

dbb Positionen zum Wahljahr 2013

A) Leistungsfähiger öffentlicher Dienst

Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist die Voraussetzung für eine verlässliche öffentliche Infrastruktur und die öffentliche Daseinsvorsorge sowie gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in ganz Deutschland. Diese Verlässlichkeit ist Voraussetzung für sozialen Frieden und eine prosperierende Wirtschaft.

Die ungestüme Privatisierungspolitik der letzten Jahre hat sich als teurer Irrweg erwiesen. Für die Allgemeinheit wichtige Aufgaben sollen in öffentlicher Hand verbleiben. Dort, wo es um hoheitliche Maßnahmen und Grundrechtseingriffe geht, muss der Staat selbst handeln.

Berufsbeamtentum

In der Vergangenheit hat sich dabei gezeigt, dass ein an rechtsstaatlichen Grundsätzen ausgerichtetes Berufsbeamtentum Garant für die freiheitlich-demokratische Grundordnung ist. Dieses gilt es unter Berücksichtigung des Rahmens des Art. 33 Abs. 5 GG weiterzuentwickeln. Das Streikverbot ist und bleibt dabei eine der tragenden Säulen des Berufsbeamtentums. Die Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen müssen im Gegenzug entsprechend effektiv ausgestaltet sein, auch gegenüber den parlamentarischen Gremien.

Dort, wo öffentliche Aufgaben zu erfüllen sind, muss auch deren Finanzierung sichergestellt sein. Die Rückführung der Verschuldung der öffentlichen Hände ist ein wichtiges Ziel. Die Umsetzung, etwa in Form der Schuldenbremse, darf nicht dazu führen, dass der Staat seine Handlungsfähigkeit verliert und die öffentliche Verwaltung funktionsunfähig wird.

Den demografischen Wandel gestalten

Angesichts des demografischen Wandels wird es darum gehen, auf einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt geeigneten Nachwuchs für die unterschiedlichsten Aufgaben der Verwaltung zu gewinnen.

Ein dauerhaft leistungsfähiger öffentlicher Dienst kann nicht weiter auf die Potenziale von weiblichen Beschäftigten verzichten; Familienpflichten und Karriereperspektiven dürfen nicht im Widerstreit stehen. Der berufliche Wiedereinstieg nach Familienphasen ist zu erleichtern und mit gezielten Wiedereinstiegsprogrammen zu unterstützen.

Das erfordert variables, situationsgerechtes Handeln: Dazu sind bei der Besetzung von Führungspositionen vermehrt die Potenziale von Frauen zu nutzen. Leitende Funktionen sollen im Regelfall teilzeitgeeignet sein und entsprechend ausgestaltet werden.

Unverzichtbar sind familienbewusste und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen.

Teilzeittätigkeit darf sich – unabhängig vom Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung - nicht aufstiegs- und karrierehemmend auswirken. Telearbeit kann, bei entsprechender Ausgestaltung und in der Form der alternierenden Telearbeit, ein Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein;

Menschen mit einem Handicap brauchen flexible und angepasste Arbeitsplatzgestaltungen. Um qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, wird es auch darum gehen, gezielt Personen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu interessieren, deren Potenziale zu fördern und Vorbehalte bei ihrer Einstellung in den öffentlichen Dienst abzubauen. Gleichzeitig wird der öffentliche Dienst aber auch älter werdenden Beschäftigten gerecht werden müssen. Selbst in Zeiten der Finanzknappheit muss ein Einstellungskorridor aufrechterhalten werden, um eine auch in Zukunft tragfähige Altersstruktur zu erhalten und den Wissenstransfer von älteren erfahrenen Beschäftigten auf den Nachwuchs zu ermöglichen.

Die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes steht und fällt dabei mit der Qualifikation und Motivation seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Fort- und Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens sind daher sicherzustellen.

Notwendig sind die Rückkehr zu einer aufgabengerechten Personalausstattung und die Bereitstellung der hierfür notwendigen Ressourcen. Die pauschalen Stellenkürzungen der Vergangenheit, die eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung in Frage gestellt und die Verantwortung für das ordnungsgemäße Funktionieren des Staates letztlich auf dem Rücken der Beschäftigten abgeladen haben, müssen ein Ende finden.

Die demografische Entwicklung erfordert differenzierte Antworten beim Personalbedarf, der sogenannte Demografiefaktor legitimiert keine Fortsetzung der pauschalen Kürzungen unter neuer Überschrift.

Den Föderalismus verantwortungsvoll entwickeln

Mit der ersten Föderalismusreform ist die rechtliche Gestaltungsmacht zu großen Teilen auf die Länder übergegangen. Die unterschiedliche Wirtschaftskraft der Regionen darf angesichts des Staatsziels der „Einheit der Lebensverhältnisse“ nicht zu einem weiteren Auseinanderdriften der Chancen auf dem Bewerbermarkt führen.

Die Beteiligungsrechte entwickeln

Zudem braucht ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst eine umfassende Beteiligung der Beschäftigten bei allen sie betreffenden sozialen, personellen und organisatorischen Maßnahmen. Hierfür ist ein modernes Personalvertretungsrecht erforderlich, dass die gravierenden Veränderungen in der Arbeitswelt der vergangenen Jahre aufgreift und die Arbeitsbedingungen der Personalvertretungen verbessert. Bei Aufrechterhaltung des Gruppenprinzips müssen insbesondere das Beteiligungsniveau angehoben und der Beteiligungskatalog erweitert werden.

Zu einem leistungsfähigen öffentlichen Dienst gehört auch eine faire Bezahlung

Alle die Beschäftigtengruppen des öffentlichen Dienstes haben Anspruch auf eine Teilhabe an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse.

Eine besondere Gehaltszurückhaltung ist keine Lösung; vielmehr brauchen alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Zuwächse, die nicht mit Realverlusten verbunden sind. Dies gilt gerade für die Beamtinnen und Beamten, denen kein Streikrecht zusteht. Deshalb wollen wir dazu beitragen, dass alle Gesetzgeber ihrer Verantwortung gerecht werden und durch Gesetz gebotene Anpassungen der Besoldung bewirken. Benachteiligungen einer Statusgruppe sind ein Verstoß gegen das Gebot des ordentlichen und fairen Umgangs und den Grundkonsens zur gleichmäßigen Entwicklung zwischen den Statusgruppen.

Der öffentliche Dienst steht zudem in direkter Konkurrenz zur Privatwirtschaft; er muss attraktive Bezahlungsbedingungen bieten - sonst wird er im Wettbewerb um die besten Köpfe auf der Verliererseite stehen. Dazu sind auch bestehende Defizite in der Karriereentwicklung von Frauen aktiv abzubauen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zu fördern

Nicht erst unter dem Gesichtspunkt des demografischen Wandels sind weitere Maßnahmen erforderlich, denjenigen, die Familienpflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wahrnehmen gleiche berufliche Perspektiven zu sichern. Eine familienfreundliche Arbeitswelt ist auch ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für den öffentlichen Dienst. Wesentliche Elemente sind etwa mehr Zeitsouveränität, ein erweitertes Angebot an mobilen Arbeitsmöglichkeiten; Fortbildungsangebote bereits während Beurlaubungszeiten, die in modularisierter Form externe Zeiten minimieren und Online-Verfahren nutzen oder Erleichterungen beim beruflichen Wiedereinstieg. Nicht zuletzt gehört dazu eine Betreuungsinfrastruktur in den Behörden.

Ein wesentlicher Teil ist das Handeln der Vorgesetzten, deren Fortbildung in diesem Bereich verstärkt werden muss.

Der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, auch in Form betriebs- oder dienststelleneigener Einrichtungen - muss zielstrebig vorangetrieben werden. Jedes Kind sollte ein Recht auf einen Kinderkrippen- bzw. Kindergartenplatz ab dem 7. Lebens-

monat haben. Dieser Betreuungsplatz muss bedarfsgerecht, qualitativ gut und ortsnah sein. Dadurch werden die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend verbessert.

Der dbb fordert für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst

- als Garant für einen handlungsfähigen Staat ein an rechtsstaatlichen Grundsätzen ausgerichtetes Berufsbeamtentum, ohne Streikrecht aber mit einem weiterentwickelten Beteiligungsinstrumentarium;
- eine Begrenzung des Personalwettbewerbs zwischen wirtschaftliche stärkeren und schwächeren Ländern;
- eine stärkere Beteiligung von Frauen an Führungspositionen
- Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- eine die Herausforderungen des demografischen Wandels aufgreifende, alle Phasen des Berufslebens umfassende Personalpolitik;
- ein modernes, an den Interessen der Beschäftigten ausgerichtetes Personalvertretungsrecht
- familiengerechte Beschäftigungsbedingungen
- die Einstellung von mehr Menschen mit Migrationshintergrund
- eine faire und mit der Privatwirtschaft wettbewerbsfähige Bezahlung.

B) Arbeit

Die Beschäftigungsquote in Deutschland steigt seit Jahren stetig an. Diese erfreuliche Entwicklung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Anzahl der Beschäftigten, die einer Vollzeittätigkeit nachgehen, ohne mit dem Lohn ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, ebenfalls zugenommen hat. Statistisch arbeitet bereits jeder fünfte Beschäftigte im Niedriglohnbereich. Ein großer Teil dieser Beschäftigten ist als sogenannter „Aufstocker“ auf die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II angewiesen. Das Problem der Niedriglöhne wird sich auch auf die Altersversorgung der heute prekär Beschäftigten auswirken. Die geringen Löhne in der Erwerbsphase führen zu geringen Rentenzahlungen, die dann wiederum durch staatliche Transferleistungen aufgestockt werden müssen.

Es müssen daher Maßnahmen ergriffen werden, um den Niedriglohnsektor in Deutschland zu reduzieren.

Die sogenannten Minijobs sind nicht grundsätzlich abzulehnen, allerdings muss zwingend darauf geachtet werden, dass diese keine regulären Arbeitsplätze verdrängen bzw. ersetzen. Bei den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädi-

gung muss der Tatbestand der Zusätzlichkeit sowie der Gemeinnützigkeit unzweifelhaft erfüllt sein.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte müssen angemessen entlohnt werden. Vollzeitbeschäftigte sind in die Lage zu versetzen, ihren Lebensunterhalt ohne staatliche Ergänzungsleistungen zu bestreiten. Zu diesem Zweck sind in allen Branchen wirksame Instrumente zur Sicherung von Mindestentgelten zu schaffen. Auch sind für die Vergabe von Aufträgen durch die Öffentliche Hand bundesweit Vergaberegelungen notwendig, die die Auftragsvergabe von der Zahlung von Mindestentgelten und Tariftreue abhängig machen. Hier müssen wirksame Kontrollen sichergestellt werden, was nur durch eine entsprechende Personalausstattung gewährleistet werden kann.

Der dbb setzt sich dafür ein, die rechtstatsächliche Entwicklung hin zur Tarifpluralität nicht durch eine gesetzlich erzwungene Tarifeinheit zu stoppen. Zunächst bestehen gegen ein solches Gesetzesvorhaben erhebliche politische Bedenken. Ferner jedoch bildet die derzeitige Rechtsprechung die tatsächlich vorhandene Tarifpluralität in der Bundesrepublik sinnvoll ab und ist eine Garantie gegen Monopole. Insbesondere im öffentlichen Dienst zeigt sich seit Jahren einerseits, dass die gelebte Tarifpluralität funktioniert, ohne dass sich Chaos und konkurrierende Tarifnormen Bahn gebrochen hätten. Andererseits würde eine gesetzliche Kappung dieser Pluralität die Gewerkschaftsbewegung insgesamt schwächen. An konstruktiven Diskussionen, um das Tarifrecht fortzuentwickeln, nimmt der dbb jederzeit teil. Dazu gehören jedoch in einer pluralistischen Gesellschaft die Interessen aller Betroffenen.

Neben der Notwendigkeit eines angemessenen Lohnes bedarf es auch des weiteren Ausbaus und der Stärkung von Arbeitnehmerschutzrechten.

Als wesentlicher Baustein im Arbeitnehmerschutzrecht hat sich das Kündigungsschutzgesetz in der Vergangenheit im Wesentlichen bewährt. Es dient auch dem Arbeitsfrieden und stellt somit einen Vorteil für den Wirtschaftsstandort Deutschland dar. Der Gesetzgeber muss aber der immer häufiger zu beobachtenden Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes mit Nachdruck entgegen treten.

Von der Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge zu schließen, wird in zunehmendem Maße auch im öffentlichen Dienst Gebrauch gemacht. Insbesondere Berufsanfänger und Beschäftigte sind von dieser Entwicklung betroffen. In einem befristeten Arbeitsverhältnis zu stehen, bedeutet aber für die Beschäftigten, keine Planungssicherheit zu haben.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind folglich auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken. Eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages sollte künftig nicht mehr möglich sein. Im Bereich der sachlich begründeten Befristungen ist dem Missbrauch von sogenannten Kettenbefristungen entgegenzuwirken. Dazu bedarf es klarer gesetzlicher Regelungen, die die stetig aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverhältnisse verhindern und in unbefristete überführen. Abgeschafft gehören auch die Befristungen zur Erprobung und aufgrund der Zweckbindung von Haushaltsmitteln.

Es bedarf auch weitergehender Regelungen zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit. Sollte es den Betrieben durch Einsatz von Leiharbeitnehmern ursprünglich erleichtert werden, Auftragsspitzen ohne Neueinstellungen abzubauen, werden zunehmend feste Arbeitsplätze durch Leiharbeit verdrängt. Leiharbeitsverhältnisse

müssen durch den Gesetzgeber auf das notwendige Maß beschränkt, Leiharbeiter und Stammbeschäftigte bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen zwingend gleich gestellt werden. Hierzu ist der Tarifvorbehalt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zu Gunsten einer bedingungslosen Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten zu streichen. Einem Abbau der Stammbesellschaft unter gleichzeitigem Aufbau der Leiharbeitnehmerschaft ist u.a. auch dadurch entgegen zu treten, dass Leiharbeiter nur zeitlich befristet eingesetzt werden dürfen. Beschäftigte dürfen beim Verleihbetrieb nicht nur für die Erfüllung eines akquirierten Einsatzes eingestellt werden. Das Beschäftigungsrisiko hat der Verleihbetrieb zu tragen.

Auch dürfen arbeitsrechtliche Schutzvorschriften nicht durch andere Gestaltungen, wie etwa Werkverträge, ausgehebelt werden.

Die Benachteiligung der Beschäftigten bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer für Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres zur Bestimmung der Kündigungsfrist ist durch Streichung der betreffenden Vorschrift (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB) zu beenden. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits im Januar 2010 entschieden, dass diese Regelung rechtswidrig ist, da sie gegen die europäische „Antidiskriminierungsrichtlinie“ verstößt.

Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt eine wichtige Stellung im Bereich der Arbeitnehmerschutzrechte ein. Um Menschen in der Arbeitswelt vor dem Hintergrund einer sich immer schneller ändernden Technik sowie von längeren Lebensarbeitszeiten, Arbeitsverdichtung, Arbeitsbeschleunigung und Informationsüberflutung langfristig gesund, leistungsfähig und leistungsbereit zu erhalten, muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz an diese Veränderungen im Berufsalltag angepasst werden. Dazu bedarf es auf gesetzlicher Ebene einer expliziten Berücksichtigung von psychischen Belastungen im Arbeitsschutzgesetz und in den einzelnen konkretisierenden Verordnungen, um klarzustellen, dass sie verpflichtender Bestandteil der regulären Überprüfung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind.

Darüber hinaus müssen in den Dienststellen und Betrieben flächendeckend präventive Gesundheitsmaßnahmen im Rahmen eines betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsmanagements ein- und durchgeführt werden. Damit diese Systeme erfolgreich etabliert werden können, müssen sie in gemeinsamer Verantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten erarbeitet werden.

Der dbb fordert im Arbeitsrecht

- Maßnahmen, um den Niedriglohnsektor in Deutschland zu reduzieren. Zu diesem Zweck sind in allen Branchen wirksame Instrumente zur Sicherung von Mindestentgelten zu schaffen.
- Befristete Beschäftigungsverhältnisse auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken. Eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages soll künftig nicht mehr möglich sein.

- Dass der Gesetzgeber Leiharbeitsverhältnisse auf das notwendige Maß beschränkt, Leiharbeitnehmer und Stammbeschäftigte bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen zwingend gleichstellt.
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist auszubauen. Sogenannte Minijobs dürfen keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängen.

C) Alterssicherung

Die Rentenreformmaßnahmen der vergangenen Jahre dienen im Wesentlichen der Definition und der Sicherung bestimmter Beitragssatzziele, um die Belastungen der Beitragszahler auch in den kommenden Jahrzehnten in einem adäquaten Rahmen zu halten. Dabei ist das Sicherungsziel der gesetzlichen Rentenversicherung reduziert worden. Seit Jahrzehnten unterliegt auch die Beamtenversorgung Reformen, die Sparvorgaben dienen, das Leistungsniveau absenken, gleichzeitig aber auch dauerhafte und nachhaltige Weiterentwicklungen beinhalten. Die Niveauabsenkungen in der Rente und Beamtenversorgung führen zu deutlich geringeren Alterssicherungsleistungen. Daher stehen bei künftigen Reformmaßnahmen folgende Maßnahmen im Vordergrund:

- Die Beschäftigten sind angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die lohn- und beitragsorientierten Rentenanwartschaften ein auskömmliches Niveau erreichen.
- Um auch allen Gruppen von Geringverdienern mit langjähriger Erwerbsbiografie Rentenansprüche oberhalb des Grundsicherungsniveaus zu sichern, sollte die Wiedereinführung der Rente nach Mindesteinkommen erwogen werden.
- Der zusätzlichen Altersvorsorge wird künftig ein größerer Stellenwert zukommen. Insoweit ist insbesondere die betriebliche Altersversorgung weiter auszubauen.
- Auch die Bedeutung der privaten Altersvorsorge wird wachsen. Für solche kapitalgedeckten Modelle ist auf eine dem Zweck der Alterssicherung dienende Anlagestrategie und optimierte Absicherung der Kapitalmittel zu achten.
- Im Zusammenhang mit der wegen der demografischen Entwicklung veranlassenen Anhebung der Regelaltersgrenzen auf 67 Jahre müssen deren Konsequenzen sowie die Wirkungen auf den Arbeitsmarkt beachtet werden. Damit die Menschen tatsächlich die Möglichkeit haben, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten, müssen auch im öffentlichen Dienst die Präventionsmaßnahmen sowie die Anstrengungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz deutlich intensiviert werden, so z.B. durch speziell gestaltete Arbeitsplätze. Daneben sind Sonderregelungen für besonders belastete Personengruppen vorzusehen.

Die Zusatzversorgung in Form des Punktemodells ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von überragender Bedeutung, insbesondere auch vor dem Hintergrund der Absenkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Deshalb ist es wichtig,

die Betriebsrente im bisherigen Niveau dauerhaft zu sichern und die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung insbesondere auch für den öffentlichen Dienst auf nationaler und europäischer Ebene zu schaffen bzw. zu erhalten.

Mehr als 20 Jahre nach der Wiedervereinigung ist die Herstellung einheitlicher Lebensbedingungen im Osten und Westen Deutschlands noch immer nicht abgeschlossen. Hierzu zählt der nach wie vor gegenüber dem allgemeinen Rentenwert West geringere Rentenwert Ost. Darüber hinaus gibt es in den neuen Bundesländern zahlreiche von den rentenrechtlichen Übergangsregelungen besonders betroffene Menschen. Hierzu zählen sowohl die ehemaligen Beschäftigten des Gesundheitswesens als auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach der Wende übernommen worden sind und geringere Altersbezüge erzielen als negativ evaluierte Berufskollegen, die nicht weiterbeschäftigt wurden. Diese besonderen Sicherungslücken sind zu schließen.

Der dbb fordert in der Alterssicherungspolitik

- die Sicherung der Alterseinkommen im gegliederten Alterssicherungssystem.
- die Verhinderung von Altersarmut. Rentenbeiträge müssen sich auch für Geringverdiener lohnen.
- die betriebliche Altersversorgung auszubauen und die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes auf dem aktuellen Niveau zu sichern.
- die zusätzliche und private Vorsorge auf eine solide Grundlage zu stellen. Diese Vorsorge muss Sicherheit und Rentabilität sicherstellen.
- die Renten in den neuen Bundesländern endlich anzugleichen und besondere Sicherungslücken zu schließen.
- dass sich Kindererziehungs- und Pflegezeiten stärker als bisher versorgungs- und rentenerhöhend auswirken, u. a. durch die Anerkennung von drei Beitragsjahren pro Kind auch für Kinder mit Geburtsdatum vor dem 1.1.1992.

D) Gesundheit/Pflege

Die Einbeziehung von Beamten in das System der gesetzlichen Krankenversicherung („Bürgerversicherung“) lehnt der dbb entschieden ab. Deren Finanzen würden dadurch wegen der spezifischen Risikostruktur keine nennenswerte Entlastung erfahren; gleichzeitig wäre damit der Weg in eine Einheitsversicherung vorgezeichnet, der das wegen der Altersrückstellungen zukunfts feste System der privaten Krankenversicherung ohne Grund preisgeben würde. Beamte sind weiter über das Beihilfesystem abzusichern. Auch eine Versicherungspflicht von Beamten in der gesetzlichen Rentenversicherung wäre kein Beitrag zur nachhaltigen Sicherung dieses Systems. Kurzfristig erzielbaren Beitragsmehreinnahmen stünden später hohe Mehrausgaben we-

gen entsprechender Rentenansprüche gegenüber, die sich langfristig negativ wirken würden.

Zudem würden die Anstrengungen zur Kapitaldeckung und damit generationengerechten Finanzierung der Beamtenversorgung sowie die Kapitaldeckung mittels Altersrückstellungen in der privaten Kranken- und Pflegeversicherung zunichte gemacht.

Daher bekennt sich der dbb beamtenbund und tarifunion eindeutig zum gegliederten System von gesetzlicher und privater Krankenversicherung.

Die Beitragsfinanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung muss künftig wieder vollständig paritätisch erfolgen. Dies betrifft nicht nur den zum 1.7.2005 eingeführten Sonderbeitrag in Höhe von 0,9 Prozent, sondern insbesondere auch die mit dem GKV-Finanzierungsgesetz beschlossene Fixierung des Arbeitgeberanteils sowie etwaige kassenindividuelle Zusatzbeiträge, die bislang allein die Versicherten belasten.

Der dbb sieht dringenden Handlungsbedarf in Bezug auf gesetzlich versicherte Beamte, die ihren Krankenkassenbeitrag bekanntlich vollständig selbst tragen müssen. Sie erhalten keinen Arbeitgeberzuschuss und greifen in der Regel auf die Sachleistungen der GKV und nur ausnahmsweise auch noch auf die Beihilfe zurück.

Der dbb-Vorschlag sieht vor, den beamtenrechtlichen Beihilfeanspruch mit einer ergänzenden Leistung aus der GKV zu kombinieren, der ein entsprechend verringerter Beitrag gegenübersteht.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um ein Übermaß an stationären Operationen – besonders in der Orthopädie – gilt es, ein ausgewogenes Maß an Kostenbewusstsein und medizinischer Notwendigkeit zu finden. Rationierungen im Gesundheitswesen sind abzulehnen.

Unaufschiebbar ist die Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffes, die mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz leider nicht umgesetzt worden ist. Die bloße Ausweitung spezieller Leistungsbereiche geht nicht weit genug. Es bedarf neben einem neu austarierten Begutachtungsverfahren und besseren Leistungszuschnitten auch einer grundlegenden Neuordnung der Finanzierung der Pflegeversicherung. Die geförderte fakultative Pflegevorsorge ist ineffizient und zu bürokratisch. Zielführender ist die Bildung eines zweckgebundenen, solidarischen Kapitalstocks unter der Aufsicht und Verwaltung der sozialen Pflegeversicherung.

Gender Mainstreaming ist auch in der Gesundheitspolitik zu beachten. Ein Ausbau von Gendergesundheit ist – sowohl in der Forschung als auch in der Praxis und in der Gesetzgebung - voranzutreiben.

Der dbb fordert in der Gesundheitspolitik

- die Beibehaltung des dualen Krankenversicherungssystems
- die Wiederherstellung der paritätischen Beitragserhebung in der gesetzlichen Krankenversicherung

- die Einführung einer Teilkostenversicherung für GKV-versicherte Beihilfeberechtigte
- sowie eine umgehende Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs.

E) Steuern

Das deutsche Steuerrecht und hier insbesondere das Einkommensteuerrecht ist noch immer zu kompliziert und unübersichtlich. Dies führt zu Steuerungerechtigkeiten, daraus resultieren Steuervermeidung und Steuerhinterziehung. Das deutsche Steuersystem ist vom oft postulierten, grundlegenden Prinzip der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit weiterhin weit entfernt.

In der Finanz- und Steuerverwaltung fehlen bundesweit mindestens 10.000 Mitarbeiter. Vor dem Hintergrund der hohen Verschuldung der öffentlichen Haushalte ist es umso unverständlicher, wenn der Staat Steuerausfälle in Milliardenhöhe durch Personalmangel hin nimmt. Aber auch das Prinzip der gleichmäßigen Besteuerung wird zunehmend verletzt.

Zu diesem Ergebnis ist auch der Bundesrechnungshof in einem Bericht über den Vollzug von Steuergesetzen gelangt, den er am 17.1.2012 dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung vorgelegt hat.

Die Verschuldung der öffentlichen Haushalte beträgt zurzeit über 2 Billionen Euro, es ist fraglich, wie die rechtlichen Vorgaben der mit der Föderalismusreform II eingeführten verfassungsrechtlichen nationalen Schuldenbremse bzw. wie die rechtlichen Vorgaben der dem europäischen Fiskalpakt folgenden Schuldenbremse angesichts dieses dramatischen Anstiegs der Verschuldung eingehalten werden können. Verschärfend könnten sich die noch nicht quantifizierbaren Ausgaben in Zusammenhang mit den Garantien für Banken bzw. Länder auswirken.

Einschließlich des Geldvermögens verfügt der private Haushaltssektor über ein Reinvermögen von insgesamt ca. 8 Billionen Euro. Die Privatvermögen in Deutschland sind allerdings sehr ungleichmäßig verteilt.

Würden die Staatsschulden tatsächlich direkt getilgt, sparte allein der Bund ca. 40 Milliarden Euro pro Jahr an Zinszahlungen. In der Folge könnten die Steuern und Sozialabgaben sinken. Um die Handlungsfähigkeit des Staates zu erhalten muss demnach alles unternommen werden, um die Altschulden zu tilgen. Hierzu müssten auch Sondermaßnahmen erwogen werden, wie die Einführung einer Finanztransaktionssteuer bzw. die Erhebung einer Vermögensabgabe bzw. einer Vermögensteuer.

Ebenso ist die Besteuerung der Erbschaften in Deutschland im internationalen Vergleich zu niedrig, auch hier wäre über eine Erhöhung nachzudenken.

Eine fundierte und nachvollziehbare Gesetzesfolgenabschätzung - insbesondere im Steuerrecht, aber auch in anderen Rechtsgebieten ist unabdingbar.

Das Steuerrecht ist familiengerechter auszugestalten und muss sich stärker als bisher am Vorhandensein von Kindern orientieren, denn Familie ist dort, wo Kinder sind.

Alle Kinder sind mit gleicher Wertigkeit steuerlich zu berücksichtigen, z. B. durch progressionsunabhängige Kinderfreibeträge oder durch einen direkt von der Einkommensteuerschuld abzuziehenden Pauschalbetrag, der in der Höhe mit dem Kindergeld identisch ist. Für behinderte Kinder ist der Sonderaufwand weiterhin zusätzlich steuerlich zu berücksichtigen.

Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten müssen als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben steuerlich berücksichtigt werden.

Der dbb fordert in der Steuerpolitik

- dass die von den politischen Akteuren oft angekündigten Maßnahmen, Steuergesetze zu vereinfachen, endlich umgesetzt werden.
- die Einstellung von dringend benötigtem Personal für die Finanzverwaltung, diese Maßnahme ist kein Selbstzweck, sondern notwendig, um die Gleichmäßigkeit der Besteuerung und die Steuergerechtigkeit zu gewährleisten bzw. wiederherzustellen.
- eine gerechte und solidarische Finanzierung der öffentlichen Haushalte. Der Abbau der Schulden ist eine Aufgabe, zu der die Bürger im Hinblick auf ihre individuelle Leistungsfähigkeit herangezogen werden müssen.
- ein familiengerechtes Steuerrecht, das sich stärker als bisher am Vorhandensein von Kindern orientiert und alle Kinder mit gleicher Wertigkeit steuerlich berücksichtigt.
- Der dbb fordert die steuerliche Absetzbarkeit berufsbedingter Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben in voller Höhe.
- eine fundierte und nachvollziehbare gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung.

F) Bildung

Bildung ist das Schlüsselthema für eine gleichberechtigte Teilhabe aller an unserem Gemeinwesen und für die Zukunftsperspektiven unserer Gesellschaft.

Das frühkindliche Lernen ist für die weitere Entwicklung von immenser Bedeutung. Vermehrte Berufstätigkeit beider Eltern macht verlässliche Betreuungsangebote von Anfang an unverzichtbar. Nur so können Eltern Beruf und Familie vereinbaren. Den gestiegenen Anforderungen an Erzieherinnen und Erzieher muss durch eine Aus- und Fortbildung Rechnung getragen werden, bei der Kompetenzen auf Bachelor-Niveau (EQR/DQR Niveaustufe 6) erworben werden und die Möglichkeiten der Höherqualifizierung in verschiedenen Bereichen der Pädagogik bietet.

Mit Blick auf das Schulsystem kann der deutsche Bildungsföderalismus seine Stärken nur entfalten, wenn Chancengerechtigkeit, Wettbewerb, Transparenz und Vergleichbarkeit durch freiwillige Koordination und Kooperation besser erreicht werden.

Dabei dürfen weder Bund noch Länder und Kommunen aus ihrer Verantwortung entlassen werden. Im Ergebnis muss es immer darum gehen, Schülerinnen und Schüler mit ihren Fähigkeiten, Bedürfnissen und Interessen bestmöglich zu fördern.

Die berufliche Bildung leistet mit dem Dualen System der Berufsausbildung und dem sogenannten Übergangssystem einen maßgebenden Beitrag für die Qualifizierung junger Menschen und deren Chancen in unserer Erwerbsgesellschaft. Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung bleibt ein zentraler Grundsatz. Beruflich erworbene Qualifikationen müssen bei dem Übergang in den Hochschulbereich besser angerechnet und genutzt werden können. Zudem ist das Übergangssystem zu einem attraktiven und effektiven Qualifizierungssystem umzubauen.

An den Hochschulen gilt es, den Bologna-Prozess weiter umzusetzen. Entscheidend sind eine Verbesserung der Betreuungsrelation zur Stärkung der Ausbildung der Studierenden durch mehr Lehrpersonal, ein bedarfsorientierter Zugang zum Masterstudium ohne Quotierungen und der weitere Ausbau der Hochschulen durch eine angemessene räumliche, personelle und finanzielle Ausstattung, insbesondere zur Qualitätssicherung in Forschung und Lehre.

Der Anspruch auf lebenslanges Lernen und Qualifikation ist unverzichtbar für alle Beschäftigten, um sich in einer sich ständig ändernden Arbeitswelt zurechtzufinden.

Mädchen müssen verstärkt an technische und naturwissenschaftliche Berufe herangeführt werden.

Der dbb fordert in der Bildungspolitik

- die Stärkung der Aus- und Fortbildung der Erzieherinnen und Erzieher,
- eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung für Kinder aller Altersklassen
- einen kooperativen Bildungsföderalismus,
- ein durchlässiges Bildungssystem,
- eine angemessene Ausstattung der Hochschulen auch für die Umsetzung des Bologna-Prozesses und
- einen Anspruch auf lebenslanges Lernen und Qualifikation.
- eine stärkere Förderung und Heranführung von Frauen und Mädchen in MINT-Berufen

G) Europa

Für die öffentlichen Dienste der EU-Mitgliedstaaten ist es von herausragender Bedeutung, dass die europäische Finanz- und Staatsschuldenkrise überwunden wird. Hierzu sind eine effektive europäische Aufsicht systemrelevanter Banken, eine europäische Regulierung von spekulativen Finanzgeschäften einschließlich der Einfüh-

zung einer Finanztransaktionssteuer, gemeinsam abgestimmte Schuldentilgungsstrategien, europäisch koordinierte nationale Strukturreformen und eine auf Beschäftigung und Wachstum verpflichtete europäische Wirtschaftspolitik unerlässlich.

Starke Kommunen mit bürgernahen öffentlichen Dienstleistungen und aktiven Bürgerschaften sowie das Recht auf kommunale Selbstverwaltung sind konstitutiv für Europa. Der EU-Binnenmarkt und das europäische Wettbewerbsrecht müssen hiermit in Einklang stehen. Europäisches Beihilfe- und Vergaberecht dürfen nicht zu Privatisierungszwängen führen.

Europäisches Sozialrecht muss verbindliche Mindeststandards setzen, die von den EU-Mitgliedstaaten vertragstreu umzusetzen und einzuhalten sind. Dies hat die unbedingte Einhaltung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit zur Voraussetzung. Besonderheiten der einzelstaatlichen öffentlichen Dienste müssen weiter anerkannt und berücksichtigt werden.

Die europäischen Grundfreiheiten, der freie Waren-, Kapital- und Dienstleistungsverkehr und die Freizügigkeit dürfen die Grundrechte der Unionsbürger im Allgemeinen und der Arbeitnehmer im Besonderen nicht einschränken.

Der dbb fordert in der Europapolitik

- Die europäische Finanz- und Staatsschuldenkrise muss mit gestärkten europäischen Institutionen überwunden werden.
- Die Regeln des Binnenmarkts dürfen das Recht auf kommunale Selbstverwaltung nicht schwächen.
- Die Besonderheiten der öffentlichen Dienste sind als für die Identität der Mitgliedstaaten unverzichtbare *domaine réservé* anzuerkennen.
- Grundrechte dürfen nicht durch die Grundfreiheiten des Binnenmarkts relativiert werden.

H) Verkehr

Mobilität und Verkehr sind Schlüsselpositionen unserer Gesellschaftspolitik und müssen als solche verstanden werden. Beide entwickeln sich dynamisch. Der dbb fordert eine nachhaltige und integrierte Fortentwicklung der Verkehrspolitik, die den Mobilitätsbedürfnissen der Bürger ebenso entspricht wie den industriellen Bedürfnissen. Verkehrspolitik der Zukunft muss verkehrsträgerübergreifend betrachtet werden. Einer nachhaltigen Vertaktung der Verkehrsträger kommt dabei eine wesentliche Bedeutung zu. Von ebenso wesentlicher Bedeutung ist dabei die Harmonisierung der Rahmenbedingungen für alle Verkehrsträger. Nachhaltigkeit und ökologische Aspekte sind besonders zu berücksichtigen.

Deutschland ist ein wichtiges Transitland, das eine starke und leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur benötigt. Die Verkehrsinfrastrukturen sind die Lebensadern unse-

res Landes, deren ausreichende Finanzierung zum Erhalt und Ausbau zukunftsorientiert sicherzustellen ist. Erhalt und Ausbau der Verkehrsinfrastruktur ist Kernaufgabe staatlichen Handelns. Privatisierungen von Verkehrsinfrastrukturen jeglicher Art lehnt der dbb strikt ab. Der dbb setzt sich dabei durchaus für eine nutzerfinanzierte Mitfinanzierung der Verkehrsinfrastruktur ein. Von besonderer Bedeutung beim unabdingbaren Ausbau der Verkehrsinfrastruktur sind neben dem grundgesetzlichen Auftrag die Berücksichtigung heutiger und zukünftiger Verkehrsströme und die Aufrechterhaltung sowie der Ausbau intelligenter Verkehrskonzeptionen im ländlichen Raum.

Programmatische verkehrspolitische Konzepte müssen rechtzeitig ausreichend finanziert werden, damit deren reale Umsetzung zeitnah und den Mobilitätsbedürfnissen entsprechend erfolgen kann.

Verkehrspolitik und Verkehrsplanung müssen Konzepte entwickeln, die den Veränderungen des demografischen Wandels gerade in den ländlichen Gebieten Rechnung tragen (z.B. Planung von mobilitätssicherndem ÖPNV im ländlichen Bereich, Verkehrswegeplanung).

Der dbb fordert in der Verkehrspolitik

- Eine zukunftsorientierte Fortentwicklung der Verkehrspolitik muss nachhaltig und integriert, also verkehrsträgerübergreifend vertaktet erfolgen und sich an den tatsächlichen Mobilitätsbedürfnissen orientieren.
- Die politischen Rahmenbedingungen aller Verkehrsträger sind unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und Ökologie zu harmonisieren.
- Es dürfen keine weiteren Privatisierungen der Verkehrsinfrastruktur erfolgen.
- Verkehrspolitischen Konzepten zum Erhalt und Ausbau von leistungsfähigen Verkehrsinfrastrukturen müssen rechtzeitig und ausreichend mit Finanzmitteln ausgestattet werden, damit diese den Mobilitätsbedürfnissen entsprechend zeitnah realisiert werden können.
- Der demografische Wandel muss auch in der Verkehrspolitik Berücksichtigung finden.