

Berufsunfähigkeit in der Direktversicherung: Chance oder Risiko?

Die demografische Parallelverschiebung in Deutschland und die Überalterung der Gesellschaft zeichnen sich in der deutschen Wirtschaft in zunehmendem Maße mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern nach. Sowohl die Suche als auch die Bindung qualifizierter Mitarbeiter stellt deutsche Unternehmen vor immer größere Probleme. Neben finanziellen Anreizen müssen die Arbeitgeber auch Angebote für eine flankierende Absicherung der Altersversorgung, aber auch des Krankheits- und vor allem des Berufsunfähigkeitsrisikos ihrer Arbeitnehmer in die Waagschale eines Arbeitsvertrages werfen.

Neben dem Wunsch nach einer nachhaltigen finanziellen Absicherung des Ruhestandes liegt der Blick der Arbeitnehmer inzwischen auch auf einer ausreichenden Bedeckung ihres Berufsunfähigkeitsrisikos. Der Gesetzgeber räumt im BetrAVG die Möglichkeit einer Zusage von Versorgungsleistungen des Arbeitgebers nicht nur im Rahmen der Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sondern auch für den Fall der Invalidität des Arbeitnehmers ein. Hierbei ist zu beachten, dass der Gesetzgeber den Begriff der Berufsunfähigkeit im BetrAVG nicht ausgelegt hat. In der Versorgungszusage des Arbeitgebers müssen daher die im Betriebsrentengesetz benannte „Invalidität“ und auch die Voraussetzungen für den Bezug von Versorgungsleistungen definiert werden. Eventuelle Unterlassungssünden des Arbeitgebers können im Leistungsfall auf diesen zurückfallen, da der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen, unabhängig von der gewählten Form der Finanzierung, haftet.

Nach herrschender Meinung kann der Begriff der Invalidität frei definiert werden, sofern der Versorgungsberechtigte dadurch nicht unangemessen benachteiligt wird. Sofern die Zusage von Leistungen für den Fall einer Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg oder die Rückdeckung der zugesagten Leistungen mit einem Versicherungsvertrag erfolgen soll, sollte die leistungsverpflichtende Invalidität des Arbeitnehmers als Berufsunfähigkeit im Sinne der Versicherungsbedingungen des korrespondierenden Versicherungsvertrages definiert werden. Für den Fall, dass eine Vertragspolizierung nur mit Erschwer-

nissen, das heißt mit Leistungsausschlüssen aufgrund von Vorerkrankungen des Arbeitnehmers, erfolgen kann, sollten auch diese Leistungsausschlüsse in der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage berücksichtigt werden.

Verkürzter Antrag oder Dienstobliegenheitserklärung

Sofern die Belegschaft eines Unternehmens ein ausreichend großes Kollektiv darstellt, kann zum Beispiel eine Direktversicherung mit Leistungen im Berufsunfähigkeitsfall des Arbeitnehmers entweder mit einem verkürzten Antrag oder, bei größeren Arbeitnehmerkollektiven, auch nur mit einer Dienstobliegenheitserklärung des Arbeitgebers beantragt werden. Der verkürzte bzw. der Antrag mit Dienstobliegenheitserklärung ist gleichermaßen für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer vorteilhaft. So wird einerseits das Risiko einer möglichen vorvertraglichen Anzeigepflichtverletzung minimiert bzw. ausgeschlossen und andererseits eine Vorsorgemöglichkeit ohne Erschwernisse für Arbeitnehmer mit Vorerkrankungen erleichtert.

