

## Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 16.09.2024

### Opting-Out bzw. Stay-In Modelle weiterhin im Blick

Novellierung des Betriebsrentenstärkungsgesetz verbessert Opting-Out Möglichkeiten. Niemand dürfte bezweifeln, dass zusätzliche Sparleistungen neben der gesetzlichen Rente notwendig sind. Der Gesetzgeber setzte dabei in der Vergangenheit nicht auf ein Obligatorium wie in manch anderen Ländern üblich, sondern auf das Freiwilligkeitsprinzip und die Einsicht der Erwerbstätigen, für eine zusätzliche Altersversorgung zu sparen. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die Möglichkeit des Opting-Out eingeführt, um die Versorgungssituation des Einzelnen zu verbessern. Dabei werden alle Beschäftigten automatisch zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) angemeldet, sofern sie nicht widersprechen. Diese Option ist bisher jedoch den Tarifvertragsparteien vorbehalten und klammert damit viele Betriebe aus. Im Rahmen der angekündigten Novellierung des Gesetzes sollen ebenfalls Betriebe ohne Tarifvertrag diese Möglichkeit erhalten. Auch wenn die genauen Rahmenbedingungen noch nicht bekannt sind, ist der Schritt sehr zu begrüßen.

### Stay-In als Alternative zum Opting-Out

Bei der Diskussion wird häufig vergessen, dass es bereits heute für alle Betriebe möglich ist, neu eintretende Beschäftigte automatisch zur bAV anzumelden, auch wenn der Betrieb keiner Tarifvertragspartei angehört. Die automatische Anmeldung erfolgt nicht über einen Tarifvertrag, sondern die Entgeltumwandlung wird individuell im Arbeitsvertrag geregelt. Ein Widerspruchsrecht besteht dabei ebenfalls. Bei dieser Vorgehensweise spricht man vom Stay-In Modell.

### Stay-In und Opting-Out Modelle treffen den Nerv der Zeit

Das Stay-In Modell trägt schon heute – auch über die Tariflandschaft hinaus – zu einer stärkeren Teilnahme und Verbreitung der bAV bei. Dass Stay-In Modelle den Nerv der Zeit treffen, zeigen diverse Studien, wonach 69 % der befragten Personen ein solches Modell positiv bewerten. Beschäftigte erhalten von ihrem Betrieb die aus ihrer Sicht fehlende, aber dringend gewünschte aktive Unterstützung und Entscheidungshilfe bei der persönlichen Planung der Altersversorgung. Nicht zuletzt durch die Reduktion der Komplexität (wird oftmals als Hemmnis genannt) erreichen Stay-In Modelle damit Teilnahmequoten von 85 % und mehr.

Weitere Vorteile liegen auf der Hand. Durch die Regelung der Entgeltumwandlung im Arbeitsvertrag setzen sich Beschäftigte bereits bei Diensteintritt intensiver mit der bAV auseinander. Außerdem steigt die Wertschätzung, da diese bewusst wahrgenommen und nicht nur als „gegeben“ hingenommen wird. Hinzu kommt, dass der Betrieb quasi automatisch die Pflichten des Nachweisgesetzes erfüllt, wenn die Entgeltumwandlung unmittelbar im Arbeitsvertrag vereinbart wird.

### Betriebe sind mit Stay-In / Opting-Out Modellen hoch zufrieden

Betriebe, welche eines der Modelle eingeführt haben, zeigen sich hoch zufrieden. Immer wieder werden die positiven Effekte bei den Beratungs- und Administrationsaufwendungen genannt. Aber nicht nur im Rahmen der Verwaltung zeigen sich die Vorteile. Berechtigte loben den einfachen Zugang zur bAV. Damit liefern diese Modelle auch einen Beitrag zu der gewünschten Beschäftigtenbindung und Arbeitgeberattraktivität.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG  
Jürgen Abstreiter  
Mittlerer Weg 5a  
86919 Utting a. Ammersee

Tel: +49 (0)8806 9574913  
Fax: +49 (0)8806 95749176  
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: [j.abstreiter@wbja.de](mailto:j.abstreiter@wbja.de)  
Internet: [www.wbja.de](http://www.wbja.de)