

Positionen des dbb zur Besoldung, Versorgung und Beihilfe

Berufsbeamtentum

Das an rechtsstaatlichen Grundsätzen ausgerichtete Berufsbeamtentum in einem spezifischen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis ist Grundlage für unsere funktionierende, verlässliche und unabhängige öffentliche Verwaltung.

Art. 33 Abs. 2 GG mit seinem Leistungsgrundsatz und der Auswahl von Beamten nach bester Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, Art. 33 Abs. 4 GG mit seinem Funktionsvorbehalt und Art. 33 Abs. 5 GG mit seinen hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums stehen in einem funktionalen Verhältnis zu einander und bedingen sich gegenseitig. Sie legitimieren und sichern das deutsche Berufsbeamtentum durch eine institutionelle und funktionale Garantie als eigenständiges System, begründen besondere Befugnisse für die Dienstherren mit besonderen Pflichten für Beamte und gewähren gleichzeitig jedem Beamten ein spezielles grundrechtsgleiches Recht.

Unser heutiges, modernes Berufsbeamtentum erstarrt deshalb nicht in der Wahrung von hergebrachten Grundsätzen und einer schlichten Aufgabenerledigung. Mit den verfassungsrechtlich verbindlichen Vorgaben sind die zu beachtenden hergebrachten, funktional begründeten besonderen Pflichten und Rechte zwischen Dienstherren und Beamten fortzuentwickeln, weil es eine berechnete gesellschaftliche Erwartung an eine besondere Sicherung bestimmter öffentlicher Aufgaben und an die jeweilige in die Zeit gestellte Art und Weise ihrer Erfüllung gibt. Dies wird gesellschaftlich einheitlich, unteilbar und überall in Deutschland uneingeschränkt akzeptiert. Aus der institutionellen Gewährleistung und mit dem damit verbundenen gesamtgesellschaftlichen Auftrag gründet und legitimiert sich ein vom allgemeinen Arbeitsrecht abweichendes Beamtenrecht. Ohne Rückgriff auf die vom Berufsbeamtentum zu erfüllenden und zu sichernden Aufgaben gibt es keine Begründung für besondere Regelungen der Rechte und Pflichten und Beamten. Die besonderen beamtenrechtlichen Sicherungen sind Teil des Gesamtsystems und finden darin ihre Grundlage.

Aktuelle Bestandsaufnahme bei Besoldung und Versorgung

Die Föderalismusreform I hat – wie vom dbb prognostiziert – zu intransparenten, bürokratischen und kaum mehr vergleichbaren Regelungen geführt. In der überwiegenden Anzahl der Länder war dies mit deutlichen Verschlechterungen und einem erheblichen

Auseinanderdriften der Höhe der Besoldung verbunden, was sich auch in der Beamtenversorgung dauerhaft abbildet.

Beamte werden heute in Deutschland bei gleichem Amt, gleicher Funktion, gleichem Dienst sowie gleicher Leistung und Erfahrung deutlich ungleich alimentiert. Bei einem Amt mit der Besoldungsgruppe A 13, Endstufe, bedeutet dies bei 35 Volldienstjahren einen Unterschied von ca. 230.000 Euro zwischen höchstem und niedrigstem Besoldungsniveau. Bezieht man die Versorgungslaufzeit mit ein, liegt nach heutigen Maßstäben die Abweichung bei ca. 315.000 Euro.

Gleichzeitig sind aus ehemals knapp 100 Paragraphen des einheitlichen Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG a.F.) und etwas über 100 Paragraphen des einheitlichen Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG a.F.) in den 17 Rechtskreisen von Bund und Ländern heute über 4.000 Normen im Besoldungs- und Versorgungsrecht geworden, ohne dass dabei die neuen Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften etc. berücksichtigt sind.

Beamtenbesoldung

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass die Gesetzgeber in Bund und Ländern nur bedingt in der Lage sind, auf Herausforderungen angemessen und zeitnah nach rechtstaatlichen Grundsätzen zu reagieren. So wurde zum Beispiel erst nach mehr als 10 Jahren die rechtswidrige Senioritätsbezahlung in allen Gebietskörperschaften durch eine europarechts- und AGG –konforme, dienstaltersbezogene Besoldung abgelöst. Die heute unterschiedlichen Ausgestaltungen der Besoldungsordnungen A mit 8, 11, oder 12 Stufen, mit verschiedenen gestaffelten Stufenlaufzeiten und gleichzeitig veränderter Bemessung des Grundgehalts (mit oder ohne Einbau einer Sonderzahlung oder einer allgemeinen Stellenzulage) machen es objektiv unmöglich, von einheitlichen Besoldungsbedingungen zu sprechen und diese mit vertretbarem Aufwand zu vergleichen.

Zugleich war ein Teil der Besoldungsgesetze der Länder infolge von Kürzungen verfassungswidrig zu niedrig bemessen und verletzte über Jahre den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation. Die Zugriffe in Form von völliger Abkopplung von den Tarifabschlüssen oder deren zeitliche Verschiebung für bestimmte oder alle Besoldungsgruppen (ohne Begründung) führten zu einem Ausschluss von der gesetzlich festgeschriebenen Teilhabe an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung.

Beamte sind immer mehr auf Klagen gegen die Dienstherrn bis zum Bundesverfassungsgericht angewiesen, um auf diesem belastenden und

langwierigen Weg ihren Gesetzgeber zu einem verfassungskonformen Handeln zu zwingen.

Die Höhe der Besoldung ist aber gerade nicht in das Belieben oder das – nicht näher begründete – Ermessen des Besoldungsgesetzgebers gestellt. Dies hat das Bundesverfassungsgericht in zwei komplexen und grundlegenden Entscheidungen zu Wesen, Inhalt und zur Höhe der Alimentation aus dem Jahr 2015 zur R- und zur A-Besoldung noch einmal betont. Und den Gesetzgebern klare Vorgaben hinsichtlich der Ausgestaltung der Besoldungsgesetzgebungskompetenz gegeben. Danach sind jetzt und zukünftig endlich die Handlungen und Unterlassungen der Gesetzgeber anhand objektiver Kriterien überprüfbar. Diese Entscheidungen beschränken dauerhaft die Besoldungsgesetzgeber, willkürlich weitere Kürzungen in der Besoldung vorzunehmen und Beamte und Versorgungsempfänger von den Einkommensrunden loszulösen. Damit wird wirkungsvoll der sich seit dem Jahr 2008 verstärkte abzeichnenden Tendenz der Entkoppelung der Besoldungsanpassung von der des Tarifentgelts entgegengewirkt.

Handlungsnotwendigkeiten

- Die zentrifugalen und schädlichen Wirkungen des Besoldungsföderalismus sind zu begrenzen und zurückzuführen. Dazu wird der dbb weiteren negativen Verwerfungen und Auseinanderentwicklungen der Besoldungsbedingungen auf allen staatlichen Ebenen entgegenzutreten.
- Bei der Gestaltung der Besoldung sowie der zur Besoldung ferner gehörenden sonstigen Dienstbezügen wird der dbb auf die gebotene Grundeinheitlichkeit und Mindeststandards bei Gesetzen und den darauf beruhenden Verordnungen achten.
- Verbale Bekundungen der Gesetzgeber und Dienstherrn zu einer besonderen Wertigkeit des öffentlichen Dienstes sind positiv zu bewerten. Sie sind aber ungenügend, um tatsächliche Verbesserungen der Besoldung zu bewirken und das Beamtendienstverhältnis attraktiv auszugestalten.
- Nur durch die Bereitstellung und Zuführung zusätzlicher finanzieller Mittel in Bund, Ländern und Gemeinden kann der öffentliche Dienst flächendeckend sowie dienstherrn- und fachübergreifend geeignetes, hoch qualifiziertes und motiviertes Personal für sich gewinnen und an sich binden. Allein durch eine hohe Attraktivität können Dienstherrn dauerhaft in Konkurrenz zur Privatwirtschaft um die besten Kräfte bestehen.

- Alle Beamten benötigen Besoldungssteigerungen, die einen tatsächlichen Zuwachs, nicht Realverluste bedeuten. Unabdingbare Voraussetzung dafür ist, dass alle Beamten in Bund, Ländern und Gemeinden an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung in Form von vergleichbaren Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen teilhaben.
- Eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Linearanpassungen der Tarifiergebnisse ist dafür eine zentrale Bedingung. Ein Hinausschieben von Besoldungsanpassungen insgesamt oder Teilausschlüsse bestimmter Besoldungsgruppen führen in die Verfassungswidrigkeit. Dauerhafte strukturelle Verbesserungen für den Tarifbereich sind in den Besoldungsrechtskreisen des Bundes und der Länder wirkungsgleich und systemgerecht abzubilden.
- Der dbb wird in den 17 Rechtskreisen sicherstellen, dass die untere Grenze der amtsangemessenen Alimentation gewahrt wird. Maßstab dafür sind die jüngsten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Mindestmaß einer amtsangemessenen Alimentation mit den Vorgaben zur Prüfung anhand von ableitbaren und volkswirtschaftlich nachvollziehbaren Parametern. Diese stellen einen durch Zahlenwerte konkretisierten Ordnungsrahmen für eine verfassungsgemäße Ausgestaltung der Alimentationsstruktur und des Alimentationsniveaus dar.
- Der dbb wird darüber wachen, dass die vom Bundesverfassungsgericht explizit benannten strengen prozeduralen Anforderungen bei der Fortschreibung der Besoldungshöhe, bei der Ermittlung und Abwägung der berücksichtigten / berücksichtigungsfähigen Bestimmungsfaktoren für den verfassungsrechtlich gebotenen Umfang der Anpassung der Besoldung im Gesetzgebungsverfahren eingehalten werden. Die Gesetzgeber werden im Falle des Unterlassens auf die verfassungsrechtliche Notwendigkeit der Darlegungs- und Begründungspflicht hingewiesen.
- Neben der Einhaltung der untersten Grenze der Verfassungsmäßigkeit der Besoldung besteht die Notwendigkeit, die Besoldung strukturell weiter zu entwickeln und attraktiv, leistungsgerecht und motivationssteigernd auszubauen, um den sich zuspitzenden demographischen Rahmenbedingungen und an den öffentlichen Dienst gestellten veränderten Herausforderungen auch zukünftig zu genügen.
- Die Beförderung ist das zentrale Element der Anerkennung dauerhaft herausragender Leistungen. Daneben ist das Instrument der Leistungsbesoldung auszubauen und mit zusätzlichen finanziellen Mitteln zu versehen. Die Leistungsprämie in Form der

Individual- und Teamprämie stellt dabei ein einfaches, transparentes und temporäres Instrument dar, das zu stärken und durch haushaltsrechtliche Absicherung inklusive Auskehrzwang „on top“ wirkungsvoller auszugestalten ist.

- Die benötigten Weiterentwicklungen umfassen auch die Stellen- und Erschwerniszulagen, die den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen sind und zukunftsfähig gemacht werden müssen.
- Dringend notwendig ist eine Anhebung sowie Dynamisierung von wichtigen berufsprägenden Zulagen. Die inzwischen teilweise jahrzehntelangen Nichtanpassungen, ebenso wie der Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit ist zu beenden, um die dadurch eingetretene massive Entwertung zu beseitigen.
- Für Anwärter ist zur Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherstellung der Attraktivität das Grundniveau der Anwärterbezüge in Bund und Ländern einmalig deutlich anzuheben und bei den regelmäßigen Anpassungen über den jeweiligen linearen Steigerungssatz hinaus anzuheben.
- In Bund und Ländern ist eine deutliche Anhebung der vermögenswirksamen Leistungen notwendig, damit ein Vermögensaufbau tatsächlich ermöglicht wird. Zugriffe auf diese sonstigen Bezügebestandteile sind rückwirkend zu beseitigen.
- Bei der Wegstreckenentschädigung ist eine deutliche Anhebung der Beträge der Kostenerstattungen notwendig, um diese den tatsächlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten anzupassen und um eine Aufzehrung oder rechtswidrige Durchbrechung des Grundsatzes der Kostenerstattung zu verhindern. Zudem ist in Bund und Ländern ein zeitlich begrenztes Wahlrecht zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld nach dem Wirksamwerden einer Personalmaßnahme zu schaffen.

Beamtenversorgung

Die rechtlich und funktional eigenständige Alterssicherung der Beamten ist zentraler Bestandteil der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und funktional mit dem Lebenszeit- und Alimentationsprinzip untrennbar verknüpft. Die angemessene Beamtenversorgung als Alimentation im Ruhestand hat auch die Funktion, ein ausgewogenes Verhältnis von Rechten und Pflichten im lebenslangen besonderen Dienst und Treueverhältnis sicherzustellen.

Die Beamtenversorgung ist im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung keine beitragsbezogene Versicherung, sondern Alimentationsleistung des Dienstherrn. Wirtschaftlich betrachtet werden aber auch im System der Beamtenbesoldung und -versorgung seit den

50er-Jahren die Pensionen aus einbehaltenen, lediglich nicht förmlich ausgewiesenen Gehaltsbestandteilen aufgebaut. Dies bedeutet, dass bei der Bemessung der Besoldung der aktiven Beamten der spätere Versorgungsanspruch bereits berücksichtigt ist.

Unterschiedlich geartete Überlegungen, die bestehenden Altersversorgungssysteme in Deutschland im Sinne einer „Volksversicherung“ zu vereinheitlichen, begleiten die politische Debatte seit Jahrzehnten. Stets besteht ein Aspekt in der Beseitigung der eigenständigen Beamtenversorgung. Einen systematischen Fortschritt oder eine in der Gesamtbetrachtung finanzielle Sinnhaftigkeit enthalten diese Überlegungen jedoch nie. Insbesondere sind Hoffnungen und Begehrlichkeiten auf damit scheinbar verbundene Einsparungen nicht erfüllbar. So ist eine Einbeziehung von Beamten in eine sogenannte Erwerbstätigenversicherung mit der verfassungsmäßigen Ordnung des Grundgesetzes unvereinbar. Auch muss zur Kenntnis genommen werden, dass eine „Einbeziehung“ in das bestehende System der gesetzlichen Rentenversicherung zur Folge hätte, dass die Dienstherrn die Arbeitgeberbeiträge zu tragen hätten und zugleich die Bruttobezüge der Beamten im Hinblick auf eine Beitragspflicht anheben müssten. Diese Systemumstellung wäre mit erheblichen finanziellen Mehrausgaben verbunden, für die die Haushalte aller Gebietskörperschaften keinen Raum haben. Gleichzeitig müsste entsprechend den Regelungen für die Angestellten des öffentlichen Dienstes eine Vollversorgung gewährleistet und damit neben der Rente eine zusätzliche „betriebliche“ Versorgung aufgebaut werden. Die Konzeptionen hätten zudem nicht die Frage der vorhandenen Versorgungsempfänger und der versorgungsnahen Jahrgänge gelöst, für die ein verfassungsrechtlich gebotener Besitzstandsschutz erfüllt werden müsste.

Richtig ist, dass mit der demografischen Entwicklung als Folge der starken Ausweitung des öffentlichen Dienstes in den alten Ländern seit 1970 die Beamtenversorgung – wie alle anderen Alterssicherungssysteme – vor der Herausforderung der dauerhaften Sicherung der Versorgungsleistungen steht. Deshalb wurden in der Beamtenversorgung wiederholt Sparvorgaben umgesetzt und das Leistungsniveau dauerhaft abgesenkt. Alle Beamten und Versorgungsempfänger sind in die Absenkung des Sicherungsniveaus ihrer Alterssicherung einbezogen und tragen diese solidarisch mit. Allein dadurch wurden und werden die Haushalte der Gebietskörperschaften im zweistelligen Milliardenbereich mit Dauerwirkung entlastet. Dennoch werden die folgenden zwei Jahrzehnte die Versorgungsausgaben in Bund, Ländern und Gemeinden ihr höchstes Niveau erreichen, was die Debatte und die politischen Handlungsfelder in der Beamtengesetzgebung mitbestimmen wird.

Die Erkenntnis, dass im Hinblick auf die langfristige Sicherheit und Finanzierbarkeit der Alterssicherung grundlegende Weichenstellungen erforderlich sind, ist schon lange vorhanden. Eine sich daraus ergebende konsequente Rücklagenbildung für die später anfallenden und vorhersehbaren Versorgungsausgaben ist in den weiter zurückliegenden Jahrzehnten weitgehend unterlassen und versäumt worden. Umso wegweisender war und ist die im Beamtenversorgungsrecht ab 1999 erfolgte bundeseinheitliche Einführung der Versorgungsrücklagen - und darüber hinaus die spätere Ergänzung durch Versorgungsfonds in Bund und vielen Ländern. Der dbb bestärkt die Gesetzgeber in Bund und Ländern, Versorgungskosten über Versorgungsrücklagen und -fonds mittelfristig zusätzlich und nachhaltig abzusichern und gegen zweckfremde Zugriffe zu schützen, da es notwendig ist, die Alterssicherungssysteme dauerhaft finanzierbar und leistungsfähig auszugestalten und in ihren jeweiligen Besonderheiten weiterzuentwickeln.

Handlungsnotwendigkeiten

- Für die zukunftsichere Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme sind stetige Anstrengungen notwendig, um Lösungen zu entwickeln und auf den Weg zu bringen. Dies gilt auch für das eigenständige System der Beamtenversorgung, das zu sichern und systemkonform in Bund und Ländern weiterzuentwickeln ist.
- Die tragenden verfassungsrechtlichen Grundsätze der Beamtenversorgung sind in Bund und Ländern einheitlich und erfordern bei den zentralen Berechnungsgrundlagen gleichartige Mindeststandards.
- Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung können nur unter Berücksichtigung der Eigenständigkeit der Beamtenversorgung Anhaltspunkt und Maßstab für eine in Bund und Ländern gleichmäßige Weiterentwicklung der Beamtenversorgung sein.
- Die Finanzierungsgrundlagen der Beamtenversorgung sind in Bund und Ländern zu stärken. Dafür ist eine allmähliche Abkehr von einer reinen Umlagefinanzierung auf eine teilweise kapitalgedeckte Finanzierung wegweisend. Ein konsequentes Umsteuern auf eine zumindest partielle Kapitaldeckung ist nach übereinstimmender Sicht von Wissenschaftlern und Praktikern der richtige Weg zur langfristigen Stabilisierung und haushalts- sowie generationengerechten Sicherung der eigenständigen Beamtenversorgung. Dies führt zu einer größeren Unabhängigkeit

von kurzfristigen negativen fiskalischen Veränderungen zu einer dauerhaft nachhaltigen Sicherung der Beamtenversorgung.

- Mit der Schaffung abgesicherter Sondervermögen und dem Ausbau einer kapitalgedeckten Versorgung wird auch für die jetzt dringend nötigen Einstellungen die Finanzierung der zukünftigen Beamtenversorgung transparent und periodengerecht abgebildet.
- Für die Berechnungsgrundlagen der Beamtenversorgung ist bei der allgemeinen Altersgrenze darauf zu achten, dass diese in der gesetzlichen Rentenversicherung und in den Dienstverhältnissen der Beamten kongruent bleibt.
- Für Aufgaben im öffentlichen Dienst, die aus guten Gründen eine besondere Altersgrenze erfordern und in Bereichen mit unregelmäßigen oder dauerhaften Wechsel- und Schichtdiensten muss es bei früheren Ausstiegsregelung bleiben.
- Als Alternative zu einer generellen Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Form einer starren Altersgrenze erscheint ein freiwilliger, individuell gestalteter Ruhestandseintritt sinnvoll.
- Bonussysteme werden als zielführendes Instrument für eine längere aktive Dienstzeit angesehen. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit über die geltenden Altersgrenzen hinaus kann nur freiwillig erfolgen und muss mit Anreizen versehen werden. In Bund und Ländern ist sicher zu stellen, dass bei einem freiwilligen Dienen über die jeweilige maßgebliche Altersgrenze hinaus bis zum gesetzlichen Höchstruhegehaltssatz ruhegehaltfähige Dienstzeiten erworben werden - und ab dem Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag von mindestens 10 Prozent des Grundgehalts gewährt wird.
- Die Ruhegehaltfähigkeit von Gehaltsbestandteilen ist auszubauen. So müssen Gehaltsbestandteile, die das Bezügenrevel zu Aktivzeiten dauerhaft geprägt haben, sich nach Ablauf eines qualifizierten Bezugszeitraums im Ruhegehalt niederschlagen.
- Gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten, insbesondere im Rahmen familienpolitisch bedingter Freistellungszeiten, müssen ausreichend honoriert werden, um eine erforderliche Kompensation der Ausfallzeiten in der Altersversorgung zu gewährleisten.
- Die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen ist gesetzlich flächendeckend zu regeln. Durch sie werden die sozialversicherungsrechtliche Nachversicherung beim freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtendienst vermieden, ein Wechsel von Beamten zwischen verschiedenen Dienstherrn systemgerecht ermöglicht und zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erleichtert sowie europarechtliche Probleme vermieden.

Beihilfe

Beihilfe und Heilfürsorge bilden mit Besoldung und Versorgung die Alimentation der Dienstherrn und gewährleisten in ihrer Kombination eine Konkurrenzfähigkeit mit der Wirtschaft im Wettbewerb um beruflichen Nachwuchs.

Jeden Dienstherrn trifft im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses die Pflicht für das Wohl der Beamten und ihrer Familien auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses zu sorgen und die Beamten bei ihrer amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung zu schützen. Beamte und Versorgungsempfänger sind deshalb bei Krankheit und Pflege durch das eigenständige und bewährte Beihilfesystem abgesichert. Zusammen mit konformen Tarifen der privaten Krankenversicherung besteht ein stabiler und für Dienstherrn und Beamte leistungsfähiger und insgesamt langfristig günstiger Vollschutz. In Bereichen mit dauerhaften besonderen Gefährdungen – z. B. Vollzugsdienste von Polizei, Feuerwehr oder Justiz – erfolgt die Absicherung über die eigenständige Heilfürsorge.

Jeder Angriff auf das transparente und leistungsfähige Gesundheitssystem der Beihilfe in Kombination mit einer privaten Restkostenversicherung oder der Heilfürsorge ist kontraproduktiv und für alle Beteiligten der heutigen Systeme mit dauerhaften und irreversiblen Problemen verbunden.

So wäre eine Zwangskollektivierung von Dienstherrn, Beamten und Versorgungsempfängern für alle Beteiligten nachteilig und würde auch die Finanzprobleme der GKV wegen der spezifischen Risikostruktur nicht lösen. Es wäre der Weg in eine Einheitsversicherung, die damit das zukunfts- und generationengerechte System der Altersrückstellungen in der privaten Krankenversicherung ohne Grund und ohne einen anderen Lösungsansatz preisgeben würde. Einheitssysteme fördern tatsächlich die Rationierung von Leistungen, und der Zugang zur Spitzenmedizin würde sich außerhalb des Einheitssystems organisieren. Die Preis- und Leistungsentwicklung würde gleichzeitig nicht mehr durch den Wettbewerb positiv beeinflusst. Die Einführung eines Einheitssystems wäre zwingend mit hohen Arbeitsplatzverlusten verbunden. Der generierte Mehrumsatz der PKV würde dem Gesundheitssystem entzogen und damit dessen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Zudem ist schon heute die gesetzliche Krankenversicherung bei steigender Lebenserwartung und sinkender Zahl von Beitragszahlern nicht nachhaltig generationengerecht finanziert.

Der dbb sieht deshalb in der Beseitigung einer plural ausgestalteten Systematik keine Vorteile. Das Zusammenwirken und die

Wechselwirkungen zwischen GKV und PKV sind nicht nur Tradition, sondern funktionierende Realität. Jeglichen Bestrebungen nach einer Abschaffung der eigenständigen Beihilfe durch Einheitszwangsversicherung oder Bürgerversicherung tritt der dbb mit Entschiedenheit entgegen.

Handlungsnotwendigkeiten

Um auch zukünftig einen leistungsfähigen und bezahlbaren Schutz bieten zu können, sind die prägenden Elemente des Beihilfesystems zu erhalten, systemkonform zu verbessern und sachgerechte Weiterentwicklungen vorzunehmen.

Als solche sieht der dbb insbesondere an:

- Sicherstellung von einheitlichen beihilferechtlichen Rahmenbedingungen in Bund und Ländern, z.B. durch einheitliche Beihilfebemessungssätze;
- Sicherstellung einer zeitnahen Beihilfeerstattung durch flächendeckende personelle und technische Ressourcen;
- Verbesserungen und Vereinfachungen bei der Durchführung der Beihilfebearbeitung;
- Sicherung des Leistungskatalogs und Ausbau nach sachgerechten und anerkannten Standards sowie nach medizinischem Fortschritt;
- Wirkungsgleiche Fortschreibung von Reformen des Gesundheitswesens in den eigenständigen Beihilfesystemen;
- Ausschöpfung von Kostensenkungsmaßnahmen, wie z.B. Rabattierungen für Arzneimittel oder flächendeckende Einführung elektronischer Bearbeitungen;
- Für Beihilfeberechtigte in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist eine ergänzende Teilkostenversicherung zu schaffen.

Die privaten Krankenversicherungen und Leistungserbringer sind dabei aufgefordert, die erforderlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. die Novellierung der Gebührenordnung für Ärzte, zu setzen und sachgerechte Weiterentwicklungen zu unterstützen.