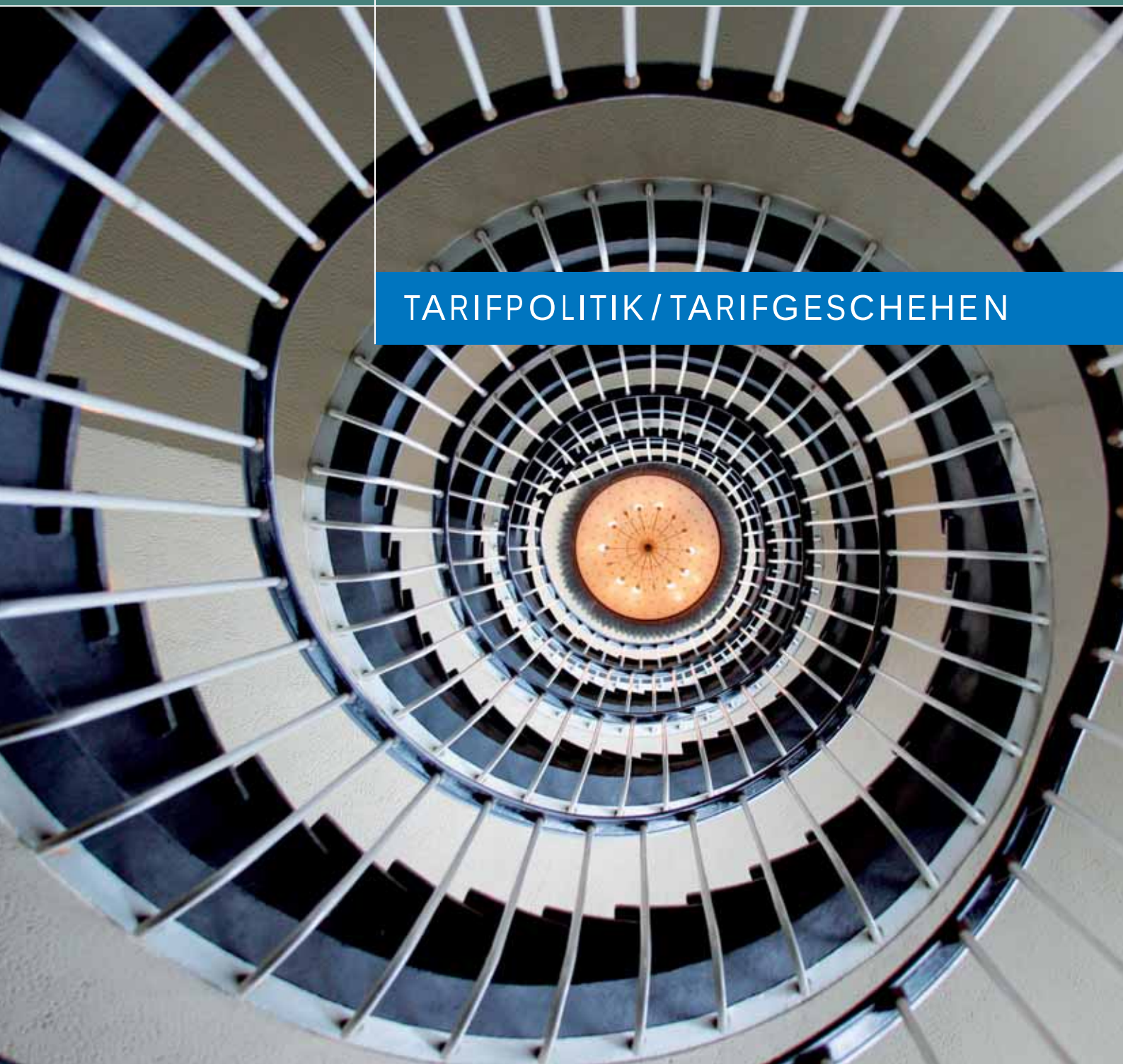
Die Versicherungswirtschaft ist weder Auslöser noch Teil der Finanzmarktkrise, dennoch ist sie untrennbarer Teil des Finanzmarktes. Im Gegensatz zu vielen anderen Branchen entwickelte sich die Assekuranz 2008 noch relativ stabil. Die schwierige gesamtwirtschaftliche Entwicklung wird im laufenden Jahr jedoch nicht spurlos an der Assekuranz vorbeigehen. Trotz aller Zuversicht rechnet die Gesamtbranche erstmals seit dem zweiten Weltkrieg mit einem Beitragsrückgang von ca. einem Prozent – eine ungewohnte Situation für die Branche. Der AGV wird deshalb auch in Zukunft für eine angemessene und zukunftsorientierte Tarifpolitik eintreten, die sich an den finanziellen Möglichkeiten und den betrieblichen Erfordernissen der Mitgliedsunternehmen orientiert.

München, Juni 2009

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender

Dr. Michael Niebler
Hauptgeschäftsführer

VORWORT		3
TARIFPOLITIK / TARIFGESCHEHEN	Tarifgeschehen 2008/2009	8
	Mindestlohngesetze berühren die Versicherungswirtschaft nicht	15
EUROPA	Europäischer Sozialer Dialog	18
SOZIALSTATISTISCHE DATEN	Entwicklung der Zahl der angestellten Mitarbeiter	24
	Mitarbeiterstruktur	25
	Regionale Verteilung	27
	Fluktuation und Fehlzeiten	28
	Aus- und Weiterbildung	29
	Gehaltsentwicklung	30
	Personalzusatzleistungen	32
VERANSTALTUNGEN	Veranstaltungskalender 2008/2009	36
	Jahrestagung 2008 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	37
	Mitgliederversammlung 2008	41
	Personalleitertagungen Außendienst 2008	43
	Stabübergabe von Dr. Jörg Müller-Stein an Dr. Michael Niebler	46
	Jahresauftaktveranstaltung 2009	48
	Personalleitertagungen Innendienst 2009	52
	Seminare des BWV und der DVA	60
PUBLIKATIONEN	Die Publikationen des AGV	64
VERBANDS-ORGANISATION	Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	70
	Mitgliederverzeichnis	71
	Vorstand	80
	Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	81
	Geschäftsführung	82
	Ausschüsse und Kommissionen	84
	Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	92
	Gewerkschaften	96
	Satzung	99



TARIFPOLITIK / TARIFGESCHEHEN

In der Versicherungswirtschaft gab es im vergangenen Jahr keine Tarifverhandlungen. Die Laufzeit des aktuellen Abschlusses für den Außendienst wird nach insgesamt 36 Monaten am 31. Dezember 2009 enden, die des Innendienstes nach 25 Monaten am 30. September 2009. Für die Mitarbeiter des Innendienstes wurden die Tarifgehälter nach der Anhebung um 3,0 % am 1. Januar 2008 in der zweiten Stufe am 1. Januar 2009 nochmals um 1,6 % angehoben. Dies bietet den Mitgliedsunternehmen bis zum Herbst 2009 weiterhin Planungssicherheit.

Das Tarifgeschehen der letzten Monate in den anderen Wirtschaftsbereichen stellt sich heterogen dar. Die Abschlüsse in der zweiten Jahreshälfte 2008 und zu Beginn des Jahres 2009 weisen noch relativ hohe Belastungen für die Unternehmen auf. Und auch in den aktuellen Forderungen der Gewerkschaften lässt sich teilweise noch nicht erkennen, dass die deutsche Wirtschaft einer außerordentlichen Banken- und Weltwirtschaftskrise gegenübersteht. Erst die jüngsten Abschlüsse berücksichtigen die voranschreitende Krise, die langsam auf immer mehr Bereiche übergreift.

Der erste Abschluss, der auf die Krise eingeht, ist der für die Eisen- und Stahlindustrie vom 1. April 2009. Hier haben sich die Tarifparteien bereits in der zweiten Verhandlungsrunde auf einen durchaus moderaten Tarifabschluss geeinigt, denn die Nachfrage ist auch wegen der Krise wichtiger Abnehmerbranchen wie Automobilindustrie und Maschinenbau deutlich eingebrochen. Im privaten Bankgewerbe haben sich die Tarifparteien am 22. April 2009 ebenfalls auf einen Abschluss geeinigt, der unter Berücksichtigung der 22-monatigen Laufzeit eine nach Westrick umgerechnete Belastung von deutlich unter 2 % aufweist.

TARIFGESCHEHEN 2008/2009

Abschluss am	Branche	Durchschnittsbelastung in %	Belastung für 12 Monate[2] in %	Laufzeit in Monaten
10.07.2008	Einzelhandel[1]	2,1	1,4	24
01.08.2008	Deutsche Lufthansa AG	6,7	4,6	21
25.09.2008	Postbank AG	4,7	2,7	28
12.11.2008	Metall- und Elektroindustrie[1]	4,4	3,3	18
31.01.2009	Deutsche Bahn AG	4,3	3,2	18
01.03.2009	Öffentlicher Dienst	4,1	2,7	24
09.03.2009	Textilindustrie	2,9	1,9	24
13.03.2009	Deutsche Telekom AG	4,3	2,5	24
01.04.2009	Eisen- und Stahlindustrie	1,6	1,2	17
22.04.2009	Bankgewerbe	2,3	1,6	22
23.05.2009	Bauhauptgewerbe	3,4	2,2	24
03.06.2009	Druckindustrie	1,4	1,0	24

[1] Pilotabschluss Baden-Württemberg
[2] Umgerechnet nach Westrick

ABSCHLÜSSE IN 2008

BADEN-WÜRTTEMBERGISCHER EINZELHANDEL (PILOTABSCHLUSS)

Der längste Tarifkonflikt im deutschen Einzelhandel konnte nach 18 Monaten am 10. Juli 2008 im Bezirk Baden-Württemberg beigelegt werden. Der Einzelhandelsverband Baden-Württemberg und ver.di einigten sich für die rd. 220.000 Beschäftigten auf einen Pilotabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

13 Null-Monate von April 2007 bis März 2008.

Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 400 € (150 € für Auszubildende).

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 3,0 % ab 1. April 2008.

Wegfall der Zuschläge an Samstagen bis 18.30 Uhr.

Ausgleichszahlungen für entfallene Zuschläge in 2009 und 2010 für Mitarbeiter/-innen im Verkauf in Höhe von je 150 € jährlich (als Vorsorgeleistung zur Altersvorsorge, als Wertguthaben auf einem Langzeitkonto oder als Warengutschein einsetzbar).

Der Manteltarifvertrag wird rückwirkend ab 1. Januar 2007 wieder in Kraft gesetzt, dieser ist erstmals zum 31. Dezember 2010 kündbar.

Laufzeit des Entgelttarifvertrages vom 1. April 2007 bis 31. März 2009 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung des Pilotabschlusses im Gehaltsbereich für 24 Monate beträgt **2,1 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,4 %.**

DEUTSCHE LUFTHANSA AG

In der Tarifauseinandersetzung zwischen der Deutschen Lufthansa AG und ver.di wurde am 1. August 2008 für die rd. 34.000 Mitarbeiter am Boden eine Einigung erzielt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

1 Null-Monat im Juni 2008.

Einmalzahlung für den Null-Monat in Höhe von 1,5 % einer individuellen Jahresvergütung.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 5,1 % ab 1. Juli 2008.

Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,3 % ab 1. Juli 2009.

Die Begrenzung des Gesellschafts-/Geschäftsfeldteils der Ergebnisbeteiligung auf max. 1,35 % der jeweiligen Jahresvergütung wird rückwirkend für das Bezugsjahr 2007 einmalig aufgehoben.

Laufzeit vom 1. Juni 2008 bis 28. Februar 2010 (21 Monate).

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich für 21 Monate beträgt **6,7 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **4,6 %.** Hinzu kommt eine erhöhte Ergebnisbeteiligung, die sich durch den Wegfall der Begrenzung des Gesellschafts-/Geschäftsfeldteils ergibt. Laut Presseberichten kann diese bis zu 0,9 % einer individuellen Jahresvergütung betragen. In diesem Fall würde die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich **7,2 %** betragen. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate entspräche dies **5,0 %.**

POSTBANK AG

Die Postbank AG und ver.di haben am 25. September 2008 bei den Tarifverhandlungen für die rd. 4.000 Arbeitnehmer der Postbank AG, der PB Firmenkunden AG und für Teile der Betriebs-Center für Banken AG eine Einigung erzielt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

4 Null-Monate von September bis Dezember 2008.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter zum 1. Januar 2009 um 4,0 %.

Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 3,0 % ab 1. Februar 2010.

Verlängerung der bisherigen Regelungen zum Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis Ende Dezember 2012.

Für Arbeitnehmer und Beamte entfällt der Anspruch auf den Vermögensbaustein in 2008 und 2009 ersatzlos.

Der Anspruch auf einen Tag Arbeitsbefreiung pro Jahr entfällt für Arbeitnehmer und Beamte dauerhaft.

Laufzeit vom 1. September 2008 bis 31. Dezember 2010 (28 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 28 Monaten liegt bei **4,7 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,7 %.**

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE (PILOTABSCHLUSS)

Gesamtmetall und die IG-Metall haben sich am 12. November 2008 auf einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten der baden-württembergischen Metallbranche geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von November 2008 bis Januar 2009.

Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 510 €.

Weitere Einmalzahlungen im September 2009 in Höhe von 122 €. Diese können über eine Öffnungsklausel gekürzt werden oder entfallen.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,1 % ab 1. Februar 2009.

Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,1 % ab 1. Mai 2009. Die zweite Stufe kann über eine Öffnungsklausel um bis zu 7 Monate verschoben werden. Die Erhöhung tritt dann spätestens zum 1. Dezember 2009 in Kraft.

Ferner erhalten die Mitarbeiter für die Monate Januar bis April 2010 eine Einmalzahlung in Höhe von 0,4 % der jeweiligen Monatsgehälter. Diese Einmalzahlung fließt als Arbeitnehmeranteil in die Finanzierung des Tarifvertrages „Flexibler Übergang in die Rente".

Laufzeit vom 1. November 2008 bis 30. April 2010 (18 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 18 Monaten liegt bei **4,4 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,3 %.** Für Betriebe, die die Öffnungsklauseln vollständig nutzen, beträgt die Durchschnittsbelastung für die gesamte Laufzeit **3,4 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,5 %.**

ABSCHLÜSSE IN 2009

DEUTSCHE BAHN AG

Nach nur zweiwöchigen Verhandlungen konnte am 31. Januar 2009 die Deutsche Bahn AG mit den Gewerkschaften Transnet und GDBA eine Einigung erzielen.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Einmalzahlung in Höhe von 500 € im Dezember 2009.

Lineare Tariferhöhung um 2,5 % ab 1. Februar 2009.

Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,0 % ab 1. Januar 2010.

Qualifizierung: Rahmenregelungen für Lokführer.

Ausbildung: Vereinbarung eines Nachwuchskräfte-Tarifvertrages mit Einbeziehung dual Studierender.

Übernahme von Konzern-Tarifstrukturen in DB Service-Gesellschaften.

Laufzeit vom 1. Februar 2009 bis 31. Juli 2010 (18 Monate).

Die Ergebnisse der Verhandlungen sehen darüber hinaus Verbesserungen in der Gestaltung der Arbeits- und Ruhezeiten für Mitarbeiter im Schichtbetrieb vor. So sind feste Wochenendruhen, längere Ruhezeiten und eine bessere Planbarkeit der Schichten vereinbart und die Besonderheiten der unterschiedlichen Unternehmenssparten bei der Arbeitszeit berücksichtigt worden.

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 18 Monaten liegt bei **4,3 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,2 %.** Darin sind noch nicht die Effekte der veränderten Arbeits- und Ruhezeiten enthalten.

ÖFFENTLICHER DIENST

Am 1. März 2009 konnte eine Einigung zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und den Gewerkschaften ver.di, GEW (Bildungsgewerkschaft), GdP (Gewerkschaft der Polizei) sowie DBB (Tarifunion des Beamtenbundes) für die 700.000 Angestellten der Bundesländer erzielt werden.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

2 Null-Monate im Januar und Februar 2009.

Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 40 €.

Lineare Tariferhöhung um 3,0 % sowie pauschal um 40 € ab 1. März 2009.

Weitere lineare Tariferhöhung um 1,2 % ab 1. März 2010.

Ab 1. März 2009 erhalten Auszubildende 60 € mehr, darüber hinaus erhalten sie eine Gehaltssteigerung um 1,2 % ab 1. März 2010.

Wegfall des Leistungsentgelts. Dies mindert die Gesamtbelastung des Abschlusses um 1 %.

Laufzeit vom 1. Januar 2009 bis Ende Dezember 2010 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt unter Berücksichtigung des Wegfalls des Leistungsentgelts bei **4,1 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,7 %.**

TEXTILINDUSTRIE

Am 9. März 2009 einigte sich der Gesamtverband Textil und Mode mit der IG Metall für die rd. 95.000 Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie auf einen Tarifabschluss:

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

10 Null-Monate von März bis Dezember 2009.

8 Einmalzahlungen für die Monate Mai bis Dezember 2009 in Höhe von jeweils 42,50 €. Die Einmalzahlungen können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen ganz oder teilweise bis Ende 2009 verschoben werden oder wegfallen.

Einmalzahlung für die Monate Januar und Februar 2011 in Höhe von 99 €.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Januar 2010 um 1,5 %. Diese Erhöhung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarungen ganz oder teilweise bis zum 31. Dezember 2010 verschoben werden.

Weitere Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Januar 2010 um einen Festbetrag in Höhe von 40 €.

Expertengruppe: Bis zum 31. Oktober 2009 sollen Vorschläge zu den Themen Arbeitszeit, Altersübergang und die Übernahme von Auszubildenden entwickelt werden.

Laufzeit vom 1. März 2009 bis 28. Februar 2011 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **2,9 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,9 %.** Werden alle Öffnungsklauseln vollständig genutzt, ergibt sich eine Durchschnittsbelastung in Höhe von 1,4 %. Umgerechnet nach Westrick sind dies 1,0 %.

DEUTSCHE TELEKOM AG

Am 13. März 2009 verständigten sich die Deutsche Telekom und die Gewerkschaft ver.di sowie die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT) auf den unter Leitung des früheren Hamburger Bürgermeisters Henning Voscherau erarbeiteten Schlichtungsvorschlag.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter rückwirkend ab 1. Januar 2009 um 3,0 %.

Weitere Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Januar 2010 um 2,5 %.

T-Service Beschäftigte, die durch die mit ver.di 2007 vereinbarte Gehaltsabsenkung einen Beitrag zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit der Servicegesellschaften geleistet haben, erhalten für 2009 einen Aufstockungsbeitrag in Höhe von 2,0 % und 1,1 % für 2010. Mindestanhebung für 2009 beträgt 840 €.

Kündigungsschutz: Verlängerung um 1 Jahr bis Ende 2010 (Telekom) bzw. 2013 (T-Service), Ausgründungsverzicht bis Ende 2011.

Laufzeit vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2010 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **4,3 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,5 %.**

EISEN- UND STAHLINDUSTRIE

Die Tarifvertragsparteien in der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie haben sich bereits in der zweiten Runde am 1. April 2009 auf einen neuen Tarifvertrag für die 85.000 Beschäftigten geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

9 Null-Monate von April bis Dezember 2009.

Einmalzahlung für die Nullmonate in Höhe von 350 €.

Lineare Tariferhöhung um 2,0 % ab 1. Januar 2010.

Die Auszubildenden erhalten im Jahr 2009 pauschal 50 €. Ab Januar 2010 steigt ihre Vergütung um 2,0 %.

Die Ausgebildeten werden künftig für 24 Monate statt bisher 12 Monate übernommen, bei einer Mindestbeschäftigung von 28 Stunden pro Woche.

Fortführung des Altersteilzeitabkommens ohne Einschnitte für die Beschäftigten auch über den 31. Dezember 2009 hinaus. Durch den Wegfall der Förderung der Arbeitsagenturen fallen zusätzlich Kosten in Höhe von ca. 10.000 € pro Jahr an.

Es gilt die 35-Stundenwoche. In Flautenzeiten kann die Arbeitszeit bis auf 28 Stunden reduziert werden, der Lohn wird dann auf Basis von 29,75 Stunden bezahlt.

Laufzeit vom 1. April 2009 bis 31. August 2010 (17 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 17 Monaten liegt bei **1,6 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,2 %.** Die schnelle Einigung reflektiert die schwierige wirtschaftliche Situation der Eisen- und Stahlindustrie in Deutschland.

BANKGEWERBE

Am 22. April 2009 einigten sich der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und die Tarifgemeinschaft Öffentliche Banken mit den Gewerkschaften ver.di und DBV für die rd. 240.000 Beschäftigten der privaten Banken und Bausparkassen sowie der öffentlichen Banken auf einen Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

4 Nullmonate von Juli bis Oktober 2008.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter rückwirkend ab 1. November 2008 um 2,5 %.

Einmalzahlung in Höhe von 200 € im Februar 2010 (Auszubildende: 50 €).

Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrages sowie der Rahmenregelung zu Langzeitkonten bis 30. April 2010.

Laufzeit vom 1. Juli 2008 bis 30. April 2010 (22 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 22 Monaten liegt bei **2,3 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,6 %.**

Wegen der massiven Auswirkungen der Finanzmarktkrise auf die Geschäftstätigkeiten der Banken haben die Tarifparteien vereinbart, sich im Wesentlichen auf die Frage der Gehaltsanpassung zu konzentrieren. Alle weiteren Themen, die in die seit Juni 2008 laufende Tarifrunde von beiden Seiten eingebracht wurden, bleiben ungeregelt und können zu einem späteren Zeitpunkt aufgegriffen werden.

BAUHAUPTGEWERBE

Am 23. Mai 2009 haben sich der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes mit der IG Bauen-Agrar-Umwelt für die 700.000 Beschäftigten auf das unter dem Vorsitz von Bundesminister a.D. Wolfgang Clement erarbeitete Schlichtungsergebnis verständigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

2 Null-Monate von April bis Mai 2009.

Einmalzahlung für den Null-Monat Mai in Höhe von 60 €.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,3 % ab 1. Juni 2009.

Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,3 % ab 1. April 2010.

Ersatzloser Wegfall des Mindestlohns II Ost zum 1. September 2009.

Der Mindestlohn I Ost wird ab 1. September 2009 von derzeit 9 € auf 9,25 €, ab 1. September 2010 auf 9,50 € und ab 1. Juli 2011 auf 9,75 € erhöht. Dieser Mindestlohntarifvertrag hat eine Laufzeit von 27 Monaten.

Der Mindestlohn I im Westen erhöht sich ab 1. September 2009 jeweils in 10-Cent-Schritten bis zum 1. September 2011 auf 11 €, der Mindestlohn II wird im selben Zeitraum in 5-Cent-Schritten von derzeit 12,85 € auf 13 € erhöht.

Laufzeit vom 1. April 2009 bis 31. März 2011 (24 Monate).

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

DRUCKINDUSTRIE

Am 3. Juni 2009 haben sich der Bundesverband Druck und Medien (bvdm) und ver.di für die ca. 170.000 Beschäftigten der Druckindustrie auf einen Tarifabschluss geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

12 Null-Monate von April 2009 bis März 2010.

Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 280 € (Auszubildende: 130 €) zahlbar im September 2009.

Erhöhung der Tarifgehälter um 2,0 % ab 1. April 2010.

Verlängerung des Manteltarifvertrages bis 31. Dezember 2010. Zusätzlich wurde für diesen Teil eine Veränderungssperre bis zum 1. September 2011 verhängt.

Laufzeit vom 1. April 2009 bis 31. März 2011 (24 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit von 24 Monaten liegt bei **1,4 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,0 %.**

MINDESTLOHNGESETZE BERÜHREN DIE VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT NICHT

Der Gesetzgeber hat im abgelaufenen Geschäftsjahr zwei Gesetzesinitiativen auf den Weg gebracht, die die Tarifautonomie schwächen und den Einfluss des Staates bei der Lohnfindung verstärken. Es handelt sich um das Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Beide Gesetze haben keinen Einfluss auf die Lohnfindung in der Versicherungswirtschaft.

Das seit 28. April 2009 geltende neue MiArbG soll die Einführung von Mindestlöhnen in Branchen mit einer Tarifbindung von unter 50 Prozent erleichtern. Die Versicherungswirtschaft verfügt über eine Tarifbindung von nahezu 95 %.

Das seit 24. April 2009 geltende erweiterte AEntG gilt nur für die dort explizit genannten Branchen (bisher: Bau-, Gebäudereiniger- und Postbranche; jetzt auch Altenpflege und ambulante Krankenpflege, Sicherheitsdienstleistungen, Abfallwirtschaft, Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und III, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken). Die Versicherungswirtschaft ist im Gesetz nicht genannt.

Die Versicherungswirtschaft wird auch in Zukunft nicht in das AEntG aufgenommen, da es an den entsprechenden formalen und verfassungsrechtlichen Voraussetzungen fehlt. Formal fehlt es an einem Antrag der Tarifvertragsparteien auf Aufnahme in das Gesetz und verfassungsrechtlich ist die Aufnahme nur dann zulässig, wenn gewichtige Gründe bestehen, die Tarifautonomie in den betreffenden Bereichen einzuschränken. In der Versicherungswirtschaft bestehen in besonderem Maße geordnete tarifliche Strukturen. Die Versicherungswirtschaft ist im bundesweiten Vergleich die Branche mit der höchsten Organisationsbindung auf Arbeitgeberseite.

EUROPA

Im Geschäftsjahr 2008/2009 entwickelte sich der Soziale Dialog auf europäischer Ebene für die Versicherungswirtschaft durchweg positiv. Der Sektorale Soziale Dialog wurde von der Europäischen Kommission eingerichtet, um auch auf europäischer Ebene einen Austausch der Sozialpartner der verschiedenen Branchen zu ermöglichen. Hintergrund ist die Verankerung des Sozialen Dialogs in Art. 139 EG-Vertrag. Im Bereich der Sozialpolitik soll den Sozialpartnern Gelegenheit gegeben werden, auf die europäische Sozialpolitik Einfluss zu nehmen. Die Europäische Kommission ist vor jeder neuen Initiative verpflichtet, die Sozialpartner im Rahmen des Sozialen Dialogs zu konsultieren.

Die Einrichtung eines Sozialen Dialogs auf Branchenebene ist zwar nicht verpflichtend vorgeschrieben, dient jedoch der Förderung der Kontakte der Branche zu den Rechtsetzungsorganen der Europäischen Union. Aus diesem Grunde hatte sich der Dachverband der europäischen Versicherungsunternehmen Comité Européen des Assurances (CEA) entschlossen, einen Sektoralen Dialog mit den zuständigen europäischen Gewerkschaften aufzunehmen. Dies erschien schon deshalb zweckmäßig, da die Versicherungswirtschaft, bezogen auf ihr Geschäftsfeld, in besonderem Maße von Rechtsetzungsinitiativen der Europäischen Union im Bereich der Sozialpolitik abhängig ist.

Nachdem Mitte 2004 der Soziale Dialog mit der für den Dienstleistungsbereich zuständigen Branchengewerkschaft UNI-Europa abgebrochen wurde, entschloss sich das CEA, die Gespräche im Jahr 2007 wieder aufzunehmen. Als der Auftakt der Gespräche mit einer gemeinsamen Grundsatzerklärung der Sozialpartner zum Inhalt des Sozialen Dialoges erfolgversprechend verlief, widmeten sich die Sozialpartner im Jahr 2008 den Themen „Einbeziehung der Sozialpartner der neuen Mitgliedstaaten“ sowie „Demografie“.

Im erstgenannten Bereich wurden im Jahr 2008 die Mitgliedstaaten Tschechien, Slowakei und Ungarn näher beleuchtet. Zu diesem Zweck fanden in Prag und Budapest gemeinsame Treffen der Sozialpartner mit den dort ansässigen Branchenverbänden statt. Während sich in Tschechien bereits ein sehr weit entwickelter Dialog auf Branchenebene feststellen lässt, sind die Verhältnisse in der Slowakei und Ungarn schwieriger. In der Slowakei finden zwar Gespräche zwischen den Sozialpartnern statt, jedoch steht der dortigen Interessenvertretung der Arbeitgeberseite eine sich sehr stark den gewerkschaftlichen Gedanken verpflichtet fühlenden Staatsregierung gegenüber. In Ungarn ist der Dialog zwischen den Branchenverbänden aufgrund eines Eklats zum Erliegen gekommen. Immerhin können dort auf Unternehmensebene erfolgversprechende Beziehungen zwischen den Arbeitnehmervertretern und den Arbeitgebern festgestellt werden. Im Jahr 2010 soll das Projekt fortgesetzt werden, wobei sich die Sozialpartner voraussichtlich den Ländern Bulgarien und Rumänien widmen wollen. Parallel hierzu sollen die Strukturen in den bereits behandelten Mitgliedstaaten nochmals beleuchtet und für den Aufbau der dortigen Beziehungen Impulse gesetzt werden.

▲ Sitzungssaal Europäisches Parlament

Das Projekt zum Thema „Demografie" bildet den Schwerpunkt der Arbeit der Sozialpartner im Jahr 2009. Gegenwärtig wird an der Entwicklung einer gemeinsamen Stellungnahme zu den mit der Thematik verbundenen Herausforderungen für die Versicherungsunternehmen gearbeitet. Während für die Arbeitgeberseite eine derartige gemeinsame Erklärung der Sozialpartner den Zweck erfüllen soll, die Versicherungswirtschaft als attraktive Branche für gut und hochqualifizierte Beschäftigte darzustellen, geht es der Gewerkschaft UNI-Europa darum, ggf. Rechtsansprüche auf Weiterbildung oder sonstige demografierelevante Themen festzuschreiben. Ein Konsens konnte zwar bisher nicht gefunden werden, jedoch verlaufen die bisherigen Gespräche konstruktiv, so dass im Herbst 2009 mit einer gemeinsamen Stellungnahme der Sozialpartner zur Thematik gerechnet werden kann.

Kommision plant Regulierung der Vergütung im Versicherungsvertrieb

Eine Herausforderung könnte auf die Sozialpartner insofern zukommen, als die Europäische Kommission gegenwärtig plant, die Gehaltsstrukturen im Bereich der Leitungsebene sowie des Vertriebs der Versicherungswirtschaft vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Bankenkrise erheblichen Restriktionen zuzuführen. Die Sozialpartner des Sektoralen Sozialen Dialogs stehen vor der Frage, ob sie die Thematik an sich ziehen, um im Wege der Verhandlungen eine für die Versicherungswirtschaft passgenaue Regulierung zu definieren. Ob der Beginn eines Dialogs zu diesem Themenbereich für die Sozialpartner zielführend sein könnte, wird in Kürze diskutiert werden.

Zeitgleich finden innerhalb der Europäischen Kommission Überlegungen zur möglichen Verbesserung des Sektoralen Sozialen Dialogs statt. Hierbei stehen sich die Positionen der Arbeitgeberseite einerseits sowie der Gewerkschaftsorganisationen andererseits konträr gegenüber:

Aus Sicht der Arbeitgeberseite handelt es sich bei dem Europäischen Sozialen Dialog um ein Element, das die Sozialpartnerbeziehungen in den Mitgliedstaaten nicht ersetzen kann, sondern lediglich ergänzt. Im Kern gehe es um die Förderung des Austausches über die heterogenen Systeme in verschiedenen Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene, um für die Zukunft eine bessere Vernetzung der Systeme herzustellen.

Anders scheint zumindest in Teilen der Gewerkschaftsorganisationen die Zielrichtung im Sektoralen Sozialen Dialog zu sein. Verschiedene Stellungnahmen, Diskussionsbeiträge und Positionspapiere der Gewerkschaften deuten darauf hin, dass diese den Sektoralen Sozialen Dialog zu einer Ebene ausbauen wollen, die in der Zukunft den Abschluss europaweiter Tarifverträge ermöglichen soll.

Die Arbeitgeberseite knüpft an die weiteren Diskussionen zu den Grundsätzen des Sektoralen Sozialen Dialogs die Erwartung, dass sich die Gewerkschaften zu dem seit 60 Jahren bewährten friedens- und wohlstandssichernden europäischen Wirtschaftssystem der sozialen Marktwirtschaft bekennen. Derzeit ist zu beobachten, dass die Gewerkschaften verstärkt nach einem massiven Einfluss des Staates in die Prozesse des Wirtschaftssystems verlangen. Dass dies die Autonomie auch der Gewerkschaften schwächen würde, wird zum Teil übersehen.

Was die Leistungsfähigkeit des Sektoralen Sozialen Dialogs anbetrifft, verweisen die Arbeitgeberorganisationen darauf, dass deren Mitgliedschaft weit stärker als diejenige der Gewerkschaften dem Subsidiaritätsprinzip unterliegt. Da die Unternehmen subsidiär organisiert seien und auch gerade das Personalwesen überwiegend lokal gemanagt wird, könnten die europäischen Sozialpartner aus der Systematik nicht ausscheren. Bereits die Tatsache, dass in den Mitgliedstaaten verstärkt ein Hang zu firmenspezifischen Regelungen anstelle von Flächentarifvertragsregelungen zu beobachten sei, deute darauf hin, dass im Bereich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen dem Subsidiaritätsprinzip in verstärktem Maße Rechnung getragen werden müsse. Wenn die europäischen Sozialpartner

Verhandlungen des Sozialen Dialogs in Brüssel

das Vertrauen der Sozialpartner auf mitgliedstaatlicher Ebene genießen wollen, so dürften sie diese Tatsache bei der Fortentwicklung des Sozialen Dialogs nicht unberücksichtigt lassen. In diesem Zusammenhang ist es aus Sicht der Arbeitgeberorganisationen wenig förderlich, wenn die Gewerkschaften versuchen den Sektoralen Sozialen Dialog als Instrument zu verwenden, im Rahmen dessen man ggf. Interessen durchsetzen kann, die auf nationaler Ebene im Rahmen der Diskussion mit dem nationalen Sozialpartner nicht durchgesetzt werden konnten.

Während die Europäische Kommission den Versuch unternimmt, den Sektoralen Sozialen Dialog anhand von quantitativen oder qualitativen Ergebnissen zu messen, sehen die Arbeitgeberorganisationen den Sektoralen Sozialen Dialog als Prozess, der sich einer derartigen Bewertung naturgemäß entzieht. Der Sektorale Soziale Dialog dient aus Sicht der Arbeitgeber vorwiegend dem Austausch über die Spezifika der verschiedenen Sozialsysteme in Europa. Für die Entwicklung eines europäischen Marktes sowie einer europäischen Sozialordnung ist ein derartiger Dialog ungeachtet etwaiger Auswirkungen auf die nationalstaatliche Ebene essentiell. Gerade die neuen Mitgliedstaaten, in denen zum Teil noch keine angemessenen Sozialpartnerstrukturen vorhanden sind und die von der gegenwärtigen wirtschaftlichen Krise in besonderem Maße betroffen sind, könnten von dem Dialog auf europäischer Ebene profitieren.

SOZIALSTATISTISCHE DATEN

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

Jahr	Mitarbeiter
1950	54.200
1955	79.900
1956	88.100
1957	94.200
1958	101.400
1959	109.900
1960	116.200
1961	125.700
1962	134.500
1963	141.000
1964	148.100
1965	155.600
1966	167.500
1967	179.300
1968	180.800
1969	184.400
1970	189.500
1971	197.300
1972	204.600
1973	208.100
1974	209.300
1975	203.400
1976	199.900
1977	198.700
1978	200.300
1979	202.300
1980	202.300
1981	202.900
1982	203.100
1983	200.100
1984	198.100
1985	197.300
1986	200.300
1987	202.900
1988	206.600
1989	211.100
1990	233.200[1]
1991	251.900
1992	259.000
1993	255.900
1994	250.000
1995	245.600
1996	241.700
1997	239.300
1998	238.800
1999	239.600
2000	240.200
2001	245.400
2002	248.100
2003	244.300
2004	240.800
2005	233.300
2006	225.700
2007	218.900
2008	216.300

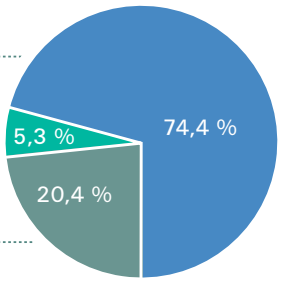
[1]Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: AGV; Erhebung über die Entwicklung der Arbeitnehmer

GLIEDERUNG NACH DER ART DER BESCHÄFTIGUNG

Stichtag: 31.12.2007
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

Innendienstangestellte	162.900 Mitarbeiter	
	davon 54,1 % Frauen	
Auszubildende	11.700 Mitarbeiter	
	davon 45,1 % Frauen	
Außendienstangestellte	44.300 Mitarbeiter	
	davon 19,0 % Frauen	



Hinzu kommen rd. 5.770 Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit sowie rund 1.650 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze. Damit ergibt sich für die gesamte Versicherungswirtschaft zum 31. Dezember 2007 eine Ausbildungsquote von 6,1 %.

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

GLIEDERUNG NACH DEM VERGÜTUNGSSTATUS IM UNTERNEHMEN

Stichtag: 31.12.2007
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

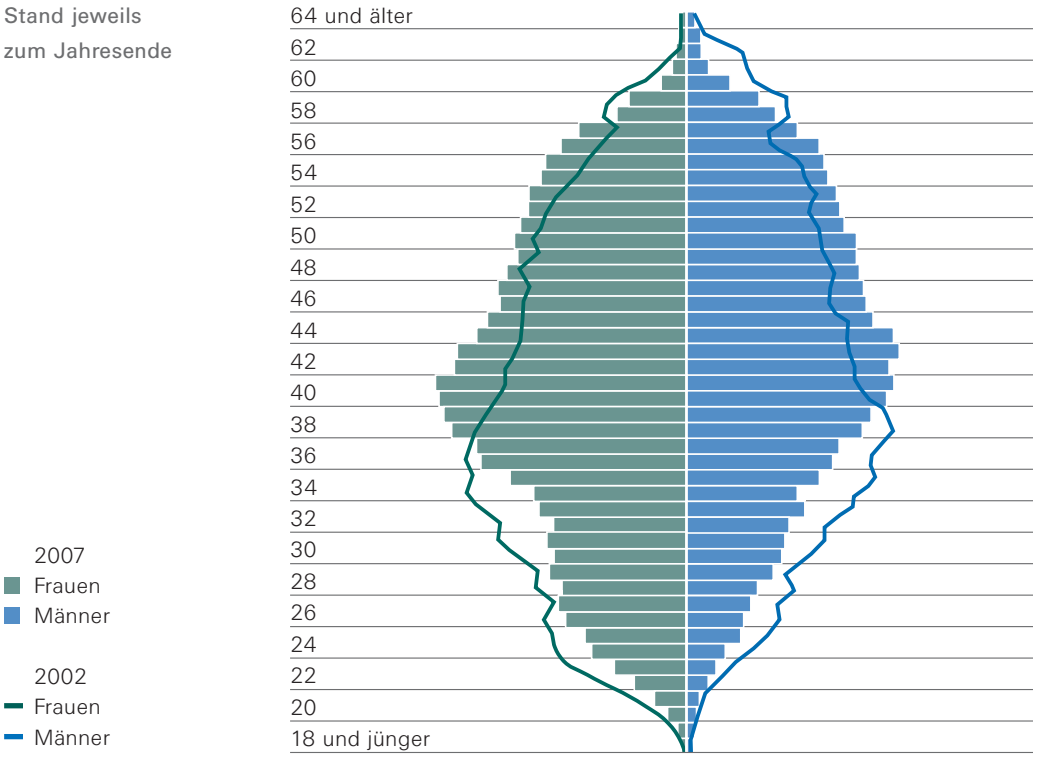
Mitarbeiter	in %
Leitende Angestellte	3,1
Nichtleitende Angestellte[1]	33,4
Tarifliche Eingruppierung	56,9
Auszubildendenvergütung	4,9
Sonstige[2]	1,3
Werkstudenten, Aushilfen	0,4

[1] Ohne tarifliche Eingruppierung
[2] z. B. betriebliche Regelungen, anderer Tarifvertrag
Quelle: AGV; Flexible Personalstatistik, Tabelle 1.3 und 1.4

Der Trend zur Höhergruppierung der Mitarbeiter setzt sich seit Jahren fort. Waren im Jahr 1997 noch die meisten Mitarbeiter in der Tarifgruppe IV (26,0 %) eingruppiert, nimmt seitdem die Tarifgruppe V die Position der am stärksten besetzten Tarifgruppe ein. Im Jahr 2007 wurden hier 26,4 % der Angestellten eingruppiert. Die Tarifgruppen I bis III dünnen dagegen aus. 1997 waren in diesen Tarifgruppen 12,4 % beschäftigt, im Jahr 2007 waren es nur noch 9,2 %.

ALTERSGLIEDERUNG UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Stand jeweils
zum Jahresende



Quelle: AGV
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, allein in den letzten sieben Jahre deutlich auf. Als Folge dessen steigt – wie bereits in den Vorjahren – das Durchschnittsalter in der Branche. 2007 lag das Durchschnittsalter der Belegschaft bei 41,0 Jahren, zehn Jahre zuvor waren es noch 38,2 Jahre. Auch die Betriebszugehörigkeit nimmt kontinuierlich zu. Diese stieg zwischen 1997 und 2007 von 11,3 Jahren auf nunmehr 13,7 Jahre.

VERTEILUNG AUF DIE BUNDESLÄNDER

Stichtag: 30.6.2008

	absolut	in %
Baden-Württemberg	33.180	11,6
Bayern	58.650	20,6
Berlin	10.890	3,8
Brandenburg	2.760	1,0
Bremen	3.170	1,1
Hamburg	22.140	7,8
Hessen	25.950	9,1
Mecklenburg-Vorpommern	2.930	1,0
Niedersachsen	19.870	7,0
Nordrhein-Westfalen	74.800	26,2
Rheinland-Pfalz	7.470	2,6
Saarland	3.750	1,3
Sachsen	8.100	2,8
Sachsen-Anhalt	3.360	1,2
Schleswig-Holstein	5.010	1,8
Thüringen	3.260	1,1
Deutschland	**285.290**	**100,0**

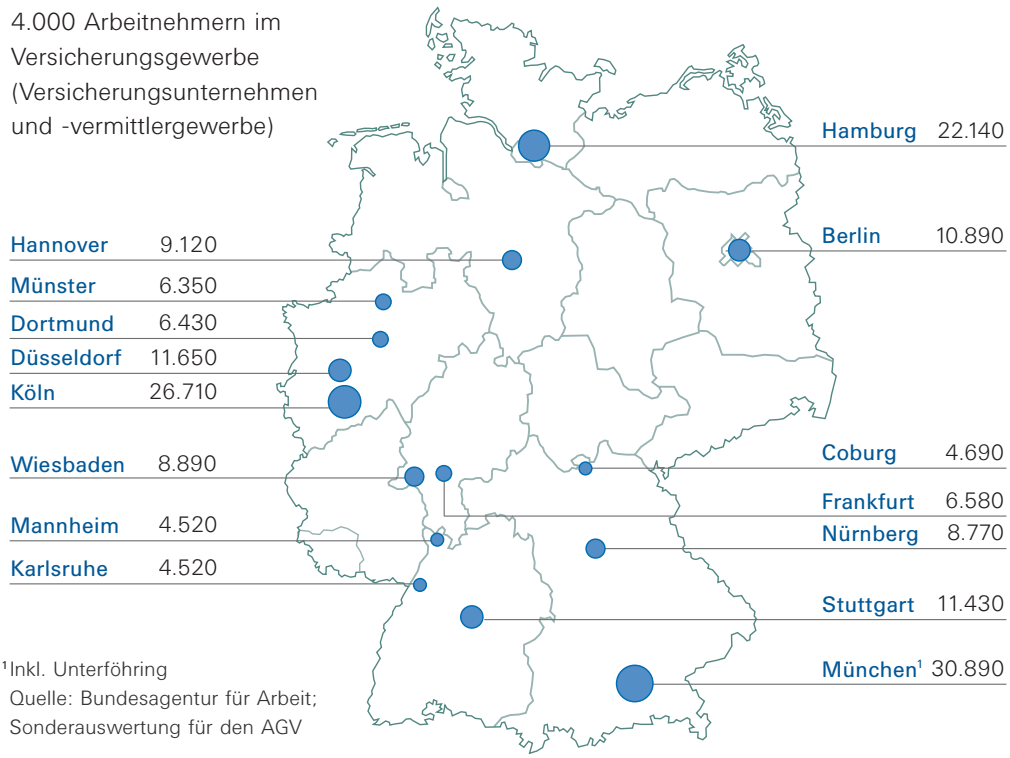
Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung für den AGV

VERSICHERUNGSPLÄTZE

Stichtag: 30.6.2008

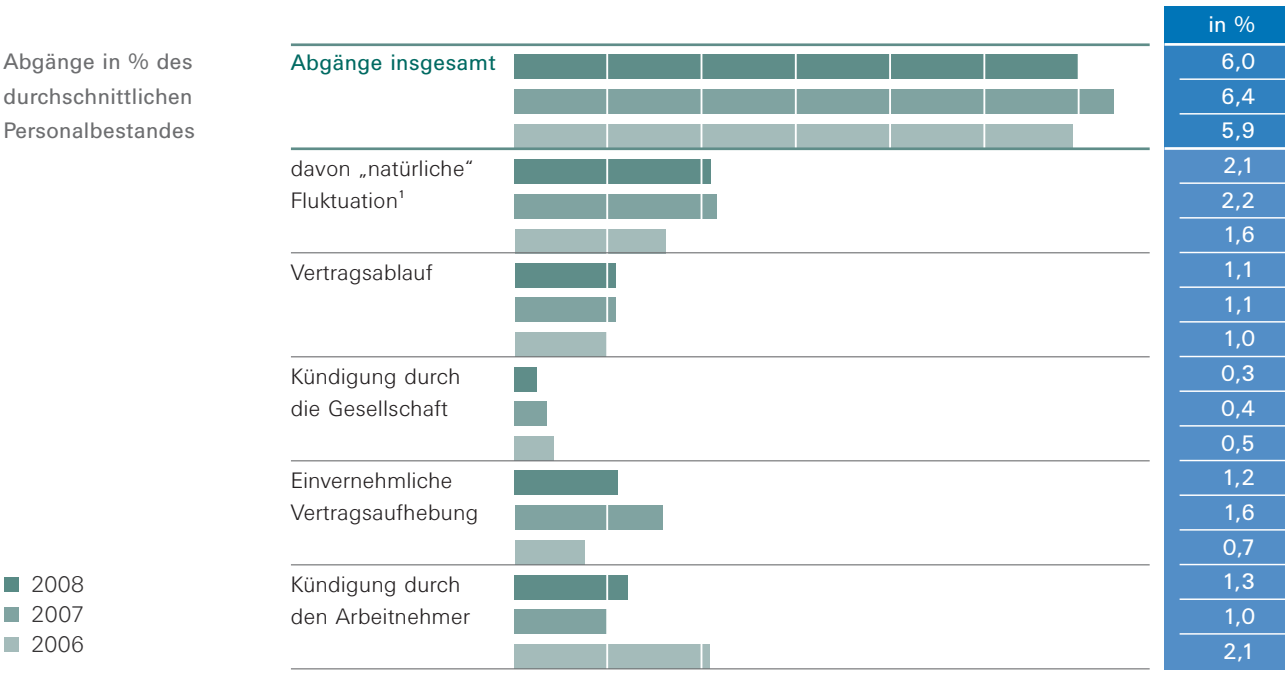
Städte mit mehr als 4.000 Arbeitnehmern im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe)



[1] Inkl. Unterföhring
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung für den AGV

FLUKTUATIONSKENNZIFFERN DES INNENDIENSTES

Abgänge in % des durchschnittlichen Personalbestandes



Im Jahr 2008 ist die Fluktuation der Mitarbeiter in der Versicherungsbranche insgesamt gesunken. Fast ein Drittel der Fluktuation ist „natürliche“ Fluktuation. Beim Vertragsablauf und der Kündigung durch die Gesellschaften ist im Vergleich zum Vorjahr eine weitgehende Konstanz auf niedrigem Niveau festzustellen.

[1]Pensionierung, Vorruhestand, Tod, Ausscheiden nach passiver Altersteilzeit.
Quelle: Fluktuationserhebung des AGV

FEHLTAGE DES INNENDIENSTES WEGEN KRANKHEIT

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind erstmals seit acht Jahren gestiegen. Männer fehlten 2008 wegen Krankheit durchschnittlich 9,6 Tage, Frauen 14,2 Tage. Im Schnitt hatten im Jahr 2008 die Versicherungsangestellten 12,0 krankheitsbedingte Fehltage.

Jahr	Fehltage in % der Soll-Arbeitstage Frauen und Männer gesamt
1981[1]	4,4
1998	4,0
2007	4,6
2008	4,8

[1]Jahr der ersten Erhebung
Quelle: Fehlzeitenerhebung des AGV

Jahr	Auszubildende zum Versicherungs-kaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Abschlussprüfung Versicherungs-kaufmann	Erfolgreiche Absolventen der Versicherungs-fachwirtprüfungen	Erfolgreiche Absolventen des Studiums zum Versicherungs-betriebswirt (DVA)
1970	10.617	3.594	–	–
1971	10.771	3.427	165	–
1972	10.762	3.451	347	–
1973	10.176	3.692	435	–
1974	9.482	3.653	341	–
1975	7.971	3.863	416	–
1976	7.009	3.357	441	23
1977	7.047	2.844	515	39
1978	7.727	2.622	497	39
1979	8.643	2.757	495	45
1980	9.540	3.042	510	37
1981	9.968	3.463	642	49
1982	10.306	3.662	580	18
1983	10.831	3.915	562	48
1984	11.471	4.061	667	60
1985	12.063	4.341	741	62
1986	12.663	4.359	669	55
1987	13.091	4.846	830	54
1988	13.473	4.748	859	35
1989	13.595	5.019	1.125	98
1990	13.847	5.104	1.275	64
1991	15.217	5.296	1.238	95
1992	16.120	5.405	1.260	58
1993	15.714	5.752	1.509	163
1994	14.123	6.278	1.368	88
1995	12.563	6.084	1.306	208
1996	11.733	5.398	1.559	129
1997	12.055	4.577	1.727	236
1998	13.462	4.008	1.662	111
1999	14.359	4.116	1.664	193
2000	14.900	4.436	1.425	176
2001	15.194	4.951	1.613	202
2002	15.346	4.893	1.472	167
2003	15.032	5.168	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
2008	13.550	4.599	1.239	100

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

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – STICHTAGSINDICES

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

Basis: 1950 = 100

Datum	Gehalts-erhöhung in %	Gehalts-index[1]	Lebens-haltungs-index[2]	Datum	Gehalts-erhöhung in %	Gehalts-index[1]	Lebens-haltungs-index[2]
01.01.51	10,0	110,0	101,8	01.04.77	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	457,1
01.04.76	6,0	678,0	216,5				

[1] Stichtagsindex der Tarifgehälter; Basis: 1950 = 100

[2] Bis Ende 1999 wird der Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Arbeitnehmer-Haushalten mit mittlerem Einkommen jeweils im Monat der Tarifgehaltserhöhung verwendet; berechnet nach der Verbraucherstruktur von 1995. Danach wird der Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI) verwendet. Bedingt durch die Umstellung auf das neue Basisjahr (2005 = 100) wurde der Index ab 1.1.2005 neu berechnet.
Quelle: AGV; Statistisches Bundesamt

ENTWICKLUNG DER GEHALTSTARIFINDICES – JAHRESINDICES

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

Jahr	Gehaltsindex	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %	Lebenshaltungsindex[1]	Erhöhung gegenüber Vorjahr in %
1970	100,0	–	100,0	–
1971	108,2	8,2	105,3	5,3
1972	116,7	7,9	111,1	5,5
1973	130,8	12,1	118,9	7,0
1974	147,1	12,5	127,1	6,9
1975	160,3	9,0	134,7	6,0
1976	170,2	6,2	140,3	4,2
1977	183,1	7,6	145,5	3,7
1978	194,3	6,1	149,5	2,7
1979	204,4	5,2	155,8	4,2
1980	218,5	6,9	163,9	5,2
1981	231,1	5,8	174,5	6,5
1982	241,3	4,4	183,7	5,3
1983	249,7	3,5	189,5	3,2
1984	258,2	3,4	194,2	2,5
1985	267,5	3,6	198,2	2,1
1986	276,3	3,3	197,9	–0,2
1987	284,7	3,0	198,4	0,3
1988	294,3	3,4	200,8	1,2
1989	305,5	3,8	206,6	2,9
1990	313,0	2,5	212,1	2,7
1991	332,4	6,2	220,0	3,7
1992	351,2	5,7	228,7	4,0
1993	363,4	3,5	236,8	3,5
1994	370,1	1,8	243,2	2,7
1995	380,1	2,7	247,1	1,6
1996	389,7	2,5	250,8	1,5
1997	392,8	0,8	255,5	1,9
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	268,2	1,9
2002	442,4	2,9	272,2	1,5
2003	454,1	2,6	274,9	1,0
2004	462,3	1,8	279,6	1,7
2005	466,8	1,0	283,8	1,5
2006	473,8	1,5	288,3	1,6
2007	478,1	0,9	294,9	2,3
2008	492,4	3,0	302,6	2,6

[1] Von 1970 bis 1995 liegt die Entwicklung des Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte im früheren Bundesgebiet zugrunde. Danach wird die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland unterstellt.
Quelle: AGV; Statistisches Bundesamt

ERHEBUNGSERGEBNISSE DES AGV

Der AGV ermittelt bei seinen Mitgliedsgesellschaften die gesamten Personalaufwendungen pro Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag, also die Gesamtsumme aller Leistungen, die dem Mitarbeiter vom Unternehmen direkt oder indirekt zufließen. In geraden Jahren wird die Haupterhebung durchgeführt, die Nebenerhebung in ungeraden Jahren, auf deren Basis 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 2007 brachten folgende Ergebnisse:

Personalkosten in der Versicherungswirtschaft pro angestellten Mitarbeiter	2007	
	€	in %
1. Entgelt für geleistete Arbeit	34.406	100
2. Personalzusatzleistungen	37.137	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit		107,94
davon		
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		25,07
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage		6,66
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit		4,89
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen[1]		0,78
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub		15,51
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u.Ä.)		21,83
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		17,02
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen		1,39
2.9 Sonstige Personalzusatzleistungen[2]		9,52
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		5,25
Personalkosten gesamt (1 + 2)	71.543	207,94

[1] z. B. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

[2] z. B. Ausbildungsvergütungen, zusätzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilfen im Krankheitsfall, Wohnungsfürsorge, Familienunterstützung, Sach- und Fremdkosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Verpflegungszuschüsse

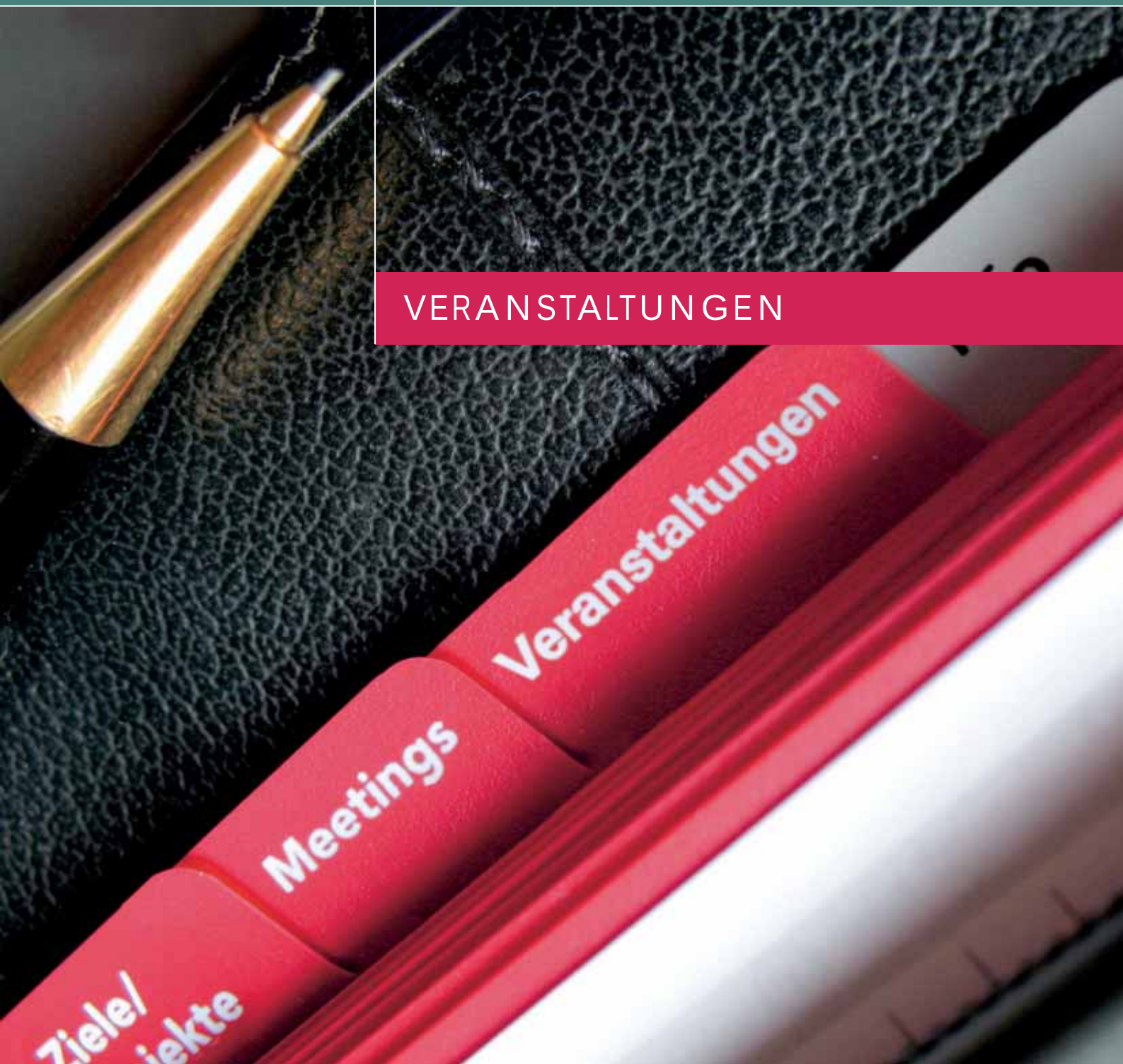
Jahr	Personalzusatzleistungen in % des Entgelts für geleistete Arbeit	in %
1966		63,54
1970		68,61
1974		86,35
1978		85,60
1982		89,04
1984		95,88
1986		101,76[1]
1988		98,12
1990		97,99
1992		97,50
1994		99,15
1996		105,70[2]
1998		106,54
2000		108,25
2002		108,40
2004		100,49
2005		102,89[3]
2006		107,14
2007		107,94[3]

[1] Die Zahl ist wegen der in diesem Jahr notwendig gewordenen Rückstellungen aufgrund des damals in Kraft getretenen tariflichen Vorruhestandsabkommens besonders hoch.
[2] Der starke Anstieg ist in erster Linie auf notwendige zusätzliche Rückstellungen für die betriebliche Altersversorgung zurückzuführen.
[3] Hochrechnung auf Basis der „Nebenerhebung".

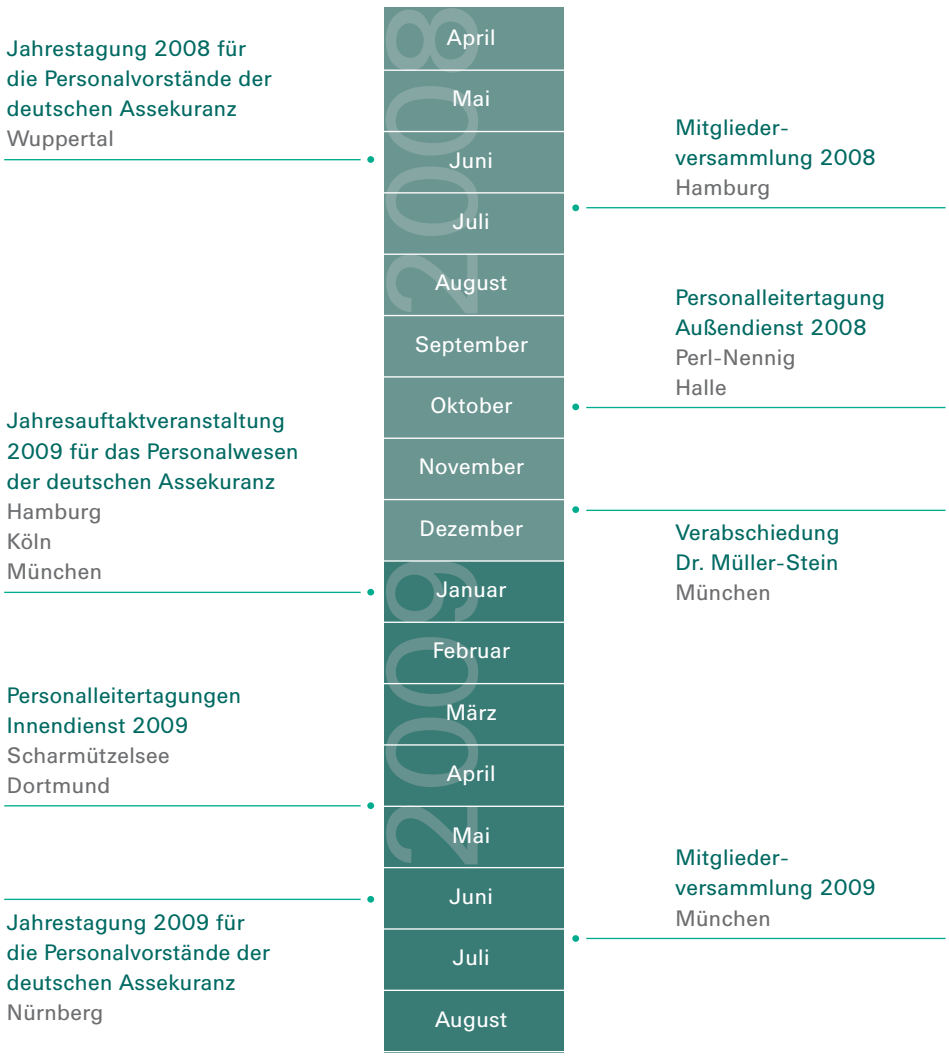
Die gesamten Personalzusatzleistungen betrugen 2007 in der Versicherungswirtschaft 107,9 % des Entgelts für geleistete Arbeit oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber noch einmal 1,08 € an Personalzusatzleistungen zu. Im Vergleich zum Jahr 2006 sind die Personalzusatzkosten absolut gestiegen, was vor allem auf die Steigerung der Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen und den Aufwendungen für bezahlte Feiertage zurückzuführen ist.

Die Versicherungsunternehmen leisteten im Jahr 2007 pro Mitarbeiter durchschnittlich 4.667 € an sonstigen Personalzusatzleistungen (u.a. für Bildung und Fördermaßnahmen sowie für betriebliche Sozialeinrichtungen) und brachten 1.811 € an Leistungen für die Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen auf. In 2006 zahlten die Versicherungsunternehmen pro Mitarbeiter durchschnittlich 4.313 € an sonstigen Personalzusatzleistungen und 1.321 € für Aufwendungen für den Vorruhestand und die Altersteilzeit. Die Sonderzahlungen sind demnach durchschnittlich um 8,2 % gestiegen, die Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen stiegen um 37,1 %.

VERANSTALTUNGEN



Der AGV bietet über das Jahr verteilt fünf zentrale Veranstaltungen an, auf denen die Mitgliedsunternehmen über aktuelle Themen der Personalarbeit und Personalentwicklung informiert werden. Seit 2001 beginnt das Jahr traditionell mit den eintägigen Jahresauftaktveranstaltungen, die seit dem Jahr 2006 inhaltsgleich an den drei größten Versicherungsstandorten stattfinden. Im Frühjahr treffen sich die Personalleiter des Innendienstes der Branche. Für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz bietet der AGV im Juni die Möglichkeit des Austausches. Die Mitgliederversammlung des Verbandes findet im Sommer statt. Die Personalleitertagungen des Außendienstes runden im Herbst das jährlich wiederkehrende Tagungsprogramm des Verbandes ab.



Zum fünften Mal fand am 11. Juni 2008 die Jahrestagung für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz statt. Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, begrüßte die Teilnehmer in Wuppertal und führte in die Themen rund um das Personalwesen und dessen Rahmenbedingungen ein. Das Themenspektrum reichte von der Bedrohung des Grundsatzes der Tarifeinheit über Retention Management und die Positionierung von „Chief Compliance Officern" bis hin zum Einfluss menschlicher Intuition auf den analytischen Verstand.

NEUE WEGE DER TARIFEINHEIT IN UNTERNEHMEN

„Tarifeinheit trotz verschiedener Tarifverträge"
Margret Suckale

Als Auftaktrednerin diskutierte Margret Suckale, Vorstand Personal und Recht bei der Deutschen Bahn AG, ob man in ihrem Unternehmen trotz verschiedener Tarifvereinbarungen noch von einer Tarifeinheit sprechen könne. Der Grundsatz der Tarifeinheit besage, dass in jedem Betrieb nur ein Tarifvertrag Anwendung finden solle. Ob dieser Grundsatz heute noch gelte oder ob die Deutsche Bahn bereits auf dem Weg in eine „bunte Tariflandschaft" mit verschiedenen Tarifverträgen für unterschiedliche Berufsgruppen sei, müsse hinterfragt werden.

Suckale schilderte anschaulich den monatelang andauernden Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG. Die Lokführergewerkschaft GDL habe einen eigenen Tarifvertrag gefordert und diesen am Ende auch bekommen. Die Deutsche Bahn AG sei anfangs nicht bereit gewesen, der GDL einen solchen, von den anderen Bahngewerkschaften unabhängigen, Spartentarifvertrag zuzugestehen. Dennoch könne man bei der Deutschen Bahn AG trotz verschiedener Tarifparteien und Tarifvereinbarungen noch von einer Tarifeinheit sprechen, denn durch das sog. „Brandenburger-Tor-Modell" gelte für die 133.000 Mitarbeiter ein funktionsübergreifender Basis-Tarifvertrag mit Manteltarifbestimmungen. Unter dem Dach des „Brandenburger-Tors" bestünden sechs funktionsspezifische Tarifverträge, von denen fünf mit Transnet und einer mit der GDL abgeschlossen worden seien. Es gebe somit u.a. einen gesonderten Tarifvertrag für die Lokführer und einen für die Zugbegleiter.

Um ein erneutes gegenseitiges „Aufschaukeln" der Gewerkschaften zu verhindern, habe der Tarifvertrag darüber hinaus eine Verpflichtung zum Abschluss einer Kooperationsabrede enthalten. So sei die GDL bis 2014 einziger Ansprechpartner für die Zugführer, während sich die Tarifgemeinschaft aus Transnet und GDBA im Gegenzug auf alle anderen Bahnangestellten beschränke. Tarifforderungen und Verhandlungsergebnisse würden von den Gewerkschaften im Vorfeld zukünftiger Tarifverhandlungen abgestimmt. Darüber hinaus sei ein Konfliktlösungsmechanismus eingeführt worden.
.

ERFOLGSFAKTOR MITARBEITERBINDUNG

„Mehr als zwei Drittel der Mitarbeiter leisten Dienst nach Vorschrift“
Prof. Dr. Szebel-Habig

Prof. Dr. Astrid Szebel-Habig, Professorin für Personal- und Unternehmensführung an der Hochschule Aschaffenburg und erfolgreiche Autorin, referierte über die Bedeutung der Mitarbeiterbindung für Unternehmen. Vor dem Hintergrund des drohenden „War for Talents“ und des demografischen Wandels sei Mitarbeiterbindung das Personalthema der Zukunft. Leider werde das Thema bisher in Deutschland eher vernachlässigt. Empirische Untersuchungen zeigten, dass gerade junge und gut ausgebildete Mitarbeiter eine hohe Fluktuationsrate aufzeigten. Infolge dieser „Frühfluktuation“ würden bis zu 30 % der jungen Mitarbeiter das Unternehmen im ersten Jahr wieder verlassen.

Die häufigsten Kündigungsgründe seien der Mangel an Führungsqualität des direkten Vorgesetzten sowie fehlende Karrieremöglichkeiten im Unternehmen. Ein erfolgreiches Retention-Management binde die wichtigsten Leistungsträger an das Unternehmen. Damit könnten nicht nur die Fluktuationskosten gesenkt und die Rentabilität erhöht, sondern auch loyale Stammkunden gesichert werden, die von wechselnden Ansprechpartnern verunsichert würden. Darüber hinaus schafften langjährige Mitarbeiter Werte, indem sie ihren Arbeitgeber sowohl an potentielle Kunden als auch an mögliche Nachwuchskräfte weiterempfehlen würden.

Allerdings würden aktuelle Studien eine hohe Zahl an Arbeitnehmern mit geringer emotionaler Bindung zum Arbeitsplatz nachweisen. Diese leisteten „Dienst nach Vorschrift“ und hätten häufig höhere Fehlzeiten und eine geringere Innovationsfähigkeit als motivierte Mitarbeiter. Nur 20 % der Mitarbeiter hätten keinerlei emotionale Bindung zum Arbeitsplatz und gingen soweit, gegen die Interessen des Unternehmens zu arbeiten. Szebel-Habig betonte, dass es sinnvoll sei, die Mitarbeiterbindung im Unternehmen regelmäßig zu evaluieren. Dies könne qualitativ durch Mitarbeiterbefragungen und Austrittsinterviews geschehen oder quantitativ durch eine Analyse von Fehlzeiten, Betriebszugehörigkeit und Fluktuation.

Abschließend stellte Szebel-Habig konkrete Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung vor. Faktoren wie Unternehmenskultur, Betriebsklima und Führung spielten dabei häufig eine wichtigere Rolle als materielle Anreize. Wichtig sei, zielpersonengerechte Angebote zur Erhaltung der Loyalität zu machen, denn nicht jeder Mitarbeiter habe dieselben Erwartungen an das Unternehmen. Je besser es einem Unternehmen gelinge, die wertvollsten Mitarbeiter an sich zu binden, desto mehr Geld könne es verdienen.

POSITIONIERUNG DES CHIEF COMPLIANCE OFFICERS

„Jedes Unternehmen braucht einen Compliance-Officer!“
Anton Winkler

Anton Winkler, Oberstaatsanwalt und Pressesprecher der Staatsanwaltschaft München I, zeigte in seinem Referat die Bedeutung von Compliance in Unternehmen auf. Die jüngst aufgedeckten Bestechungsskandale bei Siemens, bei denen Schäden in Milliardenhöhe verursacht worden seien, haben das Thema Compliance in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt. Allein in der Staatsanwaltschaft München I seien drei Abteilungen mit dem Thema Wirtschaftskriminalität befasst. „Hauptauftraggeber“ seien das Finanzamt, die Presse, häufig jedoch auch Mitarbeiter.

Winkler stellte vier anschauliche Beispiele vor, die den Straftatbestand Veruntreuung nach sich ziehen könnten: Schwarze Kassen, Sponsoring und Spenden, Kreditvergabe und sog. Cash Pools. Veruntreuung sei häufig der „Eintritt“ in die Korruptionstatbestände, bei denen zwei Fälle zu unterscheiden seien: Zum einen die Bestechung bzw. Bestechlichkeit von Amtsträgern und zum anderen die Bestechung bzw. Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr. Winkler rief die anwesenden Vorstände auf, ihre Mitarbeiter für Korruption zu sensibilisieren. Denn schon vermeintlich unproblematische Weihnachtspräsente an den Finanzbeamten könnten als Vorteilsgewährung ausgelegt und die großzügige Spende an den Sportverein des Vorstandsvorsitzenden als Veruntreuung angesehen werden.

▾ Podium: Dr. Michael Niebler, Prof. Dr. Astrid Szebel-Habig, Dr. Jörg Müller-Stein, Dr. Josef Beutelmann, Margret Suckale

Nach § 130 Ordnungswidrigkeitengesetz könne jeder Vorstand, der nicht dafür sorgt, dass eine funktionierende Compliance im Unternehmen implementiert wird, haftbar gemacht werden. Daher sollte jedes Unternehmen – so seine Empfehlung – eine Compliance Stelle einrichten und einen Chief Compliance Officer einsetzen. Der Compliance Officer müsse die Möglichkeit haben, jederzeit unangekündigt sämtliche Akten im Unternehmen einzusehen. Darüber hinaus sei der Einsatz eines externen Ombudsmannes empfehlenswert. Überlegenswert sei es auch, im Unternehmen ein sog. Korruptionstelefon einzurichten.

Winkler sagte, ihm seien kaum Fälle in der Versicherungsbranche bekannt. Dennoch müsse das Thema ernst genommen werden. Denn besonders in der Assekuranz könnte Veruntreuung nachhaltig das Vertrauen der Verbraucher erschüttern.

BAUCHENTSCHEIDUNGEN: DIE ERFORSCHUNG DER INTUITION

„Vertrauen Sie Ihrem Bauch!“
Prof. Dr. Gerd Gigerenzer

„Das Herz hat seine Gründe, die der Verstand nicht kennt“ schrieb Blaise Pascal im 17. Jahrhundert. Viele scheuen jedoch, Entscheidungen aus dem Bauch heraus zu treffen. Oftmals fehlt der Mut, aufgrund eines unbestimmten Gefühls eine Entscheidung zu treffen. Schließlich sind die Argumente des Unterbewusstseins kaum greifbar, während sich eine rational abgewogene Entscheidung mit Fakten begründen und gegenüber den Aktionären und der Belegschaft vertreten lässt. Wie gut jedoch Entscheidungen auf Basis des Bauchgefühls sein können, erläuterte Prof. Dr. Gerd Gigerenzer, Direktor des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, im Schlussvortrag und rüttelte damit an der von Wirtschaftswissenschaftlern so häufig zitierten Theorie des „Homo Oeconomicus“.

Gigerenzer definierte Intuition als gefühltes Wissen, das rasch im Bewusstsein auftaucht, dessen tiefere Gründe uns nicht bewusst sind und das dennoch stark genug ist, danach zu handeln. Intuition basiere auf unterbewussten schnellen Heuristiken – also Prozessen, die sich auf wenige aber richtige Informationen beschränkten. Umfragen zeigten, dass Viele der Meinung seien, Intuition sei eine weibliche Eigenschaft. Doch dies sei nachweislich falsch: Auch Männer treffen intuitive Entscheidungen. Gigerenzer führte mehrere Beispiele auf, um den Mechanismus der Bauchentscheidungen zu illustrieren: Handballer beispielsweise müssten sich in der Zeitspanne eines Wimpernschlages für den richtigen Spielzug entscheiden. Interessanterweise könne man nachweisen, dass die Optionen, die erfahrenen Handballern einfallen, schlechter werden, je länger sie darüber nachdenken.

Abschließend betonte Gigerenzer, dass man natürlich beides brauche: das rationale statistische Denken und das intuitive heuristische Denken. Wichtig sei jedoch, seinem Bauch in den Bereichen zu vertrauen, in denen man Erfahrung hat und aus Fehlern lernen kann. Bei vielen, insbesondere komplexen Fragestellungen, sei die intuitive Entscheidung eines Experten besser, als jedes aufwendig mathematisch hergeleitete Entscheidungsmodell, so Gigerenzer.

Gastredner auf der Mitgliederversammlung war der renommierte deutsche Klimaforscher Prof. Dr. Hans Joachim Schellnhuber, Direktor des Potsdam-Instituts für Klimafolgenforschung und Klimaschutzbeauftragter der Bundesregierung. Neben seinem Engagement in Wissenschaft und Politik, ist Schellnhuber ein erfolgreicher Autor. Bislang hat er über 200 Artikel und rd. 40 Bücher über Theoretische Physik, Umweltanalyse und Nachhaltigkeitsforschung veröffentlicht. Schellnhuber präsentierte in seinem Referat Gedanken und Vorschläge zu den möglichen Folgen der Klimaveränderung.

ERSTE VORBOTEN DES WELTWEITEN KLIMAWANDELS

„Das Unbeherrschbare vermeiden, das Unvermeidbare beherrschen"
Prof. Dr. Schellnhuber

Schellnhuber beleuchtete zunächst die ersten Vorboten des weltweiten Klimawandels: Die Elbeflut von 2002, die Hurricane-Rekordsaison im Jahr 2005, in der erstmals ein Wirbelsturm an das europäische Festland vordringen konnte und der flächendeckende Sturm „Kyrill", der in weiten Teilen Großbritanniens, der Beneluxländer, Deutschlands, Polens, Tschechiens und Österreichs wütete. Diese Ereignisse verdeutlichten, dass sich offensichtlich etwas in der Atmosphäre verändere. Berechnungen zeigten allerdings, dass es nicht mehr Sturmereignisse gibt, sondern dass diese eine höhere Intensität aufweisen und in anderen Erdteilen als bisher auftreten.

Nach Berechnungen des Intergovernmental Panel of Climate Change (IPCC) würde sich die Erde in Zukunft noch schneller erwärmen als bisher. Auf der Basis von hunderten Computersimulationen haben die UN-Experten verschiedene Temperaturszenarien errechnet. Je nach Szenario rechneten sie bis zum Jahr 2100 mit einer Erwärmung von 1,1 bis 6,4°C. Auf plus 2,5°C liefe es hinaus, wenn sich die Industriestaaten an das Kyoto-Protokoll hielten.

Schellnhuber zeigte die Klimaentwicklung von 1950 bis 2100 anhand eines „Earth Simulators" und verdeutlichte damit, dass nicht alle Erdteile gleichermaßen vom Klimawandel betroffen sein würden. Das Tibetische Plateau zum Beispiel werde sich im wahrscheinlichsten Szenario um 12°C erwärmen. Dies würde bedeuten, dass die Himalaya Gletscher abschmelzen und damit auch alle von diesen Gletschern gespeisten Flüsse im Sommer versiegen würden. Dies hätte fatale Auswirkungen auf die dortige Landwirtschaft, die insgesamt 2,5 Mrd. Menschen versorgt. Darüber hinaus wären viele Gebiete in Südafrika, im Mittelmeerraum, in Südamerika und im Süden der USA von Dürre oder ausgeprägten Trockenperioden bedroht. Deutschland wäre weit weniger von der Erderwärmung betroffen. Allerdings müsse auch hier mit extremeren Wetterereignissen gerechnet werden. Das heißt, es wird insgesamt weniger Regentage geben, der Niederschlag wird aber deutlich stärker.

TIPPING ELEMENTS DES KLIMASYSTEMS

Schellnhuber zufolge existieren im Klimasystem eine Reihe von „Tipping Elements", die für den Erhalt der Lebensgrundlage vieler Menschen unerlässlich seien und bei denen die Gefahr bestünde, dass die Grundlage für ihre Destabilisierung noch in diesem Jahrhundert gelegt würde. Dazu gehörten u.a. die Monsun-Regengebiete in Indien, der Amazonas-Regenwald, der nördliche Nadelwaldgürtel und die Eisschilder in Grönland und in der Antarktis. Bei ungebremstem Klimawandel sei die Kipp-Wahrscheinlichkeit bei den meisten Elementen hoch: die kritischen Schwellen lägen quasi alle innerhalb des vom IPCC projizierten Temperaturbereichs.

Für Schellnhuber ist das wichtigste Element der labile Eisschild in Grönland. Dieser schmelze seit 1979 jährlich um durchschnittlich 0,7 %. Falls dieser Trend nicht umgekehrt würde, könne davon ausgegangen werden, dass der Schild in 300 Jahren vollständig abgeschmolzen sei. Dies würde den Meeresspiegel insgesamt um sieben Meter erhöhen! Würde die globale Erderwärmung auf 2°C begrenzt werden, so könnte das Kippen der „Tipping Elements" verhindert werden. Nicht zufällig läge das offizielle Ziel der EU daher auch bei einer Begrenzung der Erderwärmung auf 2°C.

Es sei nun an der Zeit, mit Hilfe der noch vorhandenen fossilen Brennstoffe eine dritte industrielle Revolution einzuleiten, die auf erneuerbaren Energien basiere. Es müsse ein Netz für erneuerbare Energien geschaffen werden, das sowohl den europäischen als auch den nordafrikanischen Raum umspanne. Im Süden würde man beispielsweise Sonnenenergie beisteuern, im Norden Windkraft und in Mitteleuropa Strom aus Biomasse. Allerdings fehle sowohl in der Politik als auch in der Wirtschaft die Bereitschaft, ein solches umfassendes Projekt anzugehen. Schellnhuber forderte die anwesenden Unternehmensvertreter auf, ihren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Viel Zeit bliebe nicht, denn die beschriebenen Entwicklungen würden innerhalb der nächsten Generation geschehen!

▾ Dr. Josef Beutelmann
▸ Prof. Dr. Hans Joachim Schellnhuber

Nach der Reform ist vor der Reform – Auf den Personalleitertagungen Außendienst zeigte sich, dass der Versicherungsvertrieb „Im Jahre 1 nach der Reform“ weiterhin unter dem Eindruck der geänderten gesetzlichen Anforderungen im VVG, der EU-Vermittlerrichtlinie und der Informationspflichtenverordnung steht. Ab dem 1. Januar 2009 sind dann die Herausforderungen der Gesundheitsreform zu bewältigen.

Die Finanzmarktkrise bietet Chancen für den Vertrieb von Versicherungsprodukten.

Während die Personalleitertagung am 14./15. Oktober 2008 in Perl-Nennig/Mosel von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen, geleitet wurde, übernahm Dr. Bernhard Schareck, Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft, die Leitung der Personalleitertagung am 21./22. Oktober 2008 in Halle/Saale. Beide Tagungsleiter gaben aus aktuellem Anlass einen kurzen Überblick über die internationale Finanzmarktkrise und deren Auswirkungen auf die deutsche Versicherungswirtschaft. Als größte Kapitalanleger seien die Versicherungsunternehmen von der Krise indirekt betroffen. Die Krise biete aber auch Chancen für den Vertrieb von Versicherungsprodukten. Lebensversicherungen seien krisenfest und bedürften keiner staatlichen Garantie. Diese Sicherheit müsse den Kunden vermittelt werden. Dies setze Vertrauen der Verbraucher voraus, Vertrauen könne nur durch Transparenz gewonnen werden.

VERTRIEB 2010

Dr. Marc Surminski, Chefredakteur der Zeitschrift für Versicherungswesen, stellte in seinem Einführungsvortrag **„Vertrieb 2010 – Professionalisierung und Qualitätssicherung“** die künftige Entwicklung auf dem deutschen Vermittlermarkt aus seiner Sicht dar. Der zunehmende Wettbewerbsdruck in der Branche sowie die schärfere Regulierung durch den Gesetzgeber hätten die Vertriebswelt der Assekuranz in Bewegung gesetzt und werden sie unaufhaltsam verändern. Während sich der bereits heute spürbare Erfolg des Direktvertriebs, insbesondere via Internet, im standardisierten Massengeschäft weiter fortsetzen werde, dürfte das strukturierte Maklergeschäft durch Spezialisierungen und Kooperationen insbesondere im anspruchsvollen Vorsorgemarkt zunehmen. Dies rechtfertige aber keinen Abgesang auf die Ausschließlichkeit. Surminksi sah die Perspektive dieses Vertriebsbereichs „in der Mitte“ zwischen einerseits den Massensparten, andererseits der komplizierten Beratung. Erforderlich für diesen Erfolg der Ausschließlichkeit auch in der Zukunft sei allerdings eine Standardisierung der Geschäftsprozesse ähnlich den Konzepten des Strukturvertriebes.

▲ Dr. Marc Surminski
▶ Dr. Jörg Müller-Stein, Dr. Bernhard Schareck

GESUNDHEITSREFORM UND VERTRIEB DER PKV

Im Anschluss stellten in Perl-Nennig/Mosel Dr. Josef Beutelmann und in Halle/Saale Frank Lamsfuß, Barmenia Versicherungen, mit ihrem Vortrag **„Auswirkungen der Gesundheitsreform auf den Vertrieb in der privaten Krankenversicherung“** die Chancen dar, die das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz dem Vertrieb eröffnet. Die Referenten bezeichneten den zum 1. Januar 2009 kommenden Gesundheitsfonds als den „wahren Vertriebsturbo“ für die privaten Krankenversicherer. Bereits heute sei einheitliche Meinung, dass man durch die Leistungen der privaten Krankenversicherung besser und günstiger abgesichert sei. Die einheitliche Verwaltung der Krankenversicherungsbeiträge durch den Gesundheitsfonds werde diesen Trend verstärken, da die gesetzlichen Krankenkassen, anders als die privaten Krankenversicherer, gezwungen sein werden, entweder Zusatzbeiträge zu erheben oder Kürzungen auf der Leistungsseite vorzunehmen. Die Neuregelungen führten außerdem auch bei den Ergänzungsversicherungen, sowohl im Bereich der Kranken- als auch der Pflegeversicherung, zu Wachstumspotenzialen, die der Vertrieb nutzen könne.

Gesundheitsfonds als Vertriebsturbo nutzen.

Keine Vertriebsimpulse biete dagegen der ab 1. Januar 2009 anzubietende Basistarif. Angesichts seiner Sozialmechanismen verteuere er die Krankenversicherung insgesamt, ohne adäquate Leistungen bieten zu können. Aufgrund der vorgesehenen Mindestverweildauer und der generellen Kostennachteile für die Versicherten eröffneten die neuen Wechselrechte im ersten Halbjahr 2009 keine Chancen für den Vertrieb. Dr. Beutelmann und Lamsfuß warnten jedoch vor den Wahltarifen in der gesetzlichen Krankenversicherung. Hier habe der Vertrieb nachdrücklich auf die Stärken der privaten Krankenversicherung mit ihrem hohen Leistungsniveau hinzuweisen.

DISKUSSION UND ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

In zwei Arbeitsgruppen wurde ein umfassender Erfahrungsaustausch zu dem Thema **„Im Jahre 1 nach der Reform“** geführt: In der von Jörg Probstfeld, Debeka Versicherungen, geleiteten Gruppe unter dem Blickwinkel der Ausschließlichkeitsvertreter, in der zweiten von Dirk Czaya, Swiss Life, geleiteten Gruppe unter dem Blickwinkel der Mehrfachvertreter und Makler.

Der Vertrieb hat die Herausforderungen der Reform gemeistert.

In den Diskussionen zeichneten sich für alle Vertriebswege klare Linien bei der praktischen Umsetzung der Reformen ab. Im Verkaufsprozess habe sich insbesondere beim einfacheren Geschäft das Antragsmodell durchgesetzt. Ein Verzicht auf die Informationsbereitstellung werde nur in sehr geringem Umfang erklärt. Die Befürchtungen im Zusammenhang mit der Offenlegung der Vermittler-Vergütung im Bereich Kranken- und Lebensversicherung hätten sich in der Praxis nicht bestätigt.

Für den Bereich der Ausschließlichkeitsvertreter wurde die positive Wirkung der Vermittlerverordnung auf die Qualität der Vermittler und deren Beratung festgestellt. Im Maklerbereich zeigte sich die Notwendigkeit, die Möglichkeiten des Datenaustausches auszubauen, stärker zu standardisieren und zu professionalisieren. Im Ergebnis abgelehnt wurde eine Zusammenarbeit mit zum Stichtag nicht registrierten Maklern, auch wenn die Zahl der bisherigen Registrierungen als unbefriedigend gewertet wurde.

FORTBILDUNG IN NEUEM LICHT: BAHN FREI FÜR DEN FACHWIRT FÜR VERSICHERUNGEN UND FINANZEN

Nach den Berichten aus den Verbänden AGV, GDV und AVAD informierten in Perl-Nennig/Mosel Dr. Katharina Höhn, Hauptgeschäftsführerin Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. und in Halle/Saale Bianca Dorn, BWV e.V., über die neue, stärker vertriebsorientierte Fortbildung zum Fachwirt für Versicherungen und Finanzen und deren Integration in die Bildungsarchitektur der Assekuranz. Die Referentinnen unterstrichen die volkswirtschaftliche Bedeutung von Bildung und appellierten an die Unternehmen, die ab Frühjahr 2009 angebotene Fortbildung zu fördern.

IMAGE DES VERSICHERUNGSVERTRIEBS

In seinem Schlussvortrag **„Image des Versicherungsvertriebs – Hindernis oder Erfolgsgarant?“** hob Prof. Dr. Axel Mattenklott, Universität Mainz, Abteilung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, angesichts des im Kundenbewusstsein eher negativen Images von Versicherungsunternehmen und deren Produkten die Bedeutung von Marken hervor. Hier sei der Vertrieb besonders gefordert. Im Verkaufsgespräch könne das für die Kaufentscheidung eines potenziellen Versicherungskunden maßgebende Sicherheitsmotiv wesentlich besser erreicht werden, als dies durch werbliche Kommunikation möglich sei. Gefahren und wirksame Strategien zu ihrer Reduzierung, insbesondere auch für Angehörige, können direkt angesprochen, Sicherheiten dagegen angeboten werden. Insgesamt müssten Werbung und Vertrieb allerdings mit einem gemeinsamen „look and feel“ verbunden werden.

STABÜBERGABE VON DR. JÖRG MÜLLER-STEIN AN DR. MICHAEL NIEBLER

Am 5. Dezember 2008 wurde im Rahmen einer kleinen Feier in München Dr. Müller-Stein in den Ruhestand verabschiedet und Dr. Michael Niebler als neuer Hauptgeschäftsführer des AGV in sein Amt eingeführt.

Die Laudatio auf Müller-Stein hielt Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender des AGV und Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen. Beutelmann ließ die Karriere Müller-Steins Revue passieren. Insgesamt komme Müller-Stein auf 39 Berufsjahre in der Versicherungswirtschaft. Davon habe er 20 Jahre das Vertriebsrecht geprägt und 16 Jahre die Tarifpolitik in der Versicherungswirtschaft entscheidend mitgestaltet: „Tariferhöhungen und tarifliche Regelungen sind für jede Branche immer schmerzlich. Sie, lieber Herr Müller-Stein, haben aber erheblich dazu beigetragen, dass die Schmerzen in unserem Wirtschaftszweig auszuhalten waren."

Dr. Michael Niebler, Geschäftsführer des AGV, konzentrierte sich bei seiner Rede auf die menschliche Seite von Müller-Stein – getreu dem Motto von André Heller: „Warum sachlich bleiben, wenn's auch persönlich geht". Niebler bot einen höchst amüsanten Parforce-Ritt durch Müller-Steins Führungsstil, seine Hobbies und Interessen. Dabei schilderte er zahlreiche Anekdoten aus Müller-Steins Jahren beim AGV.

▲ Dr. Josef Beutelmann, Dr. Jörg Müller-Stein

Weitere Redner waren: Staatsminister a. D. Hans Zehetmair und Bundesminister a. D. Jochen Borchert, MdB. Der langjährige bayerische Kultusminister Zehetmair sprach über „Bayern – Das (manchmal vielleicht etwas verkannte) Kulturland". In seinen Ausführungen nahm Zehetmair „die Bayern" und deren Kultur ins Visier, die Müller-Stein häufig zum Anlass genommen hatte, um leidenschaftliche Diskussionen im Verband zu entfachen. Im Vortrag von Jochen Borchert, Präsident des Deutschen Jagdschutz-Verbandes (DJV), wurde auf eine weitere Leidenschaft von Müller-Stein eingegangen: die Jagd. In den informativen und spannenden Ausführungen berichtete Borchert über die Jagd in Deutschland und die Verantwortung der Jäger für den Arten-, Natur- und Umweltschutz.

▲ Dr. Jörg Müller-Stein, Dr. Michael Niebler

ZU DEN PERSONEN:

DR. JÖRG MÜLLER-STEIN

Nach dem Abschluss seiner Dissertation an einem versicherungsrechtlichen Lehrstuhl war Dr. Jörg Müller-Stein zunächst 20 Jahre beim Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) tätig, wo er die Abteilung Außendienst- und Maklerfragen leitete und zuletzt auch die Funktion des stellvertretenden Verbandsdirektors wahrnahm.

1992 folgte er dem „Ruf" des damaligen AGV-Vorsitzenden Hans Schreiber nach München und übernahm die Hauptgeschäftsführung des Arbeitgeberverbandes der Branche. Zum Abschied empfahl Müller-Stein seinem Verband und den Gewerkschaften, den bisherigen, vom Pragmatismus geprägten, Weg des vernünftigen Miteinanders fortzusetzen.

DR. MICHAEL NIEBLER

Am 1. Januar 2009 hat Dr. Michael Niebler sein neues Amt als Hauptgeschäftsführer des AGV angetreten. Niebler begann seine Tätigkeit beim AGV im April 1991 und hat seitdem an allen Tarifverhandlungen persönlich mitgewirkt. Im Jahr 1996 wurde er zum Geschäftsführer und drei Jahre später zum Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers und zum Leiter der Rechtsabteilung ernannt. Darüber hinaus ist Niebler seit 2002 ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht in Erfurt.

Im Januar 2009 hat der AGV seine neunte Jahresauftaktveranstaltung für das Personalwesen der deutschen Assekuranz durchgeführt. In Hamburg, Köln und München präsentierten die Referenten des AGV aktuelle Themen aus den Bereichen Recht und Betriebswirtschaft. Fast 400 Teilnehmer folgten der Einladung.

Einführend stellte Dr. Michael Niebler, Hauptgeschäftsführer des AGV, die breite Aufgabenpalette des Verbandes dar. Neben der Durchführung verschiedener Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen hob er insbesondere die umfangreichen, im Mitgliedsbeitrag enthaltenen Beratungsleistungen durch die Referenten des AGV hervor. Mit Blick auf deren hohe Qualifikation und ihrer besonderen branchenspezifischen Kenntnisse riet er den Unternehmen dazu, dieses Angebot noch intensiver als bisher in Anspruch zu nehmen.

Im ersten Vortrag berichtete Betina Bilobrk über verstärkte Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung betreffend die **Künstlersozialabgabe** bei Wirtschaftsunternehmen. Anhand typischer praxisrelevanter Fallkonstellationen erläuterte sie, unter welchen Voraussetzungen auch Versicherungsunternehmen zur Zahlung der Künstlersozialabgabe verpflichtet seien und in welchen Bereichen dort selbständige Künstler und Publizisten eingesetzt würden. Bilobrk führte hierbei näher aus, dass unter bestimmten Voraussetzungen sogar für externe Redner auf Vertriebsveranstaltungen die Künstlersozialabgabe anfallen könne, da diese unter Umständen „in anderer Weise publizistisch" tätig seien.

Unter welchen Voraussetzungen außertarifliche Gehaltsbestandteile unter einen **Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt** gestellt werden dürfen, erklärte Anne Uhlendorf. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) habe die gesetzlichen Vorgaben in den letzten Jahren zunehmend konkretisiert. So müsse ein Widerrufsvorbehalt die Angabe von Widerrufsgründen beinhalten und er sei nur für einen Gehaltsbestandteil von bis zu 25 % des Bruttomonatsgehalts möglich. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt hingegen sei nur für „Sonderzahlungen" und eben nicht für laufend bezahltes Arbeitsentgelt zulässig. Würden die Vertragsklauseln den hohen Anforderungen nicht gerecht, so seien sie unwirksam. Dies gelte sogar für Verträge, die vor dem 1. Januar 2002 geschlossen wurden, wenn seitdem Vertragsänderungen stattgefunden hätten. Die Arbeitgeber seien darum gefordert, die „Alt"-Verträge der neuen Rechtslage anzupassen.

Der Vortrag von Dr. Benjamin Heider befasste sich mit dem Thema **Compliance.** Zunächst wies er auf die grundsätzliche Bedeutung der Materie auch für die Versicherungswirtschaft hin und stellte die Voraussetzungen für einen richtigen Umgang mit Ethikrichtlinien im Unternehmen dar. Neben deren Ausgestaltung und Grenzen sowie die Umsetzungsmöglichkeiten durch Direktionsrecht, Vertrag und Betriebsvereinbarung diskutierte er auch, welche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten seien.

▲ Die Vorträge stoßen auf reges Interesse
▶ Dr. Michael Niebler

Abschließend erörterte Heider die Folgen des sog. „Whistleblowing", d.h. des Anzeigens von Missständen im Unternehmen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung. Hierbei zeigte es sich, dass eine Anzeige durch den Arbeitnehmer dessen Kündigung begründen kann, wenn sich die Anzeige als unverhältnismäßige Reaktion darstellt.

Wie die **variable Vergütung in der Versicherungswirtschaft** eingesetzt wird, berichtete Olga Worm. In der Assekuranz sei es seit langem üblich, die Außendienstmitarbeiter variabel nach Leistung zu entlohnen. Zwischenzeitlich erhielten aber auch die Mitarbeiter des Innendienstes zunehmend eine variable Vergütung, da dies z. B. hinsichtlich der Motivation vorteilhaft sei. Eine deutliche Steigerung der variablen Gehaltsbestandteile wiesen insbesondere die leitenden Angestellten auf. Aber auch tariflich eingruppierte Mitarbeiter erhielten im letzten Jahr fast doppelt so viel leistungsabhängige Vergütung wie vor sechs Jahren. Worm machte deutlich, dass ein gutes Vergütungssystem messbar sein und auf gerechten Beurteilungskriterien basieren müsse. Nur so könnten sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber vom Einsatz der variablen Vergütungssysteme profitieren.

Andreas Zopf informierte über die aktuelle Rechtsprechung zu **Rückzahlungsklauseln.** Das BAG habe deutlich gemacht, dass eine Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten bei einer zu langen Bindung des Mitarbeiters nicht auf das noch zulässige Maß zurückgeführt werden könne, sondern vollständig unwirksam sei. Bei der Übernahme von Umzugskosten sei zu beachten, dass die Rückgewähr von zusätzlich übernommenen Maklerkosten oder Kautionen nur dann vom Arbeitgeber verlangt werden könne, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde. Im Zusammenhang mit der Rückzahlung von Sonderzahlungen wies Zopf darauf hin, dass die Wirksamkeit der Klausel u.a. daran gemessen werden müsste, ob nach der Verantwortlichkeit bzw. Risikotragung bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterschieden worden sei.

In ihrem Vortrag beleuchtete Kerstin Römelt die **aktuelle Rechtsprechung zu ausgewählten Vertragsklauseln.** Die Kontrolle nahezu aller arbeitsvertraglichen Absprachen erfolge seit 2002 nach dem Standard des AGB-Rechts. In jüngster Zeit habe sich das BAG intensiv mit der Gestaltung von Klauseln sowohl nach dem äußeren Erscheinungsbild als auch in inhaltlicher Hinsicht befasst. Römelts Ausführungen zeigten, dass sich die An-

forderungen an die Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht seit der Erstreckung der AGB-Kontrolle auf Arbeitsverträge beträchtlich erhöht haben. Insbesondere ließen sich sichere Prognosen darüber, ob eine Klausel der gerichtlichen Überprüfung standhalten kann, nur noch dann treffen, wenn das BAG der einen oder anderen Formulierung die Absolution erteilt habe. Aber selbst das Wort aus Erfurt schaffe keine dauerhafte letzte Gewissheit, nachdem auch von dort wirklichen Standardklauseln des Arbeitsvertrags plötzlich die Wirksamkeit abgesprochen werde.

Ist Gesundheitsmanagement eine bittere Pille oder Allheilmittel? Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des AGV, kam zu dem Ergebnis, dass das Gesundheitsmanagement zwar nicht alle Personalprobleme löse, jedoch könne man mit einem guten Gesundheitsmanagement einem Teil der personalpolitischen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft begegnen. Nach einer AGV-Umfrage zum Thema Gesundheitsmanagement hätten knapp 40 % der befragten Unternehmen bereits ein betriebliches Gesundheitsmanagement, weitere 48 % planten in den kommenden Jahren ein solches einzuführen. Auch die Gewerkschaften hätten das Thema Gesundheit seit einiger Zeit auf der Agenda. Gold unterstrich in seinem Vortrag jedoch, dass bereits umfassende gesetzliche Regelungen zum Gesundheitsschutz existieren. Zudem liege es im Eigeninteresse der Unternehmen und nicht zuletzt auch der Mitarbeiter selbst, sich um die Gesundheit zu kümmern.

Eingangs befasste Verena Richter sich kurz mit der Frage, ob im Kontext eines Aufhebungsvertrages wirksam die Vereinbarung über eine einvernehmliche unwiderrufliche Freistellung getroffen werden könne. Hierzu präsentierte sie eine neue Entscheidung des Bundessozialgerichts, in der sich das Gericht von der bisherigen Verwaltungspraxis der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger distanziert und das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nicht mehr durch die Vereinbarung einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung als beendet ansieht. Im zweiten Teil ihres Vortrages ging Richter auf die Besteuerung von Abfindungen ein. Sie erläuterte anhand verschiedener Beispiele das deutsche Steuertarifsystem und zeigte auf, wann die durch das Einkommensteuergesetz geregelte sog. „Fünftelregelung“ bei Entlassungsentschädigungen zu Steuervorteilen führt. Überraschend zeigte sich, dass deren Nutzen häufig überbewertet wird.

Über die ersten Erfahrungen mit dem neuen Pflegezeitgesetz berichtete Ylva Zimmermann. Das erst am 1. Juli 2008 in Kraft getretene Gesetz werfe schon jetzt erhebliche Fragen für die betriebliche Praxis auf. Zimmermann erläuterte u.a. die Frage der Vergütung bei Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung vor dem Hintergrund des Manteltarifvertrages für die private Versicherungswirtschaft. Ferner wurde auf die Problematik des besonderen Kündigungsschutzes bei Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. Pflegezeit eingegangen. Nach dem Gesetzeswortlaut bestehe dieser nämlich bereits ab Ankündigung des Freistellungsbegehrens, unabhängig davon, wann die Freistellung selbst beginnt. Um Missbrauchsfällen vorzubeugen, sollte daher eine zeitliche Einschränkung vorgenommen werden. Abschließend machte Zimmermann darauf aufmerksam, dass eine Kürzungsmöglichkeit bzgl. des Erholungsurlaubes im Pflegezeitgesetz selbst nicht vorgesehen sei.

▲ Fast 400 Teilnehmer auf drei Tagungen

Simone Meyer analysierte in ihrem Vortrag die **Löhne von Frauen und Männern.** Zwar sei die Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren deutlich angestiegen, jedoch hätten Frauen und Männer nach wie vor unterschiedliche Verdienste. Eine vielzitierte Erhebung des Statistischen Bundesamtes beziffere die unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern im Kredit- und Versicherungsgewerbe auf 29 %. Meyer untersuchte sodann die verschiedenen Ursachen für die Lohndifferenzen. Empirische Analysen hätten gezeigt, dass über 90 % der Entgeltunterschiede auf strukturelle Ursachen in der Versicherungswirtschaft zurückzuführen seien. Strategien zum Abbau der Lohnunterschiede müssten insbesondere an der Verkürzung der kindbedingten Erwerbsunterbrechungen ansetzen. Darüber hinaus sei es wichtig, bestehende Rollenbilder zu verändern und Anreize zu schaffen, die Kindererziehungszeiten zwischen Müttern und Vätern gleichmäßiger aufzuteilen.

Über die Voraussetzungen und Folgen der **Leitungsfunktion von Arbeitnehmern im Betriebsverfassungs- und Kündigungsrecht** informierte Dr. Sandra Kreft. Nach einer eingehenden Prüfung der einschlägigen Vorschriften stellte sie fest, dass es keine einheitliche Definition des „leitenden Angestellten" in den Gesetzen gibt. Nicht jeder Arbeitnehmer, der leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sei, unterfalle auch den Sondernormen im Kündigungsschutzrecht. Aufgrund der Komplexität und Unbestimmtheit der Materie riet sie, bei der Kündigung eines leitenden Angestellten auch den Betriebsrat vorsorglich anzuhören. Abschließend wies Kreft darauf hin, dass vermutlich nur die Hälfte der als leitende Angestellte bezeichneten Arbeitnehmer in der Versicherungswirtschaft dies auch in rechtlicher Hinsicht seien.

Am Ende der Veranstaltung fasste Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des AGV, den Inhalt der Tagung kurz zusammen. Er ging sodann auch darauf ein, dass der AGV neben der Durchführung von Tarifverhandlungen noch viele andere Aufgaben wahrnehme, von denen die Unternehmen profitierten. In diesem Zusammenhang bot er auch die rechtliche Unterstützung bei der Prozessführung tarifbezogener Streitigkeiten an.

Im Zentrum der Personalleitertagungen 2009, die vom 21. bis 23. April am Scharmützelsee und vom 12. bis 14. Mai in Dortmund stattfanden, standen die Themenkomplexe „Web 2.0 im Unternehmen“ und „Employer Branding“. Die Tagung am Scharmützelsee wurde von Wolfgang Flaßhoff, Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG Versicherungsgruppe und Vorstandsmitglied des AGV, geleitet, die Tagung in Dortmund von Hans-Otto Umlandt, Personalvorstand der DEVK Versicherungen. Die Veranstaltungen wurden insgesamt von 100 Teilnehmern besucht.

WEB 2.0 – CHANCEN UND RISIKEN FÜR DAS PERSONALWESEN

Bernd Schmitz, Dozent für Multimedia an der Rheinischen Fachhochschule Köln, gab im Einführungsvortrag einen Überblick über die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten des Web 2.0 im Unternehmen und den damit verbundenen Chancen und Risiken für die Personalarbeit. Schmitz definierte zunächst den Begriff Web 2.0: Web 2.0-Anwendungen seien offene Webtechnologien und Standards, die die Vernetzung von Menschen, Inhalten und Orten ermöglichten. Web 2.0 bedeute die Emanzipation der Internetnutzer von Konsumenten zu Produzenten. Beispiele seien u.a. Twitter, Wikipedia, Facebook und Xing. Schmitz erörterte verschiedene Aspekte von Web 2.0 – von der internen Mitarbeiterkommunikation bis hin zur Nutzung dieses Mediums im Rahmen des Recrutings. Eine Reihe von Unternehmen würden beispielsweise Wikis benutzen, um die unternehmensinterne Kommunikation zu stärken und die Arbeit von Projektgruppen zu unterstützen. Darüber hinaus würden zurzeit ca. 100 Unternehmen in Deutschland zur externen Kommunikation und zur internen Information podcasten. Auch Unternehmens-Blogs, Videosharing und Social Bookmarking erfreuten sich wachsender Beliebtheit. Allerdings befinde sich Deutschland noch am Anfang des Prozesses: Im Jahr 2008 nutzten ca. 3 % der Unternehmen Web 2.0-Anwendungen.

Experten würden für 2015 eine Nutzerquote von 50 % und für 2020 eine Quote von 85 % prognostizieren.

WEB 2.0 IN DER PRAXIS – MEHR ALS BLOGS & PODCASTS

Sven Roth, Teamleiter Recruiting, PricewaterhouseCoopers AG, zeigte, wie Web 2.0 in der Praxis zur Unterstützung des Recruitings in Unternehmen eingesetzt werden könne. Unternehmen könnten Web 2.0-Anwendungen implementieren, um sich von Konkurrenten und Mitbewerbern abzusetzen, um als innovativer Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Insbesondere Blogs und Podcasts eigneten sich zur Aufwertung der Karriere-Seite im Internet. Roth gab konkrete Praxistipps

zur Produktion eines attraktiven Podcasts. Zu überlegen sei auch der Einsatz von Video-Podcasts, deren Produktion allerdings einen wesentlich höheren Aufwand bedeute. Blogs seien ebenfalls ein sehr gutes, zielgruppenspezifisches Kommunikationsmittel, das darüber hinaus extrem

◂ Wolfgang Flaßhoff
▴ Hans-Otto Umlandt

kostengünstig sei. Allerdings müsse bei der Realisierung von Blogs darauf geachtet werden, dass die Autoren regelmäßig schreiben wollen und können. Auch kritische Beiträge müssten zugelassen werden, um so die Glaubwürdigkeit des Blogs zu dokumentieren. Zuletzt ging Roth auf den Einsatz von Web 2.0-Anwendungen zum Alumni-Management ein. Bisher greifen nur wenige Unternehmen in Deutschland auf ihre Alumni zurück. Nur bei den Top-Beratungsunternehmen seien internationale und nationale Alumni-Gruppen Standard.

EMPLOYER BRANDING ALS KERNFUNKTION MODERNER PERSONALARBEIT

Mit Employer Branding als Kernfunktion der Personalarbeit beschäftigte sich der Vortrag von Oliver Maassen, Executive Vice President Human Resources, UniCreditGroup. Maassen betonte, dass die Attraktivität des Arbeitgebers der entscheidende Wettbewerbsvorteil der Zukunft sei. Zurzeit steige die Zahl unmotivierter Mitarbeiter, die Dienst nach Plan verrichten würden, deutlich. Diese Entwicklung sei das Worst-Case-Szenario für Employer-Branding-Maßnahmen. Darüber hinaus sehe sich die Personalarbeit mit weiteren Herausforderungen, wie der negativen demografischen Entwicklung, der Konjunkturkrise und dem schlechten Image der Finanzbranche konfrontiert. Maassen stellte einen Fahrplan zu einem erfolgreichen Employer Branding vor. Der erste Schritt sei das Herausarbeiten einer Strategie zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke. Dazu gehöre auch die Konzeption einer Employer Value Proposition, die die Unternehmenswerte herausstelle. Darauf folgend müsse eine Metaphorik hergeleitet werden. Dazu könnten Unternehmen Image-Kampagnen entwickeln, ein neues Corporate Design einführen oder ihr Logo überarbeiten. Zuletzt stehe das Design eines Employer Branding Action Plans. Letztendlich sei Employer Branding keine Insel-Lösung für einzelne Bereiche, sondern eine gesamtstrategische Lösung. Mitarbeiter seien die relevanten Multiplikatoren für die Erschaffung einer wahren Arbeitgebermarke.

VIRTUAL REALITY – INTERNETFOREN UND ARBEITSRECHT

In seinem Vortrag beleuchtete Andreas Zopf, Referent des AGV, die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmen im Zusammenhang mit der Nutzung des Internets durch den Arbeitnehmer. Im betrieblichen Bereich hingen die arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers davon ab, ob die private Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel durch den Arbeitgeber gestattet wurde. Zopf stellte die Rechtslage zur Internetnutzung im privaten Bereich des Arbeitnehmers anhand verschiedener Fallkonstellationen vor. Bewerbungen, die ein Arbeitnehmer in das Internet einstellt, seien rechtlich zulässig, soweit damit keine Preisgabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen des Arbeitgebers verbunden ist. Richtschnur für die rechtliche Bewertung von Äußerungen über den Arbeitgeber in Internetforen bzw. Blogs sei eine Abwägung zwischen dem Recht auf freie Meinungsäußerung und dem arbeitsvertraglichen Gebot zur Rücksichtnahme des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Sofern Unternehmen eigene Mitarbeiterportale im Internet zur Förderung der betrieblichen Kommunikation einrichten, böte sich die Aufstellung einer Richtlinie, einer sog. Corporate Blogging Policy, an. Die Recherche von Bewerberdaten im Internet sei zulässig, sofern das Unternehmen ein berechtigtes Interesse an der Erhebung habe.

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG ZUR NUTZUNG ELEKTRONISCHER MEDIEN

Dr. Sandra Kreft, Referentin des AGV, ging in ihrem Vortrag auf Anspruch und Grenzen der Nutzung von Informationstechnik (IT) durch Gewerkschaft, Betriebsrat und Arbeitnehmer ein. Eingangs stellte sie ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts vor, in dem die Versendung von Werbemails der Gewerkschaften an ausschließlich dienstlich genutzte E-Mail-Adressen von Arbeitnehmern für zulässig gehalten wird, wenn hierdurch keine nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbare wirtschaftliche Belastungen auf Seiten des Arbeitgebers entstehen. Der Betriebsrat habe in der Versicherungsbranche, die eine hohe technische Infrastruktur aufweist, i.d.R. Anspruch auf einen Internetzugang sowie auf Einrichtung einer eigenen Homepage im Intranet des Arbeitgebers. Allerdings könne er vom Arbeitgeber nicht die Herausgabe eines E-Mail-Verteilers „an alle“ verlangen. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber selbst einen solchen Verteiler hat und verwendet. Bezüglich der IT-Nutzung der Arbeitnehmer stellte sie klar, dass das Verbot der privaten Nutzung für den Arbeitgeber am einfachsten handhabbar sei. Ein Recht zur Privatnutzung setze eine Gestattung des Arbeitgebers voraus. Allerdings sei auch das Entstehen einer betrieblichen Übung denkbar, wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung über eine längere Zeit dulde. Sie rief die Arbeitgeber daher auf, in ihren Betrieben eindeutige Spielregeln über den Umgang mit der IT aufzustellen. Dies erleichtere auch die Entscheidung, wann eine eventuelle Kündigung wegen unerlaubter bzw. übermäßiger Nutzung ausgesprochen werden kann.

KÖRPERSPRACHE – WIRKUNG.IMMER.ÜBERALL.

Eine anschauliche Darstellung der Wirkung von Körpersprache lieferte Monika Matschnig, Expertin für Körpersprache, Wirkung und Performance, die eine der „Top 100 Excellent Speaker" ist. Matschnig begann ihren Vortrag mit Beispielen für Körpersprache und deren Bedeutung. Verschränkte Arme seien nicht per se ein Zeichen für Verschlossenheit. Allerdings führe eine defensive Körperhaltung dazu, dass wir zu 38 % weniger Information aufnehmen. Matschnig betonte, dass man sich im Grunde immer und überall präsentiert. Durch Gestik, Mimik, die Haltung insgesamt und unsere Bewegungen verriete man die wahren Gedanken und Gefühle. Der viel zitierte erste Eindruck entstehe häufig bereits nach 150 Millisekunden. Dabei zähle die Körpersprache mehr als Worte. Dieser erste Eindruck sei entscheidend. Wer als sympathisch eingestuft werde, werde für kompetet gehalten. Wer allerdings im ersten Moment unsympathisch wirke, dem werde nicht selten Inkompetenz unterstellt und müsse viele Argumente liefern, um sein Können zu beweisen. Sympathiepunkte könnten mit einem authentischen Lächeln gewonnen werden. Erfolgreiche Menschen demonstrieren dies auch häufig mit ihrer Körpersprache. Wer die Mächtigen der Politik und Wirtschaft einmal beobachte, würde schnell den engen Zusammenhang zwischen Macht und Körpersprache erkennen.

▾ Teilnehmer der Tagung am Scharmützelsee

BERICHT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DES AGV, DES BWV UND DER DVA

Den traditionellen Bericht der Verbandsgeschäftsführung eröffnete Dr. Michael Niebler, neuer Hauptgeschäftsführer des AGV. Er ging auf das tarifpolitische Umfeld für die anstehenden Tarifverhandlungen im Innendienst ein. Der AGV werde, so Niebler, in dieser Tarifrunde erneut mit eigenen Forderungen an die Gewerkschaften herantreten. In seinen Ausführungen ging er auf die zurzeit diskutierten Themenbereiche ausführlich ein. Im Hinblick auf die aktuelle Banken- und Wirtschaftskrise müsse die Belastung für die Unternehmen so niedrig wie möglich gehalten werden. Im Anschluss daran gab Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des AGV, einen Überblick über das Aufgabenspektrum der Rechtsabteilung. Dieses reiche vom Tarifgeschäft über Rechtsberatung bis hin zu Lobbying. Außerdem unterrichtet die Rechtsabteilung die Mitglieder des AGV mit den Informationsdiensten, über aktuelle Entwicklungen im Bereich der arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung.

Auf aktuelle Projekte aus dem Bereich Volks- und Betriebswirtschaft ging Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des AGV, ein. Zurzeit stehen vor allem die Überarbeitung der Umfrage zu den Betriebswirtschaftlichen Kennzahlen, die Entwicklung einer Weiterbildungsumfrage sowie das Thema Gesundheitsschutz in der Assekuranz im Vordergrund. Frau Dr. Katharina Höhn, Hauptgeschäftsführerin des BWV und der DVA, berichtete am Scharmützelsee, in Dortmund Herr Wolfgang Schwarzer, Geschäftsführer BWV Dortmund, zu den Themen Erstausbildung sowie Fort- und Weiterbildung in der Versicherungswirtschaft. Eines der aktuellen Projekte sei die „Kosten-Ertrags-Kalkulation für die Ausbildung". Dieses kostenlose und einfach handhabbare Berechnungssystem könne die Kosten und Erträge der Ausbildung für Mitgliedsunternehmen transparent machen.

▲ Teilnehmer der Tagung in Dortmund

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS

Auf beiden Personalleitertagungen sprachen Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur aktuellen Rechtsprechung. In Scharmützelsee stellte Dr. Koch, Richter am 7. Senat des BAG, ausgewählte Entscheidungen vor. Ausführlich ging er auf die Frage ein, inwieweit das Entstehen einer betrieblichen Übung nach der neuen Rechtsprechung mit der Aufnahme einer sog. doppelten Schriftformklausel vermieden werden könne. Dies sei nur dann möglich, wenn neben der Festlegung der Schriftform für jede vertragliche Änderung oder Ergänzung und auch für die Aufhebung der Schriftform selbst zusätzlich formuliert werde, dass die Klausel nicht für Individualabreden gelte. Nur so komme zum Ausdruck, dass sich die Klausel nur auf die Verhinderung der betrieblichen Übung beziehe und im Übrigen mündliche Vereinbarungen zulasse. Im Weiteren behandelte Koch die Rechtslage im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung von Arbeitnehmern. Bei der geplanten Besetzung von Arbeitsplätzen müsse – zur Vermeidung einer Schadensersatzpflicht – frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit und bei Eingang von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen mit der Schwerbehindertenvertretung aufgenommen werden. Wisse der Arbeitgeber nichts vom Vorliegen einer Schwerbehinderung, so sei vor der Einstellung ein entsprechendes Fragerecht mit Blick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausgeschlossen. Schwerbehinderte Bewerber, die nicht genommen werden, hätten – anders als nicht schwerbehin-

derte – Anspruch auf die Nennung der fachlichen Gründe für die Ablehnung; ein gewisser Begründungsaufwand sei hier jedenfalls vom Arbeitgeber zu erwarten.

In Dortmund erläuterte Christoph Schmitz-Scholemann, Richter am 2. Senat des BAG, relevante Entscheidungen zum Kündigungsrecht. Die Kündigung sog. Low Performer bildete einen Schwerpunkt seiner Ausführungen. Minderleistungen berechtigten Arbeitgeber dann zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Arbeitsleistung deutlich hinter der durchschnittlichen Arbeitsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer liege. Bei abzählbaren Leistungen sei ein Unterschreiten bis ca. 30 % zu tolerieren. In allen anderen Fällen der Minderleistung und insbesondere auch bei Schlechtleistungen könne eine einheitliche kündigungsrelevante Grenze dagegen nicht festgelegt werden. Hier komme es auf den Einzelfall an. Im Anschluss beleuchtete Schmitz-Scholemann den Einfluss der Bestimmungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) auf die Wirksamkeit krankheitsbedingter Kündigungen. Habe der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung das BEM nicht durchgeführt, ohne dass der Arbeitnehmer diesem nachweislich widersprochen hat, habe dieses Unterlassen zwar nicht per se die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. Der Verzicht

auf ein BEM habe jedoch darlegungs- und beweisrechtliche Konsequenzen. Der Arbeitgeber müsse dann die Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers vortragen. Abschließend unterstrich Schmitz-Scholemann, dass die Befürchtungen nicht begründet seien, die Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere das Verbot der Altersdiskriminierung, erschwerten betriebsbedingte Kündigungen. Sowohl die Berücksichtigung des Lebensalters als soziales Auswahlkriterium als auch die Bildung von Altersgruppen blieben im Lichte des AGG zulässig.

▲ 100 Teilnehmer auf zwei Tagungen

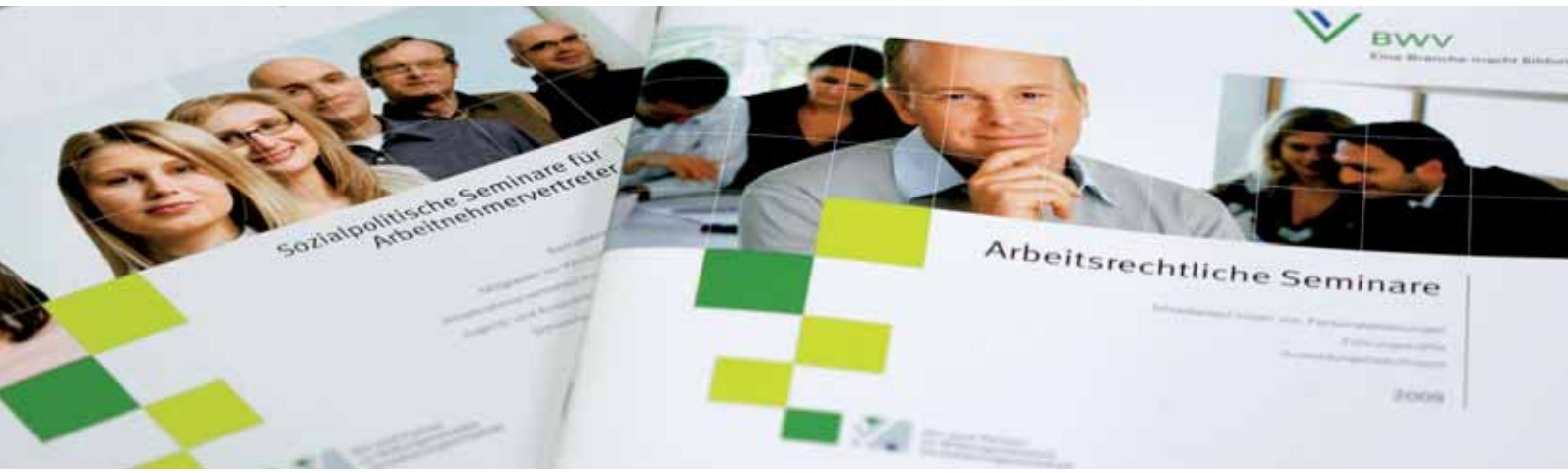
KAPITALANLAGEN VON VERSICHERUNGEN IM ZEICHEN DER FINANZKRISE

Der traditionelle Beitrag zu einem versicherungsspezifischen Thema beschäftigte sich in diesem Jahr mit Kapitalanlagen im Zeichen der Finanzkrise. Boris Sonntag, Abteilungsleiter Portfoliomanagement der WAVE Management AG, ging zunächst auf den Ursprung der Krise ein. Insgesamt sei das Jahr 2008 eines der drei schlechtesten Aktienjahre in den USA seit 1825. Sonntag erläuterte, was diese Entwicklung für die Kapitalanlagen von Versicherungen bedeutet. Dabei müsse zwischen Sach- und Lebensversicherungen unterschieden werden. Bei Sachversicherungen könne die Versicherungstechnik das Kapitalanlageergebnis zum Teil kompensieren. Dies sei bei Lebensversicherungen nicht möglich. Die Versicherungswirtschaft sehe sich zurzeit mit zwei Herausforderungen konfrontiert: Zum einen sei der durchschnittliche Rechnungszins gegenwärtig nicht mehr durch risikolose Anleihen zu erwirtschaften. Zum anderen machten Bankentitel (Anleihen, Schuldverschreibungen und Pfandbriefe) derzeit etwa 65 % der Kapitalanlagen von Versicherungen aus. Somit sei die Branche von der Ausweitung der Risikoaufschläge bei diesen Bankentiteln besonders betroffen. Um eine Kapitalanlagestrategie für die Zukunft zu entwickeln, sei eine wesentliche Frage zu beantworten: Ist langfristig eher mit einer Deflation oder mit einer Inflation zu rechnen? Sonntag riet Unternehmen, sich für ein Szenario einer Deflation mit einer nachgelagerten Inflation zu wappnen. Das Deflationsszenario stelle aufgrund der Garantieverpflichtung vor allem für Lebensversicherer ein Risikos dar. Allerdings biete die Krise auch Chancen. Für langfristig orientierte Investoren ergäben sich derzeit historisch günstige Anlagemöglichkeiten in guten Bonitätsrisiken.

Im Jahr 2008 haben insgesamt 655 Teilnehmer das Schulungsangebot des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) genutzt. Die Nachfrage nach den angebotenen Seminaren bleibt auch im Jahr 2009 konstant hoch; bereits Anfang Mai 2009 lagen 602 Anmeldungen vor.

Die Seminare des BWV richten sich zum einen an Arbeitnehmervertreter – Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sowie Schwerbehindertenvertreter. Diese „Sozialpolitischen Seminare“ werden mit Ausnahme des Kompaktseminars für Schwerbehindertenvertreter in unterschiedlichen Stufen für Anfänger und Fortgeschrittene angeboten.

Außerdem beinhaltet das Schulungsangebot des BWV „Arbeitsrechtliche Seminare“ für Arbeitgebervertreter – Personalleiter, Personalreferenten und Führungskräfte – die entweder ein- oder zweitägig offeriert werden. Die arbeitsrechtliche Seminarreihe für Arbeitgebervertreter umfasst neben den arbeitsrechtlichen Grundlagenseminaren, die sich mit Themen von Begründung bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses befassen, zahlreiche Vertiefungsveranstaltungen zu praxisrelevanten Themen. Das Angebot deckt u.a. folgende Inhalte ab: Altersteilzeit, Umstrukturierung, Fragen des angestellten Außendienstes, Datenschutz im Arbeits-



▲ Seminar-Folder

verhältnis, Arbeitsrecht in der Ausbildung, Schwerbehindertenrecht sowie Update Arbeitsrecht für all diejenigen, die stets über aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung auf dem Laufenden bleiben wollen.

Erstmalig im Jahr 2009 wurde das bislang ausschließlich arbeitsrechtlich ausgerichtete Seminarkonzept für Arbeitgebervertreter um ein betriebswirtschaftliches Seminar ergänzt. In der Schulung „Personalcontrolling mit Hilfe der Flexiblen Personalstatistik (FPS)“ werden Mitarbeitern von Personalabteilungen und auch Führungskräften die Grundlagen von Personenkennzahlen und deren Interpretation anhand der Statistiken des AGV vermittelt. Die Teilnehmer erfahren, welches Potenzial die Flexible Personalstatistik bietet und wie sie dieses für die eigenen Anforderungen nutzen können. Aufgrund der enorm hohen Nachfrage musste hier bereits ein Zusatztermin angeboten werden.

Sämtliche Themeninhalte und Seminare des BWV können über die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) auch als Inhouse-Seminar gebucht werden.

Angesichts der bevorstehenden Betriebsratswahlen im Jahr 2010 bietet die DVA in Kooperation mit dem AGV am 1. Oktober 2009 in Köln eine eintägige Veranstaltung zum Thema „Betriebsratswahl 2010“ an. Die Veranstaltung richtet sich an Mitarbeiter der Personalabteilung, die sich inhaltlich mit diesem Thema befassen müssen.

PUBLIKATIONEN

Der AGV hat seit dem Jahr 2000 seine Aktivitäten im Bereich der Mitgliederinformation kontinuierlich ausgebaut. Die Mitglieder des Verbandes sollen stets über aktuelle Entwicklungen in Recht und Praxis informiert sein. Aus diesem Grunde geben die Experten des Verbandes verschiedene Publikationen heraus, welche entweder vom Verband selbst oder vom Verlag Versicherungswirtschaft vertrieben werden. Hier die neuesten Publikationen aus dem vergangenen Geschäftsjahr:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit seinem Inkrafttreten im August 2006 im Begriff, das deutsche Rechtssystem mehr und mehr zu beeinflussen. Positiv ist, dass bisher naheliegende Missbrauchsmöglichkeiten nicht in der hohen Anzahl anzutreffen sind, wie ursprünglich vermutet. Dies mag u.a. auch damit zusammenhängen, dass die Unternehmen das Thema von Beginn an sehr ernst genommen und weitgehend alle Möglichkeiten genutzt haben, ihre Mitarbeiter und Verantwortlichen im Bereich des AGG zu schulen.

Der AGV hatte bereits frühzeitig seine Mitglieder mittels einer ausführlichen schriftlichen Abhandlung auf die gesetzlichen Änderungen vorbereitet. Der Leitfaden wurde schließlich zu einem Buch weiterentwickelt und ist nunmehr aufgrund der hohen Nachfrage bereits in dritter aktualisierter Auflage im Verlag Versicherungswirtschaft unter dem Titel „Das AGG – Ein Leitfaden für die arbeitsrechtliche Praxis" erschienen.

Aufgrund der sehr praxisnahen und knappen Darstellung der Thematik ist das Werk gut aufgenommen worden und hat einen wertvollen Beitrag zu möglichen vorbeugenden Maßnahmen geleistet. § 12 AGG verpflichtet zur fortlaufenden Schulung im Bereich des AGG. Das Buch kann entsprechende Maßnahmen in den Unternehmen sinnvoll begleiten.

Die dritte Auflage berücksichtigt alle bis Dezember 2008 im Bereich des AGG zu verzeichnenden Rechtsentwicklungen einschließlich der einschlägigen Rechtsprechung.

BROSCHÜRE „5 JAHRE AUSBILDUNGSUMFRAGE DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

Seit nunmehr fünf Jahren führt der AGV in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) im jährlichen Turnus eine Umfrage zur Ausbildungssituation in der Versicherungswirtschaft unter seinen Mitgliedsunternehmen durch. Die Erhebung dient zum einen der Gewinnung von Informationen vor dem Hintergrund immer wieder auftauchender Forderungen nach einer Ausbildungsplatzabgabe sowie der Weiterentwicklung von Bildungsgängen. Zum anderen greift sie Fragestellungen auf, die für die Mitgliedsunternehmen selbst von Interesse sind und den Vergleich mit der Gesamtbranche ermöglichen.

Im standardisierten Teil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, Organisation der Bewerberauswahl und Ausbildungsbetreuung, unbesetzte Ausbildungsplätze und Erfolg bei der Abschlussprüfung erhoben. Der „nicht-standardisierte“ Teil beschäftigt sich mit jeweils aktuellen Sonderthemen, wie z. B. dem Fachkräftemangel in der Versicherungswirtschaft oder dem neuen Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen. Der hohe Repräsentationsgrad von jeweils über 80 % in Bezug auf die Beschäftigtenzahl der Versicherungswirtschaft verdeutlicht das hohe Interesse der Versicherungsunternehmen am Thema Ausbildung. Im Jahr 2008 haben sich insgesamt 85 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen mit rd. 177.200 Beschäftigten an der Erhebung beteiligt.

Anlässlich des 5-jährigen Jubiläums der Erhebung wurde die Broschüre „Die Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ erstellt, die die zentralen Ergebnisse der Ausbildungsumfrage 2008 sowie die Entwicklung der Ausbildungssituation in den vergangenen fünf Jahren vorstellt.

BROSCHÜRE „DAS PFLEGEZEITGESETZ“

Am 1. Juli 2008 ist im Rahmen der Strukturreform zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten.

Durch das PflegeZG werden die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die häusliche Pflege naher Angehöriger geschaffen, in dem es den Beschäftigten Freistellungsansprüche sowohl kurzfristig für eine akut eingetretene Pflegesituation als auch in Form einer Pflegezeit von bis zu sechs Monaten einräumt. Um die Rechtsstellung der Beschäftigten, die von den Freistellungsmöglichkeiten Gebrauch machen möchten, abzusichern, wird ihnen ein Sonderkündigungsschutz eingeräumt. Darüber hinaus enthält das PflegeZG Regelungen für die befristete Einstellung einer Vertretungskraft.

Insgesamt hat sich der Gesetzgeber stark an den Regelungen zur Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) orientiert. In einigen Punkten ist er jedoch davon abgewichen, so dass das PflegeZG bereits kurze Zeit nach Inkrafttreten in der Praxis zahlreiche ungeklärte Fragen aufwirft.

Der AGV hat dies zum Anlass genommen, die Abhandlung „Das Pflegezeitgesetz – ein Leitfaden für die arbeitsrechtliche Praxis“ zu erstellen, in der zunächst die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des PflegeZG erläutert werden. Neben Ausführungen über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung bei Akutereignissen finden sich darin auch Erläuterungen zur Pflegezeit, zum besonderen Kündigungsschutz, zum Urlaubsanspruch, zur Pflegezeit als Beschäftigungszeit und zur befristeten Einstellung einer Vertretungskraft. Ferner wird auf die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen des PflegeZG eingegangen. Darüber hinaus werden in der Broschüre auch betriebsverfassungsrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit der Pflegezeit erläutert. Abschließend wird auch der Themenkomplex Altersteilzeit und Pflegezeit ausführlich behandelt.

Die Abhandlung erscheint in Kürze im Verlag Versicherungswirtschaft. Sie wird den Mitgliedern des AGV in begrenzter Stückzahl über den Verband kostenfrei zur Verfügung gestellt.

VERBANDSORGANISATION

Anfang Juni 2009 waren im AGV 243 Versicherungsunternehmen mit rd. 203.600 angestellten aktiven Mitarbeitern (Innendienstangestellte, angestellter Außendienst, Auszubildende und gewerbliche Arbeitnehmer) als Vollmitglieder zusammengeschlossen.

Zu den 243 **Vollmitgliedern** kamen **31 Gastmitglieder,** von denen 21 Versicherungsunternehmen waren. 11 Mitglieder waren Niederlassungen ausländischer Gesellschaften, 11 Mitgliedsunternehmen hatten öffentlich-rechtlichen Status.
Im AGV waren also Anfang Juni 2009 insgesamt 274 Versicherungsunternehmen als Voll- oder Gastmitglieder mit insgesamt 214.000 angestellten Mitarbeitern organisiert. Das sind **98,9 %** der 216.300 zu diesem Zeitpunkt in den Unternehmen der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Arbeitnehmer.

REGIONALE VERTEILUNG DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN

ORDENTLICHE MITGLIEDER

Stand:
1. Juni 2009,
243 Mitglieder

AachenMünchener Lebensversicherung AG
Robert-Schuman-Straße 51
52066 Aachen

AachenMünchener Versicherung AG
Aureliusstraße 2
52064 Aachen

ACE European Group Limited Direktion für Deutschland
Lurgiallee 10
60439 Frankfurt/Main

AIG EUROPE Direktion für Deutschland
Oberlindau 76-78
60323 Frankfurt/Main

Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
Königinstraße 28
80802 München

Allianz Deutschland AG
Königinstraße 28
80802 München

Allianz Global Corporate & Specialty AG
Königinstraße 19
80539 München

Allianz Lebens-versicherungs-AG
Reinsburgstraße 19
70178 Stuttgart

Allianz Private Krankenversicherungs-AG
Fritz-Schäffer-Straße 9
81737 München

Allianz Versicherungs-AG
Königinstraße 28
80802 München

Allrecht Rechtsschutz-versicherung 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 Kranken-versicherungs-AG
Prinzregentenplatz 9
81675 München

ARAG Lebens-versicherungs-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

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 Kranken-versicherung 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 Versicherungs-verband Versicherungs-AG
Maximilianstraße 53
80538 München

BAYERN-VERSICHERUNG Lebensversicherung AG
Maximilianstraße 53
80538 München

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 KRANKEN-VERSICHERUNG AG
Hansaring 40-50
50670 Köln

CHUBB INSURANCE COMPANY OF EUROPE S.A. Direktion für Deutschland
Grafenberger Allee 295
40237 Düsseldorf

CiV Lebensversicherung AG
ProACTIV-Platz 1
40721 Hilden

Coface Kreditversicherung AG
Isaac-Fulda-Allee 1
55124 Mainz

CONCORDIA Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

Condor Allgemeine Versicherungs-AG
Admiralitätstraße 67
20459 Hamburg

Condor Lebens-versicherungs-AG
Admiralitätstraße 67
20459 Hamburg

Continentale Kranken-versicherung a.G.
Ruhrallee 92-94
44139 Dortmund

Continentale Lebens-versicherung a.G.
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München

Continentale Sachversicherung AG
Ruhrallee 94
44139 Dortmund

COSMOS Lebens-versicherungs-AG
Halbergstraße 52-54
66121 Saarbrücken

D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Versicherungs-AG
Thomas-Dehler-Straße 2
81737 München

D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Thomas-Dehler-Straße 2
81737 München

DA Deutsche Allgemeine Versicherung AG
Oberstedter Straße 14
61440 Oberursel

DARAG Deutsche Versicherungs- und Rückversicherungs-AG
Gustav-Adolf-Straße 130
13086 Berlin

Debeka Krankenver-sicherungsverein a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56058 Koblenz

Debeka Lebensver-sicherungsverein a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56058 Koblenz

Delta Lloyd Lebens-versicherung 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
Krankenversicherungs-
verein 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 Lebens-
versicherungsverein a.G.
Betriebliche Sozialeinrichtung
der Deutschen Bahn
Riehler Straße 190
50735 Köln

DEVK Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Riehler Straße 190
50735 Köln

Dialog Lebens-
versicherungs-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

ERGO Versicherungs-
gruppe 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

FAHRLEHRER-
VERSICHERUNG VaG
Mittlerer Pfad 5
70499 Stuttgart

Familienfürsorge
Lebensversicherung AG
im Raum der Kirchen
Doktorweg 2-4
32756 Detmold

Familienschutz
Versicherung AG
Rotebühlstraße 120
70197 Stuttgart

FM Insurance Company Ltd.
Direktion für Deutschland
Eschersheimer Landstraße 55
60322 Frankfurt/Main

Gartenbau-
Versicherung VVaG
Von-Frerichs-Straße 8
65191 Wiesbaden

GaVI-Gesellschaft für
angewandte Versicherungs-
Informatik mbH
Seckenheimer Straße 150
68165 Mannheim

GEGENSEITIGKEIT
Versicherung Oldenburg
Osterstraße 15
26122 Oldenburg

Gen Re, Kölnische
Rückversicherungs-
Gesellschaft AG
Theodor-Heuss-Ring 11
50668 Köln

Generali Lebens-
versicherung AG
Adenauerring 7
81737 München

Generali Versicherung AG
Adenauerring 7
81737 München

Gerling Kundenservice
Firmen und Privat GmbH
Riethorst 2
30659 Hannover

GLOBALE
Rückversicherungs-AG
Im Mediapark 4b
50670 Köln

Gothaer Allgemeine
Versicherung AG
Gothaer Allee 1
50969 Köln

Gothaer
Finanzholding AG
Berlin-Kölnische-Allee 1
50969 Köln

Gothaer
Krankenversicherung AG
Arnoldiplatz 1
50969 Köln

Gothaer
Lebensversicherung AG
Arnoldiplatz 1
50969 Köln

GRUNDEIGENTÜMER-VERSICHERUNG VVaG
Große Bäckerstraße 7
20095 Hamburg

Haftpflichtkasse Darmstadt – Haftpflichtversicherung des Deutschen Hotel- und Gaststättengewerbes – VVaG
Arheilger Weg 5
64380 Roßdorf

HALLESCHE Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit
Reinsburgstraße 10
70178 Stuttgart

Hamburg-Mannheimer Sachversicherungs-AG
Überseering 45
22297 Hamburg

Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG
Überseering 45
22297 Hamburg

Hannover Rückversicherung AG
Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover

Hannoversche Lebensversicherung AG
Karl-Wiechert-Allee 10
30622 Hannover

HanseMerkur Allgemeine Versicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur Krankenversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur Krankenversicherung aG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur Lebensversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur Reiseversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HanseMerkur Speziale Krankenversicherung AG
Siegfried-Wedells-Platz 1
20354 Hamburg

HDI-Gerling Firmen und Privat Versicherung AG
Riethorst 2
30659 Hannover

HDI-Gerling Industrie Versicherung AG
Riethorst 2
30659 Hannover

HDI-Gerling Leben Betriebsservice GmbH
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 Rechtsschutz Schadenregulierungs-GmbH
Günther-Wagner-Allee 14
30177 Hannover

HDI-Gerling Rechtsschutz Versicherung AG
Günther-Wagner-Allee 14
30177 Hannover

HDI-Gerling Sach Serviceholding AG
Riethorst 2
30659 Hannover

HDI-Gerling Sicherheitstechnik GmbH
Riethorst 2
30659 Hannover

HDI-Gerling Vertrieb Firmen und Privat AG
Riethorst 2
30659 Hannover

HDI-Gerling Vertrieb Makler Firmen und Privat GmbH
Riethorst 2
30659 Hannover

HDI-Gerling Zentrale Verwaltungs-GmbH
Gereonshof
50670 Köln

HDI Privat Versicherung AG
Riethorst 2
30659 Hannover

HELVETIA schweizerische Lebensversicherungs-AG
Weißadlergasse 2
60311 Frankfurt/Main

Helvetia Schweizerische Versicherungsgesellschaft Direktion für Deutschland
Berliner Straße 56-58
60311 Frankfurt/Main

HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G. in Coburg
Bahnhofsplatz
96444 Coburg

HUK-COBURG-
Rechtsschutzversicherung AG
Willi-Hussong-Straße 2 96443
Coburg

IDEAL Lebensversicherung a.G.
Kochstraße 66
10969 Berlin

Iduna Vereinigte
Lebensversicherung aG
für Handwerk, Handel
und Gewerbe
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg

If Schadenversicherung AG
Direktion für Deutschland
Siemensstraße 9
63263 Neu-Isenburg

IMD Gesellschaft
für Informatik und
Datenverarbeitung mbH
Augustaanlage 66
68165 Mannheim

INTER
Allgemeine Versicherung AG
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

INTER
Krankenversicherung aG
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

INTER
Lebensversicherung AG
Erzbergerstraße 9-15
68165 Mannheim

InterRisk Versicherungs-AG
Vienna Insurance Group
Karl-Bosch-Straße 5
65203 Wiesbaden

ITERGO Informations-
technologie 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

LVM Rechtschutz-
versicherungs-AG
Kolde-Ring 21
4126 Münster

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
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

Mondial Assistance
International AG
Niederlassung für Deutschland
Ludmillastraße 26
81543 München

Münchener Rückversiche-
rungs-Gesellschaft AG
Königinstraße 107
80802 München

Münchener und Magdeburger
Agrarversicherung AG
Albert-Schweitzer-Straße 62
81735 München

MÜNCHENER VEREIN
Allgemeine Versicherungs-AG
Pettenkoferstraße 19
80336 München

MÜNCHENER VEREIN
Krankenversicherung a.G.
Pettenkoferstraße 19
80336 München

MÜNCHENER VEREIN
Lebensversicherung a.G.
Pettenkoferstraße 19
80336 München

Naspa-Versicherungs-
Service GmbH
Adolfstraße 1
65185 Wiesbaden

Neue Rechtsschutz-
Versicherungsgesellschaft AG
Augustaanlage 25
68165 Mannheim

NÜRNBERGER
Allgemeine Versicherungs-AG
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg

NÜRNBERGER
Beteiligungs-AG
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg

NÜRNBERGER
Lebensversicherung AG
Ostendstraße 100
90334 Nürnberg

Öffentliche Feuerversicherung
Sachsen-Anhalt
Am Alten Theater 7
39104 Magdeburg

Öffentliche
Lebensversicherung
Sachsen-Anhalt
Am Alten Theater 7
39104 Magdeburg

Öffentliche
Versicherung Bremen
Martinistraße 30
28195 Bremen

Oldenburgische
Landesbrandkasse
Staugraben 11
26122 Oldenburg

ONTOS
Lebensversicherung AG
RheinLandplatz 1
41460 Neuss

ÖRAG Rechtsschutz-
versicherungs-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

Proactiv Service-
gesellschaft mbH
ProACTIV-Platz 1
40721 Hilden

Provinzial Nord
Brandkasse AG
Sophienblatt 33
24114 Kiel

Provinzial NordWest
Holding AG
Provinzial-Allee 1
48131 Münster

Provinzial NordWest
Lebensversicherung AG
Sophienblatt 33
24114 Kiel

Provinzial Rheinland
Lebensversicherung AG
Die Versicherung
der Sparkassen
Provinzialplatz 1
40591 Düsseldorf

Provinzial Rheinland
Versicherung AG
Die Versicherung
der Sparkassen
Provinzialplatz 1
40591 Düsseldorf

R+V Allgemeine
Versicherung AG
Taunusstraße 1
65193 Wiesbaden

R+V Lebensversicherung AG
Taunusstraße 1
65193 Wiesbaden

R+V Versicherung AG
Taunusstraße 1
65193 Wiesbaden

RECHTSSCHUTZ UNION
Versicherungs-AG
Sonnenstraße 33
80331 München

RheinLand
Lebensversicherung AG
RheinLandplatz
41460 Neuss

RheinLand
Versicherungs AG
RheinLandplatz
41460 Neuss

ROLAND
Rechtsschutz-
Versicherungs-AG
Deutz-Kalker-Straße 46
50679 Köln

ROLAND
Schutzbrief-
Versicherung AG
Deutz-Kalker-Straße 46
50679 Köln

Royal International
Insurance Holdings Limited
Direktion für die Bundes-
republik 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
Im Mediapark 8
50670 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
Dieselstraße 11
85774 Unterföhring

Swiss Re Europe S.A. Niederlassung für Deutschland
Dieselstraße 11
85774 Unterföhring

Swiss Re Germany Holding GmbH
Dieselstraße 11
85774 Unterföhring

Talanx AG
Riethorst 2
30659 Hannover

UNION KRANKEN-VERSICHERUNG 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 POST-VERSICHERUNG VVaG
Mittlerer Pfad 19
70499 Stuttgart

Vereinigte Tierversicherung Gesellschaft auf Gegenseitigkeit
Sonnenberger Straße 2
65193 Wiesbaden

VersAM Versicherungs-Assetmanagement GmbH
Regina-Protmann-Straße 16
48131 Münster

Versicherungskammer Bayern Konzern-Rückversicherung AG
Maximilianstraße 53
80538 München

VersIT Versicherungs-informatik 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

VICTORA Lebensversicherung AG
Victoriaplatz 1
40477 Düsseldorf

VICTORIA Versicherung AG
Victoriaplatz 1
40477 Düsseldorf

Volksfürsorge AG Vertriebsgesellschaft für Vorsorge- und Finanzprodukte
Raboisen 38-40
20095 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.
Feinstraße 1
70178 Stuttgart

WÜRTTEMBERGISCHE
LEBENSVERSICHERUNG AG
Gutenbergstraße 30
70176 Stuttgart

Württembergische und
Badische Versicherungs-AG
Karlstraße 68-72
74076 Heilbronn

Württembergische
Versicherung AG
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

Zürich Lebensversicherungs-
Gesellschaft Niederlassung
für Deutschland
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn

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

Zürich Vetriebs GmbH
Heinrich-von-Kleist-Straße 12
53113 Bonn

GASTMITGLIEDER

Stand:
1. Juni 2009,
31 Mitglieder

ADAC-Rechtsschutz Versicherungs-AG
Am Westpark 8
81373 München

ADAC-Schutzbrief Versicherungs-AG
Am Westpark 8
81373 München

Allianz SE
Königinstraße 28
80802 München

AXA Real Estate Managers Deutschland GmbH
Kattenbug 1
50667 Köln

Badischer Gemeinde-Versicherungs-Verband Körperschaft des öffentlichen Rechts
Durlacher Allee 56a
76131 Karlsruhe

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
Schwabstraße 33
70197 Stuttgart

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 CommunicationCenter GmbH
Ostendstraße 100
90482 Nürnberg

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

PBV Lebensversicherung AG
Lubahnstraße 2
31789 Hameln

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

Wüstenrot & Württembergische Service GmbH
Gutenbergstraße 30
70176 Stutgart

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

STELLV. VORSITZENDE

Ulrich Schumacher
München

Jörn Stapelfeld
Vorsitzender des Vorstandes
Generali Lebensversicherung AG,
München/Hamburg

WEITERE MITGLIEDER

Wolfgang Fauter
Stellv. Vorsitzender
der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Wolfgang Flaßhoff
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe, Coburg

Uwe Laue
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Dr. Ulf Mainzer
Mitglied des Vorstandes
ERGO Versicherungsgruppe AG
Düsseldorf

Hans-Christian Marschler
Mitglied des Vorstandes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Dr. Rolf-G. Niemann
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Ulrich C. Nießen
Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG, Köln

Uwe H. Reuter
Vorsitzender der Vorstände
VHV Gruppe, Hannover

Friedrich Schubring-Giese
Vorsitzender der Vorstände
Versicherungskammer Bayern,
München

Reinhold Schulte
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Dr. Wolfgang Strassl
Mitglied des Vorstandes
Münchener Rückver-
sicherungs Gesellschaft AG,
München

GASTMITGLIED

Dr. Christian Hofer
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Dr. Josef Beutelmann

Ulrich Schumacher

Jörn Stapelfeld

Wolfgang Fauter

Wolfgang Flaßhoff

Uwe Laue

Dr. Rolf-G. Niemann

Ulrich C. Nießen

Uwe H. Reuter

Friedrich Schubring-Giese

Reinhold Schulte

Dr. Wolfgang Strassl

INNENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

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

AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Der Vorsitzende benennt die weiteren Mitglieder der Tarifverhandlungskommission Außendienst.

MANTELTARIFVERTRAG

VORSITZENDER

Wolfgang Flaßhoff
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

Dr. Ulf Mainzer

Hans-Christian Marschler

Dr. Christian Hofer

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL NIEBLER
Hauptgeschäftsführer

- Verbandsorgane
- Tarifpolitik
- Sozial- und Gesellschaftspolitik
- Personal und Finanzen
- Öffentlichkeitsarbeit

SEKRETARIAT
Petra Werner

RECHTSABTEILUNG

DR. SEBASTIAN HOPFNER
Geschäftsführer

- Tarifrecht
- Umstrukturierung/ Betriebsübergang
- Betriebliche Altersversorgung

ANNE UHLENDORF
Referentin

- Europarecht
- Arbeitszeitrecht
- Teilzeit und Befristung
- Eingruppierung
- Arbeitsvertragsgestaltung
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

VERENA RICHTER
Referentin

- Steuerrecht
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Tarifliche Eingruppierung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Außendienst
- Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz

BETINA BILOBRK
Stellv. Leiterin der Rechtsabteilung des AGV

- Altersteilzeit
- Sozialversicherungsrecht
- Compliance
- Berufsbildungsrecht
- Umstrukturierung/ Betriebsübergang
- Schwerbehindertenrecht

DR. BENJAMIN HEIDER LL.M.[1]
Referent

- Tarifvertragsrecht
- Arbeitskampfrecht
- Umstrukturierung/ Betriebsübergang
- Betriebliche Altersversorgung
- Mitbestimmungsrecht
- Betriebsverfassungsrecht

ANDREAS ZOPF
Referent

- Angestellter Außendienst
- Handelsvertreterrecht
- Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz
- Vergütungsgestaltung
- Datenschutzrecht

Dr. Michael Niebler

Dr. Sebastian Hopfner

Betina Bilobrk

Anne Uhlendorf

Verena Richter

Dr. Benjamin Heider

Andreas Zopf

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

DR. MICHAEL GOLD
Geschäftsführer

SIMONE MEYER M.A.[2]
Referentin

OLGA WORM
Referentin

- Volkswirtschaft
- Betriebswirtschaft
- Betriebswirtschaftliche Kommissionen
- Belastungsrechnungen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Internet-Präsentation
- Geschäftsbericht
- Soziale Selbstverwaltung
- Ad-hoc-Umfragen
- Erhebung zur Entwicklung der Bruttoprämien
- Betriebswirtschaftliche Kennzahlen
- Erhebung zur Ermittlung der Arbeitnehmerzahlen
- Fehlzeitenerhebung
- Flexible Personalstatistik
- Fluktuationserhebung
- Personalkostenerhebung
- Ausbildungserhebung
- Weiterbildungserhebung

SEKRETARIAT
Karin Albano
Brigitte Neumann

INTERNATIONALE SOZIALPOLITIK/ GRUNDSATZFRAGEN

DR. SEBASTIAN HOPFNER
Geschäftsführer

ANNE UHLENDORF
Referentin

SIMONE MEYER M.A.[2]
Referentin

- Europäische Sozialpolitik
- Europäische Betriebsräte
- Sozialer Dialog
- Umstrukturierungen/ Rationalisierung

VERANSTALTUNGS-ORGANISATION
Maria Heyden

DR. SANDRA KREFT
Referentin

- Betriebsverfassungsrecht
- Mitbestimmungsrecht
- Kündigungsschutzrecht

KERSTIN RÖMELT
Referentin

- Kündigungsschutzrecht
- Arbeitsvertragsgestaltung
- Urlaubsrecht
- Arbeitszeitrecht

YLVA ZIMMERMANN
Referentin

- Elternzeit
- Pflegezeit
- Mutterschutz
- Urlaubsrecht
- Altersteilzeit
- Sozialversicherungsrecht
- Schwerbehindertenrecht

[1]University of Stellenbosch
[2]Carleton University, Ottawa

SEKRETARIAT
Inge Lihotzky
Birgit Werner
Birgit Herold

Dr. Sandra Kreft | Kerstin Römelt | Ylva Zimmermann | Dr. Michael Gold | Simone Meyer | Olga Worm

AUSSCHUSS FÜR TARIF- UND ARBEITSRECHTSFRAGEN (ATA)

VORSITZENDER

Wolfgang Flaßhoff
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

SPRECHER DER ÖRTLICHEN PERSONALLEITERKREISE

Hamburg
Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

Süd/West
Christian Schubert
Abteilungsleiter Personal
SV Sparkassen
Versicherung Holding AG,
Mannheim

Hannover
Hans Grundmeier
Abteilungsdirektor
Personal- und Sozialwesen
CONCORDIA
Versicherungsgruppe,
Hannover

Rhein-Main
Ulrich von Falkenhayn
Personalleiter
Basler Versicherungen,
Bad Homburg

Stuttgart
Dr. Herbert Schlotter
Leiter Konzern Personal
Wüstenrot und
Württembergische AG,
Stuttgart

München
Werner Hirsch
Personalleiter
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

Köln
Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Nord/West
Bernhard Glombitza
Hauptabteilungsleiter Personal
Barmenia Kranken-
versicherung a.G.,
Wuppertal

WEITERE MITGLIEDER

Kerstin Albrecht
Bereichsleiterin und Prokuristin
Provinzial Rheinland
Die Versicherung der Sparkassen,
Düsseldorf

Thomas Barann
Personalleiter
Gothaer Versicherungs-
gesellschaften,
Köln

Dr. Susanne Bennert
Personalleiterin
Euler Hermes
Kreditversicherungs-AG,
Hamburg

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Thomas Emmert
Mitglied des Vorstandes
HDI-Gerling Sach
Serviceholding AG,
Hannover

Helmut Gaul
Personalleiter
AachenMünchener
Versicherung AG,
Aachen

Karl Heinrich Grün
Leiter Personal und Soziales
Verbund ALTE LEIPZIGER-
HALLESCHE,
Oberursel

Thomas Kistenmacher
Personalleiter
DEUTSCHER RING
Versicherungsunternehmen,
Hamburg

Gregor Meyer
Personaldirektor
LVM Landwirtschaftlicher
Versicherungsverein
Münster a.G.,
Münster

Michael Müller
Bereichsleiter Personalabteilung
Generali Versicherungen,
München

Dr. Johannes Neumann
Konzern-Personalleitung
Talanx AG,
Hannover

Dr. Rolf-G. Niemann
Mitglied des Vorstandes
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Christian Probst
Leiter Personal- und Tarifpolitik
Allianz Deutschland AG,
München

Wilhelm Schlecker
Leiter Personal Zentralkonzern
Versicherungskammer Bayern,
München

Uwe Schmitt
Leiter der Hauptabteilung
Personal und Recht
SV SparkassenVersicherung
Holding AG,
Stuttgart

Dr. Peter Schneider
Bereichsleiter Personal
R+V Versicherungsgruppe,
Wiesbaden

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 Personal
Mitbestimmung Arbeitsrecht
AXA Service AG,
Köln

Frank Tepen
Stellv. Direktor Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Hans-Otto Umlandt
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

Alfred Werra
Direktor, Leiter Personal
Provinzial NordWest
Holding AG,
Münster

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

AUSSCHUSS FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

VORSITZENDER

Dr. Christian Hofer
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

MITGLIEDER

Dr. Bettina Anders
Mitglied des Vorstandes
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Bernd Jansen
Vorsitzender der Vorstände
INTER Versicherungen,
Mannheim

Dr. Ursula Lipowsky
Mitglied des Vorstandes
Swiss Re Europe S.A.
Niederlassung für Deutschland,
Unterföhring

Dr. Herbert Schmitz
Mitglied der Vorstände
Gothaer Versicherungs-
gesellschaften,
Köln

GASTMITGLIED

Christian Probst
Leiter Personal- und Tarifpolitik
Allianz Deutschland AG,
München

GESCHÄFTSFÜHRER

Dr. Michael Gold

KOMMISSION BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

VORSITZENDER

Bernd Jansen
Vorsitzender der Vorstände
INTER Versicherungen,
Mannheim

MITGLIEDER

Helmut Lenz
Prokurist
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Hans Luh
Prokurist
Verbund ALTE LEIPZIGER-
HALLESCHE,
Oberursel

Thomas Morgenroth
Gruppenleiter
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Mathias Troßbach
Abteilungsleiter Personal
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION PERSONAL CONTROLLING

MITGLIEDER

Gerhard Erbacher
Abteilungsdirektor
VICTORIA Versicherungen,
Düsseldorf

Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungen,
Mannheim

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION ERGONOMIE

MITGLIEDER

Ewald Hildebrandt
Handlungsbevollmächtigter
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

Michael Horbach
Prokurist
Zurich Gruppe Deutschland,
Frankfurt/Main

Dr. Wolf-Rüdiger Knocke
Mitglied der Vorstände
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Gerhard Krautstrunk
Justiziar/Referent Gremien
Allianz Deutschland AG,
München

Erhard Lindner
Prokurist
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig,
Braunschweig

Heiko Müller
Mitglied der Direktion
Swiss Re Europe S.A.
Niederlassung für Deutschland,
Unterföhring

Jörn Sandig
Abteilungsdirektor
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

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

VORSITZENDER

Uwe Laue
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

MITGLIEDER

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
HDI-Gerling-Vertrieb
Firmen und Privat AG, Köln

Dr. Karsten Eichmann
Mitglied des Vorstandes
CENTRAL KRANKEN-
VERSICHERUNG AG, Köln

Stefan Gronbach
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe, Coburg

Wolfgang Hanssmann
Mitglied des Vorstandes
DBV-Winterthur, Wiesbaden
AXA Konzern AG, Köln

Michael Johnigk
Mitglied der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Heinz-Jürgen Kallerhoff
Mitglied der Vorstände
R+V Versicherungsgruppe,
Wiesbaden

Dr. Ralf Kantak
Mitglied des Vorstandes
Württembergische
Versicherungen, Stuttgart

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
Versicherungsgesellschaften,
Hamburg

Gerhard Müller
Vorsitzender der Vorstände
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen, Dresden

Dr. Hartmut Nickel-Waninger
Mitglied des Vorstandes
Gothaer Versicherungsbank
VVaG, Köln

Herbert Osterkorn
Stellv. 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

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

STÄNDIGER GAST

Dr. Bernhard Schareck
Mitglied des Präsidiums
des GDV

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

PROGRAMMKOMMISSION JAHRESTAGUNG PERSONALVORSTÄNDE

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Dr. Wolfgang Brezina
Mitglied des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
München

Wolfgang Flaßhoff
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Dr. Ulf Mainzer
Mitglied des Vorstandes
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

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

Wolfgang Rüdt
Mitglied des Vorstandes
HDI-Gerling Leben
Serviceholding AG,
Köln

Hans-Otto Umlandt
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Betina Bilobrk

AUSSCHUSS FÜR ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Die Mitglieder werden jeweils
vom Vorsitzenden bestellt.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Michael Gold

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNGEN INNENDIENST

VORSITZENDER

Wolfgang Flaßhoff
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

MITGLIEDER

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 Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Renate Hilf
Leiterin Abt. Personalpolitik
Generali Versicherung AG,
München

Hartwig Roggenbuck
Personalleiter
Condor Versicherungsgruppe,
Hamburg

Christian Schoenfeldt
Personalleiter
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Jürgen Schrade
Personalleiter
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Dieter Siekmann
Personalleiter Regional HR Director
Gen Re, Kölnische Rückver-
sicherungs-Gesellschaft AG,
Köln

Hans-Otto Umlandt
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

Markus Webhofen
Bereichsleiter Personal
WWK Lebensversicherungen a.G.,
München

Axel Witt
Leiter Personal
VHV Gruppe,
Hannover

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Anne Uhlendorf

PROGRAMMKOMMISSION PERSONALLEITERTAGUNGEN AUSSENDIENST

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

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

Dr. Franz Kühnel
Mitglied der Vorstände
Versicherungskammer Bayern,
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 Versicherungsbank VVaG,
Köln

Stefan Schwarz
Geschäftsführer
Auskunftsstelle über Versiche-
rungs-/Bausparkassenaußen-
dienst und Versicherungsmakler
in Deutschland e.V. (AVAD),
Hamburg

Frank Thomsen
Mitglied des Vorstandes
Itzehoer Versicherung/
Brandgilde von 1691 VVaG,
Itzehoe

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

Klas Wienands
Beteiligungen/Controlling
Generali Deutschland Holding AG,
Aachen

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Andreas Zopf

VERTRETER DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT IN SOZIALPOLITISCHEN INSTITUTIONEN

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)		
PRÄSIDIUM	VIZEPRÄSIDENT **Dr. Josef Beutelmann** Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal	MITGLIED **Ulrich Schumacher** Putzbrunn
VORSTAND	VIZEPRÄSIDENT **Dr. Josef Beutelmann** Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal	MITGLIED **Ulrich Schumacher** Putzbrunn
ARBEITSRECHTS-AUSSCHUSS	**Dr. Michael Niebler** Hauptgeschäftsführer des AGV **Dr. Sebastian Hopfner** Geschäftsführer des AGV	
AUSSCHUSS SOZIALE SICHERUNG	**Reinhold Schulte** Vorsitzender der Vorstände SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund	**Dr. Michael Niebler** Hauptgeschäftsführer des AGV
LOHN- UND TARIFPOLITISCHER AUSSCHUSS	**Dr. Michael Niebler** Hauptgeschäftsführer des AGV	
AUSSCHUSS FÜR SOZIALPOLITIK IN DER EUROPÄISCHEN UNION	**Alexander Gebauer** Chief Operating Officer Allianz Real Estate GmbH, München	**Dr. Sebastian Hopfner** Geschäftsführer des AGV
AUSSCHUSS BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	**Dr. Benjamin Heider** Referent des AGV	
AUSSCHUSS FÜR VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
KOMMISSION TARIFRECHT	**Dr. Michael Niebler** Hauptgeschäftsführer des AGV	
AUSSCHUSS ARBEITSMARKTFRAGEN	VORSITZENDER **Ulrich Schumacher** Putzbrunn	
GESPRÄCHSKREIS ARBEITSRECHT	**Betina Bilobrk** Stellv. Leiterin der Rechtsabteilung des AGV	

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)		
AUSSCHUSS BETRIEBLICHE PERSONALPOLITIK	**Brigitte Preuß** Zentralbereich Personal Allianz Deutschland AG, Stuttgart	**Simone Meyer** Referentin des AGV
AUSSCHUSS BILDUNG / BERUFLICHE BILDUNG	**Dr. Katharina Höhn** Hauptgeschäftsführerin Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V., München	
ARBEITSKREIS PSYCHISCHE BELASTUNG	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS CSR	**Simone Meyer** Referentin des AGV	
ARBEITSKREIS ARBEITSVERTRAGS-GESETZ	**Dr. Sebastian Hopfner** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS SOZIALE SELBSTVERWALTUNG	**Ulrich Schumacher** Putzbrunn	
ARBEITSKREIS ENTGELTPOLITIK	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS ALTERSTEILZEIT	**Betina Bilobrk** Stellv. Leiterin der Rechtsabteilung des AGV	
ARBEITSKREIS SCHWER-BEHINDERTENRECHT	**Betina Bilobrk** Stellv. Leiterin der Rechtsabteilung des AGV	
ARBEITSKREIS PRAXIS DER ARBEITSRECHTLICHEN FIRMENBERATUNG	**Dr. Sandra Kreft** Referentin des AGV	
KOORDINIERUNGSKREIS BÜROKRATIEABBAU	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS DATENSCHUTZ UND ARBEITSRECHT	**Andreas Zopf** Referent des AGV	
ARBEITSKREIS INSOLVENZSICHERUNG	**Betina Bilobrk** Stellv. Leiterin der Rechtsabteilung des AGV	
ARBEITSKREIS VORBEREITUNG DEUTSCHER JURISTENTAG	**Dr. Benjamin Heider** Referent des AGV	

SOZIALE SELBSTVERWALTUNG

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND

TRÄGERAUSSCHUSS DER VERTRETERVERSAMMLUNG

Ordentliche Mitglieder

Martin Hoppenrath
Mitglied des Vorstandes
PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Köln

Dr. Jörg Müller-Stein
Grünwald

Stellv. Mitglied

Dr. Hartmut Voß
Rostock

VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

VORSTAND

Mitglied

Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur Versicherungsgruppe, Hamburg

Stellv. Mitglied

Hertus Emmen
Hamburg

VERTRETERVERSAMMLUNG

Ordentliche Mitglieder

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer des AGV

Dr. Jörg Müller-Stein
Grünwald

Frank Tepen
Stellv. Direktor Personal
SIGNAL IDUNA Gruppe, Hamburg

Hans-Georg Walther
Abteilungsdirektor
VGH Landschaftliche Brandkasse Hannover, Hannover

Stellv. Mitglieder

Gregor-Dominik Freund
Leiter Human Resources Management
Coface Deutschland AG, Mainz

Hans Grundmeier
Abteilungsdirektor Personal- und Sozialwesen
CONCORDIA Versicherungsgruppe, Hannover

Thomas Kistenmacher
Bereichsleiter Personalwesen
DEUTSCHER RING Versicherungsunternehmen, Hamburg

Vertreter der Versicherungswirtschaft sind außerdem in den Selbstverwaltungsorganen der Rentenversicherung der Länder und der Allgemeinen Ortskrankenkassen tätig.

ARBEITS- UND SOZIALGERICHTSBARKEIT

BUNDESARBEITSGERICHT	EHRENAMTLICHE RICHTER **Dr. Michael Niebler** Hauptgeschäftsführer des AGV
Vertreter der Versicherungswirtschaft sind in einer Vielzahl von Gerichten der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit tätig (Landesarbeitsgerichte, Landessozialgerichte, Arbeitsgerichte, Sozialgerichte).	

COMITÉ EUROPÉEN DES ASSURANCES (CEA)

SOCIAL AFFAIRS & EDUCATION COMMITTEE	VORSITZENDER **Dr. Sebastian Hopfner** Geschäftsführer des AGV	DELEGIERTE **Anne Uhlendorf** Referentin des AGV
SECTORAL SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE	ALTERNIERENDER VORSITZENDER **Dr. Sebastian Hopfner** Geschäftsführer des AGV	DELEGIERTE **Simone Meyer** Referentin des AGV **Anne Uhlendorf** Referentin des AGV

VER.DI – ORDENTLICHE MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION VERSICHERUNGEN

Uwe Foullong
Bundesvorstand und Leiter des Fachbereichs Finanzdienstleistungen (FiDi)

Richard Sommer
Leiter der Bundesfachgruppe Versicherungen

Baden-Württemberg

Petra Quernhorst
Allianz Deutschland AG, Karlsruhe

Werner Reichert
Signal Iduna a.G., Hamburg

Rosemarie Schröder
Württembergische Versicherung AG, Karlsruhe

Ines Schröder
Allianz Deutschland AG, Stuttgart

Frank Weber
Württembergische Versicherung AG, Karlsruhe

Matthias Wendler
Allianz Deutschland AG, Stuttgart

Bayern

Hanns-Joachim Bortel
Allianz Deutschland AG, Unterföhring

Franka Dewies-Lahrs
Allianz Deutschland AG, München

Carola Kugler
NÜRNBERGER Versicherungsgruppe, Nürnberg

Reimund Schmode
Allianz Deutschland AG, Unterföhring

Peter Walsberger
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG, Regensburg

Berlin

Silke Murawa
Victoria Versicherungen, Berlin

Jörg Siewert
AXA Service AG, Berlin

Hamburg

Andreas Bortfeld
Generali Lebensversicherung AG, Hamburg

Karl-Heinz Mau
Debeka Versicherungen a.G., Hamburg

Ute Pollex
Euler Hermes Kreditversicherungs-AG, Hamburg

Daniel-Christoph Schmidt
Generali Versicherung AG, Hamburg

Reinhard Schwandt
Deutscher Ring Bausparkasse AG, Hamburg

Klaus Vittozzi
Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG, Hamburg

Wiebke Dahl
AXA Service AG, Hamburg

Hessen

Iris Mischlau-Meyrahn
Allianz Deutschland AG, Frankfurt/Main

Andreas Grotstück
SV Sparkassenversicherung, Kassel

Helmut Renninger
Alte Leipziger Versicherung AG, Oberursel

MDL

Anja Dsygar
Signal Iduna Krankenversicherung a.G., Leipzig

Niedersachsen/Bremen

Ingrid Düßmann
HDI-Gerling Firmen und Privat Versicherung AG, Hannover

Manfred Habermehl
VHV Holding AG, Hannover

Erika Weiser
Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG, Oldenburg

Lutz Zindler
Landschaftliche Brandkasse (VGH), Hannover

Nordrhein-Westfalen

Ursula Bartsch
Continentale Krankenversicherung a.G., Dortmund

Iris Frisch
Signal Iduna Krankenversicherung a.G., Wesel

Martina Grundler
Deutsche Krankenversicherung AG, Köln

Dirk Grüters
Victoria Lebensversicherung AG, Düsseldorf

Ralf Lammers
R+V Versicherung AG, Wesenberg

Norbert Quenders
HUK-Coburg, Duisburg

Petra Rick
Deutsche Krankenversicherung AG, Köln

Gerold Steffen-Wahle
ITERGO Köln, Köln

Ralf von Vorst
Provinzial Rheinland, Düsseldorf

Anne Wimmersberg
Westfälische Provinzial Versicherung AG, Münster

Günter Zaar
AXA Service AG, Köln

Rheinland/Pfalz

Brigitte Drewing-Christians
Debeka Krankenversicherung a.G., Koblenz

Saar

Albert Schug
Saarland Versicherungen, Saarbrücken

Schleswig-Holstein/MV

Wolfgang Burmeister
Provinzial Nord Brandkasse, Kiel

Kerstin David
Provinzial Nord Brandkasse, Kiel

Jugend

Mika Fischer
Generali Versicherung AG, Hamburg

Drei zusätzliche Außendienstmandate

Landesbezirk MDL

Hartmut Lill
Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG, Halle/Saale

Landesbezirk SWH/MV

Dirk Rabe
Victoria Versicherung AG, Rostock

Landesbezirk NDS/Bremen

Rudolf Winkelmann
Volksfürsorge Versicherung, Hamburg

DHV – MITGIEDER DER TARIFKOMMISSION

Wolfgang Stögbauer

Henning Röders

Peter Abend
Gothaer Kranken-versicherung AG, Köln

Martin Adam
Hallesche Private Kranken-versicherung, Stuttgart

Hans-Georg Appel
Münchener Rückver-sicherungs AG, München

Ursula Birkle
Münchener Rückver-sicherungs AG, München

Peter Daniel Forster,
NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG, Nürnberg

Maximilian Gaulocher
DKV Deutsche Krankenversicherung AG, Köln

Peter Heckel
Gothaer Lebens-versicherung AG, Köln

Ünver Hornung
Allianz SE, München

Klaus Hößl
Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG, Hamburg

Wolfgang Kundt
Allianz Lebensversicherungs-AG, München

Hans-Ulrich Meinke
SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund

Anja Petschow
SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund

Matthias Rickel
Talanx AG, Hannover

Henning Röders
DHV-Hauptgeschäftsführer, Hamburg

Thorsten Schlack
Gothaer Allgemeine Versicherungs AG, Köln

Wolfgang Stögbauer
DHV-Vorsitzender Tarifkommision Versicherungen, Hamburg

DBV – MITGIEDER DER TARIFKOMMISSION

Martin Mauracher

Ute Beese

Martin Mauracher
Verhandlungsführer
DBV-Gewerkschaft der Finanzdienstleiser, Düsseldorf

Ute Beese
Stellv. Tarifverhandlungsführerin Versicherungen
DBV-Gewerkschaft der Finanzdienstleister, Düsseldorf

Eva Kastorff
HDI-Gerling, Hannover

Kurt Walter Matthes
R+V Versicherung AG, Wiesbaden

Karin Ruck
Deutsche Bank, Frankfurt

Rose-Maria Sommer
Allianz Deutschland AG, München

§ 1 NAME, TÄTIGKEITSBEREICH, SITZ, GESCHÄFTSJAHR

1 Der Verband führt den Namen „Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland“ und soll in das Vereinsregister eingetragen werden.

2 Der Tätigkeitsbereich des Verbandes ist das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

3 Der Sitz des Verbandes ist München.

4 Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2 ZWECK UND AUFGABEN DES VERBANDES

1 Der Verband ist die Arbeitgeberorganisation der Versicherungsunternehmen für die Verhandlungen und Vereinbarungen mit den Organisationen der Arbeitnehmer nach dem Tarifvertragsgesetz. Als ein Zusammenschluss gem. Art. 9 Abs. 3 GG müssen seine Organe und die für seine Willensbildung maßgeblichen Gremien daher frei sein von der Einflussnahme der Arbeitnehmer und ihrer Vereinigungen. Daher ist nur solchen Personen eine Mitwirkung in den Organen und Gremien des Verbandes möglich, bei denen dies gewährleistet ist.

Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet, er verfolgt keine parteipolitischen Ziele.

2 Der Verband hat insbesondere die Aufgabe,

a) alle Verhandlungen mit den Organisationen der Arbeitnehmer zu führen und mit diesen Gesamtvereinbarungen zu treffen,
b) in allen sozialpolitischen Angelegenheiten die Mitglieder zu informieren und ihre Interessen gegenüber Staat, Verbänden und Öffentlichkeit geltend zu machen,
c) zu Fragen der Gesetzgebung des Arbeits- und Sozialrechts Stellung zu nehmen,
d) Vertreter der Versicherungswirtschaft für die Arbeits- und Sozialgerichte sowie für die Selbstverwaltung der Sozialversicherung zu benennen,
e) die Mitglieder in ihrer personalpolitischen Tätigkeit und Zielsetzung als Arbeitgeber zu unterstützen,
f) Fragen der beruflichen Aus- und Fortbildung zu behandeln.

§ 3 MITGLIEDSCHAFT

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

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

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

3 Die Mitgliedschaft erlischt,

a) wenn die Voraussetzungen der Mitgliedschaft nach Ziff. 1 fortfallen,
b) durch Austritt, der nur zum Ende eines Geschäftsjahres zulässig und unter Einhaltung einer halbjährigen Frist dem Vorstand gegenüber mit eingeschriebenem Brief zu erklären ist,
c) durch Ausschluss, wenn das Mitglied seine Pflichten dem Verband gegenüber schwer verletzt oder sonst den Zielen des Verbandes gröblich zuwider gehandelt hat.

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

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

§ 4 RECHTE UND PFLICHTEN DER MITGLIEDER

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

2 Die Mitglieder sind an die vom Verband mit den Gewerkschaften geschlossenen Vereinbarungen gebunden. Sie sind verpflichtet, sich an die satzungsmäßigen Beschlüsse der Organe des Verbandes zu halten, den Verband bei der Durchführung seiner Aufgaben zu unterstützen und den Mitgliedsbeitrag zu entrichten.

3 Der Mitgliedsbeitrag ist für das ganze Geschäftsjahr zu zahlen, auch wenn ein Mitglied im Laufe des Geschäftsjahres ausscheidet.

§ 5 ORGANE

Organe des Verbandes sind
a) die Mitgliederversammlung,
b) der Vorstand,
c) die Geschäftsführung.

§ 6 MITGLIEDERVERSAMMLUNG

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

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

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

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

3 Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ des Verbandes. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere
a) Stellungnahme zum Geschäftsbericht des Vorstandes,
b) Genehmigung der Rechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr,
c) Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung,
d) Wahl des Vorsitzenden, seiner Stellvertreter und der weiteren Mitglieder des Vorstandes,
e) Festsetzung der Mitgliedsbeiträge,
f) Genehmigung des Haushaltsvoranschlages für das laufende Geschäftsjahr,
g) Wahl zweier Rechnungsprüfer,
h) Beschlussfassung über Änderungen der Satzung und über die Auflösung des Verbandes,
i) Entscheidung über Berufungen gegen Beschlüsse des Vorstandes, über den Ausschluss eines Mitgliedes oder die Ablehnung eines Aufnahmeantrags.

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

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

Bei Wahlen entscheidet die Höchstzahl der abgegebenen Stimmen, bei Stimmengleichheit erfolgt Stichwahl. In allen sonstigen Fällen gilt bei Stimmengleichheit 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 Geschäftführende 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 Stimmengleichheit 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.

Herausgeber AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München

Gestaltung Studio Michaela Neuhofer, München
Druck Löwendruck, Aying
Verlag Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, Karlsruhe

Nachdruck, auch auszugsweise, nur
mit Genehmigung des Herausgebers,
München 2009.

AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 92 20 01-0
Telefax 089 92 20 01-50
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de