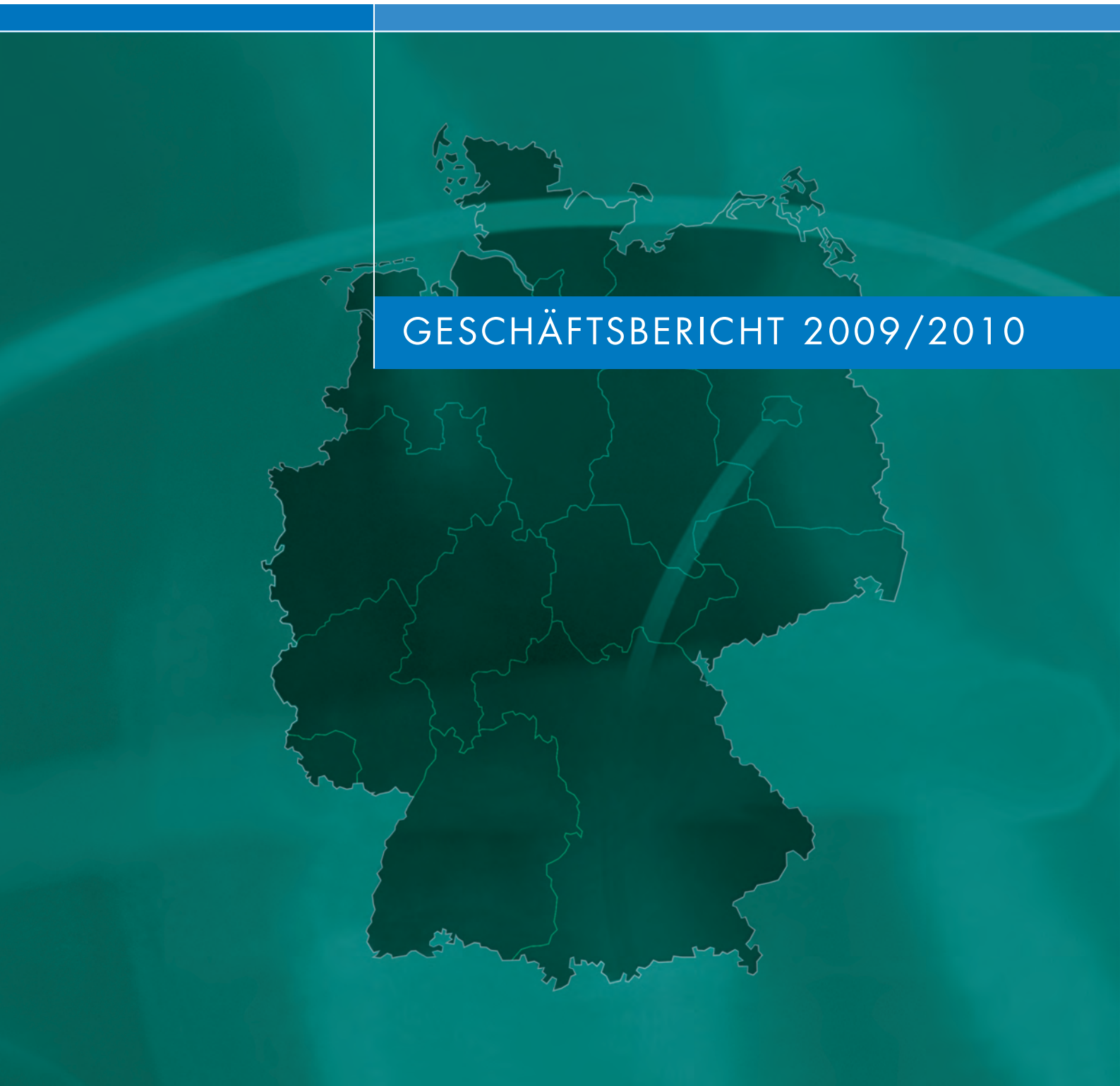
AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER



GESCHÄFTSBERICHT 2009/2010

Die deutsche und europäische Politik steht derzeit vor nie dagewesenen Herausforderungen: Die Bankenkrise, die eine Wirtschaftskrise nach sich zog, der damit einhergehende konjunkturelle Einbruch, die dramatische Schuldenkrise in mehreren europäischen Ländern sowie der demografische Wandel stellen hohe Anforderungen an Deutschland und Europa.

Die Auswirkungen der noch nicht ausgestandenen Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt sind bisher insgesamt moderat, nicht zuletzt durch den Einsatz von Kurzarbeit, tariflichen Öffnungsklauseln und betrieblichen Bündnissen für Arbeit. Im Frühling haben das milde Wetter und die anziehende Konjunktur sogar zu einem überraschend starken Rückgang der Arbeitslosigkeit geführt.

Die prekäre Haushalts- und Finanzsituation einzelner Länder im Euroland – und dabei besonders die Griechenlands – gefährdet die Fortsetzung des derzeitigen leichten wirtschaftlichen Aufschwungs. Nach dem Rettungsschirm für den Euro ist es nun wichtig, dass alle EU-Mitgliedstaaten einem strikten Sparkurs folgen. Darüber hinaus ist eine schärfere Überwachung des europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakts erforderlich. Eine Übertretung der Maastrichter Defizitgrenze ist wirksam zu unterbinden. Für die EU stellt sich letztendlich die Frage, ob nationale Freiheiten wie die Gestaltung von Lohnniveaus, Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit und auch Steuern einer zentral steuernden Währungsunion geopfert werden sollen. Auch in Deutschland ist eine haushaltspolitische Kehrtwendung einzuleiten. Die extreme Neuverschuldung der letzten Jahre darf nicht fortgesetzt werden. Voraussetzung dafür ist eine Strategie, die sich aus Ausgabensenkungen insbesondere bei den staatlichen Transfersystemen und wachstumsfördernden strukturellen Reformen zusammensetzt.

Die deutsche Versicherungswirtschaft hat sich in der aktuellen Banken- und Wirtschaftskrise als stabil erwiesen und konnte ihre gesamtwirtschaftlichen Aufgaben in vollem Umfang erfüllen. Im Gegensatz zu anderen Branchen hat die deutsche Assekuranz die Auswirkungen der Krise bisher nur indirekt zu spüren bekommen. Eine Lohnpolitik mit Augenmaß hat dazu beigetragen, dass die Mitgliedsunternehmen auf der Kostenseite nicht über Gebühr unter Druck geraten sind.

Positiv ist die Entwicklung der Beschäftigung in der Versicherungswirtschaft: Erstmals seit sieben Jahren blieb die Gesamtbeschäftigung mit 216.500 Mitarbeitern in 2009 (2008: 216.300) nahezu konstant. Besonders erfreulich ist der Anstieg der Zahl der Auszubildenden um 8,6 % im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr. Diese Entwicklung macht deutlich, dass die Ausbildung junger Menschen weiter einen hohen Stellenwert für die Versicherungsunternehmen hat.

Allerdings wird die schwierige gesamtwirtschaftliche Entwicklung voraussichtlich nicht spurlos an der Versicherungswirtschaft vorbeigehen. Während das Beitragsaufkommen in 2009 noch um 4,1 % stieg, insbesondere durch das sehr dynamische Einmalbeitragsgeschäft in der Lebensversicherung, ist für 2010 nur noch mit einem leichteren Anstieg der Beitragseinnahmen zu rechnen. Der AGV wird deshalb in der Tarifrunde 2011 wieder für eine angemessene und zukunftsorientierte Tarifpolitik eintreten.

München, Juni 2010

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender

Dr. Michael Niebler
Hauptgeschäftsführer

VORWORT		3
TARIFPOLITIK/ TARIFGESCHEHEN	Tarifabschluss 2009/2010/2011 für den Innendienst	8
	Tarifabschluss 2010/2011/2012 für den Außendienst	10
	Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen 2009/2010	11
EUROPA	AGV-Bericht aus Brüssel	20
	Demografie: Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft	22
	Originalwortlaut der gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor	24
SOZIALSTATISTISCHE DATEN	Entwicklung der Zahl der angestellten Mitarbeiter	30
	Mitarbeiterstruktur	31
	Regionale Verteilung	33
	Fluktuation und Fehlzeiten	34
	Aus- und Weiterbildung	35
	Gehaltsentwicklung	36
	Personalzusatzleistungen	38
VERANSTALTUNGEN	Veranstaltungskalender 2009/2010	42
	Jahrestagung 2009 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	43
	Mitgliederversammlung 2009	47
	Personalleitertagungen Außendienst 2009	50
	Jahresauftaktveranstaltung 2010	54
	Personalleitertagungen Innendienst 2010	60
	Seminare von BWV und DVA	68
PUBLIKATIONEN	Die Publikationen des AGV	72
VERBANDS-ORGANISATION	Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	78
	Mitgliederverzeichnis	79
	Vorstand	88
	Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	89
	Geschäftsführung	90
	Ausschüsse und Kommissionen	92
	Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	100
	Gewerkschaften	104
	Satzung	107

TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

TARIFABSCHLUSS 2009/2010/2011 FÜR DEN INNENDIENST

Erstmals in der Tarifgeschichte der deutschen Versicherungswirtschaft hat der AGV mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di 2009 einen Tarifabschluss ohne die sonst üblichen Rituale – wie beispielsweise mehrere Tarifrunden, oft begleitet von sog. Warnstreiks – abgeschlossen. Neu war auch, dass der Abschluss bereits vier Monate vor dem Auslaufen des aktuell gültigen Tarifvertrages erfolgte und die Mitgliedsunternehmen damit Planungssicherheit bis zum Ende des ersten Quartals 2011 haben.

ver.di unterbreitete dem Arbeitgeberverband im Mai 2009 einen überraschenden Vorschlag: AGV und ver.di sollten sich Anfang Juni „im kleinen Kreis" treffen, um in Anbetracht der „schärfsten Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland" zu einem „schlanken und schnellen Tarifergebnis" zu kommen.

Der Vorstand des AGV erklärte sich zu einem solchen Treffen bereit. In der Folge trafen sich „kleine Verhandlungskommissionen" der beiden Tarifvertragsparteien am 4. Juni 2009 in Wuppertal. Die Delegation des AGV wurde von Dr. Josef Beutelmann, Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, geleitet, die Delegation der Gewerkschaft von ver.di-Bundesvorstandsmitglied Uwe Foullong. Ergebnis des Gesprächs war ein Tarifabschluss, der am 12. Juni 2009 von den zuständigen Gremien von ver.di und dem AGV bestätigt wurde. Am 17. Juni 2009 verhandelte der AGV mit den Gewerkschaften DHV und DBV. Dabei wurde ein inhaltsgleicher Tarifabschluss erzielt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

6 Null-Monate von Oktober 2009 bis März 2010.

Einmalzahlung i.H.v. 250 € für die Angestellten (nicht für die Auszubildenden), zahlbar im November 2009.

Lineare Anhebung der Tarifgehälter (einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen) sowie der Vergütungen für Auszubildende um 2,5 % ab 1. April 2010.

Lineare Anhebung der Gehaltsgruppen A und B um 5 % ab 1. April 2010.

Verlängerung des Altersteilzeitabkommens für den Innendienst zu unveränderten Bedingungen – d.h. ohne Rechtsanspruch – bis 30. Juni 2011.

Verlängerung des tariflichen Arbeitszeitkorridors zu unveränderten Bedingungen bis 30. Juni 2011.

Ausschluss der Möglichkeit, das Rationalisierungsschutzabkommen zu kündigen, bis 31. Dezember 2010.

Laufzeit vom 1. Oktober 2009 bis 31. März 2011 (18 Monate).

Das Gesamtvolumen des Abschlusses für die gesamte Laufzeit von 18 Monaten beträgt 2,10 %. Nach Westrick umgerechnet auf 12 Monate sind dies 1,58 %. Die stärkere Anhebung der Gehaltsgruppen A und B ist aufgrund noch ungesicherter Datengrundlage (die Gehaltsgruppen gelten nur für Neueinstellungen seit 1. Januar 2008) nicht berücksichtigt; die höhere Anhebung kann sich mathematisch lediglich hinter der zweiten Kommastelle auswirken. Die tarifliche Belastung des Jahres 2009 gegenüber dem Vorjahr beläuft sich auf 1,93 %, die des Jahres 2010 gegenüber dem Jahr 2009 auf 1,34 %. In diesen Zahlen sind die Personalzusatzkosten nicht enthalten.

Mit der Tarifvereinbarung vom 4. Juni 2009 wurde die Kündigungsmöglichkeit des Rationalisierungsschutzabkommens auf Wunsch des AGV bis 31. Dezember 2010 ausgeschlossen. Hintergrund dieser Regelung ist Folgendes:

Streiks zur Durchsetzung von Tarifsozialplänen sind nicht zulässig

Nachdem mit Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 28. September 2007 (8 Sa 916/07) für den Bereich der Versicherungswirtschaft entschieden wurde, dass Streiks zum Zwecke der Durchsetzung von Tarifsozialplänen im Geltungsbereich des Rationalisierungsschutzabkommens aufgrund Verstoßes gegen die relative Friedenspflicht unzulässig sind, hatte die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im privaten Bankgewerbe das Rationalisierungsschutzabkommen mit Wirkung zum 31. Dezember 2008 gekündigt. Seitdem sind bei den Banken Streiks zum Zwecke der Durchsetzung eines Tarifsozialplans zulässig.

In der Versicherungsbranche kann das Rationalisierungsschutzabkommen mit dreimonatiger Frist jeweils zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Um einen Zustand wie bei den Banken zu verhindern, galt es, die Kündigungsmöglichkeit in absehbarer Zukunft auszuschließen.

Am 22. September 2009 verständigten sich die Tarifvertragsparteien bereits in der ersten Verhandlungsrunde auf einen Abschluss, der die Jahre 2010, 2011 und die erste Jahreshälfte 2012 abdeckt. Die Verhandlungskommission des AGV wurde von Herrn Dr. Josef Beutelmann, Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, geleitet.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von Januar bis März 2010.

Anhebung der Mindesteinkommenssätze in 2 Stufen ab 1. April 2010 und ab 1. Juli 2011.

Anhebung des Mindesteinkommens für die Mitarbeiter des organisierenden Außendienstes um 2,5 % ab 1. April 2010 und um 2,3 % ab 1. Juli 2011.

Anhebung des unverrechenbaren Mindesteinkommensanteils für den organisierenden Außendienst um 1,1 % ab 1. April 2010 und um 1,0 % ab 1. Juli 2011.

Anhebung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sonderzahlungen um 2,6 % ab 1. April 2010 und um 2,5 % ab 1. Juli 2011.

Die Einkommensgrenze für den Anspruch auf Sozialzulage wird nicht angehoben.

Anhebung der Höchstbeträge der Sonderzahlungen um jeweils durchschnittlich 3,1 % ab 1. April 2010 und ab 1. Juli 2011.

Anhebung des Höchstbetrages des Provisionsausgleichs für Eigengeschäfte pro tariflichen Urlaubstag um 3,7 % ab 1. April 2010 und um 3,6 % ab 1. Juli 2011.

Verlängerung des Altersteilzeitabkommens für den organisierenden Werbeaußendienst zu unveränderten Bedingungen bis 30. Juni 2011.

Laufzeit vom 1. Januar 2010 bis 30. Juni 2012 (30 Monate).

Die Mindesteinkommensstufen werden in zwei Stufen angehoben: Die Stufe 1 (für Angestellte des Werbeaußendienstes in den ersten beiden Jahren ihrer Unternehmenszugehörigkeit) wird überproportional um 2,9 % ab 1. April 2010 und um 2,3 % ab 1. Juli 2011 angehoben. Die Stufe 2 (für Angestellte des Werbeaußendienstes ab dem dritten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit) wird unterproportional um 1,4 % ab 1. April 2010 und um 1,1 % ab 1. Juli 2011 angehoben.

Mit der „Spreizung" der Mindesteinkommenssätze verfolgen die Tarifvertragsparteien folgendes Ziel: Die Stufe 1 soll mittelfristig auf das Niveau der Stufe 2 angehoben werden. Dann besteht die Möglichkeit, die Stufen 1 und 2 „umzudrehen", also in der Stufe 1 ein höheres Mindesteinkommen als in der Stufe 2 vorzusehen. Die bisherige Konzeption des § 3 Ziff. 1 GTV – niedrigeres Mindesteinkommen in den ersten beiden Jahren der Außendiensttätigkeit, höheres Mindesteinkommen ab dem dritten Jahr der Außendiensttätigkeit – überzeugt nicht mehr. Sachgerechter ist es, wenn ein Außendienstmitarbeiter zu Beginn seiner Tätigkeit, in der er erfahrungsgemäß noch nicht so viel Geschäft akquirieren kann, über eine höhere Mindestabsicherung verfügt als ein Mitarbeiter, der schon länger als zwei Jahre im Außendienst tätig ist.

Mit dem Tarifabschluss vom 4. Juni 2009 für den Innendienst und dem vom 22. September 2009 für den angestellten Außendienst bietet der AGV seinen Mitgliedsunternehmen in der aktuellen Wirtschaftskrise Planungssicherheit bis März 2011 für den Innendienst und bis Juni 2012 für den angestellten Außendienst. Beide Abschlüsse wurden ohne die sonst üblichen Rituale – wie z.B. mehrere Tarifrunden – abgeschlossen und spiegeln die aktuelle Branchenentwicklung wider. Auch für die anderen Branchen wurden krisenbedingt neue Wege bei der Tarifpolitik beschritten.

Das aktuelle Tarifgeschehen in den anderen Wirtschaftsbereichen antizipiert die aktuelle Banken- und Wirtschaftskrise. Die Abschlüsse in der zweiten Jahreshälfte 2009 und zu Beginn des Jahres 2010 sind überwiegend geprägt von langen Laufzeiten – mindestens 18 Monate – sowie relativ geringen Belastungen. Eine Ausnahme stellt dabei der Tarifabschluss der Volkswagen AG vom 28. September 2009 dar. Dieser Abschluss war sicherlich von hausinternen Sondereffekten geprägt. Bei den exportabhängigen Branchen stehen in den Abschlüssen verstärkt tarifliche Öffnungsklauseln und beschäftigungssichernde Maßnahmen im Vordergrund. Einerseits können die Einmalzahlungen und Anhebungen der Tarifgehälter auf betrieblicher Ebene verschoben werden. Andererseits verzichtet z.B. die Chemische Industrie auf eine lineare Anhebung der Tarifentgelte für die gesamte Laufzeit und gewährt stattdessen je nach Mitarbeitergruppe gestaffelte Einmalzahlungen sowie einen Konjunkturbonus. Beide Zahlungen können zudem betrieblichen Belangen angepasst werden.

TARIFGESCHEHEN 2009/2010

Abschluss am	Branche	Durchschnittsbelastung in %	Belastung für 12 Monate[2] in %	Laufzeit in Monaten
11.06.2009	Einzelhandel[1]	2,5	1,7	24
21.07.2009	Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie	2,1	1,4	24
28.09.2009	Volkswagen AG	4,3	3,2	18
13.10.2009	Groß- und Außenhandel	2,5	1,7	24
30.10.2009	Deutsche Post	0,6	0,4	18
18.02.2010	Metall- und Elektroindustrie[1]	1,8	1,2	23
27.02.2010	Öffentlicher Dienst	2,0	1,2	26
21.04.2010	Chemische Industrie	1,6	1,6[3]	11
20.05.2010	Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	2,2	1,3	28
10.06.2010	Bankgewerbe	1,4	1,0	22

[1] Pilotabschluss Nordrhein-Westfalen
[2] Umgerechnet nach Westrick
[3] Laufzeit 11 Monate

ABSCHLÜSSE IN 2009

EINZELHANDEL (PILOTABSCHLUSS)

Am 11. Juni 2009 einigten sich die Tarifparteien des nordrhein-westfälischen Einzelhandels – der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE), der Handelsverband BAG sowie ver.di – für die rd. 440.000 Beschäftigten auf einen neuen Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

4 Null-Monate von Mai bis August 2009.

Einmalzahlung für das Jahr 2010 in Höhe von 150 € (75 € für Auszubildende).

Weitere Einmalzahlung für 2011 in Höhe von 150 € (75 € für Auszubildende) können die Arbeitnehmer als Altersvorsorge oder Warengutschein erhalten.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,0 % ab 1. September 2009.

Weitere lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 1,5 % ab 1. September 2010.

Laufzeit vom 1. Mai 2009 bis 30. April 2011 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **2,5 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,7 %.**

HOLZ UND KUNSTSTOFF VERARBEITENDE INDUSTRIE

Die Arbeitgeber der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie in Niedersachsen und Bremen haben sich am 21. Juli 2009 mit der IG Metall auf einen neuen Tarifvertrag für die rd. 18.000 Beschäftigten geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

5 Null-Monate von Mai bis Oktober 2009.

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

Weitere Einmalzahlung in Höhe von 40 €, zahlbar im Februar 2010.

Lineare Tariferhöhung um 1,5 % ab 1. November 2009.

Weitere lineare Tariferhöhung um 1,7 % ab 1. November 2010.

Laufzeit vom 1. Mai 2009 bis 30. April 2011 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit von 24 Monaten liegt bei **2,1 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,4 %.**

VOLKSWAGEN AG

Am 28. September 2009 konnte eine Einigung zwischen der Volkswagen AG und der IG Metall für die rd. 95.000 Beschäftigten der westdeutschen VW-Standorte erzielt werden.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

5 Null-Monate von August bis Dezember 2009.

Einmalzahlung für die Nullmonate in Höhe von 510 €.

Weitere Einmalzahlung in Höhe von 200 € im Februar 2010.

Lineare Tariferhöhung um 4,2 % ab 1. Januar 2010.

Ab 2011 soll eine individuelle Leistungszulage eingeführt werden. Die Kriterien sollen bis Ende September 2010 in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Leistungszulage soll sich an einem Betrag von rd. 100 € im Monat orientieren. Sie wird zusätzlich zum Tarifentgelt gezahlt.

Verlängerung der bestehenden Altersteilzeitregelung für die Jahrgänge 1955 bis 1960.

Verlängerung der Garantie für die nächsten zwei Jahre: Schaffung von jährlich 1.250 Ausbildungsplätzen sowie unbefristete Übernahme der Ausgebildeten.

Laufzeit vom 1. August 2009 bis 31. Januar 2011 (18 Monate).

Die Durchschnittsbelastung für 18 Monate beträgt **4,3 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,2 %.**

GROSS- UND AUSSENHANDEL

Am 13. Oktober 2009 haben sich die Arbeitgeber mit der Gewerkschaft ver.di für die 110.000 Beschäftigten im niedersächsischen Groß- und Außenhandel auf einen Pilottarifabschluss geeinigt, der anschließend von den übrigen Tarifbezirken (Ausnahme: Bayern) übernommen wurde.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

5 Null-Monate (Bayern: 4 Null-Monate) von Mai bis September 2009.

Einmalzahlung in Höhe von 125 € für die Entgeltgruppen I und II sowie 60 € für die Entgeltgruppe III im September 2010.

Erhöhung der Tarifgehälter um 2,0 % ab 1. Oktober 2009 (Bayern: einheitliche Anhebung der Tarifgehälter um 39,50 € ab 1. Januar 2010).

Weitere Erhöhung der Tarifgehälter um 1,5 % ab 1. Juni 2010 (Bayern: 1,5 % ab 1. Juli 2010).

Erhöhung der Auszubildenden-Vergütung um jeweils 10 € ab 1. Mai 2009 und 1. Juni 2010 (Bayern: 5 € ab 1. September 2009 und 10 € ab 1. September 2010).

Eine Öffnungsklausel ermöglicht bei Kurzarbeit das Verschieben von Tarifanhebung und Pauschalzahlungen maximal bis Ende April 2011.

Laufzeit vom 1. Mai 2009 bis 30. April 2011 (24 Monate).

Die durchschnittliche Belastung für die Gesamtlaufzeit von 24 Monaten liegt ohne Berücksichtigung der Öffnungsklausel bei **2,5 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,7 %.**

DEUTSCHE POST

Am 30. Oktober 2009 einigte sich die Deutsche Post AG mit der Gewerkschaft ver.di für die 130.000 Beschäftigten auf eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung und Kostenstabilisierung.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Einmalzahlung in Höhe von 320 € zahlbar im März 2011.

Keine Erhöhung der Tarifgehälter für die gesamte Laufzeit.

Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung für 2010 und 2011: Keine Fremdvergabe bei Briefzustellung bei gleichzeitiger Ausweitung der Fremdvergabe bei Paketzustellung und Transport. Verlängerung des Kündigungsausschlusses bis 31. Dezember 2011.

Beibehaltung der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden.

Beibehaltung von Heiligabend und Silvester als Arbeitstage.

Verlängerung der Vereinbarung zur Reduzierung bezahlter Pausen aus dem laufenden Tarifvertrag, die zu 50 Minuten Mehrarbeit ohne Lohnausgleich führen, um 6 Monate bis zum 31. Dezember 2011.

Laufzeit vom 1. Juli 2010 bis 31. Dezember 2011 (18 Monate).

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich durch die Einmalzahlung für die gesamte Laufzeit von 18 Monaten liegt bei 0,6 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 0,4 %. Die Post spricht von Einsparungen in Höhe von rd. 140 Mio. € in 2010 und rd. 230 Mio. € in 2011.

ABSCHLÜSSE IN 2010

TARIFABSCHLUSS METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE (PILOTABSCHLUSS)

Gesamtmetall und die IG-Metall haben sich am 18. Februar 2010 auf einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

11 Null-Monate von Mai 2010 bis März 2011.

Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 320 € (Azubis: 120 €), zahlbar in 2 Raten zu je 160 € (60 €) im Mai 2010 sowie Dezember 2010.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter um 2,7 % ab 1. April 2011. Die Erhöhung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung um bis zu 2 Monate nach vorn oder hinten verschoben werden.

Abschluss eines Tarifvertrages „Zukunft in Arbeit" (TV-ZiA) mit einer Laufzeit von März 2010 bis Juni 2012 ohne Nachwirkung.

Verlängerung des Tarifvertrages zum flexiblen Übergang in die Rente für weitere 23 Monate bis zum 31. März 2012.

Appell: Betriebe, die über Bedarf ausbilden und diese Auszubildenden nicht übernehmen, sollen zukünftig gemeinsam mit dem Betriebsrat 3 Monate vor Ausbildungsende prüfen, ob nicht doch eine Übernahme für 12 Monate möglich ist.

Laufzeit vom 1. Mai 2010 bis 31. März 2012 (23 Monate).

Die Durchschnittsbelastung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 23 Monaten liegt bei **1,8 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,2 %.**

Die Kostenbelastung für das Kalenderjahr 2010 beträgt 1,1 %, für die ersten 12 Monate 0,7 %, für das Kalenderjahr 2011 1,8 %. Falls ein Betrieb die Öffnungsklausel nutzt und die Tabellenerhöhung um 2 Monate vorzieht (nach hinten verschiebt) beträgt die Durchschnittsbelastung für die gesamte Laufzeit **2,1 %** (1,6 %). Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,4 %** (1,1 %).

Der Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit" bietet den Unternehmen Möglichkeiten zur Arbeitszeitabsenkung, die über die Optionen der Kurzarbeit und des bereits Mitte der 90er-Jahre geschlossenen Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung hinausgehen:

- **Kurzarbeit mit reduzierten Remanenzkosten:**
  Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die beiden tariflich vereinbarten Zusatzzahlungen (Jahressonderzahlung und Urlaubsgeld in Höhe von insgesamt 1,3 Gehältern), die regulär jeweils auf einmal ausgezahlt werden müssen, auf das monatliche Arbeitsentgelt umgelegt werden (Zwölftelung). Bei Kurzarbeit gehen die Sonderzahlungen damit in die Bemessungsgrundlage des Kurzarbeitergeldes ein.

- **Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich (ZiA-Arbeitszeitabsenkung):**
  Betriebe, die zuvor eine freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß ZiA-Kurzarbeit geschlossen haben, können anschließend per erzwingbarer Betriebsvereinbarung eine Absenkung der Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich vereinbaren.

Die Tarifeinigung steht unter dem Vorbehalt, dass der Gesetzgeber die Regelung zur Erstattung der Sozialbeiträge für Kurzarbeiter („Kurzarbeitergeld plus") von Ende 2010 bis 2011 verlängert.

ÖFFENTLICHER DIENST

Am 27. Februar 2010 haben sich die Arbeitgeber nach Schlichtung mit den Gewerkschaften ver.di und dbb Tarifunion auf eine Tarifvereinbarung für die rd. 2 Mio. Beschäftigten in Bund und Kommunen geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Einmalzahlung in Höhe von 240 € im Januar 2011.

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

Weitere lineare Tariferhöhung um 0,6 % ab 1. Januar 2011.

Weitere lineare Tariferhöhung um 0,5 % ab 1. August 2011.

Das Volumen für das Leistungsentgelt steigt von derzeit 1,0 % bis zum Jahr 2013 in Schritten von jährlich 0,25 %-Punkten auf 2,0 % der Monatsentgelte.

Sonderregelungen für Krankenhäuser, Nahverkehr sowie Ver- und Entsorger.

Eingeschränkter Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.

Übernahmeempfehlung für Auszubildende.

Laufzeit vom 1. Januar 2010 bis 29. Februar 2012 (26 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 26 Monaten liegt ohne Berücksichtigung der Aufstockung des Leistungsentgelts bei **2,0 %.** Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,2 %.**

CHEMISCHE INDUSTRIE

Am 21. April 2010 haben sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) für die rd. 550.000 Beschäftigten der Branche auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

11 Null-Monate.

Einmalzahlung in Höhe von 550 € mit Auszahlung bis Ende Juni 2010, die aus wirtschaftlichen Gründen per Betriebsvereinbarung verschoben oder auf bis zu 300 € gekürzt werden kann. Mitarbeiter in voll- und teilkontinuierlicher Schichtarbeit erhalten 715 € bzw. 611 €.

Zusätzlicher Konjunkturbonus für Beschäftigte in Unternehmen, die nicht wesentlich durch die Wirtschaftskrise betroffen waren oder sind, in Höhe von 200 €.

Keine prozentuale Erhöhung der Tarifentgelte.

Gemeinsame Anstrengungen zur Sicherung der Beschäftigung.

Von 2011 bis 2013 bundesweit 9.000 neue Ausbildungsplätze pro Jahr.

Übernahmen von Auszubildenden sollen finanziell unterstützt werden.

Je nach Tarifbezirk tritt die Tarifvereinbarung am 1. April, 1. Mai bzw. 1. Juni 2010 in Kraft und endet am 28. Februar, 31. März bzw. 30. April 2011.

Die Laufzeit beträgt jeweils 11 Monate.

Die Durchschnittsbelastung für die Gesamtlaufzeit von 11 Monaten durch die Einmalzahlungen liegt im Gehaltsbereich für Mitarbeiter in Normalschicht zwischen 0,6 % (gekürzte Einmalzahlung, ohne Konjunkturbonus) und **1,6 %** (volle Einmalzahlung, mit Konjunkturbonus).

PAPIER, PAPPE UND KUNSTSTOFFE VERARBEITENDE INDUSTRIE

Am 20. Mai 2010 haben sich die Tarifparteien der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie – der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung und ver.di – auf einen Tarifabschluss für die rd. 600 Betriebe mit ihren fast 100.000 Beschäftigten geeinigt.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

6 Null-Monate von Mai bis Oktober 2010.

Lineare Tariferhöhung um 1,3 % ab 1. November 2010.

Weitere Erhöhung der Tarifgehälter um 1,5 % ab 1. Mai 2011.

Weitere Erhöhung der Tarifgehälter um 1,3 % ab 1. März 2012.

Laufzeit vom 1. Mai 2010 bis 31. August 2012 (28 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 28 Monaten liegt bei 2,2 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,3 %.

BANKGEWERBE

Am 10. Juni 2010 einigten sich der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und die Tarifgemeinschaft Öffentliche Banken mit den Gewerkschaften ver.di, DBV und DHV für die rd. 240.000 Beschäftigten der privaten Banken und Bausparkassen sowie der öffentlichen Banken auf einen Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

8 Null-Monate von Mai bis Dezember 2010.

Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 300 € (Auszubildende 75 €) zahlbar im August 2010.

Lineare Tariferhöhung um 1,6 % ab 1. Januar 2011.

Neues Rationalisierungsschutzabkommen.

Gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz.

Verlängerung der Tarifverträge zu Altersteilzeit, Vorruhestand und tariflicher Kurzarbeit sowie Langzeitkontenregelung.

Laufzeit vom 1. Mai 2010 bis 29. Februar 2012 (22 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 22 Monaten liegt bei 1,4 %. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies 1,0 %.

EUROPA

Im vergangenen Geschäftsjahr hat die Europäische Union im Bereich der Sozialpolitik keine bedeutsamen Initiativen auf den Weg gebracht. Das ist ein Fortschritt. Denn die europäischen Initiativen dienten bisher stets der Regulierung und Verschlechterung der Arbeitgeberpositionen. Die Ruhe auf dem politischen Parkett in Brüssel ändert jedoch nichts daran, dass die Mitgliedstaaten vor zahlreichen sozialpolitischen Herausforderungen stehen. Die globale Wirtschaftskrise zwingt Unternehmen zu massiven Einsparungen und zum Beschäftigungsabbau, wodurch die Arbeitslosigkeit europaweit rapide angestiegen ist.

Insofern überrascht es, dass das Kernthema der sozialpolitischen Agenda in Brüssel die Verschärfung der Mutterschutzrichtlinie ist. Die europäische Kommission will den Mutterschutz von 14 auf 18 Wochen verlängern, Teile des Europäischen Parlaments sogar auf 20 Wochen unter Verschärfung des Kündigungsschutzes und mit Einführung eines vollständig bezahlten Vaterschaftsurlaubs von mindestens zwei Wochen nach Entbindung der Partnerin. Dass der Mutterschutz ein europäisches Problem darstellt, welches ausgerechnet jetzt gelöst werden muss, drängt sich dem unbefangenen Beobachter zumindest nicht auf. Der Vorschlag zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und den Gesundheitsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen zu verbessern. Die bestehenden Regelungen in Deutschland und auf europäischer Ebene gewährleisten jedoch bereits einen hinreichenden Gesundheitsschutz. Es ist zudem höchst zweifelhaft, ob sich mit einem stärkeren Kündigungsschutz und höheren Kosten für Arbeitgeber die Beschäftigungschancen für werdende Mütter erhöhen. Das Gegenteil dürfte der Fall sein. Allein die Verlängerung des Mutterschutzes von 14 auf 20 Wochen würde die deutschen Arbeitgeber mit ca. 700 Mio. € pro Jahr zusätzlich belasten.

Einen Abbau von Beschäftigungshindernissen wird die Arbeitgeberseite auch in Zukunft von der Europäischen Union nicht erwarten können. Denn dafür wäre anstelle einer Regulierung eine Deregulierung des Arbeitsrechts erforderlich und gerade dort stößt die Europäische Union an ihre Grenzen. Die Europäische Union ist – selbst, wenn sie wollte – aus rechtssetzungstechnischen Gründen nicht in der Lage, einen Beitrag zur Deregulierung und Entbürokratisierung zu leisten. Die Rechtssetzung im Bereich der europäischen Sozialpolitik erfolgt ausschließlich über Richtlinien und nicht im Wege der unmittelbar geltenden Verordnungen. Europäische Richtlinien wirken nicht unmittelbar, sondern müssen erst durch Rechtssetzungsakte der Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Selbst wenn die Europäische Union eine europäische Richtlinie aufheben oder zu Gunsten einer Verringerung der Regulierungsdichte ändern würde, blieben die nationalen Gesetze in Kraft. Da mit Richtlinien europäische Mindeststandards gesetzt werden, welche die Mitgliedstaaten übererfüllen können, befindet sich die Politik der Europäischen Union in einer sozialpolitischen Einbahnstraße, in welcher der Sozialschutz erhöht, aber niemals abgesenkt werden kann.

Diesen Systemfehler in der europäischen Rechtssetzung hat auch der Vertrag von Lissabon nicht behoben, der Ende 2009 nach einer zähen Ratifizierungsphase in Kraft getreten ist. Dessen ungeachtet ist die Reform durch den neuen EG-Vertrag zu begrüßen. Sie sorgt für mehr Transparenz, Demokratie und eine stärkere Handlungsfähigkeit der Europäischen Union.

Das Parlament wurde im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum gleichberechtigten Partner des Ministerrats, indem das Mitentscheidungsverfahren nun die Regel ist. Die bisherige Blockademöglichkeit für Mitgliedstaaten innerhalb des Ministerrats ist weitgehend aufgehoben worden, indem dieser regelmäßig mit qualifizierter Mehrheit entscheidet. Einstimmig entscheidet der Rat nur, wenn der Vertrag dies ausdrücklich vorsieht.

Die Kompetenzen der Europäischen Union auf dem Gebiet der Sozialpolitik wurden nicht ausgeweitet. Hier hat sich an der Aufteilung zwischen einstimmigen und Mehrheitsbeschlüssen nichts geändert. Wenige Bereiche der Sozialpolitik, u.a. soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer, Mitbestimmung, Kündigungsschutz und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern aus Drittstaaten, werden aus gutem Grund auch weiterhin einstimmig entschieden.

Positiv ist ferner, dass die Rolle und Funktion der Sozialpartner erstmalig in einem eigenen Artikel „unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme“ ausdrücklich anerkannt werden. Gem. Art. 152 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV, vor der Reform als EG-Vertrag bezeichnet) sollen der Soziale Dialog gefördert und die Autonomie der Sozialpartner geachtet werden. Insofern gilt nunmehr verstärkt: Unternehmen ohne Arbeitgeberverbandsbindung klinken sich aus dem Rechtssetzungssystem aus und sollten nicht lamentieren, wenn sich die Dinge zu ihren Lasten ändern.

Die Kontinuität im Handeln der Europäischen Union soll durch zwei neue Ämter verstärkt werden. Zum einen durch den hauptamtlichen Präsidenten des Europäischen Rates der Staats- und Regierungschefs, der für zwei Jahre gewählt wird, derzeit der belgische Ministerpräsident Herman Van Rompuy, und zum andern durch einen hohen Vertreter für Außen- und Sicherheitspolitik, derzeit die ehemalige Kommissarin für Handel, Catherine Ashton.

Nicht nur die in Kraft getretene Reform hat im vergangenen Jahr zu personellen Veränderungen innerhalb der Institutionen geführt, sondern auch die Neuwahlen des Europäischen Parlaments im Juni 2009 und die Neubesetzung der Europäischen Kommission im Februar 2010. Die Beteiligung an den Europawahlen war zwar enttäuschend niedrig und ein deutliches Zeichen für die fehlende Akzeptanz der europäischen Politik bei den Bürgern. Ein ermutigendes Ergebnis ist jedoch, dass die für eine innovative Wirtschaftspolitik stehenden Parteien aus der Wahl gestärkt hervorgegangen sind.

Zum neuen EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration wurde der Ungar László Andor ernannt. Der studierte Wirtschaftswissenschaftler gehört zwar keiner Partei an, steht jedoch politisch den Sozialdemokraten sehr nahe. Nachdem für Rechtssetzungsinitiativen ausschließlich die Kommission zuständig ist, bleibt abzuwarten, wo sie in der neuen Amtszeit ihre Akzente setzen wird. Der AGV wird die Lage beobachten und seinen Einfluss im Interesse seiner Mitglieder geltend machen.

DEMOGRAFIE: GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Am 26. Januar 2010 haben sich die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft – der Dachverband der Versicherungswirtschaft CEA und die Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa – auf eine gemeinsame Erklärung zu den demografischen Herausforderungen für die europäische Versicherungswirtschaft geeinigt. Der Einigung gingen intensive zweijährige Verhandlungen unter der Moderation der Europäischen Kommission voraus.

Im Herbst 2007 wurde auf der Plenarsitzung des Sektoralen Sozialen Dialogs für die Versicherungsbranche beschlossen, eine aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppe zum Thema „Demografie" einzusetzen. Ziel der Gruppe sollte es sein, gemeinsame Standpunkte der Sozialpartner zum Umgang mit den demografischen Herausforderungen in personalpolitischer Hinsicht herauszuarbeiten und eine gemeinsame Stellungnahme als Handlungsempfehlung für die Sozialpartner zu entwickeln.

Die europäischen Sozialpartner – der Dachverband der Versicherungswirtschaft CEA und die Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa – haben dieses Projekt am 26. Januar 2010 in Brüssel erfolgreich zum Abschluss gebracht. Nach zweijährigen Verhandlungen unter Moderation durch die Europäische Kommission haben die Sozialpartner einen gemeinsamen Standpunkt zum Umgang mit den demografischen Herausforderungen verabschiedet. Es handelt sich um das erste konkrete Ergebnis des Sektoralen Sozialen Dialogs für die Branche. Die Verhandlungsdelegation des CEA wurde vom AGV angeführt.

Die Erklärung richtet sich sowohl an die Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer der europäischen Versicherungswirtschaft und empfiehlt Lösungsansätze, um den durch die demografischen Entwicklungen bedingten Problemen zu begegnen. Die Sozialpartner haben sich dabei auf die Aspekte Work-Life-Balance, lebenslanges Lernen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz konzentriert. Die Erklärung soll darüber hinaus potenziellen Bewerbern für Arbeitsplätze in der Branche verdeutlichen, dass die Versicherungsunternehmen attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

Die Verhandlungen verliefen zeitweise schwierig, da die Gewerkschaften einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Weiterbildung konstituiert sehen wollten. Da dies jedoch nicht mit den Zielen des europäischen Dachverbandes der Versicherungswirtschaft CEA in Einklang zu bringen war, einigte man sich schließlich auf eine Formulierung, welche lediglich den gegebenen Status quo wiedergibt. In der Erklärung heißt es nunmehr, dass jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf hat, ordnungsgemäß in seine konkret geschuldeten Arbeitsaufgaben eingewiesen zu werden.

▲ Sozialpartnerverhandlungen zum Demografieprojekt

Die Arbeitgeberseite hat darüber hinaus eine Klarstellung dahingehend erreicht, dass die Unternehmen nur sehr begrenzten Einfluss auf den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer haben, da wesentliche Einflussfaktoren im Bereich der privaten Lebensführung der Arbeitnehmer liegen.

Die gemeinsame Erklärung wird nun in die verschiedenen Sprachen der Mitgliedstaaten übersetzt werden. Zudem planen die Sozialpartner, als Folgemaßnahme eine gemeinsame Broschüre mit Best-Practice-Beispielen für erfolgreiche Demografiemaßnahmen in Versicherungsunternehmen zu erstellen. Im Rahmen der Verhandlungen haben sich die europäischen Sozialpartner bereits mit zahlreichen Unternehmensansätzen zur Bewältigung der zukünftigen demografischen Herausforderungen befasst.

Der Originalwortlaut der gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner im Versicherungssektor „Die demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor" findet sich auf den folgenden vier Seiten.

The demographic challenge in the European insurance sector

Joint Statement by the European social partners in the insurance sector

Introduction

With its ageing and declining population, the European Union is facing unprecedented challenges in its demographic future.

Baby boomers are starting to retire from the labour market and will do so increasingly within the next decade. Simultaneously, as a result of low birth rates, the younger generation entering the labour market is dramatically shrinking and will not compensate for the growing portion of the workforce in retirement. The EU is faced with an ever-increasing number of retired citizens and too few workers to adequately fund welfare state programmes.

These demographic changes affect European insurance undertakings and intermediaries both in their capacity as product providers (of life, pension, health and long-term care insurance, for example) and as employers.

Insurance undertakings and intermediaries as product providers

The sector is aware of the perception that the public in general, and customers in particular, have of the various players providing insurance products and services. Significant work is underway to improve that perception and, we believe, progress is being made.

Insurance undertakings and intermediaries as employers

This joint statement therefore focuses on players in the insurance sector in their capacity as employers.

The average age of employees in the insurance sector is increasing. Many workers are also approaching retirement age. Dealing with the consequences of an ageing workforce will be challenging. Firstly, we need to allow experienced and motivated older staff to continue with their careers beyond the traditional retirement age if they wish to do so. Secondly, we need to attract the new talent into the sector necessary for a sustainable, skilled and diverse workforce.

The insurance sector is aware of the need to intensify efforts to attract qualified and highly trained employees. It is especially necessary for the insurance sector to be seen as an attractive industry with interesting career options, particularly when compared with the banking sector.

As a result, many players in the insurance sector have started to rethink their whole employment strategy and operating model to attract and retain talent.

The role of the European social partners

The European insurance sector social partners believe they have an important role to play in supporting the sector's efforts to address these challenges. In 2008, they agreed on the need to develop constructive responses and strategies at European level and, to this end, decided to include the issue of demography in the work programme of the Insurance Sectoral Social Dialogue Committee (ISSDC) for 2008 and 2009.

In the course of their work, the social partners identified attractiveness and employability as two key issues for the insurance sector. They therefore decided to focus their activities on 1) work/life balance, 2) maintaining employability and developing careers and 3) health and safety at work.

This joint statement is a product of the social partners' discussions and exchanges of views on these issues over the last two years. The tools and instruments identified by the social partners to deal with the demographic changes are already applied to some extent in the insurance sector. The fact that these tools and instruments are mentioned in this document does not imply that companies do not already use them.

The European insurance sector social partners call upon their members, as well as all interested parties in the insurance sector, to consider and review their own practices in light of the following joint statement.

Follow-up and next steps

Promotion of the joint statement

The social partners commit to informing, through all available means, trade unions, associations and employers in the insurance sector and beyond about this joint statement. They will encourage the relevant social partners at national level to promote and address this joint statement together. This could, for instance, take the form of holding joint meetings on its contents, making joint presentations to national governments and other relevant players, undertaking joint studies or research activities or addressing it as a theme in collective bargaining. Where possible, the joint statement will also be translated into other official EU languages.

Monitoring of the joint statement

As a follow-up to the joint statement, the social partners will launch monitoring initiatives. The objective will be to determine the progress made in the fields identified as challenges and to assess the impact of the joint statement in practice. This could be done, for instance, by sending questionnaires to the members of the European social partners or to players in the insurance sector.

Publication of a booklet

The social partners intend to follow up the adoption of the joint statement by publishing a booklet highlighting good practice approaches to the above-mentioned topics by different players in the insurance sector and EU member states.

Promotion of the booklet

The social partners plan to distribute the booklet among their members. Social partners and their members will promote the booklet as efficiently as possible, using all existing means at their disposal (eg extranet, website, internal and external newsletters, etc.) to make the booklet known and available to trade unions, associations and employers in the insurance sector and beyond.

Updating the booklet

The social partners intend to update the booklet on a regular basis to take account of new developments both in demographic changes affecting the European insurance sector and in new practices initiated and implemented by stakeholders. The social partners expect to conclude the first phase of this work by organising a conference dedicated to the above-mentioned topics, focusing on the exchange of good practice, the analysis of trends and plans for future action.

1. Work/life balance

The European insurance sector social partners recognise the importance of ensuring a good work/life balance. The balance between life and work is a complex issue that affects all employees. Each employee has his or her own perception of what constitutes a good work/life balance. To maximise the sector's attractiveness, employers should be able to offer a wide range of work-pattern options consistent with the need to operate efficiently and effectively.

The social partners also recognise that work/life balance issues are particularly crucial for women. They can often feel they have to adjust their career ambitions to take account of family needs such as caring for children or elderly relatives. To enable all, regardless of gender, to enter the workforce or return to work after an absence, practices such as flexible hours, part-time work schemes, return to work initiatives, the opportunity to work from home and technology-enabled flexible working (such as telecommuting and teleworking) are useful tools. These initiatives contribute to the desirability of employment in the sector and help to attract and retain talent. Good practices already in place among insurance companies and insurance intermediary companies should be emulated elsewhere.

Flexibility is also essential throughout the course of employees' working life. Policies that encourage older staff members to remain in the company by offering alternative and less demanding work arrangements are effective tools that are tried and tested in some insurance and intermediary companies. These can include reductions in working hours, increased flexibility in working hours and individual arrangements that address the particular needs of older individuals, etc.

The development and expansion of childcare facilities and the provision of various forms of childcare assistance (such as childcare vouchers) allow parents to adopt work patterns that suit them, whether part-time or full-time. The social partners believe that EU member states have a key role to play in the provision of adequate childcare facilities. They welcome the Barcelona objectives concerning childcare facilities for pre-school-age children (SEC (2008)2597) as a positive step.

2. Qualifications & lifelong learning

The social partners believe lifelong learning is a major contributor to long-term employability. Developed in a framework of mutual responsibility, lifelong learning can be a win-win that creates added value for both the employer and the employee. Lifelong learning is to the benefit of the employee, the employer and the state, and investment in training and education is therefore the joint responsibility of all three parties.

A continuous updating of skills is essential for a full life of work. Individual career development and improvement of skills is decisive in keeping staff motivated and capable of performing satisfactorily. Continuous training of older staff is particularly important to retain them as an asset to the company, which can thereby profit from their experience and knowledge. This implies the willingness of older staff to be trained.

Every employee has the right to receive the training necessary to fulfill the job he/she is doing. The skills of employees should be updated in line with changes in the industry, and employees should be encouraged to participate in training programmes and take responsibility for their individual careers.

It is also in the interest of employees to take responsibility for their own learning and qualifications in order to perform and maintain their own employability. Employers play a key role in providing for the development of the competences of their workforce. Each employee should be helped, through training where appropriate, to perform his or her job effectively. Employers should encourage their employees to develop and improve the skills and competence they need to carry out their work effectively, as well as their general employment qualifications. For their part, employees have to be willing to become part of the lifelong-learning process and ultimately to take responsibility for their own employability.

3. Health and safety at work

Employers and employees have a common responsibility for creating a sound working environment with working conditions that are conducive to a full life of work and that support the physical and mental health of the employee.

The social partners believe that both employers and employees have a role to play in promoting health and safety at work. Employers can help by creating environments and introducing policies that support the health of their employees. To this end, occupational healthcare-management systems can assist through such initiatives as exercise, nutrition and stress management advice, employee assistance hotlines and medical check-ups or screenings. However, employers are not responsible for employees' private lifestyles and, therefore, the ultimate success of these measures will depend on each individual's willingness to take full use of them.

Effective policies on health and safety at work are at the heart of ensuring a safe working environment. Employers should take the necessary actions in the workplace to ensure a safe and healthy working environment. Employees, for their part, also play a role in contributing to a good and healthy working environment.

The 2004 inter-sectoral framework agreement on work-related stress suggests that stress can potentially affect any workplace and any worker, irrespective of the size of the company, field of activity or form of employment contract or relationship. The social partners in the insurance sector support the agreement and agree that tackling stress at work can lead to greater efficiency and improved occupational health and safety, with consequent economic and social benefits for companies, workers and society as a whole. The social partners call on employers and employees in the insurance sector to take action to identify the causes of unhelpful levels of work-related stress and to take positive action to prevent, eliminate or reduce them, where possible. It is for each employer to decide what measures it believes to be appropriate to deal with potential issues of stress at work. Where possible, these measures will be carried out with the participation and collaboration of workers and/or their representatives.

Conclusion

The European social partners encourage their members to contribute to addressing the demographic challenges. Demography is a complex topic that needs to be tackled with a variety approaches at all levels of a social system. The demographic changes affect all divisions of a company. Employers and employees in insurance companies and intermediaries should therefore seek ways in which they can work together to address these issues.

Brussels, 26 January 2010

Sebastian Hopfner
Chairman of Social Affairs and Education Committee, CEA

Didier Pissoort
Chairman of Social Affairs committee, BIPAR

Jörg Reinbrecht
Vice President, UNI Europa Finance

Asmo Kalpala
President, AMICE

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	Jahr	Mitarbeiter	Jahr	Mitarbeiter
1950	54.200	1973	208.100	1992	259.000
1955	79.900	1974	209.300	1993	255.900
1956	88.100	1975	203.400	1994	250.000
1957	94.200	1976	199.900	1995	245.600
1958	101.400	1977	198.700	1996	241.700
1959	109.900	1978	200.300	1997	239.300
1960	116.200	1979	202.300	1998	238.800
1961	125.700	1980	202.300	1999	239.600
1962	134.500	1981	202.900	2000	240.200
1963	141.000	1982	203.100	2001	245.400
1964	148.100	1983	200.100	2002	248.100
1965	155.600	1984	198.100	2003	244.300
1966	167.500	1985	197.300	2004	240.800
1967	179.300	1986	200.300	2005	233.300
1968	180.800	1987	202.900	2006	225.700
1969	184.400	1988	206.600	2007	218.900
1970	189.500	1989	211.100	2008	216.300
1971	197.300	1990	233.200[1]	2009	216.500
1972	204.600	1991	251.900		

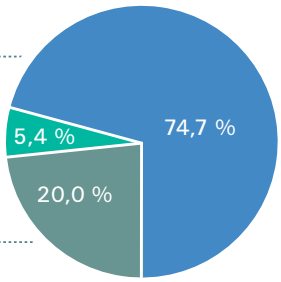
[1]Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Mitarbeiterzahl

GLIEDERUNG NACH DER ART DER BESCHÄFTIGUNG

Stichtag: 31.12.2008
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

Innendienstangestellte	161.500 Mitarbeiter	
	davon 54,3 % Frauen	
Auszubildende	11.600 Mitarbeiter	5,4 %
	davon 47,1 % Frauen	
Außendienstangestellte	43.200 Mitarbeiter	20,0 %
	davon 19,0 % Frauen	
		74,7 %



Hinzu kommen rd. 6.880 Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit sowie rund 1.520 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze. Damit ergibt sich für die gesamte Versicherungswirtschaft zum 31. Dezember 2008 eine Ausbildungsquote von 6,0 %.

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

GLIEDERUNG NACH DEM VERGÜTUNGSSTATUS IM UNTERNEHMEN

Stichtag: 31.12.2008
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

Mitarbeiter	in %
Leitende Angestellte	3,0
Nichtleitende Angestellte[1]	32,0
Tarifliche Eingruppierung	57,7
Auszubildende	4,8
Sonstige[2]	1,8
Werkstudenten, Aushilfen	0,7

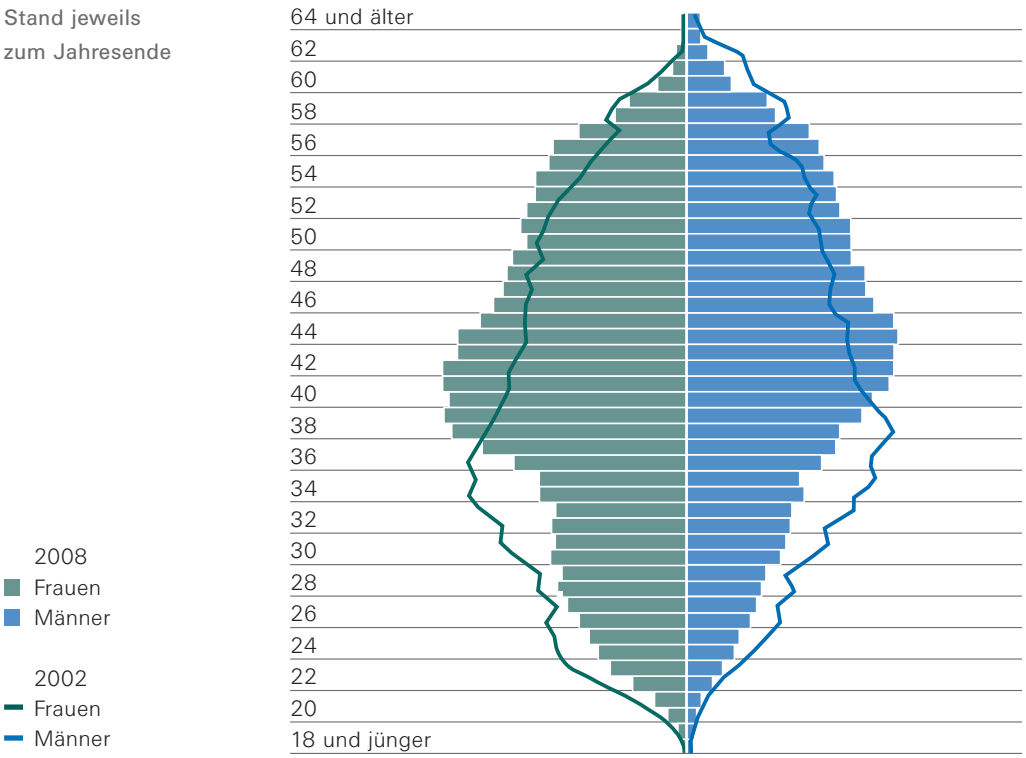
[1] Ohne tarifliche Eingruppierung
[2] Z. B. betriebliche Regelungen, anderer Tarifvertrag
Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.3 und 1.4

Der Trend zur Höhergruppierung der Mitarbeiter setzt sich seit Jahren fort. Waren im Jahr 1998 in den Tarifgruppen VII und VIII 20,7 % der Mitarbeiter eingruppiert, waren es im Jahr 2008 bereits 25,4 %. Die Tarifgruppen I bis III dünnen dagegen aus. 1998 waren in diesen Tarifgruppen 12,2 % beschäftigt, im Jahr 2008 waren es nur noch 8,9 %.

Im ersten Jahr der Einführung der Tarifgruppen A und B wurden bereits 0,1 % der Mitarbeiter (Neueinstellungen) zu gleichen Teilen hier eingruppiert.

ALTERSGLIEDERUNG UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stand jeweils zum Jahresende



Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, 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 des Anteils der Mitarbeiter, die 36 Jahre und älter sind, auf. Damit setzt sich der Trend der letzten acht Jahre fort. Als Folge dessen steigt das Durchschnittsalter in der Branche. 2008 lag das Durchschnittsalter der Belegschaft bei 42,2 Jahren im Innendienst und 42,3 im Außendienst. Das Durchschnittsalter der Innendienstmitarbeiter inkl. Auszubildende lag im Jahr 2008 bei 40,9. Zehn Jahre zuvor waren es noch 37,7 Jahre im Innendienst und 39,5 im Außendienst. Auch die Betriebszugehörigkeit nimmt kontinuierlich zu. Diese stieg zwischen 1998 und 2008 auf nunmehr 15,6 (12,5) Jahre im Innendienst und auf 10,4 (7,9) im Außendienst.

VERTEILUNG AUF DIE BUNDESLÄNDER

Stichtag: 30.6.2009

	absolut	in %
Baden-Württemberg	36.770	12,3
Bayern	61.840	20,6
Berlin	11.440	3,8
Brandenburg	2.830	0,9
Bremen	3.190	1,1
Hamburg	21.510	7,2
Hessen	28.350	9,4
Mecklenburg-Vorpommern	2.930	1,0
Niedersachsen	21.440	7,1
Nordrhein-Westfalen	76.560	25,5
Rheinland-Pfalz	7.730	2,6
Saarland	3.800	1,3
Sachsen	9.620	3,2
Sachsen-Anhalt	3.280	1,1
Schleswig-Holstein	5.340	1,8
Thüringen	3.390	1,1
Deutschland	300.020	100,0

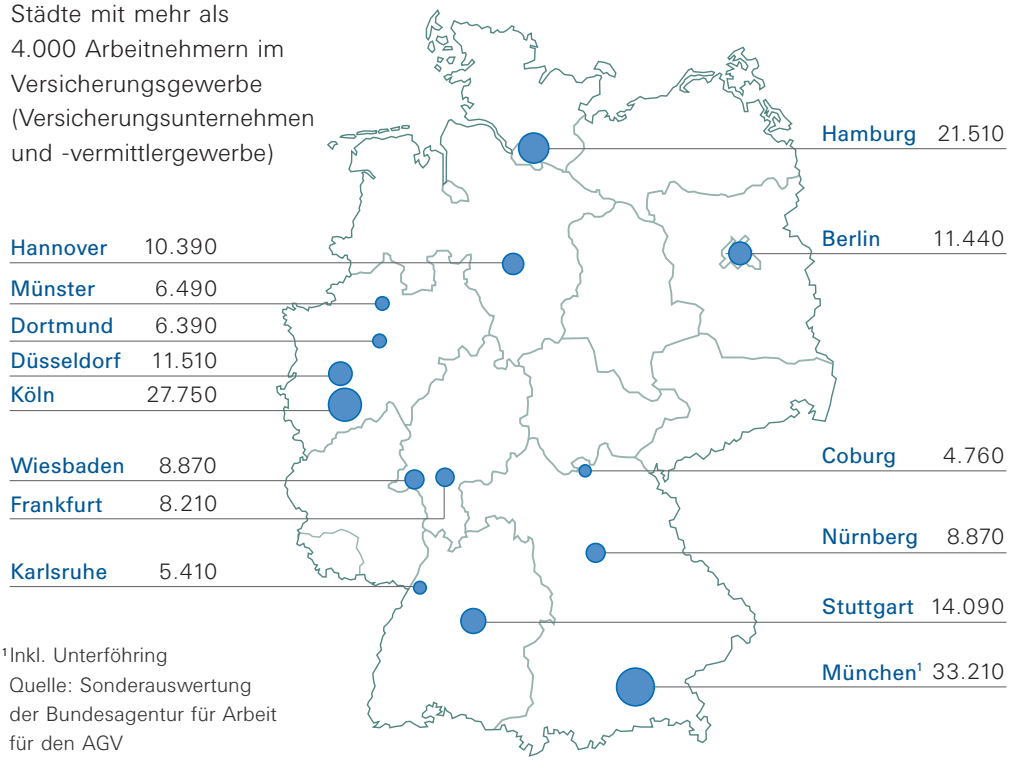
Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlergewerbe)

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV

VERSICHERUNGSPLÄTZE

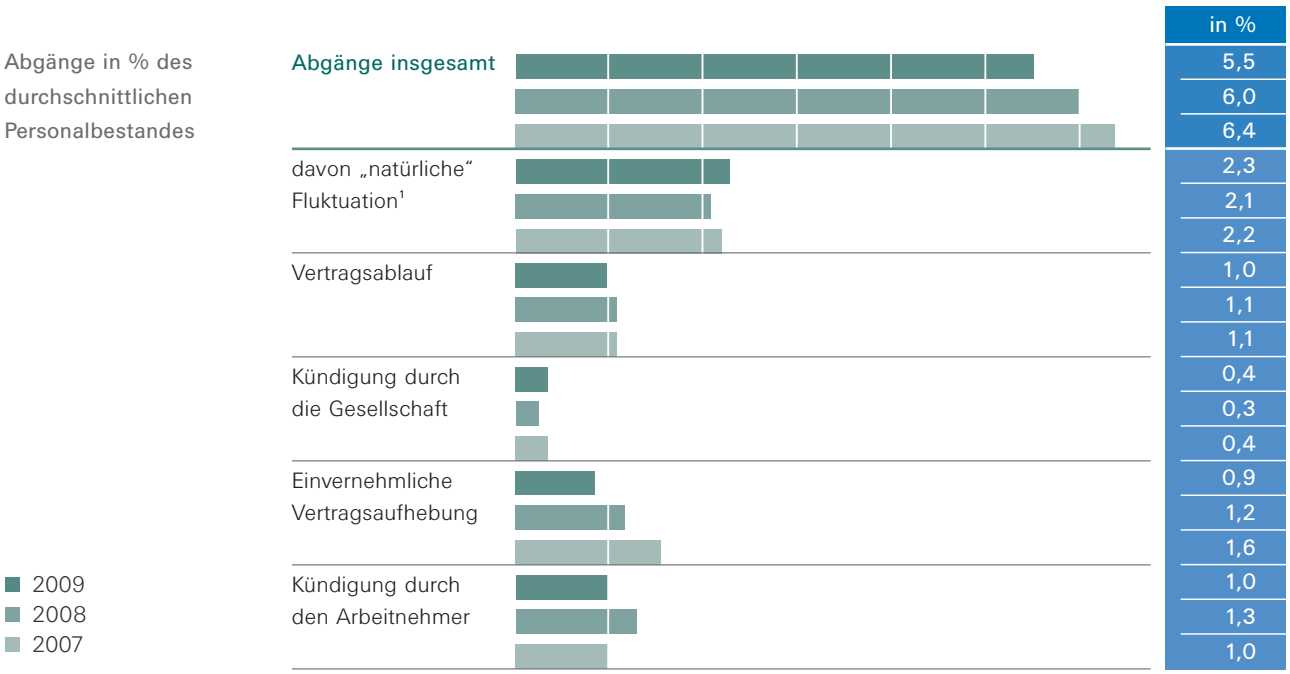
Stichtag: 30.6.2009

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



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

FLUKTUATIONSKENNZIFFERN DES INNENDIENSTES



Im Jahr 2009 ist die Fluktuation der Mitarbeiter in der Versicherungsbranche insgesamt gesunken. Ca. 40 % 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.

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

FEHLTAGE DES INNENDIENSTES WEGEN KRANKHEIT

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Männer fehlten 2009 wegen Krankheit durchschnittlich 10,4 Tage, Frauen 14,8 Tage. Im Schnitt hatten im Jahr 2009 die Versicherungsangestellten 12,4 krankheitsbedingte Fehltage.

Jahr	Fehltage in % der Soll-Arbeitstage Frauen und Männer gesamt
1981¹	4,4
1999	4,3
2008	4,8
2009	4,9

¹Jahr 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
2009	14.774	4.091	1.054	170

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.

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	01.04.10	2,5	2.014,3	464,0

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

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

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
2009	500,3	1,6	303,8	0,4

[1] Für die Jahre 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: Statistisches Bundesamt und AGV

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. 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.

Personalkosten in der Versicherungswirtschaft pro angestellten Mitarbeiter	2008	
	€	in %
1. Entgelt für geleistete Arbeit	34.400	100
2. Personalzusatzleistungen	37.098	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit		107,84
davon		
2.1 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		25,54
2.2 Entgelt für bezahlte Feiertage		6,43
2.3 Entgeltfortzahlung bei Krankheit		5,30
2.4 Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen[1]		0,79
2.5 Entgelt für bezahlten Urlaub		16,84
2.6 Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u.Ä.)		22,56
2.7 Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		16,03
2.8 Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen		1,31
2.9 Sonstige Personalzusatzleistungen[2]		10,06
2.10 Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		2,98
Personalkosten gesamt (1 + 2)	71.499	207,84

[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]
2008		107,84

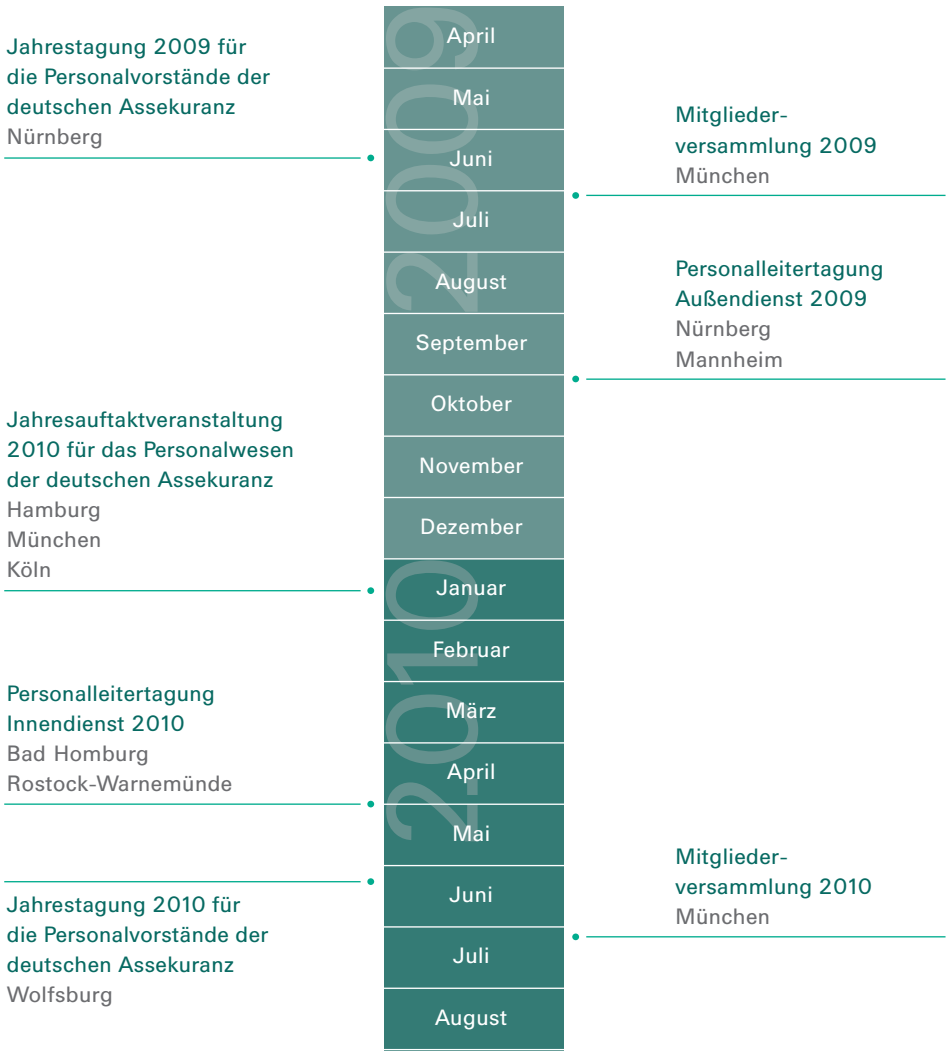
[1] Die Zahl ist wegen der in diesem Jahr notwendig gewordenen Rückstellungen aufgrund des damals in Kraft getretenen tariflichen Vorruhestandsabkommens besonders hoch.
[2] Der starke Anstieg ist in erster Linie auf notwendige zusätzliche Rückstellungen für die betriebliche Altersversorgung zurückzuführen.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

Die gesamten Personalzusatzleistungen betrugen 2008 in der Versicherungswirtschaft 107,8 % des Entgelts für geleistete Arbeit oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber noch einmal 1,08 € an Personalzusatzleistungen. Im Vergleich zum Jahr 2007 sind die Personalzusatzkosten absolut leicht gesunken, was vor allem auf den Rückgang der Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung, der Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen und den Aufwendungen für bezahlte Feiertage zurückzuführen ist.

Die Versicherungsunternehmen leisteten im Jahr 2008 pro Mitarbeiter durchschnittlich 5.025 € an sonstigen Personalzusatzleistungen (u.a. für Bildung und Fördermaßnahmen sowie für betriebliche Sozialeinrichtungen), 7.753 € an Sonderzahlungen und 5.752 € an Leistungen für den bezahlten Urlaub. In 2007 zahlten die Versicherungsunternehmen pro Mitarbeiter durchschnittlich 4.667 € an sonstigen Personalzusatzleistungen, 7.506 € an Sonderzahlungen und 5.291 € an Entgelt für bezahlten Urlaub. Die Sonderzahlungen sind demnach durchschnittlich um 3,3 % gestiegen, die sonstigen Personalzusatzleistungen um 7,7 % und das Entgelt für bezahlten Urlaub stieg um 8,7 % an.

VERANSTALTUNGEN

Insgesamt bietet der AGV jährlich fünf zentrale Veranstaltungen an, in denen die Mitgliedsunternehmen über aktuelle Themen der Personalarbeit und Personalentwicklung informiert werden. Zum 10. Mal begann das Jahr mit den Jahresauftaktveranstaltungen, die seit dem Jahr 2006 inhaltsgleich an den drei größten Versicherungsstandorten stattfinden. Im Frühjahr treffen sich die Personalleiter des Innendienstes der Branche. Die Personalvorstände der deutschen Assekuranz haben stets im Juni die Möglichkeit des Austausches auf der Personalvorstandstagung. Im Sommer findet dann die Mitgliederversammlung des Verbandes statt. Im Herbst runden die Personalleitertagungen des Außendienstes das jährlich wiederkehrende Tagungsprogramm des AGV ab.



Traditionell lud der AGV am 17. Juni 2009 zur Jahrestagung für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz ein, die in Nürnberg stattfand. Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, begrüßte die Teilnehmer und führte in die Themen rund um das Personalwesen ein.

WOMEN MATTER – OHNE FRAUEN GEHT ES NICHT

„Die Förderung von Frauen muss zur Chefsache erklärt werden."
Claudia Funke

Als Auftaktrednerin erklärte Claudia Funke, Director von McKinsey & Company, München, warum es das ureigenste Interesse von Unternehmen sein sollte, die Förderung von Frauen zur Chefsache zu erklären. Europäische Frauen seien hervorragend ausgebildet, hätten häufig bessere Abschlüsse als ihre männlichen Kommilitonen und doch befinden sich lediglich 11 % Frauen in den Vorstandsetagen europäischer Unternehmen – zumeist in den Aufsichtsräten auf Arbeitnehmerseite.

McKinsey habe die Gründe dieses Missverhältnisses untersucht. Dabei sei klar geworden, dass starre Arbeitsmodelle über das gesamte Berufsleben hinweg und der damit verbundene geringe Anteil von Frauen an der Gesamtarbeitszeit Hauptgrund für die niedrige Zahl weiblicher Führungskräfte in Deutschland ist. Kinderbetreuung und Anreize für Mütter, eine Beschäftigung aufzunehmen, könnte zu einer höheren Frauenerwerbsquote führen. Allerdings führe eine höhere Beschäftigungsquote von Frauen nicht

Dr. Josef Beutelmann, Claudia Funke, Prof. Dr. Christian Scholz, Dr. Michael Niebler

notwendigerweise zu einer höheren Zahl weiblicher Führungskräfte. Erst mit steigendem Arbeitsvolumen wachse der Anteil weiblicher Führungskräfte.

Tatsächlich zeichneten sich Unternehmen, in deren Vorständen mindestens drei Frauen vertreten sind, durch eine bessere Performance aus. Studien von McKinsey hätten gezeigt, dass die von Frauen am häufigsten angewandten Führungsstile die Performance der Organisation verbesserten. Zu diesen Führungsstilen gehörten beispielsweise Inspiration, Erwartungen und Belohnungen sowie die gemeinsame Entscheidungsfindung.

Funke stellte mehrere Maßnahmen vor, die dazu führen könnten, den Frauenanteil im Topmanagement eines Unternehmens zu steigern. Zu allererst sei beim Recruiting ein angemessener Frauenanteil im Talentpool anzustreben. Darüber hinaus seien Mentoring, objektive Leistungsbeurteilung und eine konsequente Umsetzung entscheidend. Zuletzt müssten fest verankerte kulturelle Überzeugungen, die dem Wandel im Wege stehen, erkannt und überwunden werden.

EMPLOYER BRANDING – DER REALISTISCHE WEG ZUR NACHHALTIGEN ARBEITGEBERMARKE

„Employer Branding muss mehr sein als bloße Scharlatanerie."
Prof. Dr. Christian Scholz

Prof. Dr. Christian Scholz, Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes, Saarbrücken, referierte zum Thema Employer Branding. Scholz betonte, dass im günstigen Fall Employer Branding eine ganzheitliche Personalmanagementaktivität sei, bei der das wirklich Besondere eines Unternehmens erarbeitet, erkannt und nach innen sowie außen kommuniziert werde. Leider sei Employer Branding in manchen Fällen jedoch gleichzusetzen mit „kommunikationstechnischer Scharlatanerie", bei der es nur um vordergründiges Design und aufgesetzte Corporate Identity (CI) gehe. Employer Branding sei dann wertlos, wenn Mitarbeiter es nur als plumpe Werbung ansehen, die nichts mit der Realität zu tun habe.

Scholz stellte die 70-20-10 Regel eines erfolgreichen Employer Brandings vor: 70 % seien interne Analyse und Strategiearbeit, denn das Unternehmen müsse wissen, was es könne und wofür es als Ganzes sowie hinsichtlich seiner Personalarbeit stehe. 20 % seien interne Kommunikation, wobei hier nicht Design und CI-Richtlinien zählten, sondern ausschließlich Authentizität. 10 % seien externe Kommunikation. Auch hier komme es weniger auf das Design als auf die Botschaft an. Eine Umfrage unter den Studenten in Saarbrücken zur Arbeitgeberattraktivität unterschiedlicher Branchen habe gezeigt, dass das Missmanagement mancher Banken das Ansehen der gesamten Finanzbranche beschädigt habe. 44 % der Befragten bringe den Versicherungsunternehmen ähnliche Bedenken wie den Banken entgegen. Dies könne auch an dem geringen Informationsstand der Befragten über die Assekuranz liegen: Nur 7 % fühlten sich gut informiert über die Versicherungsbranche.

▲ Mehr als 40 Personalvorstände folgten der Einladung.

Als Konsequenz empfahl Scholz den Versicherungsunternehmen eine explizite Entkopplung vom anhaltenden Imageverlust der Banken durch entsprechende Imagewerbung und versicherungsübergreifende Aktionen. Darüber hinaus sei die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie empfehlenswert, die speziell am Problem des geringen Informationsstands der jungen Leute ansetzt.

ABSCHIED VOM SENIORITÄTS-PRINZIP: KARRIERE MIT 50 PLUS

„Das kalendarische Alter ist nur eine rechnerische Größe."
Prof. Dr. Andreas Kruse

Der Kampf um neue Talente sollte angesichts des demografischen Wandels nicht von folgender Frage ablenken: Wie kann man die Potenziale erfahrener älterer Arbeitnehmer möglichst langfristig nutzen? In seinem Vortrag forderte Prof. Dr. Andreas Kruse, Direktor des Instituts für Gerontologie der Ruprecht-Karls-Universität, Heidelberg, eine neue Kulturbewertung dieser Lebensphase. Diese sei aus zwei Gründen notwendig. Zum einen seien ältere Menschen heutzutage deutlich leistungsfähiger: Ein 60-Jähriger sei heute so fit wie ein 55-Jähriger der vorherigen Generation. Zum anderen zwinge uns die demografische Entwicklung zu einer neuen Art und Weise, mit dem Alter umzugehen.

Doch wann ist ein Mensch alt? Das kalendarische Alter sei, so Kruse, nur eine rechnerische Größe. Keine Lebensphase sei so individuell wie das Alter. Denn das Spektrum an Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit in einer Gruppe von Gleichaltrigen werde zunehmend breiter. Der Stempel „Alt", der älteren Menschen in der Gesellschaft häufig aufgedrückt werde, tauge für die persönliche Entwicklung und Lebensgestaltung nicht. Daher seien die heutigen fixen Altersgrenzen nicht mehr funktional, sondern könnten lediglich als Orientierungspunkte im Lebenslauf aufgefasst werden. Das Institut für Gerontologie befürwortet daher flexible Altersgrenzen für den Renteneintritt zwischen 60 und 70 – vielleicht sogar zwischen 60 und 75 – in denen das Arbeitspensum selbst bestimmt werden kann.

Zuletzt diskutierte Kruse das Potenzial älterer Menschen für Unternehmen. Kreativität sei keine Frage des Lebensalters, auch wenn sich die Formen der Kreativität unterschiedlich gestalten. Jüngere seien eher spontan, auch in der Auswahl der Lösungsmechanismen. Ältere dagegen setzten auf differenzierte und leicht abrufbare Problemlösungen. Daher seien in Unternehmen altersgemischte Teams optimal. In diesem Zusammenhang sei die empirisch fundierte Aussage bedeutsam, wonach Produktivität nicht allein beeinflusst werde von der physischen und kognitiven Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, sondern auch von Erfahrung, Gelassenheit und Ausgeglichenheit.

▲ Dr. Günther Beckstein, Ministerpräsident des Freistaats Bayern a.D., begrüßte Avi Primor, ehemaliger Botschafter des Landes Israel, der die Dinner Speech beim festlichen Abendessen zum Abschluss der Tagung hielt.

GEFÄHRDUNG DURCH DEN INTERNATIONALEN TERRORISMUS – AUSWIRKUNGEN AUF DEUTSCHLAND

Jörg Ziercke, Präsident des Bundeskriminalamtes (BKA), verdeutlichte in seinem Schlussvortrag die Gefährdung Deutschlands durch den internationalen Terrorismus. Zunächst gab Ziercke einen Rückblick auf islamistisch motivierte Anschläge, die weltweit seit 2001 verübt worden sind. Wir könnten von Glück reden, dass es in Deutschland bislang keine erfolgreichen Attentate gegeben habe. Bisher seien Anschläge durch die Professionalität der Sicherheitsbehörden, zum Teil aber auch nur durch Zufall verhindert worden. Im Fall der inzwischen verurteilten Kölner „Kofferbomber" beispielsweise seien Anschläge auf Züge lediglich an handwerklichen Fehlern der Täter gescheitert.

„Wir können von Glück reden, dass es bei uns bisher keine erfolgreichen Attentate gegeben hat."
Jörg Ziercke

Terrorexperten seien aufgrund jüngst veröffentlichter Videobotschaften der Meinung, dass gerade zum Islam konvertierte Radikale aus Deutschland eine besondere Bedrohung darstellen. Sie kennen die deutsche Infrastruktur, seien gesellschaftlich integriert und fielen aufgrund ihres Aussehens kaum auf. In Deutschland werden derzeit etwa 290 Ermittlungsverfahren mit Bezügen zum islamistischen Terrorismus geführt. Für eine erfolgreiche Terrorismusbekämpfung sei eine bestmögliche Vernetzung der Sicherheitsbehörden von Bund und Ländern besonders wichtig. Eine entscheidende Rolle spiele hierbei das Gemeinsame Terrorismusabwehrzentrum (GTAZ), in dem u.a. täglich gemeinsame Lagebeurteilungen vorgenommen werden.

Grundsätzlich verfolge das BKA eine Vorverlagerungsstrategie, d.h. Straftaten sollten bereits in den Herkunfts- und Transitländern bekämpft werden. Teil dieser Strategie seien u.a. Ausbildungs- und Ausstattungshilfen sowie Verbindungsbeamte vor Ort. Ziercke wies auf technologische Entwicklungen hin, denen die Sicherheitsbehörden kaum noch folgen könnten. Längst nutzten die Terroristen das Internet zur Verbreitung von Bombenbauanleitungen, Planung von Anschlägen, Rekrutierung, aber auch als virtuelles Trainingscamp. Der BKA-Präsident sprach sich deutlich für die umstrittene Online-Durchsuchung aus.

Als Gastredner für die Mitgliederversammlung konnte einer der führenden deutschen Ökonomen gewonnen werden – der Präsident des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung in München, Herr Prof. Dr. Dr. hc. Hans-Werner Sinn. Neben seinem Engagement für die Wissenschaft ist Sinn ein gefragter Gesprächspartner in Politik und Medien. Er gehört seit 1989 dem Wissenschaftlichen Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium an. Darüber hinaus war er Vorsitzender des traditionsreichen Vereins für Socialpolitik und ist Präsident des Weltverbandes der Finanzwissenschaftler (IIPF).

„Die Amerikaner haben über ihre Verhältnisse gelebt."
Prof. Dr. Dr. hc. Hans-Werner Sinn

WEGE AUS DER FINANZKRISE – EINE ANALYSE DER GLOBALEN FINANZMÄRKTE

Sinn hat unzählige Fachartikel und Fachbücher geschrieben. In der breiten Öffentlichkeit sind seine Bestseller „Ist Deutschland noch zu retten?" sowie „Die Basar-Ökonomie" auf großes Interesse gestoßen. Vor kurzem ist sein neues Buch mit dem Titel „Kasino-Kapitalismus" erschienen. Sinn analysierte in seinem Referat die makro- und mikroökonomischen Gründe der schlimmsten Wirtschaftskrise seit dem Zweiten Weltkrieg und zeigte Wege für deren Überwindung auf.

Als einen der makroökonomischen Gründe der Krise nannte Sinn die geringe Sparquote in den USA. Diese hätte bis zu Beginn der 80er Jahre zwischen 7 % und 11 % gelegen, sei jedoch danach gefallen bis sie schließlich in den Jahren 2005 bis 2007 praktisch bei Null lag. Die Amerikaner hätten in dieser Zeit dementsprechend über ihre Verhältnisse gelebt. Da die Privathaushalte nicht sparten und gleichzeitig der Investitionsbedarf hoch gewesen sei, konnte die Finanzierung nur durch Kapitalimporte aus dem Ausland sichergestellt werden. Die Amerikaner nutzten diese Möglichkeit in großem Umfang. In den letzten Jahren habe das Defizit der amerikanischen Kapitalbilanz bei rd. 5 % des BIP gelegen – finanziert durch den Verkauf von Wertpapieren in alle Welt.

▾ Prof. Dr. Dr. hc. Hans-Werner Sinn

▲ Jörn Stapelfeld, Dr. Josef Beutelmann, Dr. Michael Niebler
▶ Roland Rapp, Dr. Robert Heene

Die Amerikaner hätten vom Sparen abgesehen, da sie sich aufgrund des stetigen Anstiegs ihrer Häuserpreise für das Alter abgesichert glaubten. Viele hätten auch die Gelegenheit wahrgenommen, weitere Kredite auf ihre Häuser aufzunehmen. Diese Entwicklung hätte letztendlich auch das Leistungsbilanzdefizit weiter steigen lassen. Die Immobilienblase sei dann Mitte 2006 geplatzt, so Sinn. Zwischen Juni 2006 und Januar 2009 seien die Immobilienpreise um rd. 30 % gesunken. Der Verkauf von Einfamilienhäusern sei von Juli 2005 bis Februar 2009 um rd. 75 % zurück gegangen. Daraus sei ein Multiplikatoreffekt entstanden, der sich erst auf die amerikanische Wirtschaft und dann auf die ganze Welt ausgeweitet hat.

Der Untergang von Lehman Brothers war eine Katastrophe.

Eine neue Dimension habe die Entwicklung durch die Bankenkrise bekommen. Im Jahr 2008 seien insgesamt 83 Banken in Konkurs gegangen oder übernommen bzw. verstaatlicht worden. Sinn bezeichnete insbesondere den Untergang von Lehman Brothers, eine der größten Investmentbanken der Welt, als Katastrophe. Infolgedessen sei der Interbankenhandel zusammengebrochen. Aufgrund der wachsenden Liquiditätspräferenz der Banken habe sich ein realwirtschaftliches Nachfragedefizit bei Konsum und Investition ergeben.

Als mikroökonomische Ursache für die Bankenkrise identifizierte Sinn das spekulative Verhalten der amerikanischen Hausbesitzer und Banken aufgrund verschiedener Haftungsbeschränkungen. Die Privathaushalte hätten selbst dubiose Objekte finanziert, da sie im Falle des Misserfolgs nicht mit ihrem sonstigen Vermögen oder ihrem Arbeitseinkommen haften müssten. Banken gaben die Kredite, da auch sie angesichts ihres geringen Eigenkapitals asymmetrisch an den Gewinnen und Verlusten ihres Geschäfts beteiligt waren. Sinn verdeutlichte, wie sich die laschen Eigenkapitalanforderungen auf die Geschäftspolitik der Banken ausgewirkt haben. Während das Verlustrisiko großteils auf Fremdkapitalgeber oder den Steuerzahler abgewälzt worden sei, konnten die Banken Traumrenditen von 25 % und mehr auf ihr Eigenkapital erzielen.

▲ Die Mitgliederversammlung war gut besucht.

„US-Schrottpapiere" fanden durch gute Ratings weltweit Käufer.

Mit Mortgage-Backed-Securities (MBS), bei denen nur die Immobilie selbst und nicht der Eigentümer haftet, seien die ohnehin schon bestehenden Haftungsbeschränkungen der Kapitalgesellschaften nochmals erweitert worden. Denn diese seien von den Banken neu durchmischt und zu sog. Collateralized Debt Obligations (CDOs) gebündelt worden. Die längste Kette habe aus bis zu 60 Verbriefungsstufen bestanden, an deren Ende ein US-Hausbesitzer stand. Das Volumen der CDOs hätte zeitweise bis zu 160 Mrd. US $ pro Quartal betragen. Hier haben die Rating-Agenturen vielfach versagt, so Sinn. Durch viel zu positive Bewertungen hätten sie wesentlich dazu beigetragen, dass diese kompliziert strukturierten „US-Schrottpapiere" weltweit Käufer fanden.

Sinn übte Kritik an dem deutschen Rettungspaket. Es sei nicht geeignet, den Eigenkapitalmangel der Banken zu beheben. Viele Banken operierten heute in gefährlicher Nähe zu der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestkernkapitalquote von 4 %, bei deren Unterschreitung eine Bank ihre Erlaubnis zum Geschäftsbetrieb verliere. Banken könnten dem nur entgehen, wenn sie sich entweder neues Eigenkapital besorgen oder ihre Ausleihungen reduzieren. Eigenkapital sei zurzeit allerdings nur schwer zu bekommen. Daher sei es sinnvoll, dass der Staat in die Bresche springt. Die Regierung habe die Mittel des deutschen Rettungspakets aber größtenteils als Bürgschaften bereitgestellt und Eigenkapitalhilfen mit massiven Auflagen verbunden.

Der Versicherungsvertrieb steht über die Reform des Versicherungsvertragsgesetzes hinaus vor der Herausforderung umfangreicher gesetzlicher Rahmenbedingungen, die einem fortlaufenden Veränderungsprozess unterliegen. Im Fokus der Personalleitertagungen Außendienst stand das Thema „Compliance im Vertrieb". Seit 1. Januar 2010 sind die Vertriebsprozesse innerhalb der Unternehmen aufgrund der geänderten steuerrechtlichen Rahmenbedingungen zur Umsatzsteuerpflicht von Provisionen anzupassen.

▲ Dr. Franz Kühnel leitet erstmals die Personalleitertagung Außendienst.

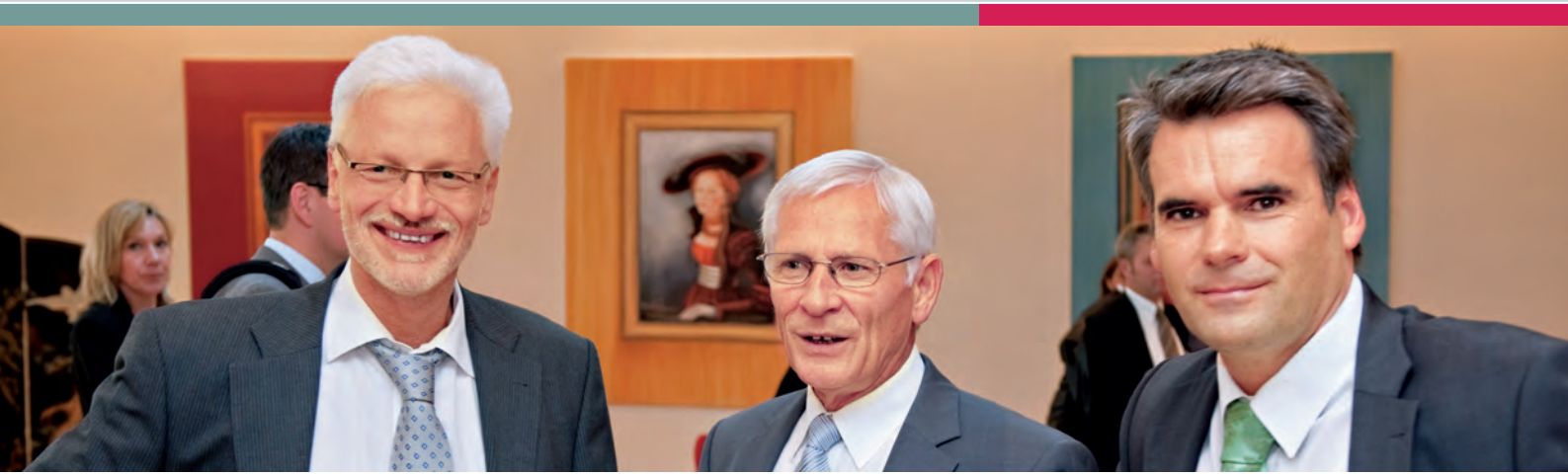
Die zunehmende Industrialisierung von Arbeitsprozessen in den Versicherungsunternehmen beeinflusst neben den gesetzlichen Vorschriften die Abläufe im Versicherungsvertrieb.

Die Personalleitertagungen im Jahr 2009 wurden von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, am 28./29. September 2009 in Nürnberg und von Dr. Franz Kühnel, Mitglied des Vorstandes der Versicherungskammer Bayern, am 6./7. Oktober 2009 in Mannheim geleitet.

Beide Tagungsleiter gingen aus aktuellem Anlass auf die Auswirkungen der zu erwartenden Bildung einer neuen Regierung ein. Es bleibe zu hoffen, dass die notwendige Absicherung der Bevölkerung durch private Versicherungen nicht weiter durch gesetzliche Rahmenbedingungen erschwert werde. Die sog. Finanzmarktkrise sei eine Bankenkrise. Banken und Versicherungen müssten daher getrennt betrachtet werden. Die Versicherungswirtschaft sei jedoch, genauso wie andere Wirtschaftszweige, von den Auswirkungen der Krise betroffen.

COMPLIANCE

Prof. Dr. Volker Rieble, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, beleuchtete in seinem Vortrag die Auswirkungen von „Compliance" im Versicherungsvertrieb. Zusammengefasst sei Compliance die Verantwortung eines Unternehmens für das Verhalten seiner Mitarbeiter. Demzufolge treffe das Unternehmen für angestellte Vermittler als Arbeitgeber die volle Compliance-Verantwortung. Dagegen seien Handelsvertreter und Makler eigenverantwortliche Unternehmer, so dass bei Selbständigen nur eine eingeschränkte Verantwortlichkeit der Versicherungsunternehmen bestehe. Compliance diene der Rechtstreue der Beteiligten und stelle damit keine Zweckmäßigkeitskontrolle unternehmerischen Handelns dar. So dürfe die gesetzliche Wertung, nach der Provisionssysteme uneingeschränkt zulässig sind, nicht ignoriert werden. Compliance könne zwar einerseits als ganzheitliches Qualitäts- und Risikomanagement gesehen werden, andererseits sollten die Gefahren einer Überregulierung, weit über das gesetzlich erforderliche Maß hinaus, nicht außer Betracht bleiben.



▲ Prof. Dr. Volker Rieble, Christian Mylius, Marco Gerhardt

UMSATZSTEUERPFLICHT VON PROVISIONEN

Im Anschluss präsentierten die Tagungsleiter in ihren Impulsreferaten die aktuellen Entwicklungen zur Umsatzsteuerpflicht von Provisionen. Gemäß dem Rundschreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 23. Juni 2009 werde beim Vermittlerbegriff i.S.d. Umsatzsteuerrechts in Zukunft nicht mehr zwischen Versicherungs- und Finanzdienstleistungsgeschäft unterschieden. Die Umsatzsteuerfreiheit setze künftig voraus, dass der Vermittler, der die Betreuung, Überwachung oder Schulung von Vermittlern übernehme, durch Prüfung eines jeden Vertragsangebots mittelbar auf eine der Vertragsparteien einwirken könne. Dabei sei auf die generelle Möglichkeit abzustellen, eine solche Prüfung in jedem Einzelfall durchführen zu können. Im Falle einer Steuerpflicht von Provisionen sei der Vermittler Schuldner der Umsatzsteuer. Die neue Rechtslage gelte verbindlich ab 1. Januar 2010. Die Unternehmen müssen daher ihre Prozesse im Vertrieb – soweit erforderlich – an die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen anpassen.

INDUSTRIALISIERUNG IM VERTRIEB

Marco Gerhardt in Nürnberg und Christian Mylius in Mannheim, Innovalue Management Partner GmbH, beleuchteten die zunehmende Industrialisierung des Vertriebs. Der Begriff Industrialisierung gehe dabei über die Automatisierung von Arbeitsprozessen hinaus und umfasse ganzheitlich auch die Spezialisierung, Standardisierung, Arbeitsteilung sowie die Bündelung von Kernkompetenzen. Die Industrialisierungsprozesse im Versicherungsvertrieb schritten zwar zunehmend voran, es bestehe jedoch weiteres Entwicklungspotenzial. Anhand von Praxisbeispielen stellten Gerhardt und Mylius die Möglichkeiten einer Industrialisierung im Vertrieb dar. Basis aller Industrialisierungsansätze im Vertrieb sei eine schlüssige Strategie, wobei auch die Belange der Vertriebspartner hinreichend zu berücksichtigen seien.

Dr. Michael Niebler, Dr. Josef Beutelmann, Prof. Dr. Volker Rieble

ARBEITSGRUPPE 1: COMPLIANCE

Die erste der drei Arbeitsgruppen wurde in Nürnberg von Dr. Thomas Vogeno, DKV Deutsche Krankenversicherung AG, geleitet. In Mannheim übernahm Klas Wienands, Generali Deutschland Holding AG, die Moderation. Gegenstand des intensiven Austausches war die Umsetzung des Themas Compliance im Versicherungsvertrieb. In nahezu allen Unternehmen sei bereits ein eigenständiges Compliance-System implementiert worden, in das auch der Vertrieb integriert ist. Wesentliche Bestandteile dieses Systems seien u.a. ein Kodex zum Mitarbeiterverhalten sowie standardisierte Berichts- und Meldewege. Ein spezielles Compliance-Modell für den Vertrieb sei derzeit in den Unternehmen nicht installiert, vielmehr werde in den Unternehmen Compliance bereichsübergreifend behandelt. Im Ergebnis seien die Unternehmen gut aufgestellt, in Einzelfragen bestehe geringfügiger Optimierungsbedarf.

ARBEITSGRUPPE 2: UMSATZSTEUERPFLICHT VON PROVISIONEN

Die zweite Arbeitsgruppe, die auf beiden Tagungen unter der Leitung von Ulrich Paul, Gothaer Versicherungsbank VVaG, stand, beschäftigte sich mit der Umsatzsteuerpflicht von Provisionen. Die neue Rechtslage könne sowohl gebundene als auch ungebundene Vermittler (u.a. Makler) betreffen. Provisionen aus Direktvermittlungen von Vermittlern, Maklern und Mehrfachgeneralagenten seien ebenso wenig betroffen, wie Provisionen aus Vermittlungen von angestellten Mitarbeitern von Versicherungsunternehmen und Agenturbetrieben. Von der Umsatzsteuerpflicht könnten dagegen Superprovisionen an Gesellschaften und Vermittler erfasst sein, die sich allein auf die Betreuung, Überwachung oder Schulung von Untervermittlern beziehen. Derzeit sei die umsatzsteuerrechtliche Behandlung von Dienstleistungsvergütungen und Zuschüssen offen.

Die Unternehmen müssten daher die neuen Anforderungen vor dem Hintergrund der betrieblichen Gegebenheiten analysieren und die Arbeitsprozesse im Vertrieb ggf. entsprechend anpassen. Zielsetzung sei es, die generelle Möglichkeit zu schaffen, auf den Vertragsabschluss Einfluss zu nehmen und dies auch im Einzelfall nachweisen zu können. Damit komme der Dokumentation von Vertragsabschlüssen eine zentrale Bedeutung zu.

ARBEITSGRUPPE 3: INDUSTRIALISIERUNG IM VERTRIEB

Die Arbeitsgruppe 3 unter Leitung von Dirk Czaya, Swiss Life AG, befasste sich mit der Industrialisierung im Vertrieb. In diesem Zusammenhang stellte sich vorab die Frage, ob Dienstleistungen überhaupt industrialisierbar sind. Einigkeit bestand dahingehend, dass jedenfalls die Beratung des Kunden vor Ort („Face to Face") aufgrund der individuellen Gegebenheiten nicht industrialisierbar ist. Der Verkauf könne jedoch durch die Technisierung und Standardisierung von Geschäftsprozessen unterstützt werden, z.B. durch zentrale Terminvereinbarungen.

Ein weiteres Handlungsfeld bei der Standardisierung im Vertrieb könne eine Segmentierung von Vermittlergruppen sein. Die Automatisierung von Arbeitsprozessen, auch im Vertrieb, sei in vielen Unternehmen vorangeschritten, z.B. durch elektronische Antragsverfahren. In diesem Zusammenhang dürften individuelle Bedürfnisse der Vertriebspartner und Kunden jedoch nicht außer Acht gelassen werden.

BRAINRUNNING

Nach den Berichten aus den Verbänden AGV, GDV, AVAD und BWV/DVA verließ Jürgen Petersen, Gedächtnisgroßmeister aus Niebüll, mit seinem Schlussvortrag das gewohnte Terrain der Versicherungsbranche. Er zeigte den Teilnehmern anhand einer Vielzahl von Beispielen anschaulich auf, wie durch gezieltes Gedächtnistraining die Merkleistung erheblich gesteigert werden könne.

▾ Fast 100 Teilnehmer auf zwei Tagungen.

JAHRESAUFTAKTVERANSTALTUNG 2010

Im Januar 2010 hat der AGV seine zehnte Jahresauftaktveranstaltung für das Personalwesen der deutschen Assekuranz durchgeführt. In Hamburg, München und Köln präsentierten die Referenten des AGV aktuelle Themen aus den Bereichen Recht und Betriebswirtschaft. Fast 450 Teilnehmer folgten der Einladung.

Einführend wies Dr. Michael Niebler, Hauptgeschäftsführer des AGV, darauf hin, dass sich die Jahresauftaktveranstaltungen nunmehr bereits zum zehnten Mal jähren. Nach dem Beginn der Veranstaltungsreihe in München im Jahr 2001 habe man aufgrund der großen Nachfrage in den folgenden Jahren Zusatzveranstaltungen in Hamburg und Köln anbieten müssen. Erstaunlich sei, dass die Teilnehmerzahlen noch immer steigen. Er führte die gute Resonanz auf die Aktualität und hohe Qualität der branchenspezifischen Vorträge zurück.

Im ersten Vortrag nahm Betina Bilobrk, stellv. Geschäftsführerin des AGV, die umstrittene Flashmob-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 22. September 2009 zum Anlass, das deutsche **Arbeitskampfrecht** auf den Prüfstand zu stellen. Die vom BAG gebilligten Flashmobaktionen hätten eine völlig neue Kampfqualität im Verhältnis zum Streik, der als vorübergehende Arbeitsniederlegung ausschließlich passiven Charakter habe. Sie kritisierte, dass dem Arbeitgeber rechtlich keine gleichwertigen Abwehrmaßnahmen zur Verfügung stehen. Bilobrk erläuterte anschließend die Entscheidungen des BAG zum Streik um einen Tarifsozialplan und zum Unterstützungsstreik, die ebenfalls zu einer Aushebelung des Grundsatzes der Kampfparität beigetragen hätten. Als Konsequenz dieser Entwicklungen forderte Bilobrk ein Arbeitskampfgesetz, das der ausufernden Rechtsprechung Grenzen setzt.

▲ 450 Teilnehmer auf drei Veranstaltungen.

Anne Uhlendorf stellte mit ihrem Vortrag die **Voraussetzungen des allgemeinen Teilzeitanspruchs** vor. In den letzten Jahren habe das BAG die Voraussetzungen des Anspruchs präzisiert und eine sog. 3-Stufen-Prüfung entwickelt, um festzustellen, ob dem Teilzeitwunsch betriebliche Gründe entgegenstehen. Zunächst prüfe das BAG, ob der Arbeitszeitgestaltung ein Organisationskonzept zugrunde liegt, dann, ob Organisationskonzept und Teilzeitwunsch miteinander kollidieren, und zuletzt, ob eine wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen vorliegt. Wenn ein Arbeitnehmer seinen Teilzeitwunsch äußere, sei der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer darüber ein Gespräch zu führen und ihm anschließend seine Entscheidung schriftlich mitzuteilen. Uhlendorf erinnerte daran, dass eine Vernachlässigung dieser Pflicht dazu führen könne, dass der Teilzeitwunsch nicht mehr rechtswirksam abgelehnt werden könne.

Einen Überblick zur **Weiterbildungssituation in der Versicherungswirtschaft** gab Simone Meyer in ihrem Vortrag. Der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel zwinge die Unternehmen, sich verstärkt mit dem Thema Weiterbildung zu beschäftigen. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes investierten Banken und Versicherungen am meisten in das Know-how ihrer Beschäftigten. Auch bei der Teilnahmequote an Weiterbildungsveranstaltungen sei das Kredit- und Versicherungsgewerbe im oberen Bereich zu finden. Der AGV habe gemeinsam mit dem Berufbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) im letzten Jahr erstmalig eine Umfrage zur betrieblichen Weiterbildung in der Versicherungswirtschaft durchgeführt. Meyer stellte die wichtigsten Ergebnisse dieser Befragung vor und gab einen Ausblick auf die kommende Erhebungswelle 2010.

Andreas Zopf berichtete über **Neuerungen im Bundesdatenschutzgesetz.** Der Gesetzgeber habe dort eine Spezialregelung zur Erhebung und Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten aufgenommen. Der Anwendungsbereich des Bundesdatenschutzgesetzes sei in diesem Zusammenhang erheblich erweitert worden. Strittig sei derzeit, inwieweit eine Mitarbeiterkontrolle nach neuer Rechtslage datenschutzrechtlich noch zulässig ist. Es lasse sich mit guten Gründen vertreten, dass eine verdachtsbezogene bzw. stichprobenartige Kontrolle weiterhin möglich bleibt. Diese Grundsätze würden auch für Kontrollmaßnahmen im Bereich von Service-/Call-Centern gelten. Abschließend wies Zopf auf die praktische Bedeutung datenschutzrechtlich zulässiger Einwilligungserklärungen der Mitarbeiter hin.

„Sind Steuern noch zu steuern?" Dieser Frage widmete sich Verena Richter und berichtete über **aktuelle Themen aus dem Bereich des Lohnsteuerrechts.** Ihren Fokus richtete sie dabei auf die Definition des steuerpflichtigen Arbeitslohns und seiner individuellen oder pauschalen Besteuerung. Sie stellte dar, dass nicht jede Leistung an die Arbeitnehmer einen steuerbaren und steuerpflichtigen Tatbestand begründen könne. Leistungen lägen nicht selten im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers und würden die Bereicherung des Arbeitnehmers soweit in den Hintergrund schieben, dass eine Besteuerung solcher Leistungen nicht möglich ist. Im Rahmen der Pauschalbesteuerung ging Richter vor allem auf den Anwendungsbereich von § 37b EStG bei eigenen Arbeitnehmern ein und wies auf die aktuell missliche Lage einer diesbezüglich bestehenden Beitragspflicht hin.

▲ Die Vorträge stießen auf großes Interesse und wurden rege diskutiert.

Betriebliches Gesundheitsmanagement stehe heute zunehmend im Spannungsfeld von Prävention und Reaktion, so Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des AGV, der die Teilnehmer für das Potenzial sensibilisierte, das in diesem Thema steckt. Einerseits engagierten sich die Unternehmen weit über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus. Andererseits „missbrauchten" externe Berater die höchstrichterliche Rechtsprechung, indem sie gezielt Unternehmen unter dem Deckmantel des Gesundheitsschutzes in Einigungsstellen trieben, um dort eigene Interessen zu verfolgen. Auch die Gewerkschaften und Betriebsräte hätten das Thema auf der Agenda, weshalb Gold ausdrücklich die Unterstützung des AGV anbot. Abschließend stellte er fest, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement neben Weiterbildung, betrieblicher Altersversorgung und Work-Life-Balance ein Baustein in der Gesamtstrategie bei der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen wie Demografie und Fachkräftemangel sein könne.

In ihrem Vortrag ging Dr. Sandra Kreft mit Blick auf die anstehenden Betriebsratswahlen darauf ein, welchen Einfluss der Arbeitgeber hier geltend machen könne. Sie verwies zunächst darauf, dass die Wahl des Betriebsrates weder behindert noch beeinflusst werden dürfe. Dies gelte natürlich auch und gerade für den Arbeitgeber, wenngleich es umstritten sei, ob der Arbeitgeber einer vollständigen Neutralitätspflicht unterliege. Jedenfalls könne es aber keine echten Strategien geben, mit denen der Arbeitgeber so einfach seine Wunschkandidaten durchsetzen könne. Allerdings sei es nicht verboten, die Unternehmensorganisation rechtzeitig so umzugestalten, dass hierdurch andere Betriebsratsstrukturen und Mehrheiten entstehen. Daneben sei es dem Arbeitgeber auch nicht verwehrt, einzelne Mitarbeiter zu Kandidaturen zu animieren, wenn hiermit keine Vorteilsversprechen verbunden seien.

Olga Worm stellte zum Thema **Work-Life-Balance** fest, dass die private und familiäre Situation von Mitarbeitern direkte Auswirkungen auf ihre Leistungsfähigkeit, Motivation und Loyalität habe. Nicht zuletzt deshalb seien flexible Arbeitsmodelle und die Unterstützung von Beschäftigten bei privaten Problemen inzwischen ein fester Bestandteil erfolgreicher Personalstrategien. Neben den bereits erfolgreich eingesetzten Work-Life-Balance-Maßnahmen wie Teilzeitarbeit, Gesundheitsmanagement oder Betriebskindergärten nutzten die Unternehmen auch Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung wie Gleitzeitregelungen oder Langzeitkonten. Durch diese Maßnahmen reagierten die Unternehmen auf den Wunsch der Mitarbeiter nach individuellen Lebens- und Familienplanungswünschen, wovon im besten Fall Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen profitierten.

Kerstin Römelt gab in ihrem Vortrag einen Überblick über neue Entscheidungen zu **Arbeitsvertragsklauseln.** Hier hätten sich zum einen die AGB-Bestimmungen als Wundertüte für das BAG erwiesen. Zum anderen erforderten auch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs die Neubewertung einiger Rechtsfragen wie beispielsweise dem Verfall von Urlaubsansprüchen. Das BAG gab aber auch ohne den „europäischen Tritt" langjährige Rechtsprechung auf. Ansprüche aus betrieblicher Übung könnten nicht mehr durch negative betriebliche Übung aufgehoben werden, weshalb die Aufnahme qualifizierter Schriftformklauseln in die Verträge dringend anzuraten ist. Die Fragen, ob Konzernversetzungsklauseln künftig mit Ankündigungsfristen verbunden werden oder Dienstwagenregelungen keine Widerrufsmöglichkeiten mehr vorsehen müssten, würden dagegen erst im Laufe des Jahres beantwortet werden.

Dr. Benjamin Heider stellte in seinem Vortrag sog. Bagatellkündigungen wie den Pfandbon- und Maultaschenfall vor, die in jüngster Zeit zu einer erheblichen Polarisierung der öffentlichen Meinung geführt hatten. Er legte dar, mit welcher Schärfe und z.T. verbaler Entgleisung dieses sensible Thema auch von Personen des öffentlichen Lebens diskutiert worden sei. Dies ginge einher mit Forderungen nach einem Verbot der Verdachtskündigung und der Einführung einer gesetzlichen Pflicht zur Abmahnung bei Bagatellkündigungen. Heider erläuterte die Systematik von verhaltensbedingter Kündigung und Verdachtskündigung im Einzelnen und wies nach, warum keine Gesetzesänderungen erforderlich seien, sondern diese im Gegenteil zu unerwünschten Ergebnissen führten. Als Fazit hielt er fest, dass das Recht zur sog. Bagatellkündigung wg. Vertrauensbruch richtig und notwendig sei, der Arbeitgeber hier aber mit Bedacht agieren müsse.

Am Ende der Veranstaltung ging Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des AGV, kurz auf die wesentlichen Inhalte der Tagung ein. Wegen seiner herausragenden Bedeutung nahm er sodann Stellung zum kürzlich ergangenen BaFin-Rundschreiben zu den Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich. Hier habe der AGV im Vorfeld der Veröffentlichung die Aufnahme einer zusätzlichen Klausel durchsetzen können. Damit konnte sichergestellt werden, dass alle Vergütungssysteme des angestellten Werbeaußendienstes, die den tarifvertraglichen Regelungen entsprechen, als konform mit den von der BaFin aufgestellten Anforderungen gelten. Abschließend verwies er auf den in 8. Auflage unter seiner Federführung neu erschienenen Kommentar zu den Tarifverträgen für die private Versicherungswirtschaft.

Die Personalleitertagungen 2010, die vom 20. bis 22. April in Bad Homburg und vom 18. bis 20. Mai in Rostock-Warnemünde stattfanden, widmeten sich schwerpunktmäßig dem Thema „Industrialisierung der Versicherungswirtschaft mit ihren Auswirkungen auf die Personalarbeit“. Beide Tagungen wurden von Hans-Otto Umlandt, Personalvorstand der DEVK Versicherungen, geleitet. Die Veranstaltungen wurden insgesamt von fast 100 Teilnehmern besucht.

PROZESSOPTIMIERUNG IN DER HUK-COBURG

▸ Hans-Otto Umlandt
▾ Dr. Christian Hofer, Jörn Sandig

Dr. Christian Hofer, ehemaliges Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG Versicherungsgruppe, in Bad Homburg und Jörn Sandig, Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG Versicherungsgruppe, in Rostock-Warnemünde gaben im Einführungsvortrag einen Überblick über die Prozessoptimierung bei der HUK-COBURG.

Es wurden Strategien zur Verbesserung der Kundenschnittstellen aufgezeigt. In dem Zusammenhang wurden Gestaltungsgrundsätze, unterschiedliche Prozessmodelle und infrastrukturelle Maßnahmen vorgestellt, wobei beide Referenten betonten, dass die kundenorientierte Ausrichtung der Bearbeitungsprozesse vorrangig sei. Demzufolge umfassten die Prozessmodelle die folgenden Maßnahmen: einfachere Kontaktaufnahme durch einen zentralen Eingang, zeitnahe Bearbeitung von Kundenanliegen durch gleichmäßigere Verteilung der Arbeitslast sowie spartenübergreifende Kundenbetreuung und Schadenaufnahme im Erstkontakt. Insbesondere bei der Kundenbetreuung würde die überwiegende Zahl aller Fälle in der ersten Stufe bearbeitet anstatt in den Fachabteilungen. Die infrastrukturellen Rahmenbedingungen, die die Prozessmodelle unterstützten, schlössen eine integrierte Lastverteilung bei Workflowmanagement, Pool-Arbeitsplätze und Echtzeit-Monitoring von Mitarbeitern ein.

Das Gesamtergebnis dieser Prozessoptimierungsmaßnahmen sei eine deutliche Erhöhung der Erreichbarkeit und der Kundenzufriedenheit sowie eine Produktivitätssteigerung von 20 %.

Prof. Dr. Jutta Rump, Dr. Petra Bernatzeder

WORK-LIFE-BALANCE: EIN MUSS IN DER INDUSTRIALISIERTEN ARBEITSWELT

Der Vortrag von Dr. Jutta Rump, Professorin an der FH Ludwigshafen am Rhein und Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability, beschäftigte sich mit der ökonomischen, demografischen und gesellschaftlichen Notwendigkeit der Work-Life-Balance. Eingangs beschrieb sie die ineinandergreifenden Megatrends in der Arbeitswelt, die zahlreiche Konsequenzen für die Work-Life-Balance nach sich zögen: Die demografische Veränderung der Bevölkerungsstruktur führe zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Durch Globalisierung und technologische Entwicklungen sei der Wettbewerbsdruck sowie die Komplexität am Arbeitsplatz gestiegen. Diese Belastungen brauchten im betrieblichen Alltag ein Gegengewicht. Rump stellte das Spannungsfeld einer zweigeteilten Arbeitswelt vor. Mitarbeiter, die in industrialisierten Kontexten arbeiteten, stünden vor anderen Herausforderungen als Mitarbeiter, die in wissensintensiven Kontexten tätig seien. Es bedürfe also zwei unterschiedlicher Ansätze zu Work-Life-Balance. Arbeitswelten übergreifende Work-Life-Balance-Maßnahmen seien eine unterstützende Unternehmenskultur, eine betriebliche Gesundheitsförderung, familienorientierte Dienstleistungen und Controlling- und Evaluationsinstrumente. Vor allem sei die Verantwortung für Work-Life-Balance nicht nur auf Arbeitgeber beschränkt, sondern sei ein nachhaltiges, zukunftsorientiertes Agieren, das auf drei Säulen basiere: Gesellschaft, Arbeitgeber und Individuum.

GANZHEITLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN EINER INDUSTRIALISIERTEN ARBEITSWELT

Wie ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement in der industrialisierten Arbeitswelt aussehen kann, erläuterte die Diplom-Psychologin Dr. Petra Bernatzeder, Geschäftsführerin der upgrade human resources GmbH. Bernatzeder ging zunächst darauf ein, was ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement bedeute. Gesundheit sei ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit. Sowohl die Beschäftigten selbst als auch das Unternehmen trügen die Verantwortung für Gesundheit. Felder ganzheitlichen Gesundheitsmanagements seien die Interaktion im Unternehmen, die Passung von Anforderungen und Talenten, die Unternehmensbedingungen, die Verhaltens- sowie die Verhältnisprävention. Stress sei heute der zweithäufigste Grund für arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme. Beste Präventionsmaßnahmen hingegen seien das Lernen von Strategien zur Stressbewältigung sowie der Aufbau „gesunder" Gewohnheiten.

Jeder Euro, der in ein ganzheitliches System investiert werden würde, führe zu einem „Gewinn" in Höhe von 5 € bis 16 €, so Bernatzeder. In vielen Unternehmen fänden sich einzelne Aktionsfelder im Bereich Gesundheitsmanagement. Maßnahmen eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements zeichneten sich allerdings durch einen bedarfsorientierten, modularen und maßgeschneiderten Aufbau aus. Die relevanten Module seien: Die Bewertung konkreter Risiken, die Sensibilisierung von Führungskräften, der Abbau von akuten Stress-Situationen durch einen Beratungsdienst sowie der Aufbau von Stress Stabilität und mentaler Stärke durch ein System von Seminaren.

▲ Fast 100 Teilnehmer folgten interessiert den Vorträgen.
▶ Prof. Dr. Dieter Frey

PROFESSIONELLE FÜHRUNG BEI INDUSTRIEALISIERUNGSBEDINGTEN ÄNDERUNGSPROZESSEN IN VERSICHERUNGEN

An das Thema Industrialisierung knüpfte auch der Vortrag von Prof. Dr. Dieter Frey, Leiter des LMU Center for Leadership and People Management, an. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Führungs- und Zusammenarbeitskulturen. Ziel seines Vortrages war, Mosaiksteinchen für die Veränderungsprozesse in Versicherungsunternehmen zu liefern. Frey begann seinen Vortrag mit den Veränderungsprozessen, die mit der Industrialisierung im Dienstleistungsgewerbe einhergehen. Permanente Veränderungen der Arbeitsabläufe (automatisierte Prozesse, ansteigende Komplexität, Verdichtung der Arbeit) mit häufig mangelnder Erklärbarkeit, Vorhersehbarkeit und Beeinflussbarkeit führten zur Verunsicherung der Belegschaft. Die

Führen ist ein Management von Enttäuschungen.

Chancen aus den Veränderungen würden dagegen vielfach nicht gesehen. Aufgrund dessen würde der Faktor Führung immer wichtiger. Führungskräfte müssten die Sehnsüchte, Erwartungen und Werte der Mitarbeiter kennen. Nicht alle Sehnsüchte seien jedoch erfüllbar; auch dies müsse den Mitarbeitern klargemacht werden. Führen sei auch ein Management von Enttäuschungen. Durch ethikorientierte Führung könnten die Veränderungsprozesse im Unternehmen am besten vermittelt werden. Wichtige Elemente dabei seien Sinnvermittlung, Transparenz, Fairness und Wertschätzung. Ein solches Prinzipienmodell stärke die intrinsische Motivation der Mitarbeiter und führe letztendlich zu einer Akzeptanz von Änderungen und Innovationen.

▲ Christian Gansch

NEUE ZEITEN BRAUCHEN NEUES DENKEN – DAS ORCHESTER ALS ERFOLGSMODELL

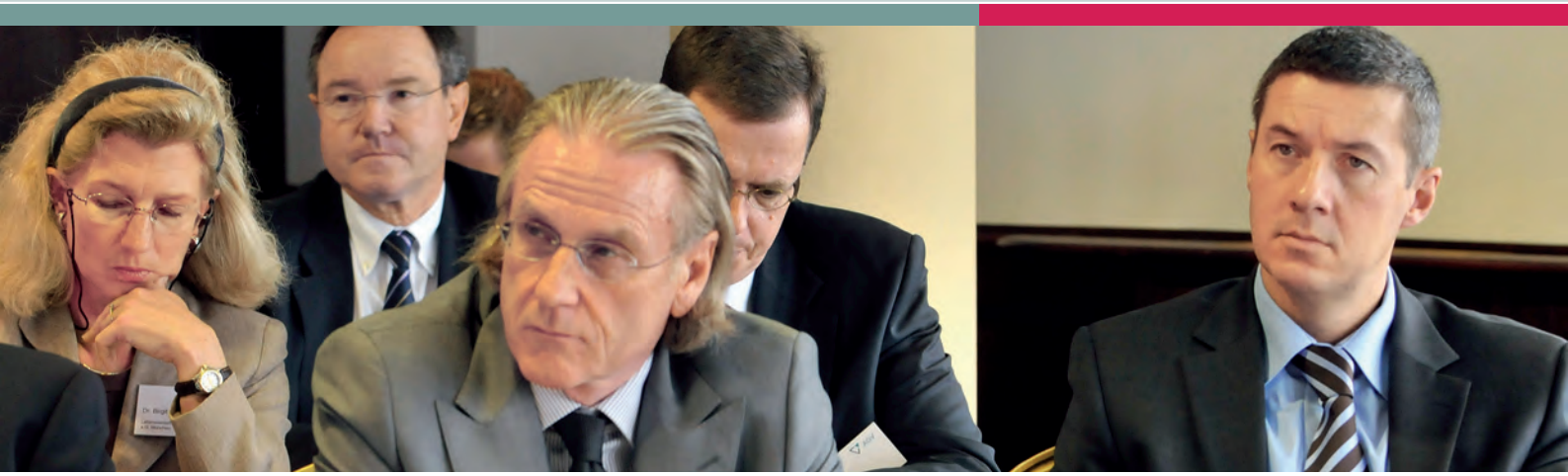
Für einen klangvollen Abschluss des ersten Veranstaltungstages sorgte der Dirigent, Produzent und Consultant Christian Gansch. Seine internationalen Erfahrungen in der Musik- und Wirtschaftswelt bilden das Fundament für seine Tätigkeit als Referent und Experte für Unternehmensführung. Er zeigte anhand von Musikbeispielen, wie inspirierend ein Transfer orchestraler Lösungsstrategien für Unternehmen sein kann. Sowohl in Orchestern als auch in Unternehmen hänge der Erfolg von der entscheidenden Frage ab, wie sich aus individueller Kompetenz und Vielfalt unternehmerische Einheit und Identität entwickeln lasse. Ein Orchester bestehe aus 120 Exzentrikern, es habe viele Abteilungen, wie die Streicher oder die Blechbläser, mit Abteilungsleitern und Stellvertretern. Die Arbeitsteilung sei ähnlich komplex wie in einem Unternehmen. In einem Orchester seien permanente Abstimmungsprozesse notwendig, damit am Ende alle 120 Exzentriker homogen klingen. In einem Spitzenorchester seien sich die Musiker bewusst, dass es am Ende gelte, ein einheitliches Produkt abzuliefern. Dieses gemeinschaftliche Bewusstsein sollte auch in Unternehmen die Motivation zur abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit sein. Dabei sollte jedoch kein falsches Harmoniebedürfnis herrschen. Konfliktbereitschaft, wertfreie Kommunikation und Reibung seien wichtig, denn Harmonie im Konzert entstünde nicht durch Harmonie in den Proben.

▲ Betina Bilobrk

AUFSICHTSRECHTLICHE ANFORDERUNGEN AN DIE VERGÜTUNGSSYSTEME IM VERSICHERUNGSBEREICH

Betina Bilobrk, stellvertretende Geschäftsführerin des AGV, erläuterte in ihrem Vortrag die sich aus dem Rundschreiben der BaFin 23/2009 (VA) ergebenden Folgen für die Vergütungssysteme von Arbeitnehmern der Versicherungsbranche. Einleitend gab sie einen Überblick über alle aus der Finanzkrise folgenden aufsichtsrechtlichen Maßnahmen, die unberechtigterweise nun auch auf die Versicherungsbranche ausgedehnt würden. Hierbei ging sie näher auf die voraussichtlich im Oktober d. J. in Kraft tretenden Regulierungen durch das Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen ein. Sie erläuterte, dass das VAG um eine Verordnungsermächtigung erweitert werde, auf Basis derer die BaFin künftig nähere Einzelheiten zur Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme festlegen könne.

Das BaFin-Rundschreiben 23/2009 würde nach Ende des Gesetzgebungsverfahrens schließlich in eine solche Verordnung überführt werden. Im Nachgang wurden die einzelnen Vorgaben des Rundschreibens näher besprochen. Problematisch sei, dass zahlreiche im Rundschreiben enthaltenen Vorgaben rechtlich so unbestimmt seien, dass hieraus keine konkreten Maßnahmen abgeleitet werden könnten. Der mit dem Rundschreiben verfolgte Leitgedanke der „Orientierung der Vergütung am langfristigen Unternehmenserfolg“ werde auch heute schon in der Versicherungsbranche praktiziert, so dass kein Regulierungsbedarf gegeben sei. Der AGV werde sich im Rahmen des Erlasses der geplanten Vergütungsverordnung dafür einsetzen, dass die Interessen der Versicherungsbranche hinreichend berücksichtigt werden.



BERICHT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DES AGV, DES BWV UND DER DVA

Den Bericht der Verbandsgeschäftsführung eröffnete Dr. Michael Niebler, Hauptgeschäftsführer des AGV. Zunächst ging er auf die aktuelle Bankentarifrunde ein, um dann einen Ausblick auf die Tarifverhandlungen im April/Mai 2011 zu geben. Dort stünde aus Sicht des AGV die Flexibilisierung des Manteltarifvertrages im Vordergrund. Aufgrund der noch andauernden Banken- und Wirtschaftskrise müsse darüber hinaus die Belastung für die Unternehmen so niedrig wie möglich gehalten werden. Im Anschluss daran berichtete Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des AGV, über aktuelle Entwicklungen der Gesetzgebung. Insgesamt sei die jetzige Koalition weniger aktiv als die Vorherige. Allerdings seien insbesondere beim Arbeitnehmer-Datenschutz und bei den geplanten Änderungen im Pflegezeitgesetz problematische Entwicklungen zu beobachten.

Auf aktuelle Projekte aus dem Bereich Volks- und Betriebswirtschaft ging Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des AGV, ein. Die Weiterbildungserhebung sowie die Erhebung zu den betriebswirtschaftlichen Kennzahlen würden in diesem Jahr grundsätzlich überarbeitet. Darüber hinaus habe der AGV eine Toolbox „Gefährdungsbeurteilung“ entwickelt. Für den Herbst sei eine Veranstaltung „Mitbestimmung im Gesundheitsschutz“ geplant. Dr. Katharina Höhn, Hauptgeschäftsführerin des BWV und der DVA, in Bad Homburg und Michael Weyh, Geschäftsführer des BWV, in Rostock-Warnemünde berichteten über Neuerungen in der Bildungsarchitektur Assekuranz. Dabei ging sie insbesondere auf das Studienmodell Insurance Management (B.A.) ein. Dieses Studium sei berufsbegleitend und an sieben großen Versicherungsstandorten geplant. Höhn stellte das Projekt „Safety 1st“ vor, das Schülern die Themen soziale Sicherung und private Vorsorge näher bringen solle.

ANSTEHENDE REFORM DER GKV-WSG – AUFWIND FÜR DIE PKV?

Traditionell hat sich auch in diesem Jahr wieder ein Vortrag einem allgemeinen Thema aus der Versicherungswirtschaft gewidmet. Vor dem aktuellen Hintergrund der angekündigten Reformen der Krankenversicherung wagte Roland Weber, Mitglied der Vorstände der Debeka Versicherungsgruppe, in Bad Homburg einen Ausblick, in welche Richtung sich die private Krankenversicherung (PKV) entwickeln wird. Das Geschäftsmodell der PKV sei durch das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) grundlegend in Frage gestellt worden. Zurzeit sei die deutsche Gesundheitspolitik durch drei Grundlinien geprägt: Zum einen durch den sozialistischen Zentralismus, der eine immer stärkere Steuerfinanzierung der GKV bei gleichzeitigem Austrocknen der PKV bedeute, zum anderen durch den Marktliberalismus, der einen einheitlichen privaten Versicherungsmarkt für bisherige private wie gesetzliche Kassen vorsehe, und zuletzt durch eine Weiterentwicklung des gegliederten Systems, in dem die Dualität von GKV und PKV bestehen bleiben würde. Die PKV habe eine Reihe von Vorzügen: Sie biete eine erstklassige medizinische Versorgung, ohne dabei auf Steuerzuschüsse zurückzugreifen.

Die PKV bietet eine erstklassige Versorgung, ohne auf Steuerzuschüsse zurückzugreifen.

Aufgrund des Kapitaldeckungsverfahrens sei die Leistungsstärke der PKV unabhängig von der demografischen Entwicklung. Darüber hinaus würden Altersrückstellungen gebildet, um die Bezahlbarkeit der Beiträge im Alter zu gewährleisten. Weber ging auf die Koalitionsvereinbarung zur Finanzierung der GKV sowie auf die Regierungskommission zur GKV-Reform ein und warnte vor möglichen Konsequenzen für die PKV.

PRIVATE KRANKENVERSICHERUNG – QUO VADIS?

Dr. Volker Leienbach

Auch Dr. Volker Leienbach, Verbandsdirektor des Verbandes der privaten Krankenversicherung e.V., ging in Rostock-Warnemünde im Schlussvortrag auf die Herausforderungen im deutschen Gesundheitswesen und die Perspektiven in der neuen Legislaturperiode ein. Das Gesundheitswesen sehe sich heute mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert, dazu gehörten der demografische Wandel, der zu einer Veränderung der Beitragseinnahmen und -ausgaben führe sowie der medizinische Fortschritt und die damit verbundenen steigenden Kosten. Leienbach forderte eine ehrliche öffentliche Diskussion über die notwendigen Rationierungen in der GKV, denn diese erfolgten häufig implizit und verdeckt. Der Koalitionsvertrag enthalte eine Rücknahme der Marktzugangsbeschränkungen zur PKV. Bisher sei die geplante Rücknahme der dreijährigen Wartezeit jedoch noch nicht erfolgt. Darüber hinaus sei eine Novellierung der Gebührenordnung für Ärzte und Zahnärzte vorgesehen. Die PKV erwarte, dass sie wirkungsvolle Handlungsinstrumente bekomme, insbesondere Vertragskompetenzen und

Öffnungsklauseln in den Gebührenordnungen. Den Einstieg in die kapitalgedeckte Pflegeversicherung erachtete Leienbach als ein notwendiges Instrument zur Abfederung des demografischen Wandels. Die PKV stehe als Partner der Politik hierzu zur Verfügung.

Abschließend ging Leienbach auf die geplante einkommensunabhängige Gesundheitspauschale ein. Diese löse nicht das demografiebedingte Kosten- und Ausgabenproblem der GKV. Darüber hinaus würde eine Gesundheitsprämie den Wettbewerb zwischen GKV und PKV verzerren.

Im Jahr 2009 haben insgesamt 564 Teilnehmer das Schulungsangebot des Berufsbildungswerkes der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) genutzt. Die Nachfrage nach den angebotenen Seminaren bleibt auch im Jahr 2010 hoch; bereits Anfang Mai 2010 lagen 385 Anmeldungen vor, was u.a. auf die diesjährig stattfindenden Betriebsratswahlen zurückzuführen ist.

Die Seminare des BWV richten sich zum einen an Arbeitnehmervertreter wie 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.

Zum anderen beinhaltet das Schulungsangebot des BWV „Arbeitsrechtliche Seminare“ für Arbeitgebervertreter wie 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 Arbeitsverhältnis, 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 FPS bietet und wie sie dieses für die eigenen Anforderungen nutzen können. Aufgrund der hohen Nachfrage wird dieses Seminar nunmehr regelmäßig im Jahresturnus angeboten.

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

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:

KOMMENTAR DER TARIFVERTRÄGE FÜR DIE PRIVATE VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT

Aufgrund seines breiten Anwendungsbereichs hat der Flächentarifvertrag eine zentrale Bedeutung für die sozialen Verhältnisse in der Versicherungswirtschaft. Auf 95 % der 215.000 Arbeitsverhältnisse in der Assekuranz werden die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft angewendet. Ein Grund für diesen hohen Verbreitungsgrad dürfte sein, dass die Versicherungs-Tarifverträge im Unterschied zu vielen anderen Branchen-Tarifen sehr schlank gehalten sind und den Unternehmen weitreichende Möglichkeiten geben, unternehmens- und betriebsspezifische Lösungen zu entwickeln. Da gerade ein schlankes Regelungswerk im Sinne der Erzielung von Rechtssicherheit der Erläuterung bedarf, wird der Tarifvertrag von der Geschäftsführung des Arbeitgeberverbandes kommentiert. In die Kommentierung fließen sowohl die Hintergründe der tarifvertraglichen Regelungen als auch die praktischen Erfahrungen der den Tarifvertrag anwendenden Versicherungsunternehmen ein. Etwaiges Konfliktpotenzial im Bereich der Tarifanwendung soll hierdurch möglichst minimiert werden.

Im vergangenen Berichtszeitraum ist die 8. Auflage des bewährten Kommentars erschienen (Stand 1. Oktober 2009). Mit der Neuauflage werden alle Änderungen der Rechtslage seit 2006 berücksichtigt und der Kommentar wurde insgesamt weiterentwickelt. Er dient damit dem Praktiker, ob Arbeitsrichter oder Führungskraft, Mitarbeiter der Personalabteilung, Rechtsanwalt oder Betriebsrat in bewährter Weise als wertvoller Ratgeber.

BROSCHÜRE „DIE AUSBILDUNGSUMFRAGE DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

Bereits zum sechsten Mal hat der AGV in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) im letzten Jahr eine Umfrage zur Ausbildungssituation in der Versicherungswirtschaft unter seinen Mitgliedsunternehmen durchgeführt. Die im jährlichen Turnus durchgeführte 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 das Benchmarking mit der Gesamtbranche ermöglichen.

Im standardisierten Teil der Ausbildungserhebung werden insbesondere Ausbildungsquoten, Auswahl der Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Übernahmequoten sowie der Erfolg bei der Abschlussprüfung erhoben. Der „nichtstandardisierte“ 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 rd. 83 % in Bezug auf die Beschäftigtenzahl der Versicherungswirtschaft verdeutlicht das hohe Interesse der Versicherungsunternehmen am Thema Ausbildung. Im Jahr 2009 haben sich insgesamt 82 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen mit rd. 179.000 Beschäftigten an der Erhebung beteiligt.

Die Broschüre „Die Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ stellt zentrale Ergebnisse der Ausbildungsumfrage 2009 vor. Mit der Veröffentlichung der Ergebnisse dokumentiert die Versicherungswirtschaft ein weiteres Mal ihr traditionell hohes Engagement bei der Ausbildung junger Menschen. Und dies, obwohl in der Branche in den vergangenen Jahren sukzessiv Stellen abgebaut wurden.

LEITFÄDEN DER RECHTSABTEILUNG

Arbeitsrechtliche Themen gewinnen in der täglichen Personalpraxis zunehmend an Bedeutung. Der Personalpraktiker steht vor der Herausforderung, neue Rechtsprechung und Gesetzgebung schnellstmöglich in die Praxis umzusetzen, obwohl die mit der Änderung verbundenen Rechtsfolgen häufig schwer einzuschätzen sind. Vor diesem Hintergrund hat der AGV im Jahre 2009 ein neues Informationsformat aufgelegt.

In einer „Leitfaden-Serie“ werden hochaktuelle und besonders relevante arbeitsrechtliche Themen praxisnah und kompakt unter Berücksichtigung von Musterformulierungen erörtert. Die Leitfäden werden teils über den Rundschreibendienst des AGV durch Allgemeines Rundschreiben (AR) oder bei entsprechendem Seitenumfang über den Verlag Versicherungswirtschaft vertrieben. Folgende Leitfäden des AGV sind bislang erschienen:

Über den Verlag Versicherungswirtschaft:

- **Das Pflegezeitgesetz**
  Ein Leitfaden für die arbeitsrechtliche Praxis,
  Mai 2009

- **AGG**
  Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz,
  3. Aufl. 2009

- **Die Reform des Versorgungsausgleichs im System der betrieblichen Altersversorgung**
  Ein Leitfaden für die betriebliche Praxis
  (aktuell in Bearbeitung)

Im Allgemeinen Rundschreiben:

- Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitnehmerdatenschutz – Die zweite Novelle des BDSG
- Lohnsteuerliche Behandlung von Arbeitgeberleistungen zu freiwilligen Unfallversicherungen
- Elternzeit und Elternteilzeit
- Leitfaden zur Frage der Bezahlung von Pausen bei Bildschirmarbeit und zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates
- Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze (Flexi-II)

VERBANDSORGANISATION

Anfang Juni 2010 waren im AGV 234 Versicherungsunternehmen mit rd. 203.800 angestellten aktiven Mitarbeitern (Innendienstangestellte, angestellter Außendienst und Auszubildende) als Vollmitglieder zusammengeschlossen.

Zu den 234 **Vollmitgliedern** kamen **32 Gastmitglieder,** von denen 30 Versicherungsunternehmen waren. 11 Mitglieder waren Niederlassungen ausländischer Gesellschaften, 10 Mitgliedsunternehmen hatten öffentlich-rechtlichen Status.
Im AGV waren also Anfang Juni 2010 insgesamt 266 Versicherungsunternehmen als Voll- oder Gastmitglieder mit insgesamt 214.200 angestellten Mitarbeitern organisiert. Das sind **98,9 %** der 216.500 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 2010,
234 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

Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG
Nymphenburger Straße 110-112
80636 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
Hollerithstraße 11
81829 München

ARAG Lebens-
versicherungs-AG
Hollerithstraße 11
81829 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 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 Lebens-
versicherung 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

BGV-Versicherung Aktiengesellschaft, Karlsruhe
Durlacher Allee 56
76131 Karlsruhe

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

CHARTIS Europe S.A. Direktion für Deutschland
Speicherstraße 55
60327 Frankfurt

CHUBB INSURANCE COMPANY OF EUROPE SE Direktion für Deutschland
Grafenberger Allee 295
40237 Düsseldorf

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 Sach-versicherung 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 Kranken-versicherungsverein a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56058 Koblenz

Debeka Lebens-versicherungsverein a.G.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56058 Koblenz

Delta Lloyd Deutschland AG
Wittelsbacherstraße 1
65189 Wiesbaden

Delta Lloyd Lebens-versicherung AG
Gustav-Stresemann-Ring 7-9
65189 Wiesbaden

Deutsche Rückversicherung AG Verband öffentlicher Versicherer
Hansaallee 177
40549 Düsseldorf

Deutscher Herold AG
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn

DEUTSCHER RING
Krankenversicherungsverein a.G.
Ludwig-Erhard-Straße 22
20459 Hamburg

DEUTSCHER RING
Lebensversicherungs-AG
Ludwig-Erhard-Straße 22
20459 Hamburg

DEUTSCHER RING
Sachversicherungs-AG
Ludwig-Erhard-Straße 22
20459 Hamburg

DEVK Allgemeine
Versicherungs-AG
Riehler Straße 190
50735 Köln

DEVK Deutsche Eisenbahn
Versicherung Sach- und
HUK-Versicherungsverein a.G.
Betriebliche Sozialeinrichtung
der Deutschen Bahn
Riehler Straße 190
50735 Köln

DEVK Deutsche Eisenbahn
Versicherung 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

DKV Deutsche
Krankenversicherung AG
Aachener Straße 300
50933 Köln

E+S Rückversicherungs-AG
Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover

ERGO
Versicherungsgruppe AG
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf

Euler Hermes
Kreditversicherungs-AG
Friedensallee 254
22763 Hamburg

EUROPA
Krankenversicherung AG
Piusstraße 137
50931 Köln

EUROPÄISCHE
Reiseversicherung AG
Rosenheimer Straße 116
81669 München

FAHRLEHRER-
VERSICHERUNG VaG
Mittlerer Pfad 5
70499 Stuttgart

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

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

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

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

GVO GEGENSEITIGKEIT
Versicherung Oldenburg
Osterstraße 15
26122 Oldenburg

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
VHV-Platz 1
30177 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 Direkt Versicherung AG
Riethorst 2
30659 Hannover

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
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln

HDI-Gerling Leben
Vertriebsservice AG
Gereonshof
50597 Köln

HDI-Gerling
Lebensversicherungs-AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 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

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 26
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 Landwirtschaftlicher
Versicherungsverein
Münster a.G.
Kolde-Ring 21
48126 Münster

LVM Rechtsschutz-
versicherungs-AG
Kolde-Ring 21
48126 Münster

mamax
Lebensversicherung AG
Augustaanlage 66
68165 Mannheim

Mannheimer AG Holding
Augustaanlage 66
68165 Mannheim

Mannheimer Versicherung AG
Augustaanlage 66
68165 Mannheim

MEAG Property
Management 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 Rück-
versicherungs-Gesellschaft
Aktiengesellschaft
in München
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 Lebensver-
sicherung Sachsen-Anhalt
Am Alten Theater 7
39104 Magdeburg

Öffentliche
Versicherung Bremen
Martinistraße 30
28195 Bremen

OKV – Ostdeutsche
Kommunalversicherung a.G.
Konrad-Wolf-Straße 91/92
13055 Berlin

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

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

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

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

Stuttgarter Versicherung AG
Rotebühlstraße 120
70197 Stuttgart

Süddeutsche
Krankenversicherung a.G.
Raiffeisenplatz 5
70736 Fellbach

SV Informatik GmbH
Gottlieb-Daimler-Straße 2
68165 Mannheim

SV SparkassenVersicherung
Gebäudeversicherung AG
Löwentorstraße 65
70376 Stuttgart

SV SparkassenVersicherung
Holding AG
Löwentorstraße 65
70376 Stuttgart

SV SparkassenVersicherung
Lebensversicherung AG
Löwentorstraße 65
70376 Stuttgart

Swiss Life AG
Niederlassung für Deutschland
Berliner Straße 85
80805 München

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

Talanx AG
Riethorst 2
30659 Hannover

TARGO
Lebensversicherung AG
ProACTIV-Platz 1
40721 Hilden

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

Versicherungskammer Bayern –
Landesbrand Vertriebs- und
Kundenmanagement GmbH
(VKM)
Maximilianstraße 53
80538 München

VGH Landschaftliche
Brandkasse Hannover
Schiffgraben 4
30159 Hannover

VGH Provinzial Kranken-
versicherung Hannover AG
Schiffgraben 4
30159 Hannover

VGH Provinzial Lebens-
versicherung Hannover
Schiffgraben 4
30159 Hannover

VHV Allgemeine
Versicherung AG
VHV-Platz 1
30177 Hannover

VHV Holding AG
VHV-Platz 1
30177 Hannover

VHV Vereinigte
Hannoversche
Versicherung a.G.
VHV-Platz 1
30177 Hannover

VICTORIA
Krankenversicherung AG
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf

VICTORIA
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
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 Services UK Limited
Zweigniederlassung
für Deutschland
Hopfenstraße 6
80335 München

Zürich Beteiligungs-AG
(Deutschland)
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main

Zürich Leben Service AG
Niederlassung für Deutschland
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn

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

Zurich Deutscher Herold
Lebensversicherung AG
Poppelsdorfer Allee 25-33
53115 Bonn

Zurich IT Service AG
Niederlassung für Deutschland
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main

Zurich Rechtsschutz-
Schadenservice
Gesellschaft mit
beschränkter Haftung
Riehler Straße 90
50657 Köln

Zurich Service GmbH
Poppelsdorfer Allee 28
53115 Bonn

Zurich Versicherung AG
(Deutschland)
Solmsstraße 27-37
60486 Frankfurt/Main

GASTMITGLIEDER

Stand:
1. Juni 2010,
32 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
Innere Kanalstraße 95
50667 Köln

Coface Deutschland AG
Isaac-Fulda-Allee 1
55124 Mainz

Coface Rating GmbH
Isaac-Fulda-Allee 1
55124 Mainz

COR & FJA
Elsenheimerstraße 65
80687 München

DEURAG
Deutsche Rechtsschutz Versicherung AG
Abraham-Lincoln-Straße 3
65189 Wiesbaden

ERGO Direkt Krankenversicherung AG
Karl-Martell-Straße 60
90344 Nürnberg

ERGO Direkt Lebensversicherung AG
Karl-Martell-Straße 60
90344 Nürnberg

ERGO Direkt Versicherung AG
Karl-Martell-Straße 60
90344 Nürnberg

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

Nassau Versicherungen Niederlassung Deutschland der Nassau Verzekering Maatschappij N.V.
Im MediaPark 5
50670 Köln

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

Uwe H. Reuter
Vorsitzender der Vorstände
VHV Gruppe,
Hannover

bis Juli 2010
Jörn Stapelfeld
Mitglied des Vorstandes
HDI-Gerling Leben
Service Holding,
Köln

WEITERE MITGLIEDER

Robert Baresel
Vorsitzender der Vorstände
LVM Versicherungs-
gesellschaften,
Münster

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

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

Friedrich Schubring-Giese
Vorsitzender der Vorstände
Versicherungskammer Bayern,
München

Reinhold Schulte
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Dr. Wolfgang Strassl
Mitglied des Vorstandes
Munich Reinsurance Company,
München

Dr. Josef Beutelmann

Uwe H. Reuter

Jörn Stapelfeld

Robert Baresel

Dr. Wolfgang Brezina

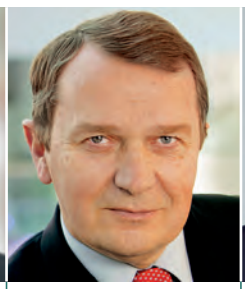
Wolfgang Fauter

Dr. Ulf Mainzer

Hans-Christian Marschler

Dr. Rolf-G. Niemann

Ulrich C. Nießen


Friedrich Schubring-Giese

Reinhold Schulte

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

Wolfgang Flaßhoff

Uwe Laue

Dr. Wolfgang Strassl

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL NIEBLER
Hauptgeschäftsführer

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

RECHTSABTEILUNG

DR. SEBASTIAN HOPFNER
Geschäftsführer

- Tarifrecht
- Umstrukturierung/ Betriebsübergang
- Betriebliche Altersversorgung

ANNE UHLENDORF
Referentin

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

VERENA RICHTER
Referentin

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

BETINA BILOBRK
Stellv. Geschäftsführerin

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

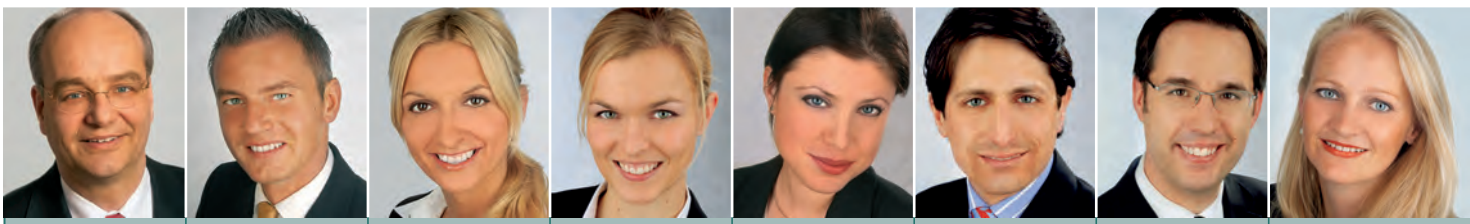
DR. BENJAMIN HEIDER LL.M.[1]
Referent

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

ANDREAS ZOPF
Referent

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

SEKRETARIAT
Petra Werner



Dr. Michael Niebler | Dr. Sebastian Hopfner | Betina Bilobrk | Anne Uhlendorf | Verena Richter | Dr. Benjamin Heider | Andreas Zopf | Dr. Sandra Kreft

VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

DR. MICHAEL GOLD
Geschäftsführer

- Volks- und Betriebswirtschaft
- Betriebswirtschaftliche Kommissionen
- Belastungsrechnungen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Internet-Präsentation
- Geschäftsbericht
- Mitgliederverwaltung
- Ad-hoc-Umfragen

SIMONE MEYER M.A.[2]
Referentin

- Volkswirtschaft
- Öffentlichkeitsarbeit
- Sozialpolitische Kurzinformationen
- Soziale Selbstverwaltung
- Ausbildungserhebung
- Weiterbildungserhebung
- Verbraucherpreisindex (VPI)

OLGA WORM
Referentin

- Sozialstatistische Daten
- Flexible Personalstatistik
- Beschäftigtenentwicklung
- Fluktuationserhebung
- Fehlzeitenerhebung
- Bruttoprämienentwicklung
- Betriebswirtschaftliche Kennzahlen
- Personalkostenerhebung
- Ad-hoc-Umfragen

SEKRETARIAT
Karin Albano
Brigitte Neumann

INTERNATIONALE SOZIAL-POLITIK/GRUNDSATZFRAGEN

DR. SEBASTIAN HOPFNER
Geschäftsführer

ANNE UHLENDORF
Referentin

SIMONE MEYER M.A.[2]
Referentin

- Europäische Sozialpolitik
- Europäische Betriebsräte
- Sozialer Dialog

VERANSTALTUNGS-ORGANISATION
Maria Heyden

DR. SANDRA KREFT
Referentin

- Betriebsverfassungsrecht
- Mitbestimmungsrecht
- Kündigungsschutzrecht
- Elternzeit
- Mutterschutz

KERSTIN RÖMELT
Referentin

- Kündigungsschutzrecht
- Arbeitsvertragsgestaltung
- Urlaubsrecht
- Arbeitszeitrecht
- Sozialversicherungsrecht

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

SEKRETARIAT
Inge Lihotzky
Birgit Werner
Birgit Herold

Kerstin Römelt

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
Roland Wessely
INTER Krankenversicherung a.G.,
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,
Düsseldorf

Dr. Akos Banfai
Leiter Personal Grundsatzfragen
ERGO Versicherungsgruppe AG,
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

Viktor Wenner
Personalleiter
AachenMünchener
Versicherung AG,
Aachen

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

Thomas Kistenmacher
Personalleiter
DEUTSCHER RING
Versicherungsunternehmen,
Hamburg

Jens Lauber
Hauptabteilungsleiter
Personalmanagement
Versicherungskammer Bayern,
München

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

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

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

Jürgen Schrade
Personalleiter
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Peter Schumacher
Mitglied des Vorstandes
Versicherungsverbund
Die Continentale,
Dortmund

Dr. Peter Seemann
Leiter Personalmanagement
Munich Reinsurace Company
München

Dr. Klaus-Peter Stiller
Direktor Personal
Mitbestimmung Arbeitsrecht
AXA Konzern AG,
Köln

Frank Tepen
Stellv. Direktor
Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Hans-Otto Umlandt
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

AUSSCHUSS FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN

VORSITZENDER

Werner Schmidt
Mitglied der Vorstände
LVM Versicherungs-
gesellschaften,
Münster

MITGLIEDER

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

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

Jörn Sandig
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Jürgen Wetzel
Leiter des Bereichs
Ressort-Controlling
Allianz Deutschland AG,
München

GASTMITGLIEDER

Patric Fedlmeier
Mitglied der Vorstände
Provinzial Rheinland
Versicherungen,
Düsseldorf

Thorsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold

KOMMISSION BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

VORSITZENDER

Thorsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

MITGLIEDER

Walter Berger
Referent KP Controlling
Wüstenrot &
Württembergische AG,
Stuttgart

Dr. Helmut Kolmerer
Leiter Konzern-Organisation/
Prozessmanagement
AXA Konzern AG,
Köln

Michael Stobl
Abteilungsleiter
Kostenrechnung/Controlling
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Hans Luh
Prokurist
Verbund ALTE LEIPZIGER-
HALLESCHE,
Oberursel

Thomas Morgenroth
Gruppenleiter
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Holger Tietz
Abteilungsleiter
INTER Versicherungen,
Mannheim

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION PERSONALCONTROLLING

VORSITZENDER

Jürgen Wentzel
Leiter des Bereichs
Ressortcontrolling
Allianz Deutschland AG,
München

MITGLIEDER

Gerhard Erbacher
Leiter Personal-
management Mitte I
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungen,
Mannheim

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION ERGONOMIE

VORSITZENDER

Jörn Sandig
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Andreas Zopf

ARBEITSKREIS PERSONALSTATISTIKEN

MITGLIEDER

Ulrich von Agris
Gruppenleiter Personalwirtschaft
AachenMünchener
Versicherung AG,
Aachen

Michaela Augart
Referentin Personalplanung
und -steuerung
WWK Versicherungen,
München

Walter Berger
Referent KP Controlling
Wüstenrot &
Württembergische AG,
Stuttgart

Robert Furch
Personalcontroller
HDI-Gerling Sach
Serviceholding AG,
Hannover

Heinz-Günther Haarmann
Abteilungsdirektor
Entgelt- und
Reisekostenservices
AXA Konzern AG,
Köln

Marina Herbst-Böhm
Gruppenleiterin
Entgeltabrechnung
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Konstanze Hohage
Leiterin OE Personalcontrolling
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Cor Leendertse
Leiter Personalcontrolling
Gothaer Versicherung AG,
Köln

Frank Ültzhöfer
Referent Personalcontrolling
Allianz Lebens-
versicherungs-AG,
Stuttgart

Gernot Weber
Gruppenleiter Personal
Debeka Versicherungen,
Koblenz

Detlef Wontroba
Referent für Personalcontrolling
und DV-Koordination
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

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 Krankenversicherung AG,
Köln

Stefan Gronbach
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Wolfgang Hanssmann
Mitglied des Vorstandes
DBV Deutsche
Beamtenversicherung,
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

Gerhard Müller
Vorsitzender der Vorstände
Sparkassen-Versicherungen
Sachsen, Dresden

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

Dr. Hans-Joachim Rauscher
Mitglied der Vorstände
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

Dr. Markus Rieß
Mitglied des Vorstandes
Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG,
München

Ulrich Rüther
Vorsitzender der Vorstände
Provinzial NordWest
Versicherungen, Kiel

Gernot Schlösser
Vorsitzender des Aufstichtsates
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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner

PROGRAMMKOMMISSION JAHRESTAGUNG PERSONALVORSTÄNDE

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

MITGLIEDER

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

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

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

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

Peter Schumacher
Mitglied des Vorstandes
Versicherungsverbund
Die Continentale,
Dortmund

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

Hans-Otto Umlandt
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

STELLV. VORSITZENDER

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

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
Leiter Corporate HR
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Jürgen Schrade
Personalleiter
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

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

STELLV. VORSITZENDER

Dr. Franz Kühnel
Mitglied der Vorstände
Versicherungskammer Bayern,
München

MITGLIEDER

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

Wolfgang Marzin
Leiter der Abteilung
Außendienst- und Maklerfragen
Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V.,
Berlin

Jörg Nosske
Vertriebsmanagement
R+V Versicherungsgruppe,
Wiesbaden

Ulrich Paul
Leiter Vertragsmanagement
Gothaer Versicherungs-
bank 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
Leiter Personalverwaltung
Vertrieb
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Köln

Klas Wienands
Beteiligungen/Controlling
Stab Vertrieb
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	
VORSTAND	VIZEPRÄSIDENT **Dr. Josef Beutelmann** Vorsitzender der Vorstände Barmenia Versicherungen, Wuppertal	
ARBEITSRECHTS-AUSSCHUSS	**Dr. Michael Niebler** Hauptgeschäftsführer des AGV **Dr. Sebastian Hopfner** Geschäftsführer des AGV	
AUSSCHUSS SOZIALE SICHERUNG	**Dr. Michael Niebler** Hauptgeschäftsführer des AGV	**Dr. Volker Leienbach** Verbandsdirektor Verband der privaten Krankenversicherung e.V., Dortmund
LOHN- UND TARIFPOLITISCHER AUSSCHUSS	**Dr. Michael Niebler** Hauptgeschäftsführer des AGV	
AUSSCHUSS FÜR SOZIALPOLITIK IN DER EUROPÄISCHEN UNION	**Dr. Sebastian Hopfner** Geschäftsführer des AGV	**Alexander Gebauer** Chief Operating Officer Allianz Real Estate GmbH, München
AUSSCHUSS BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	**Dr. Benjamin Heider** Referent des AGV	
AUSSCHUSS FÜR VOLKSWIRTSCHAFTLICHE FRAGEN	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS TARIFRECHT	**Dr. Sebastian Hopfner** Geschäftsführer des AGV **Dr. Benjamin Heider** Referent des AGV	
GESPRÄCHSKREIS ARBEITSRECHT	**Betina Bilobrk** Stellv. Geschäftsführerin des AGV	

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)		
AUSSCHUSS BETRIEBLICHE PERSONALPOLITIK	**Simone Meyer** Referentin des AGV	**Brigitte Preuß** Zentralbereich Personal Allianz Deutschland AG, Stuttgart
AUSSCHUSS BILDUNG/ BERUFLICHE BILDUNG	**Dr. Katharina Höhn** Hauptgeschäftsführerin Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V., München	
STATISTIKAUSSCHUSS	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS PSYCHISCHE BELASTUNG	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS CSR	**Simone Meyer** Referentin des AGV	
ARBEITSKREIS ARBEITSVERTRAGSGESETZ	**Betina Bilobrk** Stellv. Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS ENTGELTPOLITIK	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS ALTERSTEILZEIT	**Betina Bilobrk** Stellv. Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS SCHWER-BEHINDERTENRECHT	**Betina Bilobrk** Stellv. Geschäftsführerin des AGV	
KOORDINIERUNGSKREIS BÜROKRATIEABBAU	**Dr. Michael Gold** Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS DATENSCHUTZ UND ARBEITSRECHT	**Andreas Zopf** Referent des AGV	
ARBEITSKREIS INSOLVENZSICHERUNG	**Betina Bilobrk** Stellv. Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS VORBEREITUNG DEUTSCHER JURISTENTAG	**Dr. Benjamin Heider** Referent des AGV	
ARBEITSKREIS ESF SOZIALPARTNER PROGRAMM ZUR CHANCENGLEICHHEIT	**Simone Meyer** Referentin 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

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

Helmut Bess
SIGNAL IDUNA Gruppe, Nürnberg

Rosemarie Schröder
Württembergische Versicherung AG, Karlsruhe

Sandra Boss-Catanzaro
Allianz Deutschland AG, Stuttgart

Frank Weber
Württembergische Versicherung AG, Karlsruhe

Matthias Wendler
Allianz Deutschland AG, Stuttgart

Bayern

Gregor Völkl
ERGO Versicherungsgruppe AG, München

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-Brandenburg

Silke Murawa
ERGO Versicherungsgruppe AG, Berlin

Jörg Siewert
AXA Konzern AG, Berlin

Hamburg

Andreas Bortfeld
Generali Lebensversicherung AG, Hamburg

Karl-Heinz Mau
Debeka Versicherungen, Hamburg

Ute Pollex
Euler Hermes Kreditversicherungs-AG, Hamburg

Daniel-Christoph Schmidt
Generali Versicherung AG, Hamburg

Reinhard Schwandt
Deutscher Ring Bausparkasse AG, Hamburg

Klaus Vittozzi
ERGO Versicherungsgruppe AG, Hamburg

Wiebke Dahl
AXA Konzern AG, Hamburg

Hessen

Iris Mischlau-Meyrahn
Allianz Deutschland AG,
Frankfurt/Main

Andreas Grotstück
SV Sparkassenversicherung,
Kassel

Helmut Renninger
Alte Leipziger Versicherung AG,
Oberursel

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

Nord

Wolfgang Burmeister
Provinzial Nord
Brandkasse AG,
Kiel

Kerstin David
Provinzial Nord
Brandkasse AG,
Kiel

Nordrhein-Westfalen

Ursula Bartsch
Continentale
Krankenversicherung a.G.,
Dortmund

Iris Frisch
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Wesel

Martina Grundler
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Köln

Dirk Grüters
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Düsseldorf

Ralf Lammers
R+V Versicherung AG,
Wesenberg

Norbert Quenders
HUK-Coburg,
Duisburg

Petra Rick
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Köln

Gerold Steffen-Wahle
ITERGO Köln,
Köln

Ralf von Vorst
Provinzial Rheinland,
Düsseldorf

Anne Wimmersberg
Westfälische Provinzial
Versicherung AG,
Münster

Günter Zaar
AXA Konzern AG,
Köln

Rheinland-Pfalz

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

Saar

Albert Schug
Saarland Versicherungen,
Saarbrücken

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Anja Dsygar
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Leipzig

Jugend

Mika Fischer
Generali Versicherung AG,
Hamburg

Oskar Roth
Allianz Deutschland AG,
Hamburg

Drei zusätzliche Außendienstmandate

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

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

Nord

Dirk Rabe
Victoria Versicherung AG,
Rostock

Niedersachsen/Bremen

Rudolf Winkelmann
Volksfürsorge AG,
Hamburg

DHV – MITGIEDER DER TARIFKOMMISSION

Wolfgang Stögbauer

Henning Röders

Peter Abend
Gothaer Kranken-versicherung AG, Köln

Martin Adam
Hallesche Private Krankenversicherung, Stuttgart

Hans-Georg Appel
Münchener Rückversicherungs AG, München

Michael Böhme
SIGNAL IDUNA Gruppe, Hamburg

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

Manuela Jashari
Sparkassenversicherung Sachsen AG, Dresden

Hans-Ulrich Meinke
SIGNAL IDUNA Gruppe, Hamburg

Anja Petschow
SIGNAL IDUNA Gruppe, Hamburg

Kay Rakowski
Sparkassenversicherung Sachsen AG, Dresden

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

§ 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 Auf-lösung 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 2010.

AGV
Arbeitgeberverband der
Versicherungsunternehmen
in Deutschland
Arabellastraße 29
81925 München
Telefon 089 92 20 01-0
Telefax 089 92 20 01-51
agvvers@agv-vers.de
www.agv-vers.de