

Erneut: Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend! Fehlende Versorgungsordnung ab 01.08.2022 bußgeldbewehrt?

Bereits seit einiger Zeit vertreten wir die Auffassung, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmer über Details zur betrieblichen Altersversorgung zu informieren, die üblicherweise in einer Versorgungsordnung enthalten sind (nachzulesen u.a. im Infobrief 01/2020).

Dies wird nun noch verstärkt durch ein aktuelles Vorhaben des Gesetzgebers.

Derzeit steht eine Novellierung des Nachweisgesetzes an, die Auswirkungen auf den Umgang der Arbeitgeber mit der betrieblichen Altersversorgung hat. Auch wenn eine Änderung des Nachweisgesetzes derzeit noch nicht beschlossen ist, lohnt es sich bereits jetzt, sich die vorgesehenen Änderungen anzusehen.

Hintergrund

Das Nachweisgesetz (NachwG) aus dem Jahr 1995 beruht auf europarechtlichen Vorgaben (sog. Nachweisrichtlinie - RL 91/533/EWG). Europäische Richtlinien sind im jeweiligen Mitgliedsstaat nicht verbindlich, verpflichten diesen aber, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen, so in Deutschland geschehen durch das NachwG.

Zweck der Richtlinie war es, mehr Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Arbeitsverhältnis zu schaffen, indem dem Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht auferlegt wird, dem Arbeitnehmer einen **schriftlichen** (!) Nachweis über die für das Vertragsverhältnis wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen.

Seither hat es auf den Arbeitsmärkten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung, die zur Entstehung neuer Formen der Beschäftigung geführt haben, tiefgreifende Veränderungen gegeben. Diesen will die neue Richtlinie aus dem Jahr 2019 (EU 2019/1152) nun Rechnung tragen.

Nach Absatz 4 der Erwägungen (Beschreibung der Motivation) dieser Richtlinie unterscheiden sich einige neue Arbeitsformen erheblich von herkömmlichen Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf ihre

Vorhersehbarkeit und führen so „zu Ungewissheit bezüglich der geltenden Rechte und des sozialen Schutzes“ der Arbeitnehmer. Daher bestehe eine größere Notwendigkeit für Arbeitnehmer, umfassend über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet zu sein, was zeitnah und schriftlich in einer für Arbeitnehmer leicht zugänglichen Form erfolgen sollte.

Diese Richtlinie wird nun in deutsches Recht überführt, am 06.04.2022 hat die Bundesregierung einen ersten Gesetzentwurf beschlossen.

Vorgesehen ist, dass das neue Nachweisgesetz am 01.08.2022 in Kraft tritt.

Wo ist die bAV betroffen?

Das NachwG verpflichtet den Arbeitgeber bereits jetzt schon, alle Bestandteile des Arbeitsentgelts schriftlich niederzulegen. Darunter ist auf jeden Fall der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zu fassen. Sofern ein Arbeitgeber über den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss hinaus eine weitere Förderung der betrieblichen Altersversorgung leistet, ist auch die Höhe dieser Förderung, zumindest die Berechnungsgrundlagen oder, sollte auch das nicht möglich sein, ein entsprechender Hinweis in die Niederschrift aufzunehmen (vgl. dazu Kleffner, „Die Informationspflicht des Arbeitgebers in der bAV“, S. 28).

Hier scheint noch einmal der Hinweis angebracht, dass der Arbeitgeber darüber auch ohne ein Verlangen des Beschäftigten informieren muss! Denn die Informationspflicht nur auf „Verlangen“ des Arbeitnehmers ergibt sich aus § 4a BetrAVG, einer anderen gesetzlichen Vorschrift.

Bisher wurde dieser rechtliche Fakt allerdings von vielen Arbeitgebern vernachlässigt. Vermutlich spielte dabei eine Rolle, dass ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz bisher nicht sanktioniert war – das ist nun allerdings anders (dazu siehe unten).

Künftig wird der Arbeitgeber auch ausdrücklich über die „Art der Auszahlung“ des Arbeitsentgelts informieren müssen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 des Entwurfs - NachwG-E). Für den Arbeitgeberzuschuss bedeutet das konkret, dass ein Hinweis auf ausschließliche Einzahlung in einen Versicherungsvertrag erfolgen muss. Dazu dürfte wohl auch gehören, dass ein Hinweis auf Auszahlung als Rente oder Kapital zu erfolgen hat.

Diese Regelung soll nun noch etwas genauer gefasst werden, die betriebliche Altersversorgung wird ausdrücklich erwähnt. Künftig muss der Arbeitgeber zusätzlich zu den bisherigen Informationen auch Name und Anschrift des Versorgungsträgers mitteilen. Die Nachweispflicht entfällt zwar bei Direktversicherungen, nicht aber z.B. bei einer Unterstützungskasse (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG-E).

Form der Information

Bisher ist im NachwG geregelt, dass die Information „schriftlich“ zu erfolgen hat und „ausgehändigt“ werden muss, § 1 Abs. 1 Satz 1. Die europäische Richtlinie lässt hier ausdrücklich eine Übermittlung auf elektronischem Weg zu, Abs. 24 der Erwägungen. Der deutsche Gesetzgeber hält dem Wortlaut nach an der Schriftlichkeit fest. Dabei darf aber nicht verkannt werden, dass im deutschen Recht bereits die Schriftlichkeit durch Zuhilfenahme digitaler Medien erreicht werden kann. Wir werden dazu entsprechende Lösungsvorschläge anbieten.

NEU: Bußgelder drohen

Völlig neu ist, dass ein Verstoß gegen die Pflichten des Nachweisgesetzes künftig strafbewehrt ist und ein Bußgeld für jeden Verstoß verhängt werden kann (§ 4 NachwG-E).

Das ist eine ausdrückliche Vorgabe der europäischen Richtlinie (Abs. 39 der Erwägungen).

Ordnungswidrig handelt danach der Arbeitgeber, der dem Beschäftigten eine wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt.

Fazit

Sollte die Änderung des Nachweisgesetzes in dieser Form beschlossen werden - wovon auszugehen ist, werden die Verpflichtungen des Arbeitgebers auch in der betrieblichen Altersversorgung ausgeweitet. Sie haben künftig mehr zu informieren und ein Verstoß wird strafrechtlich verfolgt.

Informationen dieser Art werden in guten Versorgungsordnungen gegeben oder sind – wie in unseren Versorgungsordnungen – darin größtenteils bereits enthalten. Man kann daher mit guten Gründen formulieren, dass – spätestens jetzt – Arbeitgeber verpflichtet sind, eine Versorgungsordnung zu erlassen. Haben sie diese nicht, droht ab dem 01.08.2022 ein Bußgeld.

Was ist zu tun?

Jeder Arbeitgeber sollte spätestens jetzt eine Versorgungsordnung erlassen.

Aber auch dann, wenn bereits eine Versorgungsordnung besteht, sind Arbeitgeber erneut aufgefordert, aktiv zu werden.

Prüfen Sie daher unbedingt, ob diese auf einem aktuellen rechtlichen Stand ist. Nach mehreren gesetzlichen Änderungen am Betriebsrentengesetz in den letzten drei Jahren ist das ohnehin erforderlich.

Wichtig!

Einer der größten Fehler in der betrieblichen Altersversorgung ist, wenn zwar eine Versorgungsordnung erstellt, diese aber nicht ordnungsgemäß in Kraft gesetzt wurde. Prüfen Sie daher, ob eine bestehende Versorgungsordnung überhaupt wirksam geworden ist.

Arbeitgeber, die unseren Update-Service beauftragt haben, werden informiert und erhalten von uns entweder einen Nachtrag zur Versorgungsordnung oder eine Neufassung. Handlungsbedarf besteht für diese Arbeitgeber nicht.

Sofern erforderlich unterstützen wir gern bei der Prüfung, ob Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Bitte sprechen Sie uns an.

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden? Rufen Sie uns an oder schicken Sie eine Mail.

Ihre Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwalt Markus Kleffner

Rechtsanwältin Ilka Rauchbach

Rechtsanwältin Nicole Czepluch

Rechtsanwältin Sophia Junker

Rechtsanwältin Nicole Vetter

Telefon: 0341 580 622 36

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de