

Neuregelungen zum Nachweisgesetz Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Auf Basis europäischer Richtlinien sind Arbeitgeber verpflichtet, Rechtssicherheit und Transparenz im Arbeitsverhältnis zu schaffen. In Deutschland wurden hierzu bereits 1995 im sogenannten Nachweisgesetz (NachwG) die rechtlichen Anforderungen festgelegt. So regelt das NachwG unter anderem, dass der Arbeitsvertrag und die wesentlichen für das Arbeitsverhältnis geltenden Vertragsbedingungen sowie auch spätere diesbezügliche Änderungen in schriftlicher Papierform niederzulegen und den Arbeitnehmer:innen auszuhändigen sind. Hierzu bedarf es in der Praxis trotz des seit Jahren anhaltenden Trends zu einer digitalen und papierlosen Verwaltung weiterhin der expliziten Unterschrift der Arbeitgeber auf den maßgeblichen Nachweisdokumenten. Das NachwG verbietet nach wie vor explizit den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form. Zu den Vertragsbedingungen zählen auch weiterhin Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Um auch den Veränderungen am Arbeitsmarkt der vergangenen Jahre Rechnung zu tragen, hat die Europäische Union eine neue Arbeitsbedingungsrichtlinie für transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (2019/1152) vorgelegt. Das entsprechende Gesetz zur Umsetzung dieser Vorgaben in deutsches Recht, mit dem unter anderem das bestehende NachwG geändert wird, wurde am 20.07.2022 (BGBl. I S. 1174 ff.) verkündet. Die Gesetzesänderungen treten zum 01.08.2022 in Kraft und gelten für alle Arbeitnehmer.

Wesentliche Neuerungen im NachwG

Im Hinblick auf die bAV sind durch die Novellierung des NachwG zum 01.08.2022 folgende Änderungen zu beachten:

- Die Nachweispflicht umfasst weiterhin das **Arbeitsentgelt** und auch andere Bestandteile des Arbeitsentgelts (z. B. die Betriebsrente), die künftig aber getrennt anzugeben sind. Unter den Begriff des Arbeitsentgelts fallen nach herrschender Meinung auch Entgeltbestandteile, die aus bAV resultieren. Die Informationen hierzu sowie deren Fälligkeit und Art der Auszahlung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG) sind spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung als Niederschrift, d.h. in unterschriebener Fassung auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG).

Achtung: Schriftform bedeutet in Abgrenzung zur elektronischen Form, dass das Dokument vom Arbeitgeber unterschrieben und dem Mitarbeiter in Papierform ausgehändigt wird.

- Eine **Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen** ist spätestens am Tag des Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen (§ 3 Satz 1 NachwG). Hierzu zählt beispielsweise auch eine später getroffene Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV.

Anmerkung: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat in der unten anhängenden Stellungnahme vom 07.07.2022 gegenüber der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) geäußert, dass nach Auffassung des BMAS das NachwG auf Betriebsrenten im Rahmen der Entgeltumwandlung nicht anwendbar sei. Der Arbeitgeber müsse demnach über die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts informieren, nicht aber darüber, wofür das Entgelt von den Beschäftigten im nächsten Schritt verwendet wird.

Aus unserer Sicht erscheint es jedoch fraglich, ob das Schreiben des BMAS im Konfliktfall weiterhelfen kann, da Gerichte an diese Wertung nicht gebunden wären. Weder im neuen Gesetzeswortlaut noch in der Gesetzesbegründung findet sich ein Hinweis, dass die bAV in Form der Entgeltumwandlung nicht zum Arbeitsentgelt gehört. Zudem spricht der Gesetzeszweck unseres Erachtens eher dafür, eine Umwandlung von Bar- in Versorgungslohn entsprechend nachzuweisen.

- **Neu:** Arbeitgeber, die sich zur Umsetzung der bAV eines **externen Versorgungsträgers** bedienen, müssen dem Arbeitnehmer künftig Name und Anschrift des Versorgungsträgers mitteilen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG). Ausgenommen hiervon sind Versorgungszusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, weil diese aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen (§§ 234k ff. VAG) selbst verpflichtet sind, diese Informationspflicht gegenüber den Versorgungsberechtigten zu erfüllen.

Faktisch bleibt die Informationspflicht für Arbeitgeber insoweit nur dann bestehen, wenn die bAV im Rahmen einer Unterstützungskasse erfolgt. In diesem Fall müssen dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn Name und Anschrift des Versorgungsträgers schriftlich ausgehändigt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG).

- Die Angaben zum Arbeitsvertrag inkl. der Angaben zur bAV können durch den Hinweis auf die für das Arbeitsverhältnis anwendbaren **Tarifverträge oder die entsprechenden Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen** ersetzt werden (§ 2 Abs. 4 NachwG).
- Arbeitnehmer, deren **Arbeitsverhältnis** bereits vor dem 01.08.2022 **bestand**, können vom Arbeitgeber verlangen,

dass ihnen innerhalb im Gesetz definierter Fristen die Informationen ausgehändigt werden (§ 5 Satz 1 NachwG). Für den Nachweis zum Arbeitsentgelt inkl. der bAV (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG) gilt insoweit eine Frist von 7 Tagen, bezogen auf die Information zum Versorgungsträger (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG) eine Frist von einem Monat – jeweils gerechnet ab Zugang der Aufforderung des Arbeitnehmers.

Obleich die EU-Richtlinie grundsätzlich eine elektronische Informationsbereitstellung gegen entsprechende Übermittlungs- oder Empfangsnachweise vorsieht, hält der deutsche Gesetzgeber unverändert an der Schriftform fest. Die digitale Form bleibt weiterhin explizit ausgeschlossen (§ 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG).

- **Neu:** Verstöße gegen das NachwG können als Ordnungswidrigkeit künftig mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 EUR geahndet werden (§ 4 NachwG).

Umsetzung bei HDI

Wenngleich das NachwG nur den Arbeitgeber in seinem Vertragsverhältnis gegenüber seinem Arbeitnehmer verpflichtet, ist uns die Unterstützung unserer Arbeitgeber-Kunden zur vollständigen Umsetzung des Nachweisgesetzes in der bAV wichtig. Folgende begleitenden Informationen und Maßnahmen haben wir in die bAV-Prozesse und Unterlagen integriert oder werden dies kurzfristig tun:

- Alle **HDI-Formulare zur Entgeltumwandlung** enthalten künftig einen Hinweis zum NachwG (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG). Dem Arbeitgeber wird darin empfohlen, das Dokument zu unterschreiben und an den Mitarbeitenden auszuhändigen. Dies gilt für Entgeltumwandlungen in allen Durchführungswegen zu laufenden Beiträgen wie auch einmaligen Sonderzahlungen. Die angepassten Dokumente stehen in den standardisierten Angebotssystemen voraussichtlich ab 08.10.2022 (Release HDI easy 5.1, HDI bAVBerater etc.) zur Verfügung.
- Alle HDI Formulare für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die in Downloadbereichen zur Verfügung bereitstehen, werden kurzfristig um den genannten Hinweis ergänzt. Dies gilt auch für Versorgungsträger und Tarife, die für das Neugeschäft geschlossen sind.
- Alle **Policen-Begleitschreiben** an Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) oder bevollmächtigte Makler enthalten einen Hinweis auf das NachwG (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG). Dem Arbeitgeber wird bei rein Arbeitgeber-finanzierten Zusagen empfohlen, den Versicherungsschein zu unterschreiben und umgehend an den versorgungsberechtigten Mitarbeiter auszuhändigen. Hierbei ist es ausreichend, die ersten drei Seiten des Dokuments in unterschriebener Fassung zu übergeben, da diese die nachzuweisenden Informationen wie Art und Höhe der Leistung umfassen.

Bei Versicherungsscheinen, die auf einer Entgeltumwandlung basieren, ist eine zusätzliche, schriftliche Aushändigung u.E. nicht erforderlich. Hier reicht die unterschriebene, schriftliche Überlassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung aus.

- Alle **Leistungspläne** der von HDI verwalteten **Unterstützungskassen** sind bereits im Sinne des NachwG um den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers ergänzt worden.

- Auch die jährlichen Leistungsausweise, die der Versorgungsberechtigte erhält, werden künftig um die Anschrift des Versorgungsträgers ergänzt.

- Im Arbeitgeber-Begleitschreiben der Leistungspläne (Firmen- und Einzelleistungspläne) einer HDI Unterstützungskasse wird empfohlen, den Leistungsplan zu unterschreiben und umgehend an den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer auszuhändigen. Dies gilt auch im Rahmen einer Entgeltumwandlung.

Auswirkungen auf Versorgungsordnungen

Eine betriebliche Versorgungsordnung ist stets vorteilhaft, um die arbeitsrechtlichen „Spielregeln“ der bAV für alle Beteiligten klar und transparent festzulegen. Zudem stellt sie in der Praxis eine Deckungsgleichheit zwischen der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage und dem hinterlegten Kollektivvertrag sicher. So lassen sich Finanzierungs- und Regelungslücken in der bAV vermeiden und Haftungsrisiken für den Arbeitgeber deutlich reduzieren.

Durch das neue NachwG werden zwar die Nachweispflichten des Arbeitgebers zum Teil verschärft. Eine rechtliche Verpflichtung zur Erstellung einer Versorgungsordnung ist hierdurch jedoch unverändert nicht gegeben.

Nach der Novellierung des Nachweisgesetzes muss der Arbeitgeber wie eingangs bereits dargestellt wesentliche Vertragsbedingungen – auch die bAV betreffend – schriftlich niederlegen und den Arbeitnehmern eine unterschriebene Fassung aushändigen. Allerdings verlangt das NachweisG gerade keine umfassende Gesamtdarstellung sämtlicher Arbeitsvertragsvereinbarungen, sondern begrenzt den Nachweis auf die *wesentlichen* Vertragsbedingungen. Insoweit ist es aus unserer Sicht ausreichend, wenn die Kernaspekte der Vereinbarung zur bAV, z.B. in Form eines Verweises auf die von HDI übersandte Abschrift des Versicherungsscheins bzw. auf den Leistungsplan in Schriftform ausgehändigt werden.

Soweit eine **Versorgungsordnung in Form einer Gesamtzusage** besteht, empfehlen wir dem Arbeitgeber zusätzlich, diese in unterschriebener Fassung dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Statt der Versorgungsordnung selbst kann auch eine Zusammenfassung ihrer wesentlichen Regelungen („Highlight-Papier“) in Schriftform ausgehändigt werden.

Wie bereits oben erwähnt, gilt für **Versorgungsordnungen in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung**, dass zur Erfüllung der Pflichten nach dem NachwG auf diese verwiesen werden kann. Entsprechendes gilt, wenn sich die Rahmenbedingungen zur bAV aus einem Tarifvertrag ergeben. In diesen Fällen ist also – anders als bei einer Gesamtzusage – keine Aushändigung der Versorgungs-zusage in Form der Betriebsvereinbarung etc. erforderlich.

Fazit: Auch infolge des neuen Nachweisgesetzes besteht nach wie vor keine rechtliche Verpflichtung, eine Versorgungsordnung zur bAV zu erstellen. Entscheidet sich der Arbeitgeber bewusst für die Erstellung einer Versorgungsordnung, sollte entweder diese oder eine entsprechende Zusammenfassung jedem Arbeitnehmer in Schriftform ausgehändigt werden.

HDI unterstützt gerne bei der Gestaltung und Implementierung einer Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung, die auf die Rahmenbedingungen und Wünsche des Arbeitgebers abgestimmt ist.

Tipps für Arbeitgeber

Um Konflikte oder gar Bußgelder in Zukunft zu vermeiden, sollten Arbeitgeber die Anforderungen rund um das novelierte NachwG ab sofort sorgfältig beachten.

Speziell bei der Durchführung einer bAV gilt:

- Neue Entgeltumwappingsvereinbarungen ab dem 01.08.2022 sollten stets vom Arbeitgeber schriftlich unterzeichnet werden und dem Arbeitnehmer in Papierform ausgehändigt werden. Das gilt für alle Durchführungswege und auch dann, wenn der Beratungs- und Abschlussprozess digital erfolgt.

Anmerkung: Ein Verzicht auf den schriftlichen Nachweis der Entgeltumwappingsvereinbarung mit Verweis auf die Sichtweise des BMAS auf diese Thematik (s. Anlage) können wir aus Vorsichtsgründen nicht empfehlen (s.o.).

- Wurde die Entgeltumwapping bereits vor dem 01.08.2022 vereinbart, muss der schriftliche Nachweis nur auf Aufforderung des Versorgungsberechtigten erbracht werden. Dieser Nachweis muss vom Arbeitgeber dann spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung erbracht werden. Der Nachweis zu § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG (Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers) muss innerhalb eines Monats nach Aufforderung schriftlich erfolgen.

- Arbeitgeber-finanzierte Versorgungszusagen in Form von Versicherungspolice sollten unterschreiben und dem Arbeitnehmer in Papierform aushändigen. Entsprechendes gilt für die Leistungspläne einer Unterstützungskasse, unabhängig davon, ob es sich insoweit um eine Arbeitgeberfinanzierung oder eine Entgeltumwapping handelt.
- Existiert in dem Unternehmen eine Versorgungsordnung in Form einer Gesamtzusage, ist diese jedem neu eintretenden Arbeitnehmer in unterschriebener Fassung auszuhändigen. Alternativ kann ein entsprechendes Highlight-Papier (mit Unterschrift des Arbeitgebers) übergeben werden.
- Auch Änderungen bestehender Versorgungszusagen sollten durch den Arbeitgeber nachweislich schriftlich begleitet und ausgehändigt werden. Hierzu zählen beispielsweise Änderungen der Entgeltumwappingsvereinbarung, Veränderungen etwaiger Arbeitgeberbeiträge sowie die Anpassung der entsprechenden Leistungsnachweise (Nachtrag zum Versicherungsschein, Leistungsplan etc.)
- Im Fall eines Arbeitgeberwechsels ist darauf zu achten, dass auch übernommene Versorgungszusagen vom aufnehmenden Arbeitgeber durch Unterschrift bestätigt und ausgehändigt werden: ggf. neue Entgeltumwappingsvereinbarung, Nachträge zum Versicherungsschein oder Neuausfertigungen der Police

Als erfahrener bAV-Versicherer unterstützt HDI alle Kunden mit fachlicher Expertise und vielfältigen Services bei der Gestaltung betrieblicher Versorgungssysteme. Sie haben Fragen? Sprechen Sie Ihren bAV-Betreuer an.

Anlage:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 53107 Bonn

Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.
Herrn Klaus Stiefermann
Wilhelmstr. 138
10963 Berlin

IVb4

bearbeitet von:
Peter Görger

Rochusstraße 1, 53123 Bonn
Postanschrift: 53107 Bonn

Tel. +49 228 99 527-1628
Fax +49 228 99 527-3994

IVb4@bmas.bund.de

DE-MAIL: poststelle@bmas.de-mail.de

www.bmas.de

Bonn, 7. Juli 2022

AZ: IVb4 - IVb4-49630-1

Betriebsrente durch Entgeltumwandlung und Nachweisgesetz

Sehr geehrter Herr Stiefermann,

im Zusammenhang mit dem aktuellen Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der sog. EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie ist die Frage aufgetaucht, ob betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung unter das Schriftformerfordernis des Nachweisgesetzes fällt. Dazu kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Beschäftigten schriftlich über die vereinbarten 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.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



Dienstgebäude Bonn-Duisdorf, Rochusstraße 1: Bushaltestelle Rochusstraße, Bundesministerien (608, 609, 800, 843, 845)
oder Haltepunkt Helmholtzstraße der RB 23 und ca. 10 Minuten Fußweg
Dienstgebäude Bonn-Duisdorf, Villenombler Straße 76: Buslinien (605, 606, 607, 608, 609)