

Cash. EXTRA

MAI 2026

ARBEITSKRAFTABSICHERUNG

In Kooperation mit: **HDI** • **InterRisk** • **Volkswahl Bund**



Mehr als nur BU

Warum die Arbeitskraftabsicherung eine neue
Architektur und Beratung braucht



Jörg Droste, Ressortleiter Versicherungen
droste@cash-online.de

Produkt- oder Vertriebsproblem?

Die Absicherung der Arbeitskraft ist Pflicht, sagen Verbraucherschützer und Versicherer. Doch warum wird Arbeitskraftabsicherung noch immer fast ausschließlich als BU gedacht – obwohl längst klar ist, dass sie viele Menschen gar nicht erreicht? Dabei ist die Branche selbst längst weiter: Anbieter differenzieren zunehmend ihre Produktportfolios und setzen auf Alternativen wie Grundfähigkeits- oder (nur leider viel zu wenig) Erwerbsunfähigkeitsversicherungen. Die Vielfalt ist also da. Doch im Vertrieb kommt sie oft nicht an.

Fakt ist aber auch: Die BU ist für viele Kunden schlicht zu teuer, für manche nicht zugänglich und für andere in der konkreten Lebenssituation nicht passend. Gleichzeitig existieren oben genannte Lösungen, die genau diese Lücken schließen könnten. Warum also spielen sie im Beratungsgespräch so oft nur eine Nebenrolle, frage ich mich?

Die Kritik ist jedenfalls nicht neu. Marktbeobachter bemängeln seit Jahren die zu geringe Durchdringung, Analysehäuser hinterfragen die einseitige Fokussierung. Und auch die Preisentwicklung bei der BU wird zunehmend kritisch gesehen. Trotzdem bleibt sie im Vertrieb das dominierende Produkt.

Dabei ist die Arbeitskraftabsicherung kein Produkt, sondern ein Konzept. Und das verlangt eine echte Bedarfsermittlung und damit eben auch die Bereitschaft zur Differenzierung. Also einen offenen Blick auf Lösungen jenseits der BU.

Was es braucht ist ein Umdenken im Vertrieb. Denn die entscheidende Frage lautet nicht: Welche Police passt in mein Beratungsschema? Sondern welche Lösung passt zum Kunden? Solange diese Frage nicht konsequent gestellt wird, bleibt die Arbeitskraftabsicherung hinter ihren Möglichkeiten zurück.

Nicht, weil es keine Lösungen gibt, sondern weil sie nicht genutzt werden. Oder anders gefragt: Ist es wirklich ein Produktproblem – oder doch vielmehr ein Vertriebsproblem?

INHALT

67 Arbeitskraftabsicherung neu denken

Die Berufsunfähigkeitsversicherung gilt in der Branche oft noch als erste und beste Lösung. Doch wer Arbeitskraftabsicherung allein darauf reduziert, greift für viele Kunden zu kurz.

68 „Die Arbeitskraftabsicherung ist elementarer Bestandteil jeder Lebensplanung“

Die BU-Versicherung erreicht einen Großteil der arbeitenden Bevölkerung nicht. Cash diskutiert mit Branchenexperten, warum die BU allein nicht ausreicht und weshalb es eine ergebnisoffene Beratung braucht.

FOTO: FLORIAN SONNTAG

FOTO: ADOBESTOCK

Arbeitskraftabsicherung neu denken

Die Berufsunfähigkeitsversicherung gilt in der Branche vielfach als erste und beste Lösung. Doch wer Arbeitskraftabsicherung allein darauf reduziert, greift für viele Kunden zu kurz. Genau daraus entsteht ein Beratungsrisiko, das sich vermeiden ließe.

Von JÖRG DROSTE, CASH.

Die größte Schwäche der Branche ist eigentlich hausgemacht: Sie denkt Arbeitskraftabsicherung noch immer zu oft als Berufsunfähigkeitsversicherung. Das ist bequem und aus Haftungsgründen sehr gefährlich. Denn wer ausschließlich in BU-Kategorien berät, lässt einen erheblichen Teil der Kunden unversorgt zurück. Und macht sich angreifbar.

Dabei ist die Bedeutung des Themas eigentlich unstrittig. „Die Relevanz steigt. Seit der Pandemie ist das Bewusstsein für biometrische Absicherung deutlich gewachsen“, sagte Carsten Kock, Leiter Maklervertrieb Leben bei HDI bei der Cash. Extra Expertengesprächsrunde zum Thema Arbeitskraftabsicherung. Und Dr. Florian Sallmann, CEO der Interrisk, beschreibt die Tragweite klar und deutlich: „Wenn die Arbeitskraft wegfällt, geraten Familien schnell in eine existenzielle Situation.“ Eine Aussage, der Matthias Kaja, Hauptabteilungsleiter Marketing ansatzlos unterstützt. Von daher ist die Absicherung der Arbeitskraft ein elementarer Bestandteil jeder Lebensplanung, betont Kaja.

Umso erstaunlicher ist, dass der Markt weiterhin hinter seinen Möglichkeiten zurückbleibt. Viele Menschen sind nach wie vor unzureichend abgesichert. Ein zentraler Grund dafür liegt in der Fixierung auf die BU als vermeintlichen Goldstandard. Das es den noch gibt, bestätigt letztlich eine aktuelle Umfrage des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung. Ein Blick auf die Strategien der Anbieter zeigt aber, dass diese der Realität längst nicht mehr gerecht wird. So setzt die Interrisk bewusst auf einen klaren Fokus und positioniert die BU als umfassende Lösung. „Wir haben uns auf die umfassende Absicherung über die BU konzentriert“, erklärt Sallmann die Ausrichtung. Gleichwohl wird dort darüber nachgedacht, das Portfolio perspektivisch zu erweitern, etwa um die Erwerbsunfähigkeitsversicherung, die Sallmann als sehr gute Lösung sieht, wie er in der Gesprächsrunde betont.

HDI Leben verfolgt laut Kock einen differenzierteren Ansatz und ergänzt die BU gezielt um die Grundfähigkeitsversicherung. Noch breiter stellt sich der Volkswahl Bund auf, der neben BU und Grundfähigkeit auch die Erwerbsunfähigkeitsversicherung anbietet. „Entscheidend sind Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit. Dafür braucht es kein einzelnes Produkt, sondern ein Lösungsportfolio“, erläutert Kaja die Ausrichtung. Auch weil man überzeugt sei, dass man mit der BU allein den gewünschten Absicherungsgrad nicht erreichen werde.

Diese unterschiedlichen Strategien sind kein Widerspruch, sondern eines Marktwettbewerbs. Entscheidend ist, was daraus für die



Der Perspektivwechsel ist überfällig: Denn die Fokussierung auf die BU wird den Lebensrealitäten vieler Menschen nicht mehr gerecht.

Beratung folgt. Denn eines wird deutlich: Das starre Festhalten an der BU als vermeintlichem Allheilmittel wird den unterschiedlichen Lebensrealitäten vieler Kunden nicht mehr gerecht. Genau hier beginnt die eigentliche Aufgabe der Vermittler. Eine Beratung, die ausschließlich auf die BU hinausläuft, ist nicht automatisch die beste Beratung. Und kann dazu führen, dass Kunden am Ende ganz ohne Absicherung bleiben. Der notwendige Perspektivwechsel ist klar: weg vom Produkt, hin zum Bedarf. „Man muss es ganzheitlich betrachten“, fordert denn auch Sallmann. Kock bringt den Ansatz auf den Punkt: „Zuerst über Arbeitskraftabsicherung sprechen – und erst danach die verschiedenen Lösungen erklären.“ Gleichzeitig warnt Kaja vor neuen Einseitigkeiten: „Nur eine Grundfähigkeit anzubieten ist genauso falsch wie nur eine BU.“

Für Vermittler bedeutet das eine deutlich anspruchsvollere Rolle. Unterschiedliche Zielgruppen erfordern unterschiedliche Ansätze – und genau das muss im Beratungsgespräch nachvollziehbar vermittelt werden. Entscheidend ist, dass der Kunde versteht, welche Versorgungslücke besteht und wie sie geschlossen werden kann. „Wichtig ist, den Menschen transparent zu zeigen, welche Versorgungslücke entsteht“, so Sallmann. **C.**



„Die Absicherung der Arbeitskraft ist elementarer Bestandteil jeder Lebensplanung“

Die Berufsunfähigkeitsversicherung gilt als Goldstandard der Arbeitskraftabsicherung – dennoch bleibt ein großer Teil der Bevölkerung unzureichend abgesichert. Carsten Kock (HDI), Dr. Florian Sallmann (Interrisk) und Matthias Kaja (Volkswahl Bund) diskutieren im Cash.-Roundtable, warum die BU allein nicht ausreicht, welche Rolle Alternativen wie Grundfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherungen spielen müssen und weshalb die Branche eine ergebnisoffene Beratung braucht.

Roundtable: JÖRG DROSTE, CASH.

Herr Kock, welche Relevanz hat das Thema der Arbeitskraftabsicherung bei HDI?

Kock: Die Relevanz steigt. Seit der Pandemie ist das Bewusstsein für biometrische Absicherung bei Kunden wie Beraterinnen und Beratern deutlich gewachsen. Das war ein Meilenstein für die Branche. Für uns beim HDI ist die Arbeitskraftabsicherung daher einer der zentralen strategischen Pfeiler der Lebensversicherung.

Wie steht es bei der Interrisk, Dr. Sallmann?

Sallmann: Aus meiner Sicht gehört die Absicherung der Arbeitskraft zu den wichtigsten Themen überhaupt. Wenn die Arbeitskraft wegfällt, geraten Familien oder Einzelpersonen schnell in eine existenziell bedrohliche Situation. Deshalb hat das Thema für uns eine sehr hohe Bedeutung, auch strategisch zählt es zu den wichtigsten Feldern.

Und wie sieht es beim Volkswahl Bund aus?

Die Diskussionsteilnehmer von links

Matthias Kaja, Leiter Marketing,
Volkswahl Bund Leben
Carsten Kock, Leiter Maklervertrieb HDI Leben
Dr. Florian Sallmann, CEO Interrisk



Florian Sallmann: „Fairness und Transparenz gewinnen auch in der Leistungsbearbeitung an Bedeutung.“

Kaja: Gerade nach der Pandemie sehen wir – auch in unseren Geschäftszahlen – dass BU und Arbeitskraftabsicherung stark an Bedeutung gewonnen haben. Dieser Trend setzt sich auch in diesem Jahr fort. Letztlich ist die Absicherung der Arbeitskraft ein elementarer Bestandteil jeder Lebensplanung. Und es ist einer der wenigen Bereiche, in denen Verbraucherschützer, Versicherer und Berater weitgehend einer Meinung sind. Für uns als Maklerversicherer mit starkem Fokus auf das Lebensversicherungsgeschäft ist AKS ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie – und deutlich mehr als nur klassisches BU-Geschäft. Franke und Bornberg-Geschäftsführer Michael Franke kritisiert immer wieder die geringe Marktdurchdringung. Hat die Branche ihr Ziel verfehlt.

Kock: Von einer Zielverfehlung würde ich nicht sprechen. Die Aufmerksamkeit bei Kunden und Beratern ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Ich sehe eher Umsetzungs- und Verständnishaften. Der Markt bietet heute durchweg gute Produkte – es ist schwer, überhaupt noch eine schlechte BU zu finden. Trotzdem bleiben viele Menschen un- oder unterversorgt, weil Beratung, Zugang und Bezahlbarkeit nicht für alle gegeben sind. Deshalb müssen wir stärker zu einer ergebnisoffenen Beratung kommen. Wir sollten über Arbeitskraftabsicherung sprechen – nicht nur über Berufsunfähigkeit.

Kaja: Genau. Wir optimieren ständig die BU-Bedingungen, aber die Versorgungssituation verbessert sich dadurch kaum. Bessere Bedingungen führen nicht automatisch zu mehr Abschlüssen. Entscheidend sind Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit. Dafür braucht es kein einzelnes Produkt, sondern ein Lösungsportfolio. Deshalb sollte man die Versorgung nicht nur an der BU messen, sondern am gesamten Verbreitungsgrad der Arbeitskraftabsicherung.

Sallmann: Die Kritik ist nicht unberechtigt. Das Thema bleibt dauerhaft relevant, weil es sehr beratungsintensiv ist. Man muss es ganzheitlich betrachten. Aufklärung spielt dabei eine zentrale Rolle. Auch deshalb ist eine Diskussion wie sie heute führen, wichtig. *Die Bedingungen bei den Berufsunfähigkeitsversicherungen gelten inzwischen als weitgehend ausgereizt. Wo sehen Sie noch echte Mehrwerte für Kunden?*

Kaja: Zunächst muss man definieren, was Mehrwert bedeutet. Das Niveau der BU-Bedingungen ist heute sehr hoch. Gleichzeitig beobachten wir, dass immer mehr Details in das Produkt gepackt werden – auch solche, die für die meisten Kunden kaum relevant sind. Dadurch blähen sich die Produkte auf. Die große Innovation innerhalb der BU wird schwierig. Vielleicht liegt der Mehrwert künftig eher darin, stärker in Zielgruppenlösungen zu denken, statt alles in ein Produkt zu packen. Am Ende liegt der größte Mehrwert darin, das, was wir tun, transparent, fair und nachvollziehbar umzusetzen, statt immer neue Details an die Bedingungen anzuhängen.

Kock: Das sehe ich ähnlich. Mehrwert entsteht heute weniger durch neue Bedingungsdetails, sondern durch Einfachheit, Fairness und Transparenz. Leistungen müssen für Kunden planbar sein. Wir versuchen beispielsweise, Komplexität zu reduzieren – etwa durch den vollständigen Verzicht auf Verweisung in Erst- und Nachprüfung. Wichtig bleiben Themen wie Nachversicherungsgarantien, Upgrade-Optionen, Akuteleistungen oder eine taggenaue rückwirkende Leistungsabrechnung.

„Die Absicherung der Arbeitskraft gehört zu den wichtigsten Themen überhaupt.“

Dr. Florian Sallmann

Insgesamt sollten wir Komplexität reduzieren – für mehr Verständlichkeit beim Kunden und mehr Haftungssicherheit in der Beratung.

Sallmann: Fairness und Transparenz gewinnen auch in der Leistungsbearbeitung an Bedeutung. Die Bedingungen sind weitgehend entwickelt, aber Prozesse verändern sich. Gleichzeitig müssen Leistungen über lange Zeiträume angepasst werden, etwa durch Inflationsausgleich. Entscheidend ist auch der Antragsprozess: Kunden früh einzubinden und Versicherbarkeit zu ermöglichen. Und im Leistungsfall muss transparent und fair reguliert werden.

Das Thema Fairness in der Leistungsregulierung bewegt den ►

FOTO: FLORIAN SONNTAG



HDI

Next Level Einkommenschutz.



Entdecken Sie die neuesten Highlights von EGO Top. FUTURE 2 Go, KarrierePlus und den UpgradeJoker. **Zukunft gemeinsam gestalten.**

#handschlag



Carsten Kock: „Wir bearbeiten jährlich rund 1.800 BU-Leistungsfälle und zahlen etwa 60 Millionen Euro BU-Leistungen pro Jahr aus.“

Annahmequote liegt bei 84,18 Prozent und damit über dem Marktdurchschnitt von 81,16 Prozent. Die BU-Leistungsquote beträgt 86,73 Prozent, während der

Markt und auch unsere Leser: Wie legen Sie Ihre Leistungsquoten und Bearbeitungszeiten offen, damit Makler und Kunden das nachvollziehen können?

Kaja: Wir gehören seit 2016 zu den ersten Versicherern, die sich regelmäßig dem Leistungsrating von Assekurata stellen – und haben seitdem durchgehend mit „Fair“ bestanden. Wenn Ratingagenturen Daten anfordern, legen wir diese offen. Für Vermittler wird das dadurch transparent und nachvollziehbar. Bei Assekurata geht es sogar weiter: Die Analysten kommen ins Haus und schauen sich an, wie unsere Kolleginnen und Kollegen in der Leistungsprüfung arbeiten. Wir erkennen zum Beispiel im Schnitt pro Jahr 1.000 neue BU-Leistungsfälle an. Schnelligkeit und Transparenz sind Hygienefaktoren. Wichtig ist aber auch Empathie und ein fester Ansprechpartner. Ein BU-Leistungsfall ist für viele Kunden ein schwerer Schicksalsschlag. Dann braucht es jemanden, der sich Zeit nimmt, zuhört und neben den Prozessen auch menschliche Unterstützung bietet.

Sallmann: Das ist eine gute Steilvorlage. Am Ende hängt vieles vom Einzelfall ab, von individuellen Schicksalen und Situationen. Gleichzeitig müssen wir immer auch das Versicherungskollektiv im Blick behalten. Wir brauchen funktionierende Prozesse, damit Leistungsfälle sauber abgewickelt werden und Kunden oder Angehörige in einer schwierigen Situation entlastet werden. Gleichzeitig muss das System bezahlbar bleiben. Denn am Ende ist das natürlich auch ein großes finanzielles Thema.

Kock: Transparenz bedeutet für uns auch, dass wir uns unabhängigen Ratings stellen und Kennzahlen offenlegen. Im Assekurata BU-Leistungsregulierungsrating schauen die Analysten sehr genau auf unsere Prozesse. Zusätzlich geht es um die Kundenorientierung und die Servicelevels. Wie bereits erwähnt, wurden in diesem Rating ebenfalls seit 2016 durchgehend mit dem Prädikat „FAIR“ ausgezeichnet. Harte Zahlen werden auch im Morgen & Morgen BU-Rating verglichen. Zum Beispiel sind unsere BU-Quoten nach Morgen & Morgen überdurchschnittlich (Stand Mai 2025): Die HDI BU-

Markt bei 80,74 Prozent liegt. Wichtig ist auch die BU-Prozessquote, als Indikator dafür, wie oft es zu Streitigkeiten kommt: Bei uns liegt sie bei 0,36 Prozent, der Markt bei 2,18 Prozent.

Kaja: Wir sagen zum Beispiel, dass unsere durchschnittliche Leistungsbearbeitung etwa 80 Tage dauert. Aber ein Durchschnitt kann täuschen: Wenn ich mit dem Kopf im Backofen und mit den Füßen in der Gefriertruhe liege, habe ich im Durchschnitt 37 Grad – und bin trotzdem tot. Trotzdem sind Quoten hilfreich, weil sie Vergleiche ermöglichen.

Wie lange dauert denn ein Leistungsfall konkret?

Kock: Wir bearbeiten jährlich rund 1.800 BU-Leistungsfälle und zahlen etwa 60 Millionen Euro BU-Leistungen pro Jahr aus. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer liegt bei rund 55 Tagen, also etwa acht Wochen. Die Spannbreite reicht allerdings von sehr klaren Fällen, die innerhalb von zwei Tagen entschieden werden können, bis hin zu komplexen Fällen, die auch länger als ein Jahr dauern können. Entscheidend ist dabei, ob alle Unterlagen vorliegen. Sobald das der

Fall ist, brauchen wir im Schnitt acht Tage für die Entscheidung.

Kaja: Bei uns liegt die Entscheidungsdauer, sobald alle Unterlagen vollständig sind, bei etwa drei Tagen. Intern haben wir uns fünf Tage als Ziel gesetzt, in der Regel schaffen wir es aber in drei. Das hängt natürlich auch vom Bestand ab, etwa davon, wie viele Verträge mit AU-Bausteinen vorhanden sind.

Assekurata hat im Inter- ➤

„Transparenz bedeutet für uns auch, dass wir uns unabhängigen Ratings stellen.“

Carsten Kock

HDI LEBENSVERSICHERUNG

Warum Beratung heute beim Menschen startet – und nicht beim Produkt.

Arbeitskraft ist das wichtigste Vermögen und trotzdem ist ein großer Teil der Bevölkerung noch immer unzureichend abgesichert. Die Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) gilt weiterhin als Goldstandard, doch in der Praxis scheitert eine Absicherung häufig an drei Hürden: fehlendem Verständnis, eingeschränktem Zugang (z. B. durch Gesundheit oder Beruf) und der Frage der Bezahlbarkeit.

Genau hier setzt HDI an: Wir plädieren für eine ergebnisoffene Beratung zur Arbeitskraftabsicherung. Statt mit dem Produkt zu starten, beginnen wir mit dem Menschen: Beruf, Lebenssituation, Absicherungsbedarf, Budget und erst danach folgt die passende Lösung. Denn das Ziel ist nicht „BU um jeden Preis“, sondern eine tragfähige Absicherung, die Kundinnen und Kunden wirklich hilft.

Für eine moderne BU-Beratung zählt heute vor allem: Einfachheit, Fairness und Transparenz. Deshalb reduzieren wir Komplexität dort, wo sie in der Beratung oft bremst. Ein Beispiel ist der vollständige

Verweisungsverzicht in Erst- und Nachprüfung. Damit wird diese zentrale Frage im Leistungsfall für Kundinnen und Kunden klarer und nachvollziehbarer.

Gleichzeitig braucht der Markt ein Lösungsportfolio: Betriebliche Modelle können Zugangshürden senken und die Absicherung durch steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Beiträge und ggf. einen Arbeitgeberzuschuss wirtschaftlich attraktiver machen. Und für Zielgruppen, für die eine BU nicht passend oder nicht darstellbar ist, können Alternativen wie die Grundfähigkeitsversicherung eine eigenständige, sinnvolle Absicherung sein – vorausgesetzt, Leistungsauslöser und Grenzen werden sauber erklärt und dokumentiert.

Unser Anspruch: Vertriebspartner bestmöglich zu unterstützen. Mit klaren Produktargumenten, Schulungen, digitalen Strecken und schnellen Vorprüfungen. So wird Beratung effizienter, nachvollziehbarer und haftungssicher – und die Abschlusswahrscheinlichkeit steigt auch bei anspruchsvollen Risiken.



Carsten Kock,
Leiter Maklervertrieb
Leben, HDI

Kontakt: HDI Lebensversicherung AG, Charles-de-Gaulle-Platz 1, 50679 Köln, Mail: carsten.kock@hdi.de, Internet: hdi-partnerwelt.de

view darauf hingewiesen, dass es künftig schwieriger werden könnte, qualifiziertes Personal für diesen Bereich zu finden. Kann KI helfen, diese Lücke zu schließen?

Kaja: KI spielt bei uns in der Leistungsregulierung kurzfristig noch keine große Rolle. Wir gehen eher schrittweise vor. Vom Arbeitsmarkt und der demografischen Entwicklung können wir uns ohnehin nicht entkoppeln. Deshalb setzen wir stark auf Ausbildung. Wir haben klassische Azubis und dual Studierende, von denen einige direkt in die Leistungsabteilung wechseln. Parallel versuchen wir, Prozesse effizienter zu machen. Das muss nicht immer KI sein. Schon technische Verbesserungen helfen, etwa wenn man weniger zwischen verschiedenen Systemen und Programmen wechseln muss.

Kock: Auch wir setzen KI ein, aber im Leistungsfall sehe ich drei entscheidende Punkte. Erstens der Leistungsantrag – der ist komplex, deshalb bieten wir bei schwierigen Fällen sogar persönliche Unterstützung durch Kollegen aus der Leistungsabteilung an. Zweitens die medizinischen Unterlagen, bei denen wir ebenfalls unterstützen. Und drittens die eigentliche Entscheidung, sobald alle Unterlagen vorliegen. Für diese drei Phasen gibt es unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten. KI kann helfen, ist aber nicht der entscheidende Faktor.

Sallmann: Das ist ein spannender Punkt. Einige Vermittler arbeiten bereits sehr erfolgreich mit medizinisch geschultem Personal. Ein Beispiel ist Tobias Bierl. Für viele Fachkräfte aus dem medizinischen Bereich ist die Versicherungsbranche attraktiv, weil sie ihr Wissen einbringen können und gleichzeitig bessere Arbeitsbedingungen finden. Unsere Erfahrungen damit sind sehr positiv. Fachkundige Mitarbeiter verstehen Sachverhalte schneller – und das kommt auch bei Kunden gut an. Den persönlichen Ansatz finde ich wichtig. Wir arbeiten ebenfalls sehr individuell, allerdings ist der Kontakt meist telefonisch. Der direkte Kontakt ist entscheidend, um gemeinsam mit dem Kunden den Fall zu klären. Gleichzeitig sehen wir in anderen Sparten steigende Schadenfälle und auch Betrugsversuche – dort kann KI helfen, Auffälligkeiten zu erkennen. In der BU sehe ich KI eher als unterstützendes Instrument. Der persönliche Kontakt bleibt aus meiner Sicht zentral.

Die Spreizung zwischen akademischen und körperlichen Berufen in der BU nimmt zu. Auch dort gibt es deutliche Kritik – bis hin zum Vorwurf einer Zwei-Klassen-Absicherung.

Sallmann: Den Stein der Weisen hat hier sicher noch niemand gefunden. Natürlich wird nach Berufen differenziert, das liegt in der Natur der Sache. Es gibt aber auch alternative Lösungen. Die Erwerbsunfähigkeitsversicherung halte ich gerade für körperlich belastete Berufe für sehr geeignet und durchaus für eine sinnvolle Vollabsicherung. Deshalb würde ich nicht zwingend von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft sprechen, auch wenn sich Unterschiede zwischen Berufen nicht vermeiden lassen. Bei uns geht der Trend zudem wieder etwas weg von einer immer feineren Differenzierung der Berufsgruppen.

Kaja: Wenn die Analysehäuser von Spreizung sprechen, meinen sie in erster Linie eine Beitragsspreizung. Eine Spreizung bei den Leistungen gibt es ja nicht. Dass ein Akademiker aufgrund seines Risikoprofils weniger zahlt als etwa ein Dachdecker oder Gerüstbauers,

ist kein neues Phänomen. Möglicherweise hat sich das durch neue Pricingstrukturen etwas stärker auseinanderentwickelt. Man muss aber auch sagen: Die BU war nie ein Produkt, das sich alle Menschen leisten konnten. Deshalb ist es wichtig, nicht nur in der BU zu denken, sondern auch die Alternativen wie Erwerbsunfähigkeits- oder Grundfähigkeitsversicherungen anzubieten. Mit der BU allein werden wir den gewünschten Absicherungsgrad in der Bevölkerung nicht erreichen. Es braucht eine ganzheitliche Beratung und ein breiteres Lösungsportfolio.

Kock: Natürlich gibt es eine Beitragsspreizung, das ist Fakt – und das wird auch so bleiben. Bei risikobasiertem Pricing werden individuelle Risiken berücksichtigt. Die entscheidende Frage ist aber: Lassen wir Menschen dadurch unversorgt zurück? Unsere Antwort lautet: nein. Es gibt verschiedene Lösungen. Eine ist die Kombination von BU und betrieblicher Altersvorsorge. Durch steuerliche Vorteile, Sozialabgabensparnis und mögliche Arbeitgeberzuschüsse kann eine BU in der bAV auch für Berufsgruppen erschwinglich werden, die sich eine private Absicherung sonst nicht leisten könnten. Hinzu kommen Alternativen wie Grundfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherungen. Entscheidend ist, dass wir wegkommen von einer reinen BU-Beratung hin zu einer ergebnisoffenen Beratung zur Arbeitskraftabsicherung.

Es gibt eine neue Marktstudie des IVFP. Danach scheint der Markt stark auf die BU fokussiert zu sein. Rund 80 Prozent der Vermittler präferieren sie. Alternativen wie Grundfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherung rangieren weit dahinter – etwa 44 Prozent bei der Grundfähigkeit und 22 Prozent bei der EU. Das zeigt doch, dass der freie Vertrieb stark auf die BU setzt. Dann kann das Konzept einer ergebnisoffenen Beratung doch nicht funktionieren?

Matthias Kaja

Historie kommen. In den 1990er- und frühen 2000er-Jahren haben sich bei der BU-Marktstandards herausgebildet. Die BU galt lange als „Königsprodukt“. Unsere Branche ist zudem nicht besonders schnelllebig – Veränderungen brauchen Zeit. Hinzu kommt: Eine Grundfähigkeitsversicherung funktioniert anders als eine BU. Viele Vermittler haben mit diesen Produkten im Leistungsfall noch wenig Erfahrung. Deshalb wird sich das Thema nur schrittweise im Markt durchsetzen. Wir sehen aber bereits eine steigende Tendenz. Und genau deshalb liegt es an uns als Branche, gemeinsam mit den Maklern ein breiteres Lösungsportfolio stärker zu kommunizieren. Mit der BU allein werden wir nicht alle Menschen erreichen.

Sallmann: Dem stimme ich grundsätzlich zu. Wir haben uns allerdings bewusst auf die Vollabsicherung über die BU konzentriert und

„Es liegt an uns, gemeinsam mit den Maklern ein breiteres Lösungs-spektrum zu kommunizieren.“

stark auf die BU fokussiert zu sein. Rund 80 Prozent der Vermittler präferieren sie. Alternativen wie Grundfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherung rangieren weit dahinter – etwa 44 Prozent bei der Grundfähigkeit und 22 Prozent bei der EU. Das zeigt doch, dass der freie Vertrieb stark auf die BU setzt. Dann kann das Konzept einer ergebnisoffenen Beratung doch nicht funktionieren?

Kaja: Man muss sehen, dass wir aus einer bestimmten

Die Gesprächsrunde im Medienhaus Cash. (v.l.): Carsten Kock (HDI), Dr. Florian Sallmann (Interrisk), Matthias Kaja (Volkswahl Bund) und Moderator Jörg Droste (Cash).



bieten keine Ausschnittsdeckungen wie die Grundfähigkeitsversicherung an. Wichtig ist vor allem, das Wissen über diese Themen zu verbreiten. Gleichzeitig spielt auch das Haftungsrisiko der Vermittler eine Rolle: Mit einer BU lässt sich dieses Risiko oft besser absichern. Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Veränderungen wird zudem die Frage wichtiger, wer sich eine solche Absicherung künftig noch leisten kann. Eine BU ist teuer. Das wird ein spannendes Thema für die Zukunft.

Kock: Sie haben gesagt, das könne so nicht funktionieren. Ich glaube schon, dass es funktionieren kann. Natürlich kann ein Vermittler aus Haftungssicht argumentieren, ausschließlich zur BU zu beraten. Aber ob das aus Kundensicht wirklich die beste Beratung ist, da habe ich Zweifel. Viele Kunden definieren „nicht mehr arbeiten können“ anders als ein Vermittler. Für manche Zielgruppen sind alternative Lösungen wie Grundfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherungen sinnvoll – etwa bei Vorerkrankungen, risikoreichen Tätigkeiten oder begrenztem Budget. Diese Lösungen sind nicht schlechter, sie müssen nur transparent und sauber erklärt werden.

Sallmann: Entscheidend ist letztlich, dass der Einkommensverlust abgesichert wird. Dabei darf man auch das Sozialversicherungssystem nicht vergessen. Wichtig ist, den Menschen transparent zu zeigen, welche Versorgungslücke entsteht und wie lange sie abgesichert werden muss. Vielen ist gar nicht bewusst, welche finanziellen Folgen ein längerer Ausfall der Arbeitskraft haben kann.

Kaja: Am Ende muss der Kunde verstanden haben, was er unterschreibt. Wenn jemand eine Grundfähigkeitsversicherung abschließt und glaubt, er habe eine BU, ist das falsch. Aber genauso falsch ist es, wenn jemand eine vermeintlich perfekte BU mit Top-Ratings

abschließt, die dann etwa nur bis 55 läuft und eine Rente von 1.000 Euro vorsieht – nur weil der Beitrag sonst zu hoch wäre.

Wo liegen aus Ihrer Sicht eigentlich die vertrieblischen Herausforderungen bei der Grundfähigkeitsversicherung?

Kock: Bei der BU gibt es eine klar bekannte BU-Definition: Ist sie erfüllt, liegt Berufsunfähigkeit vor und es wird geleistet. Bei der Grundfähigkeitsversicherung geht es um den Verlust bestimmter Fähigkeiten. Diese Leistungsauslöser sind klar definiert – zumindest bei uns und meines Wissens im Markt.

Meines Wissens sind die Auslöser im Markt aber nicht einheitlich definiert.

Kock: Das stimmt. Eine so starke Angleichung wie bei der BU gibt es hier noch nicht. Aber auch bei BU-Bedingungen würden wir Unterschiede finden. Entscheidend ist: Bei der Grundfähigkeit sind die Fähigkeitenverluste klar beschrieben. Die eigentliche Herausforderung liegt eher in der Wahrnehmung. Viele Kunden – und teilweise auch Berater – sehen Grundfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherungen noch als „BU zweiter Klasse“. Das sind sie nicht. Es sind eigenständige Konzepte der Arbeitskraftabsicherung. Es kann durchaus passieren, dass jemand seinen Beruf formal noch ausüben kann und damit die BU-Definition nicht erfüllt – aber eine versicherte Grundfähigkeit verloren hat. Dann würde die Grundfähigkeitsversicherung leisten.

Kaja: Die Herausforderung liegt auch darin, dass es mit der Grundfähigkeitsversicherung noch weniger Erfahrung im Leistungsfall gibt. Viele Makler haben bei der BU bereits Leistungsfälle begleitet, bei der Grundfähigkeit häufig noch nicht. Zudem muss man das Produkt für Kunden greifbar machen. Schon Begriffe wie „50 Prozent berufsunfähig“ sind schwer vorstellbar. In der Praxis wird ►

sehr detailliert geprüft, welche Tätigkeiten noch möglich sind. Bei der Grundfähigkeit kommt hinzu, dass die Leistungsauslöser sehr granular beschrieben sind – etwa ob jemand eine Treppe mit oder ohne Geländer steigen kann. Gleichzeitig hat sich hier noch kein so einheitlicher Marktstandard entwickelt wie bei der BU.

Sallmann: Unstrittig ist, dass die BU einen sehr umfassenden Schutz bietet. Die Bedingungen sind entsprechend ausgestaltet. Am Ende stellt sich aber immer die Frage: Reicht das aus – und was kann sich der Kunde leisten? Das sind auch geschäftspolitische Entscheidungen. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, ausschließlich die umfassende Absicherung über die BU anzubieten und keine Ausschnittsdeckungen wie die Grundfähigkeit. Das kann sich möglicherweise nicht jeder leisten, aber das ist unsere Positionierung.

Ein Thema sind auch die Ablehnungsquoten bei Leistungsfällen in der Grundfähigkeit. Laut Erkenntnissen von Rating-Agenturen wurden rund 50 Prozent der Anträge abgelehnt.

Kock: Unser Produkt ist erst seit 2022 im Markt. Deshalb wäre es unseriös, schon von stabilen Leistungsquoten zu sprechen. In dieser frühen

Phase spielen Zufälle eine große Rolle. Man braucht schlicht mehr Zeit und mehr Daten. Zur Frage, ob es fair ist, sich auf ein Produkt zu konzentrieren: Ich finde nicht. Im Maklermarkt gibt es unterschiedliche Strategien. Wir haben etwa unsere Erwerbsunfähigkeitsversicherung durch die Grundfähigkeitsversicherung ersetzt, andere Anbieter halten an der EU fest. Diese Vielfalt brauchen wir. Entscheidend bleibt für mich die ergebnisoffene Beratung zur Arbeitskraftabsicherung. Es geht eben nicht mehr nur um die BU. Erwerbsunfähigkeits- und Grundfähigkeitsversicherungen gewinnen an Bedeutung. Das macht Beratung komplexer, aber auch anspruchsvoller.

Kaja: Wenn man es richtig macht, wird sie aber auch haftungssicherer.
Sallmann: Genau – trotzdem bleibt sie komplex. Wichtig ist, die Kunden mitzunehmen und ihnen bewusst zu machen, welche Risiken tatsächlich entstehen können. Natürlich gibt es auch Menschen, die sich mit solchen Themen gar nicht beschäftigen wollen.

Kock: Ich habe den Eindruck, dass viele Beratungen noch immer mit der BU beginnen und erst danach Alternativen kommen. Ich glaube, wir brauchen hier einen Paradigmenwechsel: Zuerst über Arbeitskraftabsicherung sprechen – Beruf, Bedarf, Hobbys, Gesundheit und Budget – und erst danach die verschiedenen Lösungen erklären und nebeneinanderstellen.

Sallmann: Wichtig ist auf jeden Fall, dem Kunden das gesamte Spektrum zu zeigen. Gerade bei freien Vermittlern gehört das dazu. Gleichzeitig besteht natürlich das Risiko von Enttäuschungen, wenn

jemand eine Grundfähigkeit wählt und später ein Ereignis eintritt, das nur über eine BU abgesichert gewesen wäre.

Kaja: Deshalb muss der Kunde verstehen, worüber er entscheidet. Nur eine Grundfähigkeit anzubieten ist genauso falsch wie nur eine BU. Entscheidend ist, die Optionen transparent darzustellen – mit Vor- und Nachteilen. Eine „eierlegende Wollmilchsau“ gibt es nicht. Jede Lösung hat Grenzen. Genau deshalb existieren mehrere Produkte.

Kock: Deshalb ist die Beratungsdokumentation so wichtig. Wenn ein Kunde BU und Grundfähigkeit erklärt bekommt und sich bewusst für die Grundfähigkeit entscheidet, muss dokumentiert sein, dass er sich gegen die BU entschieden hat. Das ist aus meiner Sicht immer noch besser, als nur die BU anzubieten und der Kunde schließt am Ende gar nichts ab.

Sallmann: Auswahl ist im Verkaufsprozess grundsätzlich hilfreich. Gerade bei langfristigen Produkten ist eine saubere Dokumentation entscheidend. Wir arbeiten neben individueller Risikoprüfung auch mit digitalen Vorabprüfungen von Gesundheitsdaten, um Kunden früh eine verbindliche Aussage geben zu können.

Stichwort Schüler-BU's: Sie sind ein Trend. Allerdings laufen solche Verträge oft 50 Jahre oder länger. Wie belastbar sind bei so langen Laufzeiten die Kalkulationen? Ratingagenturen äußern hier Skepsis.

Kock: Versicherern, die seit Jahrzehnten BU-Geschäft betreiben, darf man auch Vertrauen entgegenbringen. Entscheidend ist der Bestand, aus dem man lernen kann. Wer über große Portfolios verfügt, hat umfangreiche Erfahrung. Wir haben etwa 450.000 BU-Verträge im Bestand, gewinnen jährlich rund 20.000 neue hinzu und bearbeiten etwa 1.800 Leistungsfälle pro Jahr. Insgesamt zahlen wir rund 60 Millionen Euro BU-Leistungen pro Jahr aus. Unser aktuelles Produkt hat bislang noch nie Beitragsanpassungen im Bestand erlebt. Solche Kennzahlen zeigen, ob ein Versicherer über ausreichende Substanz verfügt.

Kaja: Beitragsanpassungen sind in der BU tatsächlich selten, auch wir haben bisher keine vorgenommen. Dennoch betrachten wir die langfristige Kalkulation mit Vorsicht. Über Jahrzehnte wirken viele Faktoren zusammen. Gerade bei Kindern oder Schülern sehen wir deshalb die Grundfähigkeitsversicherung häufig als

interessante Alternative – auch aus Bedarfsperspektive. Eine Grundfähigkeitsversicherung mit späterer Umstellungsoption auf eine BU kann sinnvoll sein: Man sichert früh Eintrittsalter und Gesundheitszustand und kann später wechseln, wenn sich der Bedarf verändert.

Kock: Da widerspreche ich gar nicht. In frühen Jahren kann eine Grundfähigkeitsversicherung sinnvoll sein, später kann man in eine BU wechseln. Wichtig ist mir nur, dass nicht der Eindruck ent- ➤

„Viele Beratungen beginnen noch immer mit der BU und erst dann folgen die Alternativen.“

Carsten Kock

„Wichtig ist, die Kunden mitzunehmen und bewusstmachen, welche Risiken entstehen.“

Florian Sallmann



Karriereschutz: Arbeitskraft absichern

BERUFSUNFÄHIGKEITSVERSICHERUNG

Highlights und XXL-Bestleistungen:

- ✓ Besonders schnelle Leistung bei Krebserkrankung
- ✓ BU-Rente bei mindestens 6-monatiger zusammenhängender Arbeitsunfähigkeit
- ✓ Keine Pflicht zur Ausübung eines sonstigen Berufes
- ✓ Einmalzahlung bei schwerer Erkrankung eines Kindes: 12 Monatsrenten, max. 30.000 €
- ✓ Sofortleistung bei schweren Unfallverletzungen: 12 Monatsrenten, max. 12.000 €
- ✓ 100 % Leistung bereits ab einem Pflegepunkt

Franken | Bornberg

Berufsunfähigkeit

InterRisk Lebensversicherungs-AG
Vienna Insurance Group
SBU Tarif XL

f-b-rating.de

FFF

sehr gut + 1,1

Produkt 12|2024
Rating 08|2025

AUSGEZEICHNET
SEIT 2022

Informieren Sie sich jetzt:
06 11 2787-381 oder

[www.interrisk.de/
berufsunfaehigkeit](http://www.interrisk.de/berufsunfaehigkeit)



einfach **herausragend**
herausragend **einfach**

InterRisk 
VIENNA INSURANCE GROUP

Matthias Kaja: „Deshalb muss der Kunde verstehen, worüber er entscheidet. Entscheidend ist, die Optionen transparent darzustellen.“



steht, eine BU könne über 40 oder 50 Jahre nicht funktionieren. Das kann sie sehr wohl. Entscheidend ist, frühzeitig eine passende Absicherung aufzubauen.

Sallmann: Das Thema Kalkulation ist hier zentral. Wir sind seit rund 50 Jahren auf dem deutschen Markt aktiv, unser Haus besteht seit fast 200 Jahren. Man muss langfristig denken und darf sich keine Fehler erlauben. Wenn Versicherer später Beiträge anpassen müssen, kommt das bei Kunden und Medien überhaupt nicht gut an - da gibt es Beispiele. Wir verkaufen ein sehr wertiges Produkt mit langfristigem Leistungsversprechen. Da darf es nicht um minimale Preisvorteile gehen, sondern um dauerhafte Leistungsfähigkeit. Dafür braucht es solide Kalkulation und sehr gute Fachleute.

Wie unterstützen Sie Ihre Vertriebspartner, damit die AKS-Beratung nachvollziehbar und haftungssicher erfolgt?

Kaja: Bei uns steht der persönliche Kontakt im Mittelpunkt. Makler haben in der Regel zwei feste Ansprechpartner: den Maklerbetreuer und einen Vertriebsassistenten, zusätzlich den Innendienst bei speziellen oder fachlichen Rückfragen. Gleichzeitig bieten wir alle drei Produktlinien im Portfolio an und arbeiten sehr transparent – etwa im Maklerportal oder in Schulungen. Dort erklären wir klar: BU und Grundfähigkeit sind unterschiedliche Konzepte. Im vergangenen Jahr haben wir dazu auch eine AKS-Roadshow und einen Expertentalk mit einem Rechtsanwalt zum Thema Haftung durchgeführt.

Kock: Wir gehen ähnlich vor. Neben der Betreuung unterstützen wir Makler vor allem bei der ergebnisoffenen Beratungslogik. Wir arbeiten Produkthighlights heraus, schulen Vertriebspartner und stellen digitale Beratungsstrecken bereit, die auch die Do-

„Die Arbeitskraftabsicherungsberatung beginnt eigentlich erst nach dem Abschluss.“

Matthias Kaja

kumentation erleichtern. Am Ende bleibt die Beratungskompetenz des Vermittlers entscheidend – wir können sie nur unterstützen.

Sallmann: Wichtig ist, Vertriebspartner bestmöglich zu unterstützen – mit Materialien, Schulungen und persönlichem Austausch. Wir arbeiten gezielt mit Vermittlern zusammen, die sich auf das Thema spezialisiert haben. Am Ende trennt sich hier tatsächlich die Spreu vom Weizen: Gute Beratung zahlt sich langfristig aus.

Letzte Frage: Wenn Sie Vermittlern heute drei strategische Prioritäten für das AKS-Geschäft nennen müssten, welche wären das?

Kaja: Erstens: Arbeitskraftabsicherung ganzheitlich denken und beraten. Zweitens: zukunftsorientiert beraten und Optionen wie Nachversicherungsgarantien berücksichtigen. Drittens: den Bestand aktiv managen – die AKS-Beratung beginnt eigentlich erst nach dem Abschluss.

Sallmann: Erstens: möglichst früh absichern. Zweitens: eine ausreichende Rentenhöhe wählen. Drittens: Flexibilität über Nachversicherungsgarantien einplanen.

Kock: Erstens: ergebnisoffene AKS-Beratung als Standard etablieren. Zweitens: Zugang verbessern, etwa über bAV oder alternative Produkte. Drittens: Prozesse weiter digitalisieren, etwa durch unseren Quickcheck zur Vorprüfung oder digitale Antragsprüfungen. C.

FOTO: FLORIAN SONNTAG

InterRisk Versicherungen

Arbeitskraftabsicherung – unverzichtbar, individuell gestaltbar

Mit dem Biometriespezialisten InterRisk auf der sicheren Seite

Es ist hinlänglich bekannt: Fast jeder vierte Arbeitnehmer scheidet krankheitshalber oder unfallbedingt vor Erreichen des Rentenalters aus dem Berufsleben aus. Wenn das Einkommen aus eigener Tätigkeit wegfällt, droht dem Betroffenen und seiner Familie eine existenzgefährdende Situation. Die gesetzliche Erwerbsminderungsrente reicht in keiner Hinsicht aus, den bisherigen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Vorsorge ist dringend geboten, doch wo findet man den geeigneten Anbieter und auf welche Parameter ist zu achten?

Bei der Anbieter-Wahl sollte man auf langjährige Expertise und ein breit gefächertes Angebot achten. Die fachkundige Beratung durch einen Makler führt den Kunden auf einen sicheren Weg, ist der Berater doch zum „best advice“ verpflichtet. Die InterRisk als etablierter Biometrieversicherer ist ausschließlich im Vertriebskanal Makler tätig.

Frühzeitig beginnen – mit der Schüler-BU

Eine Absicherung gegen Berufsunfähigkeit sollte frühzeitig gestartet werden. Dafür gibt es vor allem zwei Gründe: Die Gesundheitsprüfung ist in jungen Jahren in aller Regel unproblematisch, bei einem frühen Einstieg kommt man in den Genuss eines günstigen Beitrags. Seit 2025 bietet die InterRisk ihre Schüler-BU an. Auch Schüler können berufsunfähig werden. Das bedeutet, dass sie aus gesundheitlichen Gründen den Unterricht nicht mehr besuchen können. Das kann durch eine schwere Krankheit bedingt sein, durch einen Unfall oder durch eine psychische bzw. psychosomatische Erkrankung. Auch fehlende Aufnahme- oder Konzentrationsfähigkeit gehören hierzu.

Der Unique Selling Point bei der InterRisk-Schüler-BU besteht darin, dass der Schüler, der vor dem Abitur eintritt, seinen „Schüler-Status“ sein ganzes Berufsleben behält und damit dauerhaft von äußerst günstigen Beiträgen profitiert. Umfangreiche Nachversicherungsgarantien stellen sicher, dass der „Schüler“ in seinem späteren Leben stets ausreichend versichert ist.

Neue Berufsunfähigkeitsversicherung der InterRisk seit Jahreswende 2025/2026

Nach intensiver Vorarbeit hat die InterRisk zur Jahreswende 2025/2026 eine neue Berufsunfähigkeitsversicherung auf den Markt gebracht. Sie zeichnet sich durch zahlreiche innovative Bedingungen aus, auf die es für den Makler in seiner Kundenberatung ankommt:

- Nachversicherungsgarantien: Durch die vielen ereignisabhängigen Nachversicherungsgarantien ist eine Erhöhung um bis zu 50% der versicherten BU-Rente möglich, insgesamt bis max. 36.000 Euro Jahresgesamtrente. Auf die Prüfung von Gesund-

heit, Hobbys und Beruf wird verzichtet.

- Karrieregarantie: Nach Gehalts-/Einkommenssprung besteht innerhalb von zwölf Monaten ohne Gesundheitsprüfung die Erhöhungsmöglichkeit bis zu 6.000 Euro Monatsrente.
- Die Infektionsklausel gilt jetzt auch bei teilweisem Tätigkeitsverbot.
- Bei der Beitragszahlung werden jetzt keine Stundungszinsen mehr erhoben.

Vier Tarife zur Auswahl

Die InterRisk bietet je nach Bedarf vier unterschiedliche Tarife an:

- Der Tarif S.M.A.R.T. ist für Kunden, die keine psychischen Erkrankungen erwarten.
- Die Tarife XL oder EcoPlan richten sich in erster Linie an junge Menschen und Berufseinsteiger.
- Der Tarif XXL ist der Spitzentarif der InterRisk und erhält immer wieder Top-Platzierungen von den namhaften Rating-Agenturen und unabhängigen Vergleichern. Er bietet zusätzliche Extraleistungen wie eine Sofortzahlung bei schweren Unfallverletzungen (einmalig zwölf Monatsrenten, max. 12.000 Euro), eine Einmalzahlung bei schwerer Erkrankung eines Kindes, eine vorgezogene Leistung von zwölf Monatsrenten bei einer Lebenserwartung von weniger als zwölf Monaten oder eine Verlängerung der Vertragslaufzeit um bis zu zwölf Jahre, max. bis zum 65. Lebensjahr.

Mit der InterRisk ist man gegen das schwerste biometrische Risiko, die Berufsunfähigkeit, perfekt abgesichert.

Autor: Dr. Hans-Jürgen Danzmann



Die InterRisk-Hauptverwaltung in Wiesbaden

Kontakt: InterRisk Versicherungen, Vienna Insurance Group, Carl-Bosch-Straße 5, 65203 Wiesbaden, Tel.: 0611/2787-0, www.interrisk.de

InterRisk 
VIENNA INSURANCE GROUP