

Opting-Out (Optionssysteme § 20 BetrAVG) –

Teil 3 – Status Quo

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde vom Gesetzgeber die Grundlage für sog. Optionssysteme zur Entgeltumwandlung geschaffen und in § 20 Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) gesetzlich verankert, damit die Sozialpartner Optionssysteme rechtssicher regeln können.



In Betrieben, die Opting-Out-Systeme anbieten, sind fast 75 % der Arbeitnehmer damit zufrieden. Insgesamt lässt sich beobachten, dass gerade junge Menschen, die sich mit weitreichenden Vorsorgeentscheidungen vielfach überfordert fühlen, ein hohes Maß an Akzeptanz für eine zusätzliche Vorsorge im Rahmen der automatischen Entgeltumwandlung zeigen.

Auch rund 60 % der Arbeitgeber können sich Umfrageergebnissen zufolge die Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung vorstellen. Was die praktische Umsetzung der Arbeitgeber betrifft, so werden im Rahmen der Entwicklung von Sozialpartnermodellen mit einer reinen Beitragszusage (§§ 21 ff. BetrAVG), wie bspw. aktuell die Lösung der R+V Pensionsfonds AG für die Chemiebranche, auch Optionsmodelle ermöglicht. Wie Berichten zur Verleihung des Deutschen bAV-Preises 2020 zu entnehmen ist, haben Bayer und die ehemalige Bayer-Tochter Covestro als Vorreiter in der Chemiebranche sowie bspw. Novartis bereits längst ihre Modelle zur Umsetzung der tariflichen Altersversorgung so umgestaltet, dass die Mitarbeiterbeiträge automatisch einbezogen werden. Auch bei der BMW Group können Arbeitnehmer im Rahmen eines Opting-Outs an einem Matching-Modell teilnehmen; zu einem automatisch umgewandelten Entgeltbetrag des Arbeitnehmers leistet der Arbeitgeber hierbei einen Matching-Beitrag in gleicher Höhe als Zusatzbeitrag. Dass Opting-Out-Systeme keine Domäne von Großunternehmen sein müssen, haben bspw. das Unternehmen Vetter aus Ravensburg mit seinem 1. Platz im Jahr 2020 in der Kategorie KMU und der Landesverband Hessischer Omnibusunternehmen e.V. (ihre Branchenlösung „BusRente Hessen“ ist bundesweit einer der ersten tarifvertraglichen bAV-Lösungen, die das im BRSG neu ermöglichte Opting-Out umsetzt) mit seinem 1. Platz im Jahr 2022 ebenfalls in der Kategorie KMU bei dieser von MCC – Management Center of Competence und Willis Towers Watson initiierten und seit 2014 jährlich stattfindenden Preisverleihung, bewiesen.

Mittlerweile werden weniger die Opting-Out-Systeme an sich diskutiert, als vielmehr die Frage, ob Arbeitgeber verpflichtet werden sollten, ihren Beschäftigten Opting-Out-Systeme anzubieten. So befürchtet die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), dass durch ein entsprechendes Obligatorium die Bürokratiekosten für die Arbeitgeber erheblich steigen würden. Vor dem Hintergrund, dass der durch die staatliche Förderung kombiniert mit dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung erzeugte Wachstumsschub bei der bAV seit einigen Jahren erheblich an Schwung verloren hat, kann die freiwillige Annahme und Umsetzung dieser Weiterentwicklungen zur bAV entscheidend dazu beitragen, gesetzliche Zwangslösungen für verpflichtende Betriebsrentensysteme auch künftig zu verhindern und den Charakter der bAV als personalpolitisches Gestaltungselement zu erhalten. Es ist vorgesehen, dass das Bundessozialministerium im Jahr 2023 die Wirksamkeit des BRSG prüft. Die Regierung hat hierzu bereits erklärt, dass sie sich für ein Obligatorium entscheiden könnte, wenn das BRSG nicht zu viel mehr Betriebsrenten führt. In diesem Kontext wird bspw. von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw) schon eine verbindlichere Gestaltung der arbeitnehmerfinanzierten bAV, etwa über ein gesetzliches Opting-Out-System, abgelehnt, da dadurch die

Verantwortung des Einzelnen für seine Alterssicherung indirekt auf den Arbeitgeber übertragen würde und zudem die bAV als personalpolitisches Instrument zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern leiden würde. Vor der Bundestagswahl im September 2021 hielten es Fachkreise für möglich, dass eine Art obligatorische Betriebsrente in Form der über eine Gesetzesinitiative von der CDU in den Bundesrat eingebrachten „Deutschland-Rente“ eingeführt wird. Diese wäre mit einem Opting-Out-System ausgestattet und über die gesetzliche Rentenversicherung umzusetzen. Unterstützt wurde diese Initiative von den Grünen. Nachdem letztendlich jedoch keine schwarz-grüne Regierungskoalition entstanden ist, sind die Chancen für die Deutschland-Rente wieder gesunken. Allerdings zeigte sich die SPD bereits in einer Pressemitteilung des Parteivorstandes im Jahr 2012 sehr aufgeschlossen gegenüber eines Arbeitgeber-Obligatoriums mit einer Opting-Out-Regel. Die Fragestellung, ob die Einführung eines obligatorischen Opting-Out in der bAV in Deutschland möglich ist, wurde im Rahmen eines Rechtsgutachten untersucht mit dem Ergebnis, dass sowohl ein Obligatorium als auch Opting-Out-Modelle im Rahmen einer zusätzlichen Altersversorgung mit den Grundrechten vereinbar sind und sich durch die Anknüpfung an die Sozialversicherungspflicht auch arbeitsrechtlich umsetzen lassen.

Wenn die Verbreitung der bAV eher auf freiwilliger Basis weiter gefördert werden soll und gerade KMU mehr Anreize für Betriebsrenten bekommen sollen, wäre es erforderlich, Optionssysteme unabhängig von einem Tarifvertrag rechtssicher zu ermöglichen. Voraussetzung hierfür wäre eine gesetzliche Klarstellung zur Zulässigkeit solcher auf Betriebsebene freiwillig eingeführter Systeme. Umsetzbar wäre das bspw. durch eine einfache Ergänzung des § 20 Abs. 2 BetrAVG: „In einem Tarifvertrag oder einer Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung...“. Es sollte auch durch eine entsprechende gesetzliche Regelung sichergestellt werden, dass die bereits vor Inkrafttreten des BRSVG eingeführten Optionssysteme in ihrem Bestand nicht gefährdet werden. Dabei gilt es unbedingt zu vermeiden, dass Arbeitgeber gegen ihren Willen gezwungen werden, Bestandszusagen zugunsten eines Optionsmodells der Sozialpartner beitragsfrei zu stellen.

SLPM unterstützt Sie in allen rechtlichen und versicherungsmathematischen Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung. Sprechen Sie uns einfach an: SLPM-Beratung@swisslife.de