

Arbeidsongeschiktheids verzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Stefan Rooyackers

© 2009

© 2009



Aan de inhoud van dit document kunnen geen rechten worden ontleend. Dit document is met grote zorg samengesteld door Stershop.bv. Incidentele onvolkomenheden kunnen zich desalniettemin voordoen. Stershop.bv is niet aansprakelijk voor eventuele onjuistheden, onvolkomenheden en/of ontstane schade ten aanzien van de in dit document getoonde informatie. Aan gegevens uit deze site kunnen daarom geen rechten worden ontleend.

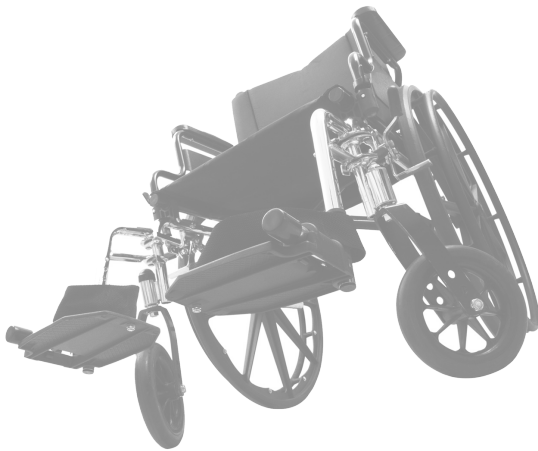
Niets van dit document mag zonder onze toestemming worden gebruikt voor andere documenten of websites. Het kopiëren van dit document is alleen toegestaan voor persoonlijk gebruik.

Copyright Stefan Rooyackers, Stershop.BV,

© 2009

Inhoudsopgave

Informatie over de auteur	7
1. Arbeidsongeschiktheid	9
• Wanneer bent u arbeidsongeschikt?	10
• Vormen arbeidsongeschiktheid	11
• Keuring	12
• Hoogte uitkering WIA en WAO	13
2. Wat te doen bij arbeidsongeschiktheid	14
3. Arbeidsongeschiktheidverzekering	17
• Verzekeringen vergelijken	22
• Verzekering aanvragen?	23
4. Veel gestelde vragen	24
5. Meer lezen?	29



© 2009

Informatie over de auteur

Stefan Rooyackers

Ir. Stefan Rooyackers is sinds 1995 werkzaam in de financiële sector. Met zijn bedrijf Stershop BV creëert hij succesvolle Internet marketing, net als webdesign en webapplicaties. Speciaal voor het populaire Google Adwords bedacht hij Charelle, een digitale adviseur.

Als mede eigenaar van de succesvolle Internet verzekeraar “Internet Verzekeringen” heeft hij veel website en content ontwikkeld op het gebied van uitvaartverzekeringen, levensverzekeringen en koopsommen. Stefan Rooyackers heeft al boeken geschreven op het gebied van hypotheek, krediet pensioen en verzekeringen.

Het boek heeft niet de intentie diepgang te geven over de arbeidsongeschiktheidsverzekering en gerelateerde onderwerpen. Het biedt voldoende informatie zodat u als consument en geïnteresseerde in een arbeidsongeschiktheidsverzekering of soortgelijk product de basis beginselen kent.



For life

Met het For Life logo heeft u de rest van uw leven recht op gratis updates die automatisch voor u wordt toegepast. Hierdoor bent u altijd op de hoogte van de nieuwste tips en geheimen.

Weet ik alles? Nee!

Daarom nodig ik u uit om suggesties in te sturen. Een beetje het open source idee. Laat andere mee profiteren van uw goede ideeën. Lees in het boek hoe u een suggestie kunt insturen en hoe u beloond wordt.

info@uitgever.biz



1. Arbeidsongeschiktheid

In Nederland bestaan meerdere definities van arbeidsongeschiktheid. Het gaat hier om gedeeltelijk of helemaal niet meer kunnen werken als gevolg van bijvoorbeeld ziekte of een ongeval. Arbeidsongeschiktheid kan een vrij ingewikkeld begrip zijn. Twee wetten die te maken hebben met arbeidsongeschiktheid zijn de WIA en het oude WAO.

WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wia) stelt:

- volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid

“volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur”

- gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

“gedeeltelijk arbeidsongeschikt is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling slechts in staat is met arbeid ten hoogste 65% te verdienen van het maatmaninkomen per uur, doch die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is”

Onder het maatmaninkomen wordt het inkomen verstaan wat een gezond persoon normaal, met soortgelijke opleiding en ervaring, zou verdienen. Bij zowel volledige als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid komt u in aanmerking voor een uitkering. Bij volledig is dit op basis van wet ‘Inkomensvoorziening Volledige Arbeidsongeschikten’ (IVA), bij gedeeltelijk op basis van wet ‘Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten’ (WGA). Recht op een uitkering heeft u meestal na twee jaar van arbeidsongeschiktheid. De WIA-wet geldt voor arbeidsongeschikten na 1 januari 2004. De wet is vooral bedoeld om mensen zo lang mogelijk aan het werk te houden, ook al zijn ze gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt wil ook zeggen gedeeltelijke arbeidsongeschikt. Op dat gedeelte ligt dan ook de focus. In de eerste twee jaren betaalt de werkgever 70%, en soms in het eerste jaar 100%, van het loon aan de werknemer. Daarna volgt een keuring om te zien of u in aanmerking komt voor de WIA-uitkering.

© 2009

WAO

Voor werkenden die voor 1 januari 2004 ziek waren, geldt nog de WAO, de voorloper van de Wia. De WAO, de Wajong (meerderjarigen zonder arbeidsverleden) en de WAZ hanteren de volgende definitie:

“Arbeidsongeschikt, geheel of gedeeltelijk, is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk niet in staat is om met arbeid te verdienen, hetgeen gezonde personen, met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen”.

De zinsnede ‘ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling’ in de definitie van de WAO, de Wajong en de WAZ leidt in de praktijk tot de grootste tegenstellingen. Niet iedere ziekte leidt er immers toe dat u niet meer kunt werken. Een lichte verkoudheid bijvoorbeeld, ook een ziekte, maakt u niet arbeidsongeschikt.

Wanneer bent u arbeidsongeschikt?

In feite bent u arbeidsongeschikt wanneer er een “rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen” verband bestaat tussen een (medische) ziekte en het (gedeeltelijk of geheel) niet kunnen werken. U kunt dus niet langer arbeid verrichten door een (medische) ziekte, of het nu een lichamelijk of geestelijk gebrek (handicap) is. Hoe en wanneer de ziekte is ontstaan is niet van belang. Alles hangt af van het niet meer kunnen werken of in mindere mate. De reden en tijdstip zijn wel belangrijk voor de vraag of u als arbeidsongeschikte recht heeft op loon.

Veel mensen zijn van mening dat arbeidsongeschiktheid komt door een ongeval of ernstige ziekte. De realiteit van bijvoorbeeld claims van ondernemers laat een ander beeld zijn. Slechts 15% van de arbeidsongeschiktheidsclaims wordt veroorzaakt door een ongeval. In het merendeel van de gevallen wordt het bij ondernemers veroorzaakt door houding, bewegingsapparaten of psychische aandoeningen.

U kunt onder verschillende omstandigheden als arbeidsongeschikt worden gezien. Zo bent u altijd arbeidsongeschikt als u en uw werkgever

het daar over eens zijn. Dit geldt ook als u denkt arbeidsongeschikt te zijn en uw werkgever kan het tegendeel niet bewijzen (in een procedure). Daarnaast kunt u afgaan op een verklaring van een specialist. De verklaring van een specialist weegt zwaarder dan de verklaring van een bedrijfsarts. De huisarts weegt niet zwaarder dan de bedrijfsarts. U bent echter niet arbeidsongeschikt als u niet op de verklaring van de specialist had mogen vertrouwen, bijvoorbeeld als u zelf al wist dat u niet arbeidsongeschikt bent.

Vormen arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt een verschil gemaakt tussen een ‘structurele functionele beperking’ en situationele arbeidsongeschiktheid. Structureel functioneel beperkt bent u wanneer u langdurig een belemmering ondervindt bij het verrichten van werk en het vinden van werk. Onder langdurig wordt een jaar of langer verstaan. Mocht u binnen een jaar genezen, of lijkt deze situatie zich voor te doen, dan bent u niet structureel functioneel beperkt. Een structurele functionele beperking wordt in een verklaring vastgelegd door een arbeidsdeskundige en de arbodienst (bedrijfsarts). Vervolgens wordt gekeken of u bij uw huidige werkgever hetzelfde of ander werk kunt verrichten, in hoeverre de werkgever zich moet inspannen om ander werk mogelijk te maken (ondersteuning bij re-integratie genoemd) of dat u bij een andere werkgever aan de slag kunt.

Situationele arbeidsongeschiktheid draait om een bepaalde werksituatie niet langer op dezelfde manier kunnen uitvoeren. Vaak gaat het om het niet (meer) kunnen werken met bepaalde middelen of op een bepaalde werkplek, bijvoorbeeld door allergie. Ook het (niet) langer om kunnen gaan met bepaalde personen (bepaalde klanten, medewerkers of leidinggevenden) kan onder situationele arbeidsongeschiktheid vallen. Het gaat hier niet om stress, omdat stress ook in andere werksituaties voor kan komen. Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich inzet voor aanpassing van de werkomgeving zodat u weer werkzaam kunt worden. U kunt mogelijk tijdelijk andere werkzaamheden verrichten totdat definitieve aanpassingen zijn gemaakt.

Keuring

De mate van arbeidsongeschiktheid wordt door middel van een keuring vastgesteld.

- **WIA (na 1 januari 2004)**

Het UVW stelt na twee jaar arbeidsongeschiktheid vast of er genoeg inspanning is verricht voor re-integratie in het arbeidsproces. Vervolgens zullen zij u uitnodigen voor een medisch onderzoek en een gesprek met een arbeidsdeskundige. Een verzekeringsarts van het UVW stelt vast welke lichamelijke en psychische klachten u heeft en houdt een lichamenlijk onderzoek. Uit de conclusie van de arts volgt of u nog deels kunt werken en welke handelingen u dan kunt verrichten. De arbeidsdeskundige bekijkt met u de mogelijkheden en beperkingen. Vervolgens worden drie werkzaamheden geselecteerd waarvoor u nog geschikt bent en waarmee het meeste valt te verdienen. Deze uurlozen worden vergeleken en het middelste uurloon wordt als maatstaf genomen. Dit uurloon wordt vergeleken met uw loon voordat u niet langer kon werken. Het verschil in percentage is de mate van arbeidsongeschiktheid. De mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt vervolgens de hoogte van de uitkering. Deze mate kan later door een herbeoordeling worden gewijzigd. Om in aanmerking te komen voor de WIA-uitkering moet u voor tenminste meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

- **WAO (voor 1 januari 1994)**

Wanneer u nog in aanmerking komt voor een WAO-uitkering wordt u beoordeeld door een verzekeringsdeskundige en een arbeidsdeskundige. Er dient vast te staan dat door een ziekte of gebrek uw mogelijkheden om met werk inkomen te verdienen is verminderd. De verzekeringsdeskundige bekijkt of u een ziekte of gebrek heeft ('rechtstreeks en objectief medisch te bepalen') en wat de resterende belastbaarheid is. In hoeverre u dus nog wel werkzaam

heden kunt verrichten. Een arbeidsdeskundige bepaalt aan de hand daarvan welk werk u nog wel kunt uitvoeren en of u daadwerkelijk minder gaat verdienen dan voorheen (verminderde verdien capaciteiten).

Hoogte uitkering WAO en WIA

Hoe hoog de uitkering is bij arbeidsongeschiktheid is afhankelijk van onder welke regeling u valt. De hoogte van de WAO-uitkering is afhankelijk van zes variabelen:

- De leeftijd en diensttijd
- Een bepaald maximum dagloon
- Inhouding van 8 % dat eens per jaar wordt uitgekeerd als vakantiegeld
- Percentage van arbeidsongeschiktheid
- Eventuele aanvulling van de uitkering
- Toe te passen arbeidskostenforfait

De WIA is verdeeld in twee regelingen, de IVA (voor volledige, duurzame arbeidsongeschiktheid) en WGA (voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid). Bij de IVA wordt 70% tot 75% van het laatstverdiende loon uitgekeerd. De WGA is onderverdeeld in meerdere regelingen die samenhangen met het percentage arbeidsongeschiktheid. Zo is er de loongerelateerde uitkering, loonaanvullende uitkering en een vervolguitkering. Bij beide wettelijke uitkeringen hangt een maximum aan het laatstverdiende loon.

2. Wat te doen bij arbeidsongeschiktheid?

Wanneer u arbeidsongeschikt bent of denkt te zijn, gelden de volgende stappen:

- U moet arbeidsongeschiktheid melden aan werkgever en bedrijfsarts (arbodienst). In iedere CAO staan afspraken over wanneer en hoe ziekte gemeld moet worden.
- U verschaft alle informatie aan de bedrijfsarts die hij nodig heeft. Het gaat hier om ontstaan van de ziekte, verschijnselen, behandeling en voortgang van genezing. Deze informatie is voor een deel vertrouwelijk.
- De bedrijfsarts beoordeelt binnen zes weken of er sprake is van langdurig ziekteverzuim.
- De bedrijfsarts zal vervolgens aan de werkgever laten weten in hoeverre u arbeidsongeschikt bent. Voor de werkgever is slechts duur van afwezigheid en belastbaarheid van belang, ook om te kunnen bepalen of u recht heeft op loon. Voor nadere medische informatie is uw toestemming nodig. De bedrijfsarts kan wel de werkgever inlichten wanneer hij vindt dat u uw arbeidsongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt.
- De werkgever bekijkt of u recht heeft op loon. Dit recht heeft u niet wanneer de arbeidsongeschiktheid opzettelijk is of wanneer u bij de sollicitatie bewust gebreken verzwegen heeft. Recht op loon heeft u voor twee jaar, daarna heeft u wel of niet recht op een WIA- of WAO-uitkering.

Re-integratietraject bij langdurige ziekte

- Tijdens periode van ziekte ligt de aandacht op herstel en re-integratie. De bedrijfsarts zal het re-integratietraject begeleiden dat volgt op de vaststelling van langdurige arbeidsongeschiktheid.
- Bij langdurig ziekteverzuim komt de bedrijfsarts met een probleemanalyse, waarin informatie over de ziekte, omstandigheden en mogelijkheden tot re-integratie gemeld worden.
- Binnen acht weken moet u bij langdurige ziekte met uw werkgever een plan van aanpak opstellen. Hier worden afspraken gemaakt over de re-integratie. Het plan van aanpak wordt minimaal één keer per zes weken geëvalueerd.

© 2009

- Na ongeveer 8 maanden wordt er door de werkgever een re-integratieverslag opgesteld, waarin het verloop van het traject wordt vastgelegd. In het verslag behoren de volgende gegevens: medische informatie, probleemanalyse, actueel oordeel van bedrijfsarts en plan van aanpak, eindevaluatie plan van aanpak van werkgever.
- Binnen 42 weken (ongeveer 10,5 maand) na ziektemelding behoort de werkgever u ziek te melden aan de uitvoeringsinstelling (UWV).
- De aanvraag voor een WIA-uitkering moet door medewerker en werknemer uiterlijk 13 weken voordat de uitkering ingaat (91e week na ziektemelding) aangevraagd zijn bij het UWV. Het aanvraagformulier kunt u op hun website vinden of u krijgt formulieren thuis gestuurd. Bij de aanvraag behoort het re-integratieverslag meegestuurd te worden. Alle formulieren binnen dit verslag moeten door zowel u als uw werkgever ondertekend zijn. http://www.uwv.nl/wia/formulieren/Aanvraag_WIA-uitkering.aspx
- Na de aanvraag voor een uitkering volgt er een keuring (in voorgaande hoofdstuk besproken).
- Na 104 weken (twee jaar) eindigt de verplichting van uw werkgever om loon door te betalen. U heeft recht op een WIA-uitkering wanneer u en uw werkgever zich voldoende hebben ingespannen om re-integratie mogelijk te maken. Is er onvoldoende inspanning geleverd, kan dat ertoe leiden dat de werkgever langer het loon moet doorbetalen.

Uw rechten en plichten op een rijtje:

- Niet opzettelijk veroorzaken van ziekte.
- Niet verzwijgen van gebreken tijdens sollicitatie.
- Informatieverplichting betreffende ziekte.
- Mee(werken) aan re-integratie, u bent verplicht passend ander werk te accepteren.
- Vrije keuze van behandelmethode en behandelende arts.
- Bij arbeidsongeschiktheid van 35% of minder, geen recht op uitkering en blijven werken bij werkgever.
- Bij arbeidsongeschiktheid 80% of meer, zonder kans op herstel, recht op IVA-uitkering met 75% van laatst verdiende loon, tot wettelijk maximum.
- Bij arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80%, of meer dan 80% met kans op (gedeeltelijk) herstel, heeft u recht op een WGA-uitkering.

© 2009

Rechten en plichten werkgever:

- Zich inspannen voor re-integratie arbeidsongeschikte werknemer – aantonen wanneer er geen passend werk is voor arbeidsongeschikte werknemer.
- Twee jaar loon doorbetalen.
- Plan van aanpak opstellen en re-integratiedossier bijhouden.
- Ziekte melden bij UWV (uiterlijk na 42 weken ziekte).
- Geen plichten meer bij arbeidsongeschiktheid van 80% of meer (IVA).
- Bij WGA-uitkering van werknemer verplicht om mee te blijven werken aan re-integratie voor tien jaar.

Doorbetaling loon

Bij arbeidsongeschiktheid moet uw werkgever in de meeste gevallen u twee jaar loon doorbetalen. Het gaat om minimaal 70% van uw loon en maximaal 170% over twee jaar gezien. Uw werkgever kan er bijvoorbeeld voor kiezen u 100% in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar te betalen of ieder jaar 85%. Een maximum dagloon is van toepassing. De uitbetaling van loon is afhankelijk van de geldende CAO, informeer hier dus naar. De werkgever heeft alleen in het eerste jaar de plicht om minstens het minimumloon te betalen. Komt u in het tweede jaar onder het minimumloon uit, kunt u een toeslag aanvragen bij het UVW.

Geen loon bij:

- Onterechte ziekmelding (u had gewoon uw werk kunnen doen)
- Onvoldoende informatie verschaffen aan arbodienst (bedrijfsarts)
- Opzettelijk veroorzaken arbeidsongeschiktheid
- Niet melden van gebreken bij sollicitatie
- Niet meewerken aan vaststellen, bijstellen en uitvoeren plan van aanpak
- Niet accepteren van ander passend werk
- Opzettelijk tegenwerken van herstel

Wanneer u ziek wordt kort nadat uw contract met uw werkgever is geëindigd, komt u mogelijk voor een ziektewetuitkering in aanmerking. Dit geldt ook wanneer u ziek wordt terwijl uw arbeidscontract eindigt.

© 2009

3. Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)

Om u te wapenen tegen de financiële risico's van langdurige ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bestaat er de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze verzekering zorgt voor uitkering van geldbedragen wanneer u niet langer genoeg geld kunt verdienen met werk of een arbeidsongeschiktheiduitkering. De arbeidsongeschiktheidsverzekering is vooral een must voor (zelfstandige) ondernemers. Zij hebben geen ander vangnet wanneer zij door ziekte zich niet meer kunnen inzetten voor hun onderneming en komen zonder inkomen te zitten. Particuliere werknemers kunnen zich aanvullend verzekeren met een AOV, naast hun recht op een uitkering door middel van het betalen van een premie voor een WIA-uitkering. Een werkgever kan daarnaast beslissen een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering aan te schaffen voor zijn werknemers. Jaarlijks worden zo'n 50.000 ondernemers arbeidsongeschikt. Uzelf hiertegen wapenen is daarom absoluut noodzaak, zeker nu de overheid geen steun meer biedt door middel van de vroegere Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen. Ruim de helft van de ondernemers is echter niet verzekerd.

Bij een arbeidsongeschiktheidsverzekering verzekert u twee zaken: een overeengekomen bedrag met de verzekeraar (de uitkering) en bij welk percentage van arbeidsongeschiktheid de verzekering uitkeert (uitkeringsdrempel). De percentages verschillen tussen de 25% tot 80%. U betaalt vervolgens maandelijks of jaarlijks een premiebedrag.

Let op! Bewust kiezen voor het verzekeren van een hoog percentage arbeidsongeschiktheid doet wel de discussies met de verzekeraar toenemen. De verzekeraar loopt liever geen risico.

Bij de aanvraag van een arbeidsongeschiktheidsverzekering is meestal het invullen van een vragenlijst over uw gezondheid voldoende. Geeft deze reden tot twijfel, dan kan de verzekeraar een medische keuring aanvragen. Wanneer een medische keuring vereist is, verschilt per verzekeraar.

De arbeidsongeschiktheidsverzekering

Met een arbeidsongeschiktheidsverzekering zorgt u voor een financieel vangnet, mocht u om welke reden ook niet langer kunnen werken. U voorkomt dat uw inkomen compleet wegvalt bij ziekte. Wat u verzekert, hangt af van uw persoonlijke voorkeur, behoefte en financiële draagkracht. Ondernemers verzekeren zich bijvoorbeeld vaak voor de maximale 80% van het gemiddelde inkomen van de laatste 3 jaar. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering keurt uit tot maximaal 65 jaar.

a. Keuzes AOV

Voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering maakt u altijd zelf keuzes wat betreft de hoogte van het bedrag en de premie en ook bij welk percentage arbeidsongeschiktheid de verzekering moet uitkeren. De daadwerkelijke keuzemogelijkheden verschillen per verzekeraar. Het is mogelijk uw verzekering aan te laten passen mochten er veranderingen plaatsvinden in uw situatie, zakelijk of privé.

Ondernemers kunnen behalve een losse arbeidsongeschiktheidsverzekering ook kiezen voor een verzekeringsprogramma, waarbij meerdere verzekeringen gecombineerd worden.

Er bestaat tegenwoordig ook een Ernstige Aandoeningen AOV. Hiermee verzekert u zich alleen tegen enkele ernstige aandoeningen zoals een hartinfarct of kanker. Rugklachten of een gebroken been zijn bijvoorbeeld niet verzekerd. U betaalt voor deze AOV vorm een lagere premie dan voor een normale AOV.

b. Premie

De hoogte van de premie voor een AOV hangt onder meer af van uw leeftijd, pensioneringsdatum, uw beroep (er bestaan beroepsklassen), het verzekerde bedrag, het arbeidsongeschiktheidscriterium, de maximale uitkeringsduur en een eigen risico. U kunt voor een groot deel zelf bepaalde keuzes maken, bijvoorbeeld tot aan welke leeftijd u de verzekering wilt laten doorlopen. Hoe lager de gekozen leeftijd, hoe lager de premie. U bepaalt ook zelf wat het eigen risico is of wachttijd, dus hoeveel dagen u bij arbeidsongeschiktheid zonder uitkering kunt overbruggen.

Tip: Denk eens na hoeveel dagen u met uw spaargeld kunt doorkomen. Een stabiele financiële buffer zorgt voor een hogere wachttijd en een lagere premie.

Tip: Stel de eindleeftijd in op 65 jaar om te voorkomen dat u tot uw 65e zonder inkomen zit.

Voor het eigen risico en de uitkeringsdrempel geldt: hoe hoger deze is, hoe lager de premie. Het risico om arbeidsongeschikt te raken met het beroep dat u oefent is ook van invloed op de premie. Hoe hoger het risico, hoe hoger de premie.

De premie van een AOV is aftrekbaar van de inkomensbelasting. U kunt er ook voor kiezen deze premies niet af te trekken, dan zijn de eventuele uitkeringen van de verzekering ook onbelast.

c. Verloop uitkering

Bij een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft u verschillende keuzes voor het verloop van de uitkering. Zo kunt u kiezen voor een gelijkblijvende uitkering, waarbij de uitkering hetzelfde blijft tot het einde van arbeidsongeschiktheid of einde van verzekering. Bij een samengesteld geïndexeerde uitkering stijgt de premie en het verzekerde bedrag jaarlijks. Een veel gekozen vorm is de uitgesteld geïndexeerde uitkering. Hierbij zal het verzekerde bedrag worden geïndexeerd vanaf de ingangsdatum van de uitkering. U heeft meestal de optie om het verzekerde bedrag eens in de drie jaar met 15% te verhogen, zonder dat u opnieuw een keuring moet ondergaan.

Tip: Let op met het afsluiten van de samengesteld geïndexeerde uitkering. De premies zullen ieder jaar stijgen, terwijl dit wellicht niet noodzakelijk is.

d. Dekking of beoordelingscriterium arbeidsongeschiktheid

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt u door de verzekeraar beoordeeld in hoeverre u arbeidsongeschikt bent. Waarop u beoordeeld wordt, hangt af van de dekking die u gekozen heeft. Er zijn grofweg drie manieren te onderscheiden:

- Beroepsarbeidsongeschiktheid

De verzekeraar (of medisch adviseur) beoordeelt op basis van uw eigen beroep of u nog in staat bent uw beroep uit te oefenen. Hierbij worden aanpassingen van werkzaamheden en werkomstandigheden, net als taakverschuivingen, betrokken. Bij beroepsarbeidsongeschiktheid bent u voor minstens 25% niet in staat uw beroep uit te oefenen.

- Passende Arbeid

De verzekeraar beoordeelt op basis van de werkzaamheden die redelijkerwijs passen bij uw werkzaamheden, opleiding en ervaring. Een medisch adviseur beoordeelt welke werkzaamheden u nog wel kunt oefenen en u zult mogelijk ander werk moeten accepteren.

- Gangbare Arbeid

De verzekeraar beoordeelt wat u kunt doen ongeacht uw beroep en werkervaring. Dit wil zeggen dat u als u met een schoteltje bij het toilet kunt zitten, niet arbeidsongeschikt bent. Bij dit criterium loopt u als zelfstandig ondernemer een groot risico.

e. Hoogte uitkering

De uitkering van het verzekerde bedrag hangt af van het percentage dat u arbeidsongeschiktheid bent. Bent u slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan krijgt u slechts een gedeelte van de uitkering uitbetaald. Veel verzekeraars hanteren hierbij de volgende tabel:



80 tot 100% arbeidsongeschikt	U ontvangt 100% van het verzekerde bedrag
65 tot 80% arbeidsongeschikt	U ontvangt 75% van het verzekerde bedrag
55 tot 65% arbeidsongeschikt	U ontvangt 60% van het verzekerde bedrag
45 tot 55% arbeidsongeschikt	U ontvangt 50% van het verzekerde bedrag
35 tot 45% arbeidsongeschikt	U ontvangt 40% van het verzekerde bedrag
25 tot 35% arbeidsongeschikt	U ontvangt 30% van het verzekerde bedrag

Let op! Over eventuele uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid moet belasting worden betaald. U kunt dit voorkomen door de maandelijkse premies niet af te trekken van de inkomensbelasting.

Let op! Medisch verleden

Heeft u actuele medische klachten of deze klachten in het verleden gehad, dan kan het zijn dat verzekeraars u niet accepteren. Dit hangt af van het soort klachten, de kans op terugval (recidief), de herstelkansen in combinatie met de verzekering die u wenst. De verzekeraar heeft de volgende mogelijkheden bij actuele medische klachten of zulke klachten uit het verleden:

- Volledige acceptatie
- Acceptatie met beperkende voorwaarden zonder recht op herbeoordeling
- Acceptatie met beperkende voorwaarden met recht op herbeoordeling
- Volledige afwijzing

Wanneer u in deze situatie zit, moet u rekening houden met een langere wachttijd voordat de eventueel geaccepteerde verzekering ingaat. De verzekeraar heeft immers uitgebreide medische informatie over uw klachten of ziekte nodig. Wordt u geaccepteerd, dan kan het zijn dat uw premie hoger uitvalt of dat een uitkering bij arbeidsongeschiktheid door de vastgestelde medische klachten uitgesloten wordt. Dit wordt opgenomen in de voorwaarden.

Verzekeringen vergelijken

1. Bekijk altijd het volledige premieverloop, dus de gehele verzekeringsduur. Bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor ondernemers is vijf tot tien jaar gangbaar. De verzekering kan echter niet tussentijds worden opgezegd, waardoor u in de problemen kunt komen wanneer uw situatie drastisch verandert.
2. Bekijk de verschillende voorwaarden en laat u hier ook over informeren. Bekijk bijvoorbeeld of u de verzekering later kan aanpassen aan veranderingen.
3. Lees de kleine lettertjes!
4. Vergelijk de verschillende premies.
5. Let goed op onder welke beroepsklasse uw beroep valt bij elke verzekeraar, dit kan namelijk verschillen.
6. **Let op!** Wat verstaat iedere verzekeraar onder arbeidsongeschikt?
7. **Let op!** Bent u een vrouwelijke ondernemer, kijk dan ook naar een goede regeling voor zwangerschap.
8. Wat is de dekking van de verzekering?
9. Tip: Bent u een startende ondernemer? Vraag naar een starterskorting, veel AOV aanbieders hanteren deze.

Niet alle gevallen van arbeidsongeschiktheid worden veroorzaakt door een ongeval of ernstige ziekte. Ook verkeerde houding, bewegingsapparaten en psychische aandoeningen kunnen oorzaak zijn. Indien de verzekering deze gevallen niet dekt, kunt u zich gerust afvragen waarvoor u eigenlijk wél verzekerd bent.

Verzekering aanvragen?

Wilt u een arbeidsongeschiktheidsverzekering aanvragen, houd dan bij de voorbereiding voor een aanvraag rekening met de volgende zaken:

1. Kies een tussenpersoon (verzekeringen vergelijken)
2. Welk bedrag wilt u uitgekeerd krijgen bij arbeidsongeschiktheid?

Tip: Bereken van te voren welk maandelijks inkomen u daadwerkelijk nodig heeft. Als u ook met de helft van uw jaarinkomen vooruit kan, scheelt dit aan premiekosten. Hoe hoger het te verzekeren bedrag, hoe hoger immers de premie.

3. Vul een gezondheidsverklaring in en stuur deze op
4. Heeft de verzekeraar extra medische informatie nodig?
 - Er volgt een keuring of u geeft een machtiging om medische informatie te mogen opvragen. Wees altijd open en eerlijk! Wanneer geconstateerd wordt dat u aandoeningen heeft verzwegen waardoor u arbeidsongeschikt raakt, keert de verzekeraar niet uit en bent u uw betaalde premie kwijt.
 - De verzekeraar besluit of hij u zal accepteren.
 - Bij afwijzing kunt u bezwaar maken.
 - Denk aan alternatieven wanneer het u niet lukt om de arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten (vangnetverzekering of verzekeringen die woonlasten opvangen).

Een goede en grondige voorbereiding scheelt u een hoop klachten en moeilijkheden mocht u arbeidsongeschikt raken!

4. Veel gestelde vragen

Arbeidsongeschiktheid is een ingewikkeld onderwerp. Er komt veel bij kijken, zowel psychologisch als administratief en financieel. Hieronder volgen de belangrijkste veel gestelde vragen over dit onderwerp. Veel van deze onderdelen zijn in de voorgaande hoofdstukken al behandeld.

1. *Wat is een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)?*

Een AOV is een verzekering voor zelfstandige ondernemers. Onder zelfstandige ondernemers vallen ook de directeur-groootaandeelhouder (DGA), de zelfstandigen zonder personeel en de vrije beroepsbeoefenaars. Deze verzekering keert uit in geval van ziekte of invaliditeit bij de verzekerde. Tegenwoordig sluiten ook veel werknemers een AOV af als aanvulling op de WIA-wet.

2. *Heb ik een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) nodig?*

Als u niet over voldoende reserves beschikt om een terugval in inkomen door arbeidsongeschiktheid zelf op te vangen, is het zeer aan te raden een AOV af te sluiten.

3. *Waarom is een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) noodzakelijk?*

Als zelfstandige ondernemer maakt u geen aanspraak op een WIA-uitkering. Een bijstandsuitkering is gebaseerd op het bestaansminimum. Daarnaast wordt er, om te bepalen of u in aanmerking komt voor de bijstandsuitkering, gekeken naar uw eigen vermogen en het inkomen van uw partner. Met een individuele AOV regelt u zelf dat uw inkomen wordt aangevuld in het geval van arbeidsongeschiktheid door ongeval of ziekte.

4. *Wat kost een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)?*

De hoogte van de premie is door de vele keuzemogelijkheden en de verschillende factoren die van invloed zijn voor iedereen anders.

5. *Kan ik de AOV premie fiscaal aftrekken?*

Ja, de premie die u betaalt voor uw AOV is aftrekbaar in Box 1. De eventuele uitkeringen zijn belast.

6. *Krijg ik premie terug als ik arbeidsongeschikt ben?*

Dit verschilt per verzekeraar. Het is wel gebruikelijk dat u bij langdurige arbeidsongeschiktheid een deel van de premie terugkrijgt.

7. *Moet een verzekeraar mij accepteren?*

Dit hoeft een verzekeraar niet te doen. Zij zullen u medisch keuren, vaak zal u een vragenlijst moeten invullen en aan de hand daarvan bepaalt de verzekeraar of zij u accepteert of dat er eventueel nog verdere keuringen nodig zijn.

8. *Moet ik mijn gehele inkomen verzekeren?*

Dit is niet nodig. Als u zelf in een deel van de inkomensterugval kunt voorzien, kunt u ervoor kiezen om maar een deel van uw inkomen te verzekeren.

9. *Wie stelt vast of ik arbeidsongeschikt ben?*

Over het algemeen zal de verzekeraar zelf de mate van arbeidsongeschiktheid beoordelen.

10. *Welk arbeidsongeschiktheids criterium kies ik?*

Bij individuele arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bieden verzekeraars veelal de mogelijkheid om zelf te bepalen welk arbeidsongeschiktheids criterium van toepassing zal zijn, bij een AOV van langer dan één jaar. Er zijn drie mogelijkheden:

- **Beroepsarbeidsongeschiktheid**

Bij beroepsarbeidsongeschiktheid wordt er beoordeeld welke (rest)capaciteit u nog heeft om het in de polis genoemde beroep uit te oefenen. Aanpassing van werkzaamheden en werkomstandigheden alsmede taakverschuivingen binnen het eigen bedrijf worden door de meeste verzekeraars bij die beoordeling wel meegenomen.

- **Passende arbeid**

Bij passende arbeid wordt er beoordeeld welke (rest)capaciteit u nog heeft rekening houdende met uw krachten en bekwaamheden, uw opleiding en vorige beroepen en de vraag of andere beroepswerkzaamheden in redelijkheid van u verlangd kunnen worden.

- **Gangbare arbeid**

Bij gangbare arbeid is alleen de vraag aan de orde welke algemeen

geaccepteerde arbeid nog van u verlangd kan worden. Er wordt geen rekening gehouden met het beroep, opleidingsniveau en ervaring. De WIA-normen zijn gebaseerd op dit criterium, dat bij particuliere verzekeraars weinig in gebruik is.

Bij een AOV-polis op basis van passende arbeid bent u –technisch gesproken- dus minder snel arbeidsongeschikt. De premie voor een AOV op basis van passende arbeid is in de praktijk veelal zo'n 10% goedkoper dan dezelfde polis op basis van beroepsarbeidsongeschiktheid.

11. *Kan ik mijn arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) aanpassen?*

Dit kan over het algemeen wel. De voorwaarden waaronder dit kan, verschilt echter per verzekeraar. Lees de algemene voorwaarden die van toepassing zijn dus goed door.

U heeft het recht om verzekerde bedragen periodiek tot een bepaald percentage te verhogen zonder medische selectie, als in de polis een optieclausule is opgenomen.

Hoe de optieregeling exact luidt, verschilt per verzekeraar. Het is zinvol om op dat punt de polisvoorwaarden te vergelijken. Een voorbeeld van een optieclausule:

De eerst mogelijke verhoging is drie jaar na het sluiten van de verzekering. Voor de eerste keer mag het verzekerde bedrag met maximaal 25% worden verhoogd, gevolgd door een driejaarlijkse toegestane verhoging van maximaal 10%.

12. *Wat betekent Rubriek A en Rubriek B op een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)?*

Rubriek A is het verzekerd bedrag voor het eerstejaars risico.

Onder rubriek B wordt het na-eerstejaarsrisico verzekerd.

Binnen grenzen kunt u zelf bepalen welke bedragen u verzekerd voor rubriek A en B op een AOV. Het is gebruikelijk dat maximaal 80% van het inkomen wordt verzekerd. De reden daarvoor is dat bij volledige arbeidsongeschiktheid op grond van de AOV een uitkeringspercentage van 100% wordt toegepast. Verzekeraars willen over het algemeen niet het volledige inkomen verzekeren omdat

dan een extra stimulans om het genezingsproces te bevorderen verloren gaat.

13. *Wat zijn de wachtdagen bij Rubriek A van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)?*

De wachttijd op een AOV is de periode waarover u als verzekerde geen uitkering ontvangt. De wachttijd wordt ook aangeduid als eigen risico termijn.

De lengte van de wachttijd is afhankelijk van de keuze die u maakt bij het sluiten van de AOV-verzekering. Gewoonlijk kan men kiezen tussen wachttijden van twee weken, een maand, drie maanden, zes maanden en een jaar (in dat geval is rubriek A niet meeverzekerd!). Als u kiest voor een langere wachttijd, dient u te beschikken over voldoende liquide middelen om de wachttijd zelf te overbruggen. Voor een verantwoorde wachttijd is bepalend de hoogte van de hier voor aan te wenden reserves en uiteraard uw vaste lasten als huur/hypotheek, alimentatie, school-/studiegeld, verzekering, energiekosten, huishoudgeld etc.

14. *Heeft mijn rookgedrag invloed op de premie van de arbeidsongeschiktheidsverzekering?*

Bij sommige arbeidsongeschiktheidsverzekeraars speelt ook het rookgedrag een rol bij de premiebepaling, in die zin dat niet-rokers een korting op de premie krijgen.

15. *Welke eindleeftijden zijn mogelijk op een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)?*

Als kandidaat-verzekerde kunt u zelf kiezen tot welke eindleeftijd een eventuele uitkering verlengd moet worden. Veel voorkomende eindleeftijden zijn 55, 60, 62 en 65 jaar. Sommige verzekeraars geven ook de mogelijkheid om andere eindleeftijden te kiezen. Bij de zwaardere beroepen wordt soms door de verzekeraar een limiet gesteld aan de eindleeftijd. Een stratenmaker bijvoorbeeld kan maximaal 55 of 60 jaar als eindleeftijd kiezen. Na die leeftijd is arbeidsongeschiktheid bij dat soort beroepen statistisch gezien vaak geen onzeker voorval meer. Als diezelfde stratenmaker overigens leiding geeft aan een groter bedrijf en feitelijk alleen administratief/commercieel/leidinggevend bezig is, dan is een eindleeftijd van

65 jaar weer wel mogelijk.

Bij een eindleeftijd anders dan 65 jaar dient u zich wel te realiseren dat de periode tussen de vroegere eindleeftijd en het ingaan van AOW en eventuele andere pensioenen of lijfrentes moet worden kunnen overbrugd uit eigen middelen.

16. *Hoe werkt eventuele no-claim korting op een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)?*

Een aantal verzekeraars (o.m. Allianz, AXA, Delta Lloyd, Fortis ASR) heeft AOV-verzekeringen die, al dan niet tegen premieopslag, de mogelijkheid kennen van no-claim korting die na verloop van jaren kan oplopen tot 25% of 30%.

De no-claim regelingen verschillen sterk per verzekeraar en het verdient aanbeveling om indien van toepassing AOV-verzekeringen op dat punt onderling te vergelijken.

17. *Geeft termijnbetaling een opslag op de AOV-premie?*

Net als bij andere verzekeringen hanteren AOV-verzekeraars vaak een opslag op de jaarpremie indien gekozen wordt voor betaling per maand, kwartaal of halfjaar van respectievelijk 6,5% en 3%. Niet iedere verzekeraar doet dat overigens. Zo kent Generali geen opslag voor termijnbetaling en is ook bij andere verzekeraars de opslag voor termijnbetaling indien de AOV samen met één of meerdere verzekeringen wordt afgesloten op een pakketpolis van de betrokken maatschappij.



5. Meer lezen?

Arbeidsongeschiktheid is een zoals eerder gezegd een complex onderwerp. Wilt u na het lezen van dit boek nog meer informatie over arbeidsongeschiktheid? Dan kunt u kiezen voor één van de boeken uit onderstaande samengestelde lijst:

- Werkloosheidswet, Wet werkeninkomenaarbeidsvermogenen Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering / druk 4. Uitgeverij Kluwer. ISBN 9013064086 of 9789013064087
- E.J. Kronenburg (2008). Tekstuitgave arbeidsongeschiktheid 2009. ISBN 9013060897 of 9789013060898
In deze uitgave vindt u naast de tekst van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen een selectie van de belangrijkste wet- en regelgeving rondom de wet WIA.
- A. Wit (2008). Wegwijzer arbeidsongeschiktheid 2009. ISBN 9789013061017

Voor ondernemers

- J. Wielink (2009). De ondernemer en het risico van arbeidsongeschiktheid. Uitgeverij Kluwer. ISBN 9013065406 of 9789013065404
- D.P.O den Daas & BJ van Hees (2008). Ziekte en arbeidsongeschiktheid / 2008 / druk 2. ISBN 9013050786 of 9789013050783

Omschrijving:

Met de invoering van de WIA is het accent sterk komen te liggen op re-integratie. Steeds minder arbeidsongeschikte werknemers komen op deze manier in aanmerking voor een uitkering. Toch zullen zij, ondanks hun beperkingen en het feit dat ze hun eigenlijke functie niet meer kunnen vervullen, in dienst moeten blijven. Hoe gaat u hiermee om? Ziekte en arbeidsongeschiktheid is een handig en beknopt naslagwerk met de belangrijkste vragen en antwoorden die u op dit gebied heeft. De rechten en plichten van werknemer en werkgever komen in het boek

© 2009

aan bod, vanaf de eerste ziektedag tot en met de WIA-keuring en de periode daarna. U leest ook over de beoordelings- en uitkeringssystematiek van de nieuwe WIA. Met dit boek heeft u alle informatie over de financiële aspecten van het werken met zieke en arbeidsongeschikte werknemers op een rij.

Extra informatie:

<http://www.intermediar.nl/artikel/ziekte-verlof-en-vakantie/52985/worden-vakantiedagen-uitbetaald-bij-arbeidsongeschiktheid.html>



Met dank aan:

www.arbeidsrechter.nl

www.koster.nl