

Berufsunfähig – was nun?

von Michael Jander

Was tun, wenn der Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeübt werden kann?

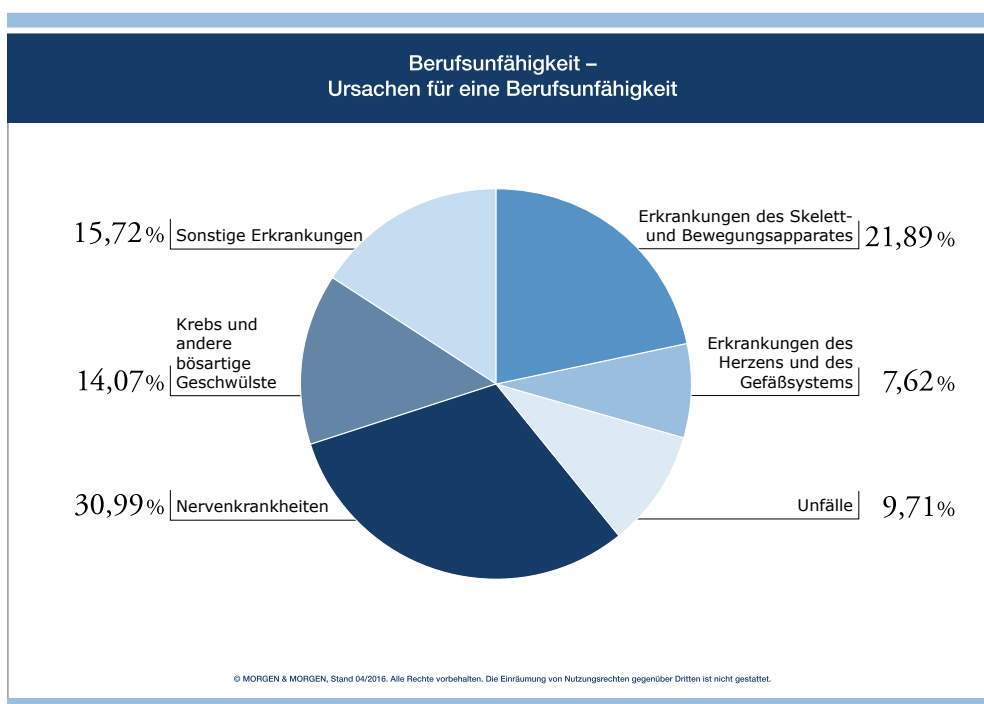
Ursachen der Berufsunfähigkeit

Die häufigste Ursache für den Eintritt der Berufsunfähigkeit sind Nervenerkrankungen. Rund ein Drittel der Antragssteller können aufgrund dieser Erkrankungen ihren Beruf nicht mehr ausüben. Eine weitere häufige Ursache mit einem Anteil von etwas mehr als 20% sind Erkrankungen des Skelett- und Bewegungsapparats. Auch Krebserkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind wesentliche Ursachen für den Leistungsantrag zur Berufsunfähigkeitsrente. Diese schlagen mit 14% bzw. 8% zu Buche.

ansprüche aus einer privaten Berufsunfähigkeitsversicherung müssen versicherungsrechtliche und medizinische Aspekte berücksichtigt werden.

Die Erkrankung wird durch ärztliche Atteste belegt. Für die Bearbeitung eines Leistungsantrags ist es daher hilfreich, wenn ärztliche Diagnosen dokumentiert, eine Übersicht der Behandlungen und der behandelnden Ärzte gegeben und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit über den Erkrankungszeitraum schriftlich festgehalten werden.

Die rechtliche Grundlage bildet der Versicherungsvertrag. Häufig wird in den Verträgen eine Leistungsminderung von mindestens 50% für einen Leistungsanspruch vorausgesetzt. Bei guten Verträgen muss die Berufsunfähigkeit für einen Zeitraum von 6 Monaten in die Zukunft prognostiziert werden können. Bei eher älteren Verträgen findet sich häufig die Formulierung, dass die Berufsunfähigkeit voraussichtlich auf Dauer vorliegen muss. Dabei ist die letztgenannte Definition in der Regel mit einem Zeitraum von bis zu 3 Jahren zu interpretieren.



Dabei ist nicht die Erkrankung als solches ausschlaggebend, sondern deren Auswirkung auf den konkreten Arbeitsalltag. Der richtige Zeitpunkt für den Rentenanspruch ist gekommen, wenn die berufliche Tätigkeit durch die Erkrankung erheblich eingeschränkt wird, eine häufige ärztliche Behandlung erfolgt, Krankschreibungen oder die Einnahme von Medikamenten notwendig sind.

Voraussetzungen für den Rentenanspruch

Für eine erfolgreiche Durchsetzung der Renten-

Anmeldung der Berufsunfähigkeit

Nach der formlosen Anzeige des Anspruchs beim Versicherer versendet dieser einen umfangreichen Fragebogen, der bis zu 20 Seiten umfassen kann.

In diesem Formular werden detaillierte Fragen unter anderem zum beruflichen Werdegang, zur beruflichen Qualifikation, zu den maßgeblichen Erkrankungen bzw. Einschränkungen, den vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Behandlungen und zum individuellen Arbeitsumfeld gestellt.

Die gesundheitliche Einschränkung wird in der Auswirkung auf den persönlichen Arbeitsalltag geprüft. Der Arbeitsalltag in gesunden Tagen wird mit dem Arbeitsalltag seit bzw. mit der Erkrankung verglichen. Die Leistungsfähigkeit muss in den wesentlichen Merkmalen des persönlichen Arbeitsplatzes zu mindestens 50% gemindert sein.

Gerade hier kommt es häufig zu gravierenden Fehlern. Für einen erfolgreichen Leistungsantrag ist es notwendig, die Auswirkung der Erkrankung auf das individuelle berufliche Tätigkeitsfeld präzise zu schildern. Die simple Angabe einer Berufsbezeichnung oder innerbetrieblichen Stellenbezeichnung reicht nicht aus. Werden die notwendigen Angaben im Leistungsantrag nicht genügend herausgearbeitet, kann es zu einer Ablehnung Ihres Antrages kommen.

Umorganisation bei Selbständigen

Bei Selbständigen ist noch die Pflicht zur Umorganisation zu beachten. Dabei wird geprüft, ob der Selbständige in zumutbarem Umfang sein Arbeitsumfeld anders organisieren kann und danach noch eine sinnvolle Beschäftigung verbleibt, die seiner bisherigen Lebensstellung entspricht. Dazu muss neben dem individuellen Tätigkeitsfeld auch der Aufbau und die Organisation des Unternehmens dargestellt werden.

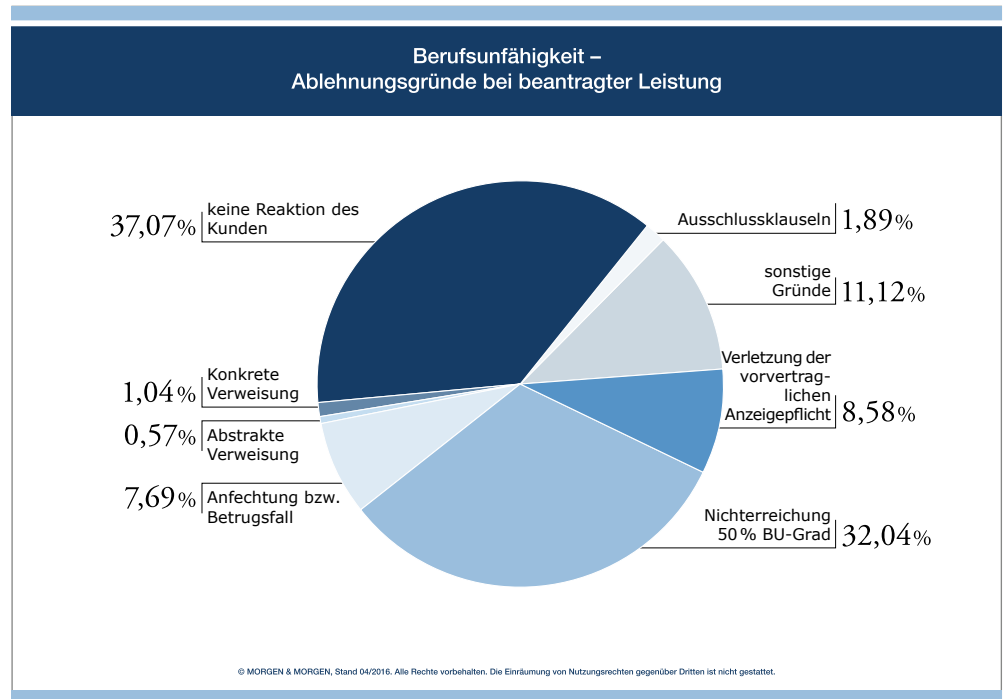
Der Selbständige kann seine Arbeitszeit zumindest in gewissen Umfang frei bestimmen, kann organisatorische Änderungen vornehmen, hat ein Direktionsrecht gegenüber seinen Mitarbeitern und kann damit Tätigkeiten auf Arbeitnehmer übertragen. Der Selbständige muss daher darlegen und beweisen, dass eine Umorganisation nicht zumutbar bzw. nicht möglich ist oder auch nach der Umorganisation eine Berufsunfähigkeit von mehr als 50% verbleibt. Der Selbständige muss jedoch keine Verlegenheitsbeschäftigungen ausüben und auch keine Tätigkeiten, die nicht seiner vorhergehenden Lebensstellung entsprechen.

Auch muss der Selbständige begrenzte Einkommenseinbußen in Kauf nehmen, wenn diese nicht auf Dauer ins Gewicht fallen.

Der Interpretationsspielraum ist bei der Umorganisation ganz erheblich. Eine schlüssige und durchdachte Darstellung ist hier von entscheidender Bedeutung.

Ablehnung von Leistungsanträgen

Die meisten Leistungsanträge führen nicht zum Erfolg, weil nach Ansicht der Versicherer die notwendige Einschränkung der Leistungsfähigkeit nicht erreicht wird oder die Anspruchsteller ihren Leistungsantrag nicht weiter verfolgen. Beide Gruppen erreichen zusammen einen Anteil von rund zwei Dritteln der Berufsunfähigkeitsanträge.



Eine gewisse „Hartnäckigkeit“ kann sich aber lohnen. Es geht um sehr viel Geld.

Beispiel:

Ein Versicherter hat einen monatlichen Rentenanspruch von 2.000 €. Der Vertrag läuft noch für weitere 10 Jahre. Daraus ergibt sich ein Gesamtanspruch von 240.000 €.

Deshalb gilt hier der Rat einen qualifizierten Berater in Anspruch zu nehmen, anstatt auf mögliche berechnete Ansprüche zu verzichten. Unterstützung erhalten Sie unter anderem von Versicherungsberatern oder Fachanwälten für Versicherungsrecht.

Betriebliche Altersversorgung

Das sollten Arbeitgeber beachten, wenn das Arbeitsverhältnis ihrer Mitarbeiter endet

von Ralf Liebl

Ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland wandelt während der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses Teile des Arbeitsentgelts in betriebliche Altersversorgung um. Einige Arbeitgeber unterstützen ihre Mitarbeiter mit zusätzlichen Leistungen dabei.

Die versicherungsvertragliche Lösung

Am häufigsten wird die betriebliche Altersversorgung über Direktversicherungen und Pensionskassen durchgeführt. Bei Direktversicherungen und Pensionskassenversicherungen haben Arbeitgeber zum Beschäftigungsende die Möglichkeit, Versicherungsverträge auf ausgeschiedene Arbeitnehmer zu übertragen. Wurde alles richtig gemacht, haben die Arbeitnehmer keine Ansprüche mehr gegen ehemalige Arbeitgeber. Im Betriebsrentenrecht nennt man das die „versicherungsvertragliche Lösung“.

Arbeitgeber müssen dabei die Fristen laut Betriebsrentengesetz beachten. Innerhalb von 3 Monaten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer schriftlich informiert werden, dass die versicherungsvertragliche Lösung in Anspruch genommen wird. Zudem muss dem Arbeitnehmer bis zum Fristablauf auch das Recht zur Fortsetzung der betrieblichen Altersversorgung eingeräumt werden. Versäumt der Arbeitgeber die Dreimonatsfrist, so kann der ehemalige Mitarbeiter später weitere Ansprüche geltend machen.

Was passiert bei Fristversäumung?

So geschah es in einem Rechtsstreit, den das Bundesarbeitsgericht am 19. Mai 2016 – Aktenzeichen 3 AZR 794/14 entschieden hat. In einer Direktversicherung, die für die klagende Arbeitnehmerin abgeschlossen wurde, war eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung vereinbart. Die Zusatzversicherung sah bei Berufsunfähigkeit eine Rentenzahlung vor. Das Versicherungsunternehmen informierte im Jahre 2007 darüber, dass die Berufsunfähigkeitsrente bei Ausscheiden wegfällt, es sei denn, die Versicherung würde nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beitragspflichtig fortgesetzt. Das Arbeitsverhältnis endete am 30. September 2008. Danach wurden keine weiteren Beiträge geleistet. Die frühere Arbeitnehmerin wurde jedoch im Jahr 2011 berufsunfähig.

Sie verlangte von ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine Berufsunfähigkeitsrente. Sie begründete ihren Anspruch vor Gericht damit, dass sie von ihrem ehemaligen Arbeitgeber nicht rechtzeitig über die Möglichkeit einer Fortführung der betrieblichen Altersversorgung informiert worden sei. Das Schreiben der Versicherung im Jahre 2007 sei nicht

ausreichend gewesen, da es vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugegangen sei und inhaltlich nicht den Anforderungen des Betriebsrentengesetzes genüge. Der Arbeitgeber habe seine Hinweis- und Fürsorgepflicht verletzt.

Präzisierung durch Bundesarbeitsgericht

Das Bundesarbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin Recht. Der 3. Senat erklärte in der Urteilsbegründung, dass ein Arbeitgeber vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gegenüber seinem Arbeitnehmer erklären kann, dass er die versicherungsvertragliche Lösung in Anspruch nehmen will. Dies setzt aber voraus, dass die Beendigung bereits in Aussicht steht. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer ab dem Zugang der Erklärung auch Zugang zu dem Versicherungsvertrag haben. Nur dann ist er auch in der Lage, diesen mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Daher muss die Erklärung im Übrigen nicht nur dem Arbeitnehmer, sondern auch dem Versicherer zugehen.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte damit, was Rechts- und Rentenberater stets befürchtet haben: Die von Versicherungsunternehmen neu eingeführte Praxis, die versicherungsvertragliche Lösung bei Beginn einer Entgeltumwandlung oder innerhalb einer zusätzlichen Vereinbarung zum Versicherungsantrag zu vereinbaren, stand auf tönernen Füßen.

So versäumen Sie keine Frist

Arbeitgebern ist also anzuraten, sowohl den ausscheidenden Mitarbeitern als auch den durchführenden Versicherungsunternehmen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zeitgleich eine schriftliche Erklärung zukommen zu lassen. Darin sollten sie deutlich machen, dass die versicherungsvertragliche Lösung in Anspruch genommen wird und dem Arbeitnehmer nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses das Recht zur Fortsetzung der Versicherung als Versicherungsnehmer mit eigenen Beiträgen eingeräumt wird.

Für Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersversorgung über [digivers portfolio®](#) verwalten und vertreten lassen, gibt die HR Verwaltung & Vorsorge OHG im Namen der Arbeitgeber entsprechende Erklärungen rechtsverbindlich ab.

Die Autoren

Versicherungsberater Michael Jander



Versicherungsberater
Michael Jander

Am Markt 7
93077 Bad Abbach

Telefon 09405/955 1020
Telefax 09405/955 1021

E-Mail info@jander-vb.de
Internet www.jander-vb.de

Michael Jander ist seit 2006 als Versicherungsberater selbständig. Zu seinen Auftraggebern gehören Unternehmer, Freiberufler und Privatpersonen.

Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Durchsetzung von Rentenansprüchen in der privaten Berufsunfähigkeitsversicherung.

Rechtsanwalt Dr. Christian Meisl



Dr. Groda & Partner mbB

Galgenbergstraße 2c
D-93053 Regensburg

Telefon 0941/92016-0
Telefax 0941/92016-17

E-Mail info@groda-partner.de
Internet www.groda-partner.de

Rechtsanwalt Dr. Christian Meisl ist seit 2008 Fachanwalt für Versicherungs- und Verkehrsrecht. Er ist Partner der Kanzlei Dr. Groda & Partner mbB.

Er konzentriert sich auf die Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber Versicherungsgesellschaften.

Rentenberater Ralf Liebl



FINEON GmbH

Am Heilholz 46
83075 Bad Feilnbach

Telefon 08066/4299861
Telefax 08066/4299863

E-Mail rentenberater@fineon.de
Internet www.fineon.de

Ralf Liebl ist registrierter Rentenberater und Geschäftsführer der FINEON Unternehmensberatung für Versorgungseinrichtungen, Riskmanagement und Finanzberatung GmbH.

FINEON ist eine rechtlich wie wirtschaftlich unabhängige Gesellschaft, die ausschließlich berät und betriebswirtschaftliche Dienstleistungen erbringt.

Als behördlich registrierte Renten- und Versicherungsberater leisten sie auf den Gebieten des Betriebsrentenrechts und des Versicherungsrechts Rechtsberatung.

HR Verwaltung & Vorsorge OHG

HR-VV

HR Verwaltung & Vorsorge OHG

Am Markt 7
93077 Bad Abbach

Telefon 09405/955 1025
Telefax 09405/955 1026

E-Mail verwaltung@hr-vv.com
Internet www.hr-vv.com

Die HR Verwaltung & Vorsorge OHG ist ein spezialisierter Dienstleister für die Personalwirtschaft. Die Dienstleistung umfasst den gesamten Abwicklungs- und Beratungsprozess in der betrieblichen Altersversorgung.