Informationspflichten für Arbeitgeber: Die Änderungen im Nachweisgesetz durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz

NEU: Arbeitsverträge auch in Textform zulässig

Mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) treten zum 01.01.2025 erneute Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) in Kraft. Bisher hatte der Arbeitgeber wesentliche Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen. Eine elektronische Übermittlung war bisher im deutschen Recht ausgeschlossen.

- Es bleibt zunächst bei dem **Grundsatz,** dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die **wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich** niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG).
- **Zukünftig** können Arbeitsverträge **alternativ** zur Schriftform auch **in Textform** nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) abgeschlossen und elektronisch übermittelt werden, wenn bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt sind.

Textform nach § 126b BGB ist eine	Unter folgenden Bedingungen ist Textform zulässig (§ 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG):
• **lesbare Erklärung** • auf einem **dauerhaften Datenträger**, • beispielsweise E-Mails, PDF, Telefax oder Papierdokumente ohne Unterschrift.	• Sofern das Dokument für den Arbeitnehmer **zugänglich** ist, • **gespeichert und ausgedruckt** werden kann und • der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen **Empfangsnachweis** zu erteilen.

Wichtig:
Die Übermittlung muss **individuell** an den Arbeitnehmer erfolgen. Eine allgemeine Bekanntmachung, z.B. im Intranet, reicht nicht aus. Bei der Nutzung der Textform **muss nicht unbedingt eine elektronische Übermittlung** erfolgen. Die Textform kann auch analog übergeben werden.

- **Ausnahmen zur Textform:**
  - Auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag unverzüglich ausgedruckt und unterschrieben in Schriftform zur Verfügung stellen (§ 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG).

pst 3326– 03.2025

Alte Leipziger Lebensversicherung a. G. / www.vermittlerportal.de
Produktmanagement Leben / Produktsteuern und Recht / Telefon 06171 66-1315 / pml-pst@alte-leipziger.de

- Weiterhin ist Textform nicht möglich bei Arbeitnehmern, die in einem Wirtschaftsbereich nach § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind, beispielsweise Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und Personenbeförderungsgewerbe.

Was ist neu, was bleibt beim Alten?

Bisher war der Arbeitgeber **bei Änderungen** der wesentlichen Vertragsbedingungen verpflichtet, die Änderungen schriftlich mitzuteilen. Nun ist dies alternativ in Textform möglich (§ 3 Abs. 1 Satz 2 NachwG).

- Neu geregelt ist **die Verjährung** für das Verlangen einer **schriftlichen Nachweiserteilung**. Nach § 2 Abs. 1 Satz 5 NachwG beginnt die Verjährung mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

- Erfüllt der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers den Schriftformnachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig, kann dies – wie bereits beim bisherigen Schriftformnachweis – unverändert mit **2.000 € Geldbuße** geahndet werden.

- In § 2 Abs. 4 NachwG wird **konkretisiert**, **unter welchen Umständen** der Arbeitgeber **keine gesonderte Niederschrift** zu den einzelnen Punkten anfertigen muss. In diesen genau normierten Fällen kann der Arbeitgeber auf Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Satzungen oder z.B. auch auf Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen **hinweisen**.

Warum ist das NachwG im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung (bAV) von Interesse?

- Nach **§ 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 7 NachwG** hat ein Nachweis über die **Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts** zu erfolgen. Hierunter fällt **auch** zumindest die **arbeitgeberfinanzierte bAV**. Die **einzelnen Bestandteile des Arbeitsentgelts** sind getrennt anzugeben, **inkl.** deren **Fälligkeit** und **Art der Auszahlung**.

  - **Eine wichtige Frage** ist dabei, ob auch die durch **Entgeltumwandlung** finanzierte bAV unter Nr. 7 fällt. Das BEG IV hat diese Frage leider nicht aufgegriffen und damit die Rechtsunsicherheit nicht beendet.
    - Lt. eines **Schreibens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** (BMAS) vom 07.07.2022, gerichtet an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba), ist das NachwG nach Auffassung des BMAS auf **„Betriebsrenten in der speziellen Form der Entgeltumwandlung nicht anwendbar“**.
    - **Das ist aber keineswegs rechtssicher!** – Stichwort Gewaltenteilung. Hier müssen sich die Arbeitgeber entscheiden,
      - ob sie sich der Ansicht des BMAS anschließen mit dem Risiko, dass diese Ansicht durch Klarstellung im Gesetz oder einschlägige Rechtsprechung „gekippt“ wird und sich ggf. ein bußgeldbewehrter Sachverhalt ergibt oder
      - ob sie einen risikoärmeren Weg wählen und über die Entgeltumwandlung im Sinne der Nr. 7 sowie bei Änderungen der Entgeltumwandlungen im Sinne des § 3 NachwG informieren.

pst 3326– 03.2025

Alte Leipziger Lebensversicherung a. G. / www.vermittlerportal.de
Produktmanagement Leben / Produktsteuern und Recht / Telefon 06171 66-1315 / pml-pst@alte-leipziger.de

- Nach **§ 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 13** NachwG muss der Arbeitgeber **ausdrücklich bestimmte Angaben** in die Niederschrift aufnehmen, **wenn eine bAV über einen Versorgungsträger** zugesagt ist:

  - der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers;
  - die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.

- Allerdings **entfällt** diese **Nachweispflicht**, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist, z.B. bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds aufgrund der Infopflichten nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz.

- Rein **arbeitsrechtlich** waren, sind und bleiben auch mündliche Zusagen bzw. Zusagen aufgrund z.B. einer betrieblichen Übung **wirksam**.
  - Arbeitsrechtlich kann der Arbeitnehmer aus derartigen Zusagen Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen.
  - Die bereits bestehenden **Schriftformerfordernisse aus dem Steuerecht** bleiben unberührt.
    - Ein Schriftformerfordernis besteht weiterhin bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen als Voraussetzung für die Rückstellungsbildung bzw. den Betriebsausgabenabzug.

- **Hiervon zu unterscheiden** ist die Frage, **wie** ein Arbeitgeber seine **Nachweispflicht** nach § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 13 NachwG **möglichst aufwandsschonend** erfüllen kann, sofern überhaupt eine entsprechende Plicht besteht. Letzteres ist abhängig vom Durchführungsweg:

Direktzusage	**Keine Angabe nach § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 13 NachwG erforderlich!** Es gibt keinen (externen) Versorgungsträger.
Direktversicherung **Pensionsfonds** **Pensionskasse**	**Angabe nach § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 13 NachwG entbehrlich!** Der Versorgungsträger ist über die VAG-Info-Verordnung zur Angabe von Namen und Anschrift des Versorgungsträgers verpflichtet.
Unterstützungskasse	**Angabe nach § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 13 NachwG notwendig!** Name und Anschrift der jeweiligen Unterstützungskasse als Versorgungsträgers ist zu nennen.

pst 3326– 03.2025

Alte Leipziger Lebensversicherung a. G. / www.vermittlerportal.de
Produktmanagement Leben / Produktsteuern und Recht / Telefon 06171 66-1315 / pml-pst@alte-leipziger.de

- Die Notwendigkeit des Nachweises im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 13 NachwG führt zu der Folgefrage, ob der Arbeitgeber seine Pflichten aus dem NachwG im Hinblick auf die bAV vollständig erfüllen kann, wenn er eine ggf. vorhandene Zusage an die anzufertigende Niederschrift „dranhängt".
  - Das ist bisher noch nicht geklärt.
  - Maßstab wird wohl sein, ob die Zusage alle notwendigen Angaben gemäß NachwG enthält sowie den Formvorschriften (Schriftform, d.h. auch: vom Arbeitgeber eigenhändig unterschrieben) entspricht.
  - Allerdings sind diese Fragen noch nicht abschließend geklärt. D.h. die folgenden Aussagen sind nicht rechtssicher!

Anforderung an die Zusage

- enthält Höhe Beitrag / Leistung der bAV als Bestandteil des Arbeitsentgelts
- (§ 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 7 NachwG)
- enthält Name und Anschrift des Versorgungsträgers der Versorgung des jeweiligen Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 13 NachwG)
- ist vom Arbeitgeber eigenhändig unterschrieben (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 3 NachwG) oder
- ist in Textform abgefasst.

Zusage als Anlage zur Niederschrift vielleicht ausreichend.

Sofern z. B. der Versorgungsträger nicht genannt wird oder nach der Zusage eine Auswahl aus mehreren Versorgungsträgern getroffen werden kann, reicht die Zusage als Anlage nicht.

- Gemäß **§ 3** NachwG sind **auch** weiterhin die **Änderungen** der wesentlichen Vertragsbedingungen in engen Fristen zu dokumentieren. Dazu gehören auch Änderungen an den bAV-Zusagen!

Fazit

- Das **Nachweisgesetz richtet sich an Arbeitgeber**, nicht an z.B. Versorgungsträger der bAV!
- Neu ist, dass die Niederschrift nicht mehr nur schriftlich, sondern auch in Textform möglich ist und **elektronisch** übermittelt werden kann.
- Verstößt der Arbeitgeber gegen die Vorgaben des neuen NachwG, ist das eine **Ordnungswidrigkeit**, die mit einem **Bußgeld** geahndet werden kann.
- Unter bestimmten Umständen kann der Arbeitgeber in der Niederschrift auf andere Unterlagen verweisen, z.B. Tarifverträge.
- Ein **Schriftformerfordernis** für Zusagen auf Leistungen aus bAV ist **weder** im **NachwG** normiert, **noch** ergibt sich dieses **aus der Gesetzesbegründung** o.ä.
  - **Arbeitsrechtlich** sind auch weiterhin mündliche Zusagen bzw. Zusagen aus betrieblicher Übung wirksam.

pst 3326– 03.2025

Alte Leipziger Lebensversicherung a. G. / www.vermittlerportal.de
Produktmanagement Leben / Produktsteuern und Recht / Telefon 06171 66-1315 / pml-pst@alte-leipziger.de