

S. 2735

Das neue Nachweisgesetz betrifft auch Angaben zur bAV – praktische Hinweise für Arbeitgeber

Ulrich Beeger *

Das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) soll für transparente Arbeitsbedingungen sorgen. Arbeitgeber sind danach verpflichtet, wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrags in Papierform niederzulegen und dem Arbeitnehmer unterschrieben auszuhändigen. Das Gesetz ist zum 1.8.2022 reformiert worden und bringt auch hinsichtlich der Informationspflichten bezüglich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) Neues.

Ausführlicher Beitrag
s. Seite 2777

Den ausführlichen Beitrag finden Sie hier.

Neue Fassung des Nachweisgesetzes

Die gesetzliche Neufassung erweitert den Katalog nachweispflichtiger Informationen, verkürzt die Fristen, innerhalb derer Arbeitgeber Hinweise erteilen müssen, und hält am Schriftformerfordernis fest. Trotz der durch die EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 eröffneten Möglichkeit, digitale Kommunikationsmittel zur Erfüllung der Nachweispflicht einzusetzen, müssen Arbeitgeber daher wesentliche Arbeitsbedingungen weiterhin eigenhändig unterschrieben den Arbeitnehmern in Papierform aushändigen, was wegen der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt kontraproduktiv erscheint. Verstöße können nun durch Bußgelder sanktioniert werden.

Verschärfte, am
Schriftformerfordernis
festhaltende Fassung

Die Neuerungen sind generell anzuwenden bei neuen Arbeitsverträgen ab dem 1.8.2022 sowie bei wesentlichen Änderungen bestehender Arbeitsverträge.

Arbeitsverträge ab
dem 1.8.2022

Bedeutung des geänderten Nachweisgesetzes für die bAV

Von den Neuregelungen sind auch die Arbeitgeber betroffen, soweit es um die bAV geht, die nachweispflichtige Bestandteile enthält. Zur Nachweispflicht gehören Angaben zur Identität sowie zur Anschrift des externen Versorgungsträgers (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG), was insbesondere im Durchführungsweg der Unterstützungskasse relevant ist. Daneben sind Angaben zu Höhe, Art und Fälligkeit von „Bestandteilen des Arbeitsentgelts“ einschließlich arbeitgeberfinanzierter Beiträge und Zuschüsse zur Entgeltumwandlung erforderlich (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG).

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7
und 13 NachwG sind
zu beachten

Die Entgeltumwandlung soll nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nicht nachweispflichtig sein. Umstritten ist, ob auch ein Hinweis auf zugesagte Leistungen erforderlich ist.

Entgeltumwandlung
nachweispflichtig?

* Ulrich Beeger, LL.M. ist Rechtsanwalt in Berlin und Leiter Mitgliederberatung, Recht und Steuern des Industrie-Pensions-Vereins e. V., Berlin.

Hinweise zur Umsetzung der die bAV betreffenden Nachweispflichten

Durch das Nachweisgesetz ist eine Überprüfung der Dokumente und Prozesse für Arbeitgeber geboten.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Schriftform im Zusammenhang mit der bAV, gerade im Fall des Einsatzes von Versorgungsordnungen und kollektivrechtlichen Vereinbarungen, umzusetzen. Enthält ein Arbeitsvertrag, wie dies regelmäßig der Fall ist, keine gesonderten Angaben zur bAV, ist zu empfehlen, diese Pflichtangaben in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, bestenfalls durch einen eigenen Abschnitt „bAV“, der die Pflichtangaben kurz aufzählt oder die zugesagten Beitragshöhen beziffert. Es bestehen auch weitere Alternativen, etwa die Verwendung eines Beiblatts „Pflichtangaben zur bAV“, das allerdings grds. eine separate Unterschrift erfordert.

Aufnahme der Pflichtangaben in den Arbeitsvertrag

Fundstelle(n):

NWB 2022 Seite 2735

NWB DAAAJ-22585