

DREHPUNKT

Risiko- und Leistungsprüfung



JULI 2020

Teilzeitkräfte in der Berufsunfähigkeitsversicherung – das Warten auf den weißen Ritter

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist in Deutschland bereits seit Januar 2001 in Kraft. Wahrscheinlich kennen auch alle BU-Spezialist*innen¹ Teilzeitbeschäftigte im Verwandten- und Bekanntenkreis. Dennoch hatte bis vor einigen Monaten das Thema kaum eine Relevanz in der Berufsunfähigkeitsversicherung (BU). Wurde es schlicht übersehen oder gab es in der Praxis kein so großes Problem, das dringend angegangen werden muss? Sei es drum, immer mehr so genannte Teilzeitklauseln erobern die BU-Tarife. Um der Erwartung vorzubeugen: Am Ende dieses Drehpunkts steht kein Formulierungsvorschlag für eine Teilzeitklausel. Dennoch lohnt es sich, weiterzulesen.

Zahlreiche Branchenexperten üben Kritik am Umgang mit Teilzeitbeschäftigten in der BU. Im Wesentlichen geht um zwei Punkte:

1. Teilzeitkräfte müssen die gleichen Prämien wie Vollzeitkräfte zahlen
2. Teilzeitkräfte müssen deutlich stärker erkranken als Vollzeitkräfte, um BU-Leistungen zu erhalten

Das Gleiche bezahlen zu müssen für weniger Versicherungsschutz? Was ist dran an der Kritik und kann Abhilfe geschaffen werden?

¹ Wir verwenden hier und im folgenden Text das generische Maskulinum

VOLLZEIT, TEILZEIT, HALBZEIT

Bei den jüngsten Diskussionen dürfte regelmäßig von der angestellten Vollzeitkraft, die aus persönlichen Erwägungen ihre Arbeitszeit im gleichen Job reduziert, ausgegangen werden. Die berufliche Landschaft in Deutschland ist aber vielfältig und womöglich auch im Umbruch.

Gemäß Wikipedia gelten Arbeitnehmer die regelmäßig kürzer als vergleichbare Vollzeitarbeitnehmer arbeiten als Teilzeitbeschäftigte. Verglichen wird die Wochenarbeitszeit im gleichen Betrieb mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder ähnlichen Tätigkeit. Alternativ wird auch ein Tarifvertrag herangezogen. Teilzeit beruht auf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber².

Laut Statistischem Bundesamt gibt es weder für Vollzeit- noch für Teilzeitbeschäftigung genaue Definitionen. In Veröffentlichungen der OECD gelten diejenigen, die regelmäßig weniger als 30 Stunden wöchentlich arbeiten, als Teilzeitbeschäftigte. Interessant in diesem Zusammenhang, dass das Statistische Bundesamt eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 21 Stunden als quasi untere Grenze für Teilzeitbeschäftigung festlegt³.

Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst können ebenfalls (auch offiziell) in Teilzeit arbeiten.

Halbzeitstand: Teilzeit lässt sich relativ gut definieren für Angestellte, Arbeiter, Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Wie sieht es aber bei Selbständigen und freiberuflich Tätigen aus? Suchergebnisse bei Google konzentrieren sich auf die Aufnahme/Ausübung einer Selbständigkeit in Verbindung mit einer in Teilzeit ausgeübten Angestelltentätigkeit. Im BU-Leistungsfall wären das dann eher zwei Berufe, wobei es auf Details wie zeitliche Aufteilung, wirtschaftliche Betrachtung der beiden Tätigkeiten u. ä. ankommen würde. Für Selbständige und Freiberufler gibt es keinen Anknüpfungspunkt bspw. an einen Tarifvertrag, womit festgelegt werden könnte, welche Wochenarbeitszeit als Teilzeit gilt. Selbständige und Freiberufler dürften eher eine hohe Wochenarbeitszeit haben. Die High-Performer könnten aber vielleicht durchaus mit einer relativ geringen Stundenzahl ihr Business erfolgreich betreiben. Wäre das dann auch Teilzeit?

Ein völlig neuer Blickwinkel ergibt sich durch die Corona-Pandemie induzierte neue Arbeitsmodelle, aktuell in der Auto- und Autozuliefererindustrie. Bisher sind wir davon ausgegangen, dass die Kurzarbeit ein befristetes Phänomen sein wird. Nun hat aber Daimler verkündet, die Arbeitszeit für seine Beschäftigten um 2 Stunden pro Woche zu reduzieren⁴. Beim

² <https://de.wikipedia.org/wiki/Teilzeitarbeit>

³ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/teilzeittaetigkeit.html>

⁴ <https://www.n-tv.de/wirtschaft/Daimler-verkuerzt-die-Arbeitszeit-article21938187.html>

Zulieferer ZF Friedrichshafen stehen 20 % Reduzierung zur Debatte⁵. Gelten diese Modelle dann als Teilzeit oder ist das die „neue“ Vollzeit? Teilzeitklauseln, die ein Prüfungsrecht für den Versicherten auf die womöglich jemals höchste Arbeitszeit im Unternehmen zusichern, könnten durchaus unter Stress geraten. Schneller an BU-Leistungen kommen für mehrere 100.000 Beschäftigte in diesen beiden Branchen, wenn denn Alle BU-Verträge mit Teilzeitklauseln hätten?

PRÄMIEN IN ABHÄNGIGKEIT MEINER ARBEITSZEIT – PAY AS YOU WORK

Widmen wir uns aber nun dem 1. Kritikpunkt: Teilzeitkräfte zahlen in der Tat die gleichen Prämien wie Vollzeitkräfte, sowohl zu Beginn des Vertrages als auch über die gesamte Laufzeit. Das sollte nicht überraschen. Die Prämienkalkulation in der BU richtet sich aktuell im Wesentlichen nach dem im Antrag angegebenen Beruf. Die Wochenarbeitszeit wird nicht im Antrag abgefragt (es sind sowieso schon zu viele Antragsfragen) und ist somit auch nicht prämienrelevant. Für die Prämienkalkulation sind die Schadenerfahrungen und Schadenerwartungen der einzelnen Berufe relevant. Bisher gibt es keine Berufsgruppe der Teilzeitbeschäftigten. Wäre das womöglich eine Lösung?

Gehen wir der Forderung nach, dass Teilzeitkräfte auch niedrigere Prämien zahlen sollen. Dann müsste sich die Prämie – vielleicht unterteilt nach gewissen Korridoren - an der täglichen/wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeit orientieren. Wer weniger arbeitet, hat weniger Risiko.

Wer aber mehr als die Regelarbeitszeit arbeitet, müsste – um in der Logik zu bleiben – dann auch mehr Risiko haben? Müssten diese wie auch jene, die regelmäßig Überstunden leisten, mehr zahlen als Vollzeitkräfte? Klingt gerecht. Könnte aber kontraproduktiv für die BU sein, die sich ja in den letzten Jahren mehr und mehr zu einer Akademiker und High-Performer Absicherung entwickelt hat. Wenn wir unterstellen, dass gerade diese Zielgruppe häufig mehr als die tarifliche oder allgemein übliche Wochenarbeitszeit schuftet, dann wird durch höhere Prämien das Produkt unattraktiver. Bei den Überstunden könnte man argumentieren, dass diese häufig im Jahresverlauf abgebaut, ausgezahlt, auf ein Lebensarbeitszeitkonto übertragen oder schlicht gestrichen werden. Somit könnten sie in der Prämienbetrachtung außen vor bleiben.

Auf die Spitze getrieben könnte dann bspw. der Radiologe mehr zahlen müssen als seine teilzeitbeschäftigte Arzthelferin? Gerecht? Das Geld für die Mehrprämie sollte er jedenfalls haben.

All diese Überlegungen führen zum Einstieg in einen sogenannten „pay as you work“ Tarif. Die Prämie bemisst sich künftig auch an der täglichen/wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeit. Wer also in Teilzeit arbeitet, reduziert auch seine Prämie. Bei Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung erhöht sich die Prämie logischerweise entsprechend.

⁵ <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/autozulieferer-kuerzen-arbeitszeiten-in-der-corona-krise-16875072.html>

Auch die finanzielle Risikoprüfung bedarf einer Betrachtung. Die Reduzierung der Arbeitszeit führt zwangsläufig auch zu einer Reduzierung des Einkommens. Über den Verdienst von Teilzeitbeschäftigten weist Statista interessante Zahlen aus⁶. Schnell können hier Übersorgungen entstehen, die antiselektive Auswirkungen auf Eintritt und Dauer des Leistungsfallles haben können. Auch diesem Thema kann mit einem „pay as you work“ Tarif risikogerecht begegnet werden.

Im Übrigen helfen uns moderne Technologien dabei, die regelmäßigen Kunden-Touchpoints smooth und smart abzubilden.

Frühere Überlegungen zu „pay as you live“ Tarifen sind sofort auf massiven verbalen Widerstand von Vertriebspartnern gestoßen. Kritisiert wurde eine Ungleichbehandlung und Konzentration auf gesunde und fitte Kunden. Für Teilzeitbeschäftigte könnten aber künftig günstigere Prämien herauspringen.

UNMENSCHLICH KRANK SEIN MÜSSEN FÜR LEISTUNGEN

Die 2. Kritik richtet sich an die 50 % Regelung der BU. Bei einem noch vorhandenen Restleistungsvermögen würden Teilzeitkräfte einen Grad der BU von 50 % deutlich schwerer als Vollzeitkräfte erreichen. Nun lassen sich grundsätzlich fast immer Fälle konstruieren, die den eigenen Standpunkt untermauern. Fairerweise ist einzuräumen, dass es solche Fallkonstellationen geben kann. Abonnenten unseres Newsletters Paragraf§Praxis werden sich an den dort kürzlich kommentierten Sachverhalt im Urteil des LG Offenburg, Urteil vom 27.11.2019 (2 O 443/18) erinnern.

Aufgrund fehlender Auswertungen in den Vorjahren liegen leider keine Branchenzahlen über Leistungsfälle von Teilzeitbeschäftigten vor. Die fehlende obergerichtliche Rechtsprechung suggeriert, dass es wahrscheinlich keine systematische Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten im Leistungsfall gibt. Um der Datenlage aber auf den Grund zu gehen, haben wir eine Auswertung in unserem Leistungsprüfungstool BU-ReSys gestartet, um erstmals verlässliche Zahlen und Detailinformationen zu bekommen.

WAS IST ZU TUN FÜR DIE TEILZEITBESCHÄFTIGTEN?

Die Kombination aus tariflicher Neukonzeption („pay as you work“) und passgenauen Bedingungeninhalten für eine zukünftig deutlich andere als bisherige Arbeitswelt erscheint erfolgsversprechend.

⁶ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2916/umfrage/verdienst-nach-wirtschaftsbereichen-geschlecht-teilzeit/>

Sprechen sie uns an für eine umfassende Beratung und tiefergehende Diskussion.

IHR ANSPRECHPARTNER



Stefan Wittmann

Bereichsleiter Leben/Kranken - Kundenservices

Telefon +49 211 4554-449

stefan.wittmann@deutscherueck.de

Die dargestellten Inhalte wurden mit größter Sorgfalt recherchiert. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Informationen übernommen werden. Die Informationen sind insbesondere auch allgemeiner Art und stellen keine Rechtsberatung im Einzelfall dar.

Sie möchten wissen, wie wir die DSGVO umsetzen? Dann klicken Sie [hier!](#)

DEUTSCHE RÜCKVERSICHERUNG AG

Hansaallee 177
40549 Düsseldorf
Telefon +49 211 4554-01
info@deutscherueck.de
www.deutscherueck.de