



Die geheime Sprache der Berufsunfähigkeitsversicherung

Wissen wir eigentlich, was versichert ist, oder können wir es wenigstens regeln?

Gibt es eigentlich Versicherungsfälle, die es nicht mehr gibt, für die aber Leistungen erbracht werden müssen?

Muss ein Versicherungsnehmer eigentlich dazu beitragen, die Leistungspflicht für einen nur möglicherweise fehlenden Versicherungsfall zu beenden?

Meine Thesen sind:

Die Regeln der BU-V ergeben sich nur zu einem kleinen Teil aus dem Gesetz und nur zu einem noch kleineren Teil aus den Bedingungen.

Der im einzelnen Streitfall herangezogene Grundsatz von Treu und Glauben hat zu einem für alle Streitfälle geltenden verborgenen Wurzelwerk von Rechten, Pflichten und Obliegenheiten geführt, das Stamm und Zweige der Berufsunfähigkeitsversicherung wachsen lässt.

Die Validität der Absicherung ergibt sich letztlich aus differenzierten Beweislastregeln.

Dein Beruf, das unbekannte Wesen

VVG § 172 Abs. 2:

„seinen zuletzt ausgeübten Beruf, so wie er ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ausgestaltet war...

- **Kann der Beruf eine in weiter Zukunft liegende Tätigkeit sein!?**
(z.B. bei Auszubildenden der Ausbildungsberuf)
 - **Kann der Beruf eine längst vergangene Tätigkeit sein!?**
(z.B. bei leidensbedingtem Berufswechsel der in gesunden Tagen ausgeübte)
 - **Kann der Beruf erst nach Arbeitsschluss beginnen?**
(z.B. in Fällen der Hausarbeit)
 - **Kann der Beruf nur ein Teil des Berufs sein!?**
(z.B. bei komplexen Berufen oder mehreren Tätigkeiten)
- **Kann der Beruf gar keine Tätigkeit, sondern ein Recht sein!?**
(z.B. bei mitarbeitenden Betriebsinhabern die organisierbare Tätigkeit)

Warum?!

1.

Weil aus dem Vertragsversprechen konkludent weitere Vertragsversprechen abgeleitet werden!

2.

Weil aus dem Zweck des Vertragsversprechens Schutzvorkehrungen für die Erwerbsbiografie folgen!

3.

Weil Treu und Glauben Rechte von VR und von VN „begründen!“



Kann man das nicht regeln?



Fingierte Berufsbilder

BGH 15.02.2017 IV ZR 91/16 NJW 2017, 2346

„Als versicherter Beruf im Sinne der Bedingungen gilt die vor Eintritt des Versicherungsfalls zuletzt konkret ausgeübte Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sie zu mindestens 90 % aus Schreibtisch­tätigkeit in Büro, Praxis oder Kanzlei ausgeübt wird. Im Falle einer Leistungsprüfung erfolgt die Bemessung der BU ausschließlich auf dieser Basis.“

VR bot Kunden ein solches Produkt (preiswerter) alternativ zu klassischen BU-Verträgen an. Ein Verbraucherverband wandte sich gegen die Verwendung solcher Produkte.

Grenze der Vertragsgestaltungsfreiheit

1.

Intransparenz:

AVB sahen zunächst eine klassische Definition der BU vor (letzter konkreter Beruf in gesunden Tagen)!

Zusatzklausel geht aber von einem fingierten Beruf aus!

Keine unmissverständliche Verdeutlichung, das VR das Risiko der BU des VN im letzten tatsächlichen Beruf nicht übernehmen will!

Versichert ist lediglich sitzende Tätigkeit von mindestens 90%.



Modifizierte Erwerbsunfähigkeitsversicherung!

Konsequenzen für andere Produkte:

Berufsunfähigkeitsversicherungsverträge dürfen (unter dieser Bezeichnung oder unter Werbung für die Absicherung von Berufsunfähigkeit) das Versprechen, die letzte konkrete Berufstätigkeit (vorbehaltlich einer adäquaten Verweisung) abzusichern nicht aushöhlen!

Auch (vom VR gestellte) Tätigkeitsklauseln dürften danach unwirksam sein!

(Folge: Alleinige Geltung des § 172 VVG)

Die Maßgeblichkeit des (vor-)letzten Berufs



BGH 14.12.2016 IV ZR 527/15 NJW 2016, 1720 m.Anm.v. Rixecker

VN, ein HNO-Arzt, musste seine ambulante operative Praxis wegen einer kompletten Arthrose des Schultergelenks aufgeben. VR zahlte eine BU-Rente ab 4/2016.

Nachdem VN 8/2010 die Leitung eines MVZ übernommen und dies VR mitgeteilt hatte, stellte VR ab 5/2011 Leistungen ein. In 5/2013 endete die Tätigkeit des VN in dem MVZ aufgrund eines Aufhebungsvertrages.

VN beantragt Fortzahlung der Leistungen.

Maßgeblichkeit des letzten Berufs

1.

Bindungswirkung eines einmal erfolgten Anerkennnisses endet mit einer wirksamen Leistungseinstellung und lebt nicht wieder auf!

2.

Möglichkeit eines neuen Leistungsantrags!

(Handelt es sich um einen neuen Versicherungsfall oder wird der alte Versicherungsfall „aktualisiert“?)

3.

Maßgeblich ist dann weiter, ob der frühere Beruf – nicht der Verweisungsberuf – nicht „wiederaufgenommen“ werden kann!

Maßgeblichkeit des letzten Berufs

Also:

Konkrete Verweisung im Rahmen der Nachprüfung führt zu einer „Unterbrechung“ des gedehnten Versicherungsfalls BU – oder führt sie zu einem neuen (identischen) Versicherungsfall!

Grund:

Die konkrete Verweisung stellt eine „leidensbedingte“ berufliche Veränderung dar!



Dauer der „leidensbedingten“ Unterbrechung ist unerheblich!

(Zurückweisung der in der Rechtslehre vertretenen Auffassungen)

Konkrete Verweisungstätigkeit ändert die Absicherung des früheren beruflichen (und wirtschaftlichen) Status nicht!

Ungeklärte – oder neu entstandene Probleme:

Verjährt das „Stammrecht“ während der konkreten Verweisung? (-)

Dürfen gesundheitliche Besserungen während der konkreten Verweisung berücksichtigt werden?

Stellt die Aufgabe der Verweisung eine treuwidrige Fortführungsverweigerung dar?

Stillschweigende Umwandlung der abstrakten in eine konkrete Verweisung nach (!) erfolgter Umschulung

Vertrag sieht abstrakte Verweisung vor und verfügt jetzt über neue Kenntnisse:



Alternative 1: VN hätte diesen Arbeitsplatz mit seinen Anforderungen schon bei Eintritt der BU finden können ⇒ Verweisungsbefugnis ist entfallen!

Alternative 2: VN hat neuen qualifikations- und statusgerechten Arbeitsplatz gefunden ⇒ Leistungspflicht entfällt!

Alternative 3: VN hat neuen qualifikations- und statusgerechten Arbeitsplatz nicht gefunden ⇒ Leistungspflicht entfällt nicht!

Alternative 4: VN hat neuen qualifikations- und statusgerechten Arbeitsplatz nicht gefunden, sich darum aber auch nicht bemüht ⇒ Leistungspflicht entfällt!

Treu und Glauben!

Treu und Glauben!

Weitere Fragen an die Entscheidung

1.

Was bedeutet:

„War ein Berufswechsel vor Eintritt des Versicherungsfalls ausschließlich leistungsbedingt, bleibt Ausgangspunkt der vor diesem Wechsel ausgeübte Beruf“?

2.

Wenn andere – ökonomische – Gründe mitursächlich waren, ändert sich dann der Beruf?

(Einerseits: reine „Kausalitätsbetrachtung des BGH!

Andererseits: Sinn und Zweck: BU-V schützt vor dem krankheitsbedingten wirtschaftlichen und sozialen Abstieg – aber erst ab einem bestimmten Maß! Also: Ist die Krankheit die Gelegenheit zur Aufgabe und nicht ihr bestimmender Grund?)

Fragen an die Entscheidung

3.

Wer trägt die Beweislast für die – ausschließlich gesundheitsbedingten – Gründe des Tätigkeitswechsels?

VN als derjenige, der den Versicherungsfall beweisen muss!

4.

Hat die Entscheidung Bedeutung für eine Verweisung auf befristete berufliche Einsatzmöglichkeiten?

Wenn bei Befristungsablauf jederzeit ein neuer Leistungsantrag gestellt werden kann, dessen Maßstab der vor der befristeten Tätigkeit letzte Beruf sein soll, besteht (nach Treu und Glauben?) kein Grund, den VR für während der Befristung leistungspflichtig zu halten!

Nachprüfung = Widerruf der Leistungszusage

Streng formale Voraussetzungen: „Darlegung“ der Voraussetzungen des Wegfalls der Leistungspflicht (Damals ./.. Heute – Betrachtung)

+

Wegfall der Voraussetzungen:

(1) Gesundheitliche Verbesserungen:

VN ist gesundheitlich wieder in der Lage den früher ausgeübten Beruf wiederaufzunehmen!

(2) Berufliche Verbesserungen

VN ist – nunmehr – nach (neu erworbenen) Kenntnissen und Fähigkeiten in der Lage, den früher ausgeübten Beruf oder einen adäquaten anderen wiederaufzunehmen!

Nachprüfung: Beweisfragen

OLG Saarbrücken 25.02.2015 5 U 31/14 zfs 2015, 579

VN war beamteter Betriebsprüfer. Nach ehelichen und beruflichen Konflikten entwickelte er eine depressive Störung und wurde 2006 als dienstunfähig in den Ruhestand versetzt. Nach einer ärztlichen Begutachtung erkannte VR seine Leistungspflicht an. 2011 nahm VR eine Nachprüfung vor. Ein GA kam zu dem Ergebnis, VN sei in seiner Leistungsfähigkeit nicht nachweislich eingeschränkt. Die Darstellung seiner Beschwerden sei nicht valide.

Daraufhin stellte VR seine Leistungen unter Bezugnahme auf das frühere und das jetzige GA ein, weil die dem AE zugrunde liegenden kognitiven Beeinträchtigungen nicht mehr „vollbewiesen nachweisbar“ seien.

Die gerichtliche SV bestätigte die jetzige Leistungsfähigkeit des VN und erklärte, sie könne nicht ausschließen, dass sie VN auch 2006 für leistungsfähig gehalten hätte, hätte sie ihn untersucht.

Formelle Anforderungen an die Nachprüfung

Einwände VN:

Einstellungsmitteilung belehrt VN nicht, wie in AVB vorgesehen, über Klagemöglichkeit und Klagefrist!

(Das ist auch nicht erforderlich!)

Einstellungsmitteilung lässt nicht erkennen, worin die nachweisbare Besserung des Zustands liegen soll!

Erforderlich:

Nachvollziehbar begründete gesundheitliche Damals-Jetzt-Betrachtung!

Gutachtenüberlassung!

Nicht erforderlich:

Richtigkeit der Vergleichsbetrachtung!

Zutreffen der Beweislastannahmen!

Materielle Voraussetzungen der Nachprüfung

Einwand des VN:

„Natürlich geht es mir besser, seit ich nicht mehr arbeite und geschieden bin, das würde sich ändern, wenn ich wieder arbeite und...“



Die bloße Möglichkeit erneuter Verschlechterungen des gesundheitlichen Zustands ist unerheblich!

(Anders: Vorausssehbare medizinisch nachweisbare Auslösung funktioneller Einbußen bei Wiederaufnahme der Arbeit!)

Materielle Voraussetzungen der Nachprüfung

Einwand VN:

Infolge meiner Krankheit bin ich in den Ruhestand versetzt worden!



Das kann (!) ein begründeter Einwand sein, wenn der Verlust des letzten konkreten Berufs dadurch weiterhin auf der Erkrankung beruht!

(Also nicht, wenn nach Wegfall der Krankheit die frühere Tätigkeit wieder ausgeübt werden kann!)

Materielle Voraussetzungen der Nachprüfung

Wegfall der Voraussetzungen des Versicherungsfalls!



Einwand VN:

VR muss beweisen, dass zum Zeitpunkt des AE Berufsunfähigkeit vorlag!



Keine Korrektur fehlerhafter Entscheidungen des VR durch Nachprüfung!

In der Tat: VR muss – an sich – den „Wegfall“ von BU behaupten, damit also auch ihr früheres Vorliegen.

Vom VN wird nicht verlangt zu bestreiten, dass er je berufsunfähig gewesen sei oder sich gar zu bezichtigen, Beschwerden vorgetäuscht zu haben!

VN trifft aber in Fällen psychischer Leiden eine Art sekundäre Darlegungslast:
Aufzeigen konkreter Zweifel an dem früheren GA!

Voraussetzungen der Nachprüfung

OLG Saarbrücken 08.02.2017 5 U 24/13 BeckRS 2017, 114710

VN war zuletzt freiberuflich als Versicherungskauffrau für eine Generalagentur des VR tätig. Seit 2008 war sie arbeitsunfähig geschrieben. Ein von VR beauftragter Gutachter kam zu dem Ergebnis, dass VN „nachvollziehbare Schwierigkeiten“ in der Kundenaquise und Kundenbetreuung aufgrund einer depressiven Episode und einer sozialen Phobie habe.

VR teilte daraufhin mit Schreiben vom 16.11.2009 mit, es sei davon auszugehen, VN sei vom 1.12.2008 bis 31.05.2009 zu mehr als 50% beruflich eingeschränkt. Insoweit erkenne er seine Leistungspflicht an. Darüber hinaus lehne er eine Leistungspflicht ab.

Im Rechtsstreit hat VR mit Schriftsatz vom 23.03.2016 unter Gegenüberstellung der Befunde von 2009 und 2016 erklärt, nicht weiter leistungspflichtig zu sein.

Bindungswirkung eines Anerkenntnisses

§ 173 VVG ist auf Altverträge anwendbar, wenn der Versicherungsfall ab dem 01.01.2009 eingetreten ist!

(AVB-Klauseln, die ein Anerkenntnis nur „ob und von welchem Zeitpunkt an“ vorsehen, enthalten keine Befristungserlaubnis)!

Nimmt ein VR zum Zeitpunkt seiner Erklärung über die Leistungspflicht an, BU habe vorgelegen, sei aber wieder entfallen, darf er das AE mit einer Nachprüfungsentscheidung verbinden!

(aber nicht ein rückwirkend befristetes AE aussprechen!)

Die Nachprüfungsentscheidung muss formal korrekt sein!

Inhaltliche Bindung an die Einstellungsentscheidung

Im Streitfall hatte VR 2009 unter Gegenüberstellung der gesundheitlichen Befunde 2008 und 2009 erklärt, VN sei wieder berufsfähig.

(Das war falsch, weil VN zur Kundenaquise noch nicht wieder in der Lage war).

VR ist an die Begründung seiner (formal korrekten) Einstellungsentscheidung von 2009 gebunden und kann nicht nachträglich (2016) neue Umstände nachschieben!

(Sonst könnte VR eine formal korrekte Einstellung vornehmen und zuwarten, bis sie auch materiell gerechtfertigt erscheint).



Treu und Glauben!

Schwierigkeiten der Beschaffung von Nachprüfungsgrundlagen

(Im Streitfall hatte sich der SV – nach einer fünftägigen stationären Beobachtung und unter Auswertung aller Befunde – außerstande gesehen festzustellen, ob ursprünglich Berufsunfähigkeit vorlag; jedenfalls nunmehr – zum Zeitpunkt der Untersuchung sei Berufsfähigkeit gegeben).



Stark appellativer Charakter der Beschwerdedarstellung, belegbare Anzeichen von bewusstseinsnaher Aggravation, mangelnde Kooperationsbereitschaft.



Dann ist davon auszugehen, dass die Voraussetzungen des § 174 VVG vorlagen.

Individuelle Vereinbarungen und Anerkenntnis

BGH 15.02.2017 IV ZR 280/15 NJW-RR 2017, 739

AVB:

Vollständige BU ist gegeben, wenn die vP... 6 Monate ununterbrochen außerstande war oder voraussichtlich 6 Monate ununterbrochen ist, ihren zuletzt ausgeübten Beruf....

...in begründeten Einzelfällen können wir einmalig ein zeitlich begrenztes Anerkenntnis aussprechen...

VN war Spielwarenverkäuferin. Ab 07.01.2011 war sie arbeitsunfähig krank geschrieben und machte am 07.06.2011 Leistungen aus ihrer BU-V geltend. VN übersandte in der Folge Atteste, die eine Depression bestätigten, jedoch Arbeitsfähigkeit ab 01.09. in Aussicht stellten, sowie ein für die Bundesagentur für Arbeit erstelltes umfassendes Gutachten vom September 2011, das eine stark verminderte Leistungsfähigkeit für einen Zeitraum von länger als sechs Monaten prognostizierte.

Individuelle Vereinbarungen und Anerkenntnis

BGH 15.02.2017 IV ZR 280/15 NJW-RR 2017, 739

Daraufhin vereinbarte VR mit VN – statt eine von ihm für erforderlich gehaltene Untersuchung zu veranlassen – bis zum 31.12.2011 befristete Leistungen. Nach Fristablauf sollte eine Erstprüfung stattfinden. VR verweigerte ab Januar 2012 weitere Leistungen.

Mit einem im Rahmen der vorprozessualen Korrespondenz gefertigten Schreiben des VR vom 11.07.2012 erläuterte er VN, dass keine weiteren Leistungen über den Dezember 2011 hinaus erfolgten, weil eine berufliche Einschränkung nur bis zur Entlassung der VN aus der Klinik im Dezember 2011 anzunehmen sei.

Grundsätzliche Unzulässigkeit befristeter Vereinbarungen

BGH:

Auch nach neuem VVG sind an und für sich individuelle Vereinbarungen über die Leistungspflicht außerhalb des Regimes des § 173 VVG zulässig!

Grenzen: Ausnutzung der überlegenen Verhandlungsposition des VR!



Starkes Indiz: Änderung der nach dem Vertrag bestehenden Rechtslage und Verschlechterung der Position des VN ohne eingehende Aufklärung des VN!

[Hier: Fiktion des Versicherungsfalls bei voraussichtlich 6-monatiger BU]!

(Irrelevant: Vorteile für den VN; verständliche Gründe des VR).

Relevanz der Möglichkeit eines befristeten Anerkennnisses?

Im Streitfall – vom BGH nicht entschieden – :

Befristung nach den AVB?

(Klausel unwirksam, weil sie eine 12-monatige Befristung auch bei Eintritt des Versicherungsfalls erlaubte)

Befristung nach § 173 VVG?

Berufungsgericht:

Ist eine zeitlich unbegrenzte Leistungspflicht entstanden, kann sich VR dem nicht durch eine Befristung entziehen!

[Das gilt allerdings nur, wenn die unbegrenzte Leistungspflicht nicht streitig ist! Und das gilt deshalb auch nur, wenn eine Verweisung nicht in Betracht kommt!]

Hypothetische Betrachtung bei außervertraglichen Vereinbarungen

Im Streitfall berief sich VR darauf, er habe statt einer außervertraglichen Vereinbarung auch ein befristetes Anerkenntnis aussprechen dürfen.

BGH



„Diese Vorgehensweise ist mit der gewählten Vereinbarung hinsichtlich der Erkennbarkeit von Rechtsnachteilen nicht vereinbar“!?

Das kann nur heißen: Wenn eine außervertragliche Vereinbarung unter Verstoß gegen Treu und Glauben abgeschlossen wurde, ist die Berufung auf die „alternativ“ zur Verfügung stehende Befristung einer Anerkenntnisses rechtlich nicht hilfreich.

Zulässigkeit rückwirkender Befristungen

Vereinzelt vorhandene Rechtsprechung:

Rückwirkende Befristung grundsätzlich nach Sinn und Zweck des § 173 VVG ausgeschlossen!

Rechtslehre:

Rückwirkende Befristung zulässig!

„Ausnahme“

Individuelle Vereinbarungen sind ohne die Beschränkungen nach § 242 StGB zulässig, wenn VR an ihre Statt eine Befristung hätte vornehmen dürfen!

Eigene Auffassung:

§ 173 VVG schließt eine rückwirkende Befristung als solche nicht aus!

Kollidiert sie allerdings mit der Fiktion des Versicherungsfalls (6-Monats-Klausel), ist sie nach Treu und Glauben unzulässig!

Geklonte Produkte: Kombinierte Arbeitsunfähigkeits- und Berufsunfähigkeitsabsicherungen

Sinnhaftigkeit für den VN (und den Vertrieb): Alsbaldige Zahlung einer AU-Rente!

Sinnhaftigkeit für den VR: Erstprüfung nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeitsdauer!

Kann das gelingen?



Vertragszweckgefährdung?

§ 177 Abs. 1 VVG

Die §§ 173 bis 176 sind auf alle Versicherungsverträge, bei denen der Versicherer für eine dauerhafte Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit eine Leistung verspricht, entsprechend anzuwenden.

Fragen:

Ist eine 18-monatige AU eine dauernde Beeinträchtigung?

(wohl nein)

Prägt der BU-Teil den Versicherungsvertrag?

(wohl ja)

Ist die inzidente Befristung von Leistungen (18 Monate) mit § 173 VVG vereinbar?

(wohl „jein“ – wenn sie mit der Regelung des Versicherungsfalls kollidiert!)

An aerial photograph of a tropical island. The island is lush green with a prominent lighthouse on the left side. There are several buildings, including a tall, modern-looking tower. The island is surrounded by clear blue water. In the bottom right corner, there is a blue speech bubble containing text.

Berufsunfähigkeitsversicherung
Ein Teil der Reihe:

DIE SELTSAMSTEN ORTE

DES
VERSICHERUNGSVERTRAGSRECHTS

GEHEIME STÄDTE → VERLORENE RAUHE
WILDE PLÄTZE → VERGESSENE INSELN

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!