



ZWANGERSCHAP EN AOV
ARBEIDSONGESCHIKHEIDSVERZEKERING

KENNISDOCUMENT



ZWANGERSCHAP EN AOV

Inleiding

De zwangerschaps- en bevallingsuitkering (hierna: zwangerschapsuitkering) is een groot goed. Hierdoor krijgen zwangere ondernemers de mogelijkheid om tijdig en voldoende rust te nemen. Meer dan de helft van hen werkt langer door dan vrouwen in loondienst, ook gaat meer dan de helft eerder weer aan het werk dan kersverse moeders in loondienst. Je wil immers zo kort mogelijk zonder inkomsten zitten. Deze financiële onrust kan door een zwangerschapsuitkering worden weggenomen. Veel jonge moeders ervaren na de bevalling geen problemen bij het verkrijgen van opdrachten. Het ondernemerschap geeft veel vrouwen de vrijheid om hun tijd naar eigen wens in te delen.

Dat een arbeidsongeschiktheidsverzekering uitkeert bij zwangerschap en bevalling, is bij de meeste adviseurs en menig ondernemer wel bekend. Maar de spelregels lopen nogal uiteen en in de verzekeringsvoorwaarden staan meer bepalingen die met zwangerschap te maken hebben. Dit kennisdocument laat zien hoe veelzijdig de zwangerschapsuitkering is. Een adviseur die zich hierin verdiept kan veel toegevoegde waarde bieden aan zijn vrouwelijke klanten.

Wanneer is er recht op een zwangerschapsuitkering?

Aanvullende eisen

Een zwangerschapsuitkering is géén uitkering wegens arbeidsongeschiktheid, maar een aanvullende dekking op een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Daarom mag een verzekeraar er extra eisen aan stellen, zonder dat er sprake is van ongeoorloofd onderscheid tussen mannen en vrouwen. In 2008 is dat door de Hoge Raad bevestigd, mits vrouwen geen aanvullende premie betalen.

Carenztijd

De meest bekende is de Carenztijd of inlooperperiode. (Sommige adviseurs spreken in dit verband over wachttijd, maar daarmee wordt doorgaans de eigenrisicotermijn bedoeld. In dit document hanteren we de term Carenztijd.) Vroeger bedroeg de Carenztijd bij de meeste verzekeraars twee jaar. Tegenwoordig is één jaar gangbaar maar twee jaar komt nog steeds voor. Het gaat dan over de periode tussen de ingangsdatum van de verzekering en de uiterekende bevallingsdatum.

- *Een enkele verzekeraar gaat uit van de daadwerkelijke bevallingsdatum, iets om goed op te letten!*

Belangrijk voor adviseurs:

De voorlopige dekkingsperiode telt niet mee voor de Carenztijd, er wordt gerekend vanaf de daadwerkelijke ingangsdatum van de verzekering. Een langdurig medisch of technisch acceptatietraject wil nog wel eens tot teleurstellingen leiden bij vrouwelijke ondernemers die graag snel zwanger willen worden. Schep hier vooraf duidelijkheid over!

Meteen zwanger worden?

Een paar maatschappijen leken de Carentijd volledig te hebben afgeschaft. Dit betekende echter niet dat er recht op een uitkering bestond als de verzekerde al zwanger was op de ingangsdatum van de verzekering. De zwangerschap moest zijn ontstaan ná de ingangsdatum. Praktisch vertaald: de uitgerekenende datum lag ten minste 40 weken na de ingangsdatum. Dit scheelt dus slechts twaalf weken met een Carentijd van een jaar.

Verzekeraars wensen niet (meer) te concurreren op de voorwaarden van een nevendekking, daarom is de Carentijd van 40 weken inmiddels afgeschaft.

Belangrijk voor adviseurs:

Vrouwen die al zwanger waren op de ingangsdatum of waarbij de uitgerekenende datum te kort op de ingangsdatum volgt, hebben weliswaar geen recht op een zwangerschapsuitkering maar wél op een arbeidsongeschiktheidsuitkering als zij arbeidsongeschiktheid raken. Oók als dit aan de zwangerschap gerelateerd is.

Beperkte uitkeringsduur

Een andere extra eis voor de zwangerschapsuitkering is dat er sprake is van verzekering die uitkeert tot de einddatum. Vaste kosten- of waarnemingsverzekeringen geven geen recht op een zwangerschapsuitkering. Sommige vrouwelijke ondernemers vinden dit onrechtvaardig, maar de premies zouden een stuk hoger zijn als die anders was. Een hoger verzekerd bedrag in rubriek A zorgt wél voor een hogere zwangerschapsuitkering.

Check bij verzekeringen met een beperkte uitkeringsduur (bijvoorbeeld vijf jaar) of een beperkte dekking (bijvoorbeeld ongevallen + ernstige aandoeningen) heel goed of er recht is op een zwangerschapsuitkering. Bij verzekeringen die nog een onderscheid tussen rubriek A en B kennen, geldt soms als aanvullende eis dat óók rubriek B moet zijn verzekerd.

Hoe hoog is de zwangerschapsuitkering?

16 weken

De basisregel is dat er 16 weken wordt uitgekeerd, onder aftrek van de eigenrisicotermijn. Bij een wachttijd van een half jaar of langer krijgt men dus geen zwangerschapsuitkering. In sommige voorwaarden staat expliciet vermeld dat rubriek A moet zijn verzekerd. Af en toe kom je verzekeringsvoorwaarden tegen waarin men van 18 weken uitgaat. Ook bestaan er verzekeringsproducten die bij meerlingzwangerschappen met 20 weken rekenen, analoog aan de verlofregeling voor zwangere werknemers en de ZEZ-regeling.

Dagbedrag

Meestal wordt de uitkering gebaseerd op het volledige verzekerde bedrag (omgerekend naar een dagbedrag), maar er bestaan verzekeringsproducten die slechts 50% of 25% van dit bedrag uitkeren. Verzekeraars die zowel een schade- als een sommenverzekering aanbieden, keren bij de schadevariant vaak een lager bedrag uit binnen de zwangerschapsdekking. Het verzekerde bedrag geldt per zwangerschap, niet per kind. Een meerling levert dus geen hoger dagbedrag op.

Dagbedrag – vervolg

Een rekenvoorbeeld:

Verzekerde bedrag = € 40.000 per jaar ofwel € 109,59 per dag (op basis van 365 dagen per jaar).
16 weken x 7 dagen = 112 dagen. Bij een wachttijd van 30 dagen wordt er 82 dagen uitgekeerd.
82 x € 109,59 = € 8.986,30. Over dit bedrag is géén inkomstenbelasting verschuldigd, zie hieronder.

Uitkeringsmoment

De meeste verzekeraars keren het bedrag in één keer uit, vier tot zes weken voor de uitgerekende datum. Een enkele verzekeraar keert periodiek uit aan het eind van de maand. Sommige aanstaande moeders denken dat het uitkeringsmoment samenhangt met de start van hun verlofperiode, maar deze twee zaken staan los van elkaar.

Aanvraag

Verzekeraars vragen om een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waarin de uitgerekende bevallingsdatum staat vermeld. Een aantal verzekeraars wil deze een aantal weken of maanden voor de uitgerekende datum ontvangen. Ook wordt soms gevraagd naar een bericht na de geboorte, bijvoorbeeld een uittreksel uit het geboorteregister.

ZEZ-uitkering

Incidenteel staat in de voorwaarden vermeld dat andere uitkeringen vanwege zwangerschap en bevalling niet in mindering worden gebracht op de zwangerschapsuitkering. Denk daarbij aan de ZEZ-uitkering (Zelfstandige en Zwanger) onder de Wet arbeid en zorg (WAZO), zie verderop in dit document. De meeste verzekeraars vermelden hier niets over in de voorwaarden.

Zwangerschapsduur

Verzekeraars keren uit als de zwangerschap een minimaal 20 tot 26 weken heeft geduurd. Daarbij maakt het niet uit of het kindje levend of levenloos ter wereld komt. De uitkering wordt niet verlengd als de baby later wordt geboren dan de uitgerekende datum.

Fiscale behandeling van de uitkering

De zwangerschapsuitkering is geen periodieke uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid. Daarom is hierover geen inkomstenbelasting verschuldigd. De verzekeraar zal de uitkering dan ook zonder inhouding van loonheffingen aan de verzekeringnemer uitkeren.

Belangrijk voor adviseurs:

Niet alle ondernemers, boekhouders en accountants zijn hiervan op de hoogte. Wijs je klanten hier expliciet op! In diverse voorwaarden staat 'Wij keren de zwangerschapsuitkering bruto uit'. Een ondernemer is niet anders gewend dan de omzet bruto te ontvangen, maar die wordt wel degelijk belast. Veel verzekeraars vermelden de uitkering wel op de jaaropgaaf met de mededeling dat er geen loonheffingen zijn ingehouden. Menig boekhouder denkt dan dat dit alsnog dient te gebeuren door de uitkering in de IB-aangifte op te nemen.

RADI AOV roept verzekeraars op om duidelijk te vermelden dat er geen belasting is verschuldigd over deze uitkering.

Fiscale behandeling van de uitkering – vervolg

Belangrijk voor adviseurs:

Het is belangrijk dat vrouwen met een kinderwens hun verzekering privé afsluiten, en niet op naam van hun BV. De uitkering wordt immers betaald aan de verzekeringnemer en valt daar in de belaste winst. Het is niet mogelijk om het bedrag zonder belastingheffing vanuit de BV aan de ondernemer uit te betalen.

Dekkingswijzigingen

Verzekeraars gaan verschillend om met dekkings- of andere wijzigingen kort voor of tijdens de zwangerschap. Opvallend is dat een enkele verzekeraar er helemaal niets over vermeldt in de voorwaarden. Ook zijn er verzekeraars die alleen iets over aanpassing van het bedrag zeggen maar niets over de eigenrisicotermijn of omgekeerd.

Carentijd bij dekkingsuitbreiding

Voor de zwangerschapsuitkering zijn het verzekerde bedrag en de eigenrisicotermijn van belang. Meestal wordt bij dekkingsuitbreiding dezelfde Carentijd toegepast als bij aanvang van de verzekering. Ofwel: de uitkering wordt gebaseerd op het verzekerde bedrag en de eigenrisicotermijn zoals die golden een jaar voor de uitgerekende datum. Maar hierop bestaan uitzonderingen! Een verhoging van het verzekerde bedrag door indexatie wordt vaak wel meegenomen. Verhoging via het optierecht soms zelfs ook.

- *De ene verzekeraar stelt dat verhogingen (of verkorting van de eigenrisicotermijn) in het laatste jaar voor de uitgerekende datum niet worden meegenomen, de andere verzekeraar stelt letterlijk dat men uitgaat van bedrag en eigenrisicotermijn zoals die een jaar voor de uitgerekende datum golden. Dat kan dus een betere dekking zijn dan die men nu heeft!*

Sluimerregeling

Het is mogelijk om de verzekeringsdekking tijdelijk op te schorten, met het recht om de dekking na afloop van deze periode weer in kracht te herstellen (sluimeren). Een zwangerschap die tijdens een sluimerperiode ontstaat geeft geen recht op een uitkering.

Afwijkende aanpak

Eén verzekeraar kiest voor een afwijkende aanpak: het optierecht kan niet worden uitgeoefend als de verzekerde zwanger is. Hetzelfde geldt voor verhoging van de dekking na een eerdere verlaging. Tot slot kan bij deze verzekeraar de sluimerdekking niet worden beëindigd zolang de verzekerde zwanger is. Een andere verzekeraar stelt dat de dekking niet mag worden uitgebreid als de verzekerde zwanger is of de afgelopen 60 dagen zwanger is geweest.

Naar onze mening zijn dergelijke regelingen niet optimaal, aangezien vrouwen gedurende hun zwangerschap hun arbeidsongeschiktheidsdekking niet kunnen verhogen. Bovendien is de vraag wanneer een vrouw weet dat ze zwanger is ...

RADI AOV roept deze verzekeraars dan ook op deze voorwaarden te heroverwegen.

Dekkingswijzigingen – vervolg

Belangrijk voor adviseurs:

Vrouwelijke ondernemers overwegen soms om te beginnen met een aantal maanden wachttijd, en deze te verkorten als de kinderwens concreet wordt. Hetzelfde geldt voor het verhogen van het verzekerde bedrag. Dit kan echter tot teleurstellingen leiden vanwege het nieuwe acceptatietraject. Je zult maar net een sportblessure hebben waarvoor je langdurig wordt behandeld ...

Dekkingsbeperking na de bevalling

Na de uitkeringsperiode van de zwangerschaps- en bevallingsperiode kan een vrouw de dekking van haar verzekering aanpassen (tenzij de voorwaarden anders bepalen). In theorie kan ze de verzekering zelfs beëindigen. De vraag is of dit verstandig is. De nieuwe situatie zorgt immers voor allerlei uitdagingen, zowel fysiek als psychisch. De financiële veranderingen vragen eigenlijk om een nieuwe inventarisatie.

Ter voorkoming van misbruik van de zwangerschapsdekking zouden verzekeraars aanvullende eisen kunnen stellen, zoals: alleen recht op een zwangerschapsdekking bij een meerjarige contractduur, eigenrisicotermijn niet verlengen binnen een bepaalde periode na de bevalling. Verzekeraars monitoren het aantal aanvragen die overduidelijk zijn gericht op een hoge zwangerschapsuitkering voor een zo laag mogelijke premie. Deze worden extra kritisch beoordeeld op het verzekerbare belang en kunnen in het uiterste geval worden afgewezen.

Samenloop met arbeidsongeschiktheid

Maximaal 100%

Tijdens de zwangerschap of de bevalling kunnen complicaties optreden waardoor de vrouw (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt. Dit geeft recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Maar een zwangere of pas bevallen vrouw kan uiteraard ook gewoon haar pols breken. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de zwangerschapsuitkering spreekt men van samenloop. Er wordt nooit meer dan 100% van het verzekerde bedrag uitbetaald.

Aanvulling of substitutie

Als een vrouw gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, wordt de gedeeltelijke uitkering tijdelijk aangevuld tot 100%. Dit kan op twee manieren: de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt tijdelijk stopgezet en vervangen door een zwangerschapsuitkering die onbelast wordt uitgekeerd, of alleen de aanvulling wordt onbelast uitgekeerd en op de arbeidsongeschiktheidsuitkering worden wel loonheffingen ingehouden. Voor de verzekeraar is er geen verschil qua uitkeringslast, voor de verzekerde maakt het echter wel uit. Bij volledige arbeidsongeschiktheid is het effect nog groter!

Eigenrisicotermijn één keer toegepast

In veel verzekeringsvoorwaarden staat dat bij samenloop de eigenrisicotermijn maar één keer wordt toegepast. Incidenteel geldt daarbij de voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid verband houdt met de zwangerschap (wat niet altijd makkelijk aantoonbaar is). Dit leidt tot de volgende bijzondere situatie. Mevrouw A ontvangt een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 40%, waarbij de eigenrisicotermijn is toegepast. Vervolgens ontvangt ze 16 weken (= 112 dagen) een volledige zwangerschapsuitkering. Mevrouw B is niet arbeidsongeschiktheid en ontvangt slechts 82, 52 of 22 dagen een zwangerschapsuitkering (afhankelijk van haar eigenrisicotermijn).

Verzekeraars zijn op de hoogte van dit onbedoelde verschil en lijken het op de koop toe te nemen. Er valt wat te zeggen voor aanpassing van de voorwaarden op dit punt.

Aanverwante eenmalige uitkeringen

Adoptie

De meeste verzekeringsproducten kennen een eenmalige uitkering bij adoptie. De uitkeringsgrondslag varieert van vijf dagen tot twee maanden (door één verzekeraar gemaximeerd op € 100 per dag). De eigenrisicotermijn op de polis mag maximaal drie of zes maanden zijn, maar soms speelt deze geen rol. Een enkele verzekeraar hanteert een Carentijd, bij gelijktijdige arbeidsongeschiktheid wordt nooit meer dan 100% uitgekeerd (samenloop).

Bevalling van een kind door partner

Een enkele verzekeraar keert een klein bedrag (vijfmaal het dagbedrag) uit als de inwonende partner van de verzekerde bevalt, bij een eigenrisicotermijn van maximaal drie maanden. De regels inzake Carentijd en samenloop zijn van toepassing.

Onbelast

Net als de zwangerschapsuitkering zijn dit geen periodieke uitkeringen in verband met arbeidsongeschiktheid, daarom is er geen belasting verschuldigd over deze uitkeringen.

Andere arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen

Steeds meer ondernemers kiezen ervoor om het risico op (kortdurende) arbeidsongeschiktheid op een andere manier af te dekken, denk aan schenkkringen en crowdsurance-oplossingen. Dit betekent dat ze – behalve de ZEZ-uitkering – geen zwangerschapsuitkering ontvangen. De vraag is of vrouwelijke ondernemers zich hiervan bewust zijn.

Afspraak binnen samenwerkingsverband

Ondernemers die binnen een maatschap of vennootschap samenwerken kiezen er weleens voor om het arbeidsongeschiktheidsrisico samen op te vangen. De arbeidsongeschikte maat of vennoot ontvangt gedurende een bepaalde periode (bijvoorbeeld één of twee jaar) een winstaandeel en op langere termijn een verzekeringsuitkering. De praktijk leert helaas dat er vaak geen afspraken worden gemaakt over het zwangerschaps- en bevallingsverlof. En als dat wel het geval is, voelt niet iedere vrouwelijke ondernemer zich prettig bij de gedachte dat haar collega's haar verlof sponsoren.

Belangrijk voor adviseurs:

Vraag altijd het maatschaps- of vennootschapscontract op. Controleer of er iets is afgesproken over arbeidsongeschiktheid en zwangerschap, en ga na of dit overeenkomt met de wensen van de ondernemers. Vaak wordt een standaardcontract gebruikt zonder er maatwerk van te maken. Goede afspraken rondom zwangerschap (en arbeidsongeschiktheid) maak je liever vooraf en niet pas als het al zover is.

Vrijwillige Ziekteverzekering (UWV)

Een vrouw met een vrijwillige Ziekteverzekering bij UWV heeft recht op een zwangerschapsuitkering van 100% van het verzekerde dagloon gedurende 16 weken. Bij een meerlingzwangerschap duurt de ZEZ-uitkering minimaal 20 weken. Als de vrouw is verzekerd voor een bedrag onder het wettelijk minimum(jeugd)loon, dan krijgt ze misschien een aanvulling tot het wettelijk minimumloon via de ZEZ-uitkering.

Een DGA kan geen vrijwillige Ziekteverzekering afsluiten, aangezien de BV bij ziekte wordt geacht het loon door te betalen. Deze loondoorbetalingsplicht geldt echter niet voor zwangerschaps- en bevallingsverlof. Een vrouwelijke DGA kan alleen voor deze 16 weken wel een vrijwillige Ziekteverzekering afsluiten.

Zelfstandige en Zwanger

Op 4 juni 2008 werd de Zelfstandige en Zwanger regeling (ZEZ) ingevoerd in het kader van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Deze geeft recht op een uitkering ter hoogte van het minimumloon indien de vrouw in het voorgaande kalenderjaar aan het urencriterium voldeed. Bij minder gewerkte uren wordt een lager bedrag uitgekeerd. Voor vrouwen die nog geen kalenderjaar als zelfstandige hebben gewerkt kan een hardheidsclausule worden toegepast.

De regeling geldt voor ondernemers, meewerkende partners, DGA's, alfahulpen en nog enkele categorieën. Vrouwelijke ondernemers betalen hiervoor geen premie, financiering geschiedt vanuit de algemene middelen. Een vrouw met een vrijwillige Ziekteverzekering die gelijk is of hoger dan het minimum(jeugd)loon, ontvangt geen ZEZ-uitkering.

UWV voert de regeling uit. De uitkering gaat in tussen zes en vier weken voor de uitgerekende datum en duurt minimaal 16 weken. Na de bevalling heeft de vrouw minimaal 10 weken recht op een uitkering. Bij een meerlingzwangerschap start de uitkering tien tot acht weken voor de uitgerekende datum en wordt minimaal 20 weken uitgekeerd. Er wordt per week uitgekeerd. De uitkering kan tot één jaar terug worden aangevraagd. Over de uitkering is inkomstenbelasting verschuldigd.

Belangrijk voor adviseurs:

Wijs je zwangere klanten op de ZEZ-regeling. Sommige ondernemers denken dat zij hier geen recht op hebben omdat zij al een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten. Als UWV vraagt of men ook een vrijwillige verzekering heeft afgesloten, wordt hiermee de vrijwillige Ziekteverzekering bij UWV bedoeld en niet de particuliere AOV!

Preventie

Een zwangerschap en een bevalling zijn niet zonder risico. Verzekeraars ontwikkelen diverse gerichte preventieprogramma's om uitval van vrouwelijke ondernemers te voorkomen. Met name in maatschappen van artsen en advocaten ervaren jonge moeders problemen met de werkdruk en de werk-privé-balans. Het is belangrijk om eventuele problemen tijdig te signaleren zodat een individueel coachingstraject kan worden gestart.

Belangrijk voor adviseurs:

Niet alle ondernemers voelen zich aangesproken door het preventieaanbod van verzekeraars, omdat ze denken dat 'het hen niet overkomt'. Adviseurs kunnen hier een belangrijke rol in vervullen, bijvoorbeeld door coaching positief te benoemen, iets dat iedere ondernemer zichzelf zou moeten gunnen.

Rekenvoorbeelden eigenrisicotermijn

Met een paar voorbeelden laten we zien wat het effect is van een kortere eigenrisicotermijn op de premie en op de zwangerschapsuitkering. In alle voorbeelden is gekozen voor een geïndexeerde uitkering vanaf 25% beroepsarbeidsongeschiktheid tot 68 jaar, een zwangerschapsdekking o.b.v. 16 weken en een belastingvoordeel van 37,07%.

Voorbeeld 1: kapster van 25 jaar, € 18.250 per jaar (= € 50 per dag)

Eigenrisicotermijn	1 maand	2 maanden	3 maanden
Jaarpremie 1e jaar	€ 1.448	€ 1.341	€ 1.132
Duur zwangerschapsuitkering	82 dagen	52 dagen	22 dagen
Bedrag zwangerschapsuitkering	€ 4.100	€ 2.600	€ 1.100
Vershil tussen 1 en 2 maanden:	€ 107 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 67 netto.		
Vershil in uitkering: € 1.500 netto.			
Vershil tussen 2 en 3 maanden:	€ 209 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 131 netto.		
Vershil in uitkering: € 1.500 netto.			
Vershil tussen 1 en 3 maanden:	€ 316 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 199 netto.		
Vershil in uitkering: € 3.000 netto.			

Voorbeeld 2: kledingontwerpster van 30 jaar, € 27.375 per jaar (= € 75 per dag)

Eigenrisicotermijn	1 maand	2 maanden	3 maanden
Jaarpremie 1e jaar	€ 2.205	€ 2.108	€ 1.647
Duur zwangerschapsuitkering	82 dagen	52 dagen	22 dagen
Bedrag zwangerschapsuitkering	€ 6.150	€ 3.900	€ 1.650
Vershil tussen 1 en 2 maanden:	€ 94 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 59 netto.		
Vershil in uitkering: € 2.250 netto.			
Vershil tussen 2 en 3 maanden:	€ 461 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 290 netto.		
Vershil in uitkering: € 2.250 netto.			
Vershil tussen 1 en 3 maanden:	€ 555 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 349 netto.		
Vershil in uitkering: € 4.500 netto.			

Rekenvoorbeelden eigenrisicotermijn – vervolg

Voorbeeld 3: advocate van 35 jaar, € 36.500 per jaar (= € 100 per dag)

Eigenrisicotermijn	1 maand	2 maanden	3 maanden
Jaarpremie 1e jaar	€ 2.128	€ 1.922	€ 1.711
Duur zwangerschapsuitkering	82 dagen	52 dagen	22 dagen
Bedrag zwangerschapsuitkering	€ 8.200	€ 5.200	€ 2.200
Verschil tussen 1 en 2 maanden:	€ 206 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 130 netto.		
Verschil in uitkering: € 3.000 netto.			
Verschil tussen 2 en 3 maanden:	€ 211 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 133 netto.		
Verschil in uitkering: € 3.000 netto.			
Verschil tussen 1 en 3 maanden:	€ 417 premie op jaarbasis bruto, ofwel € 262 netto.		
Verschil in uitkering: € 6.000 netto.			

Een ander geluid

Arbeidsongeschiktheid is een onzeker voorval. Je weet niet of je ziek wordt of een ongeval krijgt. Zwangerschap is tegenwoordig geen onzeker voorval meer. Zeker niet voor een verstandige ondernemster. Zwangerschapsverlof? Daarvoor moet je je niet verzekeren. Daarvoor moet je budgetteren. Je kunt je zelfs afvragen of je moet gaan ondernemen als je drie maanden zonder inkomen niet zelf kunt opvangen. Waarom stapelen we de uitkeringslasten en het gedoe van zwangerschapsverlofuitkeringen op de toch al zo dure arbeidsongeschiktheidsverzekeringen? Een verzekeraar die een portefeuille opbouwt zonder dure zwangerschapsuitkeringen krijgt een gezondere schaderatio. Dat vertaalt zich in lagere premies voor alle ondernemers die zelf budgetteren voor de tijdelijke uitval door zwangerschapsverlof.

Waarom is het zwangerschapsverlof dan zo duur voor de verzekeraar? Het gaat om een relatief korte periode van uitkering, waar geen re-integratie inspanningen bij komen kijken. Maar voor die korte periode van maar een paar maanden moet wel het hele uitbetalingssysteem worden aangezet. Dat is duur.

Dit geluid zal nooit openbaar worden uitgesproken door verzekeraars, want daarmee jaag je ongeveer de helft van de te verzekeren ondernemers tegen je in het harnas.

Maar toch ... dit geluid is er. Er zit nu eenmaal een logica in: onzekere voorvallen ga je verzekeren en dingen die je kan voorspellen ga je budgetteren. Die gedachtegang doet iets met verzekeraars. We zien het terug in de soms beperkte dekkingen van de zwangerschapsuitkeringen.

Schenkkringen en verwijzen niet voor niets naar de ZEZ-regeling.

Dreigt de zwangerschapsuitkering de brillenvergoeding van de arbeidsongeschiktheidsverzekering te worden? Leidt deze vergoeding tot aanvragen met een twijfelachtig motief? Blijven verzekeraars concurreren op een nevendekking? Laten we daarover eens het gesprek aangaan!

OVER DIT KENNISDOCUMENT

JUNI 2022

Het doel van dit door RADI AOV vervaardigde kennisdocument is aantonen hoe veelzijdig een ogenschijnlijk eenvoudig onderwerp als de zwangerschapsuitkering in de arbeidsongeschiktheidsverzekering is. We noemen bewust geen namen van specifieke producten of verzekeraars, omdat het productaanbod regelmatig verandert en voorwaarden vaak worden aangepast. We pretenderen ook zeker niet volledig te zijn.

Alhoewel de tekst met de grootst mogelijke zorgvuldigheid is samengesteld, kan RADI AOV niet aansprakelijk worden gesteld voor enige onjuistheden of omissies. Aanvullingen en correcties ontvangen wij graag via info@radi-aov.nl.