

Leitfaden zur Beamtenversorgung, Dienstunfähigkeit und privaten Absicherung

Wie handhaben Sie die Planung Ihrer Versorgung?

Glauben Sie, dass Ihre Kollegen, Freunde, Bekannte oder Informationen aus Zeitschriften Ihnen zu einer guten Versorgung verhelfen können? Wer trägt die Verantwortung wenn Sie im Leistungsfall feststellen, dass Sie trotz gut gemeintem Rat keine ausreichende Absicherung besitzen?

Der Glaube kann ja angeblich Berge versetzen. Bei Ihrem Ziel, für sich und gegebenenfalls Ihrer Familie, eine ausreichende Versorgung und Absicherung zu erlangen, hilft Ihnen ein „Glauben“ alleine wenig weiter.

Für die Versorgung von Beamten bestehen klare gesetzliche Regelungen, ebenso für die private Absicherung über privatrechtliche Versicherungsverträge.

Es ist meine Überzeugung, dass Sie Ihrem Ziel, einer umfassenden Versorgung, nur näher kommen, wenn Sie sich ein Grundwissen aneignen, das Ihnen ermöglicht Ihre Situation, Ihren Bedarf und ggf. Absicherungsmöglichkeiten und Angebote zu beurteilen.

Wenn Sie sich mit dem Thema Ihrer Versorgung näher auseinander setzen, werden zwangsläufig Fragen auftauchen:

- Wie hoch sind gesetzliche Ansprüche?
- Wie versorgt mich mein Dienstherr?
- Wie kann ich privat vorsorgen?
- Worauf muss ich bei der privaten Vorsorge achten?

Mit diesem Leitfaden möchte ich Ihnen einen Überblick über Ihre Versorgungssituation als Beamtin oder Beamter, insbesondere im Falle einer möglichen Dienstunfähigkeit verschaffen und Ihnen das Grundlagenwissen vermitteln, das für Sie wichtig ist, um Versorgungslücken zu erkennen und bei der Planung Ihrer privaten Vorsorge zielsicheres Handeln zu ermöglichen.



Lars Ulrich Harms – Versicherungsmakler
für Private Krankenversicherung
und Berufsunfähigkeitsversicherung
Weingartenstraße 7, 35398 Gießen
e-mail: info@luhv.de,
www.makler-harms.de
Telefon: 06 41 / 972 46 33
Register-Nr.: D-YXQ0-COQT2-59

Übersicht

TEIL I „dienstliche“ Ansprüche

- Grundsätzliches zur Beamtenversorgung
- Die Beamtenlaufbahn
- Die Laufbahngruppen und Besoldung von Beamten
- Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze
- Das Ruhegehalt bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Berufsleben
 - Beamte auf Widerruf
 - Beamte auf Probe
 - Beamte auf Lebenszeit
- Versetzung in den Ruhestand wegen Eintritt einer Dienstunfähigkeit
 - Berechnung des Anspruches bei Dienstunfähigkeit (z.B. wegen Krankheit)
 - Die Mindestversorgung der Ruhestandsbeamten
 - Dienstunfähigkeit wegen Dienstunfall / Unfallruhegehalt oder Dienstbeschädigung

TEIL II private Absicherung

- Grundlagen der ergänzenden privaten Absicherung bei Dienstunfähigkeit
- Versicherungsbedingungen der Berufsunfähigkeitsversicherung
- Die Dienstunfähigkeitsklausel
 - Die echte, vollständige Dienstunfähigkeitsklausel
 - Die „echte unvollständige“ Dienstunfähigkeitsklausel
 - Die „unechte“ Dienstunfähigkeitsklausel
 - Besonderheit für den Vollzugsdienst, Feuerwehr, Polizei und Soldaten
- Obliegenheiten
- Die Vertragsgestaltung
 - 18 wichtige Hinweise zur Vertragsplanung
 - Produktvarianten
- Vorbereitung und Vertragsplanung

TEIL I „dienstliche“ Ansprüche

Grundsätzliches zur Beamtenversorgung

Im Vergleich mit Arbeitnehmern haben Beamte zu Ihrem Arbeitgeber ein besonderes Arbeitsverhältnis. Sie sind Bedienstete und Ihr Dienstherr besoldet die Tätigkeit. Am Ende ihres Arbeitslebens gehen Beamte auch nicht in Rente, sie werden in den Ruhestand versetzt und haben dann einen Anspruch auf ein Ruhegehalt.

Als Beamtin bzw. Beamter gehören Sie nicht zum Kreis der in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtigen Personen. Ihre Versorgung ist z.B. [im Beamtenversorgungsgesetz](#) kurz BeamtVG, geregelt.

Auch im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Berufsleben, z.B. durch Dienstunfähigkeit, Dienstunfall oder einen „vorgezogenen Ruhestand“ haben Beamte einen Anspruch auf Ruhegehalt.

Die in der Bevölkerung als üppig wahrgenommene Beamtenversorgung bröckelt allerdings zusehens. In den vergangenen Jahren sind die Versorgungsansprüche der Beamten immer wieder gesunken, weswegen es für jede Beamtin und jeden Beamten wichtig ist, sich näher mit dem Thema seiner Versorgung und ergänzenden privaten Absicherung zu befassen.

Das ist nicht ganz einfach, denn die Beamtenversorgung war, das muss ich zugeben, schon in der Vergangenheit ein sehr komplexes Thema und die ohnehin schon durch „reformverliebte“ Gesetzgebung im Rahmen z.B. des Bundesbeamtenrechtes ständig geänderten Besoldungs- und Beamtenversorgungsansprüche, bekamen durch die Förderalismusreform (2006) eine völlig neue Vielfalt.

Aus „Bundesangelegenheiten“ wurden „Landesangelegenheiten“

So wurden neben Regelungsmöglichkeiten zur Besoldung auch die Beamtenversorgung oder das „Laufbahnrecht“ aus dem Bundesrecht (zumindest für die nicht beim Bund beschäftigten Beamten) in die „Obhut“ der Länder übertragen.

Die Bundesländer haben bereits eigene Regelungen für die Versorgung Ihrer Beamten getroffen, bzw. zumindest die gesetzliche Grundlage hierfür geschaffen. Noch sind die Regelungen für die Beamtenversorgung für Beamte des Bundes oder der Länder sehr ähnlich.

Im Verlauf des Leitfadens werden allgemein gültige Regelungen vorgestellt, aber auch speziellere, verschiedene Rechenwege zur Ermittlung des Ruhegehaltsanspruches veranschaulicht.

Um die Grundzüge Ihrer Versorgung überblicken und in der Folge auch Ihre Ansprüche bei Pensionierung und /oder Dienstunfähigkeit berechnen zu können ist zunächst ein Blick auf die Beamtenlaufbahnen und Beamtenbesoldung wichtig.

Die Beamtenlaufbahn

Die Beamtenlaufbahn besteht in der Regel aus 3 Phasen



In begründeten Fällen, z.B. bei Nachweis entsprechender Qualifikationen oder beruflicher Vorbildung ist auch eine direkte Verbeamtung auf Probe oder Lebenszeit möglich. Ebenso können Wahlbeamte oder Beamte auf Zeit Ruhegehaltsansprüche erwerben.

Die Versorgungsansprüche sind in den einzelnen Phasen der Beamtenlaufbahn unterschiedlich. Damit Sie diese beurteilen und in der Folge auch ermitteln können, müssen wir uns zunächst näher mit einigen Details von Beamtenlaufbahnen und Bezügen beschäftigen.

Die Laufbahngruppen und Besoldung von Beamten

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen Beamten des

- einfachen Dienstes,
- mittleren Dienstes,
- gehobenen Dienstes,
- höheren Dienstes.

Beamte werden nach so genannten Besoldungsgruppen besoldet. Die Besoldungsgruppen beginnen mit A2 und enden mit A16. Dabei werden Beamte gemäß ihrer Laufbahngruppe eingestuft. Sie beginnen in der Regel mit der niedrigsten Gruppe Ihrer Laufbahngruppe und steigen dann auf.

Dazu gibt es verschiedene Stufen die Leistungs-, Erfahrungs- oder Altersabhängig, je nach Dienstherr, erreicht werden können.

Beispiel: Besoldungstabelle des Bundes:

Anlage IV
Gültig ab 1. März 2015

1. Bundesbesoldungsordnung A

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)								
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	
Einfacher Dienst	A 2	1 974,72	2 018,71	2 063,88	2 097,74	2 132,74	2 167,73	2 202,71	2 237,70
	A 3	2 050,34	2 096,61	2 142,88	2 180,14	2 217,39	2 254,62	2 291,89	2 329,12
	A 4	2 093,25	2 148,53	2 203,84	2 247,86	2 291,89	2 335,90	2 379,91	2 420,56
Mittlerer Dienst	A 5	2 109,02	2 177,87	2 233,17	2 287,37	2 341,56	2 396,87	2 451,03	2 504,08
	A 6	2 154,17	2 234,33	2 315,58	2 377,66	2 442,00	2 504,08	2 572,94	2 632,76
	A 7	2 261,41	2 332,52	2 426,23	2 522,14	2 615,83	2 710,65	2 781,76	2 852,86
Gehobener Dienst	A 8	2 392,34	2 478,13	2 598,89	2 720,81	2 842,70	2 927,35	3 013,14	3 097,80
	A 9	2 581,96	2 666,62	2 799,82	2 935,26	3 068,43	3 158,96	3 253,15	3 344,99
	A 10	2 763,68	2 879,94	3 048,14	3 217,08	3 389,16	3 508,93	3 628,66	3 748,44
Höherer Dienst	A 11	3 158,96	3 336,85	3 513,57	3 691,46	3 813,53	3 935,62	4 057,70	4 179,79
	A 12	3 386,86	3 597,29	3 808,89	4 019,32	4 165,83	4 309,99	4 455,33	4 602,99
	A 13	3 971,66	4 169,32	4 365,80	4 563,45	4 699,49	4 836,69	4 972,70	5 106,41
Höherer Dienst	A 14	4 084,44	4 339,05	4 594,85	4 849,46	5 025,01	5 201,76	5 377,31	5 554,05
	A 15	4 992,48	5 222,70	5 398,24	5 573,81	5 749,38	5 923,78	6 098,17	6 271,40
	A 16	5 507,53	5 774,96	5 977,25	6 179,56	6 380,70	6 584,18	6 786,48	6 986,46

Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10
Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 20,66 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 9,01 Euro.

Für Professoren, Richter oder Staatsanwälte oder Politiker gibt es eigene Besoldungsgruppen die mit W,R oder B bezeichnet werden.

Bundesbesoldungsordnung W

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
W 1	4 364,65		
W 2	5 422,44	5 741,40	6 060,38
W 3	6 060,38	6 485,66	6 910,95

Bundesbesoldungsordnung B

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)
B 1	6 271,40
B 2	7 285,26
B 3	7 714,27
B 4	8 163,05
B 5	8 678,13
B 6	9 167,62
B 7	9 639,65
B 8	10 133,77
B 9	10 746,50
B 10	12 649,78
B 11	13 141,59

Bundesbesoldungsordnung R

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
R 1	3 971,66	4 354,18	4 737,86	5 077,38	5 415,69	5 755,20	6 092,37	6 434,18
R 2	4 826,20	5 073,87	5 320,36	5 657,53	5 997,01	6 335,36	6 674,86	7 014,37
R 3	7 714,27							
R 4	8 163,05							
R 5	8 678,13							
R 6	9 167,62							
R 7	9 639,65							
R 8	10 133,77							
R 9	10 746,50							
R 10	13 193,93							

Die Besoldung von Beamtenanwärtern (Beamten in Ausbildung) erfolgt nach Grundbezügen und ist hier nicht aufgeführt.

Zu den Dienstbezügen aller Beamtengruppen zählen auch Zuschläge die abhängig von der Art des Dienstes oder des Familienstandes gewährt werden.

In der Ruhegehaltsberechnung werden bspw. Amtszulagen oder der Familienzuschlag berücksichtigt. Diese finden Sie auch auf Ihrer Bezügeabrechnung - wenn Sie also nachher Ihre Ansprüche ermitteln möchten, sollten Sie Ihre Abrechnung schon einmal bereit legen.

Beispiel einer Bezügeabrechnung (Beamter Land Hessen)

Hessische Bezügestelle
für Kindergeld auch Familienkasse

Bezügenachweis für März 2014

Hessische Bezügestelle, Postfach 104129, 34041 Kassel
6K2-7000-0100-51018148-01-K-1

Herrn
Thomas Mustermann
Straße 38
34119 Kassel

Entgelt-/ Besoldungsgruppe >
Erfahrungsstufe >

Seite 1 von 1

①

Letzter Nachweis 01.2014 Erstelldatum 21.01.2014

HESSEN

②

Geschäftszeichen 6K2-2000-0100-4444440-01
Personalnummer 4444440
Ein-/Austritt 01.08.1995 /
Geb. Datum/Fam. Stand* 28.11.1964/ verh
Gruppe/Tarifart* A10 /Besoldungsordnung A
Stufe 8
OZ,FZ: Stufe/Konk.regel* 4 /
Beschäftigungsumfang Z/N* 42,0000 / 42,00
Steuerklasse/KinderFreib/Konf* 3 / 3,0 / RK EV
Steuer-/SV-Tage 30 / 30
Steuer-ID 12345678912
Basistarif private KV/PV* 136,18
ZfA-Zulagennummer 281164M539

Ihr/e Sachbearbeiter/in: Birgit Rommel
Zi. E1111 Friedrich-Ebert-Straße 106, 34119 Kassel
Tel.: 0561/1008-5555
E-Mail: birgit.rommel@hbs.hessen.de

③ Gehaltsbestandteile
z.T ruhegehaltfähig

Entgeltbestandteile	Kennz*	Tg/Std	Betrag/€	Monatsbetr./€	Jahressummen/€
Grundgehalt	L G			3.272,39	
Sonderzahlung mitl.	L G			200,17	
Stellenzul.Nr27 VB BBesO	L G			81,71	
Sonderbetrag für Kinder	L G			6,39	
Familienzuschlag	L G			649,25	
Familienzuschlag Stufe 1			120,78		
kinderbez. FamZ			528,47		
Vermögensb.AG-Anteil	L G			6,65	
Bruttoentgelte					
Gesamtbrutto				4.216,56	49.023,27
Steuer-Brutto, lfd.			4.216,56		49.023,27
Gesetzliche Abzüge					
Lohnsteuer, lfd.				597,22	6.726,00
Kirchensteuer, lfd.				12,52	121,86
Nettoentgelt				3.606,82	
Sonstige Be-/Abzüge					
Vermögensbildung				-40,00	
Kindergeld				558,00	6.696,00
Auszahlungsbetrag				4.124,82	

④ **Informationen zu Kinderdaten***

Name des Kindes	Geb.Datum	Kindergeld	Kinderbestandteil	Befristet bis
Charley	07.07.1991	Zahkind	Zahkind	31.03.2014
Marissa Kindergeld	05.10.1995	Zahkind	Zahkind	31.07.2016
Patrick	06.11.1996	Zahkind	Zahkind	31.01.2016

Überweisungsinformationen*

Überweisung	4.124,82 EUR
VB Überweisung	40,00 EUR

BAN: DE31 4444 0000 8888 2222 99
BAN: DE50 5555 0200 0555 6161 00

Internetquelle: Hessische Bezügestelle, Auszug: Muster eine Bezügenachweises für Beamte., 09.03.2015 www.hbs.hessen.de

Weitere Informationen und Erläuterungen finden Sie zu diesem Beispiel auf der [Homepage der Hessischen Bezügestelle](#)

Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenze

Haben Sie als Beamtin oder Beamter die Altersgrenze erreicht, treten Sie in Ruhestand. Dies ist in der Regel (Regelaltersgrenze) mit 67 der Fall. Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmen und Abweichungen, zum Beispiel für Beamte, die vor 1947 geboren sind (mit 65), Beamte die auf eigenen Antrag (mit Abschlägen) in Ruhestand gehen (mit 63) oder Feuerwehr-/ Bundeswehrbeamte (i.d.R. zwischen 60 und 63).

Für die Berechnung von vorgenannten Ruhegehaltsansprüchen müssen zunächst die ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten und Dienstbezüge ermittelt werden.

Ruhegehaltstfähige Dienstbezüge:	Ruhegehaltstfähige Dienstzeiten:
1. das Grundgehalt, 2. der Familienzuschlag der Stufe 1, 3. sonstige ruhegehaltstfähige Dienstbezüge, 4. ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge	1. Aktive Dienstzeiten, 2. Ausbildungszeiten (bis 5 J / Studium 855 Tage) 3. Zurechnungszeiten z.B.: Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst 4. Zivildienst, Wehrdienst und vergleichbare Zeiten 5. Zeiten in der Kindererziehung

Maßgeblich für die Berechnung der Pensionsansprüche ist die Höhe der Dienstbezüge die Beamte in den letzten 2 Jahren vor dem Eintritt in den Ruhestand bezogen haben.

Begrenzt ist das Ruhestandsgehalt auf den Höchstsatz von derzeit 71,75% der Dienstbezüge, was einem Steigerungssatz von 1,79375-mal der Dienstzeit von 40 Jahren entspricht.

Ein weiteres Regulativ ist der Einbau- bzw. Korrekturfaktor - vereinfacht erklärt:

Im Juli 2009 wurden im Rahmen einer Ordnung der Besoldungsstruktur Besoldungstabellen überarbeitet und angepasst. Hierbei wurden teilweise auch Stellenzulagen erhöht. Im Rahmen von Übergangsregelungen ergaben sich Differenzen bei der Ruhegehaltsberechnung, die dann über einen so genannten Einbau oder Korrekturfaktor ausgeglichen wurden. Aktuell liegt der Korrekturfaktor z.B. beim Bund bei 0,9901, also unter 1% (in den Ländern ggf. abweichend).



Mein Ziel ist es, allen Beamten eine verständliche und einfache Übersicht zu Ihrer Versorgungssituation geben zu können und die Folgen für ihre private Absicherung zu erläutern. Da Abweichungen (2015) vergleichsweise gering sind, sich ggf. in den Ländern Differenzen ergeben, wird der Korrekturfaktor hier (auch bei der Ruhegehaltsberechnung bei Dienstunfähigkeit) nicht weiter berücksichtigt. Bei der Berechnung der Dienstzeiten wurden hier z.T. zur Vereinfachung volle Dienstjahre berücksichtigt (z.B. bei Ausbildungszeiten/ bei der Berechnung durch Dienstherren erfolgt die Berücksichtigung tagengenau).

Das Ruhegehalt berechnet sich nach der folgenden Formel :

$$\text{ruhegehaltstfähige Dienstzeit} \times \text{Steigerungssatz (1,79375 \%)} \times \text{ruhegehaltstfähige Dienstbezüge} = \text{Ruhegehalt}$$

Hierzu ein Beispiel:

Eine Beamtin (A12/Stufe 8) mit 40 Jahre anrechnungsfähige Dienstzeit x Steigerungssatz (1,79375) x ruhegehaltstfähige Dienstbezüge 4600,-€ hätte entsprechend einen Ruhegehhaltsanspruch von **3.300,50 € (brutto)**.

Deutlich geringer würde der Anspruch ausfallen, wenn die Beamtin **auf Antrag früher in den Ruhestand** „gehen“ würde.

Tritt unsere Beamtin **vor Erreichen der Altersgrenze** in Ruhestand, so wird das Ruhegehalt um 3,6% für jedes Jahr (0,3% pro Monat) gekürzt. Diese Kürzung ist aber auf 10,8% für Schwerbehinderte und nach Erreichen des 62. Lebensjahres und auf 14,4% bei Antrag auf vorzeitigem Ruhestand, ab dem 63. Lebensjahr, begrenzt. (§ 14 BeamtVG: Abschläge wegen vorzeitigem Renteneintritt) - Gleiches würde natürlich auch für männliche Beamte gelten.

Zudem wäre bei unterschreiten der Dienstzeit der Steigerungssatz entsprechend geringer.

Nehmen wir das vorherige Beispiel unter der Annahme, dass die Beamtin statt zur Regelaltersgrenze (67) mit 64 Jahren auf Antrag in den Ruhestand geht, nur 34 Jahre anrechenbare Dienstzeiten erreicht und die Erfahrungsstufe 6 erreicht hätte.

Berechnungsbeispiel Ruhegehalt (auf Antrag)		
	Anrechenbare Dienstzeit	34J
x	Steigerungssatz	1,79375
=	Versorgungsprozentsatz	60,99 %
<hr/>		
	ruhegehaltsfähige Dienstbezüge	4309,--€
x	Versorgungsprozentsatz	60,99 %
-	Versorgungsabschlag	10,8 %
=	Ruhegehalt (brutto)	2344,23

Es ist offensichtlich, dass auch beim „gut versorgten“ Beamten schnell eine erheblich Lücke zum letzten Gehalt entstehen kann, im Beispiel fast 2.000€ mtl und ca. 1.000,--€ gegenüber vollem Ruhegehaltsanspruch.

Wie verhält es sich aber, wenn Beamte Ihren Eintritt in den Ruhestand nicht „frei“ wählen“ können weil sie z.B vorzeitig aufgrund Krankheit oder Unfall aus dem Berufsleben ausscheiden?

Das Ruhegehalt bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Berufsleben

Beamte können aus verschiedenen Gründen auch vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden, z.B.:

- 1) auf Antrag
- 2) durch Entlassung (ohne Ansprüche)
- 3) wegen einer Dienstunfähigkeit auf Grund
 - a. einer Krankheit (ggf. auch Schwäche oder Kräfteverfall)
 - b. eines Unfalles, bzw. Dienstunfalles
 - c. einer Dienstbeschädigung

Bei vorzeitigem, unfreiwilligem Ausscheiden aus dem Berufsleben, gelten besondere Regelungen bei der Berechnung des Ruhegehaltsanspruches. Eine Regelung (Berechnung) bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand auf Antrag haben ich zuvor schon erläutert. Bei der Beurteilung eines Versorgungsanspruches bei vorzeitigem Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit ist zunächst zu beachten, dass es in den unterschiedlichen Phasen des Berufslebens von Beamten auch unterschiedliche Ansprüche gibt.

Für die Betrachtung, ob ein Anspruch auf eine Versorgung durch Ihren Dienstherrn besteht und in welcher Form diese möglich ist, ist zunächst wieder eine Betrachtung der zu Beginn beschriebenen Beamtenlaufbahnen wichtig, denn je nach erreichtem Laufbahnstatus haben Sie unterschiedliche Ansprüche.



In begründeten Fällen, z.B. bei Nachweis entsprechender Qualifikationen oder beruflicher Vorbildung ist auch eine direkte Verbeamtung auf Probe oder Lebenszeit möglich. Ebenso können Wahlbeamte oder Beamte auf Zeit Ruhegehaltsansprüche erwerben.

Beamte auf Widerruf

Das Beamtenverhältnis auf Widerruf dient der Ableistung eines Vorbereitungsdienstes. Es dient z. B. der Einarbeitung und Prüfungsvorbereitung und endet normalerweise automatisch mit Ablegen der entsprechenden Prüfung.

Beamtinnen und Beamte auf Widerruf können vom Dienstherrn jederzeit, auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, entlassen werden.

Dies hat zur Folge, dass auch im Versorgungsfall in der Regel die Entlassung und Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung folgt. Aus beamtenrechtlicher Sicht haben Beamte auf Widerruf somit kaum Versorgungsansprüche, ähnlich wie Berufsanfänger, die tariflich beschäftigt sind.



Aufgrund der geringen Versorgungsansprüche sollte die ergänzende private Absicherung in der Form erfolgen, dass dem Beamtenanfänger bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit (und Ablauf der Wartezeit) eine erhöhte Rentenzahlung zur Verfügung steht. Einige wenige Versicherer berücksichtigen diese Situation in Ihren Bedingungen und Vertragsklauseln. Näheres hierzu finden Sie auch im Laufe des Leitfadens unter dem Punkt der privaten Absicherung und Versorgung.

Beamte auf Probe

Das Beamtenverhältnis auf Probe dient der Ableistung einer Probezeit und zur späteren „Verwendung“ auf Lebenszeit (teilweise auch zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion). Auch Beamtinnen und Beamte auf Probe können entlassen werden, wenn eine Dienstunfähigkeit besteht, ohne dass die Versetzung in den Ruhestand erfolgt. Die Versetzung in den Ruhestand kann unter folgenden Voraussetzungen erfolgen, und somit auch die Versorgungssituation verbessern:

Bundesbeamtengesetz (BBG) Stand 2013:

„§ 49 Ruhestand beim Beamtenverhältnis auf Probe wegen Dienstunfähigkeit

- (1) Beamtinnen und Beamte auf Probe sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die sie sich ohne grobes Verschulden **bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes** zugezogen haben, dienstunfähig geworden sind.
- (2) Beamtinnen und Beamte auf Probe können in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie aus anderen Gründen dienstunfähig geworden sind. Die Entscheidung trifft die oberste Dienstbehörde. Die Befugnis kann auf andere Behörden übertragen werden.“



Der Beamte auf Probe hat also schon einen weiterreichenden Versorgungsanspruch als der Beamte auf Widerruf. Ein Ruhegehaltsanspruch entsteht aber nicht, wenn der Grund der Dienstunfähigkeit auf einem Unfall oder einer Krankheit beruht, der in der Freizeit eintrat oder die nicht „durch den Dienst“ (Dienstbeschädigung) hervorgerufen wurde. Daher sollte auch bei Beamten auf Probe bis zur Erreichung der vollen Ansprüche wie beim Beamten auf Lebenszeit, eine erhöhte, ergänzende private Absicherung erfolgen

Beamte auf Lebenszeit



Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bildet die Grundlage zur vollumfänglichen Beamtenversorgung. Damit die vollumfängliche Beamtenversorgung jedoch gewährleistet ist, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein.

Zu den Voraussetzungen, dass dem Beamten ein Ruhegehalt gewährt wird, zählt, dass er eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren bzw. 60 Monaten (einige Bundesländer planen hier eine Verlängerung der Wartezeit) abgeleistet hat. Werden Beamte auf Lebenszeit vor Ablauf der Wartezeit berufs-, bzw. dienstunfähig, wird Ihr Versorgungsanspruch wie beim Beamten auf Probe ermittelt.

Die Ansprüche im Überblick:

Beamtenstatus	Beamte auf Widerruf	Beamte auf Probe	Beamte auf Lebenszeit
Ursache der DU			
Freizeitunfall	Entlassung und Nachversicherung in der ges. Rentenversicherung	Entlassung und Nachversicherung in der ges. Rentenversicherung	Volle beamtenrechtlich Versorgung als Ruhegehalt oder Unfallruhegehalt (Wartezeit 60 Monate beachten)
Krankheit	Entlassung und Nachversicherung in der ges. Rentenversicherung	Entlassung und Nachversicherung in der ges. Rentenversicherung	
Dienstunfall	ggf. Unterhaltsbeitrag	Unfallruhegehalt	
Dienstbeschädigung	ggf. Unterhaltsbeitrag	Ruhegehalt	

Die Ansprüche von Ruhegehältern bei Dienstunfähigkeit, Unfall oder Dienstbeschädigung werden unterschiedlich berechnet.

Betrachten wir zunächst die Versorgung des Beamten auf Lebenszeit mit Anspruch bei krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit

Versetzung in den Ruhestand wegen Eintritt einer Dienstunfähigkeit

Beamte auf Lebenszeit können aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Ruhestand versetzt werden.

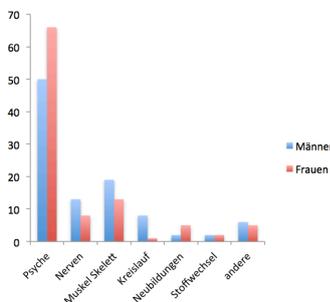


Auszug dem Bundesbeamtengesetz (BBG) zu § 44 Dienstunfähigkeit
 (1) Die Beamtin auf Lebenszeit oder der Beamte auf Lebenszeit ist in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie oder er wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist. 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.

Doch ganz so „einfach“ bzw. schnell wie vielleicht vermutet, ist die Versetzung des Beamten in den Ruhestand nicht:

Besteht die Möglichkeit der „anderweitigen Verwendung“, so muss die Beamtin/der Beamte jedoch z.B. an Qualifizierungsmaßnahmen (für ein anderes Amt/andere Laufbahn) teilnehmen, oder neben ärztlichen Untersuchungen und Beobachtungen, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilnehmen (was auch zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit gilt). Die Versetzung in den Ruhestand kann auch versagt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

Die häufigsten Erkrankungen, die zu einer Dienstunfähigkeit führen:



Die Erkrankungen, die zu einer Dienstunfähigkeit führen können sind vielfältig. In den letzten Jahren zeichnet allerdings sich eine deutlich steigende Anzahl an psychischen Erkrankungen als Grund für eine Dienstunfähigkeit ab.

Nebenstehende Grafik beschreibt die Verteilung der Dienstunfähigkeitsfälle von Bundesbeamten aus dem Jahr 2010 (Quelle 5. Versorgungsbericht der Bundesregierung / Mai 2013)

Berechnung des Anspruches bei Dienstunfähigkeit (z.B. wegen Krankheit)

Bei einer Dienstunfähigkeit (z.B. wegen Krankheit) wird der Ruhegehaltsanspruch dem Grunde nach wie beim Erreichen der Altersgrenze, bzw. Versetzung auf Antrag beschrieben, aber mit ergänzenden Regelungen berechnet.

Werden Beamte wegen einer Dienstunfähigkeit (nicht Unfall oder Dienstbeschädigung) in den Ruhestand versetzt, wird zu den bereits geleisteten Zeiten eine Zurechnungszeit hinzugerechnet. Die Zurechnungszeit beträgt $\frac{2}{3}$ der noch verbleibenden Zeit bis zum 60. Lebensjahr

Nehmen wir als Beispiel einen Beamten, der im Alter von 45 Jahren wegen einer Krankheit dienstunfähig wird und in Ruhestand versetzt wird. Nach 1,5 Jahren Wehr-/Zivildienst hat er ein Studium absolviert und ist mit 28 als Regierungsrat auf Probe (Bund) verbeamtet worden.

Er hat entsprechend folgende anrechnungsfähige Dienstzeiten bis zu seinem Ausscheiden erreicht:

1,5 Jahre Wehr u. / Zivildienst, 3 Jahre Studium (hier vereinfacht pauschal - tatsächlich 855 Tage), 17 Jahre aktive Dienstzeit. Aus den verbleibenden 15 Jahren bis zum 60. Lebensjahr werden weitere 10 Jahre Zurechnungszeit (2/3) berücksichtigt.

Er hat also insgesamt 30,5 Jahre anrechnungsfähige Dienstzeiten erreicht.

Für unser Beispiel bekommt er mit Familienzuschlag und Amtszulage vor seinem Ausscheiden 4900,--€ berücksichtigungsfähige Dienstbezüge.

Berechnungsbeispiel Ruhegehalt (auf Antrag)		
	Anrechenbare Dienstzeit	30,5J
x	Steigerungssatz	1,79375
=	Versorgungsprozentsatz	54,71 %
	ruhegehaltsfähige Dienstbezüge	4900,--€
x	Versorgungsprozentsatz	54,71 %
-	Versorgungsabschlag	10,8 %
=	Ruhegehalt (brutto)	2391,26

Kindergeld ist ggf. noch zu berücksichtigen

Nun überschlagen Sie Ihren Anspruch bei Dienstunfähigkeit:

Vereinfachte Berechnung Ihres Anspruches bei Dienstunfähigkeit		
	Anrechenbare Dienstzeit <small>(Wehr Zivildienst + Ausbildung max 5J + Studium max 3 Jahre + Beschäftigung im öD + Kindererziehungszeiten + aktive Beamtenzeit)</small>	
+	Zurechnungszeit <small>(2/3 der verbleibenden Zeit bis zum 60. Lebensjahr)</small>	
=	Gesamt anrechenbare Dienstzeit	
x	Steigerungssatz	1,79375
=	Versorgungsprozentsatz	%
	ruhegehaltsfähige Dienstbezüge <small>(Grundgehalt + Familienzuschlag FZ1 + Amtszulage - siehe: Ihr Bezügenachweis)</small>	€
x	Versorgungsprozentsatz	%
	Zwischensumme	
-	Versorgungsabschlag <small>(0,3% pro Monat / 3,6% pro Jahr bei Ausscheiden vor Altersgrenze max 10,8%)</small>	- €
=	Ruhegehalt (ca. brutto)	€

Die Mindestversorgung der Ruhestandsbeamten

Gerade im Fall einer Dienstunfähigkeit kann sich eine erhebliche Einkommenslücke ergeben. Damit ein Mindestmaß an Versorgung nicht unterschritten wird gibt es für Lebenszeitbeamte eine Art Grundversorgung, die Mindestversorgung.

Die Höhe der Mindestversorgung wird auf zwei verschiedenen Wegen berechnet.

Amtsabhängige Berechnung	Amtsunabhängige Berechnung
Bei dieser Berechnung wird ein Ruhegehaltsanspruch auf Basis der persönlichen „Einkommenssituation“ ermittelt. Anderweitige Rentenansprüche können u.U. angerechnet werden.	Unabhängig von der persönlichen Situation wird je nach Dienstherr der Ruhegehaltsanspruch aus einer vorgegebenen Besoldungsgruppe und Besoldungsstufe mit einem gesetzlich festgelegten Prozentsatz ermittelt und erhöht sich ggf. durch Zuschläge.
Das Ruhegehalt beträgt mindestens 35% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge .	Beispiel Bund: Das Ruhegehalt errechnet sich aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 / hiervon 65% (zzgl. einem Erhöhungsbetrag von 30,68 € (Stand 01/2014)
Beispiel: Ruhegehaltfähige Dienstbezüge bspw. 3.500,--€ davon 35% = <u>1.225,--€</u>	Beispiel: (Bund) Endstufe A4: 2.420,56 € mal Einbaufaktor 0,9901 Davon Ruhegehaltssatz 65% zzgl. Erhöhungsbetrag = <u>1604,05 €</u>

Zum Tragen kommt die für die Beamtin/den Beamten, sofern die Berechnung des „normalen“ Ruhegehaltes einen Anspruch unterhalb der Mindestversorgung ergab, die für Beamte günstigere Lösung, im obigen Beispiel die amtsunabhängige Berechnung.

Die Mindestversorgung in den Ländern:

Bundesland	Besoldungsgruppe	Besoldungsstufe	Prozent	Mindestversorgung
Baden Württemberg	A5	Endstufe	61,4	1.526,96 €
Bayern	A3	Endstufe	66,5	1.507,30 €
Brandenburg	A4	Endstufe	66,5	1.510,77 €
Bremen	A4	Endstufe	65	1.427,59 €
Berlin	A4	Endstufe	65	1.340,85 €
Hamburg	A4	Endstufe	65	1.492,96 €
Hessen	A6	Endstufe	62	1.467,53 €
Mecklenburg Vorpommern	A4	Endstufe	65	1.450,49 €
Niedersachsen	A4	Endstufe	64	1.406,99 €
Nordrein Westfalen	A4	Endstufe	65	1.427,59 €
Rheinland-Pfalz	A4	Stufe 7	65	1.476,56 €
Saarland	A4	Endstufe	65	1.381,83 €
Sachsen	A4	Endstufe	66,47	1.475,04 €
Sachsen Anhalt	A4	Endstufe	65	1.442,42 €
Schleswig Holstein	A4	Endstufe	65	1.434,02 €
Thüringen	A4	Endstufe	65	1.489,15 €

Tabelle Stand 13/14. Zuschläge (Familienzuschlag / Erhöhungsbeträge) sind in der Tabelle noch nicht berücksichtigt. Die Variablen können vom jeweiligen Dienstherrn geändert werden. Für die Richtigkeit der Angaben wir keine Gewähr übernehmen.

Dienstunfähigkeit wegen Dienstunfall / Unfallruhegehalt oder Dienstbeschädigung

Beamte sind nicht über die Berufsgenossenschaft unfallversichert. Dafür besteht über den Dienstherrn eine „Unfallfürsorge“. Zur Unfallfürsorge gehören auch z.B. Heilverfahren oder Hinterbliebenenversorgung im Todesfall - im Folgenden beschränken wir uns aber auf wesentliche Ruhegehaltsregelungen.



Ein **Dienstunfall** ist ein plötzliches Ereignis während des Dienstes, also örtlich und zeitlich bestimmbar (Beamtenversorgungsgesetz - ggf. besondere Regelungen in den Ländern)



Eine **Dienstbeschädigung** ist eine gesundheitliche Beschädigung im Dienst, z.B. auch eine dauerhafte Einwirkung, also kein einzelnes Ereignis. Die Arten anerkannter Dienstbeschädigungen sind in der Berufskrankheitenverordnung genannt. Die Ansprüche werden in beiden Fällen gleich berechnet.



Ein Unfallruhegehalt oder Ruhegehalt wegen einer Dienstbeschädigung können Beamte auf Lebenszeit, auch hier gilt die Wartezeit von 60 Monaten, und Beamte auf Probe erhalten. Beamte auf Lebenszeit erhalten bei Dienstunfähigkeit in Folge Unfall (auch ggf. Freizeitunfällen) die vollumfängliche Versorgung. Beim Beamten auf Probe beschränkt sich der Versorgungsanspruch auf einen Dienstunfall der „während der Dienstausbung“ eintritt.

Bei der Berechnung des „Unfallruhegehaltes“ gibt es gegenüber dem Ruhegehalt wegen Dienstunfähigkeit durch Krankheit wieder Besonderheiten zu beachten:

- Die Zurechnungszeit vom Eintritt des Unfalles (hierdurch bedingten Ruhestand) bis zum 60. Lebensjahr reduziert sich (gegenüber der Krankheitsbedingten DU) von 2/3 auf 1/3.
- Als „Ausgleich“ wird der Versorgungsprozentsatz um 20% erhöht (jedoch max 75%)
- der Versorgungsabschlag wird bei Dienstunfällen nicht erhoben.

Wie zuvor im Bereich der „Ruhestandsberechnung“ beschrieben wäre auch hier bei einer genaueren Betrachtung der Korrekturfaktor noch zu berücksichtigen.

Ich verzichte an dieser Stelle auf ein Beispiel, da sich die Methodik gleicht und wir springen direkt zur Überschlagsrechnung Ihrer Ansprüche:

Vereinfachte Berechnung Ihres Anspruches bei Dienstunfall		
	Anrechenbare Dienstzeit (Wehr Zivildienst + Ausbildung max 5J + Studium max 3 Jahre + Beschäftigung im öD + Kindererziehungszeiten + aktive Beamtenzeit)	
+	Zurechnungszeit (1/3 der verbleibenden Zeit bis zum 60. Lebensjahr)	
=	Gesamt anrechenbare Dienstzeit	
x	Steigerungssatz	1,79375
=	Versorgungsprozentsatz	%
+	Erhöhung des Versorgungsprozentsatz (um 20%/ zusammen mit Versorgungsprozentsatz max 75%) insgesamt	%
	ruhegehaltsfähige Dienstbezüge vor Versetzung in den Ruhestand (Grundgehalt + Familienzuschlag FZ 1 + Amtszulage - siehe: Ihr Bezügenachweis)	€
x	Versorgungsprozentsatz (incl. Erhöhung)	%
=	Unfallruhegehalt (brutto)	€

Weiterhin gibt es hier unter und Obergrenzen in der Versorgung. Die Untergrenze liegt bei 66,66% der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge die Obergrenze bei 75%.

Zudem ist die Versorgung nicht geringer als 75% der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge aus Endstufe A4 (statt 65% siehe Beispiel der Mindestversorgung)

Die Absicherung von Beamten bei Dienstunfällen oder Dienstbeschädigungen ist also in der Regel deutlich höher als bei einer Dienstunfähigkeit.

Allerdings kommt dieser Versorgungsanspruch auch vergleichsweise seltener zum Tragen.

Unabhängig von der „noch“ recht komfortablen Versorgungssituation von Beamten gegenüber Angestellten oder Selbständigen kann man festhalten, dass gegenüber Bezügen im aktiven Dienst doch eine erhebliche Lücke entstehen kann, wenn und gleich aus welchem Grund, eine Versetzung in den Ruhestand bevor steht.

Als Beamte sollten Sie auch bedenken, dass Ihr Anspruch nicht garantiert ist. Häufig werden zwar bei Gesetzesänderungen Übergangsregelungen bzw. Besitzstandsregelungen für bestehende Beamtenverhältnisse vereinbart, aber auch hierauf haben Sie ggf. keinen Anspruch.

Befassen wir uns nun also damit, wie Sie Ihre Versorgungssituation mit Hilfe einer privaten, ergänzenden Absicherung verbessern können.

TEIL II - private Absicherung

Grundlagen der ergänzenden privaten Absicherung bei Dienstunfähigkeit

Lücken, die im Falle einer Dienstunfähigkeit zwischen Ihrem Einkommen und dem Ruhegehaltsanspruch entstehen, können Sie mit einer privaten Absicherung schließen.

Die Absicherung einer möglichen Dienstunfähigkeit in einem privatrechtlichen Versicherungsvertrag erfolgt in der Regel auf Basis einer Berufsunfähigkeitsversicherung, ergänzt um eine spezielle Klausel; die „Dienstunfähigkeitsklausel“ oder auch „Beamtenklausel“.

Die Berufsunfähigkeitsversicherung bildet quasi die Basis des Vertrages. Das Verträge nicht als „reine“ Dienstunfähigkeitsversicherung sondern die Absicherung von Beamten im Rahmen einer Berufsunfähigkeitsversicherung statt findet, ist aus mehreren Gründen sinnvoll.

- Die bedingungsgemäße Berufsunfähigkeit könnte eintreten, obwohl Sie noch nicht wegen Dienstunfähigkeit in Ruhestand versetzt wurden
- Wenn Sie Ihren Beamtenstatus aufgeben und in „die freie Wirtschaft“ zurückkehren, die Dienstunfähigkeitsklausel also keine Wirkung mehr entfalten kann, brauchen Sie auch dann noch einen umfassenden Schutz

Auf dem Weg zum geeigneten Vertrag sind zunächst 3 Bereiche zu berücksichtigen:

- 1) Die Versicherungsbedingungen
- 2) Die Obliegenheiten (auch Gesundheitsprüfung)
- 3) Die Vertragsgestaltung

Schauen wir uns also zunächst einige Punkte an, die in den Bedingungen geregelt werden:

Die Bedingungen regeln bspw.:



- Die Beschreibung des zu versichernden Risikos
- Umfang der Versicherungsleistungen
- Rechte und Pflichten während der Vertragslaufzeit und im Leistungsfall
- Ausschlüsse
- Folgen von Vertragsverletzungen
- Beitrags und Rentenzahlung
- Folgen einer Kündigung

Versicherungsbedingungen der Berufsunfähigkeitsversicherung

Schauen Sie sich Versicherungsbedingungen / Tarifbedingungen einer Berufsunfähigkeitsversicherung näher an, so können Sie feststellen, dass diese strukturell meist ähnlich aufgebaut sind.

- 1) Versicherte Leistungen
- 2) Beitrag und Beitragszahlung
- 3) Kündigung und Beitragsfreistellung
- 4) Sonstige Vertragsbestimmungen

Der Bereich der versicherten Leistungen enthält z.B. folgende Regelungen:

- **Welche Leistung wird erbracht?**
(z.B.: Rentenzahlungen, Wiedereingliederungshilfen, Übergangsleistungen, Einmalzahlungen etc...)
- **Was ist Berufsunfähigkeit im Sinne der Bedingungen?**
(z.B. BU-Definition, Verweisungsmöglichkeiten, **Dienstunfähigkeitsklausel**, Infektionsklausel, Studentenklausel)
- **In welchen Fällen ist der Versicherungsschutz ausgeschlossen?**
(z.B.: Krieg, Terror, Verkehrsdelikte, Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit, ABC-Waffen, Strahlenschädern etc...)
- **Was bedeutet die vorvertragliche Anzeigepflicht und welche Folgen hat ihre Verletzung?**
(siehe Obliegenheiten im Leitfaden)
- **Was gilt bei einer Gefahrerhöhung nach Vertragsschluss?**
(Berufsänderung, Rauchen, gefährliche Hobbys...Meldepflichtig oder nicht? Auswirkungen auf den Vertrag?)
- **Was ist zu beachten, wenn eine Leistung verlangt wird?**
(z.B.: Meldefristen, Welche Unterlagen sind einzureichen)
- **Wann gibt der Versicherer eine Erklärung über die Leistungspflicht ab?**
(z.B. Fristen / welche Bearbeitungszeit hat der Versicherer?)
- **Was gilt nach Anerkennung der Berufsunfähigkeit?**
(z.B. Überprüfung / Nachprüfung der BU/ DU, Gutachten, Auslandsaufenthalte, Prüfungsintervalle, Meldung von Verbesserungen)
- **Was gilt bei einer Verletzung der Mitwirkungspflichten im Rahmen der Nachprüfung?**
(z.B. Folgen von Verstößen / Vertragsverletzungen)

Im weiteren ist beispielsweise zu finden:

Beitrag

- Was müssen Sie bei Beitragszahlungen beachten?
- Was geschieht, wenn Sie einen Beitrag nicht rechtzeitig zahlen?

Kündigung und Beitragsfreistellung

- Wann können Sie Ihren Vertrag beitragsfrei stellen oder kündigen?

Sonstige Vertragsbestimmungen

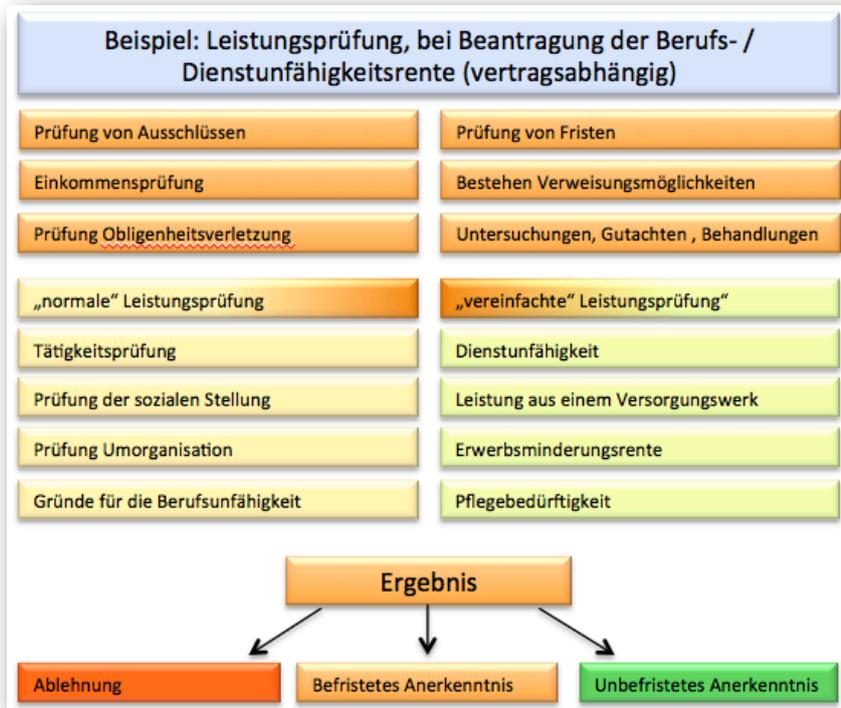
- Wie werden die Kosten Ihres Vertrages verrechnet?
- Was gilt bei Änderung Ihrer Postanschrift oder Ihres Namens?
- Welche weiteren Mitteilungspflichten haben Sie?
- Welche anlassbezogenen Kosten werden gesondert in Rechnung gestellt?
- Unter welchen Voraussetzungen ist eine Nachversicherung ohne Gesundheitsprüfung möglich?
- Welche Wberbrückungsmöglichkeiten bestehen bei Zahlungsschwierigkeiten?
- Wann ist der Versicherer zu einer Anpassung des Beitrags berechtigt?
- Welches Recht findet auf Ihren Vertrag Anwendung?
- Wo ist der Gerichtsstand?
- Welche Auswirkungen hat die Unwirksamkeit von Bestimmungen?

Was passiert beispielsweise im Leistungsfall, also wenn Sie Ihren Beruf bzw. Dienst aus gesundheitlichen Gründen, wegen Krankheit, Unfall oder Kräfteverfall nicht mehr ausüben? Beispielhaft skizziere ich Ihnen in der Übersicht Teile einer Leistungsfallprüfung:

Zunächst werden Sie beim Versicherer einen Schaden melden und den Antrag auf Leistung, also Zahlung der versicherten Rente, stellen. Grundsätzlich wird ein Versicherer denn zunächst prüfen, ob er gemäß den Vertragsgrundlagen auch zur Leistung verpflichtet ist.

Das Verfahren sollte Sie weder verwundern, noch erschrecken - es ist völlig normal.

Gleichwohl zeigt sich, wie wichtig es ist, sich vor einem Vertragsabschluss mit den Versicherungsbedingungen auseinander zu setzen.



Gegenüber der „normalen“ Leistungsprüfung, können in einem Vertrag verschiedene Ereignisse vereinbart sein, die eine Vereinfachung der Leistungsprüfung darstellen. Je nach Versicherer bzw. Tarif können Formulierungen bestehen, die eine Leistungspflicht auslösen wenn anderweitig Anspruch auf eine Rentenzahlung besteht (z.B. durch ein Versorgungswerk oder die gesetzliche Rentenversicherung) oder eine Pflegebedürftigkeit festgestellt wurde. Bei entsprechender Formulierung verzichtet der Versicherer dann auf eine weitere Leistungsprüfung



Ebenso verhält es sich mit der Dienstunfähigkeitsklausel Die Dienstunfähigkeitsklausel ist für Beamte also nicht das einzige aber ein wichtiges Entscheidungskriterium.

Schauen wir uns diese Beamtenklausel etwas genauer an:

Die Dienstunfähigkeitsklausel

Zunächst wird vielfach zwischen

- der echten, vollständigen Dienstunfähigkeitsklausel,
- der echten unvollständigen Dienstunfähigkeitsklausel,
- der unechten Dienstunfähigkeitsklausel

unterschieden.

In der Praxis begegnen Ihnen vielleicht noch weitere Namen wie z.B. die beschränkte DU Klausel, unechte Beamtenklausel, echte und vollständige Beamtenklausel.... Im Grundsatz beschreiben diese Bezeichnungen jedoch in der Regel ähnliche Inhalte.

Die echte, vollständige Dienstunfähigkeitsklausel

Wesentliche Merkmale für die echte DU-Klausel sind die Benennung der allgemeinen Dienstunfähigkeit, der **Versetzung in den Ruhestand und der Entlassung** wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit, ohne dass weitere Einschränkungen bestehen.

Beispiel: „Bei Beamten gilt die Versetzung in den Ruhestand wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit bzw. die Entlassung wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit als vollständige Berufsunfähigkeit“. Gut wäre es zudem, wenn der Versicherer zusätzlich auf die abstrakte Verweisung und ggf. eine von der Erstprüfung abweichenden Nachprüfung verzichtet.

In dieser Form bietet die DU-Klausel derzeit jedoch kein Versicherer mehr an.

Nehmen wir einmal folgende Argumentation an: „Wenn der Auslöser / Leistungsfall für eine Rentenzahlung nicht näher überprüft werden kann, müsste auch geleistet werden, wenn Beamte in Ruhestand versetzt würden, bei denen z.B. die gesundheitlichen Gründe nur eine untergeordnete Rolle spielen. Versetzungswellen zur „Haushaltsentlastung“, man denke beispielsweise an Post und Telekom, würden Versichertenkollektive schwer belasten, ggf. zu massiven Beitragsanpassungen führen und könnten sogar Versicherer in den „Konkurs“ treiben. Solchen Risiken will sich kein Versicherer mehr aussetzen und so wird die Beamtenklausel wohl auch künftig nur mit Einschränkungen zu haben sein.“

So ist beispielsweise in Bezug auf die gesundheitliche Situation, in den Vertragswerken meist folgender Einschub zu finden:

Bei Beamten gilt die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ...

„...ausschließlich aus gesundheitlichen Gründen...“
„...ausschließliche wegen medizinisch festgestellter...“
„...allein aus gesundheitlichen Gründen...“
„...ausschließlich wegen medizinisch festgestellter...“

als vollständige Berufsunfähigkeit.

Durch solche Formulierungen räumen sich Versicherer z.B. ein Überprüfungsrecht ein und schließen sich somit ggf. nicht zwangsweise und uneingeschränkt der Entscheidung des Dienstherrn an.

Auszug: QUELLE: Entscheidung des Ombudsmannes vom 31. Januar 2003 Aktenzeichen:3290/2002-L
Berufsunfähigkeitszusatzversicherung: Zur Auslegung der Beamtenklausel
"Vollständige Berufsunfähigkeit liegt auch vor, wenn die versicherte Person als Beamter in Folge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist und wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt oder entlassen wird."
Leitsätze:
Hat der Versicherer in seinen Versicherungsbedingungen die Feststellung vollständiger Berufsunfähigkeit daran geknüpft, dass die versicherte Person als Beamter in Folge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist und wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt oder entlassen wird, so hat der Versicherungsnehmer allein mit der Vorlage der Entlassungsurkunde den Eintritt des Versicherungsfalles nicht bewiesen.
Er muss darüber hinaus beweisen, dass bei ihm tatsächlich Dienstunfähigkeit vorliegt. Der Versicherer hat diesbezüglich ein eigenes Prüfungsrecht.
Den gesamten Text: (<http://www.versicherungsombudsmann.de>)

Die „echte unvollständige“ Dienstunfähigkeitsklausel

Bei dieser Variante fehlt der Versicherungsschutz für Beamte auf Widerruf und Beamte auf Probe, die wegen Dienstunfähigkeit aus dem Dienstverhältnis entlassen wurden, da hier nicht erwähnt ist, dass auch die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis als Berufsunfähigkeit akzeptiert wird.

Beispiel:

„Bei Beamten auf Lebenszeit leisten wir auch, wenn der Versicherte Beamte wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit **in den Ruhestand versetzt** worden ist und solange der Beamte Ruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes erhält.“



Für Beamte auf Lebenszeit die die Wartezeit erfüllt haben, ist die Einschränkung durchaus akzeptabel, denn die Entlassung wegen Dienstunfähigkeit ist nicht mehr zu befürchten

Die „unechte“ Dienstunfähigkeitsklausel

Bei der unechten Dienstunfähigkeitsklausel besteht für den Beamten kein besserer Schutz, als er diesen auch bei einer Berufsunfähigkeitsversicherung hätte, denn die DU-Klausel stellt hier in der Regel lediglich klar, dass auch der Beamte den gleichen Regelungen in der Leistungsprüfung, wie der Nichtbeamte unterliegt.

Beispiel: „Berufsunfähigkeit liegt vor, wenn die versicherte Person infolge Krankheit, Körperverletzung oder Kräfteverfall, was ärztlich nachzuweisen ist, voraussichtlich sechs Monate ununterbrochen zu mindestens 50% außerstande ist, ihrem vor Eintritt der gesundheitlichen Beeinträchtigung zuletzt ausgeübten Beruf nachzugehen. (2) Für Beamte gilt: Wird der Beamte wegen Dienstunfähigkeit aus medizinischen Gründen in den Ruhestand versetzt, so beurteilt sich der Leistungsanspruch analog Absatz (1), Bedingungen der Berufsunfähigkeitsversicherung.“

Besonderheit für den Vollzugsdienst, Feuerwehr, Polizei und Soldaten

Eine besondere Erweiterung gilt es bei Beamten des Vollzugsdienstes, der Feuerwehr, der Polizei und Soldaten zu beachten, denn diese können in besonderen Fällen z.B. in den Innendienst versetzt werden, falls sie eine spezielle Tätigkeit nicht mehr ausüben können.

Beispiele:

- Eine Polizistin kann wegen eines Tremors (Zittern) die Schusswaffe nicht mehr „bedienen“.
- Ein Feuerwehrmann kann aus gesundheitlichen Gründen keine Atemschutzmaske mehr tragen.

Durch z.B. den Wegfall von Besoldungszuschlägen können erhebliche Einkommensverluste entstehen, die über 30% der Dienstbezüge liegen können.

Für diese Beamten ist eine spezielle Dienstunfähigkeitsklausel erforderlich, die auch dann einen Leistungsanspruch auslöst, wenn der Beamte seine Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, aber nach allgemeinen Grundsätzen noch nicht dienstunfähig ist (und ggf. mit niedrigeren Bezügen anderweitig eingesetzt wird).

Weitere Varianten und ergänzende Formulierungen der Dienstunfähigkeitsklausel:

Innerhalb der zuvor beschriebenen Klauseln kann es weitere unterschiedliche Formulierungen geben.

So sollte beispielsweise geprüft werden ob:

- 1) eine Leistung bei DU zeitlich begrenzt ist (z.B. 24 Monate) und danach eine BU Prüfung folgt,
- 2) der Versicherer nur bei DU oder BU leistet oder ob eine „Alternativprüfung“ und Alternativleistung“ vorgesehen ist,
- 3) zwischen Berufsgruppen unterschieden wird,
- 4) eine Nachprüfung des Fortbestehen einer Dienstunfähigkeit mit abweichenden Prüfkriterien durchgeführt werden kann.
- 5) eine Verweisungsmöglichkeit auf einen anderen Beruf ausgeschlossen ist,
- 6) die Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit zur Beendigung der Rentenzahlung führt.

Nun haben wir uns bisher damit beschäftigt, welche Versorgungsansprüche Sie gegenüber Ihrem Dienstherren haben und welche Klauseln der Versicherer in seinem Vertrag wie formuliert.

Obliegenheiten

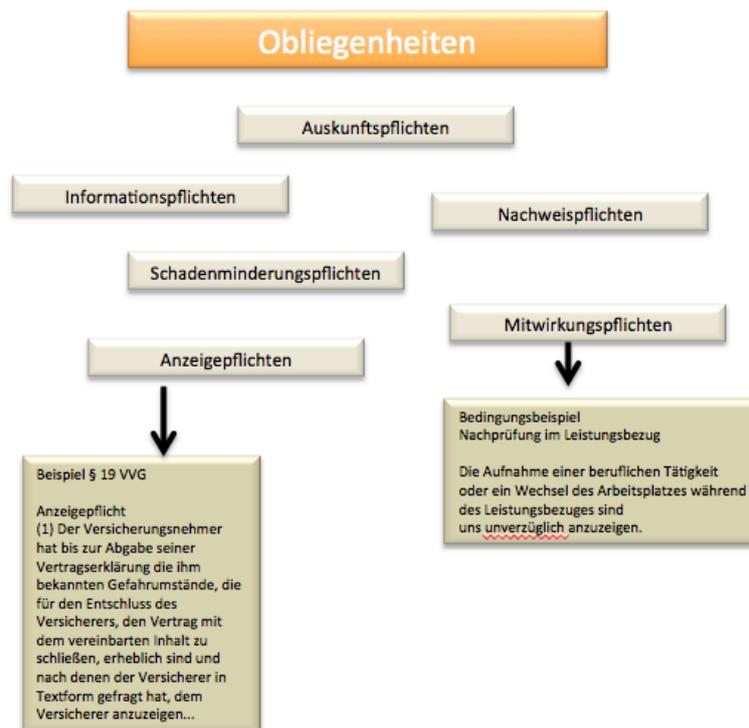
Was sind eigentlich Obliegenheiten?

Wikipedia: „Eine Obliegenheit bezeichnet im Schuldverhältnis Pflichten minderen Grades, die vom Gläubiger nicht eingeklagt werden können und bei deren Verletzung sich der Schuldner auch nicht schadensersatzpflichtig macht. Der Schuldner muss allerdings im Falle der Verletzung der ihm zur Last fallenden Obliegenheiten die aus dieser Verletzung entstehenden Nachteile dergestalt hinnehmen, dass er bestehende eigene Rechte verliert, bzw. nicht mehr geltend machen kann oder dass er Rechte, die er bei Wahrnehmung der Obliegenheit erwerben würde, nicht erhält. (<https://de.wikipedia.org/wiki/Obliegenheit>)“

Obliegenheiten sind also Verhaltensvorschriften, die sich z.B. aus dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG) und dem Versicherungsvertrag ergeben. Eine Obliegenheitsverletzung kann z.B. zum Verlust Ihres Leistungsanspruches führen. Dabei unterscheidet man noch die Obliegenheiten, die vor Vertragsbeginn und während der Vertragslaufzeit bestehen

Einige Obliegenheiten zeigt die nebenstehende Grafik.

Schauen wir uns den Bereich der Anzeigepflicht anhand der Gesundheitsprüfung und was passieren kann, wenn Sie hier Fehler machen, genauer an:



VVG: § 19 Anzeigepflicht (Auszug)

(1) **Der Versicherungsnehmer hat bis zur Abgabe seiner Vertragserklärung die ihm bekannten *Gefahrumstände, die für den Entschluss des Versicherers, den Vertrag mit dem vereinbarten Inhalt zu schließen, erheblich sind und nach denen der Versicherer in Textform gefragt hat, dem Versicherer anzuzeigen.*** ...

ANMERKUNG: Hier steht nichts davon, dass ein Antragsteller oder Vermittler entscheiden kann, welche Angaben für die Einschätzung des Versicherers wichtig sind und welche nicht!

Das heißt zunächst also erst einmal: „ALLES, wonach im Antrag gefragt wird, ist auch anzugeben!“ Was bedeutet dies beispielsweise bezogen auf die Gesundheitsfragen?

Die meisten Versicherer haben in Ihren Anträgen Inhalte und Abfragezeiträume formuliert. Viele Kunden wiegen sich vermeintlich in Sicherheit und glauben, dass damit länger zurückliegende Erkrankungen nicht mehr anzuzeigen sind. Ist dem so?

Hierzu 2 Beispiele:

Versicherer1: Waren Sie in den letzten 5 Jahren bei Ärzten, Heilpraktikern oder anderen Behandlern wegen Krankheiten, Beschwerden oder Folgen von Krankheiten in Behandlung?

Versicherer 2: Bestanden in den vergangenen 5 Jahren Erkrankungen, Beschwerden oder Folgen von Krankheiten (z.B. Kreislauferkrankungen, Rückenbeschwerden, Allergien)

Erkennen Sie den Unterschied?

Frage 1 ist geschlossen formuliert:

Fanden in den letzten Jahren keine entsprechenden Behandlungen statt, so wären auch keine weitere Angaben anzeigepflichtig.

Im 2. Beispiel könnte das schon ganz anders aussehen:

Die **Frage nach Folgen** von Krankheiten, kann den Abfragezeitraum „unbegrenzt“ öffnen.

Beispiel: Wurde bei einem Jugendlichen eine Wirbelsäulenverkrümmung (Skoliose) diagnostiziert, die in der Folge nicht mehr Behandlungsbedürftig war, so bestand diese natürlich auch noch in den vergangenen 5 Jahren (wenn sich der Rücken nicht von selbst begradigte) und ist somit anzeigepflichtig.

Die **Frage nach Beschwerden**, ist kaum zu beantworten, denn unter Beschwerden können ja auch beispielsweise Bauschmerzen, Kopfschmerzen, Kummer oder ähnliches fallen und wer ist schon über einen längeren Zeitraum völlig frei von Beschwerden? Probleme können hier auch entstehen, wenn die Beschwerden nicht von Ärzten untersucht oder Behandelt wurden.

Beispiel: Eine Frau hat hin und wieder Kopfschmerzen, die sie aber selber mit Aspirin therapiert und im Antrag daher nicht angibt. 2 Jahre nach Antragstellung geht sie wegen erneuter Kopfschmerzen zum Arzt und gibt in der Anamnese an, seit vielen Jahren hin und wieder unter Kopfschmerzen zu leiden. Der Arzt behandelt eine Migräne und erfasst jahrelange Beschwerden im Befundbericht. Was glaube Sie, wie der Versicherer reagiert, wenn er vielleicht durch die Rechnung, hiervon Kenntnis erlangt?

Ist Ihnen das kleine Kürzel „z.B.“ in der Klammer aufgefallen?

Das ist keine abgeschlossene Aufzählung; „z.B.“ steht für „zum Beispiel“, also können auch alle anderen möglichen Krankheitsbilder hierunter fallen.



Sie sehen wie wichtig es ist, bei den Fragen genau hinzuschauen. Achten Sie auf öffnende Formulierungen. Bereiten Sie sich intensiv auf Ihre Antragstellung vor. Fehler können hier fatale Folgen haben!

Was kann passieren, wenn Sie bei der Beantwortung der Gesundheitsangaben Fehler machen? Die Folgen der Nichtbeachtung sind z.B. im [Versicherungsertragsgesetz \(VVG](#) / nachfolgend Auszugsweise aufgeführt) geregelt.

§ 19 (2) Verletzt der Versicherungsnehmer seine Anzeigepflicht nach Absatz 1, kann der Versicherer vom Vertrag zurücktreten.

ANMERKUNG: Wurden zwischenzeitlich Zahlungen vom Versicherer geleistet und tritt der Versicherer vom Vertrag zurück, sind diese ggf. zurückzuzahlen. Hinzu kommt: Geld gibt's keins zurück.

§ 39 Vorzeitige Vertragsbeendigung

Wird das Versicherungsverhältnis durch Rücktritt auf Grund des § 19 Abs. 2 oder durch Anfechtung des Versicherers wegen arglistiger Täuschung beendet, steht dem Versicherer die Prämie bis zum Wirksamwerden der Rücktritts- oder Anfechtungserklärung zu....

§ 21 Ausübung der Rechte des Versicherers

(2) Im Fall eines Rücktrittes nach § 19 Abs. 2 nach Eintritt des Versicherungsfalles ist der Versicherer nicht zur Leistung verpflichtet, es sei denn, die Verletzung der Anzeigepflicht bezieht sich auf einen Umstand, der weder für den Eintritt oder die Feststellung des Versicherungsfalles noch für die Feststellung oder den Umfang der Leistungspflicht des Versicherers ursächlich ist. Hat der Versicherungsnehmer die Anzeigepflicht arglistig verletzt, ist der Versicherer nicht zur Leistung verpflichtet.

ANMERKUNG: Berufs-/ Dienstunfähigkeitsfälle können erhebliche Kosten, mit existenzbedrohenden Folgen nach sich ziehen. Unterstellen wir einmal, dass Sie eine relevante Angabe nicht absichtlich oder grob fahrlässig verschwiegen, haben:

§19 (3) Das Rücktrittsrecht des Versicherers ist ausgeschlossen, wenn der Versicherungsnehmer die Anzeigepflicht weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verletzt hat. In diesem Fall hat der Versicherer das Recht, den Vertrag unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zu kündigen.



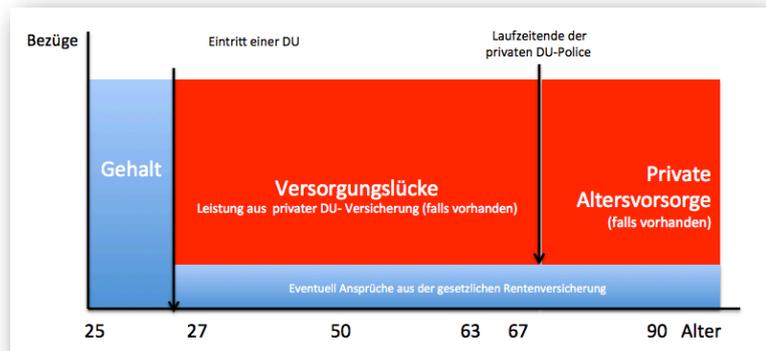
Sein Sie also bei der Beantwortung der Fragen sehr sorgfältig und verschweigen Sie keine Vorerkrankungen. Informieren Sie sich, wenn Sie sich nicht sicher sind, bei Ihren Ärzten über die vorliegenden Diagnosen. Ebenso fallen in den Bereich der Risikoprüfung z.B. Angaben zum Beruf und ggf. den finanziellen Verhältnissen.

Die Vertragsgestaltung

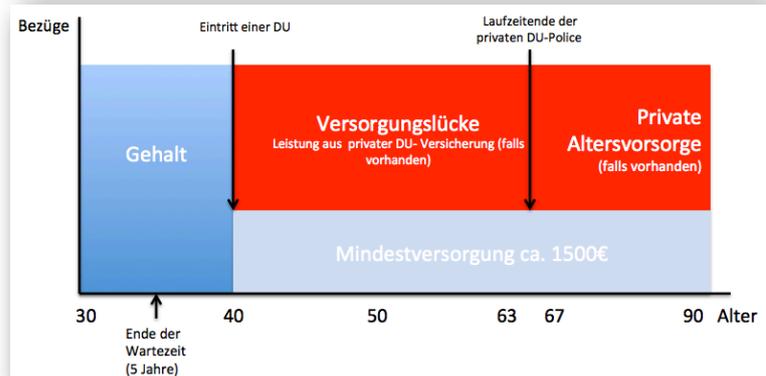
Wenn man sich die Frage stellt, worauf man denn nun bei der Planung der Vertragsgestaltung achten muss, sollte man sich zunächst die Ansprüche aus der Beamtenversorgung nochmals vor Augen führen.

Hierzu habe ich Ihnen drei grafische Beispiele für Dienstunfähigkeitsansprüche in verschiedenen Laufbahnphasen bei Krankheit oder Freizeitunfall erstellt:

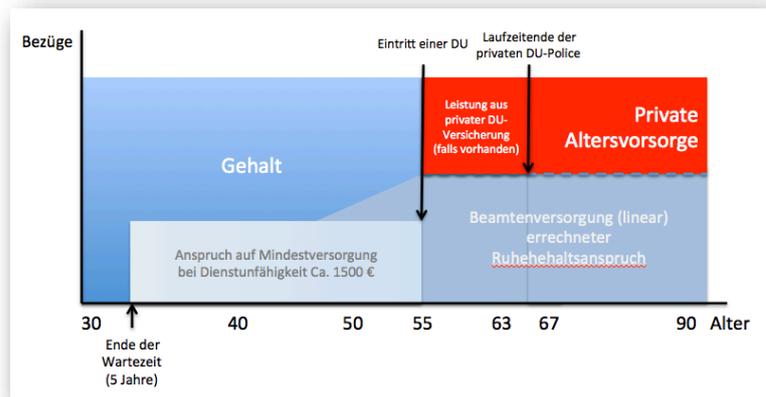
Das erste Beispiel zeigt die Situation von **Beamtenanfängern (Beamte auf Widerruf)** und z.T. Beamten auf Probe. Da hier kaum ein Versorgungsanspruch, ist ggf. bei Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ein geringer Versorgungsanspruch vorhanden. Entsprechend hoch ist die Versorgungslücke.



Das zweite Beispiel zeigt die Versorgungssituation im Falle der **Mindestversorgung** bei Beamten auf Lebenszeit, die die Wartezeit erfüllt haben, aber noch keine weiteren Versorgungsansprüche aufbauen konnten.



Im dritten Beispiel ist der Fall dargestellt, der bei **Beamten auf Lebenszeit** eintreten kann, die bereits Ruhegehaltsansprüche oberhalb der Mindestversorgung erworben haben



Wichtig für Sie: Ihr Ruhegehaltsanspruch erhöht sich unabhängig von der Ursache des Ruhestandseintrittes **nicht** weiter auf die 71,75% wie in der aktiven Beamtenzeit! Anpassungen finden, wenn Sie erst einmal in den Ruhestand versetzt wurden, lediglich im Rahmen der „Pensionsanpassungen“ statt!



Man kann deutlich erkennen, dass die Planung der Vorsorge nicht alleine für die Zeit der aktiven Beamten-tätigkeit zu beachten ist sondern auch die Phase der Versorgung im Alter mit berücksichtigt werden muss.

18 wichtige Hinweise zur Vertragsplanung

- 1) Mit zunehmendem Alter sinkt der Versorgungsbedarf. Dennoch sollte die Vertragslaufzeit der Dienstunfähigkeitsversicherung bis zur Regelaltersgrenze vereinbart werden. Kürzere Laufzeiten bergen die Gefahr, dass sie zum Vertragende keine ausreichende Altersversorgung aufbauen konnten. Haben Sie dies doch vorzeitig geschafft, können Sie die versicherte Rente immer noch reduzieren oder den Vertrag kündigen. eine Erhöhung oder Verlängerung wird mit zunehmendem Alter immer schwerer!
- 2) Die Rentenhöhe muss so gewählt werden, dass je nach dem bei Vertragsabschluss bestehendem Versorgungsanspruch verschiedene, künftige Lebensphasen berücksichtigt werden.
- 3) Bei der Ermittlung der Rentenhöhe muss zudem bedacht werden, dass man aus der versicherten Rente ggf. nicht nur die Lebenshaltungskosten decken kann, sondern auch weiterhin aus der Zahlung Geld für die Altersvorsorge zurücklegen kann.
- 4) Da sich der Ruhegehaltsanspruch im Bezug nicht wesentlich erhöht sollte eine garantierte Rentensteigerung im Leistungsfall im privaten Vertrag vereinbart werden.
- 5) Beamtenanfänger und Beamte auf Probe haben mindestens bis zum Ablauf der Wartezeit einen erhöhten Absicherungsbedarf
- 6) Möchten Sie auch abgesichert sein, falls Sie für „teildienstunfähig“ erklärt werden?
- 7) Benötigen Sie in Ihrem Beruf eine „spezielle Dienstunfähigkeitsklausel“?
- 8) Da eine potentielle Rentenzahlung mit Erreichen des Vertragsablaufes endet, müssen Sie sich Gedanken darüber machen, wie Sie im Anschluss an den Vertrag die entstehende Lücke Ihrer Altersrente bzw. Pension schließen (Beispiele siehe Produktvarianten- nächste Seite)
- 9) Es sollte umfassender Schutz auch dann bestehen, falls Sie einmal den Beamtenstatus verlassen sollten
- 10) Der Vertrag sollte automatisch und regelmäßig an Kostensteigerungen (Inflation) bzw. Kaufkraftverlust angepasst werden.
- 11) Welche „Nachversicherungsmöglichkeiten bestehen, wenn sich die Lebenssituation ändert (Heirat, Kinder, Hauskauf etc...)

Betrachten Sie auch Ihre persönliche Situation und bedenken Sie mögliche künftige Veränderungen:

- 12) Wie hoch sind Ihre aktuellen Lebenshaltungskosten?
- 13) In welchen Bereichen können Ihre Lebenshaltungskosten nach Eintritt einer Dienstunfähigkeit steigen (z.B. Lücken in Ihrer Krankenversicherung)?
- 14) Wie sieht Ihre Familienplanung aus?
- 15) Tragen Sie finanzielle Verantwortung für Angehörige?
- 16) Haben Sie laufende Darlehenskosten für z.B. Immobilien, Autos, etc... oder planen Sie die Anschaffung?
- 17) Welche Altersvorsorgemaßnahmen haben Sie bereits getroffen und können Sie im Falle einer Dienstunfähigkeit weiterhin die Beiträge zur Alterssicherung aufbringen?
- 18) Schließen Sie in Ihre Planung ein, dass Sie Versicherungsbeiträge (z.B. für Ihre Krankenversicherung auch im Ruhestand zu entrichten haben!

Die Aufzählung ist nicht abschließend. Im Rahmen einer Risikoanalyse und Vertragsvermittlung bespreche ich diesen Bereich ausführlich mit Ihnen. Sprechen Sie mich gerne gezielt hierauf an.

Produktvarianten

Es gibt eine ganze Reihe an verschiedenen Produkten und Gestaltungsvarianten

Selbständige
Berufsunfähigkeitsversicherung mit
Dienstunfähigkeitsklausel

Die selbständige Berufsunfähigkeitsversicherung beschreibt ein reines Risikoprodukt. Hier wird nur die Gefahr versichert; Sparanteile sind nicht vorgesehen. Tritt während der Laufzeit der Leistungsfall ein, wird die Rente so lange gezahlt, so lange der Leistungsfall fortbesteht, längsten aber bis zum Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit.

Risikolebensversicherung mit
Berufsunfähigkeitsversicherung und
Dienstunfähigkeitsklausel

Bei der Risikolebensversicherung mit einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung handelt es sich auch um ein reines Risikoprodukt. Basis einer solchen Produktgestaltung ist eine Todesfallabsicherung die um den betreffenden Zusatzbaustein ergänzt wird.

Lebensversicherung mit
Berufsunfähigkeitsversicherung und
Dienstunfähigkeitsklausel

Ähnlich verhält es sich bei der Lebensversicherung wobei hier neben der Risikoabsicherung zu Vertragsbeginn noch eine Auszahlung vereinbart wird. Diese Versicherungsvariante enthält also zusätzlich einen Sparanteil. Der Sparanteil wird hier verzinslich angesammelt.

Fondsgebundene Lebensversicherung
mit Berufsunfähigkeitsversicherung und
Dienstunfähigkeitsklausel

Auch bei der Fondsgebundenen Lebensversicherung handelt es sich um eine Versicherung mit „Sparanteil“. Anders ist hier allerdings die Sparform, denn die Sparbeträge werden hier wie der Name schon sagt, in Investmentfonds angelegt. Risikobausteine (Tod, BU, DU) können ergänzend eingeschlossen werden.

Rentenversicherung mit
Berufsunfähigkeitsversicherung und
Dienstunfähigkeitsklausel

Eine Rentenversicherung kann entweder als Fondspolice oder im Rahmen einer Versicherung mit Garantieverzinsung abgeschlossen werden. Im Unterschied zu den zwei vorgenannten Versicherungen mit Sparanteil ist hier jedoch nicht der einmalige Auszahlungsbetrag, sondern eine lebenslange Rentenzahlung Kern des Vertrages.

Die beschriebenen Produkte können zudem auf Basis verschiedene Modelle, z.T. auch steuerlich gefördert, abgeschlossen werden. Bei steuerlich geförderten Produkten ist allerdings zu beachten, dass diese im Leistungsfall i.d.R höher besteuert werden als ungeförderte Produkte. Entsprechend müssten Sie höhere Renten versichern um im Leistungsfall auf „das gleiche Ergebnis“ zu kommen. Da Versicherer gerade bei Beamten die maximal versicherbaren Renten meist stark begrenzen, um die Gefahr einer „Überversorgung“ auszuschließen, sollten Sie bei der Auswahl vorsichtig sein!

Neben den genannten „Risikobausteinen“ Todesfallabsicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung und Dienstunfähigkeitsabsicherung gibt es je nach Tarif und Versicherer weitere Ergänzungsbausteine. Ob oder in welchem Umfang diese als Baustein sinnvoll sind, oder ob Sie diese bei Bedarf nicht besser in einem separaten Vertrag versichern, sollen Sie im Vorfeld mit Ihrem Berater besprechen

Einschluss einer
Pflegeergänzungsversicherung

Einschluss Einmalleistungen bei
schweren Krankheiten

Einschluss Verlust von
Grundfähigkeiten

Vorbereitung und Vertragsplanung

Nachdem wir uns nun eingehend mit der Versorgung seitens Ihres Dienstherrn und Möglichkeiten zur privaten Absicherung beschäftigt haben, stellt sich nun die Frage, welchen Schutz Sie benötigen und wie Sie sich ergänzend vorbereiten können.

Nach Möglichkeit sollten Sie vor einem Beratungsgespräch und insbesondere vor einer Vertragsunterschrift:

- Ihre Ruhegehaltsansprüche (zumindest näherungsweise) kennen,
- Ihren Bedarf näherungsweise bestimmen,
- Vorstellungen zur Vertragsgestaltung haben,
- Ihre Krankengeschichte zusammenstellen,
- sich Fragen notieren, die Sie im Beratungsgespräch stellen wollen.



Damit Sie sich Ihr Versicherungsprofil zusammenstellen, die Vertragsausgestaltung planen und die Antragstellung (ggf. Vorabprüfung) vorbereiten können, habe ich Ihnen neben diesem Leitfaden einen Kriterienfragebogen erstellt, der die Themenbereiche des Leitfadens berücksichtigt.

Sie finden den Fragebogen kostenfrei und ohne Anmeldung auf meiner [Homepage](#) im [Downloadcenter](#) oder im [Menü Berufsunfähigkeitsversicherung -> Dienstunfähigkeitsklausel](#)

Mit dieser ausfüllbaren pdf-Datei bereiten Sie sich optimal auf unser Gespräch vor oder unterstützen ihre eigene Recherche.

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.



Lars Ulrich Harms – Versicherungsmakler

für Private Krankenversicherung
und Berufsunfähigkeitsversicherung
Weingartenstraße 7, 35398 Gießen
e-mail: info@luhv.de,
www.makler-harms.de
Telefon: 06 41 / 972 46 33
Register-Nr.: D-YXQ0-COQT2-59

Hinweis:

Dieser Leitfaden wurde im Zusammenhang auch mit dem entsprechenden Fragebogen zur Beamtenversorgung Berufs- und Dienstunfähigkeitsversicherung aufwendig recherchiert und zusammengestellt. Er kann und soll aber keine Beratung ersetzen, diese ist individuell und speziell und sollte nur von versierten Beratern vorgenommen werden. Inhalte von Leitfäden und Fragebögen sind konzeptionell aufeinander und auf meine Beratung nebst Vertragsvermittlung abgestimmt.

Alle Angaben wurden nach bestem Wissen zusammengestellt, eine Gewähr für die Richtigkeit und Aktualität kann jedoch nicht übernommen werden.