



# Dienstunfähigkeit

## Ein Leitfaden

Verfasser: Panos Kalantzis, Spezialist Biometrie, panos.kalantzis@diebayerische.de

### Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Die verschiedenen Arten der Beamtenverhältnisse.....	3
Definition Dienstunfähigkeit im Beamtenrecht.....	3
Sonderfall: Polizei, Feuerwehr und Justizvollzugsbeamten.....	4
Die Versorgung bei Dienstunfähigkeit.....	5
I. Beamte auf Widerruf.....	5
II. Beamte auf Probe.....	5
III. Beamte auf Lebenszeit.....	6
Das Ruhegehalt und die Mindestversorgung bei Dienstunfähigkeit.....	7
I. Das erdiente Ruhegehalt.....	7
II. Die amtsabhängige Mindestversorgung.....	8
III. Die amtsunabhängige Mindestversorgung.....	8
IV. Ergebnis der Vergleichsrechnung.....	9
Das Unfallruhegehalt.....	9
I. rund um die Definition Dienstunfall.....	9
II. Höhe des Unfallruhegehalts.....	9
III. Der qualifizierte Dienstunfall und das erhöhte Unfallruhegehalt.....	10
Die Versorgungslücke bei Dienstunfähigkeit.....	10
Dienstunfähigkeits- oder Berufsunfähigkeitsversicherung?.....	11
I. Brauchen Beamte eine BU-Versicherung mit DU-Klausel oder nicht?.....	11
II. Echte oder unechte DU-Klausel?.....	12
III. Fazit.....	12
Die BU- und DU-Absicherung der Bayerischen.....	12
Besondere Lösungen für Beamte auf Widerruf und auf Probe.....	13
I. Für alle Beamten auf Widerruf oder auf Probe.....	14
II. Nur für Lehramtsanwärter.....	15

## Vorwort



Wussten Sie, dass etwas mehr als 10% aller Erwerbstätigen in Deutschland im öffentlichen Dienst tätig sind? Rund 4,8 Mio. Menschen sind in diesem Sektor als Arbeitnehmer/innen, Beamte/Beamtinnen, Richter/innen und Soldaten/Soldatinnen beschäftigt (Stand: 30.06.2018).

In diesem Leitfaden liegt der Fokus ausschließlich auf der Zielgruppe der Beamtinnen und Beamten. Der Versorgungsbedarf der etwas mehr als 1,6 Mio. Beschäftigten bei den unterschiedlichen Dienstherrn (Bund, Bundesländer, Kommunen oder Sozialversicherungsträger) ist in vielen Bereichen anders als bei den Angestellten des privaten Wirtschaftssektors. Hier beschäftigen uns ausschließlich mit dem Bereich der Absicherung der Arbeitskraft.

Die erste Herausforderung in der Beratung ist, den Unterschied zwischen Mythos und Realität sichtbar zu machen. Der Mythos der lücken- und grenzenlosen Versorgung – „als Beamte hast Du ausgesorgt“ – hält sich hartnäckig in breiten Teilen der Gesellschaft. Die Realität sieht dagegen weniger rosig aus.

Kaum hat man die erste Herausforderung gemeistert, wird man mit der zweiten Herausforderung konfrontiert: die passende Lösung (in Form eines Versicherungsproduktes) zu finden und die Versorgungslücke nachhaltig zu schließen.

Das Ziel dieses Leitfadens ist, Sie bei beiden Herausforderungen zu unterstützen. Und das, soweit möglich, in einer Sprache, die nicht nur für erfahrene Versicherungsvermittler, sondern auch für die Betroffenen verständlich ist. Zum einen erfahren Sie wie die Beamtenversorgung funktioniert und können die Versorgungslücke identifizieren. Zum anderen finden Sie Tipps, die Ihnen helfen, im Dschungel der Versicherungsprodukte die passende Lösung für die Absicherung Ihrer Arbeitskraft zu finden.

München, August 2020

Panos Kalantzis  
Spezialist Biometrie

## Die verschiedenen Arten der Beamtenverhältnisse

Zwischen den Beamten und dem jeweiligen Dienstherrn besteht ein Dienst- und Treueverhältnis. Das bedeutet:

- die Hauptpflichten eines Beamten oder einer Beamtin sind die Dienstleistungs- und die Treuepflicht
- die Hauptpflicht des Dienstherrn ist die Fürsorgepflicht. Diese besteht nicht nur in der aktiven Zeit, sondern auch bei Invalidität und im Alter und umfasst auch die Familien der Beamten

Wie umfangreich diese Fürsorge im Einzelfall ist hängt davon ab, in welchem Verhältnis die Beamtin oder der Beamte zum Dienstherrn im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls steht. Das Beamtenrecht<sup>1</sup> sieht vier Arten des Beamtenverhältnisses vor:

- Beamtenverhältnis auf Widerruf (kurz: **BaW**),
- Beamtenverhältnis auf Probe (kurz: **BaP**),
- Beamtenverhältnis auf Zeit und
- Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (kurz: **BaL**)

Das jeweilige Beamtenverhältnis wird formell durch Ernennung begründet. Es gibt also einen Verwaltungsakt, welcher dadurch wirksam wird, dass eine Urkunde (die sog. Ernennungsurkunde) ausgehändigt wird.

Beamte auf Zeit sind z.B. der Landrat, die Oberbürgermeisterin oder der Kanzler einer Universität. In den nachfolgenden Ausführungen werden die Beamten und Beamtinnen dieser besonderen Gruppe nicht berücksichtigt. Wir konzentrieren uns auf BaW, BaP und BaL und deren Versorgung bei Dienstunfähigkeit. Es ist also konsequent, dass wir uns zunächst mit dem Begriff Dienstunfähigkeit (kurz: **DU**) beschäftigen.

## Definition Dienstunfähigkeit im Beamtenrecht

**Dienstunfähig** im Sinne des Beamtenrechts sind Beamte, wenn sie „wegen des körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig sind“<sup>2</sup>. Diese Definition, welche (in mehr oder weniger ähnlichem Wortlaut) seit 1873 existiert, ist in der praktischen Anwendung nicht präzise genug. Was bedeutet denn „dauernd“? Der Gesetzgeber hat die Notwendigkeit erkannt und folgenden Satz hinzugefügt: „Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb von **sechs** Monaten mehr als **drei** Monate keinen Dienst getan hat, **wenn** keine Aussicht besteht, dass innerhalb **weiterer sechs** Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist“<sup>3</sup>. Da diese Definition grundsätzlich für alle Beamtinnen und Beamten gilt, sprechen wir von einer „**allgemeinen DU**“.

Es liegt in der Natur der Sache, dass einer dauernden DU immer eine Krankschreibung vorausgeht. Bei Arbeitnehmern sprechen wir von einer Arbeitsunfähigkeit, bei Beamten von einer „**vorübergehenden DU**“. Letztere wird häufig in Verordnungen des jeweiligen Dienstherrn geregelt.

Die häufigste Regelung ist, dass die Dienststelle sofort (spätestens am Morgen des nächsten Tages) über die Krankschreibung informiert werden muss. Dauert die Erkrankung länger (meistens werden drei Tage als „Grenze“ gesetzt), muss eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden.

Sobald es absehbar ist, dass die Schwelle von drei Monaten erreicht wird und eine nun dauernde DU droht, ist die Dienststelle angehalten, zunächst vorbereitende Maßnahmen zu ergreifen. Die erkrankte Person wird also gebeten, „ein Attest der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes mit einer Prognose vorzulegen, bis wann die Dienstfähigkeit voraussichtlich wiederhergestellt sein wird“<sup>4</sup>. Außerdem wird geprüft, ob die erkrankte Person mit individuellen Wiedereingliederungsmaßnahmen unterstützt werden kann.

Verbessert sich der Gesundheitszustand nicht, wird das sog. DU-Verfahren eröffnet. Hier gilt der Grundsatz „**Weiterverwendung VOR Frühpensionierung**“. Das bedeutet, dass eine Versetzung in den Ruhestand nur dann erfolgen darf, wenn die betroffene Person auch nicht anderweitig eingesetzt werden kann.

**Im ersten Schritt** wird geprüft, ob eine volle anderweitige Verwendung möglich ist. Die Suche ist geprägt von folgenden Grundsätzen:

Die Suche erfolgt im gesamten Gebiet des Dienstherrn: „Maßstab für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit ist nicht das von dem Beamten zuletzt wahrgenommene Amt im konkret-funktionellen Sinn (Dienstposten), sondern das Amt im abstrakt-funktionellen Sinn. Es umfasst alle bei der Beschäftigungsbehörde dauerhaft eingerichteten Dienstposten, auf denen der Beamte amtsangemessen beschäftigt werden kann. Daher setzt Dienstunfähigkeit voraus, dass bei der Beschäftigungsbehörde kein Dienstposten zur Verfügung steht, der dem statusrechtlichen Amt des Beamten zugeordnet und gesundheitlich für ihn geeignet ist“<sup>5</sup>. Die Suche muss sich sogar auf Dienstposten erstrecken, die frei sind oder in absehbarer Zeit (sechs Monate) voraussichtlich neu zu besetzen sind.<sup>6</sup>

Die Möglichkeit, die Beamtin oder den Beamten auf einem anderen Dienstposten zu verwenden, hängt in der Regel nicht von ihrer bzw. seiner Zustimmung ab.

Zur Vermeidung der Frühpensionierung kann die Beamtin oder der Beamte verpflichtet werden, eine andere Laufbahnbefähigung zu erwerben<sup>7</sup>. Das schließt in vielen Fällen auch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ein.<sup>8</sup>

Ist eine volle anderweitige Verwendung nicht möglich, wird **im zweiten Schritt** geprüft, ob eine eingeschränkte Verwendung in demselben Amt wegen begrenzter Dienstfähigkeit möglich ist.<sup>9</sup> Das bedeutet, dass die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des bisherigen Amtes zu mindestens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten kann.

Erst wenn beide o.g. Schritte erfolglos bleiben, wird dann die Beamtin oder der Beamte **in den Ruhestand versetzt**. Ab diesem Zeitpunkt erhalten die Beamten das sog. Ruhegehalt.

Der Dienstherr ist grundsätzlich verpflichtet, in regelmäßigen Abständen zu prüfen, ob die Voraussetzungen, die zur DU geführt haben, weiterhin vorliegen. Der zeitliche Abstand zwischen den **Überprüfungen** variiert: am Anfang kürzer, mit zunehmender Dauer der DU etwas länger, in der Regel aber nicht länger als zwei Jahre. Liegt eine unheilbare Krankheit vor, kann eine Überprüfung auch entfallen.

Bei der regelmäßigen Überprüfung kann es natürlich Hinweise geben, dass eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit möglich ist. In diesem Fall prüft der Dienstherr die Möglichkeit einer sog. **Reaktivierung**. Vereinfacht gesagt, wird in etwa wieder geprüft, ob eine anderweitige Verwendung möglich ist.<sup>10</sup>

Abschließend ist festzustellen, dass das ärztliche Gutachten im gesamten Prozess zwingend eingebunden ist. Das dient dem Dienstherrn als Grundlage für die Entscheidung, ob die Beamtin oder der Beamte dienstfähig, begrenzt dienstfähig oder dienstunfähig ist. Die Rechtsprechung stellt sehr hohe Anforderungen an den Inhalt und die Qualität des ärztlichen Gutachtens<sup>11</sup>, aber auch an den Beurteilungsspielraum des Dienstherrn. Ein Rechtsraum für nicht gesundheitsbedingte oder gar politisch motivierte Dienstunfähigkeiten bietet sich nicht an.



5 BayVGh, Beschluss vom 13.08.2014 – 6 ZB 14.50

6 BVerwG, Urteil vom 19.03.2015, 2 C 37/13

7 Ebenda

8 § 44 Abs. 5 BBG

9 § 45 BBG

10 § 46 BBG

11 Exemplarisch BayVGh, Beschluss vom 13.08.2014 – 6 ZB 14.50

## Sonderfall: Polizei, Feuerwehr und Justizvollzugsbeamten

Der Polizeivollzugsdienst stellt erhöhte Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, aber auch an die seelische Belastbarkeit der Beamtinnen und Beamten. Die volle Polizeidienstfähigkeit setzt voraus, dass die Beamtin oder der Beamte auch an gefährlichen Einsätzen teilnehmen kann.

Für diese besondere Beamtengruppe gilt auch die allgemeine Definition der DU, so wir diese im vorherigen Kapitel betrachteten, aber in Verbindung mit einer besonderen Definition der Polizeidienstunfähigkeit (kurz: PDU):

„Der Polizeivollzugsbeamte ist dienstunfähig, wenn er den **besonderen gesundheitlichen Anforderungen** für den Polizeivollzugsdienst **nicht mehr genügt** und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Verwendungsfähigkeit **innerhalb zweier Jahre** wiedererlangt (**Polizeidienstunfähigkeit**), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.“<sup>12</sup>

Diese Definition bedeutet in der Praxis, dass Polizistinnen und Polizisten ein längerer Genesungszeitraum (zwei Jahre) eingeräumt wird. Eine Überprüfung der Dienstfähigkeit findet frühestens nach drei Monaten krankheitsbedingter Abwesenheit oder Einschränkung im Dienst innerhalb eines halben Jahres statt. Ansonsten ist auch hier die Weiterverwendung im Polizeidienst das erste Mittel:

Zunächst wird geprüft, ob eine Weiterverwendung möglich ist. Maßstab ist nicht das abstrakt-funktionelle Amt eines Polizeibeamten bei seiner Beschäftigungsbehörde, sondern sämtliche Ämter der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes. Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand scheidet trotz Polizeidienstunfähigkeit aus, wenn der Polizeivollzugsbeamte in einer Funktion des Polizeidienstes verwendet werden kann, deren Aufgaben er erfüllen kann, ohne polizeidienstfähig zu sein.<sup>13</sup>

Erst wenn definitiv feststeht, dass der in seiner Beschäftigungsbehörde dienstunfähige Beamte auch nicht anderweitig von seinem Dienstherrn eingesetzt werden kann, darf er wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig zur Ruhe gesetzt werden. Die Suche nach einer anderweitigen Verwendung ist regelmäßig auf den gesamten Bereich des Dienstherrn zu erstrecken.<sup>14</sup>

Teilweise ähnliche Vorschriften findet man auch für Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes und für Justizvollzugsbeamte.

## Die Versorgung bei Dienstunfähigkeit

### I. Beamte auf Widerruf

Werden Beamten auf Widerruf dauernd dienstunfähig, werden sie entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Die Behörde zahlt für die Zeit, in der der Beamte versicherungsfrei war, Pflichtbeiträge nach. Durch die Nachversicherung kann unter Umständen ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente entstehen. Das sollten Betroffene immer prüfen lassen.

Ist die Dienstunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Freizeitunfalls entstanden, gibt es also keinen Anspruch auf Ruhegehalt.

Ist die Ursache der DU eine Dienstbeschädigung oder ein Dienstunfall, besteht ein Anspruch auf den Unterhaltsbeitrag<sup>15</sup>. Dieser beträgt:

- bei 100% Erwerbsunfähigkeit 66,67% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (berechnet anhand der Dienstbezüge, die bei Ernennung zum BaP fällig wären), mindestens aber 75% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A <sup>16</sup>
- bei Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25% anteilig

<sup>12</sup> § 4 Abs. 1 BPolBG

<sup>13</sup> VG Regensburg, Urteil vom 17.02.2016 – RO 1 K 14.1331

<sup>14</sup> Ebenda

<sup>15</sup> § 38 BeamtVG

<sup>16</sup> § 36 Abs. 3 Satz 3 BeamtVG



## II. Beamte auf Probe

Bei Eintritt von Dienstunfähigkeit aufgrund einer Krankheit oder eines Freizeitunfalls haben zwar Beamtinnen und Beamten auf Probe keinen Anspruch auf Ruhegehalt, können aber einen Antrag auf Unterhaltsbeitrag stellen<sup>17</sup>. In diesem Fall werden grundsätzlich drei Fragen geprüft<sup>18</sup>:

1. Wie ist die wirtschaftliche Lage der Antragstellerin oder des Antragstellers?
2. In welcher Höhe kann ein Unterhaltsbeitrag bewilligt werden?
3. Für welche Dauer kann der Unterhaltsbeitrag bewilligt werden?

Ansonsten werden Beamte auf Probe in diesen Fällen entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Durch die Nachversicherung kann unter Umständen ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente entstehen.

Ist aber die Ursache der DU Dienstbeschädigung oder Dienstunfall, dann ist die Versetzung in den Ruhestand obligatorisch. Eine Ermessensentscheidung des Dienstherrn ist nicht möglich. Für das weitere Vorgehen ist nur entscheidend, ob die Ursache eine Dienstbeschädigung oder ein Dienstunfall ist. Zunächst betrachten wir die beiden Begriffe:

**Dienstbeschädigung** liegt vor, wenn Beamte infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die sie sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen haben, dienstunfähig geworden sind<sup>20</sup>. Grobes Verschulden setzt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit voraus. Liegt kein grobes Verschulden vor, spielt es keine Rolle, ob die Beamtin oder der Beamte die Wartezeit von 5 Dienstjahren erfüllt hat oder nicht.

**Dienstunfall** ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist<sup>21</sup>. Das erinnert etwa an den Versicherungsschutz, welchen Arbeitnehmer/innen im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung nach dem SGB VII genießen.

Der Begriff der Dienstbeschädigung umfasst also nicht nur den Dienstunfall, sondern alle körperliche und geistige Erkrankungen, welche die Beamtin oder der Beamte sich bei Ausübung des Dienstes zugezogen hat<sup>22</sup>. Trotzdem wird in der Verfahrensweise zwischen den beiden Begriffen unterschieden. Die Unterscheidung dient der Bestimmung der Art und des Umfangs der Leistungen, die der Dienstherr erbringen muss. Bei einer Dienstbeschädigung besteht Anspruch auf Ruhegehalt; bei einem Dienstunfall erhalten Beamte Unfallruhegehalt (ggf. sogar erhöhtes Unfallruhegehalt), einmalige Unfallentschädigung usw.

## III. Beamte auf Lebenszeit

Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie dauernd dienstunfähig sind<sup>23</sup>. Auch bei diesem Beamtenverhältnis ist es trotzdem sinnvoll, die Versorgungssituation anhand der Ursache der eingetretenen Dienstunfähigkeit zu betrachten.

Entstand die Dienstunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Freizeitunfalls, besteht Anspruch auf Ruhegehalt unter der Voraussetzung, dass eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet wurde<sup>24</sup>.

Was passiert, wenn Beamte auf Lebenszeit vor Ablauf dieser Wartezeit dienstunfähig werden? In diesem Fall wären sie durch Verwaltungsakt zu entlassen<sup>25</sup>; sie können einen Antrag auf Unterhaltsbeitrag stellen. Es liegt im Ermessen des Dienstherrn, diesen Antrag bis zur Höhe des Ruhegehalts zu gewähren<sup>26</sup>. Dieser Fall tritt in der Praxis äußerst selten ein:

- Zeiten des Vorbereitungsdienstes (BaW), als Beamte auf Probe, vorgeschriebene Ausbildungszeiten, Zeiten als Soldat/in usw. werden als ruhegehaltsfähige Dienstzeit berücksichtigt und verkürzen die geforderte Wartezeit<sup>27</sup>
- zunächst muss die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung überprüft werden

Bei Dienstbeschädigung besteht Anspruch auf Ruhegehalt, bei Dienstunfall Anspruch auf (ggf. erhöhtes) Unfallruhegehalt.

17 § 15 BeamtVG i.V.m. §49 Abs. 2 BBG  
18 Rundschreiben BMI vom 05.02.2018

19 § 49 Abs. 1 BBG  
20 § 4 Abs. 1 Satz 1 Nummer 2 BeamtVG  
21 § 31 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG  
22 Rundschreiben BMI vom 05.02.2018

23 § 26 Abs. 1 BeamtStG oder §44 Abs. 1 BBG  
24 § 4 Abs. 1 Satz 1 Nummer 1 BeamtVG

25 § 23 Abs. 1 BeamtStG  
26 § 15 Abs. 1 BeamtVG  
27 § 6 ff. BeamtVG

# Das Ruhegehalt und die Mindestversorgung bei Dienstunfähigkeit

Im Grunde genommen werden bei der Berechnung der Höhe des Ruhegehalts drei relevanten Größen ermittelt. Der jeweils höhere Betrag ist maßgeblich.

## I. Das erdiente Ruhegehalt

Die folgende Darstellung ist sehr vereinfacht. Unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern, Übergangsvorschriften aufgrund Bestandsschutzes, Regelungen für Beamte mit Vorversicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung usw. wurden hier der Verständlichkeit und Übersichtlichkeit halber einfach ausgeblendet.



Das erdiente Ruhegehalt wird anhand der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet.

**Ruhegehaltfähige Dienstbezüge** sind das Grundgehalt, der Familienzuschlag der Stufe 1 und sonstige Dienst- und Leistungsbezüge, die der jeweilige Dienstherr als solche bezeichnet hat<sup>28</sup>. Das Grundgehalt bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe des Amtes, das der Beamtin oder dem Beamten verliehen worden ist (aber nur dann, wenn der Beamte dieses Amt beim Eintritt in den Ruhestand schon zwei Jahre innehatte). Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge werden bei Bundesbeamten mit dem Einbaufaktor 0,9901 multipliziert<sup>29</sup>.

**Ruhegehaltfähige Dienstzeit** ist im Kern die Dienstzeit, die der Beamte oder die Beamtin ab der ersten Berufung in ein Beamtenverhältnis im Dienst eines inländischen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Beamtenverhältnis zurückgelegt hat. Diese wird, wie oben bereits erwähnt, um weitere Zeiten ergänzt. Tritt der Versorgungsfall vor dem 60. Lebensjahr<sup>30</sup> ein, wird der zurückgelegten Dienstzeit noch eine sog. Zurechnungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit hinzugerechnet. Die **Zurechnungszeit** beträgt zwei Drittel der Zeit zwischen Eintritt in den Ruhestand und dem 60. Geburtstag (bei Eintritt der Dienstunfähigkeit durch einen Dienstunfall wird die Hälfte der Zurechnungszeit angerechnet<sup>31</sup>). Die gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit wird nach vollen Jahren und restlichen Tagen berechnet und in eine Dezimalzahl umgewandelt.

Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375%, maximal 71,75% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn man die im vorherigen Schritt ermittelte ruhegehaltfähige Dienstzeit mit 1,79375% multipliziert, bekommen wir den individuellen **Ruhegehaltssatz**.

Im nächsten Schritt wird der **Versorgungsabschlag** berechnet.

Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6% für jedes Jahr, um das der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, wegen Dienstunfähigkeit (wenn die Ursache kein Dienstunfall ist), in den Ruhestand versetzt wird. Die maximale Minderung beträgt 10,8%. Eine Minderung erfolgt nicht, wenn der Beamte zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand das 63. Lebensjahr<sup>32</sup> vollendet und mindestens 40 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat.

<sup>28</sup> Vergleiche § 5 Abs. 1 BeamtVG mit Art. 12 Abs. 1 BayBeamtVG

<sup>29</sup> In manchen Bundesländern abweichender Faktor (z.B. BW 0,984, NRW besoldungsgruppenabhängig) oder kein Faktor (z.B. BY)

<sup>30</sup> Längere Zurechnungszeit

<sup>31</sup> § 36 Abs. 2 BeamtVG

<sup>32</sup> Abweichende Regelungen der Bundesländer beachten, vergleiche Art. 26 Abs. 3 Satz 1 Nummer 2 BayBeamtVG

Hier ein Beispiel mit dem Berechnungsschema:

#### Die Situation:

Bundesbeamte auf Lebenszeit, geb. am 01.07.1985, ledig  
Diensteintritt 01.10.2010, Besoldungsgruppe A12 Stufe 6, Dienstbezüge (brutto) 5.200€  
Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (Krankheit) am 18.08.2020

#### Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge

Bruttodienstbezüge	5.200,00 €
mit dem Einbaufaktor 0,9901 multipliziert:	5.148,52 €
<b>Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:</b>	<b>5.148,52 €</b>

#### Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit

Dienstzeit vom 01.10.2010 bis zum 18.08.2020:	9,89 Jahre
+ Zurechnungszeit (bis Alter 60 zu 2/3):	16,59 Jahre
<b>Gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit:</b>	<b>26,48 Jahre</b>

#### Berechnung des Ruhegehaltssatzes

Ruhegehaltfähige Dienstzeit (26,48 Jahre) x 1,79375%	47,50 %
--	---------

#### Erdientes Ruhegehalt

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (5.148,52 €) x Ruhegehaltssatz (47,50%)	2.445,55 €
- Versorgungsabschlag 10,8%	264,12 €
<b>Erdientes Ruhegehalt</b>	<b>2.181,43 €</b>

## II. Die amtsabhängige Mindestversorgung

Diese beträgt 35% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge<sup>33</sup>. Grundvoraussetzung ist dabei, dass die Beamtin oder der Beamte eine zu berücksichtigende Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat. Ist die Ursache der Dienstunfähigkeit eine Dienstbeschädigung, ist die Erfüllung dieser Wartezeit nicht erforderlich.

Fortsetzung des vorherigen Beispiels:

#### Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge

Bruttodienstbezüge	5.200,00 €
mit dem Einbaufaktor 0,9901 multipliziert:	5.148,52 €
<b>Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:</b>	<b>5.148,52 €</b>

#### Berechnung der amtsabhängigen Mindestversorgung

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (5.148,52 €) x 35%	1.801,98 €
<b>Amtsabhängige Mindestversorgung</b>	<b>1.801,98 €</b>



### III. Die amtsunabhängige Mindestversorgung

Diese beträgt 65% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A4<sup>34</sup> zuzüglich eines Erhöhungsbetrags von 30,68€<sup>35</sup>. Auch hier ist Grundvoraussetzung, dass die Beamtin oder der Beamte eine zu berücksichtigende Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat (außer bei Dienstbeschädigung).

Fortsetzung des vorherigen Beispiels:

<b>Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge</b>	
Grundgehalt Endstufe der Besoldungsgruppe A4	2.716,73 €
mit dem Einbaufaktor 0,9901 multipliziert:	2.689,83 €
<b>Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:</b>	<b>2.689,83 €</b>
<b>Berechnung der amtsunabhängigen Mindestversorgung</b>	
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (2.689,83 €) x 65%	1.748,39 €
+ Erhöhungsbetrag	30,68 €
<b>Amtsunabhängige Mindestversorgung</b>	<b>1.779,07 €</b>

### IV. Ergebnis der Vergleichsrechnung

Wie bereits erwähnt, ist der höhere der drei ermittelten Beträge an den Versorgungsempfänger zu zahlen. In unserem Beispiel ist es das erdiente Ruhegehalt in Höhe von 2.181,43€.

Darüber hinaus ist von den zu zahlenden Versorgungsbezügen ein Abzug für Pflegeleistungen vorzunehmen; aktuell beträgt dieser Abzug 1,525 %<sup>36</sup>.

### Das Unfallruhegehalt

Die Unfallfürsorge ist fester Bestandteil der beamtenrechtlichen Versorgung. Sowohl Bund als auch Länder haben eine Reihe an Leistungen in ihrem Versorgungskatalog aufgenommen.

Eine dieser Leistungen ist das Unfallruhegehalt. Anspruch darauf können Beamtinnen oder Beamte auf Lebenszeit und auf Probe haben, nicht dagegen Beamtinnen oder Beamte auf Widerruf. Die Gewährung dieser Leistung erfolgt unter folgenden Voraussetzungen:

1. es liegt ein anerkannter Dienstunfall vor
2. es muss einen Kausalzusammenhang zwischen Dienstunfall und Dienstunfähigkeit und
3. die Versetzung in den Ruhestand erfolgt aufgrund Dienstunfähigkeit und nicht aus anderen Gründen

<sup>34</sup> § 14 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG

<sup>35</sup> Abweichende Regelungen der Bundesländer beachten (z.B. BY: 66,5% aus der Endstufe A3, BW: 61,4% aus der Endstufe A5 usw.)

<sup>36</sup> § 50f BeamtVG

## I. Rund um die Definition Dienstunfall

Als Dienstunfall gilt:

1. ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist<sup>37</sup>. Im Bereich des Dienstes gehört die Dienststelle, eine Dienstreise und die Tätigkeit dort, die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und der Weg zwischen Wohnung und Dienststelle. Die ständige Rechtsprechung schränkt hier die Reichweite des Versicherungsschutzes, in etwa wie bei der gesetzlichen Unfallversicherung.
2. eine Berufskrankheit<sup>38</sup>. Als solche gelten nur Krankheiten, die in der Berufskrankheiten-Verordnung (dort Anlage 1) aufgenommen sind<sup>39</sup>.
3. ein außerhalb des Dienstes erlittener Körperschaden infolge eines rechtswidrigen Angriffes<sup>40</sup>. Damit sind zielgerichtete Verletzungshandlungen, die sich gegen die körperliche Unversehrtheit der Beamten richten und eine besondere Lebensgefahr darstellen<sup>41</sup>.

## II. Höhe des Unfallruhegehalts

Grundsätzlich wird das Unfallruhegehalt mit demselben Berechnungsschema wie das Ruhegehalt ermittelt, allerdings mit folgenden Besonderheiten:

1. es wird nur die Hälfte der Zurechnungszeit berücksichtigt,
2. der ermittelte individuelle Ruhegehaltssatz erhöht sich um 20%,
3. das Unfallruhegehalt beträgt mindestens 66,67%, höchstens 75% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und
4. es darf nicht hinter 75% der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 zurückbleiben

Die Regelungen wie oben beschrieben gelten für Bundesbeamte. Im Länderrecht finden sich abweichende Regelungen.

## III. Der qualifizierte Dienstunfall und das erhöhte Unfallruhegehalt

Beamte (auf Lebenszeit und auf Probe, nicht auf Widerruf) können bei bestimmten Arten von Dienstunfällen eine höhere Unfallfürsorge in Anspruch nehmen, u.a. ein erhöhtes Unfallruhegehalt. In diesen Fällen spricht man von einem sog. qualifizierten Dienstunfall.

Grundsätzlich geht es hierbei um Diensthandlungen, die mit einer besonderen Lebensgefahr verbunden sind<sup>42</sup>. Ein willentlicher Einsatz des eigenen Lebens ist nicht erforderlich. Voraussetzungen für die Anwendung der Vorschrift sind<sup>43</sup>:

- eine konkrete Diensthandlung,
- die Beamtin oder der Beamte sind der mit dieser konkreten Diensthandlung verbundenen besonderen Lebensgefahr bewusst,
- die Diensthandlung im konkreten Einzelfall birgt in sich eine objektiv erkennbar hohe (d. h. über die gelegentlich vorhandene allgemeine Lebensgefahr hinausgehende) Lebensgefahr
- diese besondere Gefährdung muss rechtlich wesentliche Ursache für den Dienstunfall sein

Rechtswidrige Angriffe auf Beamte in Ausübung des Dienstes wie auch die im vorherigen Abschnitt erwähnten Angriffe außerhalb des Dienstes können ebenfalls als qualifizierte Dienstunfälle angesehen werden<sup>44</sup>.

37 § 31 Abs. 1 BeamtVG

38 § 31 Abs. 3 BeamtVG

39 Rundschreiben BMI vom 05.02.2018

40 § 31 Abs. 4 BeamtVG

41 Rundschreiben BMI vom 05.02.2018

42 § 37 Abs. 1 BeamtVG

43 Rundschreiben BMI vom 05.02.2018

44 § 37 Abs. 2 BeamtVG

Die Gewährung des erhöhten Unfallruhegehalts setzt voraus, dass

- infolge des qualifizierten Dienstunfalls Dienstunfähigkeit eingetreten ist,
- die Beamtin oder der Beamte deswegen in den Ruhestand versetzt wurde und
- eine unfallbedingte Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 50% vorliegt

Werden all diese Voraussetzungen erfüllt, werden bei der Bemessung des erhöhten Unfallruhegehalts 80% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zugrunde gelegt. Darüber hinaus erhält die Beamtin oder der Beamte eine einmalige Unfallentschädigung. Bei Bundesbeamten ist das eine Einmalzahlung in Höhe von 150.000€<sup>45</sup>.

## Die Versorgungslücke bei Dienstunfähigkeit

Aus den bisherigen Ausführungen ist erkennbar, dass die Beamtenversorgung im Falle der Dienstunfähigkeit zwar sehr umfangreich ist, gleichzeitig aber an einigen Stellen (insbesondere abhängig vom Beamtenverhältnis und Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles) bedeutende Lücken aufweist.

Durch die zahlreichen Reformen der letzten Jahre wurden teilweise gravierende Kürzungen eingeführt. Durch die Absenkung des Ruhegehaltssatzes und die seit 1999 bis Januar 2019 erfolgten Minderungen von Bezügesteigerungen wurde das Versorgungsniveau um insgesamt 6,37 % reduziert. Der durchschnittliche Ruhegehaltssatz bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit lag 2018 im sog. unmittelbaren Bundesbereich bei 63,6%<sup>46</sup>.

Daraus könnte man schlussfolgern, dass die durchschnittliche Versorgungslücke im 2018 bei exakt 36,4% der Dienstbezüge läge. Diese pauschale Annahme wäre aber nicht richtig, allein schon aufgrund der mehrfach erwähnten abweichenden Regelungen der Länder. Außerdem berücksichtigt diese Erhebung nur die Fälle, bei denen eine Versetzung in den Ruhestand möglich war. Was ist aber mit Beamtinnen und Beamten, die aufgrund Dienstunfähigkeit entlassen werden mussten?

Die Versorgungslücke sollte deshalb immer individuell ermittelt werden. Die Ermittlung sollte nicht nur „harte“ Faktoren (z.B. für welchen Dienstherrn und in welcher Laufbahn ich tätig bin, welcher Teil meine Dienstbezüge nicht ruhegehaltfähig sind usw.), sondern auch persönliche „weiche“ Faktoren (z.B. möchte ich eine Familie gründen, möchte ich zu einem späteren Zeitpunkt meine eigenen vier Wände erwerben usw.) berücksichtigen.

In seltenen Fällen ergibt sich nach individueller Ermittlung eine linear verlaufende Versorgungslücke. Meistens stellt sich heraus, dass es unterschiedlich hohen Bedarf in unterschiedlichen Lebensphasen gibt. Bei einer bestimmten Beamtengruppe ergibt sich diese Besonderheit regelmäßig. Im weiteren Verlauf gehen wir gesondert auf diesen Punkt ein.



Im nächsten Schritt sollten die eigenen Ziele und Wünsche berücksichtigt werden. Jeder Mensch ist anders, und dasselbe gilt für die Einstellung zu der Frage: welche finanzielle Risiken und für welchen Zeitraum kann ich/möchte ich selbst tragen? Die einen möchten nur ihre Ausgaben, die anderen ihren Lebensstandard absichern.

Wenn die Bedarfshöhe ermittelt wurde, stellt sich folgerichtig die nächste Frage: wie schließe ich die Versorgungslücke? Brauche ich eine Dienstunfähigkeitsversicherung? Oder reicht meine Berufsunfähigkeitsversicherung aus?

## Dienstunfähigkeits- oder Berufsunfähigkeitsversicherung?

Zunächst eine Klarstellung: eine eigenständige Dienstunfähigkeitsversicherung wird von keinem Versicherungsunternehmen angeboten. Alle relevanten Produkte sind Berufsunfähigkeitsversicherungen. Diese können eine zusätzliche Beamtenklausel haben oder nicht. Die tatsächlich zu beantwortende Frage lautet also:

### I. Brauchen Beamte eine BU-Versicherung mit DU-Klausel oder nicht?

Hier haben wir mit zwei unterschiedlichen Rechtsbegriffen zu tun:

1. zum einen mit dem **beamtenrechtlichen** Begriff der Dienstunfähigkeit: wie wir bereits gesehen haben, wird diese nicht anhand des von dem Beamten zuletzt wahrgenommenen Amtes im konkret-funktionellen Sinn (Dienstposten), sondern anhand des Amtes im abstrakt-funktionellen Sinn ohne Beschränkung auf einen bestimmten Dienstposten beurteilt (z.B. Inspektor, Studienrat, Sekretär usw.)<sup>47</sup>
2. zum anderen mit dem **privatrechtlichen** Begriff der Berufsunfähigkeit. Diese liegt demnach vor, wenn man den zuletzt ausgeübten Beruf, so wie er ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ausgestaltet war, ausüben kann<sup>48</sup>.

Wann sind Beamte berufsunfähig im Sinne dieser Definition, wenn der privat abgeschlossene Versicherungsvertrag keine Beamtenklausel beinhaltet? Während der Prüfung des Dienstherrn, ob eine anderweitige Verwendung möglich ist, liegt keine Berufsunfähigkeit im Sinne der Versicherungsbedingungen vor. Ist eine statuswahrende Verwendung möglich, liegt zunächst ebenfalls keine Berufsunfähigkeit vor.

Begehrt die Beamtin oder der Beamte Leistungen aus der privaten BU-Versicherung, muss sie oder er nachweisen, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen dazu führten, dass der zuletzt ausgeübte Beruf (Laufbahn) zu nicht mehr als 50% ausgeübt werden kann und auch keine andere Tätigkeit konkret ausgeübt wird, die der bisherigen LEBENSSTELLUNG (Einkommen, soziale Wertschätzung etc.) entspricht. In einigen Fällen wird es schwierig sein, diesen Nachweis zu erbringen. Es kann also vom Vorteil sein, wenn die private BU-Versicherung eine Beamtenklausel beinhaltet.

An dieser Stelle werden wir mit der nächsten wichtigen Frage konfrontiert:

### II. Echte oder unechte DU-Klausel?

Eine DU-Klausel kann, je nach Formulierung, eine rechtlich vorteilhafte Regelung zugunsten der Beamtin oder des Beamten darstellen. Eine Legaldefinition für „echte“ und „unechte“ DU-Klausel gibt es nicht. Die Unterscheidung findet anhand der Tatbestandsvoraussetzungen, die der Versicherer aufstellt und der Versicherungsnehmer nachweisen muss, um die Leistung zu erhalten.

**Formulierung 1:** „Der Beamte im öffentlichen Dienst gilt auch dann als berufsunfähig, wenn er vor Erreichen der gesetzlich vorgesehenen Altersgrenze aufgrund eines amtsärztlichen Zeugnisses wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit entlassen oder in den Ruhestand versetzt wird“.

Hier verzichtet der Versicherer auf eine eigene Prüfung der Berufsunfähigkeit und leistet nach der statusrechtlichen Beurteilung des Dienstherrn. Das ist eine echte DU-Klausel!

**Formulierung 2:** „Berufsunfähigkeit infolge Dienstunfähigkeit liegt von Beginn an vor, wenn es sich bei der versicherten Person um eine Beamtin bzw. einen Beamten ... handelt und diese ausschließlich infolge Krankheit, Verletzung des Körpers oder Kräfteverfalls, die ärztlich nachzuweisen sind, gesundheitlich beeinträchtigt und zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig ist **und** deshalb wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt oder entlassen worden ist“.

Hier verzichtet der Versicherer nicht auf das eigene Prüfungsrecht. Das Wort „und“ (im Text gesondert markiert) verknüpft zwei Voraussetzungen kumulativ. Das ist eine unechte DU-Klausel!

### III. Fazit

Mit einer BU-Versicherung, die mit einer echten DU-Klausel ausgestattet ist, gestaltet sich die Leistungsprüfung einfacher. Die erkrankte Person muss nicht zwei Prüfungsverfahren (Behörde und Versicherer) durchlaufen, sondern nur das DU-Verfahren des Dienstherrn. Mit der Zurruhe-setzungsverfügung (oder Entlassungsurkunde für Beamte auf Widerruf und auf Probe) kann dann die Leistung aus der privaten BU-Versicherung beantragt werden.

Ein weiterer Hinweis in diesem Zusammenhang: auch die restlichen Bedingungen und Klauseln des privaten BU-Vertrags sollten qualitativ hochwertig sein. Warum? In einer Welt, die sich immer schneller dreht, ist es wichtig, dass der Versicherungsschutz flexibel bleibt. Es ist für viele Beamtinnen und Beamten nicht auszuschließen, dass sie ein attraktives Angebot von einem Unternehmen der Privatwirtschaft bekommen und nach Abwägung der Vor- und Nachteile das Beamtenverhältnis beenden. In diesen Fällen spielt die DU-Klausel keine Rolle mehr, dafür umso mehr die BU-Bedingungen.

### Die BU- und DU-Absicherung der Bayerischen

Die BU-Versicherung aus dem Hause der Bayerischen entspricht allen o.g. Anforderungen:

1. Eine echte DU-Klausel ist schon ab Tarif Komfort fester Vertragsbestandteil
2. Bei Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit wird die Rente unbefristet bis zur Reaktivierung oder bis zum Ablauf der Leistungsdauer oder dem Ableben der versicherten Person bezahlt
3. In diesen Fällen gibt es auch keine medizinische Nachprüfung. Der Nachweis über die Fortzahlung der Versorgungsbezüge genügt
4. Zahlreiche Nachversicherungsgarantien ermöglichen eine Anpassung des Versicherungsschutzes
5. Sollte ein Wechsel in die Privatwirtschaft doch stattfinden, die BU-Bedingungen sind qualitativ hochwertig

Die langjährige Erfahrung in der Absicherung von Beamten, eine schnelle Leistungsregulierung mit einem persönlichen Ansprechpartner und eine sehr hohe Annahmquote runden das Bild eines fairen Versicherers mit ausgezeichneten Bedingungen ab und erklären, warum die BU-Versicherung der Bayerischen in allen relevanten Produktratings die Höchstnote bekommt.

Für eine langfristige Absicherung spielt aber auch ein weiterer Faktor eine sehr wichtige Rolle: die Finanzstärke des privaten Anbieters. Das Ratinghaus RealRate hat eine Sonderanalyse zur Beitragsstabilität der BU-Absicherung. Auch hier hat sich die Bayerische mit einem versicherungstechnischen Nettozins von 3% eine Top-Platzierung erhalten.

### Besondere Lösungen für Beamte auf Widerruf und auf Probe

Warum benötigen die beiden Beamtengruppen eine besondere Lösung? Zur Erinnerung:

**Beamte auf Widerruf** im Vorbereitungsdienst (sog. Beamtenanwärter) erhalten in dieser Zeit Anwärterbezüge. Die Höhe dieser Vergütung richtet sich

- nach dem Eingangsamts, in das die Beamtin oder der Beamte auf Widerruf nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes voraussichtlich eintreten wird und
- nach dem Besoldungsgesetz des jeweiligen Dienstherrn (Bund oder ein bestimmtes Bundesland)

**Beispiel: Bayern, der Anwärtergrundbetrag (Brutto) nach A12 liegt bei 1.503,44€.**

Die Dauer des Vorbereitungsdienstes ist zwischen den Bundesländern und dem Bund, aber auch zwischen den einzelnen Laufbahngruppen unterschiedlich lang. Der Vorbereitungsdienst für das Lehramt (auch bekannt als Referendariat) dauert z.B. in NRW 18 Monate, in Bayern aber 24 Monate.

In dieser Zeit, wie bereits geschildert, haben die Anwärter grundsätzlich keinen Anspruch auf Ruhegehalt im Falle einer Dienstunfähigkeit. In diesen Fällen werden sie entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. In der Regel haben sie aber auch dort keine Ansprüche, da die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren nicht erfüllt ist.

Hat die Anwärterin oder der Anwärter nun die Laufbahnprüfung (am Ende des Vorbereitungsdienstes) bestanden, ist in den meisten Fällen der nächste Schritt die Ernennung zum **Beamten auf Probe**. Ab diesem Zeitpunkt erhalten sie keine Anwärterbezüge mehr, sondern ihre vollständigen Dienstbezüge. Hier sprechen wir von einem erfreulich hohen Einkommenssprung.

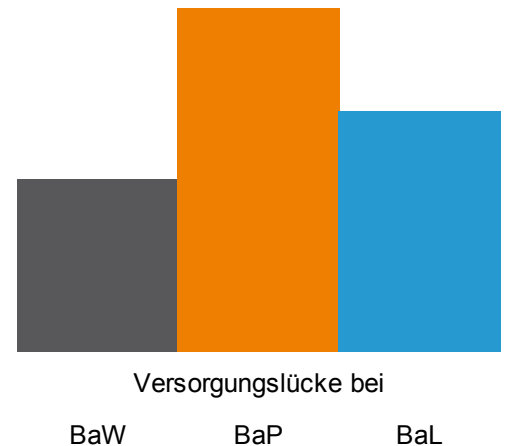
**Der Beamte aus unserem Beispiel erhält nun ein Grundgehalt (nach A12/4) von monatlich 3.924,89€.**

Beamte auf Probe verbleiben in diesem Status in der Regel 3 Jahre lang. In dieser Zeit haben sie aber keinen Anspruch auf Ruhegehalt, wenn die Ursache der Dienstunfähigkeit eine Krankheit oder ein Freizeitunfall ist. Die beamtenrechtliche Versorgung im vollen Umfang kann erst mit Erreichen des Status **Beamte auf Lebenszeit** in Anspruch genommen werden, wenn eine Dienstzeit von 5 Jahren bereits abgeleistet wurde.

**Fazit:** eine Versorgungslücke besteht also unabhängig des Beamtenstatus. Nur die Höhe dieser Lücke ist für einen kurzen Zeitraum sehr hoch, in etwa wie in folgendem Schaubild:

Das Problem also lautet: wie kann man die Versorgungslücke **bedarfsgerecht** schließen?

Wir von der Bayerischen bieten Ihnen zwei Lösungen an, um die Versorgungslücke bedarfsgerecht zu schließen. Welche Lösung zu einer bestimmten Person passt hängt von der Laufbahn ab.



## I. Für alle Beamten auf Widerruf oder auf Probe

Alle Beamten auf Widerruf und / oder auf Probe können die sog. **Zweitvertragslösung** nutzen. Diese funktioniert so:

Man schließt gleichzeitig zwei Verträge ab:

- den Grundvertrag (auch „Langläufer“ genannt) und
- den Zweitvertrag (auch „Kurzläufer“ genannt)

Der Langläufer hat, wie der Name vermuten lässt, die maximale Versicherungs- und Leistungsdauer. Die versicherte Rente kann bis zu 1.250€ monatlich betragen ohne dass man das tatsächliche Einkommen nachweisen muss.

Der Kurzläufer hat dieselbe Leistungsdauer wie der Langläufer, aber eine Versicherungsdauer bis zum Zeitpunkt der voraussichtlichen Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit, höchstens 5 Jahre. Mit dem Kurzläufer kann man die versicherte Rente auf bis zu 70% der Bruttobezüge aufstocken. Hier ein Beispiel:

### Die Situation:

Beratung findet kurz nach Ernennung zu BaW statt. Dienstherr ist der Freistaat Bayern, Eingangsamt in Besoldungsgruppe A10.

- Brutto-Anwärterbezüge: 1.363,85€
- Bruttobezüge ab BaP (Stufe 1): 3.024,51€

### Die Lösung:

- Versicherte Rente im Langläufer: 1.250€
- Versicherte Rente im Kurzläufer: 870€

### Die Erklärung:

Die Gesamrente darf max. 70% von 3.024,51€ sein, also 2.117,16€. Abzüglich der bereits mit dem Langläufer beantragten Rente von 1.250€ darf also eine Rente in Höhe von 867,16€ (aufgerundet 870€) beantragt werden.



## II. Nur für Lehramtsanwärter

Lehramtsanwärtern bieten wir seit Anfang 2020 eine zusätzliche Lösung an, die sog. **Stufenabsicherung**. Mit der Stufenabsicherung schließen die Lehramtsanwärter zunächst EINEN Vertrag ab (den sog. **Grundvertrag**) und sichern sich gleichzeitig und ohne Zusatzkosten die Option, die versicherte Rente zu einem späteren Zeitpunkt **ohne erneute Gesundheitsprüfung** aufzustocken. So kann in der kritischen Phase als BaP eine Gesamrente von bis zu 2.500€ versichert werden ohne dass man das tatsächliche Einkommen nachweisen muss! Auch hier ein Beispiel:

### Die Situation:

Beratung findet kurz nach Ernennung zu BaW statt. Dienstherr ist der Freistaat Bayern, Eingangsamt in Besoldungsgruppe A12.

- Brutto-Anwärterbezüge: 1.503,44€
- Bruttobezüge ab BaP (Stufe 4): 3.924,89€

### Die Lösung:

- Versicherte Rente im Grundvertrag: 1.250€, vereinbarte Dynamik 3%
- Versicherte Rente im Stufenvertrag: 1.134,09€, Versicherungsdauer 3 Jahre, Leistungsdauer wie im Grundvertrag

### Die Erklärung:

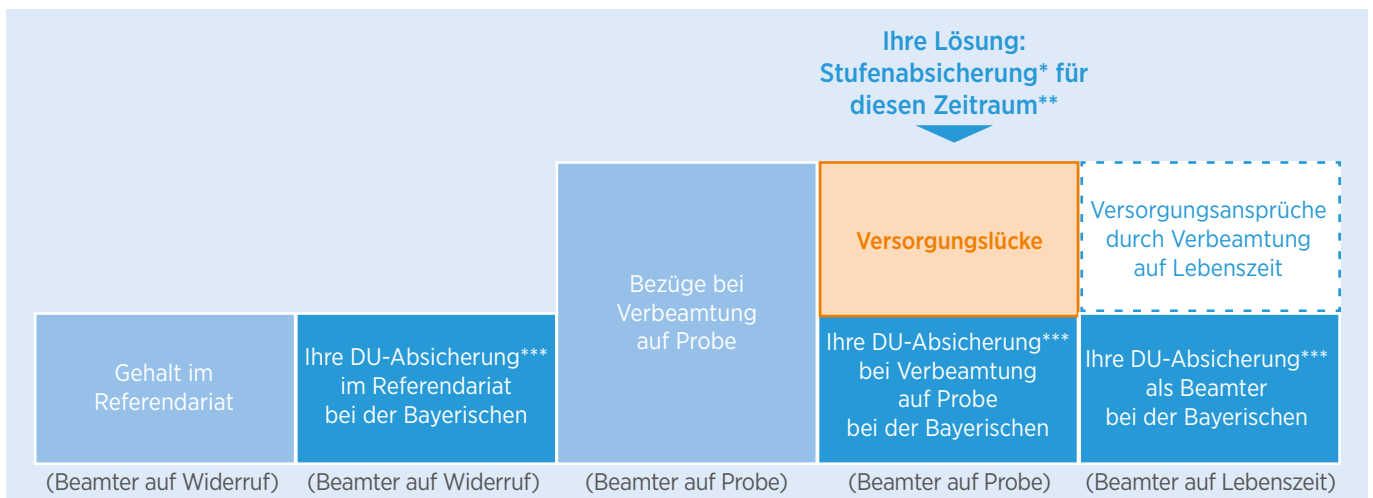
24 Monate nach dem ersten Abschluss erfolgt die Ernennung zu BaP. Die versicherte Rente im Grundvertrag hat mittlerweile (durch zwei erfolgten dynamischen Anpassungen) eine Höhe von 1.365,91€ erreicht.

Der Versicherte stellt nun einen Antrag, mit welchem er die damals gesicherte Option „zieht“, bei uns und fügt eine Kopie der Ernennungsurkunde bei. Gesundheitsfragen müssen nicht erneut beantwortet werden.

Der Stufenvertrag wird mit einer Rente in Höhe von 1.134,09€ dokumentiert und an den Kunden versendet.

Nach 3 Jahren läuft der Stufenvertrag automatisch aus.

Hier finden Sie alle Infos zu dieser einzigartigen Lösung.



\* ohne erneute Gesundheitsprüfung \*\* Endet automatisch nach 3 Jahren \*\*\* im Tarif BU Protect

