

*Aktuarielles Glossar*

# Opting-in/Opting-out in der bAV

---

Köln, 10. September 2025

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.

### **Welchen rechtlichen Rahmen gibt es durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz?**

Bislang hat das Opting-in im Rahmen des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung nicht zur gewünschten Verbreitung der Entgeltumwandlung geführt. Zur Etablierung eines Opting-out-Systems für bestehende Arbeitsverhältnisse ist zudem ein entsprechender rechtlicher Rahmen notwendig, der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) geschaffen und erweitert wurde.

Bestand ab 2018 bereits die Möglichkeit Opting-out-Systeme auf tarifvertraglicher Ebene bzw. Basis zu gestalten, so ist es ab 2025 möglich Opting-out-Systeme auch im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu regeln, soweit kein einschlägiger Tarifvertrag gilt. Hierbei ist ein Mindestzuschuss des Arbeitgebers von 20% des Beitrags verpflichtend.