



FAQ – Arbeitgeberpflichten nach dem Nachweisgesetz

Anwendungsbereich

Über wesentliche Vertragsbedingungen des Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer informieren. Hierzu zählt auch die bAV. Es findet auf alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber Anwendung, unabhängig vom Status des Arbeitnehmer (Angestellter, Arbeiter, leitender Angestellter).

Schriftform oder Textform?

Wesentliche Vertragsbedingungen eines Arbeitsvertrages müssen

- » schriftlich aufgezeichnet,
- » die Niederschrift unterzeichnet und
- » dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.

Über eine mögliche Änderung (Textform) wird derzeit im Gesetzgebungsverfahren debattiert.

Entgeltumwandlung?

Nach Ansicht des BMAS vom 07.07.2022 gilt dieses nicht für die Entgeltumwandlung. Diese Rechtsfrage ist jedoch noch nicht höchstrichterlich entschieden worden.

Empfehlung: Auch bei einer Entgeltumwandlung sollten die Pflichten nach dem NachwG erfüllt werden, da noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung vorhanden ist.

Änderungen?

Jegliche Änderungen sind dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich mitzuteilen (§ 3 NachwG).

Fallbeispiel: 50 € Arbeitgeber- finanzierte Direktversicherung

Pflicht zur Information über:

- » Höhe des Arbeitgeberbeitrages von 50 €
- » Name und Anschrift des Versicherers nicht notwendig, da dieser selbst aufsichtsrechtlich verpflichtet ist.

Empfehlung: Einrichten einer Versorgungsordnung und Aushändigung einer unterschriebenen Fassung an den Arbeitnehmer.

Fallbeispiel: 100 € Zuwendung in eine Unterstützungskasse

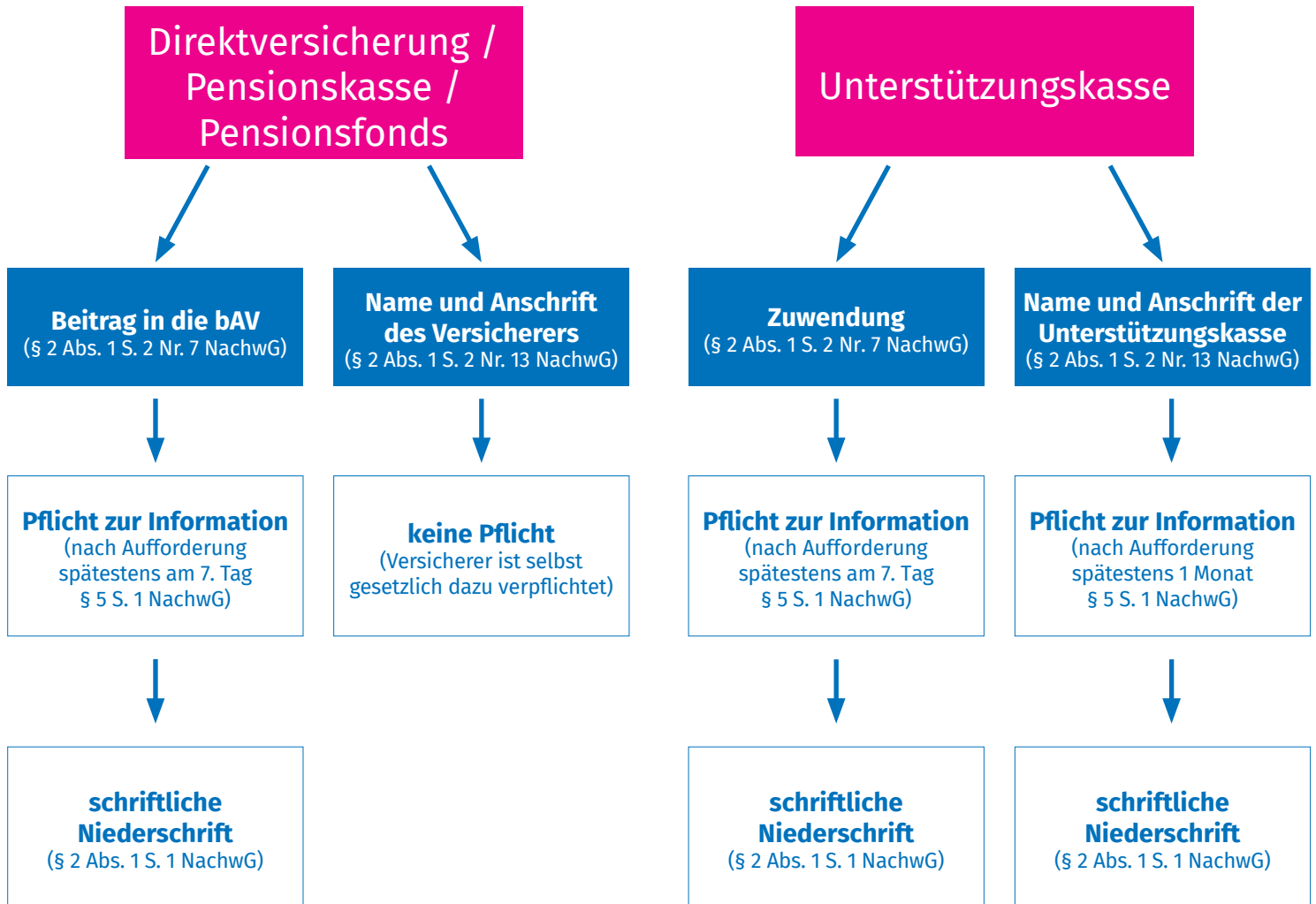
Pflicht zur Information über:

- » Höhe der Zuwendung 100 €
- » Name und Anschrift der Unterstützungskasse

Empfehlung: Einrichten einer Versorgungsordnung und Aushändigung einer unterzeichneten Fassung an den Arbeitnehmer.

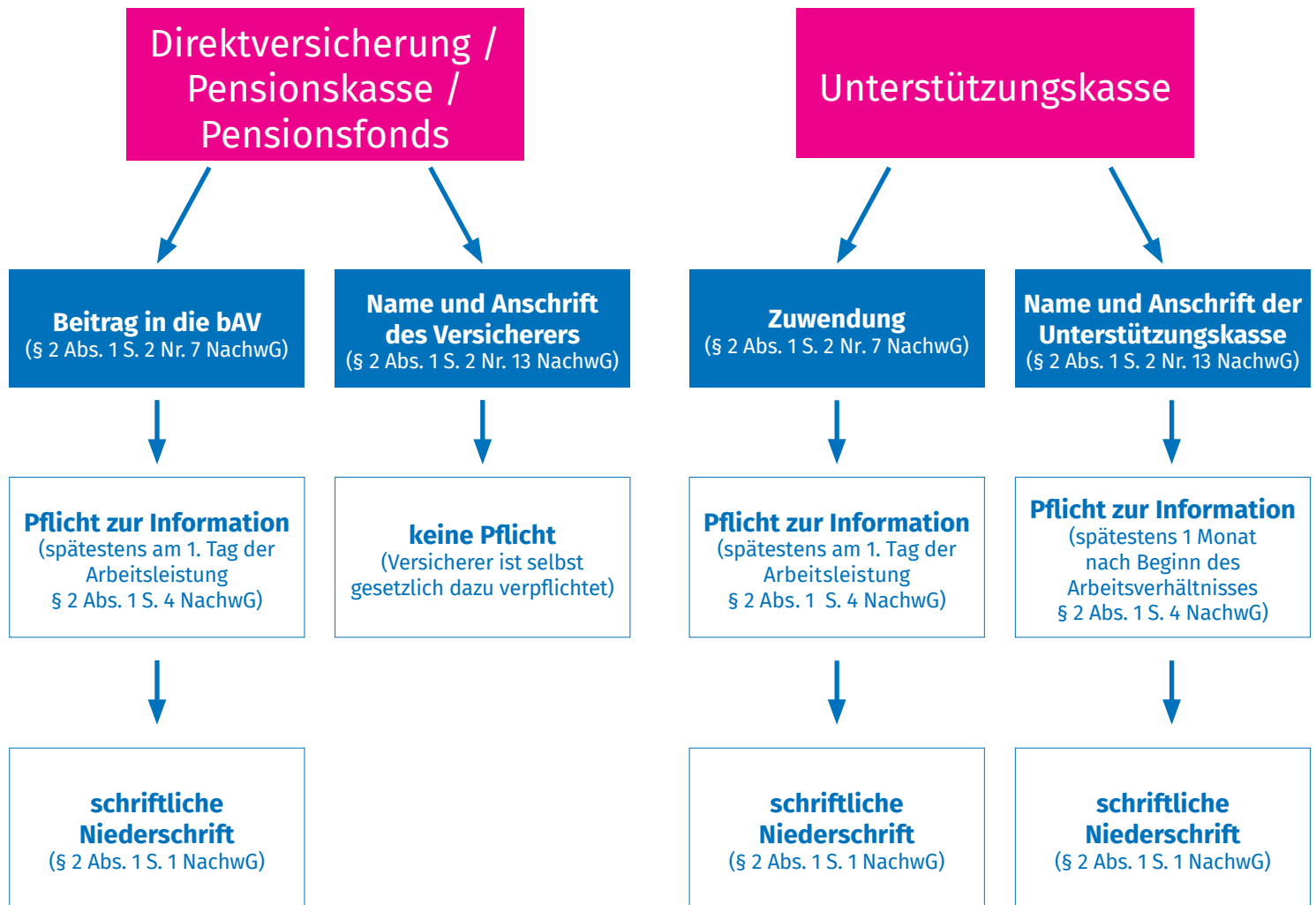
AG-Pflichten im Sinne des Nachweisgesetzes (NachwG)

Bestehendes Arbeitsverhältnis vor dem 01.08.2022 (§ 5 NachwG)



AG-Pflichten im Sinne des Nachweisgesetzes (NachwG)

Bestehendes Arbeitsverhältnis nach dem 01.08.2022 (§ 5 NachwG)



Bei diesen FAQ handelt es sich lediglich um eine unverbindliche Einschätzung zu den Arbeitgeberpflichten im Sinne des Nachweisgesetzes in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung. Wir empfehlen daher, sich bei konkreten Einzelfragen rechtlich beraten zu lassen (z. B. Fachanwalt).

Die hier verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechteridentitäten.