

Opting-Out (Optionssysteme § 20 BetrAVG) –

Teil 2 - Umsetzung

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.



Zur Umsetzung der Optionssysteme werden alle Details der Entgeltumwandlung, unabhängig von individuellen Wünschen der Arbeitnehmer, vorab entweder im Tarifvertrag oder bei tariflicher Öffnung in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt. Zu beachten ist dabei z.B., dass durch die Festlegung von zu hohen Beiträgen einerseits einzelne Arbeitnehmer überfordert werden könnten, wodurch die Widerspruchsquote steigt und die Wirksamkeit des Optionssystems reduziert wird. Andererseits besteht die Gefahr, dass ein großer Teil der automatisch in die bAV einbezogenen Arbeitnehmer es bei der anfänglichen Beitragshöhe auf Dauer belässt und sich somit im Zeitverlauf Versorgungslücken ergeben bzw. diese sich weiter vergrößern. Erwägenswert wäre ggf. eine Gruppenbildung, die die bereits aktiv an der Entgeltumwandlung teilnehmenden Arbeitnehmer aus der automatischen Entgeltumwandlung ausnimmt bzw. diesen die Teilnahme nur auf freiwilliger Basis ermöglicht. Wenn aufgrund des gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruchs (§ 1a BetrAVG) bereits mehrere verschiedene Durchführungswege für die Entgeltumwandlung genutzt werden, dürfte es auf der anderen Seite für Arbeitgeber unzulässig sein, Arbeitnehmer aus bereits bestehenden Vereinbarungen zu drängen, um bspw. durch das Optionssystem nur noch einen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung verwalten zu müssen.

Mit den neuen Regelungen zu den Optionssystemen wurde zum ersten Mal Rechtssicherheit gegeben, wie in bestehende Arbeitsverträge durch eine nachträglich kollektiv vereinbarte Lohnverwendungsabrede eingegriffen werden kann. Bereits vor Verabschiedung des BRSg gab es einzelvertragliche Regelungen zur automatischen Entgeltumwandlung, die allgemein als zulässig gelten. Aufgrund des Fehlens einer gesetzlichen Grundlage war umstritten, ob Optionsmodelle auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder einer Gesamtzusage rechtlich zulässig waren. Für Optionssysteme, die auf der Grundlage von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vor dem 1. Juni 2017 eingeführt worden sind, gelten nach einer Übergangsregelung im BRSg die neuen Anforderungen an die Einführung solcher Systeme nicht (vgl. § 30j BetrAVG). Aus dem Regelungsinhalt des § 30j BetrAVG lässt sich jedoch eine nachträgliche Legitimation bereits bestehender Optionssysteme nicht ableiten. Angesichts der Neuregelung ist davon auszugehen, dass Optionssysteme nur noch nach den gesetzlichen Vorgaben unter Einhaltung der gesetzlichen Formvorschriften (vgl. § 20 Abs. 2 BetrAVG) vereinbart werden können. Dabei ist zumindest mittelbar ein Tarifvertrag als Grundlage nötig.

Wenn die Tarifvertragsparteien eine automatische Entgeltumwandlung nicht zulassen, sind bei tarifgebundenen Arbeitnehmern Opting-Out-Systeme in der bAV nicht möglich. Mit dieser Einschränkung kann eine automatische Einbeziehung in die Entgeltumwandlung auf drei verschiedenen Ebenen geregelt werden: Im Arbeitsvertrag, in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder im Tarifvertrag.

Dabei muss dem Arbeitnehmer jeweils sein Auswahl-, welcher Betrag und welcher Teil der Vergütung umgewandelt werden soll, oder Widerspruchsrecht hinreichend vor Augen geführt werden und es müssen ihm angemessene Entscheidungsfristen zugestanden werden. Auch die Ausgestaltung der angebotenen automatischen Entgeltumwandlung hat sich an der gesetzlichen Regelung des § 1a BetrAVG zu orientieren.

Das ursprünglich aus den USA stammende Konzept der Optionssysteme (hier: „automatic enrollment“) wurde im Jahr 2003 von der Bertelsmann Stiftung in die öffentliche Diskussion in Deutschland eingebracht. Diese Systeme wurden in der Anfangsphase recht kontrovers diskutiert. So merkte damals unter anderem der Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft kritisch an, dass Opting-Out-Systeme die Wahlfreiheit im Rahmen der bAV einschränken würden. Inzwischen genießen Optionssysteme grundsätzlich eine breite Unterstützung der Verbände.

Auch die Arbeitnehmer zeigen sich gegenüber der automatischen Entgeltumwandlung immer aufgeschlossener. Laut Umfrageergebnissen bewerten in Deutschland rund 60 bis 70 % der allgemeinen Bevölkerung die automatische Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht als positiv (siehe auch Emnid-Umfrage zum BRSVG und Opt-Out in 2018). Aus einer aktuellen repräsentativen Online-Umfrage des Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens Aon geht bspw. hervor, dass rund 70 % der Arbeitnehmer bereit wären, an einer automatischen Entgeltumwandlung teilzunehmen (also nicht zu widersprechen), vorausgesetzt die Teilnahme ist einfach und die Regelungen sind verständlich und vollständig digital verfügbar.

Lesen Sie weiter im dritten und letzten Teil unserer Reihe zu Optionssystemen.

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