

Mit Wirkung zum 01.08.2022 treten die Änderungen im Nachweisgesetz (NachweisG) in Kraft. Die Auswirkungen auf die bAV, als wesentliche Vertragsbedingungen zum Arbeitsvertrag (Arbeitsentgelt i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7), sind gering; jedoch erfolgt keine erhoffte und von der EU (-Richtlinie) angestrebte digitale Erleichterung im Rahmen der Dokumentationspflichten.



Das Nachweisgesetz bestimmt die Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer.

Welche Nachweispflichten bestehen für den Arbeitgeber im Rahmen der bAV?

Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, diese Niederschrift zu **unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (gilt auch für spätere Änderungen). Als Mindestanforderung für eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung sind folgende Angaben durch den Arbeitgeber zu nachzuweisen:

- ✓ Höhe des Beitrages
- ✓ Fälligkeit des Beitrages
- ✓ Zahlungsart des Beitrages

Gelten die Nachweispflichten auch für die Entgeltumwandlung?

Ja! Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des Nachweisgesetzes auch für die Entgeltumwandlung.

Jedoch hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 07.07.2022 mitgeteilt, dass die betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) nicht unter die Anwendbarkeit des Nachweisgesetzes fällt.



Welche Bindung das Schreiben im Rahmen der Rechtsprechung haben oder ob dessen Inhalt noch im Gesetz berücksichtigt wird, ist aktuell unklar.

Entsprechen Portallösungen den Anforderungen des Nachweisgesetzes?

Mit der Änderung des Nachweisgesetzes hätte der deutsche Gesetzgeber die Vorgaben der EU-Richtlinie übernehmen können. Diese sieht vor, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Informationen in elektronischer Form zur Verfügung stellen und übermitteln kann.

Von dieser Vorgabe hat der deutsche Gesetzgeber Abstand genommen und bewusst in § 1 Abs. 1 Satz 3 NachwG die **elektronische Form ausgeschlossen**.



Portallösungen erfüllen damit **weiterhin nicht** die gesetzlichen Anforderungen.

Können die wesentlichen Vertragsbedingungen mit einer qualifizierten elektronischen Signatur unterzeichnet werden?

Es ist umstritten, ob eine mit einer qualifizierten elektronischen Signatur für die Schriftform-Anforderungen des § 2 Abs. 5 NachwG ausreicht. Nach § 126 a Abs. 1 BGB kann die eigenhändige Namensunterschrift grundsätzlich durch eine qualifizierte elektronische Signatur ersetzt werden.

Um Rechtsstreit in der Praxis zu vermeiden, ist es jedoch sicherer, die wesentlichen Vertragsbedingungen (Mindestangaben zur bAV) mit eigenhändiger Namensunterschrift abzuschließen

Welche Auswirkungen haben die Änderungen des Nachweisgesetzes für die bAV ab dem 01.08.2022?

Bußgeld	Der Arbeitnehmer hat auch ohne die Gesetzesänderungen einen Anspruch auf die schriftliche Ausfertigung der oben genannten Angaben (Höhe, Fälligkeit und Zahlungsweise des Beitrages). Konnte ein Verstoß gegen die Nachweispflicht bisher lediglich einen Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen der Verletzung vertraglicher Nebenpflichten auslösen, muss der Arbeitgeber ab 01.08.2022 zusätzlich ein direktes Bußgeld erbringen (§ 4 NachwG).
Unterstützungskasse	Ab dem 01.08.2022 muss der Name und die Anschrift der Unterstützungskasse angegeben werden, über die der Arbeitgeber die Versorgung durchführt.
Fristen	Gilt in der gesetzlichen Regelung bis zum 31.07.2022 für die Erbringung des Nachweises eine Frist von einem Monat, so müssen ab dem 01.08.2022 die Angaben (Höhe, Fälligkeit und Zahlungsweise des Beitrages) spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer vorgelegt werden.

Was ist im Rahmen der zukünftigen Beratung zu berücksichtigen (Handlungsempfehlung)?

Entgeltumwandlung Auch ohne die Klarstellung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind für die Entgeltumwandlung keine Anpassungen notwendig. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung der Barmenia entspricht den Vorgaben des Nachweisgesetzes.

arbeitgeberfinanzierte bAV Grundsätzlich ist es **ausreichend**, dem Arbeitnehmer die gesetzlichen **Mindestinhalte** (Höhe, Fälligkeit und Zahlungsweise des Beitrages) schriftlich mitzuteilen und diese Niederschrift zu **unterzeichnen**.

Unabhängig vom Nachweisgesetz bedarf die arbeitgeberfinanzierte bAV stets weitere vertragliche Regelungen, die nicht durch den Gesetzgeber bestimmt werden (z. B. Arbeitgeberbeitrag während entgeltfreien Zeiten, teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, Unverfallbarkeitsregelungen, Anspruchsvoraussetzungen, etc.). Eine Versorgungsordnung/Versorgungszusage dient der Klarstellung sowie Transparenz und kann die Haftungsrisiken des Arbeitgebers auf ein Minimum reduzieren.



Die Änderungen des Nachweisgesetzes **verpflichten Arbeitgeber nicht** zur Erstellung/Einführung einer Versorgungsordnung, sondern lediglich zur **unterzeichneten** Angabe der Mindestinhalte.



Im Rahmen einer **arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung** empfehlen wir die Erstellung einer Versorgungsordnung.



Der Durchführungsweg der Barmenia Unterstützungskasse entspricht den Vorgaben des Nachweisgesetzes.

Hinweis

Diese Übersicht berücksichtigt lediglich die Pflichten des Arbeitgebers im Rahmen der bAV, die sich aus dem Nachweisgesetz ergeben. Weitere Nachweispflichten, die sich aus anderen gesetzlichen Bestimmungen ergeben, wurden nicht betrachtet.