



Heidelberger Lebensversicherung mit neuer Berufsunfähigkeitsversicherung (SBU)

Sehr geehrte Leser der Finanz-News,

in Zeiten sinkender Anlagebereitschaft, aber gleichzeitig steigendem Bewusstsein der Absicherung gegen die finanziellen Folgen bei Berufsunfähigkeit, müssen Versicherer umdenken. Waren früher die BUZ Bausteine, also die **BerufsunfähigkeitsZusatz**Versicherung weit verbreitet und somit an eine Lebens- oder Rentenversicherung gekoppelt, so steigt heute eher die Nachfrage nach reinen Risikoprodukten.

Anders als noch vor einigen Jahren lässt sich der Versicherte aber nicht mehr vorschreiben, wie und in welchen Kombinationen er sein Risiko absichern „darf“. Risikoabsicherung wird immer mehr von Sparvorgängen getrennt und das scheint nun (endlich) auch die Heidelberger Lebensversicherung erkannt zu haben und bietet eine selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung (SBU) an. Der Lebensversicherer, welcher vorwiegend mit einigen großen Vertrieben wie MLP zusammenarbeitet(e), will sich damit (vermutlich) neue Vertriebswege bei unabhängigen Maklern erschießen.

Grundlage meines Kommentars ist das aktuelle Vertragswerk der SBU mit der Druckstücknummer „HG214/0112“, Stand 01. 04. 2012. Anders als bisher muss also zur Absicherung gegen die Folgen einer Berufsunfähigkeit keine Lebens- oder Rentenversicherung mehr abgeschlossen werden. Wie bereits im „[Leitfaden zur Berufsunfähigkeit](#)“ erwähnt, kommt es aber bei dem Produkt auf die genauen Vertragsformulierungen an, denn es gibt in der BU nur „schwarz oder weiss“. Entweder es besteht eine Verpflichtung zur Leistung, oder eben nicht. Aber nichts ist schlimmer als erst im Leistungsfall zu merken, das falsche Produkt gewählt zu haben. Um nun aber zu beurteilen, wie gut oder schlecht das Bedingungswerk, schauen wir uns einmal die vertraglich zugesicherten Leistungen und die Formulierungen genauer an.

Versichert ist in dem Tarif das **Risiko der eintretenden Berufsunfähigkeit**, doch wie genau definiert die Heidelberger Lebensversicherung den Zustand eigentlich? Dazu ist ein Blick in den **§2** der Bedingungen nötig.

„Berufsunfähigkeit

*(1) Vollständige Berufsunfähigkeit im Sinne dieser Bedingungen liegt vor, wenn und solange die versicherte Person infolge **Krankheit, Körperverletzung oder Kräfteverfalls**, die ärztlich nachzuweisen sind, voraussichtlich mindestens 6 Monate ununterbrochen außerstande sein gemeldet wird. Fällt der Eintritt der Berufsunfähigkeit nicht auf einen Fälligkeitstermin, zahlen wir die ersten Leistungen rückwirkend anteilig (taggenaue Anerkennung).“*

Was auffällt ist die (positive) Abweichung von der gesetzlichen BU Definition (§172 VVG), welche nur den „mehr als **altersentsprechenden**“ **Kräfteverfalls** erfasst. Auch wenn derzeit keine Fälle bekannt und gerichtlich entschieden sind, erspart sich der Versicherte hier die Diskussion, was denn nun „altersentsprechend“ und damit normal ist und was nicht.

Neben den marktüblichen Grundleistungen, also Zahlung einer Rente und Befreiung von der Beitragszahlung, kann bei Vertragsabschluss eine garantierte Leistungssteigerung und eine Sofortleistung bei schweren Krankheiten (s.g. Dread Disease) vereinbart werden.

Für einige Zielgruppen gelten zudem noch erweiterte Leistungen. So bietet der Versicherer Sonderregelungen für **Studenten und Auszubildende**. Erstere genießen nach der ersten Studienhälfte (gemessen an der Regelstudienzeit) den Vorteil, dass das Berufsbild des Studiengangs als Beruf

angenommen wird. So stellt sich im Leistungsfall nicht die Frage, welche anderen Berufe in Frage kämen und auf welche verwiesen werden könnte. Auch bei den Auszubildenden gilt die Regelung entsprechend und erleichtert die Leistungsprüfung erblich.

Etwas anders als die Mitbewerber legt die Heidelberger Leben bei **Hausfrauen- und männern** den Beruf des Hauswirtschaftlers zu Grunde. Auch hier ist es eine Klarstellung, wie diese sich durch das gesamte Bedingungsnetz ziehen. Solche klaren und eindeutigen Aussagen machen es dem Laien deutlich einfacher den Inhalt eines Vertrages zu verstehen und auch Folgen und Ausschlüsse eindeutig zu erkennen.

Human- und Zahnmediziner (nicht die Tierärzte) erfahren noch eine sehr wichtige Ergänzung, die so genannte **Infektionsklausel**. So ist es bei bestimmten Infektionserkrankungen untersagt, weiter zu praktizieren obwohl der Mediziner arbeiten könnte. Durch das so genannte vollständige Tätigkeitsverbot untersagt die Behörde dann aber ein weiterarbeiten und entzieht dem Arzt die Existenzgrundlage. In einem solchen Fall erkennt die Heidelberger Leben die Berufsunfähigkeit allein deshalb vollständig an.

Doch nicht immer ist jemand berufsunfähig, denn manchmal ist es durch die so genannte Umorganisation bei Selbstständigen und Geschäftsführern oder Vorständen von AG's möglich, die Tätigkeitsbereiche anzupassen. In solchen Fällen muss geprüft werden, ob eine Umorganisation erfolgen kann. **Bei Arbeitnehmern verzichtet der Versicherer** darauf, was positiv ist, denn der Angestellte kann dieses in der Firma nicht erzwingen. Anders aber bei Selbstständigen, hier finden wir folgende Aussagen:

*„Zumutbar ist eine Umorganisation nur, wenn der versicherten Person ein sinnvolles Tätigkeitsfeld verbleibt und ihre **Lebensstellung als Betriebsinhaber** gewahrt ist. Eine zumutbare Minderung des Einkommens und der Wertschätzung richtet sich nach den individuellen Gegebenheiten gemäß der höchstrichterlichen Rechtsprechung, beträgt jedoch nicht **mehr als 20%** des zuletzt vor Eintritt der gesundheitlichen Beeinträchtigung erzielten durchschnittlichen **Einkommens der letzten 3 Jahre**. Die Umorganisationsmaßnahmen müssen wirtschaftlich zweckmäßig sein und dürfen keinen erheblichen Kapitaleinsatz erfordern. Eine **Umorganisation** ist in jedem Fall **ausgeschlossen**, wenn sie **zulasten der Gesundheit geht**.“*

Die Lebensstellung als Betriebsinhaber muss gewahrt bleiben, das ist eine andere Formulierung als viele Mitbewerber und schützt den Versicherten vor „Hilfstätigkeiten“ im eigenen Betrieb. Die schwammigen Formulierungen „wirtschaftlich zweckmäßig“ und „keinen erheblichen Kapitaleinsatz“ lassen sich nicht verhindern, ist doch die Frage was denn „erheblich ist“ recht schwer zu klären. Dennoch wäre eine Bindung an das x-fache Einkommen oder an die Jahresrente eine Möglichkeit, die hier aber nicht genutzt wurde.

Wer hingegen 6 Monate nicht in seinem Beruf arbeiten konnte und auch keiner anderen Tätigkeit nachging, der erhält auch für diesen Zeitraum die entsprechende und versicherte Rente. Die entsprechende Regelung ist im Absatz 4 des §2 geregelt.

Fast selbstverständlich am Markt ist die Tatsache, dass auch bei Pflegebedürftigkeit eine Rentenleistung erbracht wird. Hier legt der Versicherer die Grenze bei 3 Pflegepunkten, also drei der genannten Verrichtungen, die nicht mehr ausgeübt werden können.

Auch wenn noch keine Berufsunfähigkeit vorliegt, so kann **bei bestimmten, schweren Erkrankungen** eine Rentenleistung bis zu **maximal 6 Monaten** gezahlt werden. Einige solcher Erkrankungen sind Herzinfarkt, Schlaganfall, Krebs oder die Transplantation eines Organs. Dabei sind die Erkrankungen genau definiert und müssen fachärztlich attestiert werden. Wird einmal die Leistung bewilligt, bevor die Entscheidung über eine BU getroffen ist, so ist diese Leistung nicht zurück zu zahlen.

Wann ist der Versicherungsschutz ausgeschlossen?

Auch hier sind die Regelungen durchaus vergleichbar mit denen vieler Mitbewerber, wenn auch nicht ganz so optimal wie einige andere. Ausgeschlossen sind die Kriegsereignisse, wenn der Versicherte auf Seiten der Unruhestifter war. Unter Punkt b heißt es aber auch:

*(ausgeschlossen ist der Schutz, wenn ausgelöst:)
„Durch vorsätzliche Ausführung oder den strafbaren Versuch
eines Verbrechens oder Vergehens durch die versicherte Person.“*

Hier haben andere Anbieter zumindest den Bereich der Straßenverkehrsdelikte ausgeschlossen, auch das hätte die Heidelberger Leben durchaus können, hat man aber bewusst nicht getan oder vergessen?! Begrenzungen im Versicherungsschutz sind nötig und auch sinnvoll, um für den Versicherer das Risiko beherrschbar zu machen, die entscheidende Frage ist immer, wie genau dieses formuliert ist.

Was ist zu tun, um Rente zu bekommen oder zu behalten?

Die so genannten **Mitwirkungspflichten** finden sich in **§13 und 15 der Bedingungen**. Zunächst geht es um die Frage, welche Nachweise und Unterlagen für die Entscheidung über die Leistungspflicht zu erbringen sind. Wie bei den Mitbewerbern auch und durchaus marktüblich, sind hier Auskünfte zum **Beruf, zur Erkrankung und ggf. zum Einkommen zu erbringen**. Unter die Mitwirkungspflichten fällt aber auch noch die so genannte **Arztanordnungsklausel**. Diese regelt insbesondere die Frage, welche medizinischen Maßnahmen der Versicherer vorschreiben darf und was der Versicherte tun muss um eine Berufsunfähigkeit zu verhindern. Dazu heißt es im Absatz 3 des §13:

*„Die Befolgung von ärztlichen Anordnungen ist nicht Voraussetzung für die Anerkennung der Leistungen aus der Berufsunfähigkeitsversicherung; **ausgenommen** sind der Einsatz von **Hilfsmitteln des täglichen Lebens** (z.B. Verwendung von Prothesen, Seh- und Hörhilfen, Tragen von Stützstrümpfen, Durchführen von logopädischen Maßnahmen) sowie Heilbehandlungen, die **gefährlos und nicht mit besonderen Schmerzen verbunden sind und eine wesentliche Besserung des Gesundheitszustands erwarten lassen**. Heilbehandlungen, die mit einem operativen Eingriff verbunden sind, sehen wir als nicht zumutbar an.“*

Positiv ist hierbei, das **OP's generell nicht darunter fallen**. Dennoch ist nicht eindeutig klar, was genau denn „**besondere Schmerzen**“ sind, da das Schmerzempfinden durchaus unterschiedlich sein kann. Mir ist durchaus bewusst, dass sich das schlecht in Worte fassen lässt, dennoch liegt hier ein Streitpunkt im Fall der Fälle. Doch auch **nach Bewilligung** und Beginn der Rentenzahlung sind entsprechende Pflichten zu erfüllen. Neben der **Anzeige einer gesundheitlichen Verbesserung** sind auch Umschulungen und das konkrete Ausüben anderer Tätigkeiten berücksichtigungsfähig. Hier geht die Heidelberger L. jedoch noch etwas weiter und schreibt:

*„Neu erworbene berufliche Fähigkeiten,
wie z.B. Umschulungen, werden ebenfalls berücksichtigt.“*

Das kann auch hier zu einer Einstellung der BU Rente führen, wenn die Umschulung zu einer neuen Tätigkeit führt oder einen neuen Beruf mit „vergleichbaren Kenntnissen“ ermöglicht. Auch hier finden die Prüfungen nach Lebensstellung und vermindertem Einkommen statt, wobei die 20%-Grenze als Höchstgrenze und die höchstrichterliche Entscheidung als möglicherweise kleinere Grenze zählt. Heute sind die Gerichte der Meinung, das nur maximal 20% Einkommensminderung zumutbar sind, wie dieses zukünftig aussieht ist nicht abzusehen. Gut ist daher eine solche Regelung deshalb, weil damit eine verbindliche und prozentuale Grenze feststeht und durch Rechtsprechung nur verbessert, nicht aber verschlechtert werden kann.

Wie lässt sich der Schutz veränderten Situationen anpassen?

Im Rahmen der Nachversicherungsoptionen (geregelt in §21) lässt sich der Schutz einem veränderten Leben anpassen. So gestattet die Heidelberger Lebensversicherung eine Erhöhung des Schutzes ohne neue Gesundheitsprüfung unter anderem bei Geburt oder Adoption eines Kindes, Heirat, Studienabschluss und weiteren Ereignissen. Allerdings sind weitere Voraussetzungen als das Ereignis nötig. So darf weder ein Versicherungsfall gemeldet sein, noch darf die Restlaufzeit kleiner 20 Jahre sein. Das heißt aber auch, das schon mit 40 Jahren oder gar früher Schluss sein kann, was schlechter ist als viele Mitbewerber.

Für problematisch und einen großen Teil meiner Kunden daher ungeeignet halte ich aber die folgende Regelung:

*„(d) Die Erhöhung der Berufsunfähigkeitsrente darf **nicht mehr als 50%** der zuletzt versicherten Berufsunfähigkeitsrente betragen. Ebenso darf durch die Erhöhung die insgesamt versicherte Gesamtberufsunfähigkeitsleistung (Beitragsbefreiung und Rente) den Betrag von **30.000 Euro p. a.** nicht übersteigen. Hierbei müssen auch bei anderen Versicherern bestehende Verträge eingerechnet werden.“*

Gerade bei der Zielgruppe Akademiker und/ oder gut verdienende Angestellte ist die Höchstgrenze von 2.500 EUR Monatsrente schnell erreicht und inakzeptabel, da es somit eigentlich gar keine Nachversicherungsmöglichkeit gibt. Auch die Anrechnung anderer Versicherungen, die zeitliche Begrenzung und die oben genannten Einschränkungen machen diese Optionen eher zu einem „Werbegag“. Anders sieht es bei Studenten und Azubis aus, welche mit einer kleinen Rente begonnen haben und dann bei Abschluss der Ausbildung oder des Studiums zumindest teilweise anpassen können. Dennoch ist auch hier nicht alles Gold was glänzt. Beginnt ein Student zum Beispiel bei 1.000 EUR, so ist nach Studienabschluss die Anpassung auf max. 1.500 EUR anzupassen.

Die Wechseloption von der selbstständigen BU (SBU) in eine BUZ bei der Heidelberger Leben, welche binnen 10 Jahren ohne neue Prüfung erfolgen kann, ist jedoch auch eher Marketinggag als wirklich nutzbares Feature.

Besonderheiten:

Der Versicherer zahlt eine so genannte Wiedereingliederungshilfe. Diese muss, wie auch die Starthilfeoption bei Beantragung mit vereinbart werden. Damit erhält der Versicherte bei Beginn der Berufsunfähigkeit bzw. bei Ende der BU eine einmalige Zahlung. Dieses kann zum Ausgleich von neu entstehenden Kosten oder aber auch zur Überbrückung bis zum nächsten Job genutzt werden.

Eine **zinslose Stundung der Beiträge** bis zur Entscheidung über den Leistungsfall ist bei vielen Unternehmen mittlerweile Standard. Anders ist es aber wenn eine gerichtliche Entscheidung bevorsteht, welche meist eine lange Zeit auf sich warten lässt. Hier geht die HL einen Schritt weiter und ermöglicht die Stundung bis zur endgültigen gerichtlichen Entscheidung. Das ersetzt zwar keine Rente, schmälert aber ggf. die finanziell dann eh meist angespannte Situation etwas.

Beiträge im Vergleich:

Zur besseren Einordnung der Prämien hier einmal einige Berechnungsbeispiele für Musterkunden, jeweils für die Heidelberger Leben und zwei weitere Gesellschaften im Vergleich. Die Bedingungsaussagen sind nicht identisch, zum Produktvergleich aber ausreichend. Das Produkt der Gothaer habe ich bereits in den Finanznews 2-2012 beschrieben. Doch hier nun die Prämien:

Dipl. Kaufmann, 30 Jahre,
Laufzeit bis 67, 2000 EUR Rente, 2 % gar. Rentensteigerung

männlich 149,21 EUR (brutto 213,16 EUR), weiblich: 167,22 EUR (brutto 238,89 EUR)

Alte Leipziger:

105 EUR Zahlbeitrag, brutto 135 EUR, weiblich: 123,76 EUR (brutto 158,67 EUR)

Gothaer BU Premium:

84 EUR (107,70 EUR brutto), weiblich: 110,70 EUR (brutto 148,70 EUR)

Musterkunde II: Krankenschwester-/ pfleger, Rente von 1.000 EUR bis 60

männlich: 90,28 EUR (brutto: 128,98 EUR), weiblich: 99,50 EUR (brutto 142,40 EUR)

Alte Leipziger:

männlich: 75,92 EUR (brutto 97,34 EUR), weiblich: 67,65 EUR (86,74 EUR brutto)

Fazit:

Die Heidelberger Lebensversicherung hat mit dem neuen Produkt zur Berufsunfähigkeitsversicherung ein klares und für den Laien verständliches Bedingungsmerk geschrieben. Auch wenn es sicher nicht optimal in allen Punkten ist, so ist es im Vergleich zu vielen Mitbewerbern verständlich formuliert. Einige Punkte sprechen aber nicht unbedingt für den Versicherer, zumal es am Markt eine Reihe von Alternativen gibt.

Die Prämien sind jedoch im Vergleich zu Mitbewerbern deutlich höher. Nicht nur die Netto-, sondern auch die Bruttoprämien. Einen Verzicht auf Beitragsanpassung nach 163 VVG hat der Versicherer leider auch nicht in seine Bedingungen geschrieben, was bei vielen Unternehmen mittlerweile Standard ist. Insgesamt ist das Produkt gut, aber meines Erachtens (noch) nicht marktfähig.

Dennoch sind pauschale Aussagen nicht möglich und auch nicht sinnvoll. Daher machen Sie sich ausführlich Gedanken zu den von Ihnen gewünschten Kriterien und finden gemeinsam mit ihrem Berater das passende Produkt

Auf meiner Homepage stelle ich Ihnen eine Fragebogen zu den Auswahlkriterien und einen Leitfaden zur Berufsunfähigkeitsversicherung zur Verfügung, besuchen Sie einfach den Downloadbereich auf <http://www.online-pkv.de>. Dort finden Sie ebenfalls die Versicherungsbedingungen im Original.

Presseinformation:

Sven Hennig ist Geschäftsführer der S.H.C. GmbH, einem Spezialmakler für die Private Krankenversicherung und die Absicherung gegen Berufsunfähigkeit und Betreiber des Onlineportals www.online-bu.de. Die S.H.C. GmbH hat sich auf die bundesweite Beratung mittels Telefon, Online-Beratung und E-Mail spezialisiert und sichert damit eine bundesweite Verfügbarkeit auf hohem Qualitätsniveau. Mit etwa 600 Kunden ist Sven Hennig einer wenigen Spezialmakler für die PKV und BU Absicherung. Kontaktieren können Sie Herrn Hennig unter Tel. 03838 / 30 75 33 oder im Internet: <http://www.online-pkv.de>