



Strixner IV®

Maximale Transparenz und Rechtssicherheit durch verbindliche Informationen.
Version 07.2021

Mit Strixner IV® informieren wir Sie darüber, wie gesetzliche und in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen verwendete Begriffe von der höchstrichterlichen Rechtsprechung ausgelegt werden, welche Bedeutung dem für Ihre Rechte zukommt und wie die NÜRNBERGER die sich hieraus ergebenden Anforderungen im Rahmen ihres Versicherungsbetriebs umsetzt.

Mit der Bereitstellung von Strixner IV® geht die NÜRNBERGER über den gesetzlich vorgegebenen Umfang der vor Vertragsabschluss zu erteilenden Informationen hinaus. Damit fördert die NÜRNBERGER gleichzeitig Ihr Verständnis für das Produkt der NÜRNBERGER und wirbt um Ihr Vertrauen, als Voraussetzung einer beiderseits fruchtbaren Vertragsbeziehung.

Die mit Strixner IV® gegebenen Informationen über den Vertragsinhalt und die rechtlichen Hintergründe müssen von Rechts wegen redlich, eindeutig und nicht irreführend sein. Dafür hat die NÜRNBERGER einzustehen. Deshalb ist Strixner IV® **rechtsverbindlich**. Stellt die NÜRNBERGER Ihnen Strixner IV® vor Vertragsschluss zur Verfügung und wird dies im Versicherungsschein festgehalten, so kann das Ihre Rechtsstellung nur verbessern.

1. Teilzeit/Vollzeit/Arbeitszeit

Erziehungszeiten, die Pflege Angehöriger, die vom Arbeitgeber angeordnete Kurzarbeit oder auch gesundheitliche Gründe können es notwendig machen, während der Versicherungsdauer die Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit zu reduzieren. Wie wirkt sich dies auf eine bestehende Berufsunfähigkeitsversicherung aus? Und führt Teilzeit wirklich immer zu einem erschwerten Zugang zu BU-Leistungen?

Wie handhabt die NÜRNBERGER den Wechsel von Voll- auf Teilzeit in der BU?

Die Regulierungspraxis der NÜRNBERGER orientiert sich am gesetzlichen Leitbild des § 172 VVG und der zugehörigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs. Das führt in vielen Fällen dazu, dass wir bei Beschäftigten, die nach dem Abschluss der BU von Voll- auf Teilzeit wechseln, die ursprüngliche Vollzeittätigkeit zugrunde legen.

Die NÜRNBERGER unterscheidet folgende Fälle:

Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen

Reduziert die versicherte Person während der Versicherungsdauer leidensbedingt den zeitlichen Umfang ihrer beruflichen Tätigkeit, beurteilen wir die Berufsunfähigkeit an dem zuletzt in gesunden Tagen ausgeübten Beruf im damaligen zeitlichen Umfang.

Teilzeit aus anderen Gründen

- Vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit

Reduziert die versicherte Person vorübergehend ihre Arbeitszeit aus anderen als gesundheitlichen Gründen, beurteilen wir die Berufsunfähigkeit am vorherigen zeitlichen Umfang der beruflichen Tätigkeit. Die Dauer der vorübergehenden Reduzierung muss nicht feststehen. Wir prüfen jedoch, ob die berufliche Qualifikation und die fachliche Eignung für die ursprüngliche Stelle erhalten geblieben sind.

Damit schützen wir die Versicherten, die eben gerade nicht dauerhaft beruflich kürzertreten wollen. Das sind z. B. diejenigen, die zugunsten der Kindererziehung eine Zeitlang überhaupt nicht und dann erst einmal in Teilzeit arbeiten. Oder Versicherte, die sich der Pflege von Angehörigen widmen. Auch Arbeitnehmer, die von einer vom Arbeitgeber vorübergehend angeordneten Kurzarbeit betroffen sind, sind damit im Fall einer Berufsunfähigkeit vor Nachteilen geschützt.

- Dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit

Bei einer nach dem Willen des Versicherten dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit beurteilen wir eine danach eingetretene Berufsunfähigkeit anhand der reduzierten Arbeitszeit. Damit stellt die NÜRNBERGER den Kunden in vielen Reduzierungsfällen auf Grundlage der Rechtsprechung besser, als es vermeintlich kundenfreundliche, aber eben tatsächlich auch mit Nachteilen verbundene Teilzeit-Klauseln anderer Versicherer vorgeben.

Ebenfalls wird die tatsächliche regelmäßige Arbeitszeit (einschließlich Überstunden/Mehrleistung) nicht durch eine oftmals niedrigere vertragliche/gesetzliche Arbeitszeit gekappt.



Beispiele aus dem Leben

Frau F. ist Bankangestellte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden. Als sie 2016 zum ersten Mal Mutter wird, geht sie in den Mutterschutz und anschließend in Elternzeit. Ihre wöchentliche Arbeitszeit ändert sie nach dem Ende der Elternzeit auf 15 Stunden. Bei einem Skiunfall im Jahr 2019 verletzt sie sich so unglücklich, dass ihr längeres Sitzen und Stehen dauerhaft nicht mehr möglich ist. Der Sachverständige kommt zu dem Ergebnis, dass Frau F. ihren Beruf als Bankangestellte nur noch maximal 12 Stunden in der Woche ausüben kann.

Frau F. ist berufsunfähig.

Die Teilzeitklausel der NÜRNBERGER stellt klar, dass die Arbeitszeitreduzierung von Frau F. auf nur noch 15 Wochenstunden bei der Bemessung der Berufsunfähigkeit 10 Jahre lang keine Rolle spielt. In diesem Zeitraum legen wir den zeitlichen Umfang zugrunde, den der Beruf von Frau F. vor den Kindern hatte. Das waren 39 Wochenstunden. Da sie gesundheitlich nur noch 12 Stunden in der Woche als Bankangestellte arbeiten kann, ist sie zu mehr als 50 % berufsunfähig.

Frau F. bekommt von uns Berufsunfähigkeitsleistungen.

2. Krebsklausel

Was ist die Krebsklausel überhaupt? Und weshalb kann sie für den Leistungsfall wichtig werden?

Krebs ist eine furchtbare Erkrankung. Die Diagnose zieht den Betroffenen den Boden unter den Füßen weg. Und obwohl die Heilungschancen mittlerweile immer vielversprechender werden, steht den Patienten meist erst einmal eine lange körperlich und emotional anstrengende Phase bevor. Operationen, Bestrahlungen, Chemotherapie. Nur wenige sind da noch in der Lage, ihre berufliche Tätigkeit uneingeschränkt fortzusetzen.

Um den Versicherten, die von einer so einschneidenden Diagnose betroffen sind, zumindest einen Teil ihrer Sorgen zu nehmen, hat die NÜRNBERGER eine Krebsklausel in ihre Bedingungen aufgenommen. Damit sie sich schnell auf ihre Gesundheit konzentrieren können.

Bei Vorliegen einer Krebserkrankung, die eine Bestrahlung und Chemotherapie erforderlich macht oder bei der die Tumor-OP eine voraussichtlich 6 Monate andauernde Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen wird, zahlen wir bis zu 15 Monate lang Vorschüsse in Höhe der versicherten BU-Rente bereits während des Leistungsprüfungsverfahrens.

Einfach, schnell und unbürokratisch.

Für die Prüfung der Vorschussberechtigung benötigen wir lediglich innerhalb von 6 Monaten nach der ersten Diagnose einen onkologischen Bericht eines Facharztes oder den Entlassungsbericht des Krankenhauses mit folgendem Inhalt:

- Zeitpunkt der ersten Diagnose
- Art und Ausbreitung der Krebserkrankung
- Behandlungsplan
- Umfang einer durchgeführten bzw. unmittelbar bevorstehenden Operation/Therapie
- Voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit, die sich einer operativen Behandlung anschließt

Während der Vorschusszahlung prüfen wir mit Ihrer Unterstützung das Vorliegen einer Berufsunfähigkeit, damit sich die Leistungen nahtlos an die Vorschusszahlung anschließen können.

Die Vorschüsse fordern wir nicht zurück. Auch dann nicht, wenn Sie wieder in Ihren Beruf zurückkehren, bevor Berufsunfähigkeit vorliegt.

Beispiele aus dem Leben

Herr P. ist Grafiker. Er leidet seit längerem unter Abgeschlagenheit und Erschöpfung. Sein Hausarzt veranlasst eine eingehendere Untersuchung, bei der sich herausstellt, dass Herr P. an Darmkrebs erkrankt ist.

Unverzüglich wird die Therapie begonnen. Der Tumor wird operativ entfernt und Herr P. erhält anschließend 6 Zyklen Chemotherapie und Bestrahlung.



Bereits vor der Operation übersendet Herr P. uns den Arztbericht des behandelnden Onkologen seines Krankenhauses, mit den wesentlichen Informationen zur Erkrankung und der bevorstehenden Therapie. Innerhalb weniger Tage wird die erste Vorschusszahlung in Höhe der Berufsunfähigkeitsrente an Herrn P. überwiesen. Herr P. verträgt die Therapie gut und erholt sich schnell. In den Nachuntersuchungen zeigt sich, dass die Behandlung erfolgreich verlaufen ist. Obwohl er sich anfänglich noch etwas matt fühlt, kehrt Herr P. innerhalb von 5 Monaten wieder voll in seinen Beruf zurück.

Die Leistungsprüfung ergibt, dass Herr P. seinen Beruf wieder uneingeschränkt ausüben kann. Die Vorschusszahlungen werden eingestellt, die bereits gezahlten Vorschüsse verbleiben bei Herrn P. Sie haben ihren Zweck erfüllt.

3. Prägende Tätigkeit

Was ist die prägende Tätigkeit überhaupt? Und weshalb kann sie für den Leistungsfall wichtig werden?

Ein Beruf setzt sich meist aus mehr als nur einer einzelnen Tätigkeit zusammen. Der Mitarbeiter hat in der Regel mehrere Tätigkeiten zu verrichten, die nicht nur zeitlich, sondern auch qualitativ unterschiedlich gewichtet sind. So kann beispielsweise die eine Tätigkeit den Löwenanteil (65 %) der Arbeitszeit ausmachen, aber es ist genau die auf die verbleibende Arbeitszeit (35 %) fallende Tätigkeit, die den Kernbereich des Berufs ausmacht. Aber was ist jetzt eigentlich mit dem Versicherungsfall in der BU-Versicherung, wenn aufgrund einer Erkrankung lediglich die weniger bedeutende Tätigkeit möglich ist, diese aber nicht den Kernbereich des zuletzt im gesunden Zustand ausgeübten Berufs darstellt? Stellt man nun auf die reine Arbeitszeit ab, dann würde niemand infrage stellen, dass der Arbeitnehmer zumindest zu 65 % seinen Beruf noch problemlos ausüben kann und eine Berufsunfähigkeit im Sinne der Versicherungsbedingungen nicht vorliegt. Hier kommt jedoch die prägende Tätigkeit ins Spiel.

Da es dem Sinn und Zweck der BU – die konkret ausgeübte Berufsausübung zu schützen – nicht gerecht werden würde, wenn man nur auf die Arbeitszeit abstellt, gibt es als Korrektiv die prägende Tätigkeit. Einfach ausgedrückt: Ist eine solche den Kernbereich des Berufs betreffende Tätigkeit für den Versicherten nicht mehr möglich, kann bereits eine Berufsunfähigkeit im Sinne der AVB vorliegen, wenn er mit seinen noch ausübaren Tätigkeiten kein sinnvolles Arbeitsergebnis erzielen kann oder er für einen bestimmten Teilbereich eingestellt worden ist und ein gewisses Arbeitsergebnis von ihm erwartet wird, welches er nicht mehr liefern kann.

Aber wie handhabt eigentlich die NÜRNBERGER den Grundsatz der prägenden Tätigkeit?

Unsere geschulten und erfahrenen Mitarbeiter sind mit dem Grundsatz der prägenden Tätigkeit natürlich bestens vertraut und werden im Leistungsfall diesen auch berücksichtigen. Dementsprechend werden wir bei der Prüfung des Leistungsfalls nicht nur auf die Arbeitszeit abstellen, sondern eine wertende Betrachtung aller mit der Berufsausübung verbundenen Tätigkeiten vornehmen.

Beispiele aus dem Leben

Frau K. ist im Jahr 2009 als Kosmetikerin und Fußpflegerin tätig. Ihre Tätigkeit umfasst zu 70 % Nagelmodellage und zu 30 % verschiedene kosmetische und fußpflegerische Tätigkeiten. Im Jahr 2010 bemerkt sie zum ersten Mal immer wiederkehrende unvorhersehbare neurologische „Aussetzer“, welche täglich bis zu 20-mal auftreten. So verliert sie bis zu 4 – 5 Sekunden gedanklich den Faden und weiß nicht, was sie gerade tut. Außerdem kommt es auch vor, dass sie das Werkzeug plötzlich fallen lässt oder krampfhaft festhält. Bei einem besonders schweren Krampfanfall verletzt sie sogar eine ihrer Kundinnen leicht. Bei einem Arztbesuch kommt heraus, dass sie an Epilepsie leidet und eine medikamentöse Behandlung auch keine Besserung mit sich bringen wird. Das Arbeiten mit Nagelschere, Pinzette oder anderen spitzen Instrumenten ist ihr damit wegen des Verletzungsrisikos ihrer Kunden nicht möglich. Nachdem das Arbeiten mit solchen Instrumenten für die Ausübung ihres Berufs unabdingbar und prägend ist, ist Frau K. unabhängig von dem zeitlichen Anteil an der Gesamttätigkeit berufsunfähig.

4. Anspruch auf Fortzahlung einer monatlichen Berufsunfähigkeitsrente

Was ist eine konkrete Verweisung?

Liegen die Voraussetzungen für den Leistungsfall vor, erbringen wir die vertraglich vereinbarte Leistung. Aber wie sieht es aus, wenn Sie wieder eine neue Tätigkeit aufgenommen haben? Liegen dann die Voraussetzungen für die BU-Leistung noch vor oder wird möglicherweise sogar eine bereits anerkannte BU-Leistung in einem solchen Fall eingestellt? Die Antwort darauf findet sich in unseren Bedingungen in Form der konkreten Verweisung. Wenn der Versicherte eine neue Tätigkeit ausübt und diese seiner bisherigen Lebensstellung entspricht, kann der Versicherer die Leistung ablehnen oder eine bereits anerkannte wieder einstellen. Natürlich ist dafür zwingend eine Einzelfallprüfung notwendig.



Aber wann entspricht denn die neue Tätigkeit der bisherigen Lebensstellung?

Einfach ausgedrückt immer dann, wenn der neue Job keine deutlich geringeren Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, wenn er eine ähnliche Wertschätzung in der Gesellschaft hat und wenn die Vergütung nicht weit unter die ursprüngliche fällt (Rechtsprechung erachtet beispielsweise eine Lohnabweichung über 30 % als nicht vergleichbar). Liegen alle 3 Voraussetzungen vor und stellen wir dies fest, können wir Sie auf den neuen Job verweisen.

Werden bei dem Einkommensvergleich fiktive Lohn- und Gehaltsentwicklungen berücksichtigt?

Die Frage stellt sich deshalb, weil zwischen dem Eintritt des Leistungsfalls und der Neuaufnahme einer Tätigkeit auch ein längerer Zeitraum vergehen kann. Was ist, wenn das Lohn-Niveau des ursprünglich im gesunden Zustand ausgeübten Berufs rapide gestiegen ist? Werden diese Gehaltssteigerungen, die bspw. durch einen Tarifvertrag bedingt sind, bei der konkreten Verweisungstätigkeit berücksichtigt? Im Grundsatz: nein. Die Lohn- und Gehaltsentwicklung im Ursprungsberuf nach Eintritt des Versicherungsfalls hat grundsätzlich außer Betracht zu bleiben.

⚠️ Aber es gibt eine Ausnahme: Liegt zwischen dem Eintritt der Berufsunfähigkeit und dem Zeitpunkt der Nachprüfungsentscheidung ein derart langer Zeitraum, dass eine objektive Vergleichbarkeit des Einkommens und der damit verbundenen Lebensstellung nicht mehr gewährleistet ist, muss das Gehalt fiktiv fortgeschrieben werden.

Wie handhabt die NÜRNBERGER die konkrete Verweisung?

Auch unsere Bedingungen umfassen eine konkrete Verweisklausel. Das bedeutet aber nicht, dass wir Sie auf jeden neuen Job verweisen können, den Sie nach Eintritt der Berufsunfähigkeit aufnehmen. Unsere geschulten Mitarbeiter werden im Einzelfall immer prüfen, ob mit dieser neuen Tätigkeit auch Ihre bisherige Lebensstellung in zuletzt gesunden Tagen gewahrt bleibt. Dabei heben wir uns von den Vorgaben der Rechtsprechung zu Ihren Gunsten ab: Bei der NÜRNBERGER gilt Ihr neuer Job bereits dann als nicht vergleichbar, wenn Ihr Gehalt 20 % unter Ihrem alten Gehalt liegt.

Beispiele aus dem Leben

Herr I. übte zuletzt einen Beruf als Isolierhelfer mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von ca. 2.500 EUR aus und beantragt wegen einer Parkinson-Erkrankung Leistungen aus seiner Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung. Ein Facharzt bescheinigt eine 80%ige Berufsunfähigkeit in seinem zuletzt ausgeübten Beruf als Isolierhelfer. Er könne in seinem jetzigen Beruf jedenfalls nicht mehr auf Leitern und Gerüsten arbeiten. Herr I. möchte aber gern weiter berufstätig sein und findet einen Job als Pförtner, bei dem ihn seine Krankheit zunächst nicht einschränkt. Für diese Tätigkeit erhält er ein Bruttogehalt von 1.800 EUR und damit ca. 28 % weniger als in seinem vorherigen Beruf. Da diese Tätigkeit mehr als 20 % geringer bezahlt ist als der Ausgangsberuf, wird Herr I. nicht darauf verwiesen, einen adäquaten Beruf gefunden zu haben. Herr I. bezieht weiterhin Leistungen.

5. Ärzteklausel

Was ist eine Ärzteklausel und wo wird sie relevant?

Unsere Bedingungen umfassen eine konkrete Verweisklausel. D. h. wenn der Versicherte nach Eintritt einer Berufsunfähigkeit eine neue, andere berufliche Tätigkeit ausübt und diese seiner bisherigen Lebensstellung entspricht, kann der Versicherer die Leistung ablehnen oder eine bereits anerkannte wieder einstellen.

Für bestimmte Berufe sehen unsere Bedingungen aber Vergünstigungen vor. Sind Sie z. B. Arzt, Tierarzt, Rechtsanwalt, Notar, Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer, können wir Sie nur auf eine in diesem Beruf zulässige Tätigkeit verweisen. Wir verweisen Sie also nicht auf eine nach der Berufsunfähigkeit aufgenommene fachfremde berufliche Tätigkeit. Für diese Besonderheit hat sich der Begriff „Ärzteklausel“ durchgesetzt.

Umsetzung in der NÜRNBERGER

In unserem Bedingungswerk findet sich eine solche Ärzteklausel. Bei einem Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker, Rechtsanwalt, Notar, Steuerberater und/oder Wirtschaftsprüfer beschränken wir uns bei einer konkreten Verweisung auf andere für die versicherte Person in diesem konkreten Beruf zulässige Tätigkeiten.



Beispiele aus dem Leben

Herr K. ist angestellter Chirurg in einem Krankenhaus. Nach einem Fahrradunfall kann er seine linke Hand nicht mehr sicher führen und auch langes Stehen am OP-Tisch ist nicht mehr möglich. Herr K. ist berufsunfähig und bezieht Berufsunfähigkeitsleistungen. In der Folgezeit entschließt er sich, seine guten Kontakte zu anderen Ärzten und niedergelassenen Kollegen zu nutzen und wird Pharmareferent.

Die Ärzteklausel stellt klar, dass sich Herr K. nicht darauf verweisen lassen muss, nicht mehr berufsunfähig zu sein. Zwar hat er einen neuen Beruf gefunden, den er ausüben kann, aber dabei hat er den Arztberuf verlassen. Herr K. bezieht weiterhin seine Leistungen aus der Berufsunfähigkeitsversicherung.

6. Umorganisation

Was ist mit dem Begriff „Umorganisation“ gemeint?

Wird ein Selbstständiger berufsunfähig, wird geprüft, ob er seinen Betrieb umorganisieren kann, also ob das bisherige Tätigkeitsfeld so umstrukturiert werden kann, dass (trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung) weiterhin eine Tätigkeit im Betrieb möglich ist.

Beispiel: Aufgaben werden auf andere Mitarbeiter übertragen und dafür deren Tätigkeiten übernommen, die dem Betroffenen noch möglich sind.

Ist das der Fall, dann ist der Selbstständige nicht berufsunfähig.

Man kann die Möglichkeit einer Umorganisation abstrakt, also hypothetisch, prüfen oder konkret – wenn der Versicherte bereits Umorganisationsmaßnahmen ergriffen hat.

Wie geht die NÜRNBERGER mit der „Umorganisation“ um – wann leistet die NÜRNBERGER eine Umorganisationshilfe?

Eine „Umorganisation“ sieht die NÜRNBERGER nur vor, wenn neue und auch geeignete Aufgaben vorhanden sind, die die versicherte Person übernehmen kann. Diese müssen der Ausbildung, den Gesundheitsverhältnissen und der bisherigen Lebensstellung entsprechen. Die Stellung als Betriebsinhaber darf nicht verändert werden.

Die „Umorganisation“ muss auch zumutbar, also wirtschaftlich und betrieblich zweckmäßig sein.

Die NÜRNBERGER verzichtet auf die abstrakte Prüfung der Zumutbarkeit einer „Umorganisation“, wenn die versicherte Person eine akademische Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat und während der Arbeitszeit bisher mindestens 90 % kaufmännische oder organisatorische Arbeit geleistet wurde. Auch darf die „Umorganisation“ nicht zu einer nennenswerten Einkommenseinbuße führen.

Im Fall einer abstrakten oder konkreten Zumutbarkeit der „Umorganisation“ erhalten Versicherte von der NÜRNBERGER finanzielle Unterstützung durch Zahlung einer Umorganisationshilfe: 6 monatliche Berufsunfähigkeitsrenten als einmalige Kapitalleistung (maximal 15.000 EUR).

Bei welchen Personengruppen kommt die „Umorganisation“ infrage?

- Selbstständige
- Gesellschafter
- GmbH-Geschäftsführer (beherrschende Gesellschafter)
- Faktische Betriebsinhaber (wer den Betrieb tatsächlich lenkt und die Firma faktisch übernommen hat, aber rechtlich noch angestellt ist)

Für Angestellte (mit Ausnahme des faktischen Betriebsinhabers) gilt die Pflicht zur „Umorganisation“ nicht. Solange der Versicherungsvertrag als Direktversicherung geführt wird, deren Beiträge im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerlich geltend gemacht werden sollen, ist die Gewährung der Umorganisationshilfe aus steuerrechtlichen Gründen ausgeschlossen.



Beispiele aus der Rechtsprechung für die „Umorganisation“

Ein selbstständiger Gastwirt organisiert seinen Betrieb so um, dass er Aufgaben auf andere Mitarbeiter überträgt, weil er aufgrund einer Knie- und Wirbelsäulenerkrankung seine Tätigkeit als Kellner nicht mehr ausüben und beim Einkauf nicht mehr heben kann. Nun beaufsichtigt er den Betrieb, organisiert und verhandelt beim Einkauf, bei dem ihn ein Gehilfe zum Tragen schwerer Sachen begleitet, und hat zusätzlich einen Kellner ohne Beeinträchtigung des bisherigen wirtschaftlichen Ergebnisses seiner Gaststätte eingestellt. (Vgl.: OLG Hamm, Urteil vom 18.02.2005 – 20 U 174/04)

Einem selbstständigen Masseur, der seine Praxis mit einem selbstständigen Teilhaber und einer angestellten Krankengymnastin betreibt und der wegen Bandscheibenproblemen selbst keine Massagen mehr durchführen kann, ist angesichts der geringen Betriebsgröße eine wirtschaftlich und organisatorisch sinnvolle Umorganisation seines Betriebs nicht möglich. (Vgl.: KG Berlin, Urteil vom 07.06.2002 – 6 U 5317/00)

Einem mitarbeitenden Betriebsinhaber ist eine Umorganisation seines Massagebetriebs dann nicht mehr zumutbar, wenn es sich um einen Kleinbetrieb (4 Therapeuten, davon 2 Vollzeitkräfte und 2 Vorpraktikanten) handelt. Es würde wirtschaftlich keinen Sinn machen, dem Versicherten aufzuerlegen, einen weiteren Therapeuten zu beschäftigen, da dies mit Mehrausgaben des Betriebs verbunden wäre, ohne dass durch andere Arbeiten (Büro- und organisatorische Arbeiten) diese Mehrausgaben wieder ausgeglichen werden könnten. (Vgl.: OLG Koblenz, Urteil vom 29.06.2001 – 10 U 1073/99)

Bei einem selbstständigen Steuerberater, der seine Steuermandate selbst betreut und der als GmbH-Geschäftsführer und Kommanditist der KG von seinen Mitgesellschaftern der KG aufgrund seiner Berufsunfähigkeit aufgefordert wird, seine Geschäftsführertätigkeit aufzugeben und seinen Kommanditanteil auf einen neuen Gesellschafter zu übertragen, kommt eine Umorganisation nicht in Betracht. (Vgl.: LG München I, Urteil vom 20.04.2017 – 23 O 12413/15)

Dem alleinvertretungsberechtigten Gesellschafter einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts als Versicherungsnehmer einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung kann auch dann die Möglichkeit einer zumutbaren Betriebsumorganisation, durch die ihm ein seinem gesundheitlichen Restleistungsvermögen entsprechendes Tätigkeitsfeld mit überhöftigem Arbeitszeitanteil eröffnet wird, entgegengehalten werden, wenn er faktisch wie ein Betriebsinhaber tätig ist und die Umorganisation deshalb ohne Weiteres realisieren kann. (Vgl.: OLG Hamm, Urteil vom 03.07.2002 – 20 U 194/01)