



# Vereinigte Industrieverbände

von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.

## VIV-INFO | 13/2017

### Tarifabschluss für die Papiererzeugung

Am 28. Juni 2017 konnte die diesjährige Tarifrunde in der Papiererzeugung nach langen und schwierigen Verhandlungen abgeschlossen werden.

Das Tarifergebnis, das in unserer Region Bedeutung für 16 Unternehmen mit insgesamt rund 3.000 Beschäftigten hat, sieht wie folgt aus:

Die Entgelte werden ab dem 01. Juli 2017 um 2,4 Prozent erhöht, eine weitere Erhöhung folgt ab dem 01. August 2018 um

1,2 Prozent. Die Laufzeit beträgt insgesamt 20 Monate, also bis zum 28. Februar 2019. Die Ausbildungsvergütungen werden ebenfalls in zwei Stufen zum 01. Juli 2017 und 01. August 2018 um 30,00 Euro bzw. 10,00 Euro erhöht.

Der Vorsitzende des Papiererzeugungsverbands, Matthias Simon, bewertet den Abschluss dahingehend, dass er „an die Grenze der Belastbarkeit für die Unternehmen geht“. (Kie)

### Erwartungen der Arbeitgeberverbände an die künftige Regierung

Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) hat die Erwartungen der Arbeitgeberverbände an die Regierungsarbeit der nächsten vier Jahre in acht wesentlichen Forderungen zusammengefasst und in einer Presseinformation veröffentlicht.

Die Forderungen lauten:

1. Sozialpartnerschaft weiterentwickeln
2. Tarifliche Ordnung stärken
3. Flexibilität schafft Sicherheit
4. Sozialen Aufstieg durch Bildung ermöglichen, alle Fachkräftepotenziale heben

5. Langzeitarbeitslose in Arbeit bringen
6. Sozialbeiträge dauerhaft unter 40 Prozent halten, Raum für Steuersenkungen nutzen
7. Keine weiteren Experimente in der Rentenversicherung
8. Krankenversicherung auf solider dualer Basis fortführen

Was genau sich jeweils hinter diesen Forderungen verbirgt, können Sie in der Presseinformation nachlesen. (Hey)



**BDA-Pressinformation**

### Bundestagswahl 2017

Die Bundestagswahl rückt näher. Inzwischen haben alle großen Parteien ihre Wahlprogramme veröffentlicht. Und die BDA hat jedes einzelne Wahlprogramm in Bezug auf wesentliche sozial- und wirtschaftspolitische Punkte beurteilt.



- Programm CDU-CSU
- Bewertung CDU-CSU-Programm
- Programm SPD
- Bewertung SPD-Programm
- Programm FDP
- Bewertung FDP-Programm
- Programm Bündnis 90/DIE GRÜNEN
- Bewertung Bündnis 90/DIE GRÜNEN
- Programm DIE LINKE
- Bewertung DIE LINKE-Programm

### VIV-Info Wegweiser



Weitere Informationen erhalten Mitglieder im ExtraVIV



Bitte beachten Sie weitere Anhänge



Weitere Informationen auf Anfrage bzw. im ExtraVIV

## Tarifeinheitengesetz weitgehend verfassungsmäßig

Nach dem Tarifeinheitengesetz soll nur ein Tarifvertrag pro Betrieb gelten, nämlich der Tarifvertrag, der mit der Gewerkschaft ausgehandelt wurde, die im Betrieb die meisten Mitglieder vertritt.

Der erste Senat des Bundesverfassungsgerichts hat am 11. Juli 2017 durch die Mehrheit seiner Richter entschieden, dass das Gesetz weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar ist (Pressemitteilung Nr. 57/2017 vom 11. Juli 2017).

Das Gesetz, das seit Mitte 2015 gilt, soll verhindern, dass mehrere Gewerkschaft-

ten in einem Betrieb zu Lasten des Arbeitgebers und dessen Kunden am Ende nur noch darum kämpfen, bessere Konditionen als die jeweils andere Gewerkschaft auszuhandeln. Damit würde derjenige Arbeitgeber in eine unlösbare Zwangslage geraten, der gleiche Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb erhalten möchte. Dies hatte in der Vergangenheit bei der Bahn und an den Flughäfen sehr öffentlichkeitswirksam zu immensen Streiks und Problemen für die betroffenen Kunden geführt.

Gegen das Gesetz geklagt hatten mehrere kleinere Berufsgruppen- und Branchengewerkschaften, die wegen des Gesetzes um ihre Existenz fürchten, und auch ein Spitzenverband.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungskonformität des Gesetzes zwar weitgehend bestätigt, dem Gesetzgeber aber auch Nachbesserungen aufgegeben. Diese müssen bis Ende 2018 erfolgen. (Hey)

## Neuregelung des Mutterschutzrechts

Ab 01.01.2018 tritt das neue Mutterschutzgesetz in Kraft. Das Gesetz wurde neu strukturiert und es wurden die Vorschriften der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutz-Arbeitsverordnung) integriert, so dass die Verordnung zum 01.01.2018 ersatzlos entfällt. Eine Bußgeldvorschrift, die die neuen Pflichten zur Gefährdungsbeurteilung betrifft, tritt verzögert zum 01.01.2019 in Kraft.

Einzelne Änderungen des Gesetzes sind

bereits zum 30.05.2017 in Kraft getreten:

Bei Geburt eines behinderten Kindes gilt eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von 12 Wochen und der besondere Kündigungsschutz wird nach einer Fehlgeburt, die nach der 12. Schwangerschaftswoche erfolgt, bis zum Ablauf von vier Monaten ausgedehnt.

Die Neuregelungen ab 2018 betreffen unter anderem die Erweiterung des Anwendungsbereiches des Mutterschutzgesetz

zes auf Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen, die Neuregelung der Verbote von Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit sowie die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung im Rahmen des allgemeinen Arbeitsschutzes.

Die BDA stellt in einem Überblick vom 17.07.2017 die wesentlichen Änderungen im Einzelnen dar. (AS)



**Übersicht der BDA  
vom 17.07.2017**

## Beschäftigtendatenschutz - Neues BDSG ab Mai 2018

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist an die europäische Datenschutz-Grundverordnung angepasst und neu gefasst worden. Die Neufassung tritt am 25.05.2018 in Kraft und ersetzt die bisherige Fassung des BDSG.

Arbeitsrechtlich gesehen sind insbesondere folgende Veränderungen im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes im Vergleich zur heutigen Rechtslage wichtig:

- Über die bisherige Regelung hinaus erfasst der neue Beschäftigtenbegriff Zeitarbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher.

- Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassistische und ethnische Herkunft, politische Meinung, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist durch öffentliche und nicht-öffentliche Stellen zulässig, wenn sie erforderlich ist, um die aus dem

Recht der Sozialsicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte auszuüben und den diesbezüglichen Pflichten nachzukommen. Außerdem können diese Daten unter anderem zum Zwecke der Gesundheitsvorsorge für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten, für die medizinische Diagnostik und aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit verarbeitet werden.

- Die Verarbeitung personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ist auf der Grund-

lage von Kollektivvereinbarungen zulässig. „Kollektivvereinbarungen“ sind Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

- Die Einwilligung des Beschäftigten soll grundsätzlich schriftlich erteilt werden. Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten in Textform über den Zweck der Datenverarbeitung und über dessen Widerrufsrecht informieren. Der Beschäftigte muss die Einwilligung freiwillig erklären. Freiwilligkeit soll insbesondere dann vor-

liegen, wenn für den Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder der Arbeitgeber und der Beschäftigte gleichgelagerte Interessen verfolgen.

- Die Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen wurde dahingehend ergänzt, dass bei der Videoüberwachung von bestimmten Räumlichkeiten der Schutz von Leben, Gesundheit oder Freiheit von sich dort aufhaltenden Personen als ein besonders wichtiges Interesse gilt.

- Ein Datenschutzbeauftragter muss benannt werden, wenn mindestens 10 Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt werden.

Der BDI hat in Zusammenarbeit mit einer Rechtsanwaltskanzlei eine Broschüre zur Datenschutzgrundverordnung erstellt, die einen Überblick über die neuen Regeln im allgemeinen Datenschutzrecht ab Mai 2018 gibt. (AS)



**BDI-Broschüre**

## Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) - Aktuelle Schadenentwicklung

Der Vorstand des PSV hat bekannt gegeben, dass für das Jahr 2017 voraussichtlich ein Beitragssatz von rund 2,8 Promille erforderlich wird, sofern das Insolvenzgeschehen so bleibt wie im ersten Halbjahr.

Das Insolvenzgeschehen 2016 bewegte sich auf niedrigerem Niveau als im Vorjahr. Die Anzahl der den PSV betreffenden Insolvenzen ist auf 399 (Vorjahr: 467) gesunken. Auch das Schadenvolumen ist deutlich von 862 Mio. Euro im Vorjahr auf 506,8 Mio. Euro gesunken. Diese günstige Schadenentwicklung sowie die beitrags-

wirksamen Entlastungsfaktoren (Erträge aus Insolvenzforderungen, Überschussbeteiligung vom Konsortium der Lebensversicherer, vorjährige Rückstellung für Beitragsrückerstattung) haben dazu geführt, dass erstmals seit Beginn des Geschäftsbetriebs des PSV (im Jahr 1975) kein Beitrag für das Geschäftsjahr 2016 erforderlich war.

Im ersten Halbjahr 2017 war der PSV von 275 Insolvenzfällen betroffen. Der Leistungsaufwand ist im Vergleich zum ersten Halbjahr 2016 leicht von 292,3 Mio. Euro auf 284,4 Mio. Euro gesunken. Aus

heutiger Sicht ist nach Einschätzung des Vorstands des PSV für das laufende Jahr ein Beitragssatz von 2,8 Promille erforderlich, sofern sich das Insolvenzgeschehen weiter auf dem derzeitigen Niveau bewegt. Die Festlegung des Beitragssatzes für das Geschäftsjahr 2017 erfolgt im November 2017; ein Vorschuss wird nicht erhoben.

Aus der Insolvenzübersicht per 30.06.2017 ergeben sich die wichtigsten Zahlen seit 2014. (AS)



**Insolvenzübersicht per 30.06.2017**

## IMPRESSUM & KONTAKT

### Herausgeber

Vereinigte Industrieverbände von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.

### Verantwortlich für den Inhalt

Hans-Harald Sowka

### Kontakt

Vereinigte Industrieverbände e.V.  
Tivolistraße 76  
52349 Düren

**FON** 02421/4042-0

**FAX** 02421/4042-25

**E-MAIL** info@vivdueren.de

**WEB** www.vivdueren.de

*Presse-Information Nr. 023/2017*

## **BDA: Erwartungen der Arbeitgeberverbände an die kommende Legislaturperiode**

Berlin, 06. Juli 2017. Vorstand und Präsidium der BDA haben die Erwartungen der Arbeitgeberverbände an die kommende Legislaturperiode diskutiert und acht wesentliche Forderungen formuliert, die unten angefügt sind. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer erklärt dazu:

"Deutschland ist wirtschaftlich erfolgreich und stark in seinen sozialen Sicherungssystemen. Um weiter erfolgreich zu bleiben, müssen wir uns ständig weiterentwickeln. Wir fordern eine Politik, die mehr Wirtschaft wagt. Wir brauchen den Geist von Flexibilität und keine Regulierungsphantasien.

Unser Arbeitsmarkt muss beweglich bleiben: Deshalb Finger weg von flexiblen Arbeitsformen. Mehr verlässliche und ganztägige Kinderbetreuung ermöglicht Eltern besser einen Vollzeitjob als realitätsferne gesetzliche Regelungen. Die Digitalisierung erfordert neue Flexibilität statt einer Arbeitszeitordnung aus dem letzten Jahrhundert. Wir wollen nicht das Arbeitszeitvolumen erweitern, sondern mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen. Die Arbeitswelt weiterzuentwickeln, ist Job der Sozialpartner. Der Staat muss sie nur lassen, nicht bremsen. Sozialpartner wissen am besten, was für Wachstum und Beschäftigung nötig ist.

Die Sozialbeiträge dürfen die rote Linie bei 40 Prozent nicht überschreiten. Die Politik muss hier handeln, damit sich Arbeit nicht weiter durch Sozialbeiträge verteuert. Experimente am offenen Herzen der Rentenversicherung müssen unterbleiben. Weitere Leistungsausweitungen auf dem Rücken der Jungen zwingen die Rentenfinanzen in die Knie. Eine Rentenkommission ist ein kluger Weg, fernab des Wahlkampfs die Folgen des demografischen Wandels über 2030 hinaus zu beraten.

Wegen des starken Arbeitsmarktes können wir immer mehr Arbeitslose integrieren. Der falsche Weg wäre, Arbeitslosigkeit einfach länger zu alimentieren. Wir müssen alle Talente nutzen, um der wachsenden Fachkräftelücke entgegenzuwirken. Gleichzeitig ist eine Regelung zur qualifizierten Zuwanderung in den Arbeitsmarkt wichtig."

### **Erwartungen der deutschen Arbeitgeberverbände an die kommende Legislaturperiode**

#### **1. Sozialpartnerschaft weiterentwickeln**

Die Sozialpartnerschaft ist eine der tragenden Säulen der Sozialen Marktwirtschaft. Starke Arbeitgeberverbände sorgen mit dafür, dass die

Presse und Medien

**Dr. Ulrich Hettinger**  
Abteilungsleiter

presse@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1800  
F +49 30 2033-1805

BDA | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

**Hausadresse:**  
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

**Briefadresse:**  
11054 Berlin

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

Sozialpartnerschaft gelingt und faire Arbeitsbedingungen in unserem Land gewährleistet werden. Sie findet ihren Ausdruck auch im Einsatz für moderne und flexible Tarifverträge sowie in einer engagierten Mitarbeit in der sozialen Selbstverwaltung.

Der Staat darf sich nicht in die Zuständigkeiten der Sozialpartner einmischen, sondern sollte sich auf seine Rolle als Hüter der Rechtsordnung konzentrieren. Die Sozialpartner sind näher an der betrieblichen Praxis und können besser einschätzen, welche Regelungen Wachstum und Beschäftigung dienen.

## **2. Tarifliche Ordnung stärken**

Arbeitgeberverbände stehen für eine hohe Tarifbindung. Flexible Tarifverträge stärken Tarifbindung. Das ist Aufgabe der Tarifpartner und Kernanliegen der Arbeitgeberverbände. Unternehmen durch eine gesetzliche Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung oder des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zur Anwendung von Tarifverträgen zu zwingen, widerspricht der negativen Koalitionsfreiheit und mindert das Engagement von Unternehmen, sich in Arbeitgeberverbänden zu engagieren. Das schwächt die Tarifautonomie.

Wenn Gesetze beschlossen werden, die geltende Tarifverträge berühren, sollten Öffnungsklauseln enthalten sein, die autonomen Gestaltungsspielraum lassen und so die Befugnisse der Sozialpartner wahren. Alle Betriebe, die solche Tarifregelungen anwenden, sollten solche Öffnungsklauseln nutzen dürfen – auch Unternehmen mit Haustarifverträgen und solche, die sich an Tarifverträgen orientieren. Hier darf es keine Benachteiligung geben.

## **3. Flexibilität schafft Sicherheit**

Ein Unternehmen, das im nationalen wie internationalen Wettbewerb nicht flexibel reagiert, wird nicht überleben – und damit auch nicht die Arbeitsplätze in diesem Unternehmen. Pauschale gesetzliche Regelungen werden in einer zunehmend differenzierten und digitalisierten Wirtschaft und Arbeitswelt immer weniger zielführend sein. Den Sozial- und Tarifpartnern kommt daher eine immer größere Verantwortung zu. Subsidiarität ist der erfolgreiche Weg, die Digitalisierung zu ordnen.

Das Arbeitszeitgesetz sollte an die Digitalisierung angepasst werden. Unternehmen und Beschäftigte bewegen sich heute in einem völlig neuen Rahmen. Unternehmen müssen, Beschäftigte wollen die Arbeitszeit flexibler einteilen. Wir sollten daher den Schritt von der Tageshöchst Arbeitszeit zur Wochenhöchst Arbeitszeit gemäß der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie gehen und neue Regelungen zu Ruhezeiten einführen. Dem Gesetzgeber kommt hier eine zentrale Aufgabe zu. Darüber hinaus können Öffnungsklauseln den Tarifpartnern Raum für Gestaltung geben.

Wichtige Bausteine eines flexiblen und durchlässigen Arbeitsmarktes bleiben Zeitarbeit, befristete Arbeit und Teilzeit. Insbesondere jungen Menschen mit geringer Qualifizierung und Langzeitarbeitslosen bieten sie einen Einstieg bzw. Wiedereinstieg in Beschäftigung.

#### **4. Sozialen Aufstieg durch Bildung ermöglichen, alle Fachkräftepotenziale heben**

Bildung ist der Kern von Teilhabegerechtigkeit, schafft für den Einzelnen Chancen auf Beschäftigung und Einkommen, sichert die Fachkräfte von morgen und ist die Grundlage für Innovation und gesellschaftlichen Wohlstand. Bessere Bildung muss bereits in den Kitas ansetzen. Freiraum für individuelle Förderung vor Ort schafft vor allem die Ganztagsbetreuung. Auch mit Blick auf eine höhere soziale Durchlässigkeit im Schulsystem ist der qualitative und quantitative Ausbau von Ganztagschulen wichtig.

Für die Technisierung und Vernetzung von Arbeitswelt und Alltag brauchen wir eine starke MINT-Bildung und digitale Informations- und Medienkompetenz entlang der gesamten Bildungskette. Deshalb gehört der Ausbau der digitalen Bildung an Berufsschulen auf die Agenda der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Die Berufsschulen sind an den Investitions- und Förderprogrammen des Bundes und der Länder in gleicher Weise zu beteiligen wie allgemeinbildende Schulen. Berufliche und akademische Bildung dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern sind weiter zu verzahnen. Zudem müssen Bund und Länder über das heutige Maß hinaus kooperativ miteinander zusammenarbeiten.

Der demografische Wandel erfordert von unserem Land entschlossenes Handeln bei der Fachkräftesicherung. Notwendig ist eine Gesamtstrategie, die die Erschließung aller inländischen Potenziale und die Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte, auch durch ein entsprechendes Zuwanderungsgesetz und Ausbildung in Deutschland, umfassen muss.

#### **5. Langzeitarbeitslose in Arbeit bringen**

Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit muss zu einem vordringlichen Ziel der Arbeitsmarktpolitik gemacht werden. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende sollten strukturelle Verbesserungen und Rechtsvereinfachungen vorgenommen werden. Die Mittel zur Eingliederung in der Grundsicherung müssen konsequent im Rahmen eines wirkungsorientierten Zielsystems nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert werden, stets mit Blick auf die Besonderheiten des Einzelnen. Statt mehr öffentlich geförderter Beschäftigung müssen Förderung und Qualifizierung stärker an den Fähigkeiten der Arbeitslosen und den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt ansetzen.

Entscheidend bleibt die Prävention: Der beste Schutz gegen Langzeitarbeitslosigkeit ist eine abgeschlossene Berufsausbildung und lebenslange Qualifizierung im Arbeitsleben.

## **6. Sozialbeiträge dauerhaft unter 40 Prozent halten, Raum für Steuersenkungen nutzen**

Die Bevölkerung in Deutschland und damit vor allem auch die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen schrumpft und altert in den nächsten Jahren zunehmend. Die hiermit verbundenen Herausforderungen gilt es zu meistern, um die sozialen Sicherungssysteme solide und nachhaltig zu gestalten und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern.

Die Sozialbeiträge müssen weiter unter 40 Prozent gehalten werden. Noch höhere Sozialabgaben gefährden Wachstum und Beschäftigung und schmälern damit die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung. Das führt in eine Abwärtsspirale. Nur die Hälfte der Arbeitskosten kommt bei einem alleinstehenden Durchschnittsverdiener tatsächlich als Nettolohn an.

Mutige Strukturreformen müssen oberste Priorität in allen Sozialversicherungszweigen haben. Denn ohne jegliche gesetzliche Änderungen droht langfristig ein deutlicher Beitragssatzanstieg in der Sozialversicherung zu Lasten von Arbeitgebern und Beschäftigten. Jeder Vorschlag einer Leistungsausweitung in der Sozialversicherung muss mit einem Einsparungsvorschlag in der Sozialversicherung verbunden sein, der mindestens das gleiche Kostenvolumen umfasst.

Wichtige Aufgabe der neuen Bundesregierung muss es sein, versteckte Steuererhöhungen in Gestalt der kalten Progression zu verhindern und den Mittelstandsbauch abzubauen. Zudem sollte der Solidaritätszuschlag schnellstmöglich auslaufen. Dies entlastet die Arbeitnehmer und stärkt die Leistungsgerechtigkeit im Steuerrecht.

## **7. Keine weiteren Experimente in der Rentenversicherung**

Beschlossene Strukturreformen zur Altersgrenze, zum Rentenniveau und zum Beitragssatz müssen umgesetzt und auf weitere teure Leistungsausweitungen muss verzichtet werden (z. B. Mütterrente). Die Haltelinie von 22 Prozent beim Beitragssatz muss auch über 2030 hinaus gelten. Attraktive steuer- und beitragsrechtliche Bedingungen und ein strikter Verzicht auf überflüssige Bürokratie sind der beste Garant für mehr freiwillige betriebliche Altersvorsorge. Der deutlich erhöhte Finanzierungsaufwand der Betriebe muss voll steuerlich anerkannt werden.

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung muss langfristig eine Balance hergestellt werden: zwischen privater wie betrieblicher Vorsorge und gesetzlicher Rentenversicherung. Uns steht die eigentliche Belastungsprobe der Rentenversicherung erst noch bevor. Vor diesem Hintergrund wäre die Gründung einer Rentenkommission zu begrüßen. Ein Expertengremium aus Vertretern der Sozialpartner, Wissenschaft und Politik könnte über die schwierige Frage einer Obergrenze beim Beitragssatz und einer Untergrenze

für das Rentenniveau bis 2045 beraten. Zudem sollten Vorschläge erarbeitet werden, mit dem ein längeres Arbeiten durch Anreize gestärkt wird.

## **8. Krankenversicherung auf solider dualer Basis fortführen**

Das duale System aus gesetzlicher und privater Kranken- und Pflegeversicherung hat sich seit Jahren bewährt. Der bestehende Wettbewerb dieser beiden Systeme sichert nicht nur eine hohe Qualität des Versorgungsniveaus über alle Bereiche des Gesundheitswesens hinweg. Dieser stärkt auch die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Bürger, da abhängig Beschäftigte zumindest im Moment des Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze zwischen den Systemen wählen können. Zudem wirkt das existierende System durch den bestehenden Wettbewerb einer Kostenausweitung im Gesundheitswesen entgegen.

Die weitere Festschreibung des Arbeitgeberanteils in der Krankenversicherung auf 7,3 Prozent ist zwingend notwendig. Nur so ist sicherzustellen, dass sich überproportional steigende Gesundheitsausgaben nicht negativ auf die Personalzusatzkosten und damit auf Beschäftigung und Wirtschaftswachstum auswirken.