



FAQ Einkommensschutz4Business für Vermittler

Grenzen/Fristen/Zeiträume

1. Handelt es sich bei der max. monatliche BU-/ NGF-Rente von 1.500 EUR um die Garantie- oder Gesamrente?

Es handelt sich um die Garantierente.

2. Wann beginnt die Frist für die Geltungsdauer des vereinfachten Aufnahmeverfahrens zu laufen?

Beginn der Frist ist:

- bei neuen Gruppenverträgen der Vertragsbeginn des Gruppenvertrags
- bei bestehenden Gruppenverträgen das Datum des Nachtrags

3. Welcher Zeitraum gilt bei neuen Mitarbeitern?

Der Aktionszeitraum für neue Mitarbeiter beträgt – unabhängig von der Firmengröße – 18 Monate ab Dienst Eintritt. Darin ist eine ggfs. vereinbarte Probezeit (i. d. R. 6 Monate) enthalten.

4. Besteht ein Höchsteintrittsalter bei der Aufnahme in die BU/NGF?

- bAV BU
Höchsteintrittsalter BG 1 bis 5: 55 Jahre, BG 6 bis 10 Höchsteintrittsalter: 50 Jahre
- Private BU
Höchsteintrittsalter BG 1 bis 10: 52 Jahre (Mindestvertragslaufzeit 15 Jahre). Endalter entsprechend des versicherten Berufs.
- NGF (Privat und betrieblich)
Max. 52 Jahre (Mindestvertragslaufzeit 15 Jahre).

5. Kann eine zusätzliche Bonusrente vereinbart werden?

Eine Bonusrente ist zusätzlich zu den 18.000 EUR BU-Jahresrente möglich.

6. Was passiert, sofern bei der NÜRNBERGER bereits eine BU-Rente versichert ist?

Die bestehende Höhe der BU-Rente wird angerechnet, d. h. bisherige BU-Rente und neue BU-Rente mit DOE betragen maximal 18.000 EUR jährlich. Verträge von Mitbewerbern zählen hier nicht dazu.

7. Bis zu welcher Höhe kann eine Beitragsbefreiung eingeschlossen werden?

Maximal im Rahmen der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG (8 % der BBG).

8. Wie viel Prozent des Nettoeinkommens können in der Berufsunfähigkeitsrente abgesichert werden?

Bei der privaten Absicherung gelten folgende Grenzen für die fin. Angemessenheit:

- Bruttoeinkommen bis 50.000 EUR = 60 % des Brutto-Arbeitseinkommens
- Bruttoeinkommen über 50.000 EUR = zusätzlich 50 % der Einkommensanteile über 50.000 EUR

Bei der betrieblichen Absicherung gelten folgende Grenzen für die fin. Angemessenheit:

- Eine Absicherung bis zu 100 % des Nettoeinkommens ist möglich. Es gelten aber die vorgenannten grundsätzlichen Beschränkungen der Höhe nach.

9. Müssen bei der SBU mit DOE und dem NGF innerhalb eines Gruppenvertrags jeweils 10 Personen versichert werden oder insgesamt?

Es müssen insgesamt mindestens 10 Personen versichert werden.



Gesundheitsprüfung/DOE

10. Wie kann der Vertrag erhöht werden, wenn der Abschluss mit vollen Gesundheitsfragen erfolgte?

Bei Abschluss mit vollen Gesundheitsfragen können die ereignisabhängigen und ereignisunabhängigen Nachversicherungs-garantien gemäß den Allgemeinen Versicherungsbedingungen zur Erhöhung genutzt werden. Liegen weder die Voraussetzungen für die ereignisabhängige, noch für die ereignisunabhängige Nachversicherungsgarantie vor müssen erneut die vollen Gesundheitsfragen beantwortet werden.

11. Wie kann der Vertrag erhöht werden, wenn der Abschluss mit Dienstobliegenheitserklärung (DOE) erfolgte (bAV)?

Der Versicherungsnehmer hat bei Berufsunfähigkeitsversicherungen, die mit vereinfachter Gesundheitsprüfung im Rahmen einer Dienstobliegenheitserklärung (DOE) zustande gekommen sind, das Recht, die Leistung der Berufsunfähigkeitsversicherung mit erneuter DOE im Rahmen unserer für den jeweiligen Beruf und für die DOE gültigen Annahmerichtlinien zu erhöhen. Weitere Voraussetzungen entnehmen Sie den aktuell gültigen Versicherungsbedingungen.

Erfolgt die Erhöhung innerhalb des Gruppenvertrags (Mitarbeiter arbeitet noch in der Firma), dann gelten die Rahmenbedingungen aus dem Gruppenvertrag

- Bei Beitragsbefreiung Erhöhung innerhalb 1 Jahres ohne Gesundheitsprüfung, nach einem Jahr mit Arbeitnehmer-DOE
- Bei BU/NGF-Rente Erhöhung innerhalb von 12 Monaten Arbeitgeber-DOE, nach der Aktionszeit mit Arbeitnehmer-DOE

Wenn der Mitarbeiter nicht mehr dem Arbeitgeber angehört und der Gruppenvertrag nicht mehr gilt erfordert die Erhöhung immer eine volle Gesundheitsprüfung.

12. Wie kann der Vertrag erhöht werden, wenn der Abschluss mit Dienstobliegenheitserklärung (DOE) erfolgte (Privatvertrag 3. Schicht)?

Die Erhöhung des BU-/NGF-Schutzes mit vereinfachter Gesundheitsprüfung ist über eine erneute DOE bis 18.000 EUR BU-/NGF-Rente (Garantierente) möglich. Die Erhöhung erfolgt mit Eigen-DOE (BA141).

13. Wie wird mit Erschwerungsmeldungen aus Vorversicherungen bei der NÜRNBERGER umgegangen?

Erkenntnisse aus unserem Bestand zu Erschwerungen/Ablehnungen bei früher beantragten Versicherungen oder, sofern schon ein BU-/NGF-Schadens angemeldet wurde, berechtigen uns, weitere Unterlagen zur Risikoprüfung (z. B. über LV100_800 „Gesundheitserklärung zum Vertrag) anzufordern. Die DOE-Formulare enthalten einen entsprechenden Hinweis.

14. Kann die Eigen-DOE abgegeben werden von:

- Azubis die vorher in der Schule waren
- wenn die VP in den letzten 2 Jahren arbeitslos war?

Ja.

15. Wann kommt die Arbeitgeber-DOE und wann die Arbeitnehmer-DOE zur Anwendung?

Die Arbeitgeber-DOE kann innerhalb des Aktionszeitraums bei mischfinanzierten Versicherungen nur für Mitarbeiter mit mind. 6 Monaten Dienstzugehörigkeit abgegeben werden (vgl. BA139). Für Mitarbeiter mit kürzerer Dienstzugehörigkeit ist die Arbeitnehmer-DOE (BA140) bzw. die Eigen-DOE (BA141) zu verwenden.

Auf Wunsch des Arbeitgebers kann auch im Rahmen der bAV generell die Arbeitnehmer-DOE eingesetzt werden. Dann erfolgt die Anwendung jedoch einheitlich innerhalb des Gruppenvertrags. Für ergänzende Privatverträge ist jedoch unabhängig davon immer die Eigen-DOE notwendig.

16. Ist ein vereinfachtes Aufnahmeverfahren möglich, wenn bei einem Wettbewerber parallel ein weiterer GV-Vertrag besteht, bei dem der betriebliche Einkommensschutz mit vereinfachter Risikoprüfung abgeschlossen werden kann?

Um eine negative Risikoanalyse zu vermeiden, ist vor Abschluss eines Gruppenvertrags mit der NÜRNBERGER unbedingt zu berücksichtigen, ob ein entsprechender Gruppenvertrag bei einem Wettbewerber besteht. Aus diesem Grund erfolgt vor Erstellung des Gruppenvertrags eine Abfrage dieser Informationen. Zur Reduzierung dieses Risikos ist es das Ziel, dass der bEKS-Vertrag beim anderen Anbieter nachweislich für den Neuzugang geschlossen wird. Bei Firmen, die mehrere Anbieter parallel für den Einkommensschutz zulassen, erfolgt eine Prüfung im Einzelfall die in aller Regel zu einer Erschwerung der Annahme führt.



17. Was ist bei Abgabe der Arbeitgeber-DOE zu beachten?

Bei der Arbeitgeber-DOE macht der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer Angaben über die versicherten Personen. Es werden dabei nur Daten abgefragt, die sich aus den Informationen des Arbeitgebers zweifelsfrei beantworten lassen. Macht der Arbeitgeber (VN) nachweislich unzutreffende Angaben, so können wir zur Anfechtung, zum Rücktritt, zur Kündigung oder zu einer Anpassung Ihres Versicherungsvertrags berechtigt sein. Ausschlaggebend dafür ist jedoch, dass der Arbeitgeber falsche Angaben gemacht hat, z. B. wenn er abweichend von seinen Personalunterlagen Arbeitsfähigkeit statt vorliegender Arbeitsunfähigkeit bescheinigt hat oder wenn er positives Wissen, von Wiedereingliederungsmaßnahmen oder Behinderungen des Arbeitnehmers hat. In der Folge ist die gesetzliche Subsidärhaftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG zu beachten!

18. Kenntnisse welcher Stellen im Unternehmen sind für die Abgabe der Arbeitgeber-DOE relevant?

Bei der Abgabe einer DOE sind grundsätzlich Kenntnisse aller Stellen im Unternehmen relevant. Vorrangig handelt es sich um jene Stellen die für die Bearbeitung von AU-Zeiten und unterstützenden Maßnahmen bei Erkrankungen und Behinderungen verantwortlich sind. (z. B. HR/Personalabteilungen). Ausgenommen ist i. d. R. nur der Betriebsarzt bei Informationen, die nur zwischen ihm und dem Arbeitnehmer geflossen sind (ärztliche Schweigepflicht). Falls der Arbeitgeber Bedenken hat, die DOE abzugeben, besteht alternativ die Möglichkeit, eine Arbeitnehmer-DOE einzuholen bzw. eine normale Risikoprüfung durchzuführen.

19. Was ist unter Wiedereingliederungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitgeber-DOE zu verstehen?

Bei Wiedereingliederungsmaßnahmen handelt es sich um alle präventiven und rehabilitativen Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte nach längeren Fehlzeiten wieder an ihren Arbeitsplatz einzugliedern und eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Dazu zählen insbesondere Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), wie z. B. eine stufenweise Wiedereingliederung, Veränderung der Arbeitsumgebung, Veränderung der Arbeitszeit und Pausenregelung. Die alleinige Einladung und ggfs. Durchführung eines Erstgesprächs zur Diskussion möglicher Maßnahmen des BEM ohne weitere, darauffolgende Maßnahmen im Rahmen des BEM ist hingegen nicht als Wiedereingliederungsmaßnahme zu verstehen.

20. Fällt ein Beschäftigungsverbot für Schwangere unter die Abfrage nach Arbeitsunfähigkeit?

Nein. Der Arbeitgeber kann somit die Arbeitgeber-DOE abgeben.

21. In der Arbeitnehmer-DOE (BA140) und der Eigen-DOE (BA141) wird nach Behandlungen gefragt, die länger als 6 Wochen andauern. Wann gilt eine Behandlung als begonnen und wann als abgeschlossen?

Als begonnen gilt eine medizinische Behandlung ab dem Aufsuchen bzw. der Inanspruchnahme eines Behandlers (z. B. Arzt, Heilpraktiker, Psychologe, Physiotherapeut usw.) aufgrund von z. B. Gesundheitsstörungen, Beschwerden oder Schmerzen. Dies gilt für ambulante sowie stationäre Behandlungen.

Mit dem Erreichen des Behandlungsziels (z. B. Zustand der Beschwerdefreiheit, Wiedererlangung der vollen Funktionalität, Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit) endet die Behandlung. Dies schließt mit ein, dass der Patient (der zu Versichernde) keiner weiteren Diagnostik, Verlaufsbeobachtung, oder wiederholten Therapie bedarf (z. B. Verordnen von Medikamenten, Hilfs- oder Heilmitteln, Durchführen von Physiotherapie, Psychotherapie usw.).

Auch eine mehrjährige Nachsorge wegen Krebs, ist als Behandlung anzusehen.

22. Was bedeutet die Einschränkung als „folgenlos ausgeheilt“?

Bestehen zum Zeitpunkt der Abgabe der Arbeitnehmer- oder Eigen-DOE keine Beschwerden und Funktionseinschränkungen mehr und erfolgt auch keine weitere Behandlung bzw. Nachsorge, gilt dies als ausgeheilt. Es bedarf keiner ausdrücklichen Bestätigung des Arztes, dass solch eine Krankheit folgenlos ausgeheilt ist

23. Kann die Arbeitnehmer bzw. Eigen-DOE abgegeben werden?

Praxisbeispiel 1

Die VP wurde wegen einer Erkältung über einen Zeitraum von 2 Wochen behandelt. Die Behandlung ist abgeschlossen und im Nachhinein wird eine Herzmuskelentzündung als Folge der Erkältung diagnostiziert.

Da die Erkältung in der Aufzählung "Nicht anzugebender Behandlungen" explizit benannt wurde, verhindert sie nicht die Abgabe einer Arbeitnehmer- bzw. Eigen-DOE.

Eine Anzeigepflichtverletzung liegt nicht vor, sofern zum Zeitpunkt der Abgabe die Beschwerden durch die Herzmuskelentzündung noch nicht bekannt waren.



Praxisbeispiel 2

Die VP wurde wegen Schilddrüsenknötchen behandelt. Die Behandlung ist folgenlos abgeschlossen und hat auch weniger als 6 Wochen gedauert. Allerdings nimmt die VP präventiv verschreibungsfreie Jodtabletten.

Die Arbeitnehmer-DOE oder die Eigen-DOE können abgegeben werden. Die Behandlung ist unter dem abschließenden Katalog der „nicht anzugebenden Behandlungen“ explizit benannt.

Praxisbeispiel 3

Wegen orthopädischen Beschwerden werden der VP vom Arzt medizinische Massagen verschrieben; die Anwendung erstreckt sich über mehr als 6 Wochen.

Nein. Die Behandlung erstreckt sich über einen Zeitraum von mehr als 6 Wochen.

Praxisbeispiel 4

Wegen einer Erkrankung muss ein Facharzt aufgesucht werden. Da ein Termin nicht sofort zu erhalten ist, werden die 6 Wochen überschritten.

Nein. Die Behandlung erstreckt sich über einen Zeitraum von mehr als 6 Wochen.

24. Ist die Aufzählung „der nicht anzugebenden Behandlungen“ vollständig?

Die Aufzählung ist abschließend. Im Zweifelsfall sollte bei weiteren „Bagatellerkrankung“ eine Abstimmung mit der GD erfolgen.

25. Bei Einsatz einer DOE entfallen die regulären Gesundheitsfragen der Beratungstechnologie (BT4all). Wie soll damit umgegangen werden?

Bei Einsatz einer DOE können die Gesundheitsfragen im Antrag durchgestrichen werden. Die ausgefüllte DOE wird anschließend zusammen mit dem Antrag eingereicht.

26. Generell behält sich die Generaldirektion vor, auf Anfrage zu entscheiden, ob in einer Firma eine Risikoprüfung über eine DOE erfolgen kann. In dieser Anfrage benötigen wir, soweit es Ihnen möglich ist diese Informationen zu beschaffen, vorab folgende Angaben/Informationen zur Firma:

Angaben zur Firma, Name, Internetseite, Branche, Firmengröße, Finanzierungsform (Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerfinanzierung), wie hoch ist der Arbeitgeberanteil am Beitrag, welche Berufe (Gewichtung kaufmännisch und körperlich), nur Beitragsbefreiung oder auch BU-Rente, Tarifkonstellation.

Je detaillierter Ihre Angaben in der Anfrage sind, umso schneller und genauer können wir eine Risikoeinschätzung vornehmen und Rückfragen vermeiden.

27. Wie hoch ist die maximale BU-Rente, wenn eine DOE zugesagt wird?

Maximal 18.000 EUR jährlich (für BU-Rente und Grundfähigkeitsrente zusammen!). Alternativ: die maximale Garantierente beträgt 18.000 EUR jährlich, zuzüglich Bonusrente (gilt für BU- und GF-Absicherungen zusammen).

28. Wie viele Personen werden für die Umsetzung des Konzepts benötigt?

Die Voraussetzung zur Nutzung einer DOE ist ein Gruppenvertrag. Die Anzahl der Personen ist abhängig vom gewählten Produkt.

- Bei Abschluss einer Beitragsbefreiung werden mindestens 5 Personen benötigt
- Bei Abschluss einer BUZ, einer bBU oder einer bNGF werden mindestens 10 Personen benötigt
- Bei Abschluss einer privaten SBU mit Pflege- oder AU-Schutz oder einer NGF mit Fahrlizenzverlust oder Infektionsklausel und Psyche-Schutz werden mindestens 10 Personen benötigt.

Wichtig bei Nutzung einer DOE: Die Personenanzahl muss bereits bei der ersten Einreichung des Neugeschäfts erreicht sein. Es gibt diesbezüglich keine „Auffüllfristen“.



29. Besteht ein Annahmewang bei unbedenklicher Beantwortung der DOE?

Nein. Antragsteller die uns bereits als erhöhtes Risiko bekannt sind, werden individuell geprüft (kein Zugriff auf übergreifende Datenbanken wie z. B. HIS). Nicht versicherbar sind bereits bei der NÜRNBERGER abgelehnte Antragsteller. In den DOE's ist ein entsprechender Hinweis enthalten.

30. Ist eine DOE auch bei Privatverträgen (Schicht 3) möglich?

Ja. Auch bei Privatverträgen ist der Einsatz einer DOE möglich. Hier ist die Eigen-DOE zu verwenden. Voraussetzung ist ein Gruppenvertrag mit mindestens 10 Personen.

31. Wie viele Personen müssen eine BU/NGF bei einem bestehenden Gruppenvertrag abschließen? Können bestehende Verträge bei der Mindestpersonenanzahl berücksichtigt werden?

Um den Vorteil einer DOE nutzen zu können, müssen zu Beginn bereits 10 Verträge im Gruppenvertrag vorhanden sein. Bestehende Verträge können beim erstmaligen Erreichen der Mindestpersonenanzahl berücksichtigt werden sofern deren Versicherungsbeginn nicht älter ist als 12 Monate ist. Anrechenbar sind: Direktversicherung mit Baustein „B“, „BUZ“, bBU, bNGF oder Privatvertrag SBU, NGF innerhalb eines Gruppenvertrags. Die Personenanzahl muss bereits bei der ersten Einreichung des Neugeschäfts erreicht sein.

32. Kann bei einer überschreitenden Jahresrente von mehr als 18.000 EUR mit einer Gesundheitsprüfung gearbeitet werden?

Die maximale (Gesamt-)Höhe der BU-Rente mit einer DOE ist auf jährlich 18.000 EUR (Garantierrente) begrenzt. Für eine höhere oder zusätzliche BU-Rente werden die normalen Gesundheitsfragen erforderlich.

33. Dienstobliegenheitserklärungen bzw. vereinfachte Gesundheitserklärung

BA139 – Arbeitgeber DOE
BA140 – Arbeitnehmer-DOE
BA141 – Eigen-DOE (Privatgeschäft)

Antrag

34. Kann eine Dynamik im Rentenbezug vereinbart werden?

Ja. Es kann eine Dynamik zwischen 0 – 3% im Rentenbezug vereinbart werden

35. Welche Bausteine können in der privaten SBU bzw. der privaten NGF abgeschlossen werden?

Bei der privaten SBU kann der Pflege-Schutz und/oder der AU-Schutz ergänzt werden. In der privaten NGF können der Fahrlizenzverlust Klasse C oder D oder die Infektionsklausel, sowie die Erwerbsminderung wegen Psyche ergänzt werden.

36. Welche Bausteine können in der betrieblichen SBU bzw. dem betrieblichen NGF abgeschlossen werden?

Im betrieblichen NGF können die Zusatzbausteine Fahrlizenzverlust Klasse C oder D und Erwerbsminderung wegen Psyche eingeschlossen werden.

37. Welche Konditionen gelten für die privaten Ergänzungsversicherungen?

Es gelten die im Gruppenvertrag vereinbarten höchstmöglichen Kollektivstufen soweit diese im jeweiligen Tarif verfügbar sind. Eine vertragliche Unterscheidung zwischen bAV und ergänzender privater Vorsorge ist nicht möglich. Es kann jedoch zu Unterschieden kommen, wenn bspw. für die bAV eine höhere Kollektivstufe vereinbart ist, als im privaten Ergänzungsvertrag (bspw. K3 für bBU) tariflich möglich ist.

38. Muss bei einem privaten EKS ein Beratungsprotokoll mit dem jeweiligen Arbeitnehmer erstellt und dokumentiert werden?

Ja. Es sind die üblichen gesetzlichen Vorgaben zu beachten.



39. Muss für Mitarbeiter die einen ergänzenden privaten EKS abschließen möchten, eine bAV-Versicherung bestehen?

Nein. Es ist ausreichend, wenn es einen Gruppenvertrag mit dem Arbeitgeber gibt. Der einzelne Mitarbeiter kann nach seiner Wahl auch ohne bAV-Vorversicherung eine private Ergänzungsversicherung im Einkommensschutz gegen eine Eigen-DOE (BA141) abschließen. Gleichwohl erhält er in dieser Form natürlich auch keinen Arbeitgeberzuschuss und kann die Vorteile der steuer- und abgabenrechtlichen Förderung nicht nutzen.

40. Gibt es eine einheitliche Berufsgruppe für alle Beschäftigten?

In der Direktversicherung mit Baustein „B“ (Beitragsbefreiung) wird innerhalb des § 3 Nr. 63 EStG bis zu 8% der BBG mit pauschalen Berufsgruppen gearbeitet. Voraussetzung ist ein Gruppenvertrag mit 5 Personen. Es gelten folgende Berufsgruppen: Akademiker/Hochschulabschluss: BG1, kaufmännische Mitarbeiter: BG3, gewerblich/körperlich Tätige: BG6, Hilfstätigkeiten ohne Abschluss: BG8, schwere körperliche Tätigkeit, Hochrisikoberuf: BG10). Für die pauschalen Berufsgruppen 8 und 10 ist eine volle Gesundheitsprüfung notwendig. Für die Berufsunfähigkeitsrente können in Absprache mit der Generaldirektion einheitliche Berufsgruppen vereinbart werden (sofern risikotechnisch möglich).

41. Muss ein eigener Gruppenvertrag abgeschlossen werden?

Ja. Es muss immer ein Gruppenvertrag abgeschlossen werden. Eine Mitgliedschaft der Firma in einem Verband wie z. B. VDU oder UFB:UMU reicht nicht aus.

42. Was passiert, wenn ausschließlich eine Beitragsbefreiung beantragt wird?

Der Abschluss einer Beitragsbefreiung im Rahmen der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG ist bei verpflichtendem B Einschluss ohne Gesundheitsprüfung möglich. „Verpflichtend“ bedeutet für alle Mitarbeiter außer für MA die aufgrund des maximalen Eintrittsalter von 55 Jahren nicht mehr versicherbar sind.

43. Kann eine Beitragsdynamik beantragt werden?

Nein. Eine Beitragsdynamik kann für Berufsunfähigkeits- und Grundfähigkeitsrenten nicht mit eingeschlossen werden. Dies gilt sowohl für Schicht II als auch für Schicht III.

Bestand

44. Kann der betriebliche Einkommensschutz-Vertrag nach AG-Wechsel ggf. als Privatversicherung ohne erneute Risikoprüfung weitergeführt werden?

Ja. Falls der neue AG nicht bereit ist, den Vertrag in der bAV weiterzuführen, besteht die Möglichkeit der Fortführung mit privaten Beiträgen. Ein Tarifwechsel ist hierzu nicht nötig. Die K-Stufe wird beibehalten solange keine Anpassung des Vertrags erfolgt.

45. Ist es bei einer Senkung der Überschussanteile möglich, die Gesamtrente auf das ursprüngliche Niveau ohne Risikoprüfung anzuheben?

Ja. Dieses Recht ist in den Versicherungsbedingungen entsprechend verankert. Wird der Bonusrentensatz nach Versicherungsbeginn herabgesetzt, kann der Kunde beantragen, die vertragliche Barrente ohne erneute Gesundheitsprüfung mit Wirkung zum Beginn der nächsten Versicherungsperiode so aufzustocken, dass insgesamt wieder der bei Versicherungsbeginn gültige Berufsunfähigkeitsschutz erreicht wird (Voraussetzung: Es liegt weder eine Berufsunfähigkeit noch eine Berufsunfähigkeit infolge Pflegebedürftigkeit vor, noch darf bereits ein entsprechender Leistungsantrag gestellt worden sein).

46. Welche Möglichkeiten gibt es bei längerer Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit oder ruhendem Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen (z. B. Sabbatical, Pflege etc.)?

Bei BU-Verträgen besteht die Möglichkeit unter bestimmten Voraussetzung die Beiträge zinslos zu Stufen. Dabei bleibt der Versicherungsschutz voll erhalten.

- Längere Arbeitsunfähigkeit: bis zu 12 Monate (bAV)
- Elternzeit: bis zu 36 Monate (bAV)



Für die private BU und NGF ist eine zinslose Stundung bei folgenden Ereignissen möglich:

- Arbeitslosigkeit
- Inanspruchnahme gesetzliche Elternzeit
- Erwerbsminderung oder Pflegebedürftigkeit

Die zinslose Beitragsstundung kann bei diesen drei Anlässen für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen werden, in dem das Ereignis vorliegt.

47. Kann eine Umstellung der NGF in die SBU ohne Gesundheitsprüfung erfolgen?

Nein.

Sonstiges

48. Kann eine vereinfachte Annahme auch innerhalb der anderen Durchführungswege abgeschlossen werden (z. B. Unterstützungskasse, Pensionszusage mit Rückdeckungsversicherung)?

Die Abbildung erfordert einen eigenen Gruppenvertrag. Deshalb kann das vereinfachte Aufnahmeverfahren nicht in der Unterstützungskasse angeboten werden. Innerhalb der NÜRNBERGER Pensionskasse wird das Konstrukt ebenfalls nicht angeboten.

49. Was sind Schwerbehinderte und was sind gleichgestellte behinderte Menschen?

Eine Schwerbehinderung liegt nach § 2 Abs. 2 SGB IX vor, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben. Jedoch besteht bereits ab einem GdB von 30 die Möglichkeit, sich (auf Antrag) einem Schwerbehinderten gleichstellen zu lassen und so einen erhöhten Kündigungsschutz in Anspruch nehmen zu können. Entscheidend für die Abgabe der Arbeitgeber-DOE ist, ob der AG nachweislich Kenntnis von der Schwerbehinderung bzw. der vorliegenden Gleichstellung hat.

50. Liegt ein Verstoß vor, wenn die DOE zur SBU und dem NGF zugleich in einer Firma angeboten werden (Stichwort Ungleichbehandlung)?

Solange alle Arbeitnehmer in einer Firma die freie Wahl bleibt, welches Produkt für Sie die beste Wahl darstellt, ist ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht ersichtlich.

51. Welcher Nachweis ist zu erbringen um festzustellen, ob der Arbeitnehmer tatsächlich beim Unternehmen tätig ist?

bAV:

Der Arbeitgeber bestätigt mit seiner Unterschrift auf der Listenanmeldung dass das Arbeitsverhältnis besteht.

Privat:

Bei der Beantragung des Privaten EKS in der BT muss eine K-Stufe ausgewählt werden. Durch die Wahl der K-Stufe muss man im Nachgang bei der Erfassung der Antragsdaten die Gruppenvertragsklausel ausfüllen. Wenn hier falsche Angaben gemacht werden (AN arbeitet nicht in der Firma) handelt es sich um eine vorvertragliche Anzeigepflichtverletzung mit allen Konsequenzen.

Grundfähigkeit

52. Gibt es unterschiedliche Berufsgruppen?

Die versicherbaren Berufe sind in die Risikoklassen A und B unterteilt. Der überwiegende Teil der Berufe (mehr als 90 %) befindet sich in der Risikoklasse A.

53. Werden bei Einschluss eines Zusatzbausteins gesonderte Antragsfragen gestellt?

Nein. Für den Einschluss eines Zusatzbausteins werden keine gesonderten Gesundheitsfragen gestellt.

54. Können vereinbarte Zusatzbausteine während der Laufzeit in den bestehenden Vertrag eingeschlossen werden?

Nein. Wenn Zusatzbausteine nachträglich eingeschlossen werden sollen, ist dies nur über einen Neuantrag möglich.



55. Ist der Fahrlizenzverlust der Klasse 2 (LKW-Fahrer) und FE KOM (Busfahrer) im Zusatzbaustein Lkw-/Busfahren (Fahrlizenzverlust Klasse C oder D) ebenfalls versichert?

Ja. Nähere Informationen zu den Regelungen finden sich in unseren Versicherungsbedingungen.