

**Guter Rat**

# Guter Rat

DAS UNABHÄNGIGE VERBRAUCHERMAGAZIN

NR.8/2019 | 3,20 € | WWW.GUTER-RAT.DE

## BERUFSUNFÄHIGKEITS-VERSICHERUNG

# So versichern Sie sich richtig

**Guter Rat**



QUALITÄTS-  
AWARD 2019

**TESTSIEGER**

BU-Versicherung

**CONDOR Versicherungen  
Tarif Comfort**

(Tarif 9T07, Stand 07/2019)

Beste Vertragsbedingungen

Ausgabe 8/2019

fairTest.de

Im Test: 46 Premium-Tarife, 16 Kombi-Tarife, 103 Einzel-Tarife, 100 Tarife  
103 Tarife, 80% BU-Wahlmöglichkeit, Best-Qualitätsmerkmal



Interview

# »Beim Antrag bloß nicht mauscheln«

**Welche Rolle spielt die genaue Berufsbezeichnung beim Antrag?** Wer eine risikoärmere Berufsgruppeneinstufung erhält, zahlt weniger Prämie. Deshalb wird hier gern versucht, etwas zu mauscheln, nicht selten forciert vom Versicherungsvermittler. Im Leistungsfall prüft dann aber der Versicherer genau die Antragsangaben. Sind diese falsch, kann der Versicherer wegen »vorvertraglicher Anzeigepflichtverletzung« leistungsfrei sein. Da die Zuordnung zu den Berufsgruppen bei den Versicherern nicht einheitlich ist, ist es besser, vorher eine Berufsgruppenanfrage beim Versicherer vorzunehmen.

**Kann man eine BU-Rente beliebig hoch wählen?** Nein. Die Höhe der BU-Rente muss zum Einkommen passen. Die Regelungen variieren je nach Versi-



**Bert Heidekamp,**  
fairtest.de,  
Versicherungsmakler, Analyst,  
geprüfter und  
zertifizierter Sachverständiger

cherer. Die Daumenregel lautet ca. 70 Prozent vom Netto. Allerdings werden hier auch Ansprüche aus anderen Verträgen oder Zusatzversorgungskassen berücksichtigt. Stellt der Versicherer im Leistungsfall fest, dass die BU-Rente zu hoch bemessen war, kann er die Leistung kürzen.

**Gibt es ein Risiko in den Bedingungen von Altverträgen?** Ja, sogar viele, da Tarife überwiegend blind nach Versicherungsprämie und/oder fragwürdigen Testberichten ausgewählt wurden. Wichtige

Klauseln werden bei der Auswahl nicht berücksichtigt. Und es wird hier oft vergessen, dass es um eine alternativlose Einkommensabsicherung geht. Zudem überzeugen die über Einfirmenvertreter vermittelten Verträge meistens in der Gesamtheit nicht. Der Abschluss erfolgt oft aus Gefälligkeit, weil der Vertreter »immer so nett und hilfsbereit« war.

**Welchen Testberichten kann man denn vertrauen?** Jeder Testbericht ist subjektiv, trägt aber dazu bei, dass Versicherungsprodukte transparenter

werden. In den letzten zwanzig Jahren sind die Bedingungen durch den Vergleichsdruck verbraucherfreundlicher geworden. Dennoch sind heute Testsiegel inflationär, und für den Verbraucher ist kaum erkennbar, welchen er vertrauen soll und an welchem er sich orientieren kann.

**Was unterscheidet denn Ihren Test?** fairtest.de bewertet die Versicherungsbedingungen zu 100 Prozent, die Stiftung Warentest zum Beispiel zu 75 Prozent. Aus meiner Sicht fehlt es hier an Differenzierungen und der Bewertung wichtiger Klauseln, Obliegenheiten, Ausschlüsse, Mitwirkungspflichten und Optionen. Einem Versicherungsmakler, der mich gefragt hat, ob man sich danach orientieren könne, habe ich geraten, es lieber nicht zu tun.

## POLICEN FÜR ALLE Zehn häufig verkaufte Tarife im Test

Gesellschaft/Tarif	Erfüllungsgrad Bewertung	Arbeitsunfähigkeitsklausel	Teilzeitklausel unbegrenzt	Anerkennung der gesetzl. Erwerbsunfähigkeitsrente	Infektionsklausel für alle Berufe	Dienstunfähigkeitsklausel auf Probe, Widerruf u. Lebenszeit	Berufsunfähigkeitsklausel für Schüler*
Condor SBU Comfort (07.2019)	90 % *****	36 Monate	ja	innerhalb der letzten 15 Vertragsjahre	ja	ja	ja
LV1871 Golden BU (02.2019)	75 % *****	18 Monate	nein	ab Alter 55	ja	nein	ja, hat hier die beste Klausel
Alte Leipziger BV10 (03.2019)	74 % *****	24 Monate	nein	ab Alter 50	nein**	nein	ja
Württembergische BURV + AUZ (06.2019)	71 % *****	24 Monate	für 12 Monate	ab Alter 55	ja	bedingt	ja
Nürnberger SBU 2901P (07.2018)	70 % *****	24 Monate	nein	innerhalb der letzten 15 Vertragsjahre	ja	nein	nein, nur Schulunfähigkeit
Allianz SBU 356 (06.2019)	68 % ****	24 Monate	nein	ab Alter 50	ja	nein	nein, nur EU-Absicherung
Canada Life SBU (01.2019)	65 % ****	nein	nein	ab Alter 50	ja	nein	ja
Volkswahl Bund SBU+ und AU (10.2017)	64 % ****	18 Monate	nein	innerhalb der letzten 10 Vertragsjahre	ja	nein	ja
Hannoversche Leben SBU19 (04.2019)	61 % ****	nein	nein	ab Alter 55	nein***	nein	nein, nur EU-Absicherung
Aachen Münchener SBU Extra (01.2019)	58 % ***	18 Monate	nein	ab Alter 55	nein, nur Heilberufe bei Beantragung	nein, nur Beamte auf Lebenszeit bei Beantragung	nein, nur Schulunfähigkeit o. Grundfähigkeit



\*Wird als Beruf anerkannt. \*\*Nur Ärzte, Zahnärzte, Medizinstudenten und pflegerische Berufe. \*\*\* Nur Ärzte, Zahnärzte, Medizinstudenten. Quelle: fairtest.de, Auszug aus der Gesamtbewertung von 46 Premium-Tarifen, bewertet wurden 60 Schwerpunktfragen mit ca. 350 Qualitätsmerkmalen ohne bestimmte Zielgruppe

# Neu am Markt: Teilzeitklausel

**ARBEITSZEIT** Wer wegen Kindererziehung oder Pflege naher Angehöriger seine Arbeitszeit verringert, ist durch die neue Teilzeitklausel gegen das Risiko Berufsunfähigkeit geschützt

**D**reh- und Angelpunkt der BU-Versicherung ist die 50-Prozent-Klausel. Sie legt fest, ab welchem Grad eine Berufsunfähigkeit vorliegt. Wer also einfach gesagt nur noch zu 50 Prozent seinen aktuellen Beruf ausüben kann, gilt in der Regel als berufsunfähig. Wenn wir die Arbeitszeit zugrunde legen, bedeutet das, berufsunfähig ist, wer statt der versicherten acht Stunden nur noch maximal vier Stunden arbeiten kann. Was passiert aber mit dieser Klausel, wenn

der Versicherte gar keine acht Stunden arbeitet? Etwa wegen Kindererziehung oder Pflege eines Angehörigen? Weil er mehr Freizeit haben möchte oder den Job wechselt, aber keine andere Achtstundenarbeit findet?

Je geringer die Arbeitszeit, desto schwerer wird es, die Berufsunfähigkeit nachzuweisen. Wenn ein Versicherter nur vier Stunden am Tag arbeitet, dann dürfte er für die Berufsunfähigkeit nach der 50-Prozent-Klausel nicht mehr als zwei Stunden

in der Lage sein, seinen Job zu erledigen. Folglich müssen die gesundheitlichen Einschränkungen viel größer sein und viel schwerer wiegen als bei einem Vollzeittätigen. Bis heute betrifft das alle in Deutschland vermittelten Berufsunfähigkeitsverträge. Auch wenn die aktuelle Wirtschaftslage gut ist, kann sich das jederzeit ändern. Und wir haben es bereits mit gebrochenen Erwerbsbiografien zu tun. Kurzarbeit, Teilzeit oder andere Arbeitszeiten werden noch zunehmen, und

es bedarf bei derartigen Änderungen auch der Sicherheit im BU-Schutz. Es gibt derzeit mit der Condor und der Württembergischen nur zwei Versicherer, die mit einer Teilzeitklausel darauf eine Antwort haben. Die Condor zeitlich uneingeschränkt und daher erste Wahl, die Württembergische nur, wenn die Berufsunfähigkeit in den ersten zwölf Monaten eintritt. Die Teilzeitklausel verbessert die BU-Policen, und es ist damit zu rechnen, dass viele Anbieter nachziehen werden.

## WETTBEWERB Nur zwei im Vergleich

Condor Versicherungen (Stand 07.2019)	Württembergische (Stand 06.2019)
<i>Reduziert die versicherte Person während der Versicherungsdauer ihre vertraglich oder gesetzlich fixierte wöchentliche Arbeitszeit, bleibt für die Beurteilung einer Berufsunfähigkeit die während der Versicherungsdauer höchste vertraglich oder gesetzlich fixierte wöchentliche Arbeitszeit maßgebend (Teilzeitklausel). Nachweise über die jeweiligen Arbeitszeiten sind uns vorzulegen. Entsprechendes gilt, wenn die Arbeitszeitreduktion vom Arbeitgeber angeordnet wird (z. B. Kurzarbeit).</i>	<b>Teilzeitregelung</b> <i>Wenn die versicherte Person ihre berufliche Tätigkeit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert, gilt in den nächsten zwölf Monaten Folgendes: Wenn Sie einen Antrag auf Berufsunfähigkeit stellen, legen wir die berufliche Tätigkeit in Art und Umfang vor Reduzierung der Arbeitszeit zugrunde.</i>
<b>Sehr gute Klausel</b> Es reicht einmalig ein Monat einer Vollzeitbeschäftigung aus, um unbefristet den Schutz einer Vollzeittätigkeit zu besitzen. Keine Einschränkung auf eine mögliche definierte Teilzeit nach § 2 TzBfG.	<b>Nachteilige Klausel</b> Es gilt nur die Begrifflichkeit der Teilzeit, was somit einen Bezug auf § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bedeuten kann. Befristeter Schutz, maximal 12 Monate nach Änderung auf Teilzeit. Tritt nach 12 Monaten die BU ein, gilt nicht mehr die Vorteilsregelung.



„Die Condor-Teilzeitklausel sorgt – erstmals – dafür, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht diskriminiert, sondern gleich behandelt werden, und schließt eine eklatante, aber von wenigen erkannte Lücke im Versicherungsschutz.“

Prof. Dr. Hans-Peter Schwintowski,  
Juristische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin

**FAZIT** Das Angebot der Condor Lebensversicherung bietet den wesentlich besseren Schutz.

# CHECKLISTE So prüfen Sie Ihren Vertrag

30 Schwerpunktfragen gekürzt aus dem Gesamtfragenkatalog von *fairtest.de*

Schwerpunktfragen	versichert	
	ja	nein
1 Verzichtet der Versicherer darauf, dass eine <b>Psychotherapie</b> (z. B. auch bei Sucht) als zumutbar erklärt wird?		
2 Besteht bei Zahlungsschwierigkeiten die Möglichkeit einer <b>Beitragsstundung</b> von mindestens 24 Monaten bei Aufrechterhaltung des vereinbarten BU-Schutzes, und kann die Rückzahlung der gestundeten Beiträge über die Restlaufzeit erfolgen?		
3 Erkennt der Versicherer einen <b>unbefristeten Rentenbescheid</b> eines Sozialversicherungsträgers oder einer Zusatzversorgungskasse an?		
4 Gilt die <b>Infektionsklausel</b> für alle Berufe?		
5 Gibt es die volle BU-Rente bereits ab einem von <b>sechs ADL-Punkten</b> oder ab Pflegegrad 1?		
6 Fasst der Versicherer » <b>Waschen, Kämmen oder Rasieren</b> « in einem ADL-Punkt zusammen?		
7 <b>Verzichtet</b> der Versicherer auf Einschränkungen, z. B. bei psychischen Erkrankungen?		
8 Nutzt der Versicherer nur die Definition »altersentsprechender Kräfteverfall« oder » <b>Kräfteverfall</b> «?		
9 Erkennt der Versicherer die volle BU-Leistung an, wenn eine <b>sechsmonatige Krankschreibung</b> (AU) vorliegt?		
10 Wird die AU-Leistung mindestens bis zu <b>36 Monaten</b> gewährt?		
11 Verzichtet der Versicherer auf die <b>unverzügliche AU-Meldung</b> , wenn sich daraus eine Leistung ergeben könnte?		
12 Besteht eine <b>uneingeschränkte Dienstunfähigkeitsklausel</b> für Beamte auf Probe, Widerruf und auf Lebenszeit?		
13 Leistet der Versicherer <b>rückwirkend ab Feststellung</b> der Berufsunfähigkeit und verzichtet auf eine Meldefrist?		
14 Ist die Tätigkeit als <b>Hausfrau/-mann</b> nach Vertragsschluss mitversichert?		
15 Verzichtet der Versicherer auf die Meldung von <b>gesundheitlichen Verbesserungen</b> im Leistungsfall?		
16 Verzichtet der Versicherer auf das Rücktrittsrecht oder eine Kündigung nach § 19 VVG, wenn die <b>Anzeigepflichtverletzung</b> durch den Versicherten nicht zu vertreten ist?		
17 Verzichtet der Versicherer auf eine <b>Angemessenheitsprüfung</b> bei vereinbarter Dynamik?		
18 Erhöhung-/Nachversicherungsoptionen: Sind mindestens <b>10 besondere Ereignisse</b> (wie z. B. Geburt, Hochzeit) versichert?		
19 Besteht auch eine <b>Erhöhungsoption</b> ohne besonderes Ereignis?		
20 Verzichtet der Versicherer bei einer <b>Erhöhung auf eine Angemessenheitsprüfung</b> ?		
21 Begrenzt der Versicherer die » <b>zumutbare Einkommensreduzierung</b> « auf maximal 20 Prozent und weniger bei neuer Rechtsprechung?		
22 Verzichtet der Versicherer bei Angestellten auf Klauseln bei der Lebensstellung, auf <b>3-Jahres-Fristen</b> ?		
23 Beträgt der <b>Prognosezeitraum</b> voraussichtlich sechs Monate?		
24 Gibt es eine Arbeitszeitklausel, die während der Laufzeit die höchste vertraglich <b>fixierte wöchentliche Arbeitszeit</b> im Leistungsfall berücksichtigt?		
25 Verzichtet der Versicherer im Leistungsfall auf die zumutbare Umorganisation bei <b>Selbstständigen mit bis zu 10 Mitarbeitern</b> ?		
26 Verzichtet der Versicherer auf die <b>Umorganisationsklausel</b> für Arbeitnehmer und Angestellte mit und ohne Weisungs- bzw. Direktionsbefugnis?		
27 Gilt nach einem zeitlich begrenzten (z. B. Berufspausen) oder unbegrenzten <b>Ausscheiden aus dem Beruf</b> die zuletzt ausgeübte Tätigkeit und der Verzicht auf die abstrakte Verweisung?		
28 Verzichtet der Versicherer generell und über alle Berufe auf die » <b>abstrakte Verweisung</b> «?		
29 Hat der Versicherer eine BU-Klausel für <b>Schüler</b> (keine EU-Klausel und keine Schulunfähigkeitsversicherung)?		
30 Gilt für <b>Studenten und Auszubildende</b> das angestrebte Berufsbild als versichert?		

## EXPERTE Bert Heidekamp

**TESTER** Bert Heidekamp ist Inhaber von fairtest.de, einer Analyse- und Bewertungsfirma für Versicherungsbedingungen im Bereich der Berufsunfähig-

keits-, Unfall- und Pflegeversicherungen, vom BDSF geprüfter Sachverständiger und zertifiziert nach europäischem Standard DIN EN ISO/IEC 17024, was eine

Gleichstellung mit einem öffentlich-rechtlich bestellten Sachverständigen und eine internationale Anerkennung bedeutet (siehe BDSF.de).

**BISHERIGE TESTS IN GUTER RAT** 7/2018: Pflegeprodukte mit Pflege-Award-Auszeichnung, 5/2019: Unfall-Pflegerenten.