

SBU oder BUZ?

Vergleichende Betrachtung anhand von Einzel-Beispielen

Die Meinungen darüber, ob eine selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung (SBU) oder eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (BUZ) vorteilhafter ist, gehen seit dem Auftreten der ersten selbständigen Policen Mitte der 1970er Jahre weit auseinander.

Die Kombination aus Trägerversicherung mit BUZ ist historisch bedingt. Ursprünglich wurde diese nur als Zusatzversicherung vom zuständigen Aufsichtsamt genehmigt. Heute lautet das Hauptargument für die Kombination aus Renten-, Lebens- oder Risiko-Lebensversicherung mit BUZ, dass der Hauptvertrag bei vorliegender Berufsunfähigkeit beitragsfrei weiter laufen kann. Bei finanziellen Problemen muss jedoch immer der ganze Vertrag reduziert oder sogar gekündigt werden. Die Beitragsfreistellung der Trägerversicherung allein ist nicht möglich!

Eine Prämienreduzierung von beispielsweise 350 auf 175 Euro bedeutet also gleichzeitig eine Halbierung der Sparleistung in der Trägerversicherung wie auch der versicherten Berufsunfähigkeitsrente. Soll das angesparte Kapital früher als ursprünglich geplant zur Verfügung stehen, so endet mit dem Hauptvertrag auch die BUZ. Es gibt sogar Versicherer, die eine Reduzierung der Beitragshöhe und damit der versicherten Träger- und Zusatzversicherung grundsätzlich ausschließen. Kurz gesagt: entweder unveränderte Vertragsfortführung oder Kündigung! Bei anderen Gesellschaften ist eine selektive Beitrags- und Summenreduzierung möglich. Folglich ist die Koppelung von Kapitalaufbau und Risikoschutz nur in den Fällen sinnvoll, in denen eine entsprechende Tarif-Flexibilität gegeben ist. Allerdings kann bei Frauen die Kombination aus kleiner Risikolebensversicherung mit BUZ sogar Prämie sparen und dies bei besserem Schutz.

Basisrenten als Trägerversicherung

Werden Rürup-Verträge als Trägerversicherung genommen, so lassen sich die Beiträge steuerlich absetzen. In 2007 können

das bis zu 64% sein. Insbesondere für Selbstständige interessant. Auf der anderen Seite werden Leistungen aus einer SBU nur mit dem Ertragsanteil nach § 55 Absatz 2 EStDV besteuert, während für Renten aus einem Basisprodukt eine Besteuerung nach dem Kohortenmodell besteht. Je nach Rentenhöhe, Rentenbeginn und persönlichem Steuersatz kann dies eine deutliche Schlechterstellung bewirken.

Beispiel: Massive Steuerunterschiede

Zwei Selbstständige werden 2007 im Alter von 40 Jahren zum Leistungsfall. Sie haben je 4.000 Euro monatliche Berufsunfähigkeitsrente aus einer SBU bzw. aus einem Basisvertrag mit BUZ abgesichert. Vertragsablauf ist in 25 Jahren bei Erreichen des vollendeten 65. Lebensjahres.

Die Rente aus dem Basisvertrag wäre 2007 bereits mit 64% steuerpflichtig, während die Leistung aus der SBU nur zu 26% versteuert würde. Würden dieselben Selbstständigen erst mit 55 zum Leistungsfall, also im Jahre 2022, so wären entsprechend 82% bzw. 12% steuerpflichtig.

Angenommen beiden stünde bei Vollendung des 40. Lebensjahres inflationsbereinigt ein jährlicher Freibetrag von 8.620 Euro zur Verfügung, so müssten sie effektiv Steuern auf 29.760 bzw. 12.480 Euro zahlen. Dabei käme ihr persönlicher Steuersatz zur Anwendung. Bei einem Grenzsteuersatz von 42% betrüge die Auszahlung statt 4.000 Euro brutto nur 3.226,50 Euro (Basisrente mit BUZ) bzw. 3.864,90 Euro (SBU). Bei einem Leistungsfall zum vollendeten 55. Lebensjahr im Jahre 2022 stünden aus dem Basisvertrag nur 2.924,10 Euro nach Steuern zur Verfügung, während die Leistung aus der SBU zu 100% steuerfrei bliebe.

Bei den meisten Wettbewerbern ist eine Dynamisierung der versicherten Leistungen nur für Haupt- und Zusatzvertrag gleichzeitig möglich. Wer also einen gleich bleibenden Sparanteil wünscht und lediglich die



■ *Kaum ein Thema ist differenzierter als die BU-Sparte. Die Qualifikation zum Spezialisten lohnt sich!*

versicherte Berufsunfähigkeitsrente erhöhen möchte, müsste bei einer BUZ meist passen. Eine Dynamisierung der Berufsunfähigkeitsrente im Leistungsfall ist nur bei wenigen Anbietern wie zum Beispiel Dialog und Volkswohl Bund jeweils im Rahmen der SBU und gegen Zuschlag möglich.

Brutto- oder Nettobeitrag?

Umstritten sind Berufsunfähigkeitsverträge mit Überschussansammlung. Statt der reinen Risikoabsicherung zu einem in der Höhe nicht garantierten Nettobeitrag werden die entstehenden Überschüsse wahlweise in festverzinsliche oder Fondsanlagen investiert, die bei Vertragsablauf zur Verfügung stehen. Dafür wird eine teilweise nur minimal höhere, teilweise fast doppelt so hohe Bruttoprämie gezahlt. Im Marktschnitt beträgt der Unterschied hier zwischen Brutto- und Nettoprämie satte 30 Prozent. Bei Bruttoprämienzahlung erhalten Versicherte unabhängig vom Vorliegen eines Leistungsfalles eine Kapitalleistung, wenn sie nie berufsunfähig werden sollten – und dies steuerfrei. Dabei besteht die Wahl zwischen einer festverzinslichen oder fondsgebundenen Anlage der Überschüsse. Eine vorzeitige Verfügbarkeit ist jedoch in aller Regel ausgeschlossen. Dafür ist es mitunter möglich, das angesparte Überschussguthaben für eine kürzere oder längere Beitragsfreistellung unter Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes zu verwenden. Dies ist ein echter Vorteil, da keine anderen Verträge angegriffen werden müssen oder auch eine Beitragsreduzierung von Brutto- auf Nettobeitrag ohne steuerliche negative Auswirkungen möglich ist.

Bei klassischen Nettoverträgen wird effektiv nur die tatsächliche Risikoprämie gezahlt, während die Differenz zwischen Brutto- und Nettobeitrag für einen flexiblen Kapitalaufbau mit vorzeitiger Zugriffsmöglichkeit zur Verfügung steht. Diese Differenz stellt allerdings keinen unveränderlichen Betrag dar, da die Nettoprämie unternehmensbedingten Schwankungen unterliegt. Versicherte gehen dann ein besonders hohes Risiko für ihren persönlichen Schutz ein, wenn sie sich für einen Versicherer entscheiden, der sowohl auf sein gesetzliches Anpassungsrecht der Bruttoprämie nach § 172 VVG verzichtet als auch eine nur geringe Spanne zwischen Brutto- und Nettobeitrag aufweist.

Bei klassischen Nettoverträgen wird effektiv nur die tatsächliche Risikoprämie gezahlt, während die Differenz zwischen Brutto- und Nettobeitrag für einen flexiblen Kapitalaufbau mit vorzeitiger Zugriffsmöglichkeit zur Verfügung steht. Diese Differenz stellt allerdings keinen unveränderlichen Betrag dar, da die Nettoprämie unternehmensbedingten Schwankungen unterliegt. Versicherte gehen dann ein besonders hohes Risiko für ihren persönlichen Schutz ein, wenn sie sich für einen Versicherer entscheiden, der sowohl auf sein gesetzliches Anpassungsrecht der Bruttoprämie nach § 172 VVG verzichtet als auch eine nur geringe Spanne zwischen Brutto- und Nettobeitrag aufweist.

Bei klassischen Nettoverträgen wird effektiv nur die tatsächliche Risikoprämie gezahlt, während die Differenz zwischen Brutto- und Nettobeitrag für einen flexiblen Kapitalaufbau mit vorzeitiger Zugriffsmöglichkeit zur Verfügung steht. Diese Differenz stellt allerdings keinen unveränderlichen Betrag dar, da die Nettoprämie unternehmensbedingten Schwankungen unterliegt. Versicherte gehen dann ein besonders hohes Risiko für ihren persönlichen Schutz ein, wenn sie sich für einen Versicherer entscheiden, der sowohl auf sein gesetzliches Anpassungsrecht der Bruttoprämie nach § 172 VVG verzichtet als auch eine nur geringe Spanne zwischen Brutto- und Nettobeitrag aufweist.

BU und bAV

Eine Empfehlung ist die Absicherung der BU im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Hier liegt die Auswahl der passenden Versicherer und Tarife beim Arbeitgeber in seiner Eigenschaft als Versicherungsnehmer. Für den Arbeitnehmer bedeutet diese Konstellation, dass es Sache des Arbeitgebers wäre, eine etwaige Beitragsbefreiung bei BU für seinen Arbeitnehmer beim Versicherer durchzusetzen. Hingegen ist ein Arbeitnehmer, der eine BU-Rente im Rahmen einer Direktversicherung durch Entgeltumwandlung bestehen hat, aktiv zum Einklagen seiner Leistung legitimiert.

Teilweise ist es für ansonsten kaum oder gar nicht versicherbare Personen möglich, im Rahmen von Kollektivverträgen (bAV) einen zumindest leidlichen oder sogar sehr guten Versicherungsschutz zu erhalten, da hier teilweise eine vereinfachte Gesundheits-

prüfung möglich ist. Um eine ungewollte Antiselektion auszuschließen, müsste ein solcher Vertrag in der Regel von mindestens 95% der Belegschaft abgeschlossen werden. Ausnahmen von dieser Regel sind selten. So gibt es etwa Betriebe, in denen z.B. die Axa als Versicherer für die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse eine Rentenhöhe von 500 Euro monatlich ohne Gesundheitsprüfung anbietet und der Arbeitnehmer tatsächlich auch noch zwischen anderen Anbietern wählen darf.

BU-Renten im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge sind in voller Höhe steuerpflichtig. Wer beispielsweise bei einer Vertragslaufzeit zum 65. Lebensjahr mit 55 Jahren berufsunfähig würde, muss seine Rentenleistungen statt zu 12% zu 100% auf Basis seines persönlichen Steuersatzes versteuern. Aufgrund der geltenden Freibeträge wirkt sich dieser steuerliche Effekt derzeit vor allem für hohe Berufsunfähigkeitsrenten aus.

Bruttobeitrag (Bruttoprämie)

Der Bruttobeitrag setzt sich aus zahlreichen Faktoren zusammen: Eintrittsalter, Geschlecht, ausgeübter Beruf, Gesundheitszustand bei Antragsstellung, Höhe der versicherten Leistungen, Vertragskosten und prognostizierte Überschüsse des Unternehmens. Effektiv handelt es sich also um drei Arten von Kosten: Risikokosten (Wahrscheinlichkeit und Höhe des Leistungsfalles während der Vertragslaufzeit), Vertragskosten (Vermittlung, Prüfung, Ausfertigung und Verwaltung) sowie die vom Versicherer angenommenen Gewinne. Eine nachträgliche Erhöhung der Bruttoprämie ist nur unter Anwendung des § 172 VVG zulässig und an enge Voraussetzungen gekoppelt. Manche Versicherer verzichten auf ihr gesetzliches Anpassungsrecht. Sie sichern sich dann gegen dieses erhöhte Risiko bei einem Rückversicherer ab. Allerdings wird meist nur ein Teil des Risikos an Dritte abgetreten.

Hat Ihr Kunde sich bei Vertragsschluss für die Überschussverwendung „verzinsliche Ansammlung“ oder „Fondsüberschuss“ entschieden, so fließen die Überschüsse auf ein spezielles Überschusskonto des Kunden. Während der Vertragslaufzeit kann es zu deutlichen Schwankungen von Risikoprämie, Verwaltungskosten und Überschüssen kommen. Im Extremfall kann es auch passieren, dass in dem einen oder

anderen Jahr dem Überschusskonto des Versicherten keine Gewinne gutgeschrieben werden können oder sogar vorhandene Überschüsse zur Deckung der Vertragskosten aufgebraucht werden müssen.

Nettobeitrag (Nettoprämie)

Wenn der Kunde für seine Berufsunfähigkeitsversicherung einen möglichst niedrigen Beitrag zahlen möchte, kann er die „Beitragsverrechnung“ wählen. In diesem Fall wird die Bruttoprämie um die prognostizierten Überschüsse gesenkt. Dies ergibt die so genannte Nettoprämie. Oft bleibt diese für mehrere Jahre konstant. Gelingt es einem Unternehmen aber über einen längeren Zeitraum nicht, die erwarteten Zinsgewinne einzufahren, so ist damit unweigerlich eine Reduzierung der Überschussbeteiligung verbunden. Für den Kunden bedeutet dies eine steigende Nettoprämie. Sind umgekehrt die Überschüsse höher als ursprünglich angenommen, so profitiert Ihr Kunde von einem fallenden Nettobeitrag.

Know-how: Versicherer mit restriktiver Annahmepolitik und großem Kundenbestand können langfristig einen stabilen Nettobeitrag eher gewährleisten als solche, die auf Arztanfragen oder eine detaillierte Gesundheits-Prüfung verzichten.