

2025

Analysebogen Versorgungsordnung bKV

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 Arbeitgeber/in erstellt werden:**

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

7. **Wer ist unser/e Ansprechpartner/in im Betrieb?**

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

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

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

16. **Mit wem soll die Rechtsanwaltskanzlei korrespondieren?**

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



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

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



26. **Gibt es einen Tarifvertrag zu beachten?**

27. Nein

28. Ja (hinzubuchbares Modul tarifvertragliche Umsetzung; 200 EUR)

29. Falls ja, **bitte nennen** und wenn möglich beifügen:

30. _____



31. **Gibt es einen Betriebsrat/eine Mitarbeitervertretung**

32. Nein

33. Ja

34. **Gibt es schon eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Krankenversicherung?**

35. Nein

36. Ja (wenn „Ja“ bitte beifügen)



37. **Gibt es in Ihrem Betrieb bereits eine betriebliche Krankenversicherung?**

38. Nein

39. Ja - Wenn ja, bitte **Gruppenvertrag beifügen**.

40. **Beitragszahlung**



41. **Versteuerung**

42. In der Versorgungsordnung sollen **alle Versteuermöglichkeiten** genannt werden. Über die konkrete Versteuerungsart wird auf betrieblicher Ebene entschieden.

43. **oder**

44. Es sollen folgende Versteuermöglichkeiten genannt werden:



45. **Sachbezugsleistung** nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG



46. Pauschalversteuerung nach § 40 EStG



47. Pauschalversteuerung nach § 37b EStG



48. Nettolohnversteuerung

empfohlen

Wir empfehlen die Hinzuziehung Ihres Steuerberaters

Wir empfehlen die Hinzuziehung Ihres Steuerberaters

Wir empfehlen die Hinzuziehung Ihres Steuerberaters



49. **Sollen Beschäftigte die Möglichkeit haben, durch eigene Zusatzbeiträge Familienangehörigen mitabzusichern?**

50. Nein

51. Ja (hinzuwählbares Modul; 50 EUR)



52. **Ist die Fortsetzung der betrieblichen Krankenversicherung während entgeltfreier Zeiten möglich?**

53. Nein

54. Ja, für längsten _____ Monate (hinzuwählbares Modul; 50 EUR)

55. **Soll es bestimmte Versorgungsgruppen geben?**

56. Nein

57. Ja, nach folgendem Modell:

58. **Modell Betriebszugehörigkeit**

59.	Ununterbrochene Betriebszugehörigkeit in Jahren	Eingruppierung in die bKV
60.		
61.		
62.		

63. **Modell Berufsgruppen/Verantwortungsbereiche**

64.	Berufsgruppen/Verantwortungsbereiche	Eingruppierung in die bKV
65.		
66.		
67.		

68. **Welche Personen sind von der bKV ausgeschlossen?**

69. Leitende Angestellte

70. Auszubildende

71. Beschäftigte, die jünger als 18 Jahre sind



72. Sonstige Personen (bitte benennen): _____



73. **Soll es eine Wartezeit geben?**

74. Nein
75. Ja, es soll eine Wartezeit von _____ Monaten geben.
76. Ja, die Probezeit des Beschäftigungsverhältnisses soll auch gleichzeitig die Wartezeit sein

77. **Platz für Ihre Notizen**

78. _____

79. _____

80. _____

81. _____

82. **Monitoring**

(hinzuwählbares Modul; 235 EUR im Jahr)

83. 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.
84. **Ja**, wir möchten die rechtssichere Begleitung unserer Versorgungsregelung.
85. **Nein**, ein Monitoring ist nicht notwendig.

86. **Investitionskosten (netto)**

87.	Einfache bKV als Sachbezugsleistung		
88.	Einmalige Anpassung innerhalb der Erstellung		
89.	Pauschalpreis (netto)	530	EUR
90.	Hinzuwählbares Modul (bitte ankreuzen)		
91.	<input type="radio"/> Arbeitnehmerfinanzierung zur Absicherung von Familienangehörigen	50 EUR	EUR
92.	<input type="radio"/> Befristete Absicherung in Zeiten entgeltfreier Beschäftigung (z.B. nach Ende Lohnfortzahl im Krankheitsfall, Mutterschutz, etc.)	50 EUR	EUR
93.	<input type="radio"/> tarifvertragliche Umsetzung	200 EUR	EUR
94.	<input type="radio"/> Gestaltung als Betriebsvereinbarung	50 EUR	EUR
95.	<input type="radio"/> Datenschutzmitteilung zur Verwendung bei Erstinformation der Beschäftigten	50 EUR	EUR
96.	<input type="radio"/> Monitoring (Kosteninvestition jährlich)	235 EUR	EUR
97.	Gesamtpreis (netto)	_____	EUR

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. (Rechnungsadresse 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 bKV. 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.

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 kanzleiinternen 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 notwendigen 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 derselben 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, dass 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 Geschäfts-sitz von GUSE Rechtsanwälte. Dasselbe gilt, wenn der Mandant keinen allgemeinen Gerichtsstand in Deutschland hat oder Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt im Zeitpunkt der Klagerhebung 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.

Erläuterungen zum Analysebogen

20



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 hatten 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.

26



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.

31 **Gibt es einen Betriebsrat/ eine Mitarbeitervertretung?**



Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, hat dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Darunter fällt die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung.

Gegenstand der Mitbestimmung sind die Verteilungsgrundsätze für die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Versorgungsmittel, also die Ausgestaltung des Leistungsplans in Form von Versorgungsgrundsätzen oder Versorgungsrichtlinien.

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

37 **Gibt es in Ihrem Betrieb bereits eine betriebliche Krankenversicherung?**



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

41-48 **Versteuerung**

45 **Sachbezugsleistung**



Sachbezüge bezeichnen Leistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt, wobei diese nicht in Form von Geld, sondern als geldwerter Vorteil im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbracht werden.

Ein Sachbezug bleibt für den Arbeitnehmer steuerfrei, wenn er die Freigrenze von 50 € pro Monat nicht übersteigt.

Erläuterung:

In den meisten Fällen wird der steuer- und sozialversicherungsfreie Sachlohnbezug vom Arbeitgeber gewählt werden. Wenn ein Arbeitgeber aber bereits andere Leistungen als Sachbezug zahlt und mit den Beiträgen zur bKV den Freibetrag (50 EUR 2025) überschreitet, dann wird der komplette Betrag steuerpflichtig. In einem solchen Fall kann ein Arbeitgeber auf andere Möglichkeiten der Versteuerung zurückgreifen. **Eine bedarfsgerechte Lösung sollte in einem solchen Fall immer in Absprache mit dem steuerlichen Berater des Arbeitgebers erfolgen.** Folgende Möglichkeiten gibt es:

46 **Pauschalversteuerung, § 40 Abs. 1 EStG**



Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Einkommensteuergesetz i.V.m. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SVEV (Sozialversicherungsentgeltverordnung) – hierzu ist u.a. ein Antrag beim Betriebsstättenfinanzamt erforderlich. Bei dieser Variante der Pauschalversteuerung sind die bKV-Beiträge sozialversicherungsfrei (sonstiger Bezug).

Formulierungsoption für eine Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Einkommensteuergesetz i.V.m. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung:
„Die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung werden in Absprache mit dem steuerlichen Berater des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Einkommensteuergesetz

i.V.m. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung pauschal versteuert. Die Pauschalsteuer wird vom Arbeitgeber übernommen.“

47 **Pauschalversteuerung, § 37 EStG**



Bei einer Pauschalversteuerung nach § 37b Einkommensteuergesetz sind die bKV-Beiträge sozialversicherungspflichtig. Um sicherzustellen, dass der Mitarbeitende durch die betriebliche Krankenversicherung (bKV) finanziell nicht belastet wird, kann der Arbeitgeber die mitarbeiterseitigen Sozialversicherungsbeiträge übernehmen. Die Übernahme führt hierbei wiederum zu einem geldwerten Vorteil, der versteuert werden muss.

48 **Nettolohnversteuerung**



Der Arbeitgeber übernimmt bei der Nettolohnversteuerung sämtliche Kosten für die betriebliche Krankenversicherung (bKV). Dies beinhaltet sowohl den Beitrag zur bKV, als auch die darauf entfallenden Steuern und Sozialabgaben. Um dies zu gewährleisten wird das Bruttogehalt des Mitarbeitenden entsprechend erhöht, sodass der Nettolohn unverändert bleibt. Somit entsteht dem Mitarbeitenden kein finanzieller Nachteil durch die bKV.

Formulierungsoption für eine Nettolohnversteuerung: „Die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung werden als Nettolohn versteuert. Anfallende Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber übernommen.“

49 **Sollen Beschäftigte die Möglichkeit haben, durch Zusatzbeiträge Familienangehörigen mitabzusichern?**



Manche Versicherungen ermöglichen, dass Arbeitnehmende selbst (über den Arbeitgeber) Zahlungen leisten, um Familienangehörige mitzuversichern. Zwischen dem Versicherungsnehmer und dem Versicherer besteht in der Regel ein eigenständiger Gruppenversicherungsvertrag. Im Rahmen dieses Vertrags erhalten ausschließlich die Mitarbeitenden des Versicherungsnehmers einen arbeitgeberfinanzierten Versicherungsschutz. Familienangehörige dieser Mitarbeitenden haben gegebenenfalls die Möglichkeit, ab Beginn des Gruppenversicherungsvertrags ebenfalls Versicherungsschutz in gleichem Umfang eigenfinanziert und ohne zusätzliche Gesundheitsprüfung abzuschließen. Voraussetzung hierfür ist die entsprechende Regelung im Gruppenversicherungsvertrag, die im Einzelfall zu prüfen ist.

52 **Ist die Fortsetzung der betrieblichen Krankenversicherung während entgeltfreier Zeiten möglich?**



Sofern dies im Rahmen der Bedingungen des Versicherungsträgers möglich ist. Einige Produkte beinhalten eine Fortsetzung der Versicherung während entgeltfreier Zeiten. In der Versorgungsordnung wird jedoch der arbeitsrechtliche Anspruch des Arbeitnehmenden geregelt. Sprechen Sie uns bei Fragen gerne an.

72 **Welche Personen sind von der bKV ausgeschlossen?**



Beachten Sie bitte folgendes, wenn Sie geringfügig oder befristet Beschäftigte Personen nicht in die Versorgung aufnehmen wollen:

Arbeitsrechtlich sind diese Personen einfach nur Teilzeiter. Gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG (Teilzeitbefristungsgesetz) 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. Zum Beispiel eine weniger qualifizierte Tätigkeit, eine reine Aushilfstätigkeit etc.

Geben Sie uns bitte einen Hinweis, ob wir die geringfügig Beschäftigten trotzdem ausdrücklich nennen sollen.

Hinsichtlich der befristet Beschäftigten wäre eine rechtlich sichere Lösung, dass man eine Wartezeit von 2 Jahren vereinbart und jedes Jahr einmal überprüft, wer zu diesem Zeitpunkt die zwei Jahre erfüllt hat. Das führt dazu, dass Personen, die jetzt schon 2 Jahre da sind sofort eine bKV erhalten und alle anderen müssten noch bis zur nächsten Überprüfung warten.

Gerne bauen wir eine entsprechende Regelung ein. Die würde dann lauten: Die Zusage erhält, wer zum 01.01. eines Jahres (Termin seit mindestens 2 Jahren bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist). Auch diese Formulierung nehmen wir gerne auf einen Hinweis von Ihnen noch auf.

73



Soll es eine Wartezeit geben?

Eine Wartezeit bedeutet, dass die Mitarbeitenden die Zusage nicht sofort erhalten, sondern z.B. erst nach Abschluss der Probezeit oder nach dem ersten Beschäftigungsjahr, um so eine gewisse Betriebstreuer zur Erlangung der bKV vorauszusetzen.