

2025

Analysebogen Versorgungsordnung bAV

Rechtsanwaltskanzlei Christian Guse
Rechtsanwaltskanzlei für betriebliche Versorgung
- Geschäftsbereich Versorgungsordnungen -
Holstenwall 10
20355 Hamburg
Tel.: 040 34 06 86 01

Eine Preisinformation finden Sie am Ende des Analysebogens. Möchten Sie uns zu den am Ende des Analysebogens genannten Bedingungen beauftragen, dann senden Sie uns bitte den Bogen ausgefüllt und unterschrieben zurück an:

Versorgungsordnungen@rechtsanwalt-christian-guse.de



NEU – mit Erläuterungen

1 Die Versorgungsordnung soll für folgende/n ArbeitgeberIn erstellt werden:

- 2 Firmierung lt. Handelsregister: _____
- 3 Rechtsform: _____
- 4 Sitz/Anschrift: _____
- 5 GeschäftsführerIn/Vorstand: _____
- 6 Anzahl der Beschäftigten: _____

7 Wer ist unser/e AnsprechpartnerIn im Betrieb?

- 8 Name: _____
- 9 Telefonnummer: _____
- 10 e-mail: _____

11 Gibt es einen Vermittler/eine Vermittlerin (Makler/Maklerin)?

- 12 Name: _____
- 13 Telefonnummer: _____
- 14 e-mail: _____

15 Mit wem soll die Rechtsanwaltskanzlei korrespondieren?

- 16 Nur mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin
- 17 Mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin **und** dem Vermittler/der Vermittlerin
- 18 Nur mit dem Vermittler/der Vermittlerin (Bitte Vollmacht vorlegen)



19 Gibt es weitere ArbeitgeberInnen (z.B. andere juristische Personen) in der gleichen Firmengruppe, für die die gleiche Versorgungsordnung erstellt werden soll?

- 20 Ja (bitte nachfolgend nennen): _____
- 21 Firmierung lt. Handelsregister: _____
- 22 Rechtsform: _____
- 23 Sitz/Anschrift: _____
- 24 GeschäftsführerIn/Vorstand: _____



25 **Gibt es einen Tarifvertrag zu beachten?**

26 Nein

27 Ja (hinzubuchbares Modul tarifvertragliche Umsetzung; 200 EUR)

28 Falls ja, **bitte nennen** und wenn möglich beifügen:



29 **Gibt es einen Betriebsrat/eine Mitarbeitervertretung**

30 Nein

31 Ja

32 **Gibt es schon eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung?**

33 Nein

34 Ja (wenn „Ja“ bitte beifügen)



35 **Gibt es in Ihrem Betrieb bereits betriebliche Altersversorgung?**

36 Nein

37 Ja - Wenn ja, welche **Durchführungswege** und **Arbeitgeberfinanzierung** gibt es bereits?

38

Entgeltumwandlung (JA/NEIN)	Arbeitgeberbeiträge/ Arbeitgeberfinanzierung i.H.v. ... EUR/%
<input type="radio"/> Direktversicherung	
<input type="radio"/> Pensionskasse	
<input type="radio"/> Pensionsfonds	
<input type="radio"/> Unterstützungskasse	
<input type="radio"/> Pensionszusage	
<input type="radio"/> Sondersystem z.B. SOKA Bau, VBL, KZV	

39

40

41

42

43

44

45 **Gibt es dazu schon eine Versorgungsordnung?**

46 Nein

47 Ja - Wenn „Ja“ bitte beifügen



66 Arbeitgeberfinanzierung ohne Entgeltumwandlung

67 **Modell 1 – Festbetrag (ohne Entgeltumwandlung)**

68 _____EUR Festbetrag

69 **Modell 2 – Betriebszugehörigkeit**

(Der/Die ArbeitgeberIn finanziert einen festen Betrag in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit der beschäftigten Person)

zum 01.01. eines Jahres bestehende Betriebszugehörigkeit in Jahren	Arbeitgeberfinanzierung i.H.v. ... EUR

74 **Modell 3 – Berufsgruppe/Tätigkeit**

(Der Arbeitgeber finanziert einen festen Betrag in Abhängigkeit von der Tätigkeit/der beruflichen Qualifikation der beschäftigten Person)

Berufsgruppe/Tätigkeit	Arbeitgeberfinanzierung i.H.v. ... EUR

79 **Notizen**

80 **Immer wenn die Arbeitgeberfinanzierung 15% der Entgeltumwandlung übersteigt ...**

81 ist der gesetzliche **Arbeitgeberzuschuss** in der Arbeitgeberfinanzierung **enthalten**.

82 kommt der gesetzliche **Arbeitgeberzuschuss „on top“** zur Arbeitgeberfinanzierung.



83 **Sollen Teilzeitbeschäftigte die Arbeitgeberfinanzierung anteilig erhalten?**

84 **Ja** – im Verhältnis zu einer Vollbeschäftigung

85 **Ja** – nach Gruppen: von ... bis ... Wochenstunden (Bitte bei Notizen eintragen)

86 **Nein** – sie sollen die volle Arbeitgeberfinanzierung erhalten

87 **Was für eine Zusage soll erteilt werden?**

- 88 **Beitragsorientierte Leistungszusage**
- 89 Beitragszusage mit Mindestleistung



90 **Durchführungsweg**

- 91 **Direktversicherung**
- 92 Pensionskasse
- 93 Unterstützungskasse/Pensionszusage (Einbezug erfordert eine gesonderte Honorarvereinbarung)

94 **Versicherung/Versorgungsträger (Produktgeber)**

95 Bitte tragen Sie hier die Versicherung ein, mit der zusammengearbeitet werden soll.
(Bitte nicht den gewählten Tarif eintragen.)

96 **Art der Versorgung (Welche Risiken sollen abgesichert werden können?)**

- 97 Altersrente
- 98 Berufsunfähigkeit Beitragsbefreiung hinzuwählbare Module; je 50 EUR
- Grundfähigkeit Erwerbsunfähigkeit
- 99 Hinterbliebenenversorgung hinzuwählbares Modul; 100 EUR
- 100 Rentengarantiezeit hinzuwählbares Modul; 100 EUR

101 **Welche MitarbeiterInnen sollen die ARBEITGEBERFINANZIERUNG NICHT erhalten**



- 102 Auszubildende sollen die ARBEITGEBERFINANZIERUNG NICHT erhalten
- 103 Leitende Angestellte sollen die ARBEITGEBERFINANZIERUNG NICHT erhalten
- 104 Sonstige sollen die ARBEITGEBERFINANZIERUNG NICHT erhalten (bitte nachfolgend benennen):
- 105 _____

106 **Soll es eine Wartezeit für die Arbeitgeberfinanzierung geben?**

- 107 **Nein**
- 108 **Ja**, es soll eine Wartezeit von _____ Monaten geben
- 109 **Ja**, die **Probezeit** des Arbeitsvertrags soll gleichzeitig auch die Wartezeit sein



110 **Sofortige Unverfallbarkeit?**

111 Ja Nein

112 **Monitoring** (hinzuwählbares Modul; 235 EUR im Jahr)

113 Die Rechtsanwaltskanzlei prüft jährlich die Aktualität Ihrer Versorgungsordnung hinsichtlich relevanter Rechtsänderungen und betrieblicher Veränderungen. Das Monitoring kostet im Jahr 235 EUR. Sollten sich Änderungen ergeben, werden diese zusätzlich getrennt abgerechnet. Hierzu wird vorher ein Kostenvoranschlag auf Honorarbasis erstellt.

114 Ja, wir möchten die rechtssichere Begleitung unserer Versorgungsregelung.

115 Nein, ein Monitoring ist nicht notwendig.

116 **Investitionskosten (netto)**

117 Module	STANDARD VO	KOMFORT VO
118 Entgeltumwandlung	✓	✓
119 Gesetzl. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	✓	✓
120 Zusätzliche Arbeitgeberfinanzierung	✗	✓
121 Beratungsdokumentation	✓	✓
122 Einmalige Anpassung im Rahmen der Ersterstellung	✓	✓
123 Pauschalpreis (netto)	530 EUR	650 EUR
124 Hinzuwählbare Module (bitte ankreuzen)		
125 <input type="radio"/> Umwandlung Vermögenswirksamer Leistungen	50 EUR	
126 <input type="radio"/> Hinterbliebenenabsicherung/Rentengarantiezeit	100 EUR	
127 <input type="radio"/> Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit/Grundfähigkeit	50 EUR	
128 <input type="radio"/> Tarifvertragliche Umsetzung	200 EUR	
129 <input type="radio"/> VO-Duplikat bei Firmengruppen	100 EUR	
130 <input type="radio"/> Finanzierungsvereinbarung (Formular nicht individuell)	85 EUR	
131 <input type="radio"/> Monitoring (Kosteninvestition jährlich)	235 EUR	
132 Gesamtpreis (netto)		

133 **Notizen**

Auftragserteilung/Mandatserteilung⁸

1. Was gilt für unsere Beauftragung?

Gern erstellen wir für Sie die von Ihnen gewünschte Versorgungsordnung anhand der von Ihnen ausgewählten Kriterien. Die Investitionskosten ergeben sich aus den von Ihnen im Analysebogen gewählten Optionen und der sich daraus ergebenden Gesamtsumme. Darin enthalten ist auch die einmalige Anpassung des Entwurfs der Versorgungszusage. **Wiederholte Änderungen können von uns mit einem Betrag i.H.v. 100 EUR in Rechnung gestellt werden. Größere Änderungen, die sich nicht aus diesem Analysebogen ergeben, erstellen wir gerne gegen zusätzliches Honorar.**

2. Wer übernimmt die mit der Beauftragung verbundenen Kosten?

Grundsätzlich übernimmt der Mandant (also der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin) die Kosten der Beauftragung. In diesem Fall nehmen wir als Rechnungsadresse die Adresse aus dem Analysebogen (s. Ziff. 1 Analysebogen). **Im Einzelfall kann es sein, dass die Kosten der Beauftragung von einer anderen Person/einer anderen Stelle übernommen werden. In diesem Fall geben Sie bitte nachfolgend die Rechnungsadresse an.**

- Die Rechnung wird vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin übernommen. (Rechnungs-adresse s. Analysebogen)
- Die Rechnung für die Erstellung der Versorgungszusage soll nicht an den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin gehen, sondern an die nachfolgende Adresse:

Name/Firma:

Straße:

Stadt:

Hiermit beauftragt der Arbeitgeber die Rechtsanwaltskanzlei Christian Guse mit der Erstellung der Versorgungsordnung. Für das Mandat gelten die Allgemeinen Mandatsbedingungen der Rechtsanwaltskanzlei Christian Guse und ggf. sofern im Analysebogen gewählt die Honorarvereinbarung zum Monitoring Versorgungszusage bAV. Beide Vertragsbedingungen sind diesem Analysebogen beigelegt. **Der Auftraggeber stimmt zu, dass nach erfolgreichem Abschluss des Auftrags sein Firmenname nebst Wort- und Bildmarke als Referenz im Internetauftritt der Kanzlei genannt werden darf.**

Ort, Datum

Unterschrift und ggf. Firmenstempel
Arbeitgeber

Annahme des Auftrags/Mandats durch die Kanzlei*

Das Mandat wird unter den vorstehenden Bedingungen angenommen.

Ort, Datum

Unterschrift und ggf. Kanzleistempel
Rechtsanwalt

⁸ Das Mandat kommt erst mit Annahme durch die Kanzlei zustande.

Erläuterungen zum Analysebogen

19



Bei Firmengruppen **mit mehreren Arbeitgebern** erstellen wir zunächst eine „Urfassung“ der Versorgungsordnung. Wenn diese abgestimmt ist, duplizieren wir die Versorgungsordnung und **berechnen nur die erste Versorgungsordnung in voller Höhe. Versorgungsordnungsduplikate für jeden weiteren Arbeitgeber der Firmengruppe werden mit 100 EURO netto berechnet.** Um ein Duplikat handelt es sich, wenn die Versorgungsordnung inhaltsgleich erstellt und lediglich die Unternehmensdaten angepasst werden. Warum empfehlen wir diese Vorgehensweise, anstatt alle Arbeitgeber auf der ersten Seite einer Versorgungszusage zu nennen?

- ✓ Arbeitgeber im Betriebsrentenrecht ist bei einer Konzernholding regelmäßig nicht die Konzernobergesellschaft, sondern jeweils die einzelnen Tochtergesellschaften (man spricht in diesem Zusammenhang von den sogenannten Beschäftigungsgesellschaften), zu denen das konkrete Arbeitsverhältnis besteht. (LAG Berlin-Brandenburg 22.11.2019 – 2 Sa 1123/19, DB 2020, 1128; siehe aber auch BAG 13.6.2002 – 2 AZR 327/01, AP KSchG 1969 § 23 Nr. 29 = NZA 2002, 1147). Es besteht kein allgemeiner Grundsatz, dass eine „Zusage“ durch die Konzernobergesellschaft stets die Untergesellschaft als Vertragsarbeitgeber bindet (Windbichler, Arbeitsrecht im Konzern, 1989, S. 231 f.). (Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, 8. Aufl. 2022, BetrAVG § 1 Rn. 44).
- ✓ Die Obergesellschaft kann nicht ohne weiteres rechtsverbindliche Zusagen für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigungsgesellschaften machen (s.o.).
- ✓ In einer Unternehmensgruppe werden mitunter einzelne Töchter verkauft. In solchen Fällen dient es der Transparenz, wenn die Versorgungsordnung das betroffene Unternehmen allein benennt, denn andernfalls müsste man bei der Obergesellschaft die Versorgungsordnung nachträglich ändern, was oft vergessen wird.
- ✓ Es würde an den entstehenden Kosten nichts ändern.
- ✓ Als Rechtsanwaltskanzlei haften wir immer für die Versorgungsordnungen der einzelnen Arbeitgeber. Um diese Haftung abzudecken, nehmen wir für die Duplikate innerhalb einer Unternehmensgruppe die oben genannten 100 EUR je Duplikat. Anstatt bei wortgleicher Zusage den vollen Preis (i.H.v. z.B. 750 EUR) für ein Duplikat zu nehmen, halten wir im Sinne fairer und guter kaufmännischer Geschäftsbeziehungen gegenüber unseren Mandanten/Kunden für nicht gerechtfertigt.

25 Was ist Tarifgebundenheit?



Die Tarifgebundenheit beschreibt die rechtliche Situation, in der die Bedingungen eines Tarifvertrags unmittelbar oder mittelbar auf ein individuelles Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Vereinfacht gesagt: Ein Tarifvertrag setzt Maßstäbe, an denen sich die Arbeitsbedingungen orientieren müssen. Formen der Tarifgebundenheit sind

Unmittelbare Tarifgebundenheit: Mitgliedschaft in den Tarifvertragsparteien - Sowohl der Arbeitgeber (in einem Arbeitgeberverband) als auch der Arbeitnehmer (in einer Gewerkschaft) sind Mitglied in den Organisationen, die den Tarifvertrag geschlossen haben. Der Tarifvertrag gilt automatisch und unmittelbar für alle Mitglieder der Tarifparteien.

Warum wenden tarifgebundene Arbeitgeber einen Tarifvertrag auch auf Beschäftigte an, die nicht in der Gewerkschaft organisiert sind? Weil sie ansonsten einen Anreiz dafür schaffen, dass die Beschäftigten in die Gewerkschaft eintreten. Das wollen Arbeitgeber aber oft vermeiden.

Mittelbare Tarifgebundenheit (durch einzelvertragliche Bezugnahme):

Keine Mitgliedschaft bei den Tarifvertragsparteien: Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sind Mitglied in einer Tarifpartei. Vertraglich vereinbart: Im individuellen Arbeitsvertrag wird ausdrücklich auf den Tarifvertrag verwiesen. Dadurch wird der Tarifvertrag Bestandteil des Arbeitsvertrags.

29 **Gibt es eine/n Betriebsrat/Mitarbeitervertretung**



Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 und § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen zur Einführung und Anwendung von Regelungen über die betriebliche Altersversorgung trifft, insbesondere bei der Gestaltung von Versorgungszusagen und deren Änderungen. **Bei einer Entgeltumwandlung reduziert sich dieses Mitbestimmungsrecht auf 0**, weil es bereits gesetzlich verankert ist, dass Beschäftigte einen Anspruch auf Entgeltumwandlung und einen mindestens 15%tigen Arbeitgeberzuschuss haben. Es besteht also keine Notwendigkeit zur Mitbestimmung. Hier sollte der Betriebsrat schlicht informiert werden.

Anders ist dies bei einer Arbeitgeberfinanzierung. Da der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung verpflichtet ist, unterliegen hier nur Teilbereiche der erzwingbaren Mitbestimmung. Die wesentlichen Grundentscheidungen bei der arbeitgeberfinanzierten bAV wie der Wahl des Durchführungsweges, der begünstigte Personenkreis (unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes) oder die Festlegung des Dotierungsrahmens kann der Arbeitgeber ohne Einschaltung des Betriebsrats treffen. **Gegenstand der Mitbestimmung sind** dagegen die Verteilungsgrundsätze für die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Versorgungsmittel, also die Ausgestaltung des Leistungsplans in Form von Versorgungsgrundsätzen oder Versorgungsrichtlinien. Zum mitbestimmungspflichtigen Bereich gehört auch die rechtzeitige Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber über die beabsichtigte Einführung einer Altersversorgung, Verhandlungen über den Leistungsplan und Verabschiedung des erzielten Verhandlungsergebnisses durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Für die einzelnen Durchführungswege gibt es unterschiedliche gesetzliche Grundlagen und Ausgestaltungen für die Mitbestimmung.

Sofern gewünscht, stehen wir als Kanzlei auch zum Austausch und zu Fragestellungen des Betriebsrates zur Verfügung. (Honorarvereinbarung)

35 **Gibt es in Ihrem Betrieb bereits betriebliche Altersversorgung?**



Bei einer bestehenden bAV ist zu untersuchen, wie diese aufgestellt ist und wie sich diese mit zukünftigen Regelungen vereinbaren lässt.

48 **Wie soll die Versorgung finanziert werden?**



Zuerst geht es um Entgeltumwandlung (Rdnr. 49 ff.) Im Wesentlichen also darum, ob der Arbeitgeber nur den gesetzlichen Mindestbetrag dazu tut, oder ob er darüber hinaus freiwillig mehr gibt. Ab der Rdnr. 68 geht es dann darum, ob der Arbeitgeber - ganz unabhängig davon, ob Beschäftigte Entgeltumwandlung machen – für die Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ermöglichen möchte.

50/51 **Entgeltumwandlung**



Option 1: Das Recht auf Entgeltumwandlung haben grundsätzlich alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab dem ersten Tag ihrer Beschäftigung. Daher gehen wir hier auch zuerst darauf ein. Der Arbeitgeber muss dazu mindestens 15% (gemessen am Betrag der Entgeltumwandlung) hinzugeben. Das steht in § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz. Das bedeutet auch, egal was der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin sonst noch machen - die 15% sind Pflicht.

Alles, was als Nominalbetrag (s.a. Option 2) oder als Prozentbetrag über die 15% gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss geht, ist vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin freiwillig geleistet. Bei einer einfachen Entgeltumwandlung muss der Arbeitgeber mindestens 15% (gemessen am Betrag der Entgeltumwandlung) dazugeben. Das bedeutet auch, egal was der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin sonst noch machen - die 15% sind Pflicht, der Arbeitgeber hat keine Wahl. Er kann aber selbstverständlich auch mehr geben. Die Praxis hat gezeigt, dass uns überwiegend 3 Optionen bei der Entgeltumwandlung eingereicht werden.

52



Option 2: Die Option 2 wird dann gewählt, wenn der Arbeitgeber einen Festbetrag zu der Entgeltumwandlung hinzugeben möchte - aber eben nur dann, wenn Beschäftigte auch selber Entgeltumwandlung vornehmen. Tun sie dies nicht, erhalten sie auch keine Arbeitgeberfinanzierung.

53/54 **Option 3:**



Die Option 3 ermöglicht es, in der Arbeitgeberfinanzierung (oberhalb der 15% des gesetzlichen Zuschusses) in Abhängigkeit von einer Entgeltumwandlung zwischen Gruppen zu differenzieren. Dabei kann der Arbeitgeber konkret die Höhe der EU angeben, die er dann durch seine Arbeitgeberfinanzierung ergänzen möchte. Es kann aber in der Spalte Entgeltumwandlung auch nur ein Kreuz gesetzt werden, wenn der Arbeitgeber jegliche Entgeltumwandlung mit einer Arbeitgeberfinanzierung die oberhalb des gesetzlichen Mindestzuschuss von 15% liegt.

66

Arbeitgeberfinanzierung ohne Entgeltumwandlung



Hier geht es darum, ob der Arbeitgeber eine Versorgungszusage unabhängig davon machen möchte, ob die Beschäftigten Entgeltumwandlung machen oder nicht. Es ist also eine Arbeitgeberfinanzierung (oberhalb der 15% des gesetzlichen Zuschusses), die nicht an die Bedingung geknüpft ist, dass Beschäftigte Entgeltumwandlung machen. Die Modelle 1-3 sind die gängigsten. Eine Unterscheidung in der Höhe der Beiträge kann also zum Beispiel durch Betriebszugehörigkeit (z.B. ab 3, 5, 10 Jahren) oder durch Berufsgruppen erfolgen (z.B. Assistenz, Führungskräfte). Selbstverständlich schließt das nicht aus, dass Beschäftigte außerdem auch Entgeltumwandlung machen, denn darauf haben sie einen gesetzlichen Anspruch.

83 **Sollen Teilzeitbeschäftigte den Arbeitgeberbeitrag anteilig erhalten?**



Gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG (Teilzeitbestedungsgesetz) darf ein Arbeitnehmer aufgrund seiner teilzeitigen Tätigkeit nicht schlechter behandelt werden als ein in Vollzeit-Beschäftigter. Das bedeutet eine anteilige Regelung ist möglich, nicht aber ein Ausschluss.

Notwendig für eine Andersbehandlung, die von einer Arbeitgeberleistung gänzlich ausschließt, wäre daher ein Sachgrund, der nicht mit der quantitativen Arbeit zusammenhängt.

Ein solcher Sachgrund kann sein, dass eine geringfügig beschäftigte Person sozialversicherungspflichtig sein muss um die Arbeitgeberleistung/den Zuschuss zu erhalten.

90 **Durchführungsweg:**



Die standardisierten Lösungen gelten für die beiden Durchführungswege Direktversicherung und/oder Pensionskasse. Die Einführung von Unterstützungskassen- und/oder Pensionszusagen unterstützt die Kanzlei selbstverständlich auch. Hierzu sind jedoch weitere Informationen und Rücksprachen erforderlich, die arbeitsrechtlich nicht im Rahmen der standardisierten Lösungen bedarfsgerecht abzubilden sind. Geht es also auch um eine Unterstützungskassenzusage oder eine Pensionszusage, melden Sie sich gerne. Wir besprechen die Sache dann zunächst und kalkulieren die ggf. entstehenden Kosten.

102 **Auszubildende sollen den Arbeitgeberbeitrag nicht erhalten**



Diese Ausnahme bezieht sich auf die Arbeitgeberfinanzierung. Sie bezieht sich nicht auf eine Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss. Denn § 1a Betriebsrentengesetz gibt allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten das Recht auf Entgeltumwandlung ab dem ersten Beschäftigungstag. D.h. für eine zusätzliche Arbeitgeberfinanzierung kann man sie ausnehmen nicht aber für eine Entgeltumwandlung und den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss.

110 **Sofortige Unverfallbarkeit?**



Kreuzen Sie hier **Nein** an, dann tritt die gesetzliche Regelung ein. Die ist wie folgt: Gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG sind Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung, die vom Arbeitgeber finanziert werden, unverfallbar, sofern der Arbeitnehmer das 21. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bestanden hat.

Kreuzen Sie **Ja** an, können Beschäftigte auch nach einer kürzeren Beschäftigungszeit als der oben genannten die Versicherung bei Ausscheiden mitnehmen. Das gleiche gilt übrigens auch bei den Anwartschaften aus einer Entgeltumwandlung. Diese sind ebenfalls sofort unverfallbar.

A Allgemeine Mandatsbedingungen

B Honorarvereinbarung zum Monitoring Versorgungszusage bAV

A Allgemeine Mandatsbedingungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Mandatsbedingungen haben für alle Leistungen der Kanzlei GUSE Rechtsanwälte Gültigkeit, insbesondere für die Geschäftsbesorgung, die Prozessführung sowie die Erteilung von Rat oder Auskünften.
- (2) Der Geltungsbereich erstreckt sich auch auf alle künftigen Rechtsbeziehungen mit dem Mandanten, soweit der Mandant Unternehmer ist.
- (3) Abweichungen von den Mandatsbedingungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit unserer schriftlichen Bestätigung. Das gilt auch für einen Verzicht auf die Schriftform.
- (4) Abweichende, entgegenstehende oder ergänzende Bedingungen werden selbst bei Kenntnis nicht Vertragsbestandteil, es sei denn, ihrer Geltung stimmen wir ausdrücklich schriftlich zu.

§ 2 Vertragsgegenstand

- (1) Das Mandat kommt erst durch die Annahme des Auftrags durch GUSE Rechtsanwälte zustande. Bis zur Auftragsannahme bleiben GUSE Rechtsanwälte in ihrer Entscheidung über die Annahme frei.
- (2) Der Umfang des Mandatsverhältnisses wird durch den konkreten Auftrag des Mandanten begrenzt. Die vereinbarte Tätigkeit ist grundsätzlich nicht darauf gerichtet, einen bestimmten rechtlichen oder wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen, es sei denn, es ist mit dem Auftrag schriftlich etwas anderes vereinbart worden. Der Auftrag wird grundsätzlich allen Rechtsanwälten von GUSE Rechtsanwälte erteilt, soweit nicht gesetzlich die Vertretung durch einen einzelnen oder bestimmten Rechtsanwalt vorgeschrieben ist oder durch gesonderte schriftliche Abrede vereinbart wird. In allen Fällen steht das Honorar ausschließlich GUSE Rechtsanwälte zu. Die Zuordnung der jeweiligen Sachbearbeitung erfolgt durch GUSE Rechtsanwälte entsprechend der kanzeiinternen Organisation.
- (3) GUSE Rechtsanwälte führen alle Aufträge unter Beachtung der Bundesrechtsanwaltsordnung und der Berufsordnung der Rechtsanwälte sowie der sonstigen gesetzlichen Regelungen durch.
- (4) GUSE Rechtsanwälte sind verpflichtet, die tatsächliche, wirtschaftliche und rechtliche Situation des Mandanten richtig und im not-

wendigen Umfang wiederzugeben. Dabei sind sie berechtigt, die von dem Mandanten genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig zugrunde zu legen.

- (5) GUSE Rechtsanwälte sind zur Einlegung von Rechtsmitteln und Rechtsbehelfen nur dann verpflichtet, wenn sie einen darauf gerichteten Auftrag erhalten und diesen angenommen haben.
- (6) Schlagen GUSE Rechtsanwälte dem Mandanten eine bestimmte Maßnahme vor (insbesondere Einlegung oder Unterlassung der Einlegung von Rechtsmitteln, Abschluss oder Widerruf von Vergleichen) und nimmt der Mandant hierzu nicht binnen zwei Wochen Stellung, obwohl GUSE Rechtsanwälte ihn zu Beginn dieser zwei Wochen ausdrücklich auf die Bedeutung des Schweigens hingewiesen haben, so gilt das Schweigen des Mandanten als Zustimmung zu dem Vorschlag von GUSE Rechtsanwälte.

§ 3 Leistungsänderungen

- (1) GUSE Rechtsanwälte sind verpflichtet, Änderungsverlangen des Mandanten in Bezug auf die Auftragsdurchführung Rechnung zu tragen, sofern GUSE Rechtsanwälte dies im Rahmen ihrer betrieblichen Kapazitäten, ihrer fachlichen Ausrichtung, insbesondere hinsichtlich des Aufwandes und der Zeitplanung und der Berücksichtigung der Interessen des Mandanten zumutbar ist. Im Rahmen der konkreten Auftragsdurchführung stimmen sich GUSE Rechtsanwälte mit dem Mandanten bezüglich der angestrebten Zielsetzungen ab, wobei sie berechtigt sind, von Weisungen des Mandanten abzuweichen, wenn sie den Umständen nach annehmen dürfen, dass der Mandant bei Kenntnis der Sachlage die Abweichung billigen würde.
- (2) Soweit sich die Prüfung der Änderungsmöglichkeiten oder die Realisierung der gewünschten Änderungen auf die Vertragsbedingungen auswirken, insbesondere auf den Aufwand von GUSE Rechtsanwälte oder den Zeitplan, vereinbaren die Parteien eine angemessene Anpassung der Vertragsbedingungen, insbesondere bezüglich Vergütung und Terminierung. Soweit nichts anderes vereinbart ist und damit für den Mandanten keine unmittelbaren Nachteile verbunden sind,

führen GUSE Rechtsanwälte in diesem Fall bis zur Vertragsanpassung ihre Tätigkeit unter Wahrung der Interessen des Mandanten im ursprünglichen Umfang fort.

§ 4 Schweigepflicht und Datenschutz

- (1) GUSE Rechtsanwälte sind zeitlich unbegrenzt verpflichtet, über alle Informationen oder Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Mandanten, die ihnen im Zusammenhang mit dem Auftrag bekannt werden, Still- schweigen zu wahren. Die Weitergabe an nicht mit der Durchführung des Auftrags beschäftigte Dritte darf nur mit Einwilligung des Mandanten erfolgen.
- (2) GUSE Rechtsanwälte dürfen insbesondere bei der Korrespondenz davon ausgehen, dass mitgeteilte Kommunikationsdaten zutreffend sind und bleiben. Adressänderungen (insbesondere auch Änderungen einer Telefon-, Telefaxnummer oder E-Mail-Adresse) sind mitzuteilen, da es andernfalls zu Fehlleitungen und Verzögerungen kommen kann, die auch zu vollständigen Rechtsverlusten führen können.
- (3) GUSE Rechtsanwälte sind auch befugt, bei Mitteilung einer E-Mail-Adresse ohne Sicherungsmaßnahmen (Verschlüsselung) dem Mandanten Informationen an diese E-Mail-Adresse zu übermitteln, es sei denn, aus den Umständen wäre eine Gefährdung der Interessen des Mandanten unmittelbar erkennbar oder der Mandant widerspricht oder widerruft sein Einverständnis mit dieser Verfahrensweise oder gibt sonst eine Änderung der Kommunikationsdaten bekannt.
- (4) GUSE Rechtsanwälte machen darauf aufmerksam, dass die schnelle und unkomplizierte Kommunikation über Telefax und Elektronische Medien (E-Mail) mit einem Verlust an Vertraulichkeit und Sicherheit verbunden sind.
- (5) GUSE Rechtsanwälte sind befugt, im Rahmen der Zweckbestimmung des Auftrags die ihnen anvertrauten personenbezogenen Daten des Mandanten unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen zu erheben, zu speichern und zu verarbeiten.
- (6) Der Mandant ist ausdrücklich damit einverstanden, dass GUSE Rechtsanwälte Mandatsinformationen an die Rechtsschutzversicherung des Mandanten weitergeben, wenn GUSE Rechtsanwälte den Auftrag erhalten haben, mit der Rechtsschutzversicherung zu korrespondieren. GUSE Rechtsanwälte weisen ausdrücklich darauf hin, dass durch die Übernahme der Korrespondenz mit der Rechtsschutzversicherung die Verpflichtung des Mandanten zur Bezahlung der anwaltlichen Vergütung nicht entfällt.

§ 5 Haftung und Haftungsbeschränkung

- (1) GUSE Rechtsanwälte haften dem Mandanten, gleichgültig aus welchem Rechtsgrund, für die von ihnen bzw. ihren Mitarbeitern vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schäden.
- (2) Die Haftung von GUSE Rechtsanwälte aus dem zwischen ihnen und dem Mandanten bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines durch einfache Fahrlässigkeit verursachten Schadens wird hiermit auf 2.250.000,00 EURO beschränkt (§ 51a Bundesrechtsanwaltsordnung BRAO). Die Haftungsbeschränkung gilt entsprechend § 51a BRAO nicht bei grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Schadenverursachung, ferner nicht für die Haftung für schuldhaft verursachte Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit einer Person.
- (3) GUSE Rechtsanwälte haben die gesetzliche Mindest-Haftpflichtversicherung abgeschlossen, die je Versicherungsfall 1.000.000,00 Euro abdeckt. Sollte aus Sicht des Mandanten eine über diesen Betrag hinausgehende Haftung abgesichert werden, so besteht für jeden Einzelfall die Möglichkeit einer Zusatzversicherung, die auf Wunsch und Kosten des Mandanten abgeschlossen werden kann.

§ 6 Mitwirkungspflichten

- (1) Der Mandant unterrichtet GUSE Rechtsanwälte vollständig und umfassend über die ihm bekannten Sachverhalte, deren Kenntnis für die Sachbearbeitung durch GUSE Rechtsanwälte unerlässlich ist. GUSE Rechtsanwälte können grundsätzlich den Angaben des Mandanten ohne eigene Nachprüfung vertrauen und diese Tatsachen der Sachbearbeitung zugrunde legen. Der Mandant verpflichtet sich für die Dauer des Mandats GUSE Rechtsanwälte unverzüglich über Handlungen, die der Mandant selbst gegenüber Gerichten, Behörden, Dritten oder dem Gegner vorgenommen hat, zu informieren.
- (2) Der Mandant ist verpflichtet, GUSE Rechtsanwälte bei der Auftragsdurchführung nach Kräften zu unterstützen und alle ihm möglichen, zur ordnungsgemäßen Auftragsausführung notwendigen Voraussetzungen zu schaffen; insbesondere hat der Mandant alle für die Auftragsdurchführung notwendigen oder bedeutsamen Informationen rechtzeitig, ggf. auf Verlangen von GUSE Rechtsanwälte schriftlich, zur Verfügung zu stellen. Abwesenheiten, bei denen der Mandant nicht zu erreichen ist, sind GUSE Rechtsanwälte mitzuteilen.
- (3) Der Mandant ist verpflichtet, sämtliche Schriftstücke von GUSE Rechtsanwälte daraufhin zu überprüfen, ob die dort

angegebenen Sachverhalte richtig und vollständig wiedergegeben sind.

§ 7 Gebühren, Auslagen, Zahlungsbedingungen Aufrechnung

- (1) Die Vergütung von GUSE Rechtsanwälte richtet sich nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) in der jeweils gültigen Fassung, sofern nicht im Einzelfall eine abweichende Vereinbarung getroffen wird.
- (2) Wird nach dem RVG abgerechnet, richtet sich die Abrechnung nach dem Gegenstandswert des Mandats. Auf die Abrechnung nach dem Gegenstandswert ist der Mandant durch GUSE Rechtsanwälte ausdrücklich hingewiesen worden, § 49b Abs. 5 BRAO.
- (3) Sofern nicht anders vereinbart, haben GUSE Rechtsanwälte neben der Honorarforderung Anspruch auf Ersatz der Auslagen und der gesetzlichen Mehrwertsteuer. GUSE Rechtsanwälte sind berechtigt, angemessene Vorschüsse zu verlangen (§ 9 RVG). Das gilt auch, wenn Kostenerstattungsansprüche gegen Dritte bestehen.
- (4) Alle Honorarforderungen werden mit Rechnungsstellung fällig und sind sofort ohne Abzüge zahlbar. Zahlungsanweisungen, sowie Schecks und Wechsel werden nur unter Berechnung aller Spesen und Kosten angenommen und gelten nur dann als Erfüllung des Zahlungsanspruches, wenn der Betrag eingelöst wird und GUSE Rechtsanwälte uneingeschränkt zur Verfügung steht.
- (5) Eine Aufrechnung gegen Forderungen von GUSE Rechtsanwälte ist nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

§ 8 Gesamtschuldnerische Haftung

Mehrere Mandanten (natürliche und/oder juristische Personen) haften dann gesamtschuldnerisch auf Zahlung der gesetzlichen oder vereinbarten Vergütung von GUSE Rechtsanwälte, wenn GUSE Rechtsanwälte für sie in der- selben Angelegenheit tätig werden.

§ 9 Kündigung

- (1) Soweit nichts anderes vereinbart ist, kann das Vertragsverhältnis von dem Mandanten jederzeit gekündigt werden.
- (2) Das Kündigungsrecht steht auch GUSE Rechtsanwälte zu, wobei eine Beendigung des Mandats nicht zur Unzeit erfolgen darf, es sei denn, das für die Bearbeitung des übertragenen Mandats notwendige Vertrauensverhältnis ist nachhaltig gestört.
- (3) Noch nicht abgerechnete Leistungen werden nach Erhalt der Kündigungserklärung unverzüglich abgerechnet und sind nach Erhalt

der Rechnung sofort fällig, sofern dort nichts anderes vermerkt ist.

- (4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 10 Aufbewahrung von Unterlagen, Versendungsrisiko

- (1) Nach § 50 BRAO endet die Pflicht des Rechtsanwalts zur Aufbewahrung aller Unterlagen, die der Mandant oder ein Dritter GUSE Rechtsanwälte aus Anlass der Auftragsausführung überlassen hat, 5 Jahre nach Beendigung des Mandates. GUSE Rechtsanwälte schulden keine längere Aufbewahrung. Werden Unterlagen verschickt, so kann dies an die zuletzt mitgeteilte Adresse geschehen. Das Versendungsrisiko trägt der Mandant, es sei denn, er hat der Versendung widersprochen und sich verbindlich zu einer unverzüglichen Abholung verpflichtet.
- (2) Die vor Ablauf der Frist zu erfolgende Herausgabe von Unterlagen erstreckt sich nicht auf den Briefwechsel zwischen dem Mandanten und GUSE Rechtsanwälte und auf Schriftstücke, die der Mandant bereits in Ur- oder Abschrift erhalten hat.

§ 11 Sicherungsabtretung von Ansprüchen des Mandanten, Verrechnung mit offenen Ansprüchen

- (1) Der Mandant tritt alle ihm aus dem Mandatsverhältnis entstehenden Erstattungsansprüche gegen den Gegner, die Staatskasse oder sonstige erstattungspflichtige Dritte an GUSE Rechtsanwälte in Höhe der Honorarforderung und Auslagen sicherungshalber ab mit der Ermächtigung, die Abtretung im Namen des Mandanten dem Zahlungspflichtigen mitzuteilen. GUSE Rechtsanwälte werden den Erstattungsanspruch nicht einziehen, solange der Mandant seinen Zahlungsverpflichtungen nachkommt, insbesondere nicht die Zahlung verweigert, in Zahlungsverzug gerät oder Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über sein Vermögen gestellt ist.
- (2) GUSE Rechtsanwälte sind befugt, eingehende Erstattungsbeträge und sonstige dem Mandanten zustehende Zahlungsbeträge, die bei ihnen eingehen, mit offenen Honorarbeträgen oder noch abzurechnenden Leistungen zu verrechnen, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) Ist der Mandant Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag der Geschäftssitz von GUSE

Rechtsanwälte. Dasselbe gilt, wenn der Mandant keinen allgemeinen Gerichtsstand in Deutschland hat, oder Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt im Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt sind.

- (3) Alle Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Änderungen der Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Das gilt auch für den Verzicht auf die Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- (4) Sollten einzelne Bestimmungen des Vertrags mit dem Mandanten einschließlich dieser Mandatsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

B Honorarvereinbarung zum Monitoring

Versorgungszusage bAV

Präambel und Voraussetzungen

Die Kanzlei Guse hat für die Auftraggeberin eine Versorgungszusage ((Versorgungsordnung/ Betriebsvereinbarung) erstellt. Um die fortlaufende Rechtssicherheit und Aktualität sicherzustellen, vereinbaren die Parteien, dass diese Versorgungszusage durch die Kanzlei Guse während der Laufzeit dieser Vereinbarung jährlich überprüft wird.

§ 1 Jährliche Überprüfung der Versorgungszusage

- (1) Um zukünftig, sich durch Gesetz und Rechtsprechung evtl. für diese Versorgungszusage ergebende Veränderungen umsetzen zu können, beauftragt die Auftraggeberin die Kanzlei Guse mit der jährlichen, rechtlichen Überprüfung der Versorgungszusage.
- (2) Die jährliche Überprüfung der Versorgungszusage erfolgt zu einem Pauschalhonorar in Höhe von 250,00Euro zzgl. Umsatzsteuer je durchgeführter Überprüfung.
- (3) Die Überprüfung erfolgt erstmalig ein Jahr nach Beginn dieser Vereinbarung.
- (4) Nach erfolgter jährlicher Überprüfung der Betriebsvereinbarung wird die Kanzlei Guse mit Rechnungsstellung der Auftraggeberin mitteilen, ob die Betriebsvereinbarung der Anpassung bedarf. Hierbei wird die Kanzlei Guse die Auftraggeberin auch darüber informieren, ob die Anpassung zwingend notwendig oder empfehlenswert ist.
- (5) Im Übrigen gelten die als Anlage beigefügten Mandatsbedingungen. Die Mandantin bestätigt, die Mandatsbedingungen erhalten zu haben.

§ 2 Nicht zu diesem Auftrag gehörende Leistungen

- (1) Nicht zum Auftragsgegenstand gehört die Gestaltung von Vorschlägen zur Änderung der Versorgungszusage. Dies bedarf der besonderen Beauftragung und Vergütung seitens der Auftraggeberin.
- (2) Im Falle der Empfehlung einer Anpassung der Versorgungszusage wird die Kanzlei

§ 3 Beginn und Beendigung der Vereinbarung

- (1) Die Vereinbarung beginnt nach Unterzeichnung der Monitoringoption und Eingang des Honorars.
- (2) Diese Vereinbarung kann beidseitig in Textform mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende beendet werden.
- (3) Aus wichtigem Grund kann der Vertrag mit sofortiger Wirkung gekündigt werden.

§ 4 Haftung

s. § 5 allgemeine Mandatsbedingungen

§ 5 Verjährung

Die Verjährungsfrist für die Ansprüche der Auftraggeberin auf Schadensersatz gegenüber Rechtsanwälten beträgt drei Jahre nach dem Zeitpunkt, in dem der Anspruch entstanden ist, spätestens jedoch drei Jahre nach Beendigung des Auftrags

§ 6 Salvatorische Klausel

- (1) Sollten einzelne Klauseln dieser Vereinbarung unwirksam sein, so ist die Vereinbarung dennoch im Übrigen gültig. Die unwirksame Klausel soll nach Möglichkeit durch eine wirksame Abrede ersetzt werden, die der mit der unwirksamen Klausel beabsichtigten Regelung am nächsten kommt.
- (2) Im Übrigen gelten die allgemeinen Mandatsbedingungen.
- (3) Die Auftraggeberin bestätigt, ein Exemplar dieser Vereinbarung erhalten zu haben.

§ 7 Sonstiges

Die künftige Korrespondenz erfolgt mit der Auftraggeberin und dem Vermittler/Makler. Sollte die Korrespondenz ausschließlich über die Auftraggeberin oder den Vermittler/Makler erfolgen, muss dies der Kanzlei von der Auftraggeberin in Textform mitgeteilt werden.