

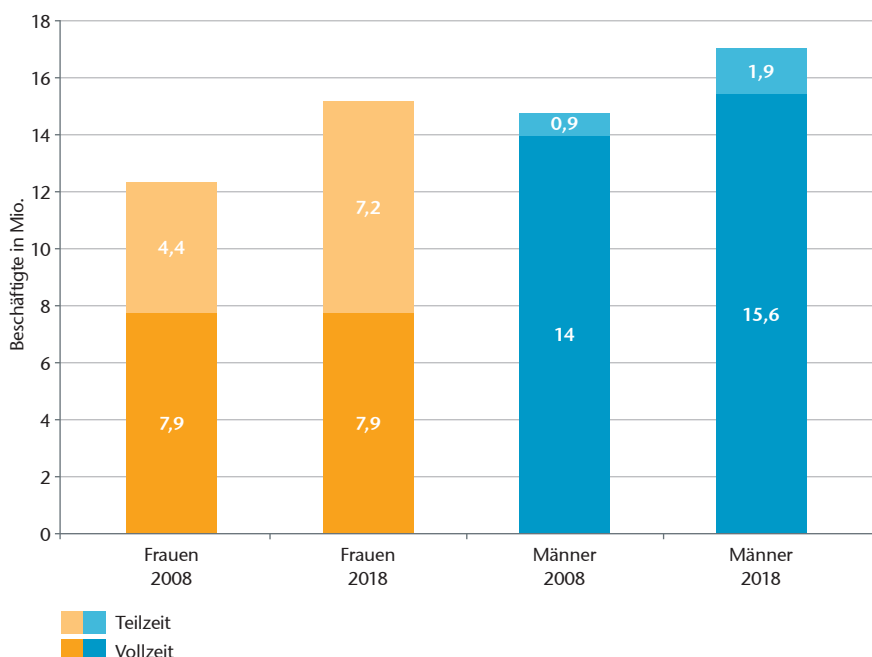
Risiken & Chancen

Teilzeit – voller BU-Schutz für eine boomende Zielgruppe

von Béatrice Bucchia, Gen Re, Köln

Durch den Boom am Arbeitsmarkt der letzten zehn Jahre hat die Zahl der Erwerbstätigen im wiedervereinigten Deutschland mit 44,8 Mio. ein Rekordniveau erreicht.¹ Dieser Anstieg wurde ganz wesentlich durch die enorme Zunahme von Erwerbstätigkeit in Teilzeit verursacht. Lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2008 noch bei 19%, so ist er bis 2018 auf 28% angestiegen.² Fast jede zweite Frau und jeder zehnte Mann arbeiten damit mittlerweile in Teilzeit (siehe Abbildung). Für die Entscheidung, eine Teilzeitarbeit wahrzunehmen, gibt es viele Gründe: Gerade bei Frauen sind die Kinderbetreuung oder sonstige familiäre Verpflichtungen wie die Pflege von Angehörigen oft Anlass, beruflich kürzer zu treten. Viele Menschen wählen eine Teilzeittätigkeit aber auch aus anderen Gründen, z. B. um sich parallel weiterbilden zu können oder schlicht, weil sie keine Vollzeitstelle bekommen haben.³

Abbildung: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Millionen, jeweils Juni 2008 und 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Inhalt

Teilzeit – voller BU-Schutz für eine boomende Zielgruppe	1
Unsere Teilzeitklausel aus Sicht der Leistungsprüfung	5
Fazit der Gen Re – der BU-Schutz für Teilzeitbeschäftigte lässt sich optimieren!	7

Die 7,2 Millionen Frauen und 1,9 Millionen Männer, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Teilzeit nachgehen, stellen damit eine sehr bedeutende und wachsende Zielgruppe für die Berufsunfähigkeitsversicherung dar. Andere in Teilzeit Erwerbstätige, wie z. B. Selbstständige, haben ebenfalls Bedarf an der Absicherung ihrer Arbeitskraft. Vor diesem Hintergrund ist es überraschend, dass die spezielle Bedarfssituation von Teilzeitbeschäftigten in den BU-Produkten bislang kaum gezielt adressiert wird, zumal viele der heute in Vollzeit tätigen BU-Neukunden irgendwann im Laufe ihres Erwerbslebens zumindest vorübergehend in Teilzeit arbeiten werden.

Der übliche Leistungsbegriff der BU ist in erster Linie auf Vollzeitbeschäftigte zugeschnitten. Teilzeitbeschäftigte müssen für einen Leistungsanspruch gemessen an ihrem Restleistungsvermögen deutlich

eingeschränkter sein als Vollzeitbeschäftigte. Natürlich beinhaltet die Leistungsprüfung in der BU neben dem Zählen von Stunden noch viele weitere Aspekte, wie die Berücksichtigung von Kernaufgaben eines Berufs. Um die momentane Situation für Teilzeitbeschäftigte im Leistungsfall an einem Beispiel zu verdeutlichen, wollen wir dennoch im Folgenden ausnahmsweise vereinfachend nur auf die Stundenzahl schauen: Angenommen, jemand arbeitet z. B. in Teilzeit nur 30 Stunden pro Woche in einem Beruf, der üblicherweise mit 40 Stunden pro Woche in Vollzeit ausgeübt würde. Dann wäre diese Person erst ab einem Restleistungsvermögen von maximal 15 Stunden pro Woche zu 50% berufsunfähig und damit leistungsberechtigt. Würde sie in Vollzeit arbeiten, würde in diesem vereinfachten Beispiel bereits eine Einschränkung des Restleistungsvermögens auf 20 Stunden pro Woche für ein BU-Anerkennung reichen.

In anderer Hinsicht behandelt das heutige BU-Produkt dagegen Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten großzügig, denn die versicherte BU-Rente wird bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeit in der Regel nicht nach unten angepasst, obwohl die reduzierte Arbeitszeit mit entsprechenden Gehaltseinbußen einhergehen dürfte. Der Absicherungsgrad in Bezug auf das aktuelle Einkommen steigt daher bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeit an – je stärker die Stundenzahl reduziert wird, desto drastischer fällt dieser Anstieg des Absicherungsgrads aus. Dadurch steigt das subjektive Risiko, und es kann sogar zu Überversicherung kommen, d. h., die BU-Leistung kann das aktuelle Einkommen übersteigen.

Obwohl das Thema Teilzeit nicht neu ist, ist die Diskussion zuletzt aufgrund von neuen Teilzeitklauseln am Markt sowie einigen klarstellenden Verlautbarungen neu aufgeflammt. Im Folgenden erläutern wir einige Fragestellungen, mit denen sich Versicherer für eine neue Herangehensweise an das Thema Teilzeit aus unserer Sicht auseinandersetzen sollten. Außerdem stellen wir einen neuen Ansatz für eine Teilzeitklausel vor, mit der wir Versicherer dabei unterstützen wollen, den spezifischen Bedarf von Teilzeitbeschäftigten noch besser zu decken.

Zunächst ist die Frage der genauen Zielsetzung zu klären: Welche Gruppe von Personen soll angesprochen werden? Alle Teilzeitkräfte, unabhängig vom Zeitpunkt des Wechsels in Teilzeit (vor oder nach dem BU-Abschluss oder eventuell erst in den letzten Monaten) und unabhängig von den Gründen für diesen Wechsel? Auch Personen, die noch nie in Vollzeit gearbeitet haben? Oder nur eine Auswahl? Soll dies über eine Klausel in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) umgesetzt werden, oder sind auch andere Ansätze denkbar?



Ansätze im Rahmen der Leistungsprüfung

Ist die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen ausschlaggebend für den Übergang in Teilzeit und wird diese Betreuungstätigkeit im Einzelfall zur dauerhaften Erwirtschaftung der Lebensgrundlage verrichtet, so kann diese Sorgearbeit als (Zweit-)Beruf aufgefasst und im Ausnahmefall mit der entsprechenden Stundenzahl bei der Leistungsprüfung berücksichtigt werden.

Alternativ könnte in der Leistungsprüfung auf eine frühere Vollzeittätigkeit abgestellt werden. Ist z. B. die Teilzeittätigkeit nur vorübergehend, so könnte die Leistungsprüfung anhand der vorherigen Vollzeittätigkeit erfolgen, soweit dies für den Versicherungsnehmer einen günstigeren Maßstab als die derzeitige Teilzeittätigkeit darstellt.

Dabei ergeben sich aber, je nach konkretem Fall, etliche Schwierigkeiten. Wie soll – auch unter datenschutzrechtlichen Aspekten – der Nachweis über eine möglicherweise Jahre zurückliegende (Vollzeit-)Tätigkeit erfolgen? Wie soll dann in der Leistungsprüfung konkret mit solch einer fiktiven, da nicht mehr ausgeübten, Vollzeittätigkeit umgegangen werden? Die tatsächlich in der Vergangenheit ausgeübte Vollzeittätigkeit kann sich schließlich nicht nur dem Umfang, sondern auch der Art nach deutlich von der aktuellen Tätigkeit unterscheiden.

Ansätze über eine Teilzeitklausel in den AVB

Sollen die Leistungsvoraussetzungen für Teilzeitbeschäftigte durch eine AVB-Klausel verbindlich weniger strikt als bisher geregelt werden, ist zunächst der gewünschte Umfang des zusätzlichen Schutzes festzulegen. Ist ein möglichst umfassender Schutz für Teilzeitbeschäftigte gewünscht, auch wenn dies mit einer Mehrprämie für alle einhergeht? Oder soll die Gruppe derjenigen, die von der Klausel profitieren, so eingeschränkt werden, dass sich möglichst geringe Auswirkungen auf das Pricing ergeben?

Auch die Einbettung der Klausel in die AVB ist zu klären. Soll diese nur greifen, wenn durch eine herkömmliche BU-Definition kein Leistungsanspruch entsteht? Ist ausge-

schlossen, dass sich durch die Teilzeitklausel – z. B. weil dort vertragliche statt tatsächliche Arbeitszeiten zugrunde gelegt werden – für manche Versicherte eine Schlechterstellung ergeben kann?

Durch eine Einschränkung der Klausel auf einen bestimmten Zeitraum nach dem Wechsel in Teilzeit kann gezielt für Personen, die noch nicht lange in Teilzeit tätig sind, eine Verbesserung erreicht werden. Wählt man den Zeitraum klein genug, ist die Leistungsprüfung bei diesem Personenkreis anhand der noch nicht lange zurückliegenden Vollzeittätigkeit prozessual praktikabel. Gleichzeitig bleibt die erforderliche Mehrprämie gering.

Um den Schutz zu erweitern, kann der zu berücksichtigende Zeitraum, in dem die Reduzierung der Arbeitszeit vorgenommen wurde, erhöht bzw. komplett auf die zeitliche Begrenzung verzichtet werden. Hier stellen sich jedoch weitere Fragen: Wer soll von der Regelung profitieren – reicht eine zu einem beliebigen Zeitraum eingetretene Reduzierung der Arbeitszeit, oder sollte dies während der Vertragslaufzeit geschehen sein? Möchte man möglicherweise auch Beschäftigte erfassen, die noch nie in Vollzeit tätig waren? Und wie definiert man überhaupt Voll- bzw. Teilzeittätigkeit?

Unser Vorschlag für eine Teilzeitklausel

Wir haben nun eine neu gestaltete Teilzeitklausel⁴ entwickelt, die zugeschnitten auf Teilzeitbeschäftigte eine Verbesserung bewirkt und das BU-Produkt dadurch modernisiert.

Die zuvor bei den anderen möglichen Ansätzen angesprochenen Schwierigkeiten und Fragestellungen werden mit dieser Klausel überwunden, indem ein geeigneter zusätzlicher Leistungsauslöser definiert wird. Durch diesen wird zum einen das erforderliche absolute Restleistungsvermögen von Teilzeitkräften an das von Vollzeitkräften angenähert und zum anderen sichergestellt, dass die Teilzeitregelung in keinem Fall zu einer Schlechterstellung führen kann: Sie



soll nur dann greifen, wenn im Rahmen der üblichen Leistungsprüfung ein BU-Grad von 50 % nicht erreicht wurde.

Dabei soll weder nach der Dauerhaftigkeit der Teilzeit noch nach den Gründen für die Wahl einer Teilzeittätigkeit unterschieden werden.

Die den Leistungsfall auslösenden Einschränkungen des Restleistungsvermögens von Teilzeitbeschäftigten werden dem von Vollzeitbeschäftigten angenähert. Dies bedeutet eine signifikante Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte, ohne dass sie aber besser als Vollzeitbeschäftigte gestellt werden. Da der Leistungsumfang des BU-Produkts mit Blick auf die heutige Arbeitswelt und die Realität der Erwerbstätigen auf diese Weise deutlich ausgeweitet wird, kann die von uns entwickelte Klausel nicht prämiennneutral angeboten werden.

In unserer neuen Klausel sehen wir zusätzlich zum üblichen leistungs begründenden BU-Grad von 50 % einen weiteren Leistungsauslöser vor, der sich am entsprechenden Restleistungsvermögen einer Vollzeittkraft orientiert. Um dies zu erreichen, könnte zunächst eine feste Vorgabe des Restleistungsvermögen in Stunden in Betracht kommen. Da es beim BU-Leistungsbegriff und in der Leistungsprüfung aber gerade nicht um das bloße Zählen von Stunden geht, halten wir diesen Weg nicht für zielführend. Vielmehr wird in unserer Klausel eine Anpassung des BU-Grades in Abhängigkeit von der tatsächlichen Wochenarbeitszeit vorgenommen. Dabei ist auch zu beachten, dass der Mindest-BU-Grad nicht beliebig klein sein sollte. Mit der Definition der Berufsunfähigkeit über einen solchen niedrigeren Mindest-BU-Grad für Teilzeitkräfte wahren wir insbesondere die Stärke der BU, sich an die individuellen beruflichen Gegebenheiten des Versicherungsnehmers anzupassen.

Um für alle tatsächlichen Wochenarbeitszeiten eine transparente Darstellung zu gewährleisten, sieht unsere Klausel gewisse Pauschalisierungen vor, die wir hier nicht genauer darstellen. Betrachten wir noch einmal das Beispiel vom Anfang dieses Artikels, d. h. eine tatsächliche

Wochenarbeitszeit von 30 Stunden. Schauen wir ausnahmsweise noch einmal nur auf die Stunden, so greift bei einem Restleistungsvermögen von 15 Stunden oder weniger der übliche BU-Leistungsbegriff. Ist das Restleistungsvermögen größer als 15 Stunden, so wird auf einen niedrigeren BU-Grad geprüft, sodass auch bis zu einer gewissen Schwelle oberhalb von 15 Stunden Anspruch auf Leistung besteht.

Da es sich hierbei um einen zusätzlichen Leistungsauslöser handelt, soll die BU-Leistung, wenn sie durch diesen niedrigeren Mindest-BU-Grad ausgelöst wird, im Gegenzug nur in finanziell angemessenem Rahmen erfolgen, um den oben beschriebenen finanziellen Fehlanreizen entgegenzuwirken. Erfolgt das Anerkenntnis anhand der üblichen mindestens 50%igen Berufsunfähigkeit, sehen wir dieses Kriterium mit Blick auf die heutige Marktpraxis nicht vor – auch wenn dies angesichts der möglichen hohen BU-Absicherungsgrade von Teilzeitbeschäftigten risikotechnisch durchaus erwägenswert wäre.



Endnoten

- 1 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/01/PD19_001_13321.html.
- 2 Siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bericht „Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018“.
- 3 Siehe Statistik des Statistischen Bundesamts, „Lebenssituation von Männern – Ergebnisse des Mikrozensus 2017“, S. 22.
- 4 Unser Klauselvorschlag ist noch nicht final und wird derzeit von internen und externen Experten geprüft. Wir diskutieren unseren Ansatz gerne mit Ihnen, können dabei aber keine Rechtsberatung leisten.

Über die Autorin

Béatrice Bucchia ist Produktspezialistin für biometrische Risiken im Marktbereich Deutschland. Sie berät und unterstützt die Kunden der Gen Re bei der erfolgreichen Neuentwicklung und Modifikation von Invaliditäts- und Risikolebensversicherungen. Béatrice Bucchia kann per Mail unter beatrice.bucchia@genre.com oder telefonisch unter 0221 9738 200 erreicht werden.



Unsere Teilzeitklausel aus Sicht der Leistungsprüfung

von Björn Borchmann, Gen Re, Köln

„Der Tradition verpflichtet, dem Neuen und der Zukunft aufgeschlossen“ – so lässt sich der Lösungsansatz zur Berücksichtigung der gesellschaftlich immer bedeutender werdenden Teilzeittätigkeit für die Leistungsprüfung erfreulicherweise einordnen.

Der Tradition verpflichtet: Die herkömmliche Leistungsprüfung mit dem „Alles oder nichts“-Prinzip bei 50%iger Berufsunfähigkeit bleibt grundsätzlich für alle Leistungsfälle bestehen. Die Prüfung folgt also weiter dem bekannten Grundmuster „Beruf vor Medizin“. Zunächst erfolgt die Klärung des außermedizinischen Sachverhaltes – quantitatives und qualitatives Tätigkeitsbild in gesunden Tagen, beruflich erzieltetes Einkommen – und erst dann die Bestimmung der gesundheitlichen Einschränkungen sowie des daraus abzuleitenden (positiven und negativen) Leistungsbildes des Versicherten in Bezug auf die zuletzt konkret in gesunden Tagen ausgeübte berufliche Tätigkeit.

Teilzeitbeschäftigte, die Leistungen wegen Berufsunfähigkeit geltend machen, durchlaufen somit eine ganz normale Prüfung. Sofern diese zum Ergebnis kommt, dass eine mindestens 50%ige Berufsunfähigkeit für den zuletzt in gesunden Tagen ausgeübten (Teilzeit-)Beruf vorliegt, erklärt der Versicherer das vertraglich versprochene Leistungsanerkennnis.

Alle Versicherten, deren positives gesundheitliches Restleistungsvermögen für ihre letzte Tätigkeit deutlich (genauer: mindestens 50%) oder stark limitiert ist, erreichen schon auf diesem Weg schnell eine anerkennende Leistungsentscheidung. Der Zweck der Berufsunfähigkeitsversicherung, Schutz vor gesundheitsbedingten Einbußen der Fähigkeit, den bisherigen Beruf oder eine andere Tätigkeit auszuüben, zu bieten, bleibt voll gewahrt.

Dem Neuen und der Zukunft aufgeschlossen: Mit unserem den Normalfall ergänzenden Teilzeit-Leistungsauslöser haben darüber hinaus noch viele weitere Versicherte einen Leistungsanspruch, den sie im herkömmlichen System aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit nicht hätten geltend machen können, denn wenn sie in gesunden Tagen unter – natürlich in den Bedingungen klar und konkret zu definierenden – bestimmten quantitativen Wochenarbeitszeiten, die sie nachweisen müssen, beschäftigt waren, sinkt die Schwelle, die den Leistungsfall auslöst, auf unter 50% ab.

Sehr vorteilhaft: Das bedeutet für die Leistungsprüfung keinerlei besondere Herausforderung, denn bis auf den

Umstand, dass das verbleibende gesundheitliche Restleistungsvermögen des Versicherten bei Anwendung der Teilzeitklausel vom Leistungsprüfer auf eine prozentual niedrigere Eintrittsschwelle zu spiegeln ist, ändert sich grundsätzlich sowohl in Erst- als auch Nachprüfung nichts.

Die Berücksichtigung eines „finanziell angemessenen“ Rahmens, der subjektive Risiken begrenzen helfen soll, ist aus Leistungssicht eine positive und mit der herkömmlichen Prüfung sehr gut zu vereinbarende Voraussetzung. Sie ist auch sinnvoll und notwendig, um Fehlanreize zu minimieren.



Natürlich – das soll nicht unerwähnt bleiben – ist im Kontext der Prüfung von Leistungsansprüchen Teilzeitbeschäftigter auch damit zu rechnen, dass mehrere berufliche Ansätze zu berücksichtigen sind, also wenn im Einzelfall neben der Teilzeittätigkeit wahrgenommene Aufgaben in der familiären Pflege und Sorge sowie im Haushalt berufliche Qualität haben. Das ist nach der bisherigen Rechtspraxis nur dann anzunehmen, wenn der Versicherte nachweisen kann, dass diese sozialen Arbeiten dem dauerhaften Erwirtschaften seiner Lebensgrundlage gedient haben oder dienen. Das dürfte nur im Ausnahmefall zu bejahen sein. In der Leistungsprüfung ist an dieser Stelle allerdings eine umfangreiche und tiefe Aufklärungsarbeit notwendig, um neben der objektiven Lage auch die subjektiven Motive für die soziale Arbeit in Erfahrung zu bringen. Der davon abzugrenzende Regel- und Normalfall ist der, dass diese Arbeiten ein „Ohnehin“ sind. Sie werden mithin im Rahmen privater und familiärer Sorge „ohnehin“ oder „sowieso“ erbracht und sind deshalb keine beruflichen Tätigkeiten im Sinne der Versicherungsbedingungen. Die Lage ist deshalb identisch wie bei Vollzeitbeschäftigten, bei denen über die Vollzeittätigkeit hinaus erbrachte soziale Arbeiten auch nur im Ausnahmefall als berufliche Tätigkeiten zu qualifizieren sind.

Kurzum:

Unser Ansatz bedeutet eine deutliche Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte und ihren spezifischen Bedarf. Für die Leistungsprüfung entstehen keine neuen oder bisher nicht bekannte Herausforderungen. Vielmehr

gilt es, konsequent die allgemeinen Prüfungsschritte verantwortungsvoll und mutig zu gehen, um in jedem Fall eine genügend tiefe Sachverhaltsklärung zu erreichen, die eine schnelle und objektiv belastbare Leistungsentscheidung möglich macht.



Über den Autor

Björn Borchmann ist seit 2008 bei der Gen Re tätig. Er leitet den Bereich Claims Management/Claims Visiting Service. Er befasst sich mit allen Themen rund um Leistungsfragen von biometrischen Versicherungsprodukten, insb. Berufsunfähigkeit. Sie erreichen ihn unter Tel. 0221 9738 359 oder per Mail unter bjoern.borchmann@genre.com.



Fazit der Gen Re – der BU-Schutz für Teilzeitbeschäftigte lässt sich optimieren!

Mit unserer neuen Klausel eröffnen wir unseren Kunden die Möglichkeit, der großen und weiter wachsenden Zielgruppe der Teilzeitbeschäftigten eine maßgeschneiderte BU-Deckung anbieten zu können. Das BU-Produkt wird damit den veränderten Anforderungen der Erwerbstätigen im heutigen Arbeitsmarkt mit seinen deutlich flexibleren Arbeitszeitmodellen gerecht. Damit wird es auch für aktuell Vollzeitbeschäftigte, die sich vorstellen können, zu einem späteren Zeitpunkt

vorübergehend oder sogar dauerhaft in Teilzeit zu arbeiten, viel attraktiver. Die Lösung lässt sich in der Leistungsprüfung sehr praktikabel umsetzen und in den AVB transparent formulieren. Wir würden uns freuen, unseren Ansatz mit Ihnen zu diskutieren und Sie bei einer Neuausrichtung Ihres BU-Produkts für Teilzeitbeschäftigte unterstützen zu können. Sprechen Sie uns bei Interesse gerne an!

The people behind the promise.



genre.com | genre.com/perspective | Twitter: [@Gen_Re](https://twitter.com/Gen_Re)

Herausgeber

General Reinsurance AG
Theodor-Heuss-Ring 11
50668 Köln
Tel. +49 221 9738 0
Fax +49 221 9738 494

Redaktion

Mirko von Haxthausen (verantwortlich),
Ulrich Pasdika, Carolin Heere
Tel. +49 221 9738 156
Fax +49 221 9738 824
mirko.vonhaxthausen@genre.com
www.genre.com/business-school

Layout

gläser projekte GmbH, Köln

Bildnachweis

Foto Titel links: © coffeekai - gettyimages.com
Foto Titel rechts: © coffeekai - gettyimages.com
Seite 2: © erikreis - gettyimages.com
© Jag_cz - gettyimages.com
© Creativalmages - gettyimages.com

Seite 3: © vasabii - gettyimages.com
Seite 4: © Rifrazione - gettyimages.com
Seite 5: © Creativalmages - gettyimages.com
© indigolotos - gettyimages.com
© EasyBuy4u - gettyimages.com

Seite 6: © Rifrazione - gettyimages.com

Diese Informationen wurden von der Gen Re zusammengestellt und dienen als Hintergrundinformationen für unsere Kunden sowie unsere Fachmitarbeiter. Die Informationen müssen eventuell von Zeit zu Zeit überarbeitet und aktualisiert werden. Sie sind nicht als rechtliche Beratung anzusehen. Bitte sprechen Sie mit Ihrem Rechtsberater, ehe Sie sich auf diese Informationen berufen.