

Opting Out – betriebliche Altersversorgung effektiv nutzen

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer frei entscheiden, wohin sein Arbeitsentgelt gezahlt bzw. wie es verwendet wird. So kann der Arbeitnehmer entscheiden, einen Teil seines Entgelts zugunsten einer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (bAV) umzuwandeln und sich den Rest auf ein Konto seiner Wahl auszahlen zu lassen. In diesem Fall müsste sich der Arbeitnehmer ausdrücklich für eine Entgeltumwandlung entscheiden.

Was ist Opting out?

In einem Opting Out-Modell (auch Optionssystem genannt) dagegen wird arbeitsrechtlich vereinbart, dass **automatisch** ein bestimmter Teil des Entgelts zugunsten einer bAV verwendet wird. Möchte der Arbeitnehmer dies nicht, muss er sich **ausdrücklich gegen die Entgeltumwandlung** entscheiden.

Wie können Optionssysteme vereinbart werden?

Bisher konnten Opting Out-Systeme rechtssicher nur in einem Tarifvertrag oder auf dessen Grundlage eingerichtet werden.

Im Betriebsrentenstärkungsgesetz II kommt in § 20 Abs. 3 BetrAVG neu hinzu, dass Entgeltumwandlungsansprüche, die nicht und nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind, **auch ohne tarifvertragliche Grundlage** geregelt werden können. Die Regelung kann in einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** getroffen werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass **der Arbeitgeber mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss** hinzugibt. Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses ist damit erfüllt. Der Arbeitgeberzuschuss aus § 20 Abs. 3 BetrAVG in Höhe von 20 % ist nach § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG sofort unverfallbar.

Die Änderungen gelten für alle ab dem **22.01.2026** vereinbarten Optionsmodelle.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

Die **Voraussetzungen** sind in § 20 Abs. 2 BetrAVG geregelt:

- Der Arbeitgeber muss sein **Angebot** auf bAV durch Entgeltumwandlung **in Textform (§ 126b BGB) mindestens drei Monate** vor der erstmaligen Fälligkeit der Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitnehmer gemacht haben.
 - Textform nach § 126b BGB ist
 - eine lesbare Erklärung
 - auf einem dauerhaften Datenträger, beispielsweise E-Mails, PDF, Telefax oder Papierdokumente ohne Unterschrift.
- Das Angebot des Arbeitgebers muss **zwingend und deutlich sichtbar über Art und Höhe des umzuwandelnden Entgelts** informieren.
- Das Angebot enthält einen **ausdrücklichen Hinweis auf das Widerspruchsrecht** des Arbeitnehmers.
 - Der Arbeitnehmer muss innerhalb einer **Frist von mindestens einem Monat** nach Zugang des Angebotes **ohne Angabe von Gründen** der Entgeltumwandlung **widersprechen** können.

- Das Angebot muss des Weiteren den **Hinweis** enthalten, dass die **Entgeltumwandlung ohne Angaben von Gründen** innerhalb einer **Frist von höchstens einem Monat zum nächsten Umwandlungstermin beendet** werden kann.
- Widerspricht der Arbeitnehmer nicht und sind alle o.g. Voraussetzungen erfüllt, gilt das Angebot als vom Arbeitnehmer angenommen. Hier wird ausnahmsweise eine Angebotsannahme durch Schweigen fingiert.

Was geschieht mit bereits bestehenden Optionssystemen?

Bestehende Optionssysteme, die auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung vor dem 01.06.2017 eingeführt wurden, sind grundsätzlich zulässig und müssen gemäß der Übergangsregel des § 30j BetrAVG die o.g. Voraussetzungen nicht erfüllen.