

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 gab es für Optionssysteme keine gesetzliche Grundlage. Sie wurden mehr oder weniger „frei verhandelt“. Dies hat sich mit dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) – zumindest auf tarifvertraglicher Ebene – geändert.

Über das BRSG wird in § 20 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) erstmals eine gesetzliche Grundlage für Optionssysteme geschaffen. Allerdings enthält das Gesetz eine Einschränkung: Die im BetrAVG geregelten Modelle bedürfen einer **tarifvertraglichen Grundlage**, d.h. sie werden in einem oder aufgrund eines Tarifvertrag(s) eingeführt. Die Nutzung von tarifvertraglichen Optionssysteme wird auch nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglicht. Sie können die Anwendung eines einschlägigen tarifvertraglichen Optionssystems arbeitsvertraglich vereinbaren bzw. durch Betriebsvereinbarung regeln. Dies setzt aber voraus, dass das tarifvertragliche System überhaupt für Beitritte geöffnet ist, d.h. es muss eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag vereinbart sein.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

Die **Voraussetzungen** sind in § 20 Absatz 2 BetrAVG geregelt:

- Der Arbeitgeber muss sein **Angebot** auf bAV durch Entgeltumwandlung **in Textform (§ 126 b BGB) mindestens drei Monate** vor der erstmaligen Fälligkeit der Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitnehmer gemacht haben.
 - Textform nach § 126 b 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.

Können künftig Optionssysteme außerhalb von tarifvertraglichen Regeln wirksam vereinbart werden?

Nach Auffassung der **Alte Leipziger** können neu einzurichtende **Optionssysteme auf kollektiver Basis nur** dann rechtswirksam vereinbart werden, wenn sie **in einem oder aufgrund eines Tarifvertrag(s)** geregelt sind. Dabei sind die **Voraussetzungen des § 20 Absatz 2 BetrAVG zu erfüllen**. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung eines einschlägigen tarifvertraglichen Optionssystems vereinbaren. Optionssysteme allein aufgrund einer Betriebsvereinbarung können nicht wirksam (und damit auch nicht rechtsicher) eingeführt werden.

Davon zu unterscheiden sind **rein individuelle Vereinbarungen** im Arbeitsvertrag, mit denen bei Neueinstellung ein Opting-Out vereinbart wird. Diese sind und waren zulässig. Wichtig ist, dass diese Modelle **ausreichend lange Widerrufsfristen** und **umfassende Belehrungen** / Hinweise enthalten, um einer möglichen gerichtlichen Prüfung standhalten zu können.