

<https://www.pfefferminzia.de/bu-versicherung-welche-vorteile-die-arbeitskraftabsicherung-ueber-den-chef-hat/?page=3>

BU-Versicherung Welche Vorteile die Arbeitskraftabsicherung über den Chef hat

Vorerkrankungen sind die besten Türsteher, wenn es um Berufsunfähigkeitsversicherungen geht: je länger die Krankenakte, desto unwahrscheinlicher der Vertrag. Aber es gibt einen Kniff, wie Makler ihre Kunden doch absichern können.

Von Karen Schmidt | 29.01.2018 10:40 [Drucken](#)

WERBUNG

Wenn es um das Thema Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) geht, sind Vorerkrankungen besonders heikel. Sind sie schwer oder kommen mehrere zusammen, sind die Chancen für Kunden minimal, eine Police zu erhalten. Bei leichteren Leiden wie Heuschnupfen, Wirbelsäulenproblemen, Tinnitus oder Bluthochdruck drohen zumindest Ausschlussklauseln oder ein Aufschlag auf den Beitrag.

Nun gibt es eine Möglichkeit, auch mit Vorerkrankungen (wenn es nicht gerade eine der heftigen ist) einen vollumfänglichen BU-Schutz zu bekommen – also einen ohne Ausschlüsse oder Beitragszuschläge. Der Kniff: eine Berufsunfähigkeitsversicherung über den Arbeitgeber abzuschließen.

„Gerade in Branchen mit arbeitstechnisch hohem körperlichem Einsatz sowie für Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Vorbelastungen oder Einschränkungen bietet die betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung zwei große Vorteile“, erklärt Versicherungsmakler Heiner Herbring aus Ibbenbüren.

Der erste: Bei einer Zusatzversicherung zur betrieblichen Altersvorsorge oder einem BU-Gruppenvertrag ist die Gesundheitsprüfung meist abgespeckt. Der Grund: In einer größeren Gruppe halten sich gesunde Mitarbeiter und ältere oder kranke Arbeitnehmer die Waage.

Risiken gleichen sich im Kollektiv aus

Die Gefahr, nur kostenintensive schlechte Risiken versichert zu haben, existiert also praktisch nicht, weil sich die Risiken im Kollektiv ausgleichen. In vielen Fällen bestehen die Versicherungsgesellschaften bei Gruppenverträgen daher nur auf einer sogenannten Dienstobliegenheitserklärung.

Hier garantiert der Arbeitgeber, dass seine Mitarbeiter nicht berufsunfähig sind und innerhalb eines bestimmten Zeitraums – meist sind es zwei Jahre – nicht länger als zwei bis vier Wochen arbeitsunfähig waren. Nachteil dieser Variante ist, dass die BU-Rente meist gedeckelt ist, etwa auf 1.000 oder 1.500 Euro. Mehr Spielraum gibt es oft bei größeren Unternehmen und wenn der Arbeitgeber die Verträge bezahlt.

Kommen wir zu Vorteil Nummer 2: „Der Beitragsaufwand reduziert sich durch die staatliche Förderung erheblich und ermöglicht auch Arbeitnehmern mit kleinerem Einkommen überhaupt eine adäquate Absicherung“, sagt Herbring.

Das bestätigt auch eine Nachfrage bei den BU-Versicherern. Beispiel Württembergische Lebensversicherung. Sie hat gerade eine selbstständige Berufsunfähigkeits-Direktversicherung auf den Markt gebracht. „Die Tarifvergünstigung gegenüber einem Einzelvertrag kann von rund 8 Prozent – bei kleinstmöglicher Gruppe – bis über 10 Prozent bei großer Gruppe reichen“, heißt es vom Versicherer.

Beiträge sind in bestimmten Umfängen steuer- und sozialabgabenfrei

Das ist schon mal was. Verstärkt wird die Ersparnis aber durch einen weiteren Effekt: „Die Beiträge zu einer betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung sind wie eine Direktversicherung zu behandeln und damit – im Rahmen der in Paragraf 3 Nummer 63 Einkommensteuergesetz geregelten Freibeträge – steuer- und sozialversicherungsfrei“, sagt Sabine Boldt, Steuerfachangestellte und Personalfachkauffrau bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Dierkes Partner aus Hamburg.

Heißt konkret: 2018 sind Beiträge bis maximal 8 Prozent der BBG West steuerfrei, was einem Wert von bis zu 520 Euro im Monat entspricht. Bei den Sozialabgaben sind es 4 Prozent. Der sozialabgabenfreie Betrag liegt also bei 260 Euro monatlich.

Einsparungen bis zu 55 Prozent möglich

„Unter Berücksichtigung der Steuer- und Sozialabgabenersparnis sind bei der betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung dann Beitragseinsparungen von bis zu 55 Prozent möglich“, rechnet der Volkswohl Bund vor. „Aber Vorsicht“, mahnt Boldt.

„Betriebliche Altersvorsorge und betriebliche BU-Versicherung bilden zusammen die Höchstgrenze für die Befreiung von der Steuer und der Sozialversicherung.“ Das sollten Makler bei der Beratung beachten.

Und auch ein weiterer Punkt ist wichtig, berichtet Makler Herbring: Im Gegenzug zur Steuer- und Sozialabgabenbefreiung der Beiträge, „ist die betriebliche Berufsunfähigkeitsrente im Leistungsfall gegenüber einer privaten Berufsunfähigkeitsrente in voller Höhe zu besteuern“, so der Experte. Zudem müssten aus der Rente einer betrieblichen BU auch Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung abgeführt werden. Herbring: „Im Vergleich zur privaten BU-Rente bleiben je nach Gesamteinkommen im BU-Fall bis zu 20 Prozent weniger Netto-Rente übrig.“

Worauf sollten Makler achten, wenn es um die Auswahl eines bestimmten BU-Anbieters geht? „Der Versicherer muss zunächst einmal zum Unternehmen passen“, sagt Moritz Fehling, Senior-Berater bei G.A. Droege & Sohn Consulting. „Ist beispielsweise der Großteil der Mitarbeiter eines Unternehmens über 50 Jahre alt, können einige Gesellschaften nicht angeboten werden, da sie ab 50 Jahren eine volle Gesundheitsprüfung verlangen.“

Bloß keinen Neid in der Belegschaft schüren

Auch auf die möglichst einheitliche Einstufung der Mitarbeiter in wenige Berufsgruppen achten Fehling und seine Kollegen. Ansonsten würde die Beratung in Gruppen schwierig, und ein gewisser Neid unter der Belegschaft könne entstehen, berichtet der Berater aus der Praxis. „Für uns spielt zusätzlich die Leistungsbereitschaft der Versicherer eine entscheidende Rolle und die Prozesse, die im Hintergrund bei Abschluss und Leistung ablaufen“, so Fehling weiter. „Denn was nützt der günstigste Versicherer, wenn er nicht zahlt? Nichts.“

Nun kommt es im Berufsleben natürlich auch mal zu einem Jobwechsel. Was passiert dann mit dem betrieblichen BU-Vertrag? „Im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung geht die Versicherungsnehmerstellung bei Ausscheiden auf den Arbeitnehmer über“, erklärt Sandra Spiecker, Expertin für betriebliche Altersversorgung bei HDI. Heißt: Der Mitarbeiter nimmt die Police mit. Anschließend kann der neue Arbeitgeber in den Vertrag eintreten. Spiecker: „Alternativ kann der Arbeitnehmer den Vertrag privat weiterführen. Bestehende Sonderkonditionen bleiben dabei erhalten.“

Autorin:



[E-Mail schreiben](#)

Karen Schmidt

Karen Schmidt ist seit der Gründung im März 2013 Chefredakteurin des Online-Portals und Print-Magazins Pfefferminzia.