

Änderung Nachweisgesetz beschlossen! Was für Arbeitgeber jetzt wichtig ist.

Ein bisher eher stiefmütterlich behandeltes Gesetz bekommt plötzlich eine gewisse Bedeutung: das Nachweisgesetz. Vielen Arbeitgebern und möglicherweise noch mehr Beratern war dieses Gesetz bisher nahezu unbekannt. Tatsächlich besteht es aus wenigen Paragraphen und beschreibt eigentlich Selbstverständlichkeiten. Durch eine Gesetzesänderung erlangt dieses Gesetz jedoch nun an Bedeutung.

Hintergrund

Das Nachweisgesetz aus dem Jahr 1995 ist novelliert worden. Ziel der Novellierung ist letztlich eine Verbesserung der Arbeitnehmerrechte in einer modernen Arbeitswelt.

Wichtig ist, dass die betriebliche Altersversorgung bereits bisher zu den wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses gehörte und daher auch in der Vergangenheit schon zu berücksichtigen war.

Das neue Nachweisgesetz

Trotzdem ergeben sich einige Änderungen. Die betriebliche Altersversorgung ist im Gesetz nunmehr ausdrücklich erwähnt (§ 2 Abs. 1 Nr. 13 NachwG), auch wenn der Gesetzgeber die bAV nicht ausdrücklich im Blick hatte.

Im Hinblick auf die bAV muss der Arbeitgeber aber nun ausdrücklich über folgendes informieren:

- Wahlrecht des Arbeitnehmers zur Auszahlung der Vergütung in Form einer Entgeltumwandlung
- Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG sowie eine mögliche zusätzliche Förderung
- Fälligkeiten der Auszahlung einer betrieblichen Altersversorgung sowie Art der Auszahlung (Rente oder Kapital)
- in Einzelfällen: Name und Anschrift des Versorgungsträgers

Diese Informationen (nur bezogen auf die bAV) hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten innerhalb verschiedener Fristen (vom ersten Arbeitstag bis ein Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses) in einer Niederschrift auszuhändigen. Die Niederschrift muss alle Informationen enthalten, ein Verweis auf ein anderes Dokument ist nur zulässig, wenn es sich dabei um Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen handelt.

Es ist nicht erforderlich, dass ein neu eintretender Arbeitnehmer die Aushändigung dieser Niederschrift „verlangt“,

dies gilt lediglich bei Bestands-Beschäftigten, dann aber auch innerhalb kurzer Fristen.

Hier ist noch einmal der Hinweis angebracht, dass der Arbeitgeber zahlreiche weitere Informationsverpflichtungen hat, die sich aus § 4a BetrAVG ergeben.

Form der Information

Auch wenn eine Anpassung des Gesetzes an die moderne Arbeitswelt erfolgen soll, verbleibt der Gesetzgeber doch dabei, dass die Information schriftlich zu erfolgen hat. Das bedeutet nach § 126 BGB:

- Erstellung eines Schriftstücks
- Persönliche Unterschrift
- Vertretungsberechtigte Person
- Übergabe des Originals an den Beschäftigten
- Dokumentation und Archivierung der Übergabe

NEU: Bußgelder drohen

Völlig neu ist, dass ein Verstoß gegen die Pflichten des Nachweisgesetzes künftig strafbewehrt ist und ein Bußgeld für jeden Verstoß verhängt werden kann (§ 4 NachwG).

Ordnungswidrig handelt danach der Arbeitgeber, der dem Beschäftigten eine wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Form oder nicht rechtzeitig aushändigt.

Entgeltumwandlungsvereinbarung noch schriftlich? – Schreiben des BMAS an die aba

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat in seinem Schreiben vom 07.07.2022 an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) mitgeteilt, dass „Das Nachweisgesetz (...) nach Auffassung des BMAS auf Betriebsrenten in der speziellen Form der Entgeltumwandlung nicht anwendbar (ist).“

Ob sich die Arbeitgeber auf die Aussage dieses Briefes verlassen können, erscheint fraglich. Immerhin handelt es sich lediglich um eine Antwort des BMAS an die aba und nicht um eine allgemeine Klarstellung des BMAS oder einen Nichtanwendungserlass zum Gesetz.

Da in den meisten Arbeitsverträgen jedoch eine Schriftformklausel (Änderungen/Ergänzung des ArbV nur schriftlich) enthalten ist, muss die Entgeltumwandlung bereits aus diesem Grund auch weiterhin schriftlich vereinbart

werden, da sie eine Änderung/Ergänzung des Arbeitsvertrages darstellt.

Fazit

Die Informationen, zu denen der Arbeitgeber verpflichtet ist, müssen entweder schriftlich (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG) oder in Textform (§ 4a Abs. 4 BetrAVG) erstellt werden. Üblicherweise sind diese Informationen in einer Versorgungsordnung für die betriebliche Altersversorgung enthalten. Daher sollte jeder Arbeitgeber spätestens jetzt eine Versorgungsordnung erlassen (und ordnungsgemäß in Kraft setzen).

Wir vertreten ohnehin die Auffassung, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmer über Details zur betrieblichen Altersversorgung zu informieren, die üblicherweise in einer Versorgungsordnung enthalten sind (nachzulesen u.a. im Infobrief 01/2020; vgl. auch Kleffner, „Die Informationspflicht des Arbeitgebers in der bAV“, S. 28).

Aber auch dann, wenn bereits eine Versorgungsordnung besteht, sind Arbeitgeber erneut aufgefordert, aktiv zu werden.

Prüfen Sie daher unbedingt, ob diese auf einem rechtlich aktuellen Stand ist. Nach mehreren gesetzlichen Änderungen am Betriebsrentengesetz in den letzten drei Jahren ist das ohnehin erforderlich.

Arbeitgeber, die unseren Update-Service beauftragt haben, werden ausdrücklich informiert und erhalten angepasste Unterlagen. Handlungsbedarf besteht für diese Arbeitgeber nicht.

Sofern erforderlich unterstützen wir gern bei der Prüfung, ob Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Bitte sprechen Sie uns an.

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

Telefon: 0341 580 622 36

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de