

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 03.08.2022

Novellierung des Nachweisgesetzes

Das NachwG verpflichtet einen Arbeitgeber dazu, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen im Arbeitsvertrag auszuhändigen (§ 1).

Das NachwG wird zum 01.08.2022 aufgrund der Arbeitsbedingungenrichtlinie der EU ((EU) 2019/1152) novelliert. Die wesentlichen Neuerungen betreffen Regelungen abseits der bAV. Für die bAV ist lediglich zu beachten: Sofern ein externer Versorgungsträger nicht selbst dazu verpflichtet ist (gemäß §§ 234k ff. VAG bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds der Fall!), muss der Arbeitgeber über dessen Name und Anschrift informieren (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG-E). Ein Thema allenfalls für Unterstützungskassen (UK). Ein schriftlicher Hinweis auf bestehende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zur bAV, in der die UK mit Anschrift benannt ist, reicht dabei aus (§ 2 Abs. 4 NachwG-E)! Ansonsten gilt u. E.: Eine bAV unterliegt nicht der schriftlichen Informationspflicht nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG-E. Die Gesetzesbegründung i. V. m. der EU-Richtlinie lässt darauf schließen, dass es dem Gesetzgeber darum geht, den Arbeitnehmern Sicherheit im Hinblick auf die für die erbrachten Tätigkeiten zustehenden Arbeitsentgelte zu geben. Auch wenn die bAV Entgeltcharakter hat, steht sie u. E. nicht in einem unmittelbaren Austauschverhältnis, wie die in § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG-E konkret genannten Bestandteile. Auch im Hinblick auf die „Art der Auszahlung“ geht es um laufendes Entgelt und nicht um die Frage, ob eine spätere Versorgungsleistung in Form einer Rente oder Kapital erbracht wird (vgl. Gesetzesbegründung: „beispielsweise Barauszahlung/Überweisung“; BT-Drs. 20/1636, S. 26).

Bedeutung für die Praxis:

- Hilfreich: Das BMAS hat bereits auf aba-Nachfrage erklärt, dass eine Entgeltumwandlung nicht von der schriftlichen Nachweispflicht über die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG-E betroffen ist. Damit ist der Weg (wieder) frei, Entgeltumwandlungsvereinbarungen digital abzuschließen bzw. in einer digitalen Personalakte abzulegen.
- Unternehmen sollten ihre bAV in einer Versorgungsordnung regeln (z. B. Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage). Bei den meisten mittelständischen und großen Unternehmen gibt es bereits eine Versorgungsordnung. Nur die UK-Anschrift ist ggf. noch wie beschrieben zu verankern.
- Einige kleine Unternehmen haben allerdings bis dato **keine Versorgungsordnung**, mancherorts sind gar Entgeltumwandlungsvereinbarungen nicht (mehr) auffindbar. **In diesen Fällen droht Ungemach: Der Betriebsausgabenabzug für bAV-Beiträge könnte mangels betrieblicher Veranlassung versagt werden, die Entgeltumwandlung wäre ohne Rechtsgrundlage nicht steuer- und sv-frei und der Pensionsversicherungsverein (PSV) könnte bei sicherungspflichtigen Durchführungswegen im Insolvenzfall mangels arbeitsrechtlich nachweisbarer Anspruchsgrundlage Leistungen verweigern. Etwaige Verletzungen des NachwG sind im Vergleich weit weniger kritisch, trotz Bußgeld bis 2.000 €.** (mit freundlicher Genehmigung von Markus Keller, febs GmbH)

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Mittlerer Weg 5a
86919 Utting a. Ammersee

Tel: +49 (0)8806 9574913
Fax: +49 (0)8806 95749176
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de