

## DIE KARRIEREFRAGE

Niemand ist davor gefeit, plötzlich nicht mehr arbeiten und kein Geld mehr verdienen zu können. Vor allem psychische Erkrankungen wie Angststörungen, Depressionen, Alkohol- und Medikamentenabhängigkeit sind auf dem Vormarsch und zwingen immer mehr Menschen in die Erwerbsunfähigkeit: Waren es im Jahr 2000 noch rund 51 500, die erstmalig Erwerbsminderungsrente wegen einer psychischen Erkrankung erhielten, so waren es 20 Jahre später bereits 73 000.

„Die Berufsunfähigkeitsversicherung ist unverzichtbar für alle, die von ihrem Einkommen leben“, betont daher die Verbraucherzentrale. Sie decke ein existenzbedrohendes Risiko ab und sei neben der Haftpflichtversicherung „die wichtigste private Versicherung“. Gleichwohl hätten nur „erschreckend wenige Berufstätige eine zusätzliche private Absicherung für den Ernstfall“.

Burkhard Linke, ehemals Werksleiter für Qualitätsmanagement bei Bosch in Hannover, hatte zum Glück frühzeitig eine solche Police abgeschlossen. Als die Diagnose „Amyotrophe Lateralsklerose“ (ALS) – vielen durch die sogenannte „Ice Bucket Challenge“ im Sommer 2014 bekannter geworden – den sportlichen Familienvater mit Anfang 40 quasi aus heiterem Himmel traf und ihn fünf Jahre nach den ersten Krankheitsanzeichen aus dem aktiven Berufsleben in den Ruhestand zwang, schätzte er sich glücklich, wenigstens finanziell abgesichert zu sein.

In seinem Buch „Schockdiagnose ALS“ rät Linke aus seiner persönlichen Erfahrung heraus „jedem, der es sich finanziell irgendwie erlauben kann, zu einer solchen Zusatzversicherung“. Tatsächlich gebe es in seinem privaten Umfeld mehrere gleichaltrige Bekannte, die ebenfalls krankheitsbedingt in den vorzeitigen Ruhestand gehen mussten. „Einige von ihnen bekamen die fehlende Zusatzversicherung schmerzhaft zu spüren“, beschreibt Linke deren prekäre Lage. „Selbst bei einer bis zum Renteneintritt durchgehenden Berufstätigkeit blieb ihre Vollerwerbsminderungsrente auf einem im Hartz-IV-Bereich anzusiedelnden Niveau.“

### Keine Schnellschüsse beim Abschluss

Roland Harstorff, Anwalt und unabhängiger Versicherungsberater in Norderstedt, kann dies nur unterstreichen und rät „jedem, der nicht reich geerbt, eine gut laufende Immobilie oder mehrere Hunderttausend Euro auf dem Konto liegen hat“, um davon zur Not seinen Lebensunterhalt bestreiten zu können, zu einer solchen Absicherung. Selbst für vermögende Menschen sieht er aber den Vorteil: „Eine solche Versicherung schützt ja auch das Vermögen. Gerade in reichen Familien scheut man daher nicht die Kosten einer solchen Police. Sie ist für jeden sinnvoll.“

Zugleich warnt der Experte vor Schnellschüssen bei der Auswahl und dem Abschluss der Police. „Einen Hauskauf macht man ja auch nicht mal eben so nebenbei am PC“, sagt er und rechnet vor, um welche Summen es sich handelt: Eine



Foto: dpa

# Was schützt gegen Berufsunfähigkeit?

Viele Menschen blenden aus, dass sie im Laufe ihres Berufslebens schwer erkranken und kein Geld mehr verdienen könnten. Sich für den Notfall finanziell abzusichern ist wichtig.

Von Birgitta vom Lehn

gute Berufsunfähigkeitsversicherung sollte etwa 80 Prozent des Nettoeinkommens zahlen. Bei 2000 Euro Rente pro Monat summiert sich die Versicherungsleistung in zehn Jahren auf 240 000 Euro. „Um diesen Betrag zu bekommen, lohnt es sich schon, genauer hinzuschauen und sich individuell kostenpflichtig beraten zu lassen.“

Auch die Verbraucherzentrale warnt vor vertraglichen Schnellschüssen. Die Beitrags- und Leistungsunterschiede zwischen den einzelnen Anbietern seien „enorm“. Sie könnten bei gleichen Leistungen schon einmal 200 Prozent ausmachen. „Je nach Vertragsumfang können Sie bei der Wahl des falschen Versicherers leicht einige Tausend Euro in den Sand setzen“, warnt sie auf ihrer Website und wirbt damit zugleich für ihre eigenen, kostenpflichtigen Preis-Leistungs-Vergleiche.

Alternativ empfehlen die Verbraucher-schützer die Stiftung Warentest, die ebenfalls einen unabhängigen Test zahlreicher Tarife anbietet, oder kostenpflichtige Vergleiche ohne Provisionsinteresse durch behördlich zugelassene

Versicherungsberater. Bei den „scheinbar kostenlosen Vergleichsportalen im Internet“ bestehe dagegen die generelle Gefahr, dass in dem Vergleich nur ausgewählte Anbieter auftauchen.

Ein behördlich zugelassener Versicherungsberater ohne Provisionsinteresse ist auch Harstorff. Im Gegensatz zu manch anderen sieht er keine zwingende Notwendigkeit, schon im Kindesalter die Police durch die Eltern abschließen zu lassen. Als Begründung hierfür wird häufig vorgebracht, dass in jungen Jahren die Beiträge noch sehr niedrig sind und das Register an Vorerkrankungen, das die Versicherer jedes Mal genau prüfen, in der Regel noch nicht existiert oder nicht so schwerwiegend ist.

Berater Harstorff findet aber, dass man erst einmal Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren und damit seine eigentliche Berufsfähigkeit erreichen sollte, bevor man sich schon gedanklich mit deren Unfähigkeit befasst. „Meine eigenen Kinder, 15 und 19 Jahre, haben diesbezüglich auch noch keinen Versiche-

rungschutz“, berichtet er. Zu Harstorff kommen einerseits kerngesunde Angestellte, die um den Wert ihrer Arbeitskraft wissen und sich entsprechend gut absichern wollen für den Fall der Fälle. Daneben seien es aber auch viele Kunden mit Vorerkrankungen, denn sie werden oft von den Versicherern abgelehnt. „Sie müssen sämtliche Erkrankungen akribisch angeben, einschließlich Erkältungen. Wenn Sie zweimal im Jahr wegen Husten beim Arzt waren, wird das kein Problem geben. War es fünfmal, dann schon“, sagt er. Der Experte rät auf jeden Fall dazu, rechtzeitig seine eigene Patientendokumentation beim Arzt oder bei der Krankenkasse anzufordern und zu checken, ob dort alles richtig eingetragen ist. Die Originalunterlagen beim Arzt seien dabei denen der Kasse vorzuziehen. Denn im Zweifel dürfen die Versicherer die Unterlagen anfordern und einsehen, und wenn dann Angaben falsch gemacht wurden, kann dies schlimmstenfalls dazu führen, dass der Versicherer nicht zahlt. Der Hintergrund: Viele Versicherer

speichern die Antworten in einer gemeinsamen Datenbank. Deshalb kann es sein: Wenn ein Versicherer wegen Vorerkrankungen ablehnt, tun es danach auch andere Versicherer ohne weitere Prüfung. Das seit 2011 existierende „Hinweis- und Informationssystem (HIS) der deutschen Versicherungswirtschaft“ dient nach eigenen Angaben dem „Interesse der Versicherungskunden“ und sei entwickelt worden, um Versicherungsbetrug und -missbrauch aufzudecken. Es sei „für den Versicherer ein Hilfsmittel bei der Prüfung der in Versicherungsanträgen gemachten Angaben und bei der Aufklärung von Schadenfällen mit Manipulationsverdacht“.

Bei der Verbraucherzentrale ist derweil „im Laufe der Jahre der Eindruck entstanden, dass Versicherungsgesellschaften mit im HIS gespeicherten Daten nach dem Motto arbeiten: ‚Einmal abgelehnt – immer abgelehnt.‘“

Wie folgenschwer dies im Fall falscher ärztlicher Angaben in Patientenakten sein kann, schildert Anwalt Harstorff an gleich drei Beispielen, in denen Gynäko-

logen im Rahmen einer Kinderwunschbehandlung freihändig psychische Erkrankungen ihrer Patientinnen in der Akte notiert hatten, von denen die Patientinnen selbst aber gar nichts wussten und die auch nicht durch einen Psychologen bestätigt worden waren. „Einen solchen Falscheintrag in der Akte wieder herauszubekommen ist schwierig, aber nicht unmöglich und natürlich entscheidend für den Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung“, sagt er.

Gerade für Patienten mit Vorerkrankungen empfehlen die Experten unisono eine anonyme Risikovorabfrage. Dazu beauftragt man einen Versicherungsmakler oder behördlich zugelassenen Versicherungsberater, der den Versicherungen eine Anfrage vorlegt, die den Umfang des gewünschten Versicherungsschutzes und die Angaben der Vorerkrankungen enthält. Sie ist aber so weit anonymisiert, dass eine Speicherung der Daten und Zuordnung zu der betreffenden Person nicht möglich sind. „Erst wenn eine Versicherungsgesellschaft ein verbindliches Angebot unterbreitet, entscheiden Sie, ob Sie den Vertrag abschließen wollen“, erklärt die Verbraucherzentrale.

Die Reaktionsbreite der Anbieter sei oft enorm, berichtet Harstorff, der mit rund 15 Gesellschaften zusammenarbeitet und für eine Beratungsstunde 190 Euro verlangt. „Allein bei der Vorerkrankung Gürtelrose habe ich schon drei verschiedene Reaktionen erlebt: Ablehnung, Risikozuschlag oder Aufnahme. Das hängt auch vom jeweiligen Profil des Anbieters ab: Der eine bevorzugt einen möglichst gesunden Klientenbestand, ein anderer will schlicht mehr Einnahmen generieren und akzeptiert deshalb auch großzügiger Vorerkrankungen.“

### Alternativen bieten weniger Schutz

Gibt es Alternativen zur Berufsunfähigkeitsversicherung? Wer nur bestimmte schwere Krankheiten absichern wolle, dann sei die sogenannte Dread-Disease-Versicherung „ein teurer Schutz“ und obendrein „ein Lotteriespiel“, sagt Harstorff. Bei der Grundfähigkeitsversicherung, die nicht die Arbeitskraft, sondern Grundfähigkeiten wie Laufen, Gehen, Sprechen, Sehen absichert, gestalte sich die Fallgestaltung oft schwierig. Sie sei zwar etwas günstiger, biete aber auch nur einen geringeren Schutz. „Eine Unfallversicherung kann schon deshalb keine ernsthafte Alternative sein, weil nur eine von zehn Berufsunfähigkeiten auf einen Unfall zurückgeht. Sie kann aber in Betracht gezogen werden, wenn aus gesundheitlichen Gründen kein Berufsunfähigkeitschutz möglich ist.“

Da die Annahmepflichtung in einer Erwerbsunfähigkeitsversicherung nicht so hart sei, könne diese bei einigen Vorerkrankungen in Erwägung gezogen werden, mit denen man eine Berufsunfähigkeitsversicherung nicht mehr bekommt. Es gehe hier allerdings generell nicht nur um Personen, die keinen Berufsunfähigkeitschutz aus Gesundheitsgründen bekommen, sondern auch um solche, die sich eine Berufsunfähigkeitsversicherung einfach nicht leisten können. „Dann kommt auch die Erwerbsunfähigkeitsversicherung ins Spiel, weil sie in der Regel günstiger ist“, sagt Harstorff.

# Wenn schon hinschmeißen, dann richtig

Big Quit, Great Resignation, #antiwork: Das Netz diskutiert übers freiwillige Kündigen – aber wie und wann sollte man seine Stelle verlassen?

Ein Hashtag gegen die Karriere macht Karriere in den sozialen Medien: Er lautet #antiwork und wendet sich, grob gesagt, an alle, die zumindest neugierig darauf sind, wie es wäre, den aktuellen Job einfach zu kündigen, im Extremfall: wie ein Leben ohne Arbeit aussehen könnte. Am stärksten boomen die Diskussionen über die vermeintlichen Vorteile des Hinschmeißens in den USA; auf der Plattform Reddit haben sich mittlerweile schon 1,6 Millionen Menschen dem Subreddit #antiwork angeschlossen. Aber auch auf Twitter, Facebook und anderen Plattformen und in Deutschland tauschen sich immer mehr Menschen über die Schattenseiten ihres Arbeitslebens aus. Die Bewegung firmiert auch unter den Titeln „Great Resignation“ (der große Rücktritt) oder „Big Quit“ (das große Aufgeben). Befeuert werden die Diskussionen und Gedankenspiele von den pandemiebedingten Veränderungen der Arbeitswelt.

Es gibt ein paar Hinweise darauf, dass das nicht alles bloßes Gerede in Social-Media-Blasen ist – jedenfalls was Amerika betrifft. 21,3 Millionen Menschen haben dem amerikanischen Arbeitsministerium zufolge zwischen Juli und November vergangenen Jahres freiwillig ihre Stellen gekündigt. Allein im November lag die Quote derjenigen, die ihren Job verließen, in den Vereinigten Staaten bei 3 Prozent aller Beschäftigten – ein Rekord seit dem Jahr 2001.

In Deutschland berichtete das Beratungsunternehmen EY zum Jahreswechsel zwar nicht von Rekordzahlen bei Eigenkündigungen, aber immerhin von einem Rekord der Wechselwilligen: Eine repräsentative Umfrage des Beratungsunternehmens unter mehr als 1550 Arbeitnehmern kam zu dem Ergebnis, dass 48 Prozent, also fast die Hälfte, dazu bereit wären, den Arbeitgeber zu wechseln. Das ist der höchste Wert seit 2015. Doch anders als in Amerika ist das in Deutschland erst mal nur ein reines

Stimmungsbild. Denn nur 3 Prozent der Befragten gaben an, sich wirklich aktiv nach einer neuen Position umzusehen. Arbeitsmarktforscher untermauern, dass den Trennungs- und Wechselabsichten hierzulande nicht überdurchschnittlich oft Taten folgen. So sagte Enzo Weber vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kürzlich der F.A.Z.: „Die Fluktuation auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat durch die Pandemie nicht zugenommen“ (siehe F.A.Z. vom 7.1.2022).

Berufs-Coaches beobachten allerdings, dass das individuelle Nachdenken über die Arbeit und die aktuelle Stelle in der Pandemie durchaus zugenommen hat. So berichtet es jedenfalls Alexander Dammann, Betriebswirt und freiberuflicher Coach aus Hildesheim. Das Thema sei in seinen Beratungsgesprächen präsenter als früher. Auch wenn mancher Konflikt zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten vielleicht schon vor Corona schwellte – die Pandemie habe einige ganz neue Aspekte in die Überlegungen gebracht. „Die einen wollen kündigen, weil sie sich auch langfristig mehr Homeoffice wünschen, das Unternehmen aber nicht dazu bereit ist, die anderen wollen gehen, weil ihnen durch das viele Homeoffice die Decke auf den Kopf fällt“, sagt Dammann.

Die einen haderten damit, dass das Unternehmen in der Pandemie zu vorsichtig agiere, Meetings verbiete, sich strenge Distanzpflichten auferlege; die anderen wollten lieber jegliche Gefahr am Arbeitsplatz meiden, weil sie vielleicht selbst zur Risikogruppe gehörten oder gefährdete Angehörige hätten. Auch die Diskussion über eine allgemeine Impfpflicht spalte Belegschaften. Nicht zuletzt hat Corona manche Berufsbilder stark verändert, etwa in der Gesundheits- und Pflegebranche oder in der Gastronomie.

Egal welcher Grund zu Kündigungs- oder Wechselüberlegungen führt – das Verlassen der aktuellen Stelle will gut

überlegt sein, mahnt Dammann. „Es gibt eine allgemeine psychologische Tendenz, dass uns vor allem die schlechten Dinge auffallen und wir das Gute für selbstverständlich nehmen.“ Immer wieder habe er daher Klienten vor sich sitzen, die ihren Arbeitsplatz leichtfertig aufgegeben haben, es bereuen und zurückwollen – was natürlich nicht immer möglich ist. Es sei ein Fehler, „schnell das Handtuch zu werfen und nicht das Gespräch zu suchen über das, was einen stört“. Auch eine grundsätzlich zu hohe Anspruchshaltung sei keine gute Voraussetzung für eine Kündigung oder einen Wechsel. „Man muss sich schon vorher fragen, was am alten Job gut ist und was schlecht, was ein idealer Job wäre, wie realistisch es ist, diesen überhaupt zu bekommen und wie hoch der Aufwand wäre.“

Natürlich gebe es auch immer wieder wirklich gute Gründe, sich von seiner aktu-

ellen Position zu verabschieden. „Wenn die Stelle nicht mehr zu den ganz grundsätzlichen Werten passt, die eine Person vertritt, dann ist es Zeit zu gehen“, sagt der Coach. Leicht sei es aber nicht, herauszufinden, ob es eine solche Wertediskrepanz wirklich gibt. „Fragt man spontan Menschen auf der Straße nach ihren drei grundsätzlich wichtigsten Werten, dann können die wenigsten prompt darauf antworten.“

Ein Anzeichen dafür, dass eine Kündigung angemessen sein könnte, sei es, wenn jemand psychisch oder sogar körperlich regelrecht leidet. „Wenn man sich morgens zur Arbeit quält, das ist sicherlich so ein Kriterium“, sagt Dammann. Auch wenn die Führungsebene ganz anders tickt als der Mitarbeiter, sei das bedenklich: „Zum Beispiel, wenn ein Mitarbeiter regelmäßiges Feedback sehr schätzt und der Chef das für Kinkerlitzchen hält.“ Zwar solle man immer versuchen, mit dem Vorgesetzten

klarzukommen, aber das habe Grenzen. „Ist der Vorgesetzte dominant, durchsetzungsfähig und nicht rücksichtsvoll, der Mitarbeiter dagegen sehr empathisch, dann ist es für den Beschäftigten schon eine gewaltige Aufgabe, seinen Chef managen zu wollen.“

Gelangt ein Mitarbeiter zu dem Schluss, dass eine Kündigung tatsächlich angebracht ist, dann gibt es auch noch ein paar rechtliche Dinge zu beachten: Eine Kündigung muss immer schriftlich oder jedenfalls per Fax erfolgen. „Eine E-Mail oder Whatsapp-Nachricht reicht nicht, damit eine Kündigung wirksam wird“, sagt Regina Steiner, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin der Kanzlei Steiner Mittländer Fischer in Frankfurt am Main. Zudem sei es wichtig, darauf zu achten, dass das Kündigungsschreiben das Datum enthält, zu dem der Mitarbeiter kündigt, und – vor allem bei konflikthaften Arbeitsverhältnis-

sen – dass das Schreiben auch wirklich beim Chef ankommt. „Eine persönliche Übergabe ist eine gute Möglichkeit“, sagt Steiner. Wer als Arbeitnehmer von sich aus kündigt, solle sich auch nicht leichtfertig über Kündigungsfristen hinwegsetzen. „Dann kann im Anschluss noch eine Auseinandersetzung über das Zeugnis drohen“, sagt die Anwältin.

Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahr 2003 entschieden: Wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine gut durchschnittliche Gesamtleistung bescheinigt (also ein „befriedigend“ gibt), muss der Arbeitnehmer selbst beweisen, dass eine bessere Schlussbeurteilung angebracht gewesen wäre. Steiner glaubt, dass Mitarbeiter an dieser Stelle häufig den Kürzeren ziehen werden. Außerdem hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihm am Ende des Zeugnisses dankt und alles Gute wünscht – auch das hat das Bundesarbeitsgericht in einer weiteren Entscheidung 2011 festgestellt. Steiner rät deshalb dazu, „am besten schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftliche Absprachen über das Zeugnis zu treffen“. Das biete sich auch bei einvernehmlichen Trennungen an, bei denen eine Abfindung gezahlt wird.

Wer kündigt, ohne eine Anschlussbeschäftigung zu haben, läuft übrigens noch in ein weiteres Problem hinein: „In den meisten Fällen führt eine Eigenkündigung zu einer Sperre des Arbeitslosengeldes“, sagt Steiner. Wer freiwillig geht hat – so die dahinterstehende Argumentation – schließlich seine Arbeitslosigkeit selbst mitverschuldet. In der Regel dauert die Sperre drei Monate, danach können Betroffene dann wieder Arbeitslosengeld I beziehen. Wer die #antiwork-Debatten mitliest, bekommt aber ohnehin den Eindruck, dass es den Beteiligten selten um Arbeitslosengeld oder Zeugnisse geht – und vielmehr ums allgemeine Beschwerden über die tägliche Mühsal und um Sinnfragen und Wertediskussionen. NADINE BÖS

