

Verpflichtungen des Arbeitgebers nach dem Nachweisgesetz werden in der bAV durch Versorgungsordnungen erfüllt!

Das Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet den Arbeitgeber, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu informieren (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG). Schriftlich bedeutet, der Arbeitnehmer muss die Bedingungen in Papierform erhalten. Außerdem müssen diese Informationen unterschrieben werden (§ 126 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). In der Regel wird diese Pflicht durch den Arbeitsvertrag erfüllt, wenn er alle notwendigen Informationen enthält.

Das Nachweisgesetz gilt auch für die betriebliche Altersversorgung

Auch Informationen über die in dem Unternehmen bestehende betriebliche Altersversorgung (bAV) gehören zu den notwendigen Informationen. Die Voraussetzungen und Leistungen der bAV müssen genau beschrieben werden. Das gilt besonders, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlt. Diese Zuschüsse sind, so wie reine Arbeitgeberleistungen, Gehaltsbestandteile im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG.

Was muss nach dem Nachweisgesetz geregelt sein?

Nach dem NachwG muss beschrieben werden, welche Gehaltsbestandteile umgewandelt werden können und bis zu welcher Höhe. Neben dem regulären Gehalt können dies beispielsweise vermögenswirksame Leistungen, Sonderzahlungen und Boni sein. Auch die von den Versorgungsträgern wie Lebensversicherern, Pensionskassen und Unterstützungskassen gewährten Leistungen müssen beschrieben werden.

Eine Versorgungsordnung hilft!

Diese Verpflichtung zur umfassenden Information der Arbeitnehmer über die in dem Unternehmen angebotene bAV lassen sich mit einer Versorgungsordnung erfüllen. Diese Versorgungsordnung sollte dem Arbeitnehmer ausgehändigt oder in anderer Weise bekannt gemacht werden, nämlich durch einen Aushang am „schwarzen Brett“ oder durch die Möglichkeit, sie in der Personalabteilung einsehen zu können. Neben einer transparenten Leistungsbeschreibung, die den finanziellen Aufwand und die Verpflichtungen des Arbeitgebers darlegt, werden mit einer Versorgungsordnung Beweiserschwernisse für den Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen § 2 NachwG im Rahmen einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer vermieden.

Die Mitarbeiter sollten, auch wegen eines möglichen Verzichts auf die Entgeltumwandlung, über die Vorteile und Möglichkeiten einer bAV informiert werden. Ein Verzicht auf die Entgeltumwandlung und die – ggf. erfolgte – Aushändigung der kompletten Unterlagen nach § 2 NachwG sollte sich der Arbeitgeber unterschreiben lassen.

Wünschen Sie weitere Informationen zu den Themen Haftungssicherheit & Versorgungsordnung, dann wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Betreuer von AXA.

Mit freundlichen Grüßen
die Fachvertriebsunterstützung im Geschäftsfeld bAV