

Donnerstag, 6. Februar 2014

[Berater](#) | [Versicherungen](#)

## Eine Betriebs-BU lohnt sich – im Einzelfall

Im [ersten Teil seines Gastbeitrags](#) <sup>[1]</sup> erklärte *Stephan Kaiser*, welche Fallstricke bei einer selbständigen Berufsunfähigkeitsversicherung (SBU) in der betrieblichen Altersversorgung (**bAV**) drohen. Im zweiten Teil führt er aus, welche Kundenklientel von einer Betriebs-BU profitieren könnte. Klar ist: Eine pauschale Antwort gibt es nicht – was bei der Einzelfallbetrachtung zu berücksichtigen ist.



[2]

In Firmen, die dem Versicherer ein großes Kollektiv anbieten können, sind die Verträge so ausgestaltet, dass im Antrag keine Gesundheitsfragen abgefragt werden, sondern mit einer Dienstobliegenheitserklärung gearbeitet wird.

Eine SBU hat eine lange Laufzeit von meist einigen Jahrzehnten. Deshalb ist ein Inflationsausgleich während der Beitragsphase in Form einer Beitragsdynamik sinnvoll. Genau diese Beitragsdynamik aber findet sich in der Praxis selten wieder.

Dies liegt nicht zuletzt an der begrenzten Beitragshöhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung und an der Komplexität der [bAV](#) <sup>[3]</sup>. Trotzdem kann auch in der bAV eine Beitragsdynamik abgeschlossen werden und sollte auch Vertragsbestandteil, zumindest im Falle einer SBU, sein.

### Abgaben im Falle des Leistungsbezuges

Die private BU-Rente ist in der Regel Sozialversicherungs-abgabefrei und lediglich mit dem Ertragsanteil für abgekürzte Leibrenten nach Paragraph 55 Einkommensteuer-Durchführungsverordnung (ESTDV) zu versteuern.

Dieser Ertragsanteil wird prozentual umso höher, je länger die [BU-Rente](#) <sup>[4]</sup> voraussichtlich gezahlt werden wird. Als grobe Faustformel kann man sagen, dass die Anzahl der Jahre, für die die BU-Rente voraussichtlich gezahlt werden wird, auch in etwa den Prozentsatz darstellt, der als Ertragsanteil den zu versteuernden Anteil dieser BU-Rente bestimmt. Dadurch ist die Steuerbelastung in der Regel bei einer privaten BU-Rente sehr gering.

### In der bAV ist die BU-Rente voll beitragspflichtig

Anders verhält es sich in der bAV: hier ist die BU-Rente zunächst einmal (für gesetzlich oder freiwillig Versicherte) in der [Krankenversicherung](#) <sup>[5]</sup> und Pflegepflichtversicherung voll beitragspflichtig. Dadurch werden von der BU-Rente schon einmal in etwa 17 Prozent abgezogen. Und dann muss die BU-Rente voll mit dem persönlichen Steuersatz versteuert werden.

Aufgrund der Unvorhersehbarkeit der deutschen Steuergesetzgebung mag sich jeder selbst seine Gedanken machen, wie hoch sein persönlicher Steuerabzug hier im Fall der Fälle in der Zukunft sein könnte. Die [Nettorente](#) <sup>[6]</sup>, die man im Leistungsfall bei gleicher versicherter Rentenhöhe nach Abzügen erhält, ist daher in der Regel in der 3. Schicht höher als in der bAV.

Dies sollte man in der bAV berücksichtigen und die versicherte BU-Rentenhöhe daran nach oben anpassen. Was natürlich wiederum die Belastung in der Beitragsphase erhöht.

### Welche Rolle spielt der Arbeitgeber im Leistungsfall?

Im Leistungsfall kann es dazu kommen, dass die Beantragung und Abwicklung des [BU-Leistungsfalles](#) <sup>[7]</sup> aufgrund seiner Versicherungsnehmereigenschaft über den Arbeitgeber abgewickelt werden muss. Hier sollte man sich die

Frage stellen, ob man möchte, dass der (vielleicht bis dahin schon ehemalige) Arbeitgeber die entsprechenden Gesundheitsdaten und Details erfährt.

Hier gibt es aber durchaus Anbieter, die das Gros dieser Daten nicht über den Arbeitgeber, sondern über den Arbeitnehmer selbst erheben.

Seite zwei: [Leichtere Gesundheitsprüfung durch Kollektivverträge](#) <sup>[8]</sup>

In Firmen, die dem Versicherer ein entsprechend großes Kollektiv anbieten können, sind die Kollektivverträge so ausgestaltet, dass im Antrag keine [Gesundheitsfragen](#) <sup>[9]</sup> im üblichen Sinne abgefragt werden, sondern mit einer sogenannten Dienstobliegenheitserklärung gearbeitet wird.

In dieser Erklärung wird einfach nur bestätigt, dass beispielsweise keine Berufsunfähigkeit oder Schwerbehinderung vorliegt und der Arbeitnehmer in den letzten Jahren nur für einen bestimmten, maximalen Zeitraum ununterbrochen arbeitsunfähig war. Die genauen Details können natürlich von Anbieter zu Anbieter differieren.

Sie haben aber alle gemein, dass die Dienstobliegenheitserklärung eine wesentlich einfachere Hürde darstellt als eine reguläre Gesundheitsprüfung mit den üblichen Antragsfragen. So gesehen macht die SBU in der bAV natürlich gerade für diejenigen Sinn, die aufgrund ihres Gesundheitszustandes die normale Gesundheitsprüfung nicht oder nur mit Erschwernissen wie Zuschlägen oder Ausschlüssen bekommen können.

#### Haftungsrisiken für Arbeitgeber bei Dienstobliegenheitserklärung

Noch ein kleiner Tipp: Da für den Arbeitgeber natürlich [Haftungsrisiken](#) <sup>[10]</sup> entstehen, wenn er die Dienstobliegenheitserklärung für seinen Arbeitnehmer abgibt, erkennt man den guten Berater auch daran, dass er diese Erklärung vom Arbeitnehmer einholt anstatt vom Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist in Sachen seines Gesundheitszustandes sicherlich auch der kompetentere Ansprechpartner.

Im Leistungsfall hat die Dienstobliegenheitserklärung einen weiteren Vorteil: die Möglichkeiten eine vorvertraglichen Anzeigepflichtverletzung und die damit verbundene Möglichkeit der Ablehnung der Leistung durch den Versicherer sind durch eine solch einfach formulierte Erklärung natürlich wesentlich geringer als im Fall einer kompletten Gesundheitsprüfung mit ihren vielen Angaben.

#### Den Königsweg gibt es nicht

Die SBU über die bAV ist von vornherein nicht prinzipiell gut oder schlecht. Vielmehr ist die Einzelfallbetrachtung wichtig. Der Kunde muss über die Vor- und Nachteile aufgeklärt werden, sich klar machen, welche Kriterien für ihn wichtig sind und sich dann für den entsprechenden Weg entscheiden.

Der Vermittler sollte exzellente Kenntnisse in der bAV vorweisen können und die entsprechenden Ressourcen haben, um den Vertrag während der gesamten Laufzeit betreuen zu können, und bei "Störfällen" wie einem Arbeitgeberwechsel sofort zur Stelle sein können.

Bezuschusst der Arbeitgeber zusätzlich die bAV, kann die SBU in der bAV preisgünstiger sein als privat in der 3. Schicht. Hat der Arbeitnehmer keine "jungfräuliche" Krankenakte mehr, kann die SBU in der bAV über Kollektivverträge ohne Gesundheitsprüfung die letzte Möglichkeit sein, eine sinnvolle SBU abschließen zu können. In allen anderen Fällen ist die SBU über die private Vorsorge wohl die einfachere und flexiblere Wahl.

*Stephan Kaiser ist Diplom-Mathematiker und geschäftsführender Gesellschafter der BU-Expertenservice GmbH.*

*Foto: BU-Expertenservice / Shutterstock*

---

Artikel gedruckt von Finanznachrichten auf Cash.Online: <http://www.cash-online.de>

URL des Artikels: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2014/sbu-bav/167067>

URLs in this post:

[1] ersten Teil seines Gastbeitrags: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2014/bav-sbu/167058>

[2] Image: <http://www.cash-online.de/wp-content/uploads/2013/12/arbeitslosengeld-stephan-kaiser.jpg>

[3] bAV: <http://www.cash-online.de/tag/bav>

[4] BU-Rente: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2014/berufsunfaehigkeit-versicherung/164084>

[5] Krankenversicherung: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2014/zusatzversicherung/161429>

[6] Nettorente: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2013/altersvorsorge-riester-rente/153456>

[7] BU-Leistungsfalles: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2014/bu-alte-leipziger/162630>

[8] Leichtere Gesundheitsprüfung durch Kollektivverträge: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2014/sbu-bav/167067/2>

[9] Gesundheitsfragen: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2014/gesundheitsfragen/165072>

[10] Haftungsrisiken: <http://www.cash-online.de/versicherungen/2013/polices-vsh/141628>