



AGV

DIE VERSICHERER
ALS ARBEITGEBER



GESCHÄFTSBERICHT 2010/2011

Die deutsche Wirtschaft hat die weltweite Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise hinter sich gelassen. Der beeindruckende Aufschwung hält an – auch für 2011 und 2012 kann von einem soliden Wachstum ausgegangen werden. Allerdings stellt vor allem die schwierige Haushaltssituation in einigen europäischen Ländern ein Risiko für das konjunkturelle Umfeld dar.

Der Start in das neue Jahr war für die deutsche Wirtschaft überaus erfreulich: Im ersten Quartal 2011 lag das preis-, kalender- und saisonbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) um 1,5 % über dem Wert des Vorquartals. Damit wurde das Vorkrisenniveau von Anfang 2008 früher als erwartet wieder überschritten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass insbesondere wegen des Auslaufens witterungsbedingter Sondereffekte die Dynamik der ersten drei Monate nicht gehalten werden kann. Dennoch kann mit einer Fortsetzung des robusten Aufschwungs gerechnet werden.

Risiken für die wirtschaftliche Dynamik in Deutschland kommen vor allem aus dem internationalen Umfeld. Dabei sind die Schulden- und Vertrauenskrise im Euroraum zu nennen. In einigen Ländern haben die Staatsschulden ein kaum noch tragfähiges Niveau erreicht. Dies könnte zu weiteren Spannungen an den Finanz- und Devisenmärkten führen. Darüber hinaus dürfte eine weitere Verteuerung von Rohstoffen – aufgrund einer Eskalation der Situation im arabischen Raum – die wirtschaftliche Entwicklung international und national deutlich dämpfen.

Die Entwicklung der Beschäftigung in der Assekuranz ist erfreulich. Im Jahr 2009 blieb die Gesamtbeschäftigung in der Versicherungswirtschaft nahezu konstant. Auch 2010 ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten: Nach der aktuellen Erhebung ist die Gesamtzahl der Mitarbeiter nur leicht um 0,1 % auf 216.400 Beschäftigte gesunken. Besonders erfreulich ist der Anstieg der Zahl der Auszubildenden um 4,8 % im Jahr 2010 gegenüber dem Vorjahr. Dies verdeutlicht das traditionell hohe Engagement der Branche bei der Ausbildung junger Menschen.

Die deutsche Versicherungswirtschaft insgesamt hat sich in der Banken- und Wirtschaftskrise als stabil erwiesen. Allerdings kann sie im Gegensatz zu anderen exportorientierten Branchen, wie die Chemische Industrie oder die Metall- und Elektroindustrie, nicht am aktuellen Aufschwung teilhaben. Insgesamt lag das Prämienvolumen 2010 zwar um 4,3 % höher als im Jahr zuvor. Allerdings hatten die Einmalbeiträge der Lebensversicherer einen erheblichen Anteil an diesem Geschäftsergebnis. Ohne die stark gewachsenen Einmalbeiträge hätte das Wachstum nur bei 0,5 % gelegen.

München, Juni 2011

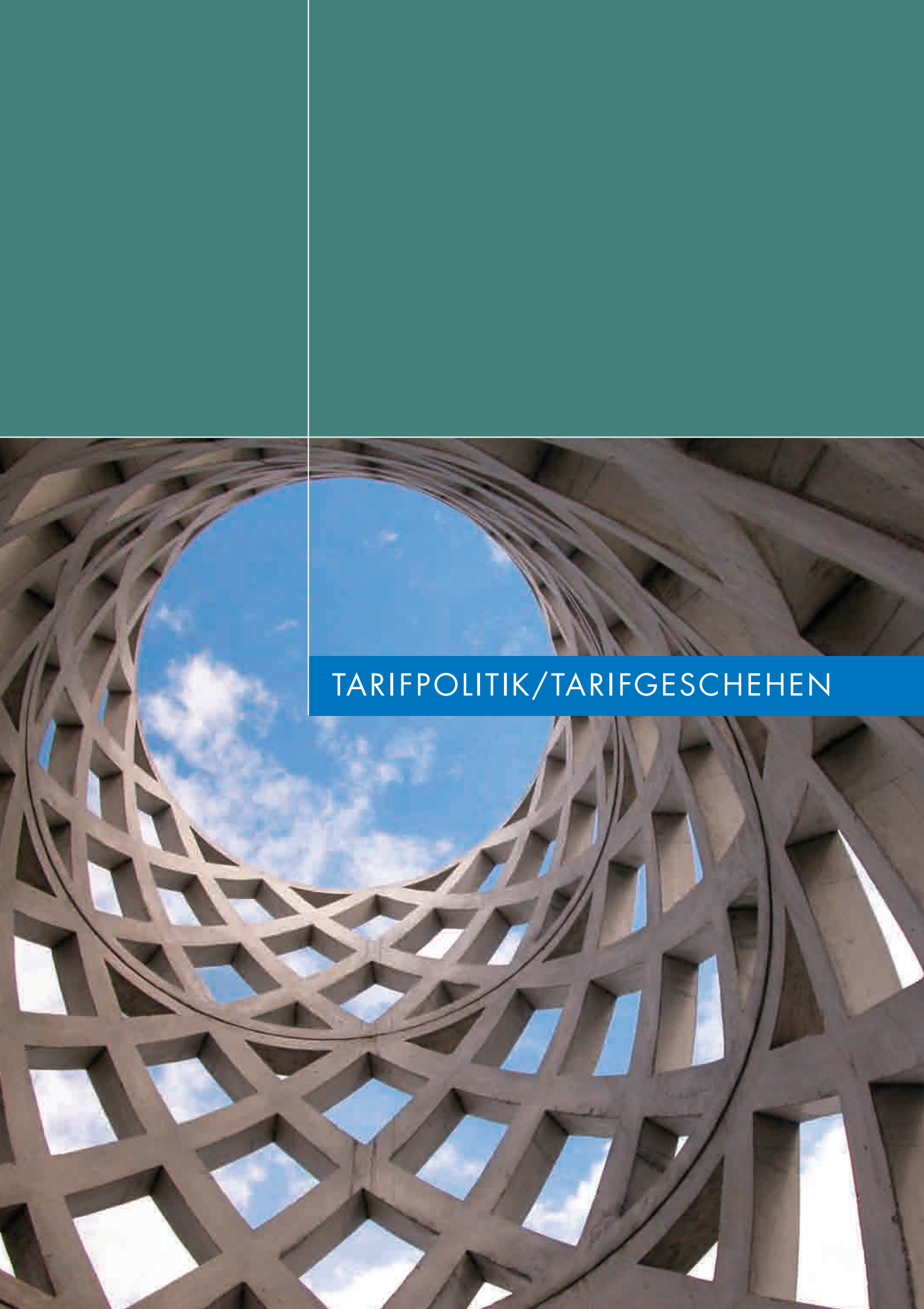


Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender



Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

VORWORT		3
TARIFPOLITIK/ TARIFGESCHEHEN	Tarifverhandlungen 2011/2012 für den Innendienst	8
	Tarifgeschehen in anderen Wirtschaftsbereichen 2010/2011	10
EUROPA	AGV-Bericht aus Brüssel	20
	Europäischer Sozialer Dialog	23
SOZIALSTATISTISCHE DATEN	Entwicklung der Zahl der Angestellten	26
	Mitarbeiterstruktur	27
	Regionale Verteilung	29
	Fluktuation und Fehlzeiten	30
	Aus- und Weiterbildung	31
	Gehaltsentwicklung	32
	Personalzusatzleistungen	34
VERANSTALTUNGEN	Veranstaltungskalender 2010/2011	38
	Jahrestagung 2010 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz	39
	Mitgliederversammlung 2010	43
	Personalleitertagungen Außendienst 2010	46
	Festveranstaltung: 60 Jahre AGV	50
	Jahresauftaktveranstaltungen 2011	58
	Personalleitertagungen Innendienst 2011	64
	Seminare der Deutschen Versicherungsakademie (DVA)	72
PUBLIKATIONEN	Publikationen des AGV	76
	Neuer Internetauftritt des AGV	80
VERBANDS- ORGANISATION	Zahl und Struktur der Mitgliedsunternehmen	84
	Mitgliederverzeichnis	85
	Vorstand	94
	Tarifverhandlungskommissionen des Vorstandes	95
	Geschäftsführung	96
	Ausschüsse und Kommissionen	98
	Vertreter der Versicherungswirtschaft in sozialpolitischen Institutionen	106
	Gewerkschaften	110
	Satzung	114



TARIFPOLITIK/TARIFGESCHEHEN

Am 31. Mai 2011 fand in Köln die dritte Runde der Gehaltstarifverhandlungen für die Innendienst-Angestellten statt. Die Verhandlungskommission des AGV wurde von Dr. Josef Beutelmann, Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungen und Vorstandsvorsitzender des AGV, geleitet.

Der AGV hat den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV zu Beginn der dritten Verhandlungsrunde ein Gesamtpaket als „erstes, verhandlungsfähiges Angebot“ vorgeschlagen:

ERSTES ANGEBOT	
6 Null-Monate.	Tarifvertragliche Gestattung der Befristungsmöglichkeit von Arbeitsverträgen bis zu vier Jahre (bei sechs Verlängerungsmöglichkeiten innerhalb dieses Zeitraumes).
Einmalzahlung in Höhe von 300 € für die Angestellten, nicht für die Auszubildenden, zahlbar im Juli 2011.	Ausbau der beschäftigungswirksamen Gehaltsgruppen A und B, aber nur für Neueinstellungen, so dass die Gehaltsgruppen I und II unverändert für alle Mitarbeiter, die heute bei Versicherungsunternehmen beschäftigt sind, bestehen bleiben.
Lineare Anhebung der Tarifgehälter einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen um 2,0 % ab 1. Oktober 2011.	Variabilisierung der tariflichen Sonderzahlungen, aber nur bei Abschluss einer entsprechenden freiwilligen Betriebsvereinbarung.
Lineare Anhebung der Tarifgehälter einschließlich Tätigkeits- und Verantwortungszulagen um 1,5 % ab 1. Januar 2013.	Verlängerung des tariflichen Arbeitszeitkorridors bis 31. Dezember 2013.
Anhebungen der Vergütungen für die Auszubildenden um 10 € ab 1. Oktober 2011 und um weitere 10 € ab 1. Januar 2013.	Anpassung der tariflichen Urlaubsregelung an die geänderte Rechtsprechung des BAG.
Laufzeit: 1. April 2011 bis 31. Dezember 2013 (33 Monate).	Beendigung bzw. Ruhen des Arbeitsverhältnisses mit Bezug einer Erwerbsminderungsrente.
Verlängerung der Altersteilzeit bis 31. Dezember 2013, allerdings nicht in Form des bisherigen Abkommens, sondern als Öffnungsklausel wie im angestellten Außendienst, d. h. bei vereinbarter Altersteilzeit beträgt die Aufstockungszahlung 20 % des bisherigen hälftigen Bruttoarbeitsentgelts und der hälftige Ausgleich des Rentenabschlags entfällt.	

ver.di hatte in anderen Tarifbereichen zuletzt folgende Tarifverträge abgeschlossen:

VER.DI – ANDERE TARIFBEREICHE

Die Mitarbeiter im privaten Bankgewerbe (Deutsche Bank usw.) bekommen ab 1. Januar 2011 **1,6 %** (Laufzeit des Tarifvertrages, der auch eine Einmalzahlung von 300 € und 8 Null-Monate vorsieht: 22 Monate).

Die Mitarbeiter der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) bekommen ab 1. Januar 2011 **1,7 %** (Laufzeit des Tarifvertrages, der auch eine Erhöhung um 2,3 % ab 1. Januar 2010 vorsieht: 24 Monate).

Die Mitarbeiter der Betriebskrankenkassen (BKK) erhalten ab 1. Januar 2011 **0,6 %** und ab 1. August 2011 weitere **0,5 %** (Laufzeit des Tarifvertrages, der auch eine Erhöhung um 1,2 % ab 1. Januar 2010 vorsieht: 26 Monate).

Die Mitarbeiter der Innungskrankenkassen (IKK) erhalten ab 1. September 2011 **1,6 %** (Laufzeit des Tarifvertrages, der auch eine Erhöhung um 1,2 % ab 1. Mai 2010 vorsieht: 20 Monate).

Die Mitarbeiter der Postbank erhalten ab 1. April 2011 **2,2 %** (Laufzeit des Tarifvertrages, der auch 3 Null-Monate und eine weitere lineare Erhöhung um 2,4 % ab 1. April 2012 vorsieht: 28 Monate).

Die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst erhalten ab 1. April 2011 **1,5 %** (Laufzeit des Tarifvertrages, der auch 3 Null-Monate, eine Einmalzahlung in Höhe von 360 € und eine Tarifierhöhung um 1,9 % ab 1. Januar 2012 vorsieht: 24 Monate).

Die bisherigen Forderungen des AGV nach Erleichterung der Einführung von Samstagsarbeit, nach Herausnahme der über-tariflich bezahlten Angestellten aus dem Anwendungsbereich des Tarifvertrages und nach Abschaffung der arbeitsfreien Tage 24. und 31. Dezember werden, so hat der AGV ausdrücklich klargestellt, in dieser Tarifrunde nicht weiter verfolgt. In einer späteren Phase der Verhandlungen hat der AGV ferner erklärt, er werde auch seine Forderung nach Variabilisierung der tariflichen Sonderzahlungen in dieser Tarifrunde zurückstellen.

Die verbleibenden Forderungen des AGV zur Modifizierung des Manteltarifvertrages würden alle Mitarbeiter, die heute bei Versicherungsunternehmen beschäftigt sind, nicht betreffen, sondern lediglich die Begründung neuer Arbeitsverhältnisse erleichtern!

Die Verhandlungen mit ver.di wurden ergebnislos abgebrochen. Der AGV hat seine Bereitschaft erklärt, mit allen drei Gewerkschaften – ver.di, DHV und DBV – weiter zu verhandeln.

Während die Tarifabschlüsse bis Ende September 2010 noch deutlich von der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise geprägt waren, reflektieren die Abschlüsse zu Beginn des Jahres 2011 die positive Konjunktur-entwicklung. Die Tarifabschlüsse am aktuellen Rand weisen Belastungen bis zu 4,5 % auf.

Die Tarifabschlüsse in der ersten Jahreshälfte 2010 waren noch deutlich von der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise geprägt. Insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie sowie der Chemischen Industrie standen tarifvertragliche Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Es wurden vielfach zunächst Null-Monate und Einmalzahlungen vereinbart, während die linearen Tarifierhöhungen erst später einsetzten.

Erst im Verlauf des Jahres 2010 verbesserte sich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, was sich erstmals im Abschluss in der Stahlindustrie mit einer Durchschnittsbelastung in Höhe von 3,7 % wieder findet. Insgesamt war es jedoch in der zweiten Jahreshälfte 2010

tarifpolitisch relativ ruhig, da viele Branchen in der Krise lang laufende, beschäftigungssichernde Vereinbarungen mit den Gewerkschaften getroffen haben.

Zu Beginn des Jahres 2011 zeigt sich bei den Tarifabschlüssen ein relativ heterogenes Bild. Während die durchschnittlichen Belastungen insgesamt zwischen 2,2 % bei der Deutschen Bahn und 4,5 % bei der Deutschen Telekom liegen, variieren die Laufzeiten ebenfalls deutlich zwischen 13 Monaten bei der Deutschen Telekom und 29 Monaten bei der Deutschen Bahn. Damit wird jeweils den branchen- und unternehmensspezifischen Situationen Rechnung getragen, denn die wirtschaftliche Entwicklung in den einzelnen Branchen ist sehr unterschiedlich.

TARIFGESCHEHEN 2010/2011

Abschluss am	Branche	Durchschnittsbelastung in %	Belastung für 12 Monate ¹ in %	Laufzeit in Monaten
01.09.2010	Volks- und Raiffeisenbanken	1,7	1,1	25
30.09.2010	Stahlindustrie	3,7	3,2	14
07.10.2010	Versicherungsvermittler	2,4	1,6	24
25.01.2011	Deutsche Bahn	2,2	1,3	29
02.02.2011	Postbank	3,1	1,8	28
08.02.2011	Volkswagen AG	4,2	3,4	16
21.02.2011	Textil- und Bekleidungsindustrie	2,9	2,1	20
10.03.2011	Öffentlicher Dienst	3,2	2,1	24
26.03.2011	Deutsche Telekom	4,5	4,1	13
31.03.2011	Chemische Industrie	3,8	3,2	15
14.04.2011	Bauwirtschaft	3,9	2,6	24
20.05.2011	Groß- und Außenhandel	4,0	2,7	24

¹Umgerechnet nach Westrick

ABSCHLÜSSE IN 2010

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

Am 1. September 2010 einigte sich der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken mit dem Deutschen Bankangestellten Verband DBV und der Berufsgewerkschaft DHV auf einen neuen Tarifvertrag für die rd. 166.000 Beschäftigten.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

7 Null-Monate von August 2010 bis Februar 2011.

Einmalzahlung in Höhe von 10 % des Monatstarifentgelts (max. 430 €) im Oktober 2010.

Lineare Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. März 2011.

Regelungen zur Verdienstsicherung.

Erarbeitung einer gemeinsamen Erklärung zu Gesundheitsschutz und demografischer Entwicklung.

Laufzeit vom 1. August 2010 bis 31. August 2012 (25 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 25 Monaten liegt bei **1,7 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,1 %**.

STAHLINDUSTRIE

Am 30. September 2010 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifvertrag für die rd. 85.000 Beschäftigten der nordwestdeutschen Stahlindustrie.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

1 Null-Monat im September 2010.

Einmalzahlung für den Null-Monat in Höhe von 150 €.

Lineare Tarifierhöhung um 3,6 % ab 1. Oktober 2010.

Die Ausbildungsvergütungen steigen einheitlich um 40 € pro Monat ab 1. September 2010.

Tarifvertrag zur gleichen Bezahlung von Leiharbeitnehmern (Einzelheiten werden noch ausgehandelt).

Laufzeit vom 1. September 2010 bis 31. Oktober 2011 (14 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 14 Monaten liegt bei **3,7 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,2 %**.

VERSICHERUNGSVERMITTLER

Am 7. Oktober 2010 einigten sich der Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V. (BVK) und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di auf einen neuen Tarifabschluss für die Mitarbeiter in den Vermittlerbetrieben.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

Lineare Tarifierhöhung um 2,4 % rückwirkend ab dem 1. Januar 2010.

Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 2,0 %.

Laufzeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2011 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **2,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,6 %**.

ABSCHLÜSSE IN 2011

DEUTSCHE BAHN AG

Am 25. Januar 2011 einigten sich die Deutsche Bahn AG und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) auf einen neuen Tarifvertrag für die rd. 135.000 Beschäftigten.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

7 Null-Monate von August 2010 bis Februar 2011.

Lineare Tarifierhöhung um 1,8 % ab 1. März 2011.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. Januar 2012.

Erhöhung der Schichtzulagen und des Urlaubsgeldes um 0,4 %.

Bis Ende 2012 werden jährlich rd. 50 Mio. € zur Verfügung gestellt, die zum Teil in die betriebliche Altersvorsorge fließen.

Laufzeit vom 1. August 2010 bis 31. Dezember 2012 (29 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 29 Monaten liegt bei **2,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,3 %**.

Die Bahn sichert bis auf weiteres einen Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen zu. Beide Seiten wollen die genaue Ausgestaltung des Beschäftigungsbündnisses aber noch verhandeln. Der Tarifvertrag erfasst nicht die rd. 26.000 Lokführer, die bei der Gewerkschaft Deutsche Lokomotivführer (GDL) organisiert sind.

POSTBANK AG

Am 2. Februar 2011 einigten sich die Deutsche Postbank AG, die Postbank Firmenkunden AG, der BCB AG sowie die PB Direkt GmbH mit ver.di auf einen neuen Tarifvertrag für die rd. 4.300 Beschäftigten.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von Januar bis März 2011.

Lineare Tarifierhöhung um 2,2 % ab 1. April 2011.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. April 2012.

Verlängerung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen um 12 Monate bis zum 31. Dezember 2013.

Laufzeit vom 1. Januar 2011 bis 30. April 2013 (28 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 28 Monaten liegt bei **3,1 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **1,8 %**.

VOLKSWAGEN AG

Am 8. Februar 2011 einigten sich der Volkswagen-Konzern und die IG Metall auf einen neuen Haustarifvertrag für die rd. 100.000 Beschäftigten in den sechs westdeutschen Werken und in der Finanzsparte.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von Februar bis April 2011.

Einmalzahlung für die Null-Monate in Höhe von 1 % des individuellen Jahresentgeltes (mind. 500 €).

Lineare Tariferhöhung um 3,2 % ab 1. Mai 2011.

Laufzeit vom 1. Februar 2011 bis 31. Mai 2012 (16 Monate).

Laut Pressemeldung hat der Tarifabschluss ein Volumen von **4,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate würde dies **3,4 %** entsprechen.

Durch den Tarifabschluss erhalten VW-Mitarbeiter deutlich mehr Geld als die Beschäftigten anderer Branchenunternehmen. Der Flächentarif für die Metall- und Elektroindustrie, nach dem die meisten Autohersteller und Zulieferer ihre Mitarbeiter bezahlen, sieht für dieses Jahr eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,7 % vor. Nach Einschätzung des Kieler Instituts für Weltwirtschaft (IfW) kann der Tarifabschluss bei VW keinen Vorbildcharakter für andere Branchen haben. VW profitiere stark vom aktuellen Exportboom. Andere Unternehmen und Branchen seien jedoch nicht so schnell aus der Krise gekommen.

TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Am 21. Februar 2011 einigte sich der Gesamtverband der Deutschen Textil- und Modeindustrie mit der IG Metall für die rd. 130.000 Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie auf einen neuen Tarifvertrag.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

2 Null-Monate in den Monaten März und April 2011.

5 Einmalzahlungen für die Monate Mai bis September 2011 in Höhe von jeweils 50 € (Auszubildende jeweils 25 €). Die Einmalzahlungen können durch freiwillige Betriebsvereinbarung unter der Bedingung einer Beschäftigungszusage gekürzt, ausgesetzt oder bis 30. September 2011 verschoben werden.

Lineare Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. Oktober 2011 um 3,6 %. Diese Erhöhung kann aus wirtschaftlichen Gründen durch freiwillige Betriebsvereinbarung unter der Bedingung einer Beschäftigungszusage um bis zu 1,5 % bis einschließlich 30. April 2012 teilweise oder vollständig reduziert werden.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf geeinigt, in Gespräche zur Bewältigung des demografischen Wandels einzutreten.

Laufzeit vom 1. März 2011 bis 31. Oktober 2012 (20 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 20 Monaten liegt bei **2,9 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,1 %**. Werden alle Öffnungsklauseln vollständig genutzt, ergibt sich eine Durchschnittsbelastung in Höhe von 1,2 %. Umgerechnet nach Westrick sind dies 0,9 %.

ÖFFENTLICHER DIENST

Am 10. März 2011 einigten sich die Arbeitgeber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mit den Gewerkschaften ver.di sowie dbb (Tarifunion des Beamtenbundes) für die rd. 600.000 Angestellten des öffentlichen Dienstes der Länder auf einen neuen Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von Januar bis März 2011.

Einmalzahlung in Höhe von 360 € (für Auszubildende 120 €) spätestens zum 31. Mai 2011.

Lineare Tarifierhöhung um 1,5 % ab 1. April 2011.

Lineare Tarifierhöhung um 1,9 % ab 1. Januar 2012 sowie anschließend um 17 € (für Auszubildende 6 €).

Laufzeit vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2012 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt bei **3,2 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,1 %**.

DEUTSCHE TELEKOM

Am 26. März 2011 einigten sich die Deutsche Telekom und ver.di im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens für die rd. 57.000 tariflich Beschäftigten auf einen neuen Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

3 Null-Monate von Januar bis März 2011 für die Telekom Deutschland GmbH und die Deutsche Telekom AG.

Lineare Tarifierhöhung um 2,0 % ab 1. Januar 2011 für die Beschäftigten der drei Serviceeinrichtungen Deutsche Telekom Kundenservice, Technischer Service sowie Netzproduktion.

Lineare Tarifierhöhung um 3,15 % ab 1. April 2011 für alle Beschäftigten (für Auszubildende und duale Studenten 40 €).

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2012.

Laufzeit vom 1. Januar 2011 bis 31. Januar 2012 (13 Monate).

Bei den Mitarbeitern der Serviceeinrichtungen liegt die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 13 Monaten bei **4,5 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **4,1 %**.

Bei den Mitarbeitern der Telekom Deutschland GmbH und der Deutschen Telekom AG liegt die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 13 Monaten bei **2,4 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,3 %**.

Die Gehälter der Mitarbeiter der Servicegesellschaften steigen überdurchschnittlich: für sie waren 2007 jährliche Absenkungen von 2,17 % ausgehandelt worden.

CHEMISCHE INDUSTRIE

Am 31. März 2011 einigten sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) für die rd. 550.000 Beschäftigten auf einen neuen Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

1 Null-Monat.

Lineare Tariferhöhung um 4,1 % ab dem 2. Monat.

Die lineare Tariferhöhung kann um maximal zwei Monate nach hinten verschoben werden (Mittelstandskomponente). Besonders prosperierende Unternehmen können die Erhöhung um einen Monat vorziehen.

Die Ausbildungsvergütungen werden um 35 € erhöht.

Laufzeit: 15 Monate.

Die Laufzeiten der Tarifverträge beginnen regional unterschiedlich: In den Tarifbezirken Nordrhein, Rheinland-Pfalz und Hessen rückwirkend zum 1. März 2011, in Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg, Niedersachsen/Bremen, Schleswig-Holstein/Hamburg und Berlin zum 1. April 2011 und im Saarland und in Nordost zum 1. Mai 2011.

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 15 Monaten liegt bei **3,8 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,2 %**.

Verschiebt ein Unternehmen die lineare Tariferhöhung um zwei Monate, liegt die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 15 Monaten bei **3,3 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,7 %**. Im Falle eines Vorziehens der linearen Tariferhöhung liegt die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 15 Monaten bei **4,1 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **3,4 %**.

Bei diesem Abschluss ist zu beachten, dass sich die Tarifparteien 2010 krisenbedingt ausschließlich auf eine Einmalzahlung in Höhe von 500 € geeinigt hatten.

BAUWIRTSCHAFT

Am 14. April 2011 einigten sich die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Arbeitgeberverbände, der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) sowie der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB), nach Schlichtung für die rd. 700.000 Beschäftigten auf einen neuen Tarifabschluss.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

1 Null-Monat im Tarifgebiet West und Berlin (2 Null-Monate im Tarifgebiet Ost).

Neuer Mindestlohn-Tarifvertrag mit Laufzeit vom 1. Dezember 2011 bis 31. Dezember 2013 (25 Monate).

Lineare Tarifierhöhung um 3,0 % ab 1. Mai 2011 (Ost: 3,4 % ab 1. Juni 2011).

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,3 % ab 1. Juni 2012 (Ost: 2,9 % ab 1. August 2012).

Laufzeit vom 1. April 2011 bis 31. März 2013 (24 Monate).

Die Arbeitnehmer im Tarifgebiet West und Berlin erhalten eine Alterssicherungskomponente in Höhe von 0,3 %, die vom 1. Januar bis 31. Dezember 2012 befristet ist.

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten liegt im Tarifgebiet West und Berlin bei **3,9 %** im Tarifgebiet Ost bei **4,1 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,6 %** bzw. **2,7 %**.

GROSS- UND AUSSENHANDEL (BADEN-WÜRTTEMBERG)

Am 20. Mai 2011 einigten sich der Verband für Dienstleistung, Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg (VDGA), der Arbeitgeberverband des Genossenschaftlichen Groß- und Außenhandels Baden-Württemberg sowie die Gewerkschaft ver.di in der vierten Verhandlungsrunde auf einen neuen Tarifabschluss für die Beschäftigten im Groß- und Außenhandel in Baden-Württemberg.

ABSCHLUSS-ECKPUNKTE

1 Null-Monat im April 2011.

Lineare Tarifierhöhung um 3,0 % ab 1. Mai 2011.

Weitere lineare Tarifierhöhung um 2,4 % ab 1. Mai 2012.

Die Ausbildungsvergütungen werden ab dem 1. September 2011 um 3,0 % und ab dem 1. September 2012 um weitere 2,4 % erhöht.

Laufzeit vom 1. April 2011 bis 31. März 2013 (24 Monate).

Die Durchschnittsbelastung der linearen Erhöhung im Gehaltsbereich liegt für die gesamte Laufzeit von 24 Monaten bei **4,0 %**. Umgerechnet nach Westrick auf 12 Monate sind dies **2,7 %**.

Laut VDGA beläuft sich die wirtschaftliche Belastung in 2011 auf 2,75 % und in 2012 auf 2,2 %.



EUROPA



Im Sinne eines „Alle Jahre wieder...“ ist zunächst über den zweiten Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie zu berichten. Zusammengefasst heißt das: Der Streit kann von vorne beginnen! Nachdem der erste Versuch, die Richtlinie zu überarbeiten, im Jahr 2009 gescheitert war, hat die Kommission im vergangenen Jahr erneut die Initiative ergriffen und eine Sozialpartnerkonsultation dazu eingeleitet. Sie hat die europäischen Sozialpartner dazu angehört, wie eine geplante Revision aussehen könnte und ob die Sozialpartner bereit seien, selbst miteinander über Änderungen der Richtlinie zu verhandeln.

Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu stark divergierende Auffassungen vertreten. Während die europäische Arbeitgebervereinigung BUSINESSEUROPE realistisch der Versuch einer umfassenden Überarbeitung keine Chance auf Erfolg gibt, hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) genau dies im Sinn. Insbesondere will er über das Abschaffen der „Opt-Out“-Regelung zur Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit neu verhandeln, was im Jahr 2009 zum endgültigen Scheitern der Richtlinienrevision geführt hatte. Es ist bedauerlich, dass die Arbeitnehmerseite nicht aus den Erfahrungen in der Vergangenheit gelernt zu haben scheint und mit dieser kompromisslosen Forderung ins Feld zieht. Konstruktive Verhandlungen rücken damit in weite Ferne. Dabei wäre es für die Beschäftigungssicherung dringend notwendig, die Folgen der EuGH-Rechtsprechung zum bezahlten Jahresurlaub und zum Bereitschaftsdienst mittels einer Richtlinienanpassung zu korrigieren.

Doch nicht nur den Arbeitnehmervertretern, sondern auch den europäischen Institutionen bereitet es offenbar Schwierigkeiten, die Prioritäten richtig zu setzen, um die Rahmenbedingungen für einen zukunftsfähigen, stabilen – und damit auch sozialen – Wirtschaftsraum zu schaffen und die Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union zu erhalten. Dies wird nicht zuletzt am Beispiel des zähen Ringens um die Revision der Mutterschutzrichtlinie deutlich. Seit über zwei Jahren wird über den überflüssigen Kommissionsvorschlag debattiert. Das Parlament hat Monate gebraucht, um sich darauf zu einigen, dass der Mutterschutz von 14 Wochen nicht nur um vier, sondern sogar um sechs Wochen verlängert werden soll, und dass Väter die Möglichkeit haben müssten, sich nach der Geburt in einem zweiwöchigen, bezahlten Vaterschaftsurlaub zu erholen. Folgenabschätzungen konnten das Parlament nicht umstimmen, da sie aufgrund fehlerhafter Berechnungsgrundlagen und Methodik nicht geeignet waren, die finanziellen Mehrbelastungen für Arbeitgeber und öffentliche Haushalte zutreffend darzustellen. Nun ist der Rat am Zuge. Immerhin besteht ein wenig Hoffnung, dass dieser den vom Parlament aufgezeigten sozialpolitischen Irrweg nicht mitbeschreiten wird. Im Rahmen der Verhandlungen setzt sich unter den

Arbeits- und Sozialministern der Mitgliedsstaaten zunehmend die Einsicht durch, dass Mutterschutz und Elternzeit in einer Gesamtbetrachtung gewürdigt werden müssen, und dass 20 Wochen Mutterschutz keine annehmbare Grundlage sind.

Nach all der Kritik an der Europapolitik soll das durchaus begrüßenswerte Grünbuch „Angemessene, nachhaltige und sichere Pensions- und Rentensysteme“ nicht unerwähnt bleiben. Die Kommission hat damit im vergangenen Jahr eine Debatte über die Aufstellung der Alterssicherungssysteme in den Mitgliedsstaaten angestoßen. Die Altersvorsorgesysteme der Mitgliedstaaten stehen aufgrund der demografischen Entwicklung vor einer großen Herausforderung. Die steigende Lebenserwartung bei gleichzeitigem Schwund der Beitragszahler und faktisch gesunkenem Renteneintrittsalter setzt die umlagefinanzierten Rentensysteme unter enormen finanziellen Druck. Dieser wurde durch die fiskalischen Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zusätzlich verschärft. Das Grünbuch gibt eine Bestandsaufnahme der Alterssicherungssysteme und beschreibt diese aktuellen Herausforderungen. Ziel sei es, Blockaden bei der Vervollständigung des Binnenmarktes zu beseitigen und den Binnenmarkt für Finanzprodukte sicherer zu machen. 1.700 Antworten, darunter auch die des

AGV, seiner Mitgliedsunternehmen und des GDV, sind bei der Kommission zu der Frage eingegangen, wie die EU nationale Bemühungen für angemessene, nachhaltige und sichere Pensionen unterstützen könnte. Aus den Stellungnahmen folgert die Kommission unter anderem, dass eine Harmonisierung von Rechtsvorschriften aufgrund der Unterschiedlichkeit der Rentensysteme mehrheitlich abgelehnt wird, dass die Anpassung der Rentensysteme an die verlängerte Lebenserwartung als allgemein notwendig anerkannt wird und dass sich die meisten Antwortenden für eine Überarbeitung der Pensionsfondsrichtlinie ausgesprochen haben sowie eine Initiative auf EU-Ebene zur Portabilität von Zusatzrenten unterstützen. Dem Grünbuch soll noch in diesem Jahr ein Weißbuch Renten folgen, mit dem die Kommission konkrete legislative und nicht legislative Vorschläge für ein gemeinschaftliches Vorgehen machen will.

Ein weiteres Thema, das auch auf europäischer Ebene von der Politik „besetzt“ wurde, ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Nicht nur die nationalen Politiker, sondern auch die Akteure in Brüssel haben das heiß diskutierte Thema auf ihre Agenda gesetzt. In ihrer neuen Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern lenkt die EU-Kommission ihren Blick auf zwei für Arbeitgeber relevante Schwerpunkte, dem „gleichen Entgelt für gleiche Arbeit“ und die „Gleichstellung in Entscheidungsprozessen“. So will die Kommission die Ursachen für eine vermeintlich geschlechtsspezifische Lohndifferenz erforschen und die Lohntransparenz verbessern. Außerdem will sie prüfen, welche Initiativen zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts in Entscheidungsprozessen ergriffen werden können. Insbesondere die Repräsentanz von Frauen in politischen Ämtern und in Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen soll verbessert werden.

Die für Justiz- und Gleichstellungsfragen zuständige EU-Kommissarin Viviane Reding hatte im März dieses Jahres gegenüber Unternehmensvertretern deutlich gemacht, dass sie von den Unternehmen zunächst Selbstverpflichtungserklärungen erwarte, den Frauenanteil in den „Top Jobs“ bis 2015 auf 30 % und bis 2020 auf 40 % anzuheben. Für den Fall, dass bis März 2012 in den Entscheidungsgremien keine Veränderungen erkennbar sein sollten, drohte sie mit einer gesetzlichen Quote.

Die Unternehmen nehmen diesen politischen Druck durchaus ernst. Ein Handlungsbedarf ist allein aus ökonomischen Gesichtspunkten und angesichts des Fachkräftemangels gegeben. Es besteht jedoch kein Anlass, sich von der Politik unter Druck setzen zu lassen. Ein entsprechender europäischer Richtlinienvorschlag bedürfte einer qualifizierten Zustimmung des Rates der Europäischen Union. Es darf daran gezweifelt werden, dass die südeuropäischen Mitgliedstaaten, in denen der Anteil von Frauen in Führungspositionen besonders gering ist, einer solchen Initiative aufgeschlossen gegenüber stünden.

Nachdem die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft – der Dachverband der Versicherungswirtschaft CEA und die Dienstleistungsgewerkschaft UNI Europa – zu Beginn des Jahres 2010 eine gemeinsame Erklärung zum Umgang mit den demografischen Herausforderungen verabschiedet hatten, steht seitdem die praktische Umsetzung der Erklärung im Fokus des gemeinsamen Arbeitsprogramms.

Die Sozialpartner erarbeiten derzeit eine gemeinsame Broschüre mit Best-Practice-Beispielen aus der europäischen Versicherungswirtschaft, die einen Überblick geben wird, auf welch vielfältige Weise die Unternehmen dem demografischen Wandel begegnen. Die Broschüre soll voraussichtlich Anfang 2012 erscheinen. Im Anschluss daran wollen die Sozialpartner eine gemeinsame Konferenz veranstalten, auf der sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter im Dialog über gute praktische Ansätze austauschen können. Mit den Fortsetzungsprojekten zur gemeinsamen Demografieerklärung zeigen die Sozialpartner, dass die Erklärung nicht nur eine bloße Absichtserklärung ist. Vielmehr kommt es ihnen darauf an, sicherzustellen, dass die Inhalte europaweit gelebte Praxis sind.

Die Europäische Kommission weiß dieses ernst gemeinte Engagement zu würdigen, wie sie im vergangenen Sommer in einem Arbeitspapier zur Zukunft des Sektoralen Sozialen Dialogs zum Ausdruck brachte. Darin erwähnte sie den Sozialen Dialog der Versicherungswirtschaft als Beispiel für einen sinnvollen und effektiven Sozialpartnerdiskurs. Das Dossier war das Ergebnis einer Konsultation, welche die Kommission im Herbst 2008 bei den mehr als 30 Ausschüssen des Sektoralen Sozialen Dialogs lanciert hatte. Damit wollte sie die Arbeitsweise der sektoralen Ausschüsse prüfen, die sie mit einem Beschluss im Jahre 1998 eingerichtet

hatte. Die Konsultation sollte ursprünglich in einer Mitteilung mit Vorschlägen zur Änderung des Sektoralen Sozialen Dialogs münden. Die Kommission kam jedoch am Ende zu dem Ergebnis, dass die Ausschüsse mit ihrer Arbeit zur Verbesserung der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik sowie der Arbeitsbedingungen in Europa beitragen und über das Potential verfügen, dies auch künftig zu tun. Anstatt Änderungen vorzuschlagen, erließ die EU-Kommission deshalb lediglich ein Arbeitspapier mit der Aufforderung an die Sozialpartner der Sektoralen Sozialen Dialoge, sich stärker in die Folgekostenabschätzungen von EU-Gesetzgebungsvorschlägen einzubringen, die Zusammensetzung der Ausschüsse regelmäßig auf ihre Repräsentativität hin zu überprüfen und stärkere Synergien zwischen den Sektoren herzustellen. Der AGV wird den CEA weiterhin darin unterstützen, dass der Sektorale Soziale Dialog der Versicherungswirtschaft auch in Zukunft diesen Ansprüchen der Kommission genügt und im Sinne des Arbeitspapiers administrativ handlungsfähig und repräsentativ bleibt sowie konkrete Ergebnisse hervorbringt.

SOZIALSTATISTISCHE DATEN



ENTWICKLUNG DER ZAHL DER ANGESTELLTEN MITARBEITER

Die Zahl der Angestellten der Individualversicherung (Angestellte des Innen- und Außendienstes sowie Auszubildende von Versicherungsunternehmen) entwickelte sich seit 1950 wie folgt:

Stand jeweils
zum Jahresende

Jahr	Mitarbeiter
1950	54.200
1955	79.900
1956	88.100
1957	94.200
1958	101.400
1959	109.900
1960	116.200
1961	125.700
1962	134.500
1963	141.000
1964	148.100
1965	155.600
1966	167.500
1967	179.300
1968	180.800
1969	184.400
1970	189.500
1971	197.300
1972	204.600

Jahr	Mitarbeiter
1973	208.100
1974	209.300
1975	203.400
1976	199.900
1977	198.700
1978	200.300
1979	202.300
1980	202.300
1981	202.900
1982	203.100
1983	200.100
1984	198.100
1985	197.300
1986	200.300
1987	202.900
1988	206.600
1989	211.100
1990	233.200 ¹
1991	251.900

Jahr	Mitarbeiter
1992	259.000
1993	255.900
1994	250.000
1995	245.600
1996	241.700
1997	239.300
1998	238.800
1999	239.600
2000	240.200
2001	245.400
2002	248.100
2003	244.300
2004	240.800
2005	233.300
2006	225.700
2007	218.900
2008	216.300
2009	216.500
2010	216.400

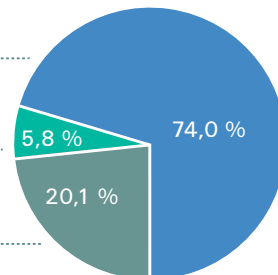
¹Ab 1990 einschließlich neue Bundesländer

Quelle: Erhebung des AGV über die Entwicklung der Mitarbeiterzahl

GLIEDERUNG NACH DER ART DER BESCHÄFTIGUNG

Stichtag: 31.12.2009
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

Innendienstangestellte	160.300 Angestellte davon 54,2 % Frauen
Auszubildende	12.600 Angestellte davon 47,0 % Frauen
Außendienstangestellte	43.600 Angestellte davon 19,9 % Frauen



Hinzu kommen rd. 6.240 Angestellte in passiver Altersteilzeit sowie rd. 1.760 von den Versicherungsunternehmen in Agenturen finanzierte Ausbildungsplätze. Damit ergibt sich für die Versicherungswirtschaft zum 31. Dezember 2009 eine Ausbildungsquote von 6,6 %.

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: 31.12.2009
aktive Kopfzahl
(inkl. Auszubildende)

Mitarbeiter	in %
Leitende Angestellte	3,2
Nichtleitende Angestellte ¹	33,2
Tarifliche Eingruppierung	56,3
Auszubildende	5,4
Sonstige ²	1,1
Werkstudenten, Aushilfen	0,7

¹Ohne tarifliche Eingruppierung

²Z. B. Haustarifvertrag

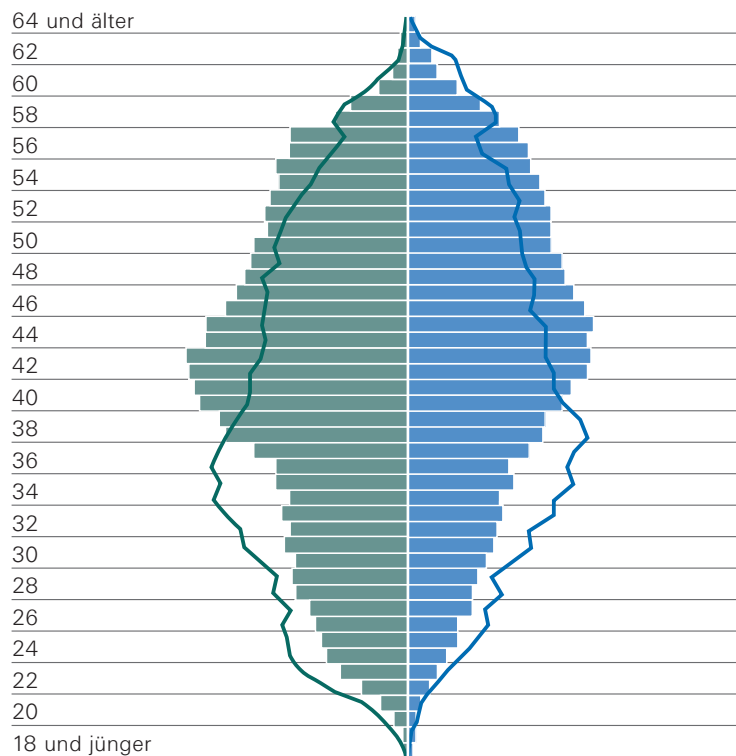
Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.3

ALTERSGLIEDERUNG UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT IM INNENDIENST (OHNE AUSZUBILDENDE)

Stand jeweils
zum Jahresende

2009
■ Frauen
■ Männer

2002
■ Frauen
■ Männer



Quelle: Flexible Personalstatistik des AGV, Tabelle 1.6

Bei der Altersstruktur fallen die Abnahme des Anteils der Angestellten, die 40 Jahre und jünger sind und die Zunahme des Anteils der Angestellten, die älter als 40 Jahre sind, auf. Damit setzt sich der Trend der letzten zehn Jahre fort. Als Folge dessen steigt das Durchschnittsalter in der Branche. 2009 lag das Durchschnittsalter der Belegschaft bei 42,6 Jahren im Innendienst und bei 42,9 Jahren im Außendienst. Das Durchschnittsalter der Innendienstangestellten inkl. Auszubildende lag im Jahr 2009 bei 41,1 Jahre. Zehn Jahre zuvor waren es noch 37,9 Jahre im Innendienst (inkl. Auszubildende) und 39,9 Jahre im Außendienst.

Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit nimmt kontinuierlich zu. Diese stieg zwischen 1999 und 2009 von 11,9 auf nunmehr 14,9 Jahre im Innendienst (inkl. Auszubildende) und von 8,3 auf 10,8 Jahre im Außendienst. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Innendienstangestellten ohne Auszubildende lag im Jahr 2009 bei 16,0 Jahren.

VERTEILUNG AUF DIE BUNDESLÄNDER

Stichtag: 30.6.2010

	absolut	in %
Baden-Württemberg	36.420	12,2
Bayern	61.720	20,7
Berlin	11.340	3,8
Brandenburg	2.850	1,0
Bremen	3.180	1,1
Hamburg	19.070	6,4
Hessen	28.290	9,5
Mecklenburg-Vorpommern	2.930	1,0
Niedersachsen	21.580	7,2
Nordrhein-Westfalen	77.320	25,9
Rheinland-Pfalz	7.760	2,6
Saarland	3.900	1,3
Sachsen	9.630	3,2
Sachsen-Anhalt	3.310	1,1
Schleswig-Holstein	5.380	1,8
Thüringen	3.470	1,2
Deutschland	298.150	100,0

Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Angestellten im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlungsgewerbe)

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV

VERSICHERUNGSPLÄTZE

Stichtag: 30.6.2010

Städte mit mehr als 4.000 Angestellten im Versicherungsgewerbe (Versicherungsunternehmen und -vermittlungsgewerbe)

Hannover 10.550

Münster 6.670

Dortmund 6.300

Düsseldorf 11.740

Köln 27.680

Wiesbaden 8.650

Frankfurt 8.530

Karlsruhe 5.340

Hamburg 19.070

Berlin 11.340

Coburg 4.760

Nürnberg 8.950

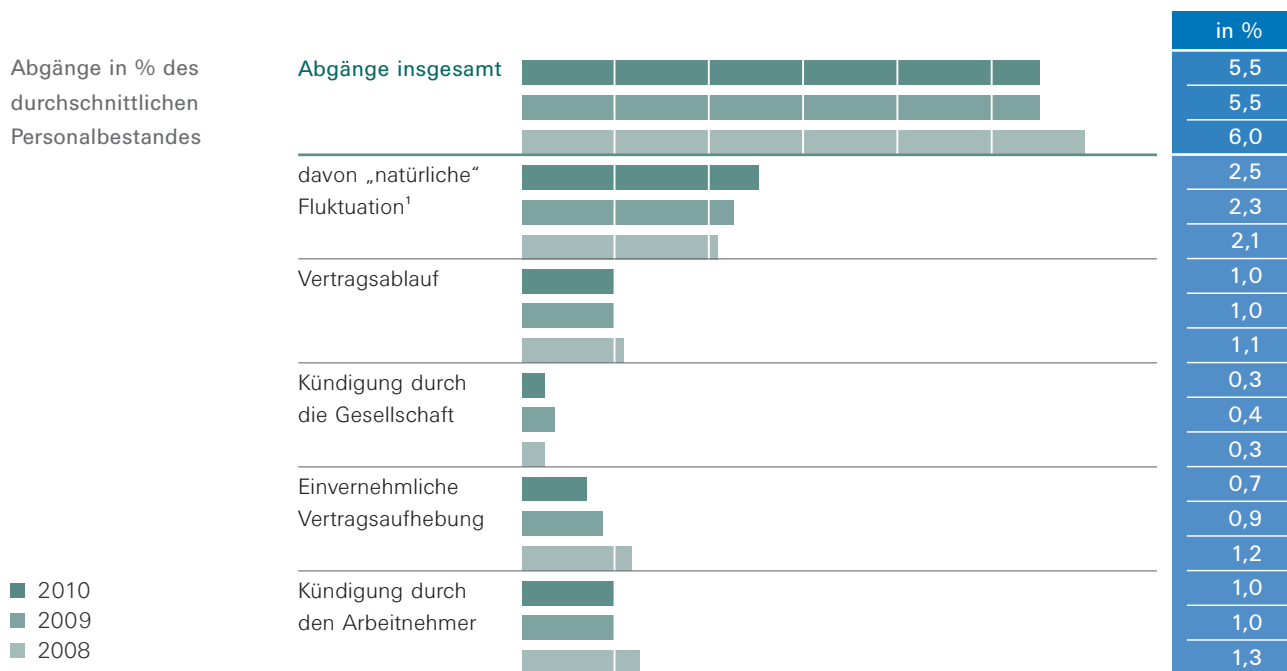
Stuttgart 13.700

München¹ 32.880

¹Inkl. Unterföhring bei München

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für den AGV

FLUKTUATIONSKENNZIFFERN DES INNENDIENSTES



Im Jahr 2010 ist die Fluktuation der Angestellten in der Versicherungsbranche konstant geblieben. Ca. 45 % 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 IM INNENDIENST WEGEN KRANKHEIT

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Männer fehlten 2010 wegen Krankheit durchschnittlich 10,6 Tage, Frauen 16,0 Tage. Im Schnitt hatten im Jahr 2010 die Versicherungsangestellten 13,5 krankheitsbedingte Fehltage.

Jahr	Fehltage in % der Soll-Arbeitstage Frauen und Männer gesamt
1981 ¹	4,4
2000	4,4
2009	4,9
2010	5,3

¹Jahr der ersten Erhebung
Quelle: Fehlzeiterhebung des AGV

Jahr	Auszubildende zum Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen ¹	Absolventen der Abschlussprüfung Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen	Absolventen der Prüfungen Versicherungsfachwirt/-in	Absolventen des Studiums zum Versicherungsbetriebswirt/-in (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
2010	15.300	4.442	1.083	97

¹ Bis 2007 Versicherungskaufmann/-frau

Quelle: DIHK; Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) 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

¹Stichtagsindex der Tarifgehälter; Basis: 1950 = 100

²Bis 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 AGV
ermittelte Tarifgehalts-
index seit 1970 wie
folgt:

Jahr	Gehaltsindex	Erhöhung gegen- über Vorjahr in %	Lebens- haltungsindex ¹	Erhöhung gegen- über 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	450,4	1,8	274,9	1,0
2004	458,5	1,8	279,6	1,7
2005	464,5	1,3	283,8	1,5
2006	471,5	1,5	288,3	1,6
2007	477,6	1,3	294,9	2,3
2008	491,9	3,0	302,6	2,6
2009	499,8	1,6	303,8	0,4
2010	507,8	1,9	307,1	1,1

¹Für die Jahre von 1970 bis 1995 liegt die Entwicklung des Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte im Bundesgebiet der Bundesrepublik Deutschland (West) zugrunde. Seit 1996 wird die Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Gesamtdeutschland unterstellt.

Quelle: Statistisches Bundesamt und AGV

ERHEBUNGSERGEBNISSE DES AGV

Der AGV ermittelt bei seinen Mitglieds- gesellschaften die gesamten Personal- aufwendungen pro Angestellten mit Arbeitsvertrag, also die Gesamtsumme aller Leistungen, die den Angestellten vom Unternehmen direkt oder indirekt zufließt. Der Verband unterscheidet – wie das Statistische Bundesamt –

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

Personalkosten in der Versicherungswirtschaft pro angestellten Mitarbeiter

1. Entgelt für geleistete Arbeit

2. Personalzusatzleistungen

		2009	
		€	in %
1. Entgelt für geleistete Arbeit		34.619	100
2. Personalzusatzleistungen		36.059	
Prozent des Entgelts für geleistete Arbeit			104,2
davon			
2.1	Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber		25,5
2.2	Entgelt für bezahlte Feiertage		6,1
2.3	Entgeltfortzahlung bei Krankheit		5,8
2.4	Sonstige gesetzliche Personalzusatzleistungen ¹		0,9
2.5	Entgelt für bezahlten Urlaub		16,3
2.6	Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Gratifikationen u.Ä.)		21,2
2.7	Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und sonstige Vorsorgeeinrichtungen		15,6
2.8	Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen		1,4
2.9	Sonstige Personalzusatzleistungen ²		8,2
2.10	Aufwendungen im Zusammenhang mit Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen		3,2
Personalkosten gesamt (1 + 2)		70.678	204,2

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		63,5
1970		68,6
1974		86,4
1978		85,6
1982		89,0
1984		95,9
1986		101,8 ¹
1988		98,1
1990		98,0
1992		97,5
1994		99,2
1996		105,7 ²
1998		106,5
2000		108,3
2002		108,4
2004		100,5
2005		102,9 ³
2006		107,1
2007		107,9 ³
2008		107,8
2009		104,2 ³

¹Die Zahl ist wegen der in dem Jahr der Erhebung notwendig gewordenen Rückstellungen und des damals in Kraft getretenen tariflichen Vorruhestandsabkommens besonders hoch.

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

³Hochrechnung auf Basis der sog. „Nebenerhebung“

Die gesamten Personalzusatzleistungen betrugen 2009 in der Versicherungswirtschaft 104,16 % des Entgelts für geleistete Arbeit oder anders ausgedrückt: Zu jedem Euro für geleistete Arbeit zahlte der Arbeitgeber noch einmal 1,04 € an Personalzusatzleistungen. Im Vergleich zum Jahr 2008 sind die absoluten Personalzusatzkosten leicht gesunken. Dies ist vor allem auf den Rückgang der Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung, der Bildungs- und Fördermaßnahmen und der Aufwendungen für bezahlte Feiertage zurückzuführen.

Die Spitzenstellung der Versicherungswirtschaft bei den Personalzusatzleistungen ist insbesondere auf die hohen Sonderzahlungen, die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung sowie die für die Bildung und Fördermaßnahmen zurückzuführen. Nach der Personalkosten-erhebung des AGV leisteten die Versicherungsunternehmen im Jahr 2009 pro Angestellten durchschnittlich 2.125 € für Bildung und Fördermaßnahmen, 7.326 € für Sonderzahlungen und 5.394 € für die betriebliche Altersversorgung.

VERANSTALTUNGEN



Der AGV bietet seinen Mitgliedsunternehmen über das Jahr verteilt fünf zentrale Veranstaltungen zu aktuellen Themen der Personalarbeit und Personalentwicklung. Seit 2001 beginnt der Veranstaltungskalender mit den Jahresauftaktveranstaltungen, die seit dem Jahr 2006 inhaltsgleich an den drei größten Versicherungsstandorten stattfinden. Im Frühjahr treffen sich die Personalleiter und Personalleiterinnen des Innendienstes der Branche. Die Personalvorstände der deutschen Assekuranz haben stets im Juni die Möglichkeit des Austausches auf der Personalvorstandstagung. Im Sommer treffen sich die Mitgliedsunternehmen auf der Mitgliederversammlung des Verbandes. Im Herbst runden die Personalleitertagungen des Außendienstes das jährlich wiederkehrende Tagungsprogramm des AGV ab.

Jahrestagung 2010 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz Wolfsburg	April	Mitglieder- versammlung 2010 München
	Mai	
	Juni	
Festveranstaltung 60 Jahre AGV Bad Kissingen	Juli	Personalleitertagung Außendienst 2010 Bremerhaven Bad Wörishofen
	August	
	September	Jahresauftaktveranstaltung 2011 für das Personalwesen der deutschen Assekuranz Hamburg München Köln
	Oktober	
	November	
	Dezember	
Personalleitertagung Innendienst 2011 Bonn Tegernsee	Januar	Mitglieder- versammlung 2011 München
	Februar	
	März	
Jahrestagung 2011 für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz Wiesbaden	April	
	Mai	
	Juni	
	Juli	
	August	

Der AGV lud am 8. Juni 2010 zur Jahrestagung für die Personalvorstände der deutschen Assekuranz ein, die unter der Leitung von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen und Vorsitzender des AGV, in Wolfsburg stattfand.



„Die Zukunft
liegt in der Hoch-
bildungskultur.“

Prof. Dr. Dueck

AUFBRECHEN! WARUM WIR EINE EXZELLENZWIRTSCHAFT WERDEN MÜSSEN

Prof. Dr. Dueck, Chief Technologist bei IBM Global Technology Services und Verfasser zahlreicher Bücher, unternahm im Einführungsvortrag mit den Teilnehmern einen Ausflug in die nahe Zukunft. Die Dienstleistungsgesellschaft sterbe, weil neue Technologien die Hälfte aller Jobs überflüssig machen werden, so Dueck. Die Überlebensperspektive liege in einer Hochbildungskultur – in der quartären Wissensgesellschaft. In Zukunft gebe es auf der einen Seite wenig hoch bezahlte Jobs in der Steuerung von Prozessen, auf der anderen Seite jedoch viele Menschen, die einen

neuen Job suchen, aber aufgrund der fehlenden Ausbildung keinen finden werden. Auf die Agrar-, Industrie- und Dienstleistungskultur folge jetzt die Wissensgesellschaft. Statt mit Hilfe von Subventionen alte Strukturen endlos am Leben zu erhalten, müsse der Staat die notwendige Infrastruktur von Wissen und Bildung bereitstellen. Besonders das Internet müsse massiv gefördert werden, einerseits durch überall verfügbare breitbandige Netzanschlüsse und andererseits durch standardisierte Bezahlssysteme.

► Prof. Dr. Dr.
Michael Kastner,
Dr. Josef Beutelmann,
Hans-Georg Häusel,
Dr. Michael Niebler





„Soziale Netzwerke
ändern die Regeln
im Markt.“

Frank Schomburg

MANAGEMENT VON INSTABILITÄT – KOMPLEXITÄT UND DYNAMIK ERFOLGREICH MEISTERN

Frank Schomburg, Mitbegründer und Gesellschafter der nextpractice GmbH, berichtete über Management von Instabilität. Ein altes Sprichwort besagt: „Der Mensch ist ein Gewohnheitstier“. Doch wie reagiert das Gewohnheitstier Mensch, wenn es gezwungen wird, seinen üblichen Trott zu verlassen und sich auch am Arbeitsplatz neu orientieren muss? Schomburg erläuterte, dass eine Veränderung einer Organisation nur durch ein gezieltes Schaffen von Instabilität zu erreichen sei. Erfolgreiche Unternehmen stellten ihre starke Firmenkultur als einen der wichtigsten Erfolgsfaktoren heraus. Gerade dies könne in einer veränderten Umwelt leicht zum Verhängnis werden, da diese Firmenkultur die Verhaltensweisen einer Organisation stark stabilisieren und

damit resistent gegenüber notwendigen Veränderungen machen. Um einen gewünschten Umbruch herbeizuführen, müsse das Management daher gezielt für Instabilitäten sorgen, sei es durch Job Rotation oder gezielte Regelbrüche. Das geschehe aber nur selten, denn jede Instabilität gehe naturgemäß mit einer mehr oder weniger großen Unsicherheit einher, und die meisten Manager scheuten sich, proaktiv solche Veränderungsprozesse anzustoßen – insbesondere, da Mitarbeiter auf Instabilität häufig mit Unmut reagierten.



**„Die aktuelle
Dynaxität überfordert
die Menschen.“**

Prof. Dr. Dr. Michael
Kastner

EMOTIONALE INTELLIENZ IM FÜHRUNGSKONTEXT

Werden Führungskräfte danach befragt, ob ihr IQ oder ihr EQ – also ihre emotionale Intelligenz – höher ist, so würden sich die meisten Führungskräfte wohl für ersteren entscheiden. Und das, obwohl renommierte Wissenschaftler die Ansicht vertreten, dass 85 % der herausragenden Leistungen im Top-Management durch emotionale Intelligenz erklärt werden können, so Prof. Dr. Dr. Michael Kastner, Inhaber des Lehrstuhls für Organisationspsychologie an der TU Dortmund, in seinem Vortrag. Die immer komplexer werdenden und sich ständig wandelnden Arbeitsprozesse hätten inzwischen ein Ausmaß erreicht, für das der Mensch nicht gebaut ist.

Zunehmende psychomenteale Erkrankungen seien die Folge der gegenwärtigen Entwicklung, die laut Kastner von „Dynaxität“ – also einer Mischung aus Dynamik und Komplexität – geprägt werden. Von der Umstrukturierung vieler Arbeitsplätze über die Abwicklung der Steuererklärung bis zur Bedienung des neuen Handys – alle Systeme, mit denen Menschen heute zu tun haben, würden komplizierter, komplexer und dynamischer. Der Mensch wünsche sich jedoch Stabilität, Vorhersehbarkeit und Regelmäßigkeit. Unternehmen könnten Veränderungen nur durch das Schaffen eines „Wir-Gefühls“ und einer „sozialen Wärme“ im Unternehmen erreichen. Dazu seien Themen wie Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement wichtige Elemente.



„Alles, was keine Emotionen auslöst, ist für das Gehirn wertlos.“

Hans-Georg Häusel

KAUF MICH! EINBLICKE INS NEUROMARKETING

Dr. Hans-Georg Häusel, Mitglied des Vorstandes der Gruppe Nymphenburg, erläuterte in seinem bunten Schlussvortrag, warum wir kaufen, was wir kaufen. Weit über 70 % unserer Entscheidungen würden unbewusst ablaufen. Auch die wenigen bewussten Entscheidungen seien nicht so frei, wie wir glauben. Sie seien das Ergebnis der Evolution des Menschen. Nur was Gefühle auslöse, schaffe Wert im Gehirn. Deshalb sei die Vermarktung von Produkten, Marken und Dienstleistungen nur über Emotionalisierung möglich. Emotionen im Gehirn bildeten sich in einem Dreieck zwischen den Polen Dominanz, Stimulanz und Balance.

Dabei stehe Dominanz für Wachstum und Kontrolle, Stimulanz für die Lust auf Neues und Balance für Risiken und Kosten/Nutzen-Verhältnisse. Die sog. „Limbic Map“ könne jedes Verhalten mit diesen drei Grundmotiven erklären. Hierauf aufbauend formulierte Häusel sechs „Limbic Types“, die die folgende Verteilung in der Gesamtbevölkerung haben: Traditionalisten (22 %), Harmonisierer (31 %), Offene (13 %), Hedonisten (12 %), Abenteurer (4 %), Performer (7 %) und Disziplinierte (11 %). Die Verteilung der „Limbic Types“ sei bei Frauen und Männern sehr unterschiedlich und führe zu grundlegend anderen Produktvorlieben.

Als Gastredner für die Mitgliederversammlung am 7. Juli 2010 konnte der Präsident der Technischen Universität München (TUM), Herr Professor Dr. Dr. h. c. mult. Wolfgang A. Herrmann, gewonnen werden. Die TUM gehört zu den ersten drei Universitäten in Deutschland, die von der Exzellenzinitiative für ihre erfolgreichen Zukunftskonzepte ausgewählt wurde. Innerhalb Deutschlands belegt die TUM regelmäßig Spitzenplätze bei allen Rankings. Herrmann gab einen Einblick in die Entwicklung der TUM von einer klassischen hin zu einer „Entrepreneurial University“.

UNIVERSITÄTEN IN DEUTSCHLAND – INVESTITIONEN IN DIE ZUKUNFT

„Die deutschen Universitäten befinden sich im Wandel.“

Prof. Dr. Dr. h. c. mult.
Wolfgang A. Herrmann

Professor Herrmann betonte in seinem Vortrag, dass sich die deutschen Universitäten seit rund zehn Jahren in einem tiefgreifenden Wandel befinden. Auslöser sei der zunehmende nationale und internationale Wettbewerb. Dieser führe zu einer neuen Art und Weise des Managements moderner Universitäten. Herrmann illustrierte den Wandel beispielhaft anhand der TUM. Er betonte, dass gewisse Prinzipien überall gelten, es eine Patentlösung jedoch nicht geben würde.

Die TUM verstehe sich als Dienerin der Innovationsgesellschaft, so Herrmann. Sie definiere sich als wissenschaftliche, unternehmerische und internationale Universität. Eine Hochschule dürfe nicht im Elfenbeinturm sitzen, sondern müsse sich in die Bildungslandschaft eingliedern. Die TUM habe zahlreiche Partnerschaften mit Gymnasien – quasi eine „Rückwärtsintegration“ ins Bildungswesen. Zugleich müsse sich die TUM jedoch auch „vorwärts integrieren“ in die globalen Arbeitsmärkte. Universitäten seien der „Schlussstein“ einer aktiven Bildungspolitik und der Grundstein einer aktiven Wissenschaftspolitik. Wissenschaftspolitik aber sei nicht zuletzt auch Wirtschaftspolitik.

Herrmann prophezeite, dass Hochschulen in Zukunft eher nach Themen als nach Fakultäten gegliedert sein werden. Die TUM lebe diese Interdisziplinarität in Form einer vierblättrigen Kleeblatt-Konstellation, die das Wissenschaftsspektrum der Hochschule – Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Medizin, Lebenswissenschaften – symbolisiere. Das „vierblättrige Kleeblatt“ sei in Deutschland einmalig. Es baue Brücken zwischen den unterschiedlichen Fächerkulturen.





▲ Prof. Dr. Dr. h.c. mult.
Wolfgang A. Herrmann,
München

Die TUM ist eine
„Entrepreneurial
University“

In seinem Vortrag nannte Herrmann fünf Faktoren, die die TUM zu einer „Entrepreneurial University“ machen würden: Wettbewerb/Markenbildung, Corporate Identity, Finanzierungsmix, Organisationsstruktur sowie Internationalität. Beim Faktor Wettbewerb/Markenbildung nannte er die Studentenauswahl als ein wichtiges Element. Die TUM sei die erste Universität gewesen, die dieses Instrument in Deutschland eingeführt hat. Die Studentenauswahl sei sehr aufwändig gewesen, aber wichtig im Wettbewerb um die Talente. Die TUM habe sich entschieden, nicht alle Fachrichtungen anzubieten, sondern zu bündeln und sich auf die Stärken zu konzentrieren. Dies fördere die Profilschärfe der Universität. Nicht zuletzt sei Corporate Communication ein wichtiges Element für die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule. „Wir machen gute Arbeit und reden darüber“, so Herrmann.

Ein besonderes Anliegen ist Herrmann die emotionale Kohärenz innerhalb der TUM: Nur wo sich die Menschen zusammengehörig und zu Hause fühlen, könne eine Corporate Identity entstehen. Ehemalige Studenten würden durch ein Alumni-Netzwerk an die Hochschule gebunden.

Die TUM finanziere sich zu rd. 40 % über staatliche Zuwendungen. Einen Großteil ihres Budgets erwirtschaftete die TUM selbst (33 %) bzw. erwerbe sie durch Forschungsdrittmittel (23 %). Beim Einwerben von Forschungsdrittmitteln sei die TUM Spitzenreiter in Deutschland. Rund 40 % der Drittmittel kämen aus der Industrie. Die Organisationsstruktur der Hochschule sei nach unternehmerischen Zielsetzungen aufgebaut, so Herrmann. Seit 1999 bestünde ein Vorstands-/ bzw. Aufsichtsratsmodell. Mittels SAP sei eine kaufmännisch orientierte Rechnungslegung eingeführt worden.



In Bayern zu Hause, in der Welt bewährt

Präsenz im Ausland und strategische Partnerschaften mit weltweit bedeutenden Universitäten seien wichtige Bausteine für den Erfolg der TUM, die in Bayern zuhause ist, sich aber in der Welt bewähren müsse. Als erste deutsche Universität habe die TUM eine „Dependance“ im Ausland gegründet: das German Institute of Science and Technology (GIST) in Singapur. Damit wurde und werde ein wichtiger internationaler Bildungsmarkt erschlossen. Das GIST sei ein wirtschaftlich selbständiges, von der TUM als staatlicher Hochschule juristisch unabhängiges Unternehmen, so Herrmann.

Darüber hinaus habe die TUM internationale Rekrutierungszentren in Delhi, Peking und Singapur aufgebaut. Vor Ort könne man die Voraussetzungen der zahlreichen Studienbewerber aus Asien gründlicher prüfen. Die Studenten der TUM würden von einem eng gespannten Netz von Partneruniversitäten profitieren: Mit über 150 Hochschulen weltweit habe die TUM Kooperationsverträge geschlossen, mit 250 allein in Europa den Austausch von Studierenden vereinbart.

Neben den fortlaufenden Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist der Verbraucherschutz ein Motor für Veränderungen im Vertrieb. Im Fokus der Personalleitertagungen Außendienst 2010 stand deshalb das Thema „Vertrieb im Wandel“. Zudem wurden neben den Auswirkungen der Honorarberatung auf den Versicherungsvertrieb sowie die Suche und Bindung qualifizierter Nachwuchskräfte im Verkauf diskutiert.

Die Personalleitertagungen wurden von Dr. Franz Kühnel, Mitglied des Vorstandes der Versicherungskammer Bayern, am 22./23. September 2010 in Bremerhaven und von Dr. Josef Beutelmann, Vorsitzender der Vorstände der Barmenia Versicherungen, am 9./10. November 2010 in Bad Wörishofen geleitet.

VERTRIEB IM LICHT DES VERBRAUCHERSCHUTZES

Heinz-Jürgen Kallerhoff, Mitglied des Vorstandes der R+V Versicherung, betonte im Rahmen seines Vortrages anlässlich der Tagung in Bremerhaven, dass der Verbraucherschutz eine lange Tradition im Versicherungsvertrieb habe. Beispielsweise seien die Wettbewerbsrichtlinien der Versicherungswirtschaft, die Versicherungsvermittler-Richtlinie sowie die VVG-Reform zu nennen. Die Versicherungsprodukte zeichneten sich durch eine hohe Transparenz für den Kunden aus. Deshalb habe die Versicherungsbranche eine Vorreiterrolle inne. Kallerhoff hob hervor, dass der Verbraucherschutz Chancen für den Versicherungsvertrieb eröffne und stellte den Teilnehmern die Umsetzung in der R+V Versicherung vor. Die umfassende Kundenberatung sei eine der Kernkompetenzen der Versicherer.

Wolfgang Marzin, Leiter Außendienst und Maklerfragen beim Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), ging in seinem Vortrag anlässlich der Tagung in Bad Wörishofen auf die verbraucherschutzpolitischen Entwicklungen in Deutschland und in Europa ein. Die Versicherungsbranche habe bereits viele Maßnahmen zur weiteren Stärkung des Verbraucherschutzes umgesetzt. Neben der Einführung eines Verhaltenskodex



▲ Dr. Franz Kühnel,
Dr. Josef Beutelmann,
Heinz-Jürgen Kallerhoff

Beide Tagungsleiter stellten die hohe Bedeutung des Verbraucherschutzes heraus. Die Branche habe bereits eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, um den Verbraucherschutz weiter zu stärken. Von zentraler Bedeutung sei die partnerschaftliche Beziehung zum Kunden. In diesem Zusammenhang spiele auch die Zuverlässigkeit der Vermittler eine wesentliche Rolle. Hierauf lege die Branche seit jeher großen Wert. Beide Tagungsleiter zogen hinsichtlich der aktuellen Geschäftsentwicklung der Versicherungswirtschaft eine positive Bilanz.



Vorreiterrolle beim Verbraucherschutz

für den Vertrieb, dem sich die Unternehmen anschließen können, sei eine Checkliste für die Kundenberatung im Lebensversicherungsbereich entwickelt worden. Darüber hinaus sei ein Bündel an Maßnahmen entweder bereits implementiert oder noch in der Umsetzungsphase. Die Versicherungsbranche stehe der Honorarberatung grundsätzlich offen gegenüber. Es müssten jedoch die Voraussetzungen stimmen, d.h. Qualifikation und Haftung müssten auf entsprechendem Niveau sichergestellt werden. Demzufolge hänge die Rolle der Honorarberatung in der Branche von der Nachfrage im Markt ab. Eine Bevorzugung der Honorarberatung gegenüber der Versicherungsvermittlung seitens des Gesetzgebers sei abzulehnen. Auch die Beratung gegen Honorar und Vermittlung in einer Person sei nicht akzeptabel. Marzin betonte die sozialpolitische Bedeutung der Versicherungswirtschaft: Ohne die Produktanbieter

sowie die bestehenden Vergütungssysteme wäre eine flächendeckende Absicherung der Bevölkerung in der aktuellen Verbreitung wohl nicht möglich gewesen. Das Provisionsabgabeverbot sei von hoher Bedeutung, u.a. um den Kunden vor voreiligen Abschlüssen zu schützen. Auf europäischer Ebene sei eine Harmonisierung mit Augenmaß zielführend, die den nationalen Gegebenheiten Rechnung trägt. In diesem Zusammenhang sei insbesondere die fundierte Ausbildung der Versicherungsvermittler in Deutschland ein hohes Gut.



▲ Jörg Probstfeld,
Dr. Gerhard Spatz,
Dr. Thomas Vogeno,
Martin Kerner

100 Teilnehmer auf
beiden Tagungen

ARBEITSGRUPPE 1: HONORAR- BERATUNG VERSUS PROVISIONEN

Die erste Arbeitsgruppe wurde von Dr. Thomas Vogeno, ERGO Versicherungsgruppe AG, und Dirk Czaya, Swiss Life AG, geleitet. Gegenstand des intensiven Austausches war die Auswirkung der Honorarberatung auf den Versicherungsvertrieb. Es wurde festgestellt, dass in diesem Zusammenhang eine exakte Definition des Begriffs „Honorarberater“ wichtig sei, um die Statusfrage (Vermittler, Makler oder Berater) zu klären. Es müsse verhindert werden, dass ein Honorarberater im Laufe des Beratungsgesprächs die Rolle eines Vermittlers einnehme. Darüber hinaus sei im Interesse des Kunden sicherzustellen, dass bei Honorarberatern ein einheitlicher, qualitativ hochwertiger Ausbildungsstandard bestehe. Die Unternehmen stellten derzeit noch kein spürbares Wachstum der Honorarberatung im Markt fest.

ARBEITSGRUPPE 2: VERMITTLER GESUCHT

Die zweite Arbeitsgruppe leiteten in Bremerhaven Dr. Gerhard Spatz, Zurich Gruppe Deutschland, und Martin Kerner, Versicherungskammer Bayern, und in Bad Wörishofen Jörg Probstfeld, Debeka Versicherungsgruppe, und Dr. Dirk Christian Hermann, Versicherungskammer Bayern. In der Arbeitsgruppe wurden der Rekrutierungsprozess sowie die gängigen Instrumente zur Personalgewinnung im Vertrieb umfassend beleuchtet. Die Teilnehmer konstatierten, dass die Rekrutierung in sozialen Netzwerken zunehmend von Bedeutung sei, um vor allem Nachwuchskräfte für den Vertrieb zu gewinnen. Der Rekrutierungs- bzw. Entscheidungsprozess sei unternehmensabhängig zentral oder dezentral ausgestaltet. Die nachhaltige Fokussierung auf eine durchgängige Rekrutierung,



WICHTIG IST AUF DEM PLATZ

Ausbildung, Entwicklung und Integration sei aus Sicht der Unternehmen ein entscheidender Erfolgsfaktor. So würden im Rahmen der Außendienstausbildung überwiegend frühzeitige Praxisphasen implementiert, um das verkäuferische Potenzial einschätzen zu können. Es habe sich aus Sicht der Unternehmen im Rahmen der Ausbildung bewährt, theoretische Kenntnisse frühzeitig als sog. Meilensteine in einem Nachweis zu hinterlegen. Der Wechsel vom Innen- in den Außendienst werde als wünschenswert aber schwierig in der praktischen Umsetzung erachtet.

Nach den Berichten aus den Verbänden AGV, GDV, AVAD und BWV verband Rolf Schmiel, Diplom-Psychologe aus Essen, in seinem Schlussvortrag im Nachgang zur Weltmeisterschaft die Themen Fußball und Vertrieb in humorvoller Weise. Er zeigte den Teilnehmern anhand einer Vielzahl von Beispielen anschaulich auf, wie Weisheiten aus dem Fußballsport erfolgreich in der unternehmerischen Praxis umgesetzt werden können.

Am 5. Oktober 2010 fand im Rahmen eines festlichen Abendessens die 60-Jahr-Feier des Verbandes in Bad Kissingen statt. Eingeladen waren die aktiven und die pensionierten Vorstandsmitglieder, die Mitglieder der Verhandlungskommission für die Außendiensttarifverhandlungen sowie die Leiter der zentralen Tagungen des AGV. Zu den Ehrengästen zählten Ilse Aigner, Bundesministerin für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Professor Dr. Dieter Hundt sowie Rolf-Peter Hoenen, Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Dr. Michael Niebler,
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied des AGV

Der AGV ist eine
„große Familie“
mit „großen Brüdern
und Schwestern“

Einführend ging Dr. Michael Niebler auf die Historie des Verbandes ein. Am 5. Oktober 1950 – vor genau 60 Jahren – sei in Bad Kissingen im Palasthotel Sanner am Rande der Jahresversammlung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) der Arbeitgeberverband gegründet worden. Leider habe man die 60-Jahr-Feier nicht genau in den Räumen durchführen können, wo die Gründungsversammlung stattgefunden hatte, da an der Stelle des Palasthotels Sanner heute die RhönKlinik stehe.

Niebler begrüßte besonders Dr. Peter von Blomberg, Hans Schreiber und Dr. Joachim Lemppenau, die in den Jahren 1985 bis 2006 als AGV-Vorsitzende den Verband geführt haben. Da der AGV, so Niebler, eine „große Familie“ sei, habe er auch „große Brüder und Schwestern“. In diesem Zusammenhang begrüßte er den Präsidenten des GDV, Rolf-Peter Hoenen, und den Direktor des PKV-Verbandes, Dr. Volker Leienbach.

Der Vorstand sei die wichtigste Säule des AGV. Er trage die Gesamtverantwortung und führe die Tarifverhandlungen. Auf nur einer Säule könne jedoch kein stabiles Gebäude stehen – es bedürfe mindestens einer zweiten Säule, in diesem Fall die Geschäftsführung. Niebler begrüßte herzlich die pensionierten Mitglieder der Geschäftsführung Dr. Jörg Müller-Stein, Dr. Reinhardt Seifert sowie Jürgen Krätzig.

Es gebe aber noch eine dritte Säule im Verband. So wichtig der Vorstand und die Geschäftsführung für den AGV sind, so sehr müsse man auch sagen, dass Image und Stellenwert eines Arbeitgeberverbandes nicht minder durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die tagtäglich die Mitgliedsunternehmen beraten, geprägt werden. Es sei dem AGV gelungen, in den letzten Jahren ein Team zu formen, das in dieser Qualität derzeit wohl kaum bei einem anderen Arbeitgeberverband in Deutschland anzutreffen sei.



▲ Dr. Michael Niebler,
Dr. Josef Beutelmann



Dr. Josef Beutelmann,
Vorsitzender des AGV

Zuletzt hieß Niebler die Gastredner der Jubiläumsfeier – Professor Dr. Dieter Hundt, Präsident der BDA, und Ilse Aigner, Bundesministerin für Landwirtschaft, Ernährung und Verbraucherschutz, willkommen. An Professor Hundt gerichtet, merkte Niebler an, dass seine Anwesenheit auch eine gewisse historische Note habe, denn die 60-Jahr-Feier sei die erste „echte“ Jubiläumsfeier des AGV seit 35 Jahren. Die letzte Feier dieser Art habe 1975 zum 25-jährigen Jubiläum stattgefunden. Auch damals war der Präsident der BDA, Dr. Hanns Martin Schleyer, Gastredner.

Dr. Josef Beutelmann beschrieb die 60-Jahr-Feier des AGV als ein „Familientreffen“. Wann immer sich die Vorstände bei den Verbänden der Versicherungswirtschaft treffen, treffen sie sich auch als Wettbewerber. Davon gebe es nur eine Ausnahme, den Arbeitgeberverband. Hier hätten alle ausschließlich gleichgerichtete Interessen: nämlich an einer vernünftiger Lohnpolitik, d.h. moderate Tarifierhöhungen, die den Unternehmen die Bilanzen nicht verhageln, aber zugleich so ausreichend sind, dass sie die hohe Motivation der Versicherungsangestellten nicht beeinträchtigen, und an einem flexiblen Manteltarifvertrag, der zwar das in der Versicherungswirtschaft übliche hohe Schutzniveau abbilde, aber genügend „Luft“ zum Atmen und für Innovationen lasse.

Beutelmann betonte die hohe materielle Bedeutung von Tarifverhandlungen und Tarifaabschlüssen für die Versicherungsbranche: Mit 16,3 Mrd. Euro seien die Personalkosten nach den Schadenleistungen der größte Kostenblock. Bei jedem Zehntel Prozentpunkt Lohnerhöhung gehe es für die Branche um fast 10 Mio. Euro jährlich; jeder Tarifaabschluss habe durchschnittlich ein Volumen von ca. 200 Mio. Euro.



„Der AGV ist für die Versicherungs-
wirtschaft eine
Bereicherung.“

Der AGV sei nicht nur auf nationaler Ebene tätig. Mittlerweile beruhen 70 % des geltenden Arbeitsrechts auf Richtlinien der Europäischen Union, so Beutelmann. Deshalb sei es unerlässlich, dass der AGV auch auf europäischer Ebene über eine schlagkräftige Interessenvertretung in der Sozialpolitik verfügt. Der AGV bringe sich daher aktiv in die Sozialpolitik in Brüssel ein.

Beutelmann dankte dem Präsidenten der BDA, Professor Dr. Dieter Hundt, für sein Wirken an der Spitze der deutschen Wirtschaft. Die lautstarken Forderungen der Gewerkschaften im Zuge des gegenwärtigen Aufschwungs machten die anstehenden Tarifverhandlungen zu keiner leichten Aufgabe. Hundt habe beständig vor den Gefahren, die von zu hohen Tarifabschlüssen auf die Konjunktur und die Arbeitsplätze ausgehen, gewarnt und in der jüngsten Wirtschaftskrise mit Erfolg

dämpfend auch auf die Gewerkschaften eingewirkt. Nur durch die Mäßigung in der Lohnpolitik sei Deutschland besser als jede andere Industrienation aus der Krise herausgekommen.

Ebenso dankte Beutelmann der Bundesministerin für Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Ilse Aigner, für ihren Besuch und wies darauf hin, dass die Versicherungsbranche eine der am stärksten regulierten Branchen sei – und das auch im Sinne des Verbraucherschutzes. Im Zuge der Fehlberatungen bei Banken sei die These aufkommen, auch bei Versicherungen führe ein provisionsgesteuerter Vertrieb unweigerlich zu einer Fehlberatung der Kunden. Dieses Argument widerlegte Beutelmann mit der hohen Kundenzufriedenheit und der außerordentlich geringen Beschwerdequote der Kunden der Lebensversicherer bei der Aufsichtsbehörde BaFin.



▲ Ilse Aigner

Ilse Aigner,
Bundesministerin für Ernährung,
Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Die Ministerin bedankte sich für die Einladung zum 60. Jubiläum des Verbandes und sprach ihre Gratulation aus. Die aktuelle so erfreuliche wirtschaftliche Entwicklung gebe Anlass, sich gemeinsam zu freuen. Denn sowohl die Politik als auch Arbeitgeber und Gewerkschaften hätten in der Krise gemeinsam kluge und vernünftige Weichenstellungen vorgenommen. Statt eines Geschenkes wolle Aigner dem AGV – stellvertretend für die ganze Versicherungsbranche – ein Angebot überreichen: das Angebot, gemeinsam weiter im Sinne des Verbraucherschutzes zu arbeiten. Die Versicherungswirtschaft habe bereits wichtige Bausteine im Sinne der Verbraucherschutzpolitik implementiert, wie beispielsweise die umfassende Qualifizierung ihrer Vermittler, die Erstellung von Produktinforma-

tionsblättern sowie Beratungsprotokolle. Bei anderen Branchen bestehe diesbezüglich noch Nachholbedarf. Insbesondere die beiden letzten Punkte würden gewährleisten, dass die Verbraucher die Transparenz und Information erhielten, die sie auch benötigten. Nachdrücklich betonte Aigner auch die Eigenverantwortung der Verbraucher: Jeder müsse sich im Rahmen seiner Möglichkeiten über ein Produkt informieren. Sie unterstrich, dass sich Provisionszahlungen für Versicherungsvermittlungen und Verbraucherschutz grundsätzlich nicht entgegenstünden. Wörtlich sagte die Ministerin: „Ich verstehe Verbraucherpolitik als eine gemeinsame Aufgabe von Politik und Wirtschaft. Verbraucherpolitik muss sich im Dialog entwickeln.“ Aigner stellte die wichtige volkswirtschaftliche Rolle der Versicherungswirtschaft heraus. Absicherung und Sicherheit seien wesentliche Pfeiler der Gesellschaft. Dazu leiste die private Versicherungswirtschaft einen wertvollen Beitrag.



▲ Dr. Edgar Jannott

Dr. Edgar Jannott,
ehemaliger stellvertretender
Vorsitzender des AGV

Dr. Edgar Jannott, ehemaliger Vorstandsvorsitzender der ERGO Versicherungsgruppe und ehemaliger stellvertretender Vorsitzender des AGV, wünschte dem Verband, seinem Vorsitzenden, seinem Vorstand, seinen Gremien und der Geschäftsführung ein glückliches und vor allem erfolgreiches siebtes Verbandsjahrzehnt. Es möge dem Verband gelingen, auch die Probleme des neuen Jahrzehnts in bewährter Kontinuität der harmonischen Zusammenarbeit und dem zuverlässigen Schulterschluss untereinander zu bewältigen. Dabei sollten nicht nur die Grundsätze des fairen Miteinanders in den eigenen Reihen, sondern auch die des verständnisvollen Umgangs mit den anderen Tarifparteien beibehalten werden.

„Glück auf“ für das
siebte Verbandsjahr-
zehnt unseres AGV!

Vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen, die er in 26 Jahren Mitarbeit in den verschiedensten Gremien des AGV (davon allein 23 Jahre im Vorstand) gesammelt hat, stellte Jannott drei Schwerpunkte heraus, die ihm besonders wichtig erscheinen:

Zum einen forderte er die Unternehmen auf, mit Unterstützung des Berufsbildungswerkes daran zu arbeiten, dass sich das Berufsbild des Versicherungskaufmanns im Innendienst weiterentwickelt, um sich dadurch von den Berufsbildern anderer Branchen abzusetzen.

Zum Zweiten lag es Jannott am Herzen, die Qualifizierung der Auszubildenden im Außendienst auf einem hohen Niveau zu halten.



▲ Prof. Dr. Dieter Hundt

Und drittens sah er den sachlichen, verständnis- und niveauvollen Kontakt zu Betriebsräten und Gewerkschaften in der Versicherungswirtschaft als eine wichtige Aufgabe des AGV an.

Jannott erheiterte das Publikum mit zahlreichen Anekdoten aus seinen insgesamt 45 Jahren in der Versicherungswirtschaft. Er beendete seinen Vortrag mit dem Motto: „Lasset uns am Alten, so gut es war, halten, doch auf altem Grund Neues wirken jede Stunde.“

**Prof. Dr. Dieter Hundt,
Präsident der Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)**

Professor Dr. Dieter Hundt gratulierte dem AGV im Namen der BDA. Wenn ein Verband 60 Jahre alt wird, sei dies ein Beleg dafür, dass gute Arbeit geleistet worden ist. Das Jubiläum falle in eine erfreuliche wirtschaftliche Phase. Fast tagtäglich erschienen ausgesprochen günstige Wachstumsprognosen und positive Zahlen über die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland sei endlich wieder die Konjunkturlokomotive Europas. Vor einem Jahr hätte dies noch keiner gedacht. Auch im nächsten Jahr könne mit einer Fortsetzung der wirtschaftlichen Erholung gerechnet werden – allerdings mit nachlassender Dynamik.



▲ „Prof. Dr.
Friedrich Strobel“

„An seinem
60. Geburtstag
präsentiert sich
der AGV in bester
Form: gestanden,
gefestigt und
überzeugend.“

Bei allem Optimismus dürfe jedoch nicht vergessen werden, von welchem Absturz sich die deutsche Wirtschaft immer noch erhole. Hundt warnte eindringlich vor übereilter Euphorie. Es bestehe nach wie vor eine Vielzahl an Risiken wie eine erneute Rezession in den USA oder weitere Staatspleiten in Teilen Europas. Auch in Deutschland seien Probleme wie die hohe Staatsverschuldung und die Überreglementierung in vielen Bereichen ungelöst.

Die derzeit gute wirtschaftliche Lage würde naturgemäß eine breite Diskussion über Lohnerhöhungen entfachen, so Hundt. Dies sei aber nicht nur verfehlt, sondern auch gefährlich, denn die Wirtschaftskraft, die die deutsche Wirtschaft vor der Krise hatte, würde selbst bei günstiger Entwicklung frühestens Ende 2011 wieder erreicht. Vor diesem Hintergrund würden die nächsten Tarifrunden sicherlich nicht einfach, das hätten bereits die Verhandlungen in der Stahlindustrie gezeigt.

Hundt betonte, dass sich Verbände heute immer komplexeren Wirtschaftsbedingungen und neuen Herausforderungen in einer internationalisierten Wirtschaft stellen müssten. Dazu bedürfe es einer fortwährenden Rückkopplung und Vernetzung mit den Mitgliedern, den Unternehmen und anderen Verbänden. Lobbying sei nur dann erfolgreich, wenn die Wirtschaft mit einer Stimme spräche. Gerade die Geschlossenheit der Verbände innerhalb

der BDA sei ein essentieller Wert, der bewahrt werden müsse. An dieser wichtigen Meinungsbildung helfe der AGV tatkräftig mit. Hundt bedankte sich herzlich für dieses Engagement.

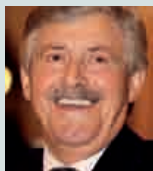
Überraschungsvortrag von „Prof. Dr. Friedrich Strobel“

Unter dem Titel „Motivation und Personalführung in der Versicherungswirtschaft als kommunikative Herausforderung in einem Europa des 21. Jahrhunderts“ wartete auf die Gäste ein interessanter Einblick in die Forschungsarbeiten und Beratertätigkeiten von „Prof. Dr. Friedrich Strobel“, der als Direktor des Instituts für Kommunikationswissenschaft an der Universität St. Gallen angekündigt wurde. Der „weltweit anerkannte Professor und Berater“ sollte eine Studie vorstellen, die er im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführt hatte. Doch hierzu kam es nicht, da der geladene Redner nicht derjenige war, für den ihn die Zuschauer zunächst hielten.



Der AGV ist eine Institution, ohne die unsere Branche nicht existieren könnte.

Dr. Bernhard Schareck



Der Verband arbeitet wirtschaftlich, ordentlich, effektiv und kostengünstig.

Roland Rapp



Wenn es den AGV heute nicht gäbe, dann müsste man ihn erfinden. Die Geschlossenheit, die Zusammenarbeit und das Gemeinschaftsgefühl in der Branche wird gestärkt durch den AGV.

Peter Greisler



Der AGV ist ein Gewinn für die Branche.

Uwe Reuter



Der AGV ist ein leistungsfähiger, dynamischer, zukunftsorientierter Verband, der in Deutschland große Bedeutung hat.

Prof. Dr. Dieter Hundt



Wir brauchen uns.

Heinz-Jürgen Kallerhoff



Für so eine volkswirtschaftlich bedeutende Branche wie die Versicherungswirtschaft, ist es wichtig, die Interessenlagen zu bündeln.

Thomas Brahm



Der AGV ist sein Geld wert. Er hat die höchste Mitgliederbindung aller Verbände. Die einzige Familie in der Versicherungsbranche ist der AGV.

Dr. Jörg Müller-Stein



Im Vergleich zu anderen Arbeitgeberverbänden bringt der AGV seine Tarifverhandlungen am geräuschlosesten über die Bühne, weil er ein gutes Team hat.

Günter Völker



Im AGV wird Gemeinsamkeit gelebt.

Georg Mehl

Im Januar 2011 hat der AGV zum zehnten Mal seine Jahresauftaktveranstaltungen 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. Erneut folgten fast 400 Teilnehmer der Einladung.

Einführend stellte Dr. Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV, die Themen der Auftaktveranstaltung vor und machte deutlich, dass insbesondere die anstehenden Neuerungen im Datenschutzrecht für die Arbeitgeber der Versicherungswirtschaft mit gravierenden Einschränkungen verbunden sein können. Um dies zu verhindern, habe der AGV in den vergangenen Monaten – auch mit Hilfe der Stellungnahmen aus den Unternehmen – alles unternommen, um auf die Gesetzesentwicklung größtmöglichen Einfluss zu nehmen. Es bleibe nun abzuwarten, wie das neue Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ausgestaltet werde.

Im ersten Vortrag erläuterte Betina Bilobrk, stellvertretende Geschäftsführerin des AGV, die Auswirkungen der am 13. Oktober 2010 in Kraft getretenen **Versicherungsvergütungsverordnung (VersVergV)** auf bestehende Vergütungssysteme der Versicherungsbranche. Die VersVergV enthalte in § 3 allgemeine Anforderungen, die auf alle Versicherungsunternehmen Anwendung finden; § 4 hingegen normiere besondere Anforderungen nur für „systemrelevante“ Unternehmen. Während die in § 3 enthaltenen Regelungen den Unternehmen weite Spielräume im Rahmen der Umsetzung der durch die VersVergV aufgestellten Prinzipien der Transparenz und Nachhaltigkeit von Vergütungssystemen eröffneten, sähen die in § 4 geregelten Vorgaben drastische Eingriffe in die Gestaltung der Vergütung von Geschäftsleitern und sog. Risk-Takern vor. Bilobrk wies nach, dass die Versicherer keine den Banken vergleichbare exzessive Bonipolitik betrieben haben. Die im Zuge der Finanzkrise erlassenen Vergütungsregularien seien daher zu Unrecht auf die Versicherer ausgedehnt worden.





Bei dem Vortrag von Dr. Beate Wegmann ging es um die **rechtliche Einordnung von Praktikanten, Auszubildenden und Teilnehmern dualer Studiengänge**. Häufig würden diese Rechtsverhältnisse falsch eingeordnet, eine fehlerhafte Einordnung könne aber bares Geld kosten. Wichtig sei insbesondere die Unterscheidung der verschiedenen Praktika. Dabei komme es entscheidend darauf an, ob die Praktika freiwillig geleistet würden oder verpflichtend seien. Wegmann stellte die entscheidenden Abgrenzungskriterien vor und bezog vor dem Hintergrund der geänderten sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung dualer Studiengänge insbesondere auch die aktuelle Auffassung des Bundessozialgerichts und der Sozialversicherungsträger mit ein.

Welchen **Einfluss der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH)** inzwischen auf das deutsche Arbeitsrecht ausüben kann, erörterte Anne Uhlendorf in ihrem Vortrag. Den Anlass gaben ihr zwei aktuelle Entscheidungen: Mit seinem Urteil „Kücükdeveci“ vom 19.1.2010 (C 555/07) habe der EuGH festgestellt, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB nicht mehr angewendet werden dürfe, weil die Vorschrift gegen das primärrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstoße. Die Entwicklung eines solchen Primärrechts stelle keine Kompetenzüberschreitung durch den EuGH dar, habe das Bundesverfassungsgericht mit der „Honeywell“-Entscheidung am 6.7.2010 (2 BvR 2661/06) geurteilt. Uhlendorf kritisierte, dass von den Gerichten kein hinreichender Vertrauensschutz für die Rechtsanwender gewährt werde.

Simone Meyer gab in ihrem Vortrag einen Überblick über die gemeinsamen **Aktivitäten der Sozialpartner auf europäischer Ebene zum Thema Demografie**. Um die Relevanz des Themas zu verdeutlichen, ging sie auf Daten und Fakten zum demografischen Wandel und zum Fachkräftemangel ein. Meyer stellte die Anfang 2010 in Brüssel abgeschlossene Erklärung zu den demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor vor. Diese Erklärung richtet sich sowohl an Arbeitnehmer als auch an Arbeitgeber und empfiehlt Lösungsansätze in den Bereichen Work-Life-Balance, lebenslanges Lernen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um der demografischen Entwicklung zu begegnen. Die Erklärung soll darüber hinaus potenziellen Bewerbern verdeutlichen, dass die Versicherungsunternehmen attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

Auch Olga Worm widmete sich dem Thema Demografie. Die sich stark veränderte Altersstruktur innerhalb der Bevölkerung wirke sich direkt auf die Unternehmen und deren Personalpolitik aus. Aus diesem Grund werde von den Unternehmen immer häufiger die Frage zur **Entwicklung der Altersstruktur in der Zukunft** gestellt. Worm führte für die Versicherungsbranche unter Zugrundelegung unterschiedlicher Szenarien eine Altersstrukturanalyse und eine Berechnung des Durchschnittsalters für die nächsten 20 Jahre durch. Unter dem Einfluss des derzeitigen Fachkräftemangels stellte sie fest, dass das Durchschnittsalter der Innendienstmitarbeiter stetig ansteigen werde und man mit Gegenmaßnahmen wie Investitionen in Ausbildung oder Familienförderung der Alterung der Belegschaft entgegenwirken müsse.



Andreas Zopf berichtete über den Kabinettsentwurf zur Regelung des **Beschäftigten-datenschutzes (BDSG)**, in dem nunmehr sämtliche Phasen des Beschäftigungsverhältnisses gesetzlich geregelt werden sollen. Eine Datenerhebung aus sozialen Netzwerken im Internet, die nicht der beruflichen Darstellung dient, sei sowohl im Bewerbungsverfahren als auch im laufenden Arbeitsverhältnis nicht mehr möglich. Ein automatisierter Datenabgleich (Screening) könne weiterhin zu präventiven Zwecken durchgeführt werden. Im Übrigen sei eine Datenerhebung ohne Kenntnis des Betroffenen nur noch bei tatsächlichen Anhaltspunkten, die den Verdacht einer Straftat oder sonstigen schwerwiegenden Vertragsverletzung begründen, zulässig. Zopf wies darauf hin, dass für die dauerhafte Erhebung personenbezogener Verkehrsdaten in der Telefonie, z.B. zur Einsatzsteuerung, keine entsprechende Rechtsgrundlage bestehe. Auf Einwilligungen der Mitarbeiter und Betriebsvereinbarungen als praxisbewährte Instrumente könne nur noch äußerst eingeschränkt zurückgegriffen werden.



▲ Fast 400 Teilnehmer folgten der Einladung

Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des AGV, stellte den **neuen Internetauftritt des AGV** vor. Bei der Neugestaltung habe man die Einfachheit und die Übersichtlichkeit in den Vordergrund gestellt. Er demonstrierte das Serviceangebot der neuen Homepage und zeigte, wie der Zugang zum exklusiven Mitgliederbereich mittels eines eigenen Accounts eingerichtet werden kann. Im Mitgliederbereich könne man dann z.B. auch individuell festlegen, welche Rundschreiben man beziehen möchte. Darüber hinaus stehe für Veranstaltungen/Tagungen ein eigener Bereich zur Anmeldung, Betreuung und Nachbereitung zur Verfügung. Zugleich berichtete er von dem neu gestalteten AGV-Stellenmarkt. Hier hätten die Unternehmen unter www.die-versicherer-als-arbeitgeber.de die Möglichkeit, eine Verlinkung direkt auf ihre eigenen Stellenportale vorzunehmen.

Im Rahmen ihres Vortrages informierte Verena Richter über die aktuellen **Änderungen im Rahmen der Lohnsteueränderungsrichtlinien 2011**, wobei sie den Fokus auf die darin ergangenen Erleichterungen für das Reisekostenrecht legte. Sie erläuterte ausführlich den Begriff der regelmäßigen Arbeitsstätte aus der Perspektive der Finanzverwaltung und des Bundesfinanzhofs sowie die daraus resultierenden Folgen für die Möglichkeit eines steuerfreien Reisekostenersatzes. Richter zeigte auf, wie Mahlzeiten und Unterkunft bei Auswärtstätigkeit korrekt in Ansatz zu bringen sind. Daneben ging sie auch auf die Problematik der „gemischt veranlassten Reisen“, die also privat und betrieblich motiviert sind, ein und stellte dar, wie sie steuerlich zu bewerten sind.



Dr. Sandra Kreft erläuterte die Voraussetzungen einer wirksamen **krankheitsbedingten Kündigung**. Zunächst seien hier drei Fallgruppen zu unterscheiden, nämlich die Kündigung wegen dauernder Leistungsunfähigkeit, wegen lang anhaltender Erkrankung und wegen häufiger Kurzerkrankungen. In allen Fällen sei das vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelte Drei-Stufen-Schema zu beachten, wonach der Arbeitgeber neben einer negativen Gesundheitsprognose des Arbeitnehmers zusätzlich auch die Beeinträchtigung seiner betrieblichen Interessen darzulegen habe. Kreft wies darauf hin, dass das BAG in all seinen Urteilen immer wieder deutlich gemacht habe, dass es sich um Einzelfallentscheidungen handele, so dass klare Vorgaben hinsichtlich kündigungsrelevanter Fehlzeiten kaum gegeben werden könnten. Abschließend empfahl sie bei Vorliegen der Voraussetzungen dringend die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber; dies sei zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung, jedoch ergäben sich zugunsten des Arbeitgebers Auswirkungen auf die Verteilung der Beweislast.

Der Fall Sarrazin gab Kerstin Römelt Anlass, über die **Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht** zu diskutieren. Die verfassungsrechtlich verbürgte Meinungsfreiheit als objektives Prinzip der Gesamtrechtsordnung gelte auch im Arbeitsverhältnis. Dies bedeute jedoch nicht, dass das Recht auf Meinungsäußerung im Arbeitsrecht so wie beim staatsbürgerlichen Miteinander beziehungslos ist. Das Recht der persönlichen Ehre und die allgemeinen Pflichten zur ordnungsgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung, zur Verschwiegenheit, zu Treue und loyalen Verhalten und zur gegenseitigen Rücksichtnahme sowie das berechnete Interesse des Arbeitgebers an der ungestörten Leitung seines Betriebes und der positiven Außenwirkung des Unternehmens in der Öffentlichkeit stünden in einem Spannungsverhältnis: Arbeitgeber müssten die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers solange achten wie konkrete Gefahren für Betriebsabläufe nicht drohten. Auf diese unternehmerischen Belange hätten die Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen.



Dr. Benjamin Heider erhöhte den Bekanntheitsgrad der Berliner Kassiererin „Emmely“ ein weiteres Mal, nachdem er bereits bei der letztjährigen Jahresauftaktveranstaltung zu diesem Thema gesprochen hatte. Dabei musste er feststellen, dass das BAG seine jahrzehntelange Rechtsprechung zur **Kündigung bei Bagatelldelikten** modifiziert und im Rahmen der Abwägung dem Kriterium der langjährig unbeanstandeten Betriebszugehörigkeit ein erhebliches Gewicht beigemessen hat. Heider stellte z.T. „haarsträubende“ Entscheidungen der Instanzgerichte zu Vermögens- und Beleidigungsdelikten in Reaktion auf das BAG-Urteil vor und erörterte deren Relevanz für die Versicherungswirtschaft. Im Ergebnis sei der Arbeitgeber gut beraten, künftig noch mehr Sorgfalt auf die Herausarbeitung der Pflichtverletzung im Kernbereich und die Frage der Entbehrlichkeit einer Abmahnung zu legen.

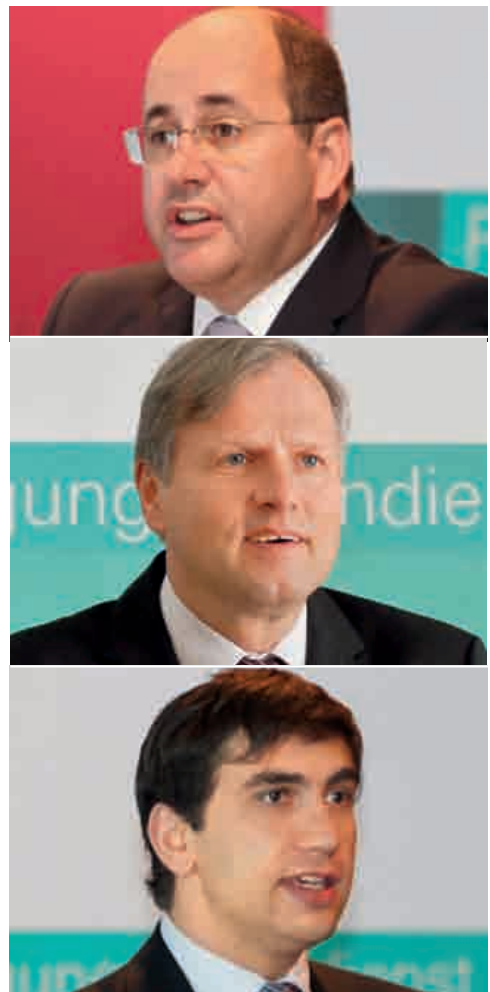
Am Ende der Veranstaltung ging Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des AGV, auf die wesentlichen Inhalte der Tagung ein. Auch er kritisierte, dass der Ausspruch verhaltensbedingter Kündigungen immer schwerer werde. Hinzu komme, dass es dem Arbeitgeber mit Blick auf das neue Arbeitnehmerdatenschutzgesetz mehr und mehr verwehrt sei, Kontrollmaßnahmen durchzuführen. Abschließend wies Hopfner auf die anstehenden Tarifverhandlungen hin, deren Ergebnis jedoch noch völlig offen sei.

Die Personalleitertagungen Innendienst 2011, die vom 12. bis 14. April in Bonn und vom 10. bis 12. Mai in Tegernsee stattfanden, widmeten sich u. a. den Themen Frauen in Führungspositionen, variable Vergütung und Einsatz von Social Media im Recruiting. Die Tagung in Bonn wurde von Thomas Brahm, Mitglied der Vorstände der Debeka Versicherungsgruppe, die Tagung in Tegernsee von Wolfgang Fläßhoff, Mitglied der Vorstände der HUK-COBURG Versicherungsgruppe, geleitet.

ARBEITSWELTEN 2020

► Thomas Brahm,
Wolfgang Fläßhoff,
Gábor Jánosky

Den Auftakt zu den Tagungen gab der Trendforscher Sven Gábor Jánosky, Leiter des 2b AHEAD-Think Tanks, mit einem Ausblick in die „Arbeitswelten 2020“. Er lud die Teilnehmer zu einer Zeitreise ein: Bei einem „Spaziergang“ durch die Wohnwelt der Zukunft präsentierte er verschiedene Innovationen. So würden Spiegel und Tapeten gleichzeitig als Monitore fungieren und uns schon morgens beim Zähneputzen einen Blick auf die Börsendaten oder ein Gespräch mit dem Geschäftspartner ermöglichen. Jánosky prognostizierte, dass Maschinen durch individuelle Nutzerprofile in der Lage sein würden, unsere Gedanken zu lesen. Als technische Assistenten würden sie in all unseren Lebensbereichen Entscheidungen nicht nur stärker beeinflussen, sondern sogar selbständig für uns treffen können. In einer solchen „Profigesellschaft“ seien hochqualifizierte Fachkräfte umso mehr gefragt. Zwangsläufig hätte das auch die Ausweitung von Projektarbeit zur Folge. Arbeitgeber würden die Hochqualifizierten nur mit flexiblen und individuellen Beschäftigungsverhältnissen langfristig binden können. Zur Steigerung der Kreativität würden Entscheidungen zunehmend in sog. adaptiven Prozessen getroffen werden. Insgesamt werde die Welt gefühlt unsicherer werden, womit sich für Versicherungen neue Geschäftsfelder eröffnen könnten.



FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN – DER EINSTIEG GELINGT... UND DER AUFSTIEG?

Einen Schwerpunkt der Veranstaltung bildete das Thema „Frauen in Führungspositionen“. Die Karriereberaterin Dr. Barbara Schneider ging in ihrem Vortrag der Frage auf den Grund, warum Frauen zwar der berufliche Einstieg, aber nicht der Aufstieg gelingt. In einer Einführung skizzierte sie zunächst die Entwicklung der heutzutage geführten Diskussion um Quoten für weibliche Führungskräfte. Es gehe hierbei nicht mehr nur um Chancengleichheit, sondern vor allem um die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen. Anhand von Zahlen zeigte Dr. Schneider, dass das Potential an qualifizierten weiblichen Führungskräften ausreichend vorhanden ist. Frauen sähen sich jedoch drei großen Karrierehemmnissen gegenüber: Der Frage der Macht, bei der Männer quasi eine „Gatekeeper“-Funktion ausübten, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie sich selbst, indem sie zu wenig Selbstmarketing betreiben und zu große Selbstzweifel hegen würden. Für ein wirksames Diversity-Management müssten sich Unternehmen dieser Faktoren bewusst sein und auf allen Führungsebenen gegensteuern.

FRAU, MACHT, KARRIERE: NUR EIN FRAUENTHEMA?

Die Leiterin des Group Diversity Management der Deutschen Telekom, Mechthilde Maier, ergänzte in Bonn diese Ausführungen mit einem Bericht aus der Praxis. Als global agierendes Unternehmen mit Produkten, deren Eigenschaften sich überwiegend nach der Kaufentscheidung von Frauen richteten, habe sich die Telekom gezwungen gesehen, sich eine Selbstverpflichtung aufzuerlegen: Bis 2015 solle sich der Frauenanteil im mittleren und oberen Management auf 30 % erhöhen. Damit wolle die Telekom ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern und ihr Talentpool vergrößern. Maier stellte Rekrutierungsmethoden und ein Bündel an personalpolitischen Maßnahmen vor, mit der sie diese schwierige Aufgabe umsetzen wolle. Dazu gehörten flexible Teilzeitmodelle, Home-Office-Optionen, individualisierte Elternzeitoptionen sowie der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Es zeigten sich bereits erste messbare Erfolge. Eine große Herausforderung stelle jedoch die Besetzung von mittleren Management-Positionen mit Frauen dar. Denn insbesondere Frauen zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr, die Altersgruppe, die dafür in Frage käme, seien in dieser Lebensphase häufig nicht „sichtbar“. Abschließend betonte Maier, dass es der Telekom um eine Veränderung der Unternehmenskultur gehe, die eine Quote langfristig obsolet mache. Ziel sei es, ein innovatives, offenes Unternehmen und damit ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.



▲ Dr. Barbara Schneider,
Mechthilde Maier,
Dr. Bettina Orlopp



▲ Fast 100 Teilnehmer
folgten den Vorträgen

**Viele Frauen haben
einen „immer und
überall“-Anspruch**

„WOMEN MATTER“ – WIE FRAUEN DEN SPRUNG AN DIE UNTERNEH- MENSSPITZE SCHAFFEN KÖNNEN

In Tegernsee diskutierte Dr. Bettina Orlopp, Partnerin von McKinsey & Company und Leiterin der Initiative Women & Family, wie Frauen den Sprung an die Unternehmensspitze schaffen können. Seit 2007 würde McKinsey jährlich die Umfrage „Women Matter“ mit verschiedenen Schwerpunkten durchführen. Dabei sei deutlich geworden, dass Frauen auf ihrem Weg nach oben immer noch auf diverse Hindernisse stoßen. Zu den wichtigsten würden die Doppelbelastung in Form von Familie und Beruf, der „immer und überall“-Anspruch vieler Frauen sowie das mangelnde Selbstmarketing zählen. Orlopp ging auf die Frage ein, warum mehr Frauen in Führungspositionen für Unternehmen wichtig sind. Tatsächlich seien Unternehmen, in deren Vorständen

mindestens drei Frauen vertreten sind, erfolgreicher. Studien von McKinsey hätten gezeigt, dass die von Frauen am häufigsten angewandten Führungsstile die Performance der Organisation verbessern. Orlopp präsentierte 13 Maßnahmen, mit denen der Frauenanteil in Unternehmen gesteigert werden kann. Dazu zählen u. a. geschlechterspezifische Einstellungsziele und -programme, Mentoring, Aufnahme von „Gender Diversity“-Indikatoren in die Leistungsbeurteilung von Führungskräften sowie spezielle Führungsprogramme. Die Studie von McKinsey habe allerdings deutlich gemacht, dass nur 28 % der befragten Unternehmen dem Thema „Gender Diversity“ eine hohe strategische Priorität einräumen würden.



▲ Gunther Wolf,
Prof. Dr. Nicole Böhmer

Der „Stein der Weisen“ der Entgelt-Gestaltung ist noch nicht gefunden

ATTRAKTIVE UND EFFIZIENTE ENTGELTGESTALTUNG DANK LEISTUNGS- UND ERFOLGS-ORIENTIERTER VERGÜTUNG?

Ob und wie mit variabler Vergütung Leistungsanreize für Mitarbeiter geschaffen werden können, war auf beiden Veranstaltungen ein Thema. In Bonn ging Professor Dr. Nicole Böhmer von der Hochschule Osnabrück in ihrem Vortrag auf die Chancen und Risiken von variablen Entgeltbestandteilen ein. Damit sich die Leistungen tatsächlich motivierend auswirkten, sei es wichtig, die Zielvereinbarungssysteme so transparent zu gestalten, dass die Mitarbeiter diese verstehen. Führungskräfte müssten in der Lage sein, das System entsprechend an die Mitarbeiter zu kommunizieren. Zielvereinbarungen hätten einen kostenintensiven Mehraufwand zur Folge. Leider sei der „Stein des Weisen“ noch nicht erfunden, mit dem sich der davon erhoffte Wertschöpfungsbeitrag berechnen ließe.

VARIABLE VERGÜTUNG ALS ANREIZ FÜR MITARBEITER?

In Tegernsee diskutierte Gunther Wolf, Experte für variable Vergütung und Zieloptimierung bei der Wolf I.O. Group GmbH, wie variable Vergütungssysteme gestaltet sein müssen, um einen Anreiz für die Mitarbeiter darzustellen. Ein solches System sei nur dann sinnvoll, wenn es einen potentiellen Nutzen für alle Beteiligten gebe. Man sollte von variablen Vergütungssystemen absehen, wenn es im Unternehmen keine messbaren Ziele gebe, Manipulation möglich sei, Konflikte über Zielerreichungsgrade zu erwarten oder qualitative Ziele nur schwer integrierbar seien. Wolf präsentierte die „acht Zutaten“ für eine solide Zielvereinbarung. Es müsse dabei immer deutlich gemacht werden, dass erst die Pflicht erfüllt werden muss, bevor man an der variablen Vergütung teilnehmen kann. So würde man die Gefahr bannen, dass die Mitarbeiter ihre normalen Tätigkeiten vernachlässigen. Wolf empfahl ein Vergütungssystem auf Basis der Zieloptimierung. Ein solches System gebe Anreize auf jedem Niveau, Sorge für genaue Ziel- und Maßnahmenplanung und fördere die Festlegung hoher, realistischer Ziele.



▲ Ferdinand Linzenich

FÜHREN HEIßT VORLEBEN – WIE MAN VOM PROBLEMBETRACHTER ZUM CHANCENERGREIFER WIRD

Für einen unterhaltsamen Abschluss des ersten Vortragstages sorgte der Kabarettist und Unternehmens- und Kommunikationsberater Ferdinand Linzenich. In seinem Beitrag „Führen heißt Vorleben – Wie man vom Problembetrachter zum Chancenergreifer wird“ präsentierte er zahlreiche humorvolle Beispiele für die „Sieben Todsünden“ der Veränderungsbereitschaft. Dazu gehörten nach seiner Ansicht der Hochmut der Erfahrung, die Wollust am Untergang, der Erfolgsneid, emotionaler Geiz, die Taubheit der Selbstsucht, die Trägheit des Herzens und die Trägheit des Geistes. Leitlinien von Unternehmen, die nicht entsprechend gelebt werden, seien nichts anderes als „Unternehmensfolklore“.

Für eine erfolgreiche Unternehmensführung käme es auf die sieben Tugenden Selbsterkenntnis, Empathie, Vertrauen, Mut, Präsenz, Originalität und Authentizität an. Ein Beispiel für fehlende Originalität seien trockene Kundenbriefe von Versicherungsunternehmen. Zudem werde am falschen Ende gespart, wenn der Eingangsbereich eines Unternehmens mit unfreundlichem Personal besetzt sei und infolgedessen beim Kunden ein schlechter erster Eindruck entstehe. Doch es sei nie zu spät für Veränderungen! Mit dem optimistischen Appell, nie aufzuhören anzufangen und nie anzufangen aufzuhören, entließ er die begeisterten Zuhörer in das unmittelbar anschließende Rahmenprogramm.



▲ Dr. Michael Niebler,
Dr. Sebastian Hopfner,
Dr. Michael Gold,
Dr. Katharina Höhn

BERICHT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DES AGV, DES BWV UND DER DVA

Den Bericht der Verbandsgeschäftsführung eröffnete Dr. Michael Niebler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des AGV. Er berichtete von den bisherigen zwei Tarifrunden, die im März und Mai 2011 stattgefunden haben. Die erste Runde habe dem Meinungsaustausch über die Wirtschaftslage im Allgemeinen und über die wirtschaftliche Lage in der Versicherungsbranche im Besonderen gedient. Gegenstand der zweiten Runde sollten vereinbarungsgemäß Manteltarifthemen sein. Im Interesse der Beschäftigten sollen aus Sicht des AGV insbesondere Befristungsmöglichkeiten verlängert werden und die beschäftigungswirksamen Tarifgruppen A und B ausgebaut werden. Leider sei ver.di nicht dazu bereit gewesen, über die Möglichkeiten der Veränderungen im Bereich des Manteltarifvertrages im Detail zu verhandeln. Die Verhandlungen würden am 31. Mai 2011 in Köln fortgesetzt. Dr. Sebastian Hopfner, Geschäftsführer des AGV, berichtete über aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte. Dabei ging er insbesondere auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zur sachgrundlosen Befristung ein. In seinem Urteil vom 6. April 2011 hatte das BAG entschieden, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne von § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) dann nicht vorliege, wenn ein früheres

Arbeitsverhältnis länger als drei Jahre zurückliege. Diese Lockerung des Befristungsrechts verleihe dem AGV Rückenwind für die Tarifverhandlungen. Über aktuelle Projekte der Abteilung Volks- und Betriebswirtschaft berichtete Dr. Michael Gold, Geschäftsführer des AGV. Das Projekt „Neue Homepage“ sei in diesem Jahr erfolgreich umgesetzt worden. Der AGV präsentiere auf seiner Homepage nun auch einen Stellenmarkt unter dem Motto „Die Versicherer als Arbeitgeber“. Insgesamt seien bereits 56 Versicherungsunternehmen vertreten. Im geschützten Mitgliederbereich könnten Teilnehmer der AGV-Veranstaltungen zukünftig Unterlagen und Präsentationen herunterladen sowie Rechnungen generieren. Zuletzt gingen Michael Weyh, Geschäftsführer des BWV, in Bonn und Dr. Katharina Höhn, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV und der DVA, am Tegernsee auf Neuerungen in der Bildungsarchitektur der Assekuranz ein. Der Fachwirt für Versicherungen und Finanzen feiere in diesem Jahr sein 40-jähriges Jubiläum. Der neue berufsbegleitende Studiengang „Bachelor of Insurance Management“ starte in diesem Jahr mit insgesamt rd. 180 Studenten.



▲ Hans-Christoph Kürn

EINSATZ VON SOCIAL MEDIA IM HR-BEREICH

Der Vortrag von dem Recruiting-Experten Hans-Christoph Kürn zum „Einsatz von Social Media im HR-Bereich“ rundete die Veranstaltungen ab. In einer Einführung charakterisierte er die sog. „Net Generation“ ab Jahrgang 1979, für die Blogs und soziale Netzwerke eine Selbstverständlichkeit darstellten. Die technischen Möglichkeiten veränderten die Kommunikation und führten zu einem Wertewandel. Das Recruiting von qualifizierten Fachkräften dieser Generation erfordere ein kategoriales Umdenken.

Aus dem passiven Suchen und Warten wie bei der klassischen Stellenausschreibung müsse ein interaktives individualisiertes Vorgehen via Xing oder Google werden, um potentielle Kandidaten gezielter anzusprechen. Twitter sei dafür nicht zu empfehlen, da mit 140 Zeichen nicht genügend Informationen verschickt werden könnten. Unternehmen würden es mit kritischen Bewerbern zu tun haben, die auf die Authentizität höchsten Wert legten.

Die sozialen Medien
führen zu einem
Wertewandel



Kürn riet darum dringend von „Schönfärberei“ und dem Löschen von unerwünschten Nachrichten bei Facebook ab. Als effektives Recruitingmittel sei diese Plattform noch nicht geeignet, ließe sich jedoch hervorragend als Kontaktmittel zur Bindung von poten-

tiellen Bewerbern nutzen. Wer sich mit diesen neuen Kommunikationswegen überfordert fühle, dem empfahl Kürn, sich in kleinen Schritten heranzutasten. Die junge „Generation Y“ könnte hierbei als Werkstudenten oder Praktikanten wertvolle Unterstützung leisten.

Zum Jahreswechsel hat die DVA das Veranstaltungsmanagement der Seminarreihen für Arbeitnehmervertreter und Arbeitsrecht vom Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) übernommen. Mit ihrer Kernkompetenz im Veranstaltungsmanagement führt die DVA diese Seminare professionell und teilnehmernah durch. Entsprechend den fachlichen Bedürfnissen der Branche wird die DVA das Seminarprogramm inhaltlich weiter ausbauen. Bereits Anfang Mai lagen rund 500 Anmeldungen für 2011 vor.

Die Seminare der DVA richten sich an Arbeitnehmervertreter wie Betriebsräte und Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Das sozialpolitische Seminarangebot ist stufenweise aufgebaut, so dass Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter ihr Fachwissen für das Amt als Interessenvertreter optimal aufbauen bzw. vertiefen können.

Das erfahrene Referententeam garantiert hierbei eine branchenbezogene und praxisnahe Gestaltung der Seminare. Ziel ist, dass die Teilnehmer als kompetente Gesprächs- und Verhandlungspartner alle im Tagesgeschäft auftretenden Rechtsfragen selbstständig beantworten und betriebliche Vorgänge konstruktiv mitgestalten können.



Zudem beinhaltet das Schulungsangebot der DVA die „Arbeitsrechtlichen Seminare“ für Arbeitgebervertreter wie Personalleiter, Personalreferenten und Führungskräfte – die entweder ein- oder zweitägig stattfinden. Neben den arbeitsrechtlichen Grundlagenseminaren, die sich mit Themen von Begründung bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses befassen, werden zahlreiche Vertiefungsveranstaltungen zu praxisrelevanten Themen wie z.B. „Datenschutz und IT in der Personalpraxis“, angeboten. Erstmals im Jahr 2011 bietet die DVA das eintägige Seminar „Die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft“ an, das den Teilnehmern ein grundlegendes Verständnis über die maßgebenden Inhalte der Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe vermittelt. Das Seminar „Update Arbeitsrecht“ informiert Führungskräfte und HR-Manager über neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung. Für Personalverantwortliche mit Interesse an einer intensiven Schulung wurde eigens das dreitägige Seminar „Arbeitsrecht kompakt“ konzipiert. Die Referenten sind mit allen sich im Personalbereich der Versicherungswirtschaft ergebenden Fragestellungen bestens vertraut. Die Veranstaltungen werden ausschließlich für Mitarbeiter in Personalabteilungen und für Führungskräfte von Versicherungsgesellschaften entwickelt. Dies ermöglicht einen Gedanken- und Erfahrungsaustausch zu branchentypischen Personalthemen.

Für die Schulung von Mitgliedern in Aufsichts- und Verwaltungsräten sowie Wirtschaftsausschüssen hat die DVA gemeinsam mit dem GDV im Jahr 2011 sein eigenständiges Schulungsprogramm neu konzipiert.

Nach einem erfolgreichen Start 2010 baut die DVA in Zusammenarbeit mit dem AGV das neue betriebswirtschaftliche Seminar-konzept weiter aus. Neben der Schulung „Personalcontrolling mit Hilfe der Flexiblen Personalstatistik (FPS)“, wird 2011 das Seminar „Der demografische Wandel in der Versicherungswirtschaft – Problemfelder, Analysetools und Handlungsmöglichkeiten“ Bestandteil der Reihe sein. Dabei wird u.a. auf die Bereiche Altersstruktur, Fachkräfte, Weiterbildung sowie Fehlzeiten eingegangen.

Die Deutsche Versicherungsakademie (DVA), gegründet von den drei Branchenverbänden AGV, BWV und GDV, bündelt deren überbetriebliche Bildungsangebote. Jährlich durchlaufen rund 12.000 Teilnehmer, davon 900 Absolventen bei Lehr- und Studiengängen mit DVA-Abschluss, das Weiterbildungsangebot der Branchenakademie.

Sämtliche Themeninhalte und Seminare können auch als maßgefertigtes Inhouse-Seminar gebucht werden. Je nach Wunsch werden die Schwerpunkte festgelegt und spezielle Themen in die Seminare integriert.



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:

BROSCHÜRE „DER VERSORGUNGS AUSGLEICH BEI BETRIEBSRENTEN“

Das Rechtsinstitut des Versorgungsausgleichs soll eine gerechte Aufteilung der in der Ehezeit erworbenen Anrechte aus den unterschiedlichen Versorgungssicherungen stellen. Mit der zum 1. September 2009 in Kraft getretenen Strukturreform des Versorgungsausgleichs wurde das bisher geltende Recht grundlegend neu geordnet. Inzwischen hat das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs in Zusammenhang mit der gesetzlichen Regelung zur Versorgungsausgleichskasse bereits die ersten Ergänzungen

erfahren. Daneben gibt es erste Erfahrungsberichte zu der Reform. Der AGV hat dies zum Anlass genommen, den mit dem Versorgungsausgleich befassten Praktikern im Rahmen einer grundlegenden Ausarbeitung aus arbeits- und betriebsrentenrechtlicher Perspektive einen Überblick über die neue Rechtslage zu geben. Dabei sollen insbesondere die externen Versorgungswege Direktversicherung und Pensionskasse dargestellt und die praktischen Herausforderungen erörtert werden. Die Spezialisten des AGV konnten für dieses Werk, welches im Verlag Versicherungswirtschaft erscheint, eine anerkannte Betriebsrentenrechtlerin aus der Branche als Co-Autorin gewinnen.

Das Werk ist auf dem Stand vom Frühjahr 2011. Es handelt sich um einen Praxisleitfaden für Führungskräfte, Arbeitsrichter aus Arbeits- und Familiengerichtbarkeit sowie Rechtsanwälte, die in diesem Bereich tätig sind.



BROSCHÜRE „DIE AUSBILDUNGSUMFRAGE DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

Zum siebten Mal hat der AGV in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) 2010 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 gestellter 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.

An der Ausbildungsumfrage haben sich 2010 insgesamt 83 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen beteiligt, die 150 Einzelunternehmen mit rd. 186.500 Beschäftigten repräsentieren. Dies entspricht einem Repräsentationsgrad von rd. 86 % in Bezug auf die Beschäftigtenzahl der Versicherungswirtschaft. Der Repräsentationsgrad zeigt erneut das hohe Interesse der Versicherungsunternehmen am Thema Ausbildung, er konnte 2010 erneut erhöht werden (2009: 83 %).

Die Broschüre „Die Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ basiert auf den Ergebnissen der Ausbildungsumfrage 2010. Sie spiegelt das traditionell hohe Engagement der Versicherungsbranche im Bereich der Ausbildung junger Menschen wider.

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.



Im standardisierten Teil der Ausbildungserhebung werden insbesondere das Ausbildungsengagement, die Auswahl geeigneter Bewerber und Bewerberinnen, Übernahmequoten sowie die Ausbildungsqualität fest gestellt. Der „nichtstandardisierte“ Teil beschäftigt sich mit jeweils aktuellen Sonderthemen, wie beispielsweise Auslandsaufenthalte während der Ausbildung und die Nutzung von Lernortkooperationen.

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), Sonderrundschreiben (SR) 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

IM ALLGEMEINEN RUNDSCHREIBEN

- | Leitfaden zur Umsetzung der
Versicherungsvergütungsverordnung
(VersVergV),
28. Februar 2011
- | Die krankheitsbedingte Kündigung
und ihre Voraussetzungen,
28. Januar 2011
- | Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit,
aktueller Stand: 20. Januar 2011
- | Elternzeit und Elternteilzeit,
6. September 2010
- | Interessenausgleich und
Sozialplan – Eine Sammlung der
Versicherungswirtschaft,
5. August 2010
- | Arbeitnehmerdatenschutz
Die zweite Novelle des BDSG,
22. Januar 2010
- | Lohnsteuerliche Behandlung
von Arbeitgeberleistungen zu
freiwilligen Unfallversicherungen,
16. November 2009
- | Leitfaden zur Frage der Bezahlung
von Pausen bei Bildschirmarbeit
und zum Mitbestimmungsrecht des
Betriebsrates,
10. August 2009
- | Gesetz zur Verbesserung der Rahmen-
bedingungen für die Absicherung
flexibler Arbeitszeitregelungen und zur
Änderung anderer Gesetze (Flexi-II),
April 2009

IM SONDERRUNDSCHREIBEN

- | Arbeitskampfleitfaden für
die Versicherungswirtschaft,
Mai 2011



BROSCHÜRE „DIE WEITERBILDUNGSUMFRAGE DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT“

Die betriebliche Weiterbildung rückt im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel zunehmend in den Fokus der deutschen Wirtschaft. Im Jahr 2010 hat der AGV zum zweiten Mal in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) die „Umfrage zur Weiterbildungssituation in der Versicherungswirtschaft“ unter seinen Mitgliedsunternehmen durchgeführt. Mit Hilfe dieser Statistik sollen zum einen Informationen über das Engagement der Versicherungsunternehmen zu diesem Thema gewonnen werden. Zum anderen ermöglicht sie den Teilnehmern das Benchmarking mit der Gesamtbranche.

Die Weiterbildungserhebung gliedert sich in zwei Teile: Im Bereich „Kennzahlen“ werden die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen und die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Mitarbeitergruppen erhoben. Der allgemeine Teil beschäftigt sich mit jeweils aktuellen Schwerpunktthemen, wie z. B. dem Fachkräftemangel in der Versicherungswirtschaft und den Konsequenzen für die betriebliche Weiterbildung.

Die Auswertung der Weiterbildungserhebung 2010 basiert auf 49 Meldungen, welche 149 Einzelunternehmen mit rd. 129.000 Innendienstmitarbeitern umfassen. Dies entspricht einem Repräsentationsgrad von rd. 80 % in Bezug auf die Beschäftigtenzahl im Innendienst. Der hohe Beteiligungsgrad verdeutlicht das große Interesse unserer Mitgliedsunternehmen an den Fragestellungen.

Erstmals wurde 2010 die Broschüre „Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft“ veröffentlicht, die zentrale Ergebnisse der Erhebung festhält. Die Ergebnisse verdeutlichen das intensive Engagement der Versicherungsgesellschaften in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.



Seit Anfang Januar 2011 präsentiert sich der AGV in einem neuen Gewand: Die Internetpräsentation des AGV – www.agv-vers.de – wurde dem im Jahr 2009 modernisierten Außenauftritt angepasst. Darüber hinaus wurde das Serviceangebot auf der Homepage deutlich erweitert. Um auch internationalen Besuchern die Homepage zugänglich zu machen, wird ein Teil der Seiten in englischer Sprache zur Verfügung gestellt.

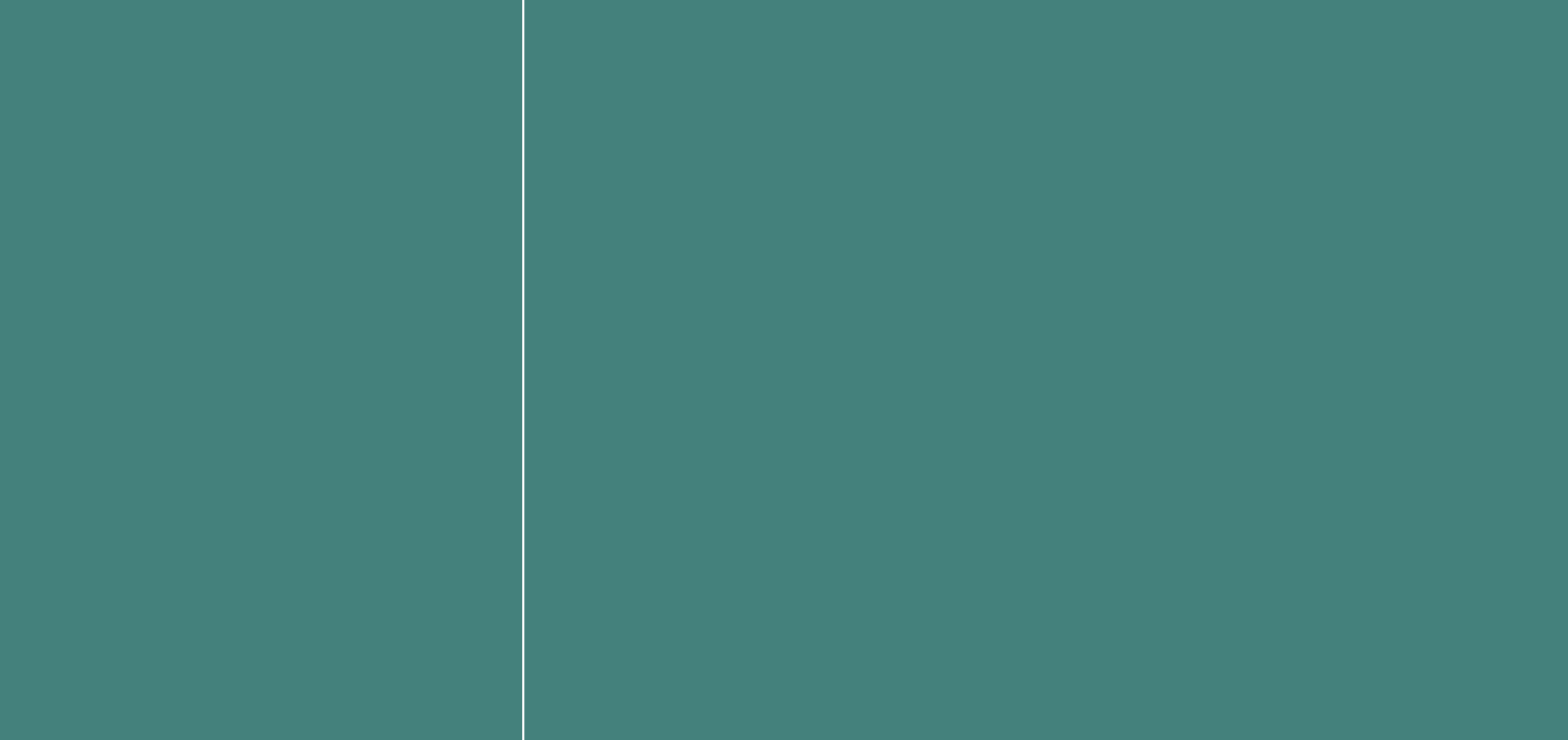


Neu ist auch der Stellenmarkt, der über die Adresse „www.die-versicherer-als-arbeitgeber.de“ direkt erreicht werden kann. Hier besteht für die Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, einen Link auf die eigenen Karriere- bzw. Stellenportale einzurichten. Die Sortierung der Unternehmen erfolgt im täglichen Wechsel nach dem Zufallsprinzip. Der AGV plant, diese Seite in Zeitungen, Absolventen- und Universitätszeitschriften bekannt zu machen.

Im Mitgliederbereich können die Nutzer auf das Allgemeine Rundschreiben (AR), das Euro-Rundschreiben (ER) sowie das Statistische Rundschreiben (STR) inkl. Archiv zurückgreifen. Ferner steht für die Veranstaltungen/Tagungen ein neuer Bereich (Anmeldung, Betreuung, Nachbereitung) zur Verfügung.

In der neuen Rubrik „Europa“ können sich die Besucher über die Aktivitäten des Verbandes auf europäischer Ebene informieren. Der Bereich „Statistiken“ wurde einer inhaltlichen und grafischen Überarbeitung unterzogen. Unter „Publikationen“ ist neben den Sozialpolitischen Kurzinformationen (KI) und dem Newsletter (NL) eine Übersicht der Broschüren und Leitfäden des AGV zu finden. Viele Leitfäden können nunmehr direkt im Mitgliederbereich heruntergeladen werden.





VERBANDSORGANISATION

Anfang Juni 2011 waren im AGV 284 Unternehmen der Versicherungsbranche mit rd. 214.100 angestellten Mitarbeitern organisiert.

Das sind rd. **99 %** der 216.400 zu diesem Zeitpunkt in der Individualversicherung (ohne Versicherungsvermittlung) in der Bundesrepublik aktiv beschäftigten Angestellten. Von den 284 Mitgliedsunternehmen sind **241 Vollmitglieder** und **43 Gastmitglieder**.

12 Mitglieder sind Niederlassungen ausländischer Gesellschaften und 14 Mitgliedsunternehmen haben öffentlich-rechtlichen Status. Unter den Gastmitgliedern finden sich z.B. drei große Versicherungsmakler, diverse IT- und Servicegesellschaften sowie einige branchennahe Dienstleister.

REGIONALE VERTEILUNG DER MITGLIEDSUNTERNEHMEN



ORDENTLICHE MITGLIEDER

Stand:

**1. Juni 2011,
241 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

AGA International S.A.
Ludmillastraße 26
81543 München

**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

**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 AG
Durlacher Allee 56
76131 Karlsruhe

**Bonner Akademie
Gesellschaft für DV- und
Management-Training,
Bildung und Beratung mbH**
Rabinstraße 8
53111 Bonn

Bonnfinanz AG
für Vermögensberatung
und Vermittlung
Godesberger Allee 105-107
53175 Bonn

**BRUDERHILFE
Sachversicherung AG**
Kölnische Straße 108-112
34119 Kassel

**BVAG Berliner Versicherung
Aktiengesellschaft**
Gustav-Adolf-Straße 130
13086 Berlin

**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
Krankenversicherungs-AG**
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

**CONCORDIA
Lebensversicherungs-AG**
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

**CONCORDIA Rechtsschutz-
Leistungs-GmbH**
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

**CONCORDIA Rechtsschutz-
Versicherungs-AG**
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

CONCORDIA Service GmbH
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

**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
Krankenversicherung a.G.**
Ruhrallee 92-94
44139 Dortmund

**Continentale
Lebensversicherung AG**
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München

**Continentale
Rechtsschutz Service GmbH**
Ruhrallee 92
44139 Dortmund

**Continentale
Sachversicherung AG**
Ruhrallee 94
44139 Dortmund

**Cosmos Lebens-
versicherungs-AG**
Halbergstraße 52-54
66121 Saarbrücken

**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

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

**Deutsche Ärzteversicherung AG
Allgemeine Versicherungs-AG**
Colonia-Allee 10-20
51067 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 Lebens-
versicherungsverein a.G.
Betriebliche Sozialeinrichtung
der Deutschen Bahn**
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 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
Lebensversicherung AG**
Überseering 45
22297 Hamburg

**ERGO
Versicherung AG**
Victoriaplatz 1
40477 Düsseldorf

**ERGO
Versicherungsgruppe AG**
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf

**Euler Hermes
Kreditversicherungs-AG**
Friedensallee 254
22763 Hamburg

**EUROPA
Lebensversicherung AG**
Piusstraße 137
50931 Köln

EUROPA Versicherung 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

General Reinsurance AG
Theodor-Heuss-Ring 11
50668 Köln

**Generali
Lebensversicherung 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

Gothaer Systems GmbH
Pohligstraße 3
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

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
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
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 AG
Direktion für Deutschland
Berliner Straße 56-58
60311 Frankfurt/Main

HUK-COBURG
Haftpflcht-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 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

Münchener Rückversicherungs-
Gesellschaft Aktiengesellschaft
in München
Königinstraße 107
80802 München

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

MÜNCHENER VEREIN
Allgemeine Versicherungs-AG
Pettenkofersstraße 19
80336 München

MÜNCHENER VEREIN
Krankenversicherung a.G.
Pettenkofersstraße 19
80336 München

MÜNCHENER VEREIN
Lebensversicherung a.G.
Pettenkofersstraße 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

oeco capital
Lebensversicherungs-AG
Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover

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
Provinzialplatz 1
40591 Düsseldorf

Provinzial Rheinland
Versicherung AG
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

Talanx Deutschland AG
Charles-de-Gaulle-Platz 1
50679 Köln

Talanx Service AG
Riethorst 2
30659 Hannover

Talanx Systeme 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

**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 Insurance plc
Niederlassung für Deutschland**

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

GASTMITGLIEDER**Stand:**

1. Juni 2011,
43 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

**Aon Versicherungsmakler
Deutschland GmbH**

Caffamacherreihe 16
20355 Hamburg

Coface Deutschland AG

Isaac-Fulda-Allee 1
55124 Mainz

Coface Rating GmbH

Isaac-Fulda-Allee 1
55124 Mainz

COR & FJA

Elsenheimerstraße 65
80687 München

EPM InServ GmbH

Aarstraße 1
65195 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

**Heidelberger
Lebensversicherung AG**
Forum 7
69126 Heidelberg

Hiscox AG
Oberanger 28
80331 München

**Informatik und Consulting
GmbH der Lippischen Landes-
Brandversicherungsanstalt**
Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

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

**Lippische Landes-
Brandversicherungsanstalt**
Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

Lippische Pensionsfonds AG
Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

LSH Versicherung
Vogteistraße 3
29683 Bad Fallingbommel

LVM Krankenversicherungs-AG
Kolde-Ring 21
48126 Münster

**LVM Landwirtschaftlicher Ver-
sicherungsverein Münster a.G.**
Kolde-Ring 21
48126 Münster

LVM Lebensversicherungs-AG
Kolde-Ring 21
48126 Münster

LVM Pensionsfonds-AG
Kolde-Ring 21
48126 Münster

**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

**Versicherungs-Vermittlungs-
gesellschaft mbH der
Lippische Landes-
Brandversicherungsanstalt**
Simon-August-Straße 2
32756 Detmold

VHV insurance services GmbH
Constantinstraße 40
30177 Hannover

W. Herrmann Assekuranz KG
Am Hardtwald 1
76275 Ettlingen

**Wüstenrot & Württem-
bergische Service GmbH**
Gutenbergstraße 30
70176 Stuttgart

VORSITZENDER

Dr. Josef Beutelmann
Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Wolfgang Flaßhoff
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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

STELLV. VORSITZENDE

Uwe H. Reuter
Vorsitzender der Vorstände
VHV Gruppe,
Hannover

Uwe Laue
Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

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

Friedrich Schubring-Giese
Vorsitzender der Vorstände
Versicherungskammer Bayern,
München

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

Ulrich Rütter
Vorsitzender der Vorstände
Provinzial NordWest Holding AG,
Münster

Reinhold Schulte
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

WEITERE MITGLIEDER

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

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

Winfried Spies
Vorsitzender der Vorstände
Generali Versicherungen,
München

Dr. Michael Niebler
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
AGV,
München

Dr. Wolfgang Strassl
Mitglied des Vorstandes
Münchner Rückversicherungs-
Gesellschaft, München



Dr. Josef Beutelmann



Uwe H. Reuter



Friedrich
Schubring-Giese



Dr. Wolfgang
Brezina



Wolfgang
Flaßhoff



Uwe Laue



Dr. Michael Niebler



Dr. Rolf-G. Niemann



Ulrich C. Nießen



Ulrich Rütter



Reinhold Schulte



Winfried
Spies

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.

MANELTARIFVERTRAG

VORSITZENDER

Wolfgang Flaßhoff
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler
Dr. Sebastian Hopfner



Dr. Ulf
Mainzer



Hans-Christian
Marschler



Dr. Wolfgang
Strassl

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL NIEBLER

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

- | 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
- | Pflegezeit
- | Berufsausbildungsrecht
- | Tarifliche Eingruppierung
- | Arbeitsvertragsgestaltung
- | Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz

VERENA RICHTER

Referentin

- | Steuerrecht
- | Urlaubsrecht
- | Tarifliche Eingruppierung
- | Sozialversicherungsrecht
- | Arbeitnehmerüberlassung
- | Angestellter Außendienst

BETINA BILOBRK

Stellv. Geschäftsführerin

- | Altersteilzeit
- | Arbeitszeitkonten
- | Sozialversicherungsrecht
- | Tarifrecht
- | Vergütungssysteme
- | Umstrukturierung/
Betriebsübergang

DR. BENJAMIN HEIDER LL.M.¹

Referent

- | Kündigungsschutzrecht
- | Umstrukturierung/
Betriebsübergang
- | Arbeitskampfrecht
- | Betriebliche Altersversorgung
- | Mitbestimmungsrecht
- | Betriebsverfassungsrecht
- | Tarifrecht

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	INTERNATIONALE SOZIAL- POLITIK/GRUNDSATZFRAGEN
DR. SANDRA KREFT Referentin Betriebsverfassungsrecht Mitbestimmungsrecht Kündigungsschutzrecht Elternzeit Mutterschutz Entgeltfortzahlung KERSTIN RÖMELT Referentin Arbeitsvertragsgestaltung Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Arbeitszeitrecht Elternzeit Mutterschutz Altersteilzeit Urlaubsrecht ¹University of Stellenbosch	DR. MICHAEL GOLD Geschäftsführer Volks- und Betriebswirtschaft Öffentlichkeitsarbeit Gesundheitsschutz und -management Ad-hoc-Umfragen Mitgliederverwaltung 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 ²Carleton University, Ottawa	DR. SEBASTIAN HOPFNER Geschäftsführer ANNE UHLENDORF Referentin SIMONE MEYER M.A.² Referentin Europäische Sozialpolitik Europäische Betriebsräte Sozialer Dialog
SEKRETARIAT Inge Lihotzky Birgit Werner Birgit Herold	SEKRETARIAT Karin Albano Brigitte Neumann	VERANSTALTUNGS- ORGANISATION Maria Heyden
 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

I Köln
Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Jörg Funck
Bereichsleiter und Prokurist
Provinzial Rheinland,
Düsseldorf

SPRECHER DER ÖRTLICHEN PERSONALLEITERKREISE

I Hamburg

Jürgen Strahl
Personalleiter
HanseMerkur
Versicherungsgruppe,
Hamburg

I Süd/West

Roland Wessely
INTER Krankenversicherung a.G.,
Mannheim

I Hannover

Hans Grundmeier
Abteilungsleiter
Personal- und Sozialwesen
CONCORDIA
Versicherungsgruppe,
Hannover

I Rhein-Main

Ulrich von Falkenhayn
Personalleiter
Basler Versicherungen,
Bad Homburg

I Stuttgart

Dr. Herbert Schlotter
Leiter Konzern Personal
Wüstenrot & Württem-
bergische AG,
Stuttgart

I München

Werner Hirsch
Personalleiter
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

I Nord/West

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

WEITERE MITGLIEDER

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

Robert Etmans
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

Karl Heinrich Grün
Leiter Personal und Soziales
Verbund ALTE LEIPZIGER-
HALLESCHER,
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. 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

Harald Schütz
Direktor, Personalleiter
Provinzial NordWest Holding AG,
Münster

Peter Schumacher
Mitglied des Vorstandes
Versicherungsverbund
Die Continentale,
Dortmund

Dr. Peter Seemann
Leiter Personalmanagement
Munich Reinsurance Company
München

Frank Tepen
Stellv. Direktor
Personalwesen
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Dortmund

Viktor Wenner
Personalleiter
AachenMünchener
Versicherung AG,
Aachen

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Sebastian Hopfner
Betina Bilobrck

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

Patric Fedlmeier
Mitglied der Vorstände
Provinzial Rheinland
Versicherungen,
Düsseldorf

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

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

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold

KOMMISSION BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

VORSITZENDER

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Hans Luh
Prokurist
Verbund ALTE LEIPZIGER-
HALLESCHER,
Oberursel

Holger Tietz
Abteilungsleiter
INTER Versicherungen,
Mannheim

MITGLIEDER

Walter Berger
Referent KP Controlling
Wüstenrot &
Württembergische AG,
Stuttgart

Thomas Morgenroth
Gruppenleiter
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Stefan Unglaub
Betriebsorganisation
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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

Michael Stobl
Abteilungsleiter
Kostenrechnung/Controlling
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION PERSONALCONTROLLING

VORSITZENDER

Jürgen Wentzel
Leiter des Bereichs
Ressortcontrolling
Allianz Deutschland AG,
München

Susanne Böing
Vorstandsassistentin Personal,
Recht & Compliance und
Zentrale Dienste
AXA Konzern AG,
Köln

Thomas Voß
Leiter der Abteilung
Personalcontrolling/
EDV-Steuerung
Generali Versicherungen,
München

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Leiter Personal Grundsatzfragen
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Roland Wessely
Leiter Personal
INTER Versicherungen,
Mannheim

Markus Bär
Abteilungsleiter Personal,
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblentz

Torsten Hallmann
Mitglied der Vorstände
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Andreas Lang
Leiter Personalinstrumente
und Steuerung
Versicherungskammer Bayern,
München

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

KOMMISSION ERGONOMIE

VORSITZENDER

Jörn Sandig
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

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

Erhard Lindner
Prokurist
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig,
Braunschweig

MITGLIEDER

Ewald Hildebrandt
Handlungsbevollmächtigter
MÜNCHENER VEREIN
Versicherungsgruppe,
München

Gerhard Krautstrunk
Justiziar/Referent Gremien
Allianz Deutschland AG,
München

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Andreas Zopf

ARBEITSKREIS PERSONALSTATISTIKEN

MITGLIEDER

Ulrich von Agris
Gruppenleiter Personalwirtschaft
AachenMünchener
Versicherung AG,
Aachen

Christian Auer
Referent
Versicherungskammer Bayern,
München

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
Abteilungsleiter
Entgelt- und
Reisekostenservices
AXA Konzern AG,
Köln

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

Konstanze Hohage
Leiterin OE Personalcontrolling
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Düsseldorf

Cor Leendertse
Leiter Personalcontrolling
Gothaer Versicherung AG, Köln

Vera Pater
Referentin
Provinzial Rheinland
Versicherung AG,
Düsseldorf

Frank Ültzhöfer
Referent Personalcontrolling
Allianz Lebensversicherungs-AG,
Stuttgart

Gernot Weber
Gruppenleiter Personal
Debeka Versicherungen,
Koblenz

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Gold
Olga Worm

VORSITZENDER

Uwe Laue

Vorsitzender der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

Wolfgang Hanssmann

Mitglied des Vorstandes
AXA Konzern AG,
Köln

Dr. Hans-Joachim Rauscher

Mitglied der Vorstände
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

MITGLIEDER

Ralf Berndt

Mitglied der Vorstände
Stuttgarter Versicherungsgruppe,
Stuttgart

Dr. Josef Beutelmann

Vorsitzender der Vorstände
Barmenia Versicherungen,
Wuppertal

Dietmar Bläsing

Mitglied der Vorstände
VOLKSWOHL-BUND
Versicherungen,
Dortmund

Dr. Bernd Dedert

Mitglied der Vorstände
Zurich Gruppe Deutschland,
Bonn

Michael Doering

Vorsitzender der Vorstände
Öffentliche Versicherungen
Braunschweig,
Braunschweig

Markus Drews

Mitglied des Vorstandes
Talanx Deutschland AG,
Köln

Dr. Karsten Eichmann

Mitglied des Vorstandes
Generali Versicherung AG,
München

Stefan Gronbach

Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Jochen H. Herwig

Vorsitzender der Vorstände
LVM Versicherungsgesellschaften,
Münster

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
VVG,
Köln

Dr. Markus Rieß

Vorsitzender des Vorstandes
Allianz Deutschland AG,
München

Ulrich Rüther

Vorsitzender der Vorstände
Provinzial NordWest
Versicherungen,
Kiel

Rolf Schünemann

Mitglied des Vorstandes
Lebensversicherung von
1871 a.G. München,
München

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

Dirk von der Wroge

Mitglied der Vorstände
Mecklenburgische
Versicherungsgruppe,
Hannover

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Niebler

Dr. Sebastian Hopfner

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

Robert Etmans
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

Wolfgang Flaßhoff
Mitglied der Vorstände
HUK-COBURG
Versicherungsgruppe,
Coburg

Michael Kurtenbach
Vorsitzender des Vorstandes
Gothaer Krankenversicherung AG,
Köln

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 C. Schmitt
Mitglied des Vorstandes
Central Krankenversicherung AG,
Köln

Peter Schumacher
Mitglied des Vorstandes
Versicherungsverbund
Die Continentale,
Dortmund

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Betina Bilobrck

VORSITZENDER

Thomas Brahm
Mitglied der Vorstände
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

MITGLIEDER

Dr. Akos Banfai
Leiter Personal Grundsatzfragen
ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Daniela Breidbach
Leitung Fachbereich
Allianz Personal@Services
Allianz Deutschland AG,
Unterföhring

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

Robert Etmans
Mitglied des Vorstandes
DEVK Versicherungen,
Köln

Roger Halleck
Direktor Personal
DEVK Versicherungen,
Köln

Hartwig Roggenbuck
Personalleiter
R+V Allgemeine Versicherung AG,
Hamburg

Jürgen Schrade
Personalleiter
NÜRNBERGER
Versicherungsgruppe,
Nürnberg

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

Axel Witt
Leiter Personal
VHV Gruppe,
Hannover

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Anne Uhlendorf

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

Jörg Probstfeld
Hauptabteilungsleiter Personal
Debeka Versicherungsgruppe,
Koblenz

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

Frank Thomsen
Mitglied des Vorstandes
Itzehoe 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 Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	Dr. Sebastian Hopfner Geschäftsführer des AGV
AUSSCHUSS SOZIALE SICHERUNG	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	Dr. Volker Leienbach Verbandsdirektor Verband der privaten Krankenversicherung e.V., Dortmund
LOHN- UND TARIFPOLITISCHER AUSSCHUSS	Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	
AUSSCHUSS FÜR SOZIALPOLITIK IN DER EUROPÄISCHEN UNION	Dr. Sebastian Hopfner Geschäftsführer des AGV Alexander Gebauer Chief Operating Officer Allianz Real Estate GmbH, München	Tobias Vögele Leiter Grundsatzfragen Personalpolitik/Arbeitsrecht HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg
AUSSCHUSS BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	Dr. Benjamin Heider Referent des AGV	
AUSSCHUSS FÜR VOLKS- WIRTSCHAFTLICHE FRAGEN	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	Dr. Benjamin Heider Referent des AGV
ARBEITSKREIS TARIFRECHT	Dr. Sebastian Hopfner Geschäftsführer des AGV	
GESPRÄCHSKREIS ARBEITSRECHT	Betina Bilobrk Stellv. Geschäftsführerin des AGV Birgit Kießling Consultant HR Legal Munich Re, München	Tobias Vögele Leiter Grundsatzfragen Personalpolitik/Arbeitsrecht HUK-COBURG Versicherungsgruppe, Coburg

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 (BWW) e.V., München	
AUSSCHUSS FÜR STATISTIK	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS PSYCHISCHE BELASTUNG	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS CSR	Dr. Sebastian Hopfner Geschäftsführer des AGV	Simone Meyer Referentin des AGV
ARBEITSKREIS ARBEITSVERTRAGSGESETZ	Betina Bilobrck Stellv. Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS ENTGELTPOLITIK	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS ALTERSTEILZEIT	Betina Bilobrck Stellv. Geschäftsführerin des AGV	
ARBEITSKREIS SCHWER- BEHINDERTENRECHT	Betina Bilobrck Stellv. Geschäftsführerin des AGV	
KOORDINIERUNGSKREIS BÜROKRATIEABBAU	Dr. Michael Gold Geschäftsführer des AGV	
ARBEITSKREIS DATENSCHUTZ UND ARBEITSRECHT	Andreas Zopf Referent des AGV	
ARBEITSKREIS INSOLVENZSICHERUNG	Betina Bilobrck 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

VERTRETERVERSAMMLUNG

Ordentliche Mitglieder

Martin Hoppenrath
Vorsitzender 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 Versicherungs-
gruppe, Hamburg

VERTRETERVERSAMMLUNG

Ordentliche Mitglieder

Dr. Michael Gold
Geschäftsführer des AGV

Dr. Jörg Müller-Stein
Grünwald

Hans-Georg Walther
Hannover

Stellv. Mitglieder

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

Hans Grundmeier
Abteilungsleiter
Personal- und Sozialwesen
CONCORDIA Versicherungs-
gruppe, Hannover

Thomas Kistenmacher
Bereichsleiter Personalwesen
DEUTSCHER RING
Versicherungsunternehmen,
Hamburg

Vertreter der Versicherungs-
wirtschaft sind außerdem in
den Selbstverwaltungsorganen
der Rentenversicherung der
Länder und der Allgemeinen
Ortskrankenkassen tätig.

ARBEITS- UND SOZIALGERICHTSBARKEIT	
BUNDESARBEITSGERICHT	EHRENAMTLICHE RICHTER Dr. Michael Niebler Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Vertreter der Versicherungs- wirtschaft sind in einer Vielzahl von Gerichten der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit tätig (Landesarbeitsgerichte, Landessozialgerichte, Arbeits- gerichte, 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



Beate Mensch
Tarifverhand-
lungsführerin
für das private
Versicherungs-
gewerbe,
designierte
Bundesfach-
bereichsleiterin
im ver.di Fach-
bereich Finanz-
dienstleistungen



Ira Gloe-Semler
Leiterin
der Bundes-
fachgruppe
Versicherungen

I Baden-Württemberg

Helmut Bess
SIGNAL IDUNA Gruppe,
Stuttgart

Petra Bleile
VPV Versicherungen,
Stuttgart

Sandra Boss-Catanzaro
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

Rosemarie Schröder
Württembergische
Versicherung AG,
Karlsruhe

Frank Weber
Württembergische
Versicherung AG,
Karlsruhe

Matthias Wendler
Allianz Deutschland AG,
Stuttgart

I Bayern

Franka Dewies-Lahrs
Allianz Deutschland AG,
München

Renate Trattner-Lang
Generali Versicherungen AG,
München

Gregor Völkl
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
München

I Berlin-Brandenburg

Silke Murawa
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Berlin

Reinhard Pelzer
Allianz Deutschland AG,
Berlin

I Hamburg

Marion Bernstein
Generali Lebensversicherung AG,
Hamburg

Wiebke Dahl
AXA Konzern AG,
Hamburg

Sonja Johns
Euler Hermes
Kreditversicherungs-AG,
Hamburg

Karl-Heinz Mau
Debeka Versicherungen,
Hamburg

Ulrike Sachau
ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Hamburg

Daniel-Christoph Schmidt
Generali Versicherung AG,
Hamburg

Reinhard Schwandt
Deutscher Ring
Bausparkasse AG,
Hamburg

I Hessen

Norbert Berg

SV Sparkassenversicherung,
Wiesbaden

Angelika Hansohn-Zimmermann

ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Gießen

I Niedersachsen/Bremen

Henrike Linden

Landschaftliche
Brandkasse Hannover (VGH),
Hannover

Erika Weiser

ERGO Lebensversicherung AG,
Oldenburg

Lutz Zindler

Landschaftliche
Brandkasse Hannover (VGH),
Hannover

I Nord

Kerstin David

Provinzial Nord
Brandkasse AG,
Kiel

I Nordrhein-Westfalen

Ulrich Ackermann

Provinzial Rheinland,
Düsseldorf

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,
Münster

Norbert Quenders

HUK-COBURG,
Duisburg

Petra Rick

ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Köln

Gerold Steffen-Wahle

ITERGO Köln,
Köln

Anne Wimmersberg

Westfälische Provinzial
Versicherung AG,
Münster

Günter Zaar

AXA Konzern AG,
Köln

I Rheinland-Pfalz

Brigitte Drewing-Christians

Debeka Krankenversicherung a.G.,
Koblenz

I Saar

Albert Schug

Saarland Versicherungen,
Saarbrücken

I Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Anja Dsygar

SIGNAL IDUNA Gruppe,
Leipzig

I Jugend

Oskar Roth

Allianz Deutschland AG,
Hamburg

Anne Marie Stechern

Generali Versicherung AG,
Hamburg

Drei zusätzliche Außendienstmandate

I Bayern

Peter Walsberger

Allianz Beratungs-
und Vertriebs-AG,
Regensburg

I Nord

Dirk Rabe

ERGO Versicherungs-
gruppe AG,
Rostock

I Niedersachsen/Bremen

Rudolf Winkelmann

Volksfürsorge AG,
Hamburg

DHV – MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION



Peter Abend



Henning
Röders

Peter Abend

Vors. der Bundesfachgruppe
Privates Versicherungsgewerbe,
Gothaer Krankenversicherung AG,
Köln

Martin Adam

Hallesche Private
Krankenversicherung a.G.,
Stuttgart

Peter Daniel Forster,
NÜRNBERGER Allgemeine
Versicherung AG,
Nürnberg

Ludwig Hainzinger

Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Peter Heckel

Gothaer Allgemeine
Versicherung AG,
Köln

Rosemarie Henning

Gothaer Finanzholding AG,
Köln

Klaus Hößl

ERGO Versicherungsgruppe AG,
Düsseldorf

Ünver Hornung

Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

Hans-Ulrich Meinke

SIGNAL IDUNA
Krankenversicherung a.G.,
Dortmund

Anja Petschow

SIGNAL IDUNA Gruppe,
Hamburg

Matthias Rickel

HDI Gerling Sach
Serviceholding AG,
Hannover

Henning Röders

stv. DHV-Bundesvorsitzender,
Hamburg

Matthias Rottwinkel

Gothaer Krankenversicherung AG,
Köln

Wolfgang Stögbauer

Mitglied des Vorstandes
der Bundesfachgruppe
Privates Versicherungsgewerbe,
Hamburg

Wolfgang Wick

Allianz Beratungs-
und Vertriebs AG,
München

DBV – MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION



Ute Beese

Ute Beese
Tarifverhandlungsführerin
Versicherungen
DBV-Gewerkschaft der
Finanzdienstleister,
Hannover

Eva Kastorff
HDI-Gerling,
Hannover

Kurt Walter Matthes
R+V Versicherung AG,
Wiesbaden

Karin Ruck
Deutsche Bank,
Frankfurt

Sonja Seifer
München

§ 1 NAME, TÄTIGKEITS- BEREICH, 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 selbstständige 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 zuwidergehandelt hat.

Der Ausschluss erfolgt durch Beschluss einer Mehrheit von 75 vH. 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 zweiten oder dritten 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 zehn 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 sechs Wochen ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung auf jeden Fall beschlussfähig.

- 3 Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ des Verbandes. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere
 - a) Stellungnahme zum Geschäftsbericht des Vorstandes,
 - b) Genehmigung der Rechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr,
 - c) Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung,
 - d) Wahl des Vorsitzenden, seiner Stellvertreter und der weiteren Mitglieder des Vorstandes,

- e) Festsetzung der Mitgliedsbeiträge,
- f) Genehmigung des Haushaltsvoranschlages für das laufende Geschäftsjahr,
- g) Wahl zweier Rechnungsprüfer,
- h) Beschlussfassung über Änderungen der Satzung und über die Auflösung des Verbandes,
- i) Entscheidung über Berufungen gegen Beschlüsse des Vorstandes, über den Ausschluss eines Mitgliedes oder die Ablehnung eines Aufnahmeantrags.

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

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

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

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

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

§ 7 VORSTAND

- 1 Der Vorstand bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik, insbesondere trifft er die wesentlichen tarifpolitischen Entscheidungen und schließt mit den Gewerkschaften Tarifverträge ab. Er stellt die Jahresrechnung und den Haushaltsplan auf und legt sie der Mitgliederversammlung zur Genehmigung vor. Er bestellt den Hauptgeschäftsführer und die Geschäftsführer und regelt ihre dienstvertraglichen Beziehungen. Der Vorsitzende des Vorstandes, seine beiden Stellvertreter und das Geschäftsführende Vorstandsmitglied stellen den Vorstand gem. § 26 BGB dar. Jedes der vier Vorstandsmitglieder im Sinne des § 26 BGB ist einzelvertretungsberechtigt.

Der Vorsitzende beaufsichtigt die Geschäftsführung. Bei seiner Verhinderung wird er durch einen seiner Stellvertreter vertreten. Diese Beschränkung gilt nur im Innenverhältnis.

- 2 Der Vorstand besteht aus
- a) dem Vorsitzenden des Verbandes,
 - b) zwei Stellvertretern des Vorsitzenden und
 - c) bis zu zwölf 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 weitere 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	NINIO Druck, Neustadt/Weinstraße
Verlag	Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, Karlsruhe

Nachdruck, auch auszugsweise, nur
mit Genehmigung des Herausgebers,
München 2011.

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