

Arbeitsrecht

Verschärfung des Nachweisgesetzes bremst Digitalisierung in der bAV aus

Der Bundestag hat am 23. Juni 2022 das Gesetz „zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts“ beschlossen. Geändert wird u. a. das Nachweisgesetz, das auch für die betriebliche Altersversorgung von Bedeutung ist. Danach wird es weiterhin nicht möglich sein, dass Arbeitgeber ihren umfangreichen Nachweispflichten elektronisch nachkommen können. Hinzu kommt, dass Verstöße künftig bußgeldbewehrt sind.

Worum geht es genau?

Nach der **aktuellen Fassung des Nachweisgesetzes** hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich** niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Zu den wesentlichen Vertragsbedingungen gehört auch die betriebliche Altersversorgung. Der Bezug auf die **Schriftform** hat dabei zur Folge, dass der entsprechende Nachweis mittels einer **eigenhändig unterschriebenen Urkunde** geführt werden muss (§ 126 BGB). Einen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in **elektronischer Form schließt das Nachweisgesetz ausdrücklich aus**.

Die **Neuregelungen** dienen dem Schutz der Arbeitnehmer und sollen noch mehr Transparenz bei den geltenden Arbeitsbedingungen schaffen. Die Gesetzesänderung sieht hierzu eine **Verschärfung der entsprechenden Nachweisfristen** vor: In Abhängigkeit von den Informationen ist der Nachweis spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung / am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses / einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Bei Änderung von Arbeitsvertragsbedingungen ist der Nachweis spätestens am Tag, an dem die Änderung wirksam wird, zu erbringen.

Darüber hinaus werden die **Nachweispflichten erweitert**. Bezogen auf die betriebliche Altersversorgung sind insbesondere nachfolgende Erweiterungen ggf. relevant:

- Neben der Zusammensetzung und der Höhe des Arbeitsentgelts sind die Bestandteile künftig getrennt anzugeben und neben deren Fälligkeit auch erstmals die **Art der Auszahlung**.
- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungs-

träger zusagt, muss der Nachweis über **Name und Anschrift des Versorgungsträgers** geführt werden. Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.

Ferner werden **Bußgeldvorschriften** für die Nichteinhaltung der Nachweispflichten eingeführt. Vorgesehen sind Bußgelder bis zu 2.000 Euro je Verstoß.

Die Änderungen treten am 1.8.2022 in Kraft – sofern die Verkündung spätestens am 31.7.2022 erfolgt, bei späterer Verkündung am Tag nach der Verkündung. Für bestehende Arbeitsverhältnisse besteht eine Nachlieferungspflicht der Angaben auf Verlangen der Arbeitnehmer. Je nach Information ist diese in sieben Kalendertagen bzw. in einem Monat nach Zugang der Anfrage nachzuliefern.

Für wen ist das Thema relevant?

Von der Nachweispflicht sind alle Arbeitgeber betroffen.

Wo sehen wir Handlungsbedarf?

Bezogen auf die betriebliche Altersversorgung ergeben sich im Fall von **Unterstützungskassenzusagen** u. E. weitere Informationspflichten des Arbeitgebers zum Versorgungsträger, da bisher im Falle einer Unterstützungskassenversorgung keine rechtliche Verpflichtung bestand, einen Nachweis in Bezug auf Name und Anschrift der Unterstützungskasse zu führen. In den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds besteht hingegen bereits aufsichtsrechtlich eine entsprechende Verpflichtung der Versorgungsträger, Name und Anschrift mitzuteilen. Dadurch entfällt hier die entsprechende Nachweispflicht des Arbeitgebers.

Derzeit unklar ist, ob aufgrund der Änderungen weitere Informationen zum Beispiel bzgl. der **Auszahlungsart der Versorgungszusage** verpflichtend werden.

Wie bisher auch, sind **Portallösungen** nicht geeignet, die Anforderungen des Nachweisgesetzes zu erfüllen. Aufgrund der künftig möglichen Ahndung mit Geldbußen werden die etwaigen Konsequenzen für die Arbeitgeber gegenüber der Vergangenheit noch deutlich verschärft.

Wenn Sie Unterstützung bei diesem Thema benötigen, zögern Sie nicht, sich an Ihren Kundenbetreuer zu wenden.

HEUBECK AG
Gustav-Heinemann-Ufer 72 a
50968 Köln



Weitere Informationen finden Sie unter www.heubeck.de oder