

# Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen – Kriterien, auf die es wirklich ankommt!<sup>1</sup>

	Condor	Allianz	Alte Leipziger	HDI	LV 1871	Nürnberger	Stuttgarter	Swiss Life	Volkswahl Bund	WWK
	Comfort-BUZ (BUZ2010, R49, Vers. 1.3)	BUZ Vorsorge Plus E5 (BB Juni 2009)	BUZ pm 2500-9.2009 (BZ10)	LV_BB_BUZ_B.0901	Golden BUZ L-B 2511/04.09/m	BUZ-Comfort, GN2531 14_072009(BUZ 2008C)	BUZ Plus, VBUZ-200807	BUZ BG1-3 (07.2009) AVB_EV_BUZ_2009_07	BUZ, Bed. BU.0109	BUZ Komfort, S3 BUZ03 V20090401
1. Leistung auch bei altersbedingtem Kräfteverfall	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Infektionsklausel auch für Nicht-Ärzte in den Bedingungen geregelt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Leistung bereits ab 1 Pflegepunkt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Leistung ab 6-monatiger durchgehender AU	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Verzicht auf § 163 VVG	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Vereinfachter Nachweis für Beamte (DU-Klausel)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Wiedereingliederungshilfe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Wird nach Ausscheiden aus dem Berufsleben unbegrenzt auf die abstrakte Verweisung verzichtet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (3 J.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (3 J.)	<input type="checkbox"/> (3 J.)	<input type="checkbox"/> (5 J.)	<input type="checkbox"/> (5 J.)	<input type="checkbox"/> (5 J.)	<input type="checkbox"/> (3 J.)	<input type="checkbox"/> (5 J.)
9. Bestandsschutz durch „Berufswechselklausel“	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Möglichkeit eines einmaligen befristeten Anerkennnisses	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11. Verzicht auf die Meldepflicht einer gesundheitlichen Verbesserung im Leistungsfall	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Leistung auch durch Vorlage des unbefristeten EU-Rentenbescheids eines Sozialversicherungsträgers	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Erhöhungsoption auch ohne besonderes Ereignis	<input checked="" type="checkbox"/> alle 5 J. (bis 45)	<input checked="" type="checkbox"/> in den ersten 3 J. <sup>3</sup>	<input checked="" type="checkbox"/> erste 5 J. (bis 35)	<input checked="" type="checkbox"/> gg. Beitrag (erste 5 J.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Keine erneute „Angemessenheitsprüfung“ nach Erhöhung der BU-Rente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Gesamtrente max. 70% vom Netto	<input type="checkbox"/> Gesamtrente max. 70% vom Brutto	<input type="checkbox"/> Gesamtrente max. 70% vom Brutto	<input type="checkbox"/> Gesamtrente max. 60% vom Brutto <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> Gesamtrente max. 70% vom Brutto	<input type="checkbox"/> Gesamtrente max. 60% vom Brutto <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> je nach derz. Richtlinien	<input type="checkbox"/> Gesamtrente max. 85% vom Netto <sup>6</sup>	<input type="checkbox"/> je nach derz. Richtlinien
15. BU-Prozessquote <sup>7</sup>	3,31 %	1,30 %	5,45 %	3,86 %	4,93 %	k.A.	5,03 %	1,44 %	7,17 %	1,81 %

## 1. Ist auch altersbedingter Kräfteverfall mit-versichert?

Die meisten Gesellschaften orientieren sich bei der BU-Definition lediglich an der gesetzlichen Regelung des § 172 VVG. Danach liegt BU erst vor, wenn ein eingetretener Kräfteverfall mehr als altersentsprechend ist. In der Praxis ist es jedoch häufig nicht ganz klar, was überhaupt altersentsprechender Kräfteverfall ist und bei welchem Beruf dieser wann einsetzt. Im Fall der Fälle könnte daher bei besagten Gesellschaften die Leistung abgelehnt werden, weil kein altersbedingter Kräfteverfall mitversichert ist. Nur wenige Gesellschaften verzichten hingegen auf den Zusatz „mehr als altersentsprechend“ und bieten deshalb für den Kunden eine größere Sicherheit im Leistungsfall.

## 2. Gilt die Infektionsklausel für alle Berufe und ist diese in den Bedingungen verankert?

Die „Infektionsklausel“ besagt, dass BU auch dann vorliegt, wenn der versicherten Person von der entsprechenden Behörde nach § 31 Infektionsschutzgesetz ein vollständiges berufliches Tätigkeitsverbot auferlegt wird, dass mindestens 6 Monate andauert. Die meisten Gesellschaften halten diese Nachweiserleichterung lediglich für Arztberufe vor. Allerdings kann z.B. auch einem Schlachtermeister aufgrund einer Infektion die Ausübung seines Berufes verboten werden. Dieser würde bei besagten Gesellschaften nicht auf diese Klausel zurückgreifen können. Condor geht hier einen Schritt weiter und bietet die „Infektionsklausel“ für alle Berufe an und: Die Klausel ist sogar in den Bedingungen verankert. Vorteil: Sollte der Kunde erst später einen Beruf ergreifen für den die Infektionsklausel in Betracht käme, so hat er diese automatisch in den Bedingungen.

## 3. Leistung bereits ab 1 Pflegepunkt

Versicherer, die bereits ab 1 Pflegepunkt die BU-Rente auszahlen, bieten hier einen Vorteil.

## 4. Leistung bereits ab 6-monatiger durchgehender Arbeitsunfähigkeit möglich

Eine Krankschreibung (Arbeitsunfähigkeit) bedeutet nicht zwangsläufig Berufsunfähigkeit. Gewöhnliche BU-Versicherungen helfen da wenig. Diese zahlen ausschließlich bei nachgewiesener Berufsunfähigkeit. Vorteilhaft sind demzufolge Regelungen, die bereits dann

zur Leistung führen, wenn die versicherte Person mehr als 6 Monate durchgehend krankgeschrieben ist. Es muss lediglich eine mindestens 6-monatige andauernde Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen werden (z.B. mit dem „gelben Schein“). Solange die Arbeitsunfähigkeit fortlaufend nachgewiesen wird, gilt dies als Berufsunfähigkeit – sogar rückwirkend von Beginn der Arbeitsunfähigkeit an.

## 5. Verzicht auf § 163 VVG

§ 163 VVG erlaubt es dem Versicherer, bei unvorhersehbaren und dauerhaften Änderungen des Leistungsbedarfs gegenüber den Rechnungsgrundlagen der vereinbarten Prämie die Bruttobeiträge anzupassen. Ein Verzicht auf § 163 VVG schützt den Kunden vor einer solchen Anpassung und stellt damit eine absolute Obergrenze der zu zahlenden Beiträge dar.

## 6. Vereinfachter Nachweis für Beamte auf Lebenszeit (DU-Klausel)

Beamte auf Lebenszeit können die BU auch durch Vorlage der Verfügung über die Entlassung oder dauernde Versetzung in den Ruhestand (aus gesundheitlichen Gründen) sowie des amtsärztlichen Gutachtens belegen. Es werden dann keine weiteren Untersuchungen vom Versicherer verlangt. Eine derartige Regelung erleichtert für die Gruppe der Beamten den Nachweis erheblich.

## 7. Wiedereingliederungshilfe möglich

Mithilfe dieser finanziellen Unterstützung können Investitionen getätigt werden, die für die neu aufgenommene Tätigkeit erforderlich sein können (z.B. Umbaumaßnahmen am Arbeitsplatz).

## 8. Wird nach Ausscheiden aus dem Berufsleben unbegrenzt auf die abstrakte Verweigerung verzichtet?

Auch nach Ausscheiden aus dem Berufsleben (z.B. durch Elternzeit oder Arbeitslosigkeit) sollte bei der Beurteilung der Berufsunfähigkeit grundsätzlich die zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit berücksichtigt werden. Wird auf die abstrakte Verweigerung verzichtet, sollte diese dann auch ohne zeitliche Begrenzung ausgeschlossen bleiben. Versicherer, die hier eine zeitliche Begrenzung einbauen, können den Kunden bei spielsweise nach 3 Jahren wieder abstrakt verweisen und schwächen den Schutz gegen Berufsunfähigkeit an dieser Stelle deutlich ab.

## 9. Bestandsschutz durch "Berufswechselklausel"

Es ist durchaus denkbar, dass ein Kunde seinen Beruf nur wechselt, um damit seine Berufsunfähigkeit herbeizuführen (z.B. Umschulung vom Bürokaufmann zum Möbelpacker). Das Versichertenkollektiv sollte vor solchen Risiken geschützt werden, ohne selbst durch eine zu strenge Auslegung der "Berufswechselklausel" benachteiligt zu werden. Deshalb sollten kundenfreundliche Bedingungen sowohl den zuletzt als auch den vor dem Berufswechsel ausgeübten Beruf prüfen – aber nur innerhalb von 12 Monaten vor Eintritt der BU und wenn die gesundheitlichen Beeinträchtigungen dem Kunden bereits bei Aufgabe der vorherigen Tätigkeit bekannt waren (ärztlich nachweisbar). Es sollte zudem keine Prüfung des vorherigen Berufes erfolgen, wenn der Berufswechsel unfreiwillig war und/oder auf ärztliches Anraten erfolgte.

## 10. Möglichkeit eines einmalig befristeten Anerkenntnisses

In bestimmten Situationen ist es durchaus sinnvoll, gemeinsam mit dem Kunden ein befristetes Anerkenntnis zu vereinbaren. Das wäre z.B. dann der Fall, wenn noch Umschulungsmaßnahmen abgewartet werden müssen und die vorliegenden Befunde noch nicht ausreichen, um ein unbefristetes Anerkenntnis auszusprechen. Daher sollte zumindest in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeit eines zeitlich befristeten Anerkenntnisses bedingungsgemäß vorgesehen sein. Zudem ist dieses befristete Anerkenntnis für dessen Dauer bindend und kann auch nicht durch eine Nachprüfung vorzeitig beendet werden. Liegen dann die Voraussetzungen für ein unbefristetes Anerkenntnis vor, so geht das befristete Anerkenntnis automatisch in ein unbefristetes über.

## 11. Verzicht auf die Meldepflicht einer gesundheitlichen Verbesserung im Leistungsfall

Welcher Kunde kann seine gesundheitlichen Verbesserungen soweit einschätzen, dass er diese dann auch dem Versicherer rechtzeitig anzeigt? Die versicherte Person sollte daher nicht verpflichtet sein, gesundheitliche Verbesserungen nach Eintritt des BU-Leistungsfalles von sich aus anzuzeigen. Gesundheitliche Verbesserungen sollten vom Versicherer im Rahmen der Nachprüfung geprüft werden und die Beweislast

nicht dem Kunden aufgebürdet werden. Dadurch wird die Gefahr einer möglichen Pflichtverletzung ausgeschlossen.

## 12. Leistung auch durch Vorlage des unbefristeten EU-Rentenbescheids eines Sozialversicherungsträgers möglich

Liegt der unbefristete EU-Rentenversicherungsbescheid eines gesetzlichen Sozialversicherungsträgers vor, so sollte dieses in bestimmten Fällen auch als Nachweis für die vollständige Berufsunfähigkeit ausreichen. Es ist nicht sehr kundenfreundlich, wenn selbst bei Vorliegen einer Erwerbsminderung, an die ja viel strengere Anforderungen gestellt werden, danach noch die Prüfung der Berufsunfähigkeit anschließt.

## 13. Erhöhungsoption auch ohne besonderes Ereignis möglich

Nur wenige Versicherer bieten ihren Kunden noch mehr Flexibilität und sehen in ihren Bedingungen unter bestimmten Voraussetzungen auch die Möglichkeit einer Erhöhung der BU-Rente ohne besondere Ereignisse vor.

## 14. Keine erneute "Angemessenheitsprüfung" nach Erhöhung der BU-Rente

Eine Wirtschaftlichkeitsprüfung muss jeder Kunde bei Antragsstellung durchlaufen; d.h. der Versicherer prüft, ob die gewünschte BU-Rente in einem angemessenen Verhältnis zum derzeit erzielten Einkommen steht. Diese "Angemessenheitsprüfung" nehmen fast alle Gesellschaften auch bei einer evtl. Erhöhung der BU-Rente im Rahmen der Nachversicherungsgarantie vor. Bei einigen Anbietern sind die Grenzen derart restriktiv, dass man kaum von einer echten Erhöhungsoption sprechen kann. Z.B. darf die gesamte versicherte BU-Rente nur max. 70 % vom letzten Nettoeinkommen betragen und/oder es darf nur max. 2.000 Euro BU-Rente versichert sein. Nur Anbieter, die auf so eine erneute Prüfung verzichten, bieten ihren Kunden eine wirklich "echte" Erhöhungsoption.

## 15. BU-Prozessquote

Die BU-Prozessquote des map-report setzt die durchschnittlichen Prozesse pro Jahr ins Verhältnis zu den durchschnittlichen BU-Fällen pro Jahr. Eine niedrige Prozessquote lässt auf eine kundenfreundliche Leistungsregulierung des jeweiligen Versicherers schließen.

<sup>1</sup> Bei diesem Vergleich handelt es sich lediglich um eine Auswahl von BU-Anbietern. Die hier aufgeführten Kriterien sind nicht abschließend. Es können darüber hinaus weitere Kriterien für den Abschluss einer BUZ in Betracht kommen.

<sup>2</sup> Verzicht nur bei Verträgen, in denen die jährlichen BU-Renten 48 % der maßgeblichen Prämiensumme (fondsgebundene Tarife), 48 % des Maximums aus der Erlebensfall- und der mittleren Todesfallsumme (Kapitalversicherungen) bzw. 400 % der versicherten jährlichen Altersrente nicht übersteigen

<sup>3</sup> sofern versicherte Person nicht länger als 14 Tage durchgehend arbeitsunfähig war  
<sup>4</sup> max. 2.000 EUR mtl.; max. 50 % der ursprünglichen BU-Rente

<sup>5</sup> einschließlich privater, gesetzlicher und betrieblicher Anwartschaften

<sup>6</sup> max. 2.000 EUR mtl. BU-Rente insgesamt

<sup>7</sup> Quelle: map-report 717-718 (1997-2008)