

Nachweisgesetz - NachwG

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

1. Arbeitgeber muss nicht auf § 1a BetrAVG hinweisen (BAG, 21.01.2014 - 3 AZR 807/11)

Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer war über mehrere Jahre bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der von sich aus keine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung angeboten hatte. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitnehmer Schadensersatz mit der Begründung, der Arbeitgeber habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Bei entsprechender Kenntnis seines Anspruchs hätte er monatlich 215 Euro zugunsten einer Direktversicherung umgewandelt.

Entscheidung

Das Gericht weist diese Ansprüche zurück.

Der Arbeitgeber war weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz hinzuweisen. Es fehlt daher an der für einen Schadensersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung.

Es kann erwartet werden, dass ein Arbeitnehmer, der sich für seine Altersvorsorge interessiert, sich die Kenntnis der Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung selbst verschafft. Es handelt sich hierbei um keine komplexe und schwierig zu beschaffende Information.

Auch das ArbG Freiburg kam in einem Urteil vom 16.08.2011 (5 Ca 39/11) zu diesem Ergebnis. Das Gericht beschäftigte auch dabei auch mit der Frage, ob sich eine Hinweispflicht aus dem Nachweisgesetz ergibt. Dies wird im Ergebnis ebenfalls verneint.

Wichtig

Das BAG hat lediglich entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht initiativ auf seinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinweisen muss. Die Rechtslage ist eine andere, wenn der Arbeitgeber bereits ein Versorgungswerk unterhält. Dann ist er nach h.M. zur richtigen und vollständigen Darstellung des Versorgungssystems und seiner Leistungsvoraussetzungen verpflichtet. Spezielle Aufklärungspflichten zur Entgeltumwandlung können sich im Übrigen auch aus Tarifverträgen ergeben.