



Oktober 2022

Corporate Employee Benefits Fachinformation bAV

Aktuelle Gesetzgebung: Änderung des Nachweisgesetzes zum 01.08.2022

Bis Ende Juli 2022 mussten die EU-Mitgliedstaaten die europäische „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ (Richtlinie EU 2019/1152 vom 20.06.2019) umsetzen. Die Richtlinie verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert wird. Sie beinhaltet u.a. Erweiterungen der Nachweispflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer.

Neufassung des Nachweisgesetzes

Der deutsche Gesetzgeber hat sein entsprechendes Umsetzungsgesetz beschlossen (Bundestag am 23.06.2022 und Bundesrat am 08.07.2022) und am 26.07.2022 verkündet (BGBl. I S. 1174). Es ist am 01.08.2022 in Kraft getreten.

Mit dem Umsetzungsgesetz wurde u.a. das Nachweisgesetz beispielsweise hinsichtlich Leiharbeit, Probezeit, Arbeitnehmerentsendungen oder des Verfahrens bei Kündigungen geändert. Neu aufgenommen wurde, dass dem Arbeitgeber bei Verstößen gegen die Nachweispflichten ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 EUR droht.

Auch nach der Neufassung des Nachweisgesetzes ist der Arbeitgeber (wie bisher) gemäß § 2 NachwG verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die Fristen zur Erbringung des Nachweises wurden verkürzt.

Trotz Kritik von vielen Seiten hat der Gesetzgeber an dem im Nachweisgesetz enthaltenen Ausschluss des Nachweises der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form festgehalten, obwohl diese Form nach der EU-Richtlinie ausdrücklich zulässig gewesen wäre.

Auswirkungen auf die betrieblichen Altersversorgung

Unter den Begriff der nachzuweisenden wesentlichen Vertragsbedingungen im Arbeitsverhältnis fällt u.a. auch eine Zusage auf Leistungen der bAV.

Wird die bAV über eine Unterstützungskasse durchgeführt, muss der Arbeitgeber über den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers informieren. In den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sind die Versorgungsträger aufsichtsrechtlich bereits verpflichtet, Name und Anschrift mitzuteilen, so dass hierüber keine Nachweispflicht des Arbeitgebers besteht.

Ist die bAV in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarungen geregelt, genügt ein Hinweis auf die anwendbare Kollektivvereinbarung (§ 2 Abs. 4 NachwG). Im Übrigen muss der Arbeitgeber den Nachweis in Schriftform aushändigen.

Neu eintretenden Arbeitnehmern ist der Nachweis über die bAV-Zusage bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erbringen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse besteht eine Nachweispflicht auf Verlangen der Arbeitnehmer.

Hinsichtlich der Entgeltumwandlung wird derzeit diskutiert, ob sie von der Nachweispflicht überhaupt erfasst wird. Das BMAS hat in einem an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) gerichteten Schreiben vom 07.07.2022 seine Einschätzung zur Nachweispflicht in Schriftform für den Bereich der Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV abgegeben:

„Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Beschäftigten schriftlich über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu informieren, dazu zählt auch „die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts“.

Der Arbeitgeber muss demnach über das Arbeitsentgelt informieren, nicht aber darüber, wofür das Arbeitsentgelt von den Beschäftigten im nächsten Schritt verwendet wird. Das Nachweisgesetz ist daher nach Auffassung des BMAS auf Betriebsrenten in der speziellen Form der Entgeltumwandlung nicht anwendbar.“

Zwar ist diese Position auch bereits im Gesetzgebungsverfahren in der Anhörung des Bundestags-Ausschusses für Arbeit und Soziales am 22.06.2022 protokolliert worden (Protokoll-Nr. 20/18, S. 12). Letzte Rechtssicherheit besteht jedoch nicht, da diese Position nicht explizit in das Gesetz oder die Gesetzesbegründung aufgenommen worden ist. Dennoch kann die Einschätzung des Ministeriums einen Beitrag zu einer erleichterten Anwendung der gesetzlichen Regelungen darstellen.

Fazit

Letztlich liegt die konkrete Umsetzung der Pflichten aus dem Nachweisgesetz in der Verantwortung des einzelnen Arbeitgebers, der seine Überlegungen zur bAV im Gesamtkontext seiner arbeitsrechtlichen Pflichten beurteilen muss. Denn die bAV ist im Arbeitsverhältnis nur einer von mehreren Bausteinen.

Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich gerne an Ihren zuständigen Betreuer von AXA.

Freundlich grüßt Sie

Ihr Team Personen Corporate Employee Benefits - FN