



Betriebliche BU: Freiwilligkeit kann zum Problem werden

Michael Fiedler

Die betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung soll Beschäftigten den Zugang zum Einkommensschutz erleichtern – gerade wenn eine private Absicherung schwierig wird. Doch ausgerechnet bei freiwilligen Angeboten kann die Risikoprüfung wieder zur Hürde werden. Der SÜDVERS Marktmonitor 2026/27 zeigt, warum obligatorische Kollektivmodelle einen entscheidenden Unterschied machen können.

Genau hier setzt die betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung (bBU) an. Über den Arbeitgeber organisierte Kollektivlösungen können den Zugang zur Absicherung erleichtern. Nach Angaben im [SÜDVERS Marktmonitor 2026/27](#) haben rund 17 Prozent der Beschäftigten aufgrund von Risikozuschlägen, Ausschlüssen oder Ablehnungen nur eingeschränkten Zugang zu einer privaten Berufsunfähigkeitsversicherung. Zugleich verweist der Marktmonitor darauf, dass statistisch etwa jeder vierte Erwerbstätige aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheidet. Doch betriebliche BU ist nicht gleich betriebliche BU. Entscheidend kann sein, wie die Teilnahme der Beschäftigten organisiert wird.

Freiwillige Teilnahme bringt Risikoprüfung zurück

Nach Beobachtung von SÜDVERS dominieren derzeit sogenannte fakultative Modelle. Der Arbeitgeber schafft dabei den organisatorischen Rahmen, die Beschäftigten entscheiden jedoch selbst, ob sie eine Berufsunfähigkeitsabsicherung abschließen. Häufig erfolgt

die Finanzierung über Entgeltumwandlung, ergänzt um einen Arbeitgeberzuschuss. Was aus Sicht der Beschäftigten zunächst flexibel klingt, hat aus Sicht des Versicherers eine Konsequenz: Wer freiwillig teilnehmen kann, entscheidet selbst, ob er sich versichern möchte. Damit entsteht für den Risikoträger die Gefahr, dass sich überdurchschnittlich viele Personen mit erhöhtem Absicherungsbedarf für das Angebot entscheiden.

Versicherer verlangen bei solchen Lösungen deshalb laut SÜDVERS häufig umfangreiche Dienstobliegenheitserklärungen (DOE). Dabei bestätigt der Arbeitgeber bestimmte Angaben zur Beschäftigungsbeziehung sowie Gesundheitsituation des Mitarbeiters. Das kann ausgerechnet jenen Vorteil schmälern, den eine betriebliche Lösung bieten soll. Beschäftigte, denen der Zugang zu einer individuellen BU aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation schwerfällt, können auch an den Voraussetzungen einer solchen Erklärung scheitern. SÜDVERS spricht deshalb von einem möglichen Zielkonflikt: Der angestrebte niedrigschwellige Zugang zur Arbeitskraftabsicherung wird durch die notwendige

Risikoprüfung teilweise wieder eingeschränkt. Dass Kollektivverträge grundsätzlich einen vereinfachten Zugang ermöglichen können, ist nicht neu. Auch Versicherer werben seit Jahren mit vereinfachten Gesundheitsprüfungen oder Dienstobliegenheitserklärungen. Entscheidend ist jedoch, wie weit diese Erleichterungen tatsächlich reichen.

Das Kollektiv verändert die Risikologik

Einen anderen Weg beschreibt SÜDVERS für obligatorische Kollektivmodelle. Dabei finanziert der Arbeitgeber eine Grundabsicherung für eine definierte Belegschaft oder Mitarbeitergruppe, die verpflichtend in den Versicherungsschutz einbezogen wird. Der entscheidende Unterschied liegt in der Zusammensetzung des versicherten Kollektivs. Beschäftigte können nicht individuell anhand ihres persönlichen Risikos entscheiden, ob sie teilnehmen. Dadurch verringert sich für den Versicherer das Problem einer möglichen negativen Risikoselektion. Bei entsprechend ausgestalteten obligatorischen Kollektivlösungen können Versicherer laut Marktmonitor deshalb vollständig auf Gesundheitsfragen und Dienstobliegenheitserklärungen verzichten. Auch bereits bestehende gesundheitliche Beeinträchtigungen können dann vom Versicherungsschutz umfasst sein. Damit dreht sich die übliche Logik ein Stück weit um: Nicht die individuelle Prüfung ermöglicht den Versicherungsschutz, sondern das ausreichend breite Kollektiv ermöglicht den Verzicht auf die individuelle Prüfung.

Grundschatz für alle, Aufstockung nach Bedarf

Ein obligatorisches Modell bedeutet dabei nicht zwangsläufig, dass alle Beschäftigten identisch abgesichert sein müssen. SÜDVERS beschreibt einen zweistufigen Ansatz: Der Arbeitgeber finanziert zunächst einen obligatorischen Grundschatz für die Belegschaft. Beschäftigte können diesen anschließend durch eine zusätzliche Absicherung aufstocken. Für diese freiwillige Ergänzung können wiederum vereinfachte oder – je nach Ausgestaltung – keine Gesundheitsfragen vorgesehen werden. So lässt sich ein kollektiver Basisschatz mit individuellen Absicherungswünschen verbinden.

Für Arbeitgeber und Vermittler verschiebt sich damit eine zentrale Frage bei der Gestaltung betrieblicher BU-Angebote. Nicht allein Beitragshöhe, Versicherungssumme oder Arbeitgeberzuschuss entscheiden darüber, wie attraktiv eine Lösung ist. Relevant ist ebenso, welche Beschäftigten tatsächlich Zugang zum Versicherungsschutz erhalten –

und welche Voraussetzungen sie dafür erfüllen müssen. Gerade für eine betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung, die Versorgungslücken schließen und Beschäftigten mit erschwertem Zugang zur privaten Absicherung helfen soll, kann die Konstruktion des Kollektivs deshalb entscheidend sein.

Servicehinweis zum Webinar

Am 1. Oktober 2026 beschäftigt sich SÜDVERS in einem [kostenfreien Webinar mit internationalen Mitarbeiter-Benefits und betrieblicher Vorsorge](#). Im Mittelpunkt stehen unter anderem Möglichkeiten, Beschäftigte über betriebliche Versorgungskonzepte abzusichern und Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte zu positionieren.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4951666/Betriebliche-BU-Freiwilligkeit-kann-zum-Problem-werden/>