

Referentenentwurf BRSBG 2.0 aus 2025 – Die große Hoffnung auf die Erweiterung des Opting-out außerhalb von tarifvertraglichen Regelungen bleibt aus

Der neue Referentenentwurf des BRSBG 2.0 wurde am 25.07.2025 veröffentlicht.

Inhaltlich gibt es dabei nur wenige Änderungen zu dem Entwurf vom 24.06.2024. Einige der bereits im letzten Jahr geplanten Änderungen sollen jedoch später in Kraft treten.

Bereits im Jahr 2024 hatten wir viel darüber diskutiert, dass das geplante Gesetz den großen Wurf nicht zwingend bringen wird. Eine der positiveren Änderungen war jedoch die Erweiterung der Anwendungsmöglichkeiten des sogenannte „Opting-out“, welches auch gelegentlich als Optionsmodell bezeichnet wird.

Derzeit ist die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung so gestaltet, dass ein Arbeitnehmer sich ausdrücklich für eine Entgeltumwandlung entscheiden muss (sog. Opting In-Modell).

Nach § 20 Abs. 2 S. 1 BetrAVG (aktuelle Fassung) kann ein Opting-out für alle Arbeitnehmer lediglich dann in einem Unternehmen eingeführt werden, wenn dies in einem Tarifvertrag vorgesehen ist oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden kann, mithin die Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag geregelt haben, dass der Betriebsrat oder der Personalrat einen solche Regelung treffen darf.

In einer Gesamtzusage oder einer Betriebsvereinbarung in einem Bereich, in dem eine solche tarifliche Erlaubnis nicht besteht, ist ein Opting-Out aktuell nicht möglich.

Auch in den meisten Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung ist das gesetzliche System des Opting In der Regelfall.

Erfreulich war daher die Neuregelung des § 20 BetrAVG durch den Entwurf des BRSBG 2.0 aus dem Jahr 2024. Dort sollte ein Absatz 3 mit folgendem Wortlaut eingefügt werden:

„Ein Optionssystem nach Absatz 2 kann auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn

der Arbeitgeber mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzugibt; der Anspruch aus § 1a Absatz 1a ist damit abgegolten.“

In Betrieben mit Betriebsrat war die 2024 ange-dachte Neuregelung eine gute Idee, um das, um das angestrebte Ziel der Verbreitung der bAV zu erreichen.

Leider hat man diese Möglichkeit im Referentenentwurf vom 25.07.2025 nun weiter eingeschränkt. Der nun geplante Absatz 3 enthält eine wesentliche Veränderung des Wortlautes. Dort heißt es nun:

„Sind Entgeltansprüche nicht und werden sie auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt, können Optionssysteme auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn der Arbeitgeber zusätzlich zu den Vorgaben nach Absatz 2 mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzugibt; die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 1a Absatz 1a gilt insoweit als erfüllt.“

Der hier markierte, erste Halbsatz macht einen entscheidenden Unterschied in der Reichweite der neuen Regelung aus.

Dies bedeutet, dass nicht in allen Betrieben mit Betriebsrat ein Opting-Out eingeführt werden kann.

Möglich ist dies nun nur noch, wenn

- Entgeltansprüche nicht durch Tarifvertrag geregelt sind oder
- üblicherweise geregelt werden.

Die bedeutet zunächst, dass in tarifgebundenen Unternehmen und in Unternehmen, die Entgelte aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages zahlen, ein Opting-out nicht durch Betriebsvereinbarung allein geregelt werden kann.

Die Einschränkung geht jedoch weiter, da sie auch dann greift, wenn Entgelt „üblicherweise“ in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt wird.

Diese Formulierung findet sich auch an andere Stelle im Gesetz, nämlich in § 77 Abs. 3 BetrVG. Dieser soll die ranghöhere Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien schützen.

Was bedeutet dies für das „Opting - out“?

Legen wir die Wertung zu Grunde, die auch für § 77 Abs. 3 BetrVG gilt, wird hier die Möglichkeit das „Opting-out“ außerhalb eines Tarifvertrages zu regeln, weitreichend eingeschränkt.

In diesem Fall kommt es nicht mehr darauf an, ob der konkrete Arbeitgeber an Tarifverträge gebunden ist, die Entgelte regeln (z.B. durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder aufgrund einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung). Die Einschränkung greift auch dann, wenn für den räumlichen (z.B. NRW), betrieblichen und fachlichen Tätigkeitsbereich des Betriebs (z.B. Elektrohandwerk) Tarifverträge über Entgelt bestehen oder üblicherweise geschlossen werden.

Um bei dem Beispiel zu bleiben, will ein Unternehmen, das nicht tarifgebunden ist, in einem Betrieb des Elektrohandwerks in NRW mit seinem Betriebsrat ein „Opting-Out“-Modell durch Betriebsvereinbarung einführen, müsste es zunächst klären, ob für diesen Bereich Lohn- und Gehaltstarifverträge bestehen, obwohl der Betrieb selbst nicht tarifgebunden ist.

Gibt es solche Tarifverträge, bleibt das Opting-out durch Betriebsvereinbarung weiterhin versperrt.

Viele Arbeitgeber die im Arbeitgeberverband Mitglied sind, haben schon Probleme die für sie aktuell geltenden Tarifverträge zu benennen.

Für Arbeitnehmer, die nicht tarifgebunden sind, ist dies noch viel schwerer. Zumal die Arbeitgeberverbände und Innungen sich mit Auskünften über ihre Tarifverträge – vor allem gegenüber Arbeitgebern, die nicht bei Ihnen Mitglied sind – üblicherweise sehr zurückhaltend zeigen.

Was unter rechtlichen Grundwertungen nachvollziehbar ist, ist für die praktische Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung durch die Erweiterung der „Opting-out“- Möglichkeit eine Katastrophe.

Ob mit dieser Regelung also das Ziel der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung erreicht werden kann, wird daher von unserer Seite stark angezweifelt.

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden? Rufen Sie uns an oder schicken Sie eine Mail.

Ihre Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Sophia Junker
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg
Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
E-Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de