

Aktuarielles Glossar

Opting-in/Opting-out in der bAV

Köln, 13. Oktober 2017

Die Begriffe Opting-in und Opting-out bezeichnen zwei verschiedene Modelle, die Teilnahme von Arbeitnehmern an der betrieblichen Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung zu regeln.

Was bedeutet Opting-in (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung)?

Seit 2002 hat jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, gemäß § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) grundsätzlich einen Anspruch, einen Teil seines Bruttoentgelts für seine betriebliche Altersversorgung zu verwenden (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung). Wenn der Arbeitnehmer an der Entgeltumwandlung teilnehmen möchte, dann muss er aktiv werden, weshalb man hier vom Opting-in spricht. Nichtstun führt dazu, dass keine Teilnahme an der Entgeltumwandlung erfolgt.

Wie unterscheidet sich davon das Opting-out?

Beim Opting-out nehmen Arbeitnehmer dagegen automatisch, also ohne, dass sie dafür aktiv werden müssen, an der vom Arbeitgeber angebotenen Entgeltumwandlung teil. Wünscht der Arbeitnehmer keine Entgeltumwandlung, so muss er aktiv werden und ausdrücklich widersprechen. Nichtstun führt hier also zu einer Teilnahme an der Entgeltumwandlung.

Welche aktuellen Entwicklungen gibt es durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz?

Bislang hat das Opting-in im Rahmen des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung nicht zur gewünschten Verbreitung der Entgeltumwandlung geführt. Zudem war die Etablierung eines Opting-out-Systems für bestehende Arbeitsverhältnisse bisher mit rechtlichen Unsicherheiten verbunden.

Vor diesem Hintergrund wird durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) die Möglichkeit eröffnet, ab 2018 solche Opting-out-Systeme unter bestimmten Voraussetzungen rechtssicher auf tarifvertraglicher Basis zu gestalten. Auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein einschlägiges tarifvertragliches Modell nutzen.