

Das neue Nachweisgesetz ab 01.08.2022 und betriebliche Altersversorgung

Fragen und Antworten für Arbeitgeber

Wir werden diese Information bei Bedarf aktualisieren, soweit uns neue Erkenntnisse vorliegen. Bitte achten Sie daher auf den aktuellen Stand und die Versionsnummer.

Bitte beachten Sie: Das Nachweisgesetz betrifft das Arbeitsrecht. Zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen dürfen wir als Versorgungswerk nicht beraten. Im Folgenden haben wir unsere unverbindliche Einschätzungen zusammengefasst. Wir empfehlen unseren Kundenunternehmen, sich bei Fragen rechtlich beraten zu lassen, z.B. durch Ihren Arbeitgeberverband.

1. Ab wann und für wen gilt das neue Nachweisgesetz (NachweisG)?

Das neue NachweisG gilt sofort für alle Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 begründet werden.

Bestand das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022, gilt:

- Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Arbeitnehmers über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu informieren. Dies betrifft auch die Informationen zur betrieblichen Altersversorgung (s.u.). Die Information muss schriftlich binnen sieben Tagen erfolgen.
- Erfolgt eine Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen, dann gelten die neuen Regelungen des NachweisG. Über alle Änderungen ist schriftlich spätestens am ersten Tag des Wirksamwerdens der Änderung zu informieren.

2. Was ist im neuen Nachweisgesetz geregelt?

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungsrichtlinie zum 1. August 2022 wird das NachweisG geändert. Das NachweisG verpflichtet Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages

- schriftlich aufzuzeichnen,
- die Niederschrift zu unterzeichnen und
- dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Dies gilt auch dann, wenn wesentliche Vertragsbedingungen im Verlauf des Arbeitsverhältnisses geändert werden. Verstöße gegen das NachweisG sind zudem nach §4 NachweisG seit 01.08.2022 bußgeldbewehrt.

Wichtig: Die bloße Textform (z.B. ein Ausdruck ohne Unterschrift oder eine E-Mail) oder die ausschließlich digitale Erfassung der wesentlichen Arbeitsbedingungen ist ausgeschlossen (§ 2 Abs. 1 Satz 3 NachweisG). Nach § 126 BGB sieht die Schriftformerfordernis vor, Vertragsbedingungen schriftlich zu dokumentieren, handschriftlich zu unterschreiben und auszuhändigen.

3. Wie wirkt sich das NachweisG auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) mit MetallRente aus? Welche Informationen kann MetallRente bereitstellen?

Wichtig: Nach NachweisG ist der Arbeitgeber zu verschiedenen Informationen zur bAV verpflichtet, die auf den individuellen Versorgungsberechtigten zutreffen müssen. Diese Informationen kann der Versorgungsträger in der Regel nicht oder nicht vollständig zur Verfügung stellen, wenn sie z.B. über die jährliche Standmitteilung, die u.a. den Wert der aktuell erreichten betrieblichen Altersversorgung angibt, hinausgehen und es sich um Regelungen innerhalb des Unternehmens handelt. Im Zuge der neuen Nachweispflichten können vor allem **Name und Anschrift des Versorgungsträgers** zur Verfügung gestellt werden, die dem Arbeitgeber ggf. bisher nicht vorliegen und zu deren Information er erst mit dem neuen NachweisG verpflichtet wurde (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachweisG).

3.1. Stellt die betriebliche Altersversorgung eine wesentliche Arbeitsbedingung im Sinne des NachweisG dar?

Nach derzeit überwiegender Ansicht: ja. Die Informationspflichten des Arbeitgebers gelten für alle Durchführungswege (s.u.) und Angebote der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen.

Im Kontext der betrieblichen Altersversorgung ist für den Arbeitgeber die Verpflichtung einschlägig, über die Zusammensetzung, Höhe, Fälligkeit und Auszahlungsart des Arbeitsentgelts (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachweisG) und über Name und Anschrift des Versorgungsträgers schriftlich zu informieren (§ 2 Abs. 1 Nr. 13 NachweisG).

3.2. Zu welchen Durchführungswegen muss der Arbeitgeber Beschäftigte informieren und welche Informationen müssen bereitgestellt werden?

Bei den sogenannten **versicherungsförmigen Durchführungswegen** ist der Versorgungsträger durch das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) selbst verpflichtet, die Beschäftigten über Name und Anschrift des Versorgungsträgers zu informieren. Dies betrifft im Versorgungswerk MetallRente die Versorgungsträger:

- **MetallDirektversicherung**
- **MetallPensionsfonds**
- **MetallPensionskasse**

Da in den vorgenannten Durchführungswegen bereits eine gesetzliche Verpflichtung für den Versorgungsträger nach dem VAG zur Information besteht, muss der Arbeitgeber Name und Anschrift dieser Versorgungsträger **nicht** gesondert weitergeben. Eine doppelte Information durch Arbeitgeber und Versorgungsträger soll vermieden werden. Die Informationspflicht der Versorgungsträger nach VAG ersetzt die Informationspflicht des Arbeitgebers vollständig.

Unser Service für Sie: Wir stellen Ihnen auf unserer Website www.metallrente.de entsprechende Mustervorlagen zur Verfügung, die Sie Ihren Beschäftigten freiwillig ergänzend aushändigen können.

Wichtig: Bei betrieblicher Altersversorgung über die **MetallUnterstützungskasse** ist der Arbeitgeber rechtlich verpflichtet, seine Beschäftigten selbst zu informieren und Name sowie Anschrift der MetallUnterstützungskasse (gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachweisG) mitzuteilen. Dies muss für neue Arbeitsverhältnisse, die nach dem 01.08.2022 geschlossen werden, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich erfolgen (§ 2 Abs. 1 Satz 3 NachweisG), sofern Beschäftigte die betriebliche Altersversorgung über die MetallUnterstützungskasse nutzen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse muss die Information auf Anfrage des Beschäftigten binnen sieben Tagen schriftlich erfolgen, wenn der Beschäftigte dies verlangt.

Unser Service für Sie: Wir stellen Ihnen auf unserer Website www.metallrente.de eine entsprechende Mustervorlage mit Name und Anschrift zur Verfügung.

Im Rahmen einer Pensionszusage (auch „Direktzusage“) ist der Arbeitgeber selbst der Versorgungsträger und es gelten für ihn die allgemeinen Informationspflichten gemäß NachweisG.

3.3. Gelten die Pflichten nach dem NachweisG für arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte bAV?

Betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung

Das NachweisG gilt nach Vorstellung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) nicht für die Entgeltumwandlung (siehe hierzu Klarstellung des BMAS vom 7. Juli 2022 an die aba – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge e.V.). Nach Ansicht des BMAS verpflichtet das NachweisG den Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über „die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts“ zu informieren, nicht aber darüber, wofür das Arbeitsentgelt von den Beschäftigten im nächsten Schritt verwendet wird, z.B. für eine Entgeltumwandlung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Dieser aktuellen Auffassung schließen wir uns derzeit an, sie ist aber rechtlich nicht bindend und eine entsprechende Klarstellung ist in der Gesetzesbegründung bisher nicht erfolgt.

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Für eine arbeitgeberfinanzierte bAV wird derzeit davon ausgegangen, dass die Informationspflichten nach NachweisG zu beachten sind, sodass der Arbeitgeber schriftlich darüber informieren muss (s. 3.1.). Gegebenenfalls muss er auch Name und Anschrift des Versorgungsträgers mitteilen (s. 3.2.). Im Falle der Nutzung der MetallDirektversicherung, MetallPensionskasse oder des MetallPensionsfonds ist der Versorgungsträger selbst zur Information über Name und Anschrift verpflichtet. Bei Versorgungsungen über die MetallUnterstützungskasse ist der Arbeitgeber hierzu verpflichtet. Dafür stellen wir Ihnen auf unserer Website www.metallrente.de ein Musterformular zur Verfügung.

Wird mit der Arbeitgeberfinanzierung ein Tarifvertrag oder eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung umgesetzt, so reicht der schriftliche Verweis auf den entsprechenden Tarifvertrag bzw. die Vereinbarung aus (s.u.). Dies betrifft zum Beispiel die Zahlung von altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL) durch den Arbeitgeber nach dem

entsprechenden Tarifvertrag AVWL in der Metall- und Elektroindustrie sowie auch andere tarifvertragliche Leistungen in anderen Branchen (s.u. beispielhaft). Der Arbeitgeber kann (s. 3.2.) dennoch verpflichtet sein, über Name und Anschrift des Versorgungsträgers schriftlich zu informieren, wenn diese Angaben im Vertrag nicht zu finden sind.

3.4. Gibt es Ausnahmen von den Informationspflichten für gesetzliche oder freiwillige Arbeitgeberzuschüsse zur bAV?

Ob die Informationspflichten auch freiwillige oder gesetzliche Arbeitgeberzuschüsse betreffen, ist derzeit noch nicht abschließend rechtssicher geklärt.

Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nach BRSG in Höhe von bis zu 15% des Entgeltumwandlungsbeitrags, der seit 01.01.2022 für alle Entgeltumwandlungen verpflichtend ist, wird mit der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers durch die Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung durch die Beschäftigten begründet. Da diese Arbeitgeberzuschüsse also eine Entgeltumwandlung voraussetzen und diese nach Auffassung des BMAS (s.o.) von den Pflichten des NachweisG ausgenommen ist, könnte davon ausgegangen werden, dass diese Ausnahme auch die entsprechenden Zuschüsse umfasst. Der gesetzliche Zuschuss nach BRSG muss von tarifgebundenen Unternehmen im Falle des Vorliegens entsprechender Tarifverträge in vielen Branchen weiterhin nicht geleistet werden (z.B. gemäß Tarifvertrag Entgeltumwandlung in der Metall- und Elektroindustrie).

Diese Lesart könnte auch auf (höhere) freiwillige Zuschüsse des Arbeitgebers über gesetzliche Zuschüsse zu einer Entgeltumwandlung hinaus zutreffen, die durch die Entgeltumwandlung selbst begründet sind.

Wurden Zuschüsse im Rahmen einer Entgeltumwandlungsvereinbarung geregelt, die von Arbeitgeber wie vom Beschäftigten im Original schriftlich unterzeichnet wurde und dem Arbeitnehmer vorliegt, so sind unserer Einschätzung nach derzeit keine weiteren Informationen notwendig. Auf der Entgeltumwandlungsvereinbarung sollten Name und Anschrift des Versorgungsträgers angegeben sein, sofern die Informationspflichten des Arbeitgebers hierdurch erfüllt werden sollen, z.B. im Rahmen einer Unterstützungskasse (s. 3.2). Sollte dies nicht der Fall sein, können Sie auf unserer Website www.metallrente.de auch für unsere versicherungsförmigen Durchführungswege entsprechende Muster mit allen notwendigen Angaben finden, die den Beschäftigten freiwillig ergänzend schriftlich ausgehändigt werden können.

Bei einer Entgeltumwandlung im Rahmen der MetallUnterstützungskasse (s.o.) sind dem Beschäftigten Name und Anschrift des Versorgungsträgers mitzuteilen. Hierfür können Sie das Muster auf unserer Website www.metallrente.de nutzen.

Auch eine Versorgungsordnung (auch „Gesamtzusage“) kann vom Arbeitgeber zum Nachweis genutzt werden, wenn Zuschüsse und weitere wesentliche Merkmale hier geregelt sind. Die Versorgungsordnung ist Beschäftigten aber ebenfalls schriftlich und ggf. unterschrieben zur Verfügung zu stellen.

Bitte beachten Sie, dass der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nach BRSG tarifdispositiv gestaltet wurde und tarifgebundene Unternehmen den Zuschuss nicht leisten müssen, wenn dies im Rahmen eines Tarifvertrags entsprechend geregelt wurde. Stattdessen erhalten Beschäftigte häufig tarifvertragliche Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung, die es in vielen Branchen der MetallRente gibt und die auf entsprechenden Tarifverträgen basieren, auf die der Arbeitgeber schriftlich verweisen kann (s.u.).

3.5. Müssen Beschäftigte über Änderungen der betrieblichen Altersversorgung informiert werden?

Ja. Änderungen an der bAV sind allen betroffenen Beschäftigten spätestens an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Die Textform genügt nicht (s. 2.). Änderungen sollten also immer schriftlich dokumentiert und dem Beschäftigten ausgehändigt werden.

3.6. Gibt es Ausnahmen, wenn die bAV im Unternehmen per Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt ist?

Ja. Ausnahmen von den neuen Nachweispflichten gelten für Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (§ 3 NachweisG). Ist die bAV in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt, können die erweiterten Informationspflichten des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 und 13 NachweisG auch durch einen schriftlichen Hinweis auf diese Regelungen ersetzt werden (§ 2 Abs. 4 NachweisG).

Der Arbeitgeber sollte in diesem Fall darauf achten, dass die entsprechenden Tarifverträge und Vereinbarungen für die Beschäftigten zugänglich sind. Er ist aber nicht verpflichtet, die entsprechenden Tarifverträge oder Regelungen den Beschäftigten selbst schriftlich auszuhändigen. Der Verweis darauf selbst hat aber schriftlich zu erfolgen.

Wichtige Tarifverträge in den Branchen der MetallRente, die die Entgeltumwandlung und ggf. tarifvertragliche Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung regeln und auf die im Falle einer entsprechenden Anwendung im Unternehmen verwiesen werden kann, sind zum Beispiel (Auswahl):

Metall- und Elektroindustrie:

- Tarifvertrag Entgeltumwandlung
- Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)

Holz- und Kunststoffindustrie:

- Tarifvertrag zur Altersversorgung
- Tarifverträge zum Altersvorsorgegrundbetrag (AVGB) sind jeweils pro Tarifgebiet regional abgeschlossen worden

Textil- und Bekleidungsindustrie (West und Ost):

- jeweils in beiden Tarifgebieten: Tarifvertrag Entgeltumwandlung

Stahlindustrie:

- Tarifvertrag Entgeltumwandlung

- Tarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen (VL) und Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) für Auszubildende

IT-Branche:

- Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)

In vielen weiteren Branchen der MetallRente gelten ebenfalls entsprechende Tarifverträge, auf die bei Anwendung im Unternehmen verwiesen werden kann.

3.7. Sind besondere Informationspflichten bei einzelvertraglichen Zusagen z.B. mittels Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu beachten?

Sagt der Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einzelvertraglich zu, also individuell mit seinen Beschäftigten und schließt hierzu entsprechende Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab, so erfüllen diese zugleich die Anforderungen des NachweisG, wenn sie vom Arbeitgeber unterzeichnet, den Arbeitnehmern schriftlich zugänglich gemacht werden und auch Name und Anschrift des Versorgungsträgers enthalten.

3.8. Welche Fristen sind für die Information der Beschäftigten zur bAV einzuhalten?

- a) Bis zum ersten Tag der Arbeitsleistung:** Schriftliche Information über die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, z.B. eine arbeitgeberfinanzierte bAV, die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Art der Auszahlung
- b) Bis einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses:** Schriftliche Information zu Name und Anschrift des Versorgungsträgers (durch den Arbeitgeber selbst nur verpflichtet im Rahmen der MetallUnterstützungskasse)
- c) Binnen sieben Tagen:** Schriftliche Information auf Anfrage eines Beschäftigten, dessen Arbeitsverhältnis schon vor dem 01.08.2022 bestand
- d) Am Tag des Wirksamwerdens von Änderungen:** Schriftliche Information zu Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen inkl. der bAV (Beispiele für Änderungen s.o.)