

1 Org. - 2 PA
" 1 PA
" 1 BR

ed. ab. 2.1.08

Evonik Degussa GmbH AlzChem Hart GmbH

Änderungsvereinbarung

Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung

betreffend

die Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen
an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH,
SKW Stahl-Technik GmbH (SMA)

Im Hinblick auf die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung schließen

die **AlzChem Hart GmbH und die Evonik Degussa GmbH**

und der **Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Hart**

folgende

Betriebsvereinbarung

zur Änderung der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH (SMA)“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen¹.

Präambel

Nach der Verschmelzung der ehemaligen Degussa-Hüls AG mit der ehemaligen SKW Trostberg AG zur ehemaligen Degussa AG blieben die unterschiedlichen Altersversorgungssysteme in den Ursprungsgesellschaften zunächst unverändert bestehen.

Um eine Vereinheitlichung der Altersversorgungsregelungen herbeizuführen, hat der Vorstand der ehemaligen Degussa AG beschlossen, die noch fortbestehenden Altersversorgungs-Regelwerke im Degussa-Konzern auf das Altersversorgungssystem der rückgedeckten Unterstützungskasse Degussa e.V. (nachfolgend „RUK“) umzustellen.

Für die ehemalige SKW Metallurgie GmbH (früher: SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH und SKW Stahl-Technik GmbH), nachfolgend „SMG“ genannt, ist diese Umstellung bisher nicht erfolgt.

Zur Vereinheitlichung der Altersversorgungsregelungen der im Jahre 2006 gegründeten AlzChem-Gruppe haben die Betriebspartner der ehemaligen Degussa AG, der AlzChem Trostberg GmbH und der ehemaligen SMG mit Standortsicherungsvertrag AlzChem vom 20.11.2006 beschlossen, dass die noch auf der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ beruhende, betriebliche Altersversorgung der ehemaligen SMG für alle Mitarbeiter² der heutigen AlzChem Hart GmbH bzw. Evonik Degussa GmbH am Standort Hart im Jahre 2007 geschlossen und ebenfalls auf das Altersversorgungssystem der RUK umgestellt wird. Es wurde vereinbart, dass die Umstellung analog der für die heutige AlzChem Trostberg GmbH geltenden und den im Standortsicherungsvertrag zur betrieblichen Altersversorgung festgelegten Regelungen erfolgen soll, wobei insbesondere Mitarbeiter mit bereits vor dem 01.10.2006 abgeschlossenen Altersteilzeitverträgen aus Gründen des Vertrauensschutzes im Altsystem verbleiben sollen. Im Übrigen wurde im Standortsicherungsvertrag vom 20.11.2006 vereinbart, dass Mitarbeiter, die einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, zur Evonik Degussa GmbH versetzt werden.

¹ „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung, in der mit Wirkung vom 01.07.1993 geltenden Fassung aufgrund der „Betriebsvereinbarung über Erziehungsurlaub und betriebliche Altersversorgung“ vom 03.06.1993; in der mit Wirkung vom 01.01.1992 geltenden Fassung aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 30.12.1991; in der mit Wirkung vom 01.07.1988 geltenden Fassung aufgrund der Betriebsvereinbarung über die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung vom 24.05.1988;

„Richtlinien für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Betriebsangehörige der SKW Trostberg Aktiengesellschaft in der mit Wirkung vom 01.01.1983 ab geltenden Fassung“ aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 03.12.1982; „Richtlinien für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Betriebsangehörige der SKW Trostberg Aktiengesellschaft in der mit Wirkung vom 21.12.1979 ab geltenden Fassung“.

² Nachfolgend werden die Begriffe Mitarbeiter und Arbeitnehmer sowie weitere nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich sowohl für Frauen als auch für Männer verwendet.

Nach der Umfirmierung der SMG zur AlzChem Hart GmbH haben sich die Betriebspartner der Evonik Degussa GmbH und der AlzChem Hart GmbH entschlossen, die Versorgungsordnung der ehemaligen SMG für alle Mitarbeiter der heutigen AlzChem Hart GmbH und der Evonik Degussa GmbH am Standort Hart mit Wirkung zum 01.01.2008 zu schließen und die auf ihrer Grundlage bestehenden Leistungszusagen der Mitarbeiter der ehemaligen SMG / heutigen AlzChem Hart GmbH bzw. Evonik Degussa GmbH am Standort Hart ab diesem Zeitpunkt auf das beitragsorientierte Versorgungssystem der RUK zu überführen, es sei denn, sie genießen Vertrauensschutz und sollen deshalb im Altsystem verbleiben.

Für die von der Umstellung erfassten Arbeitnehmer bedeutet dies, dass die bisher auf Grundlage der bestehenden Regelungen erdienten Versorgungsrechte als so genannte dynamische Startbausteine aufrecht erhalten bleiben und für zukünftige Dienstzeiten Anwartschaftszuwächse nach Maßgabe des Leistungsplans der RUK in seiner jeweiligen für die AlzChem geltenden Fassung erworben werden.

Neben der Vereinheitlichung der Altersversorgungsregelungen in der AlzChem-Gruppe geht mit dieser Umstellung auf den externen Versorgungsträger eine erhöhte Kalkulierbarkeit und Transparenz der betrieblichen Versorgungsleistungen für die Arbeitnehmer und die betreffenden Arbeitgeber einher.

Die Betriebspartner der Evonik Degussa GmbH und der AlzChem Hart GmbH haben sich weiterhin entschlossen, dass anlässlich der Schließung der Versorgungsordnung der ehemaligen SMG für alle Mitarbeiter der heutigen AlzChem Hart GmbH bzw. Evonik Degussa GmbH am Standort Hart auch die Vereinheitlichung der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung erfolgen soll. Die bisher bei der ehemaligen SMG bestehende Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung über den Durchführungsweg des Pensionsfonds soll zukünftig nur noch den Mitarbeitern der Evonik Degussa GmbH am Standort Hart und der AlzChem Hart GmbH gewährt werden, die bereits vor dem 01.01.2008 diesen Durchführungsweg genutzt haben und auch weiterhin nutzen wollen. Allen übrigen Mitarbeitern der Evonik Degussa GmbH am Standort Hart und der AlzChem Hart GmbH wird ab dem 01.01.2008 die Möglichkeit zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung über den Baustein 3 der RUK eröffnet, soweit sie hierzu die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen.

1. Geltungsbereich

- 1.1 Diese Vereinbarung findet für sämtliche Arbeitnehmer der Evonik Degussa GmbH am Standort Hart sowie für sämtliche Arbeitnehmer der AlzChem Hart GmbH ("Arbeitgeber") Anwendung, die
- am 31.12.2007 nach der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen³ versorgungsberechtigt sind,
 - am 01.01.2008 („Neuordnungstichtag“) noch in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und
 - am 01.01.2008 („Neuordnungstichtag“) das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, d.h. Jahrgang 1953 oder jünger sind⁴.
- 1.2 Für Arbeitnehmer, die am Neuordnungstichtag das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, d.h. Jahrgang 1952 oder älter sind, bestimmen sich die betrieblichen Versorgungsrechte grundsätzlich nach den für sie bisher jeweils maßgeblichen Regelungen.⁵ Nähere Einzelheiten sind in Ziffer 2.2 geregelt.

³ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

⁴ Dies gilt unabhängig vom Bestehen einer Altersteilzeitvereinbarung bzw. dem Zeitpunkt ihres Abschlusses, d.h. auch für Arbeitnehmer, die eine Altersteilzeitvereinbarung erst im 4. Quartal 2006 abgeschlossen haben (sog. Neuverträge) und daher gemäß § 6 Ziff. 2 des Standortsicherungsvertrags AlzChem vom 20.11.2006 ins neue System überführt werden sollen.

⁵ Hierunter fallen sowohl die Arbeitnehmer, die bereits vor dem 01.10.2006 eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen hatten und daher gemäß § 6 Ziff. 2 des Standortsicherungsvertrags AlzChem vom 20.11.2006 im bisherigen Altsystem verbleiben sollen, als auch die Arbeitnehmer, die eine Altersteilzeitvereinbarung erst im 4. Quartal 2006 abgeschlossen haben (sog. Neuverträge).

- 1.3 Für Arbeitnehmer, die ab dem Neuordnungstichtag bei einem Arbeitgeber im Sinne von Ziffer 1.1 eintreten, ist die „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen⁶ nicht mehr anzuwenden. Für diese Arbeitnehmer gelten die in Ziffer 2.3 enthaltenen Regelungen.

Die in Ziffer 2.3 enthaltenen Regelungen finden, soweit in dieser Vereinbarung nicht etwas Abweichendes ausdrücklich geregelt ist, jedoch keine Anwendung für

- die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses
 - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis befristet ist, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird im Anschluss an die Befristung ohne Unterbrechung auf unbestimmte Zeit fortgesetzt
 - Arbeitnehmer, die eine geringfügige Beschäftigung i.S. des § 8 SGB IV ausüben und von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit sind
 - Auszubildende.
- 1.4 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Neuordnungstichtag beendet worden ist (Kündigung, Aufhebungsvertrag, Ablauf von Befristungen etc.) oder die bis zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand getreten sind, werden von dieser Vereinbarung nicht erfasst. Hinsichtlich ihrer betrieblichen Versorgungsrechte gelten weiterhin die bisher maßgeblichen Regelungen.

2. Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung

2.1 Regelungen für den von Ziffer 1.1 erfassten Personenkreis

Die bis zum Neuordnungstichtag jeweils maßgeblichen Versorgungsregelungen – d. h. die „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen⁷ – werden für diesen Personenkreis mit Wirkung zum Neuordnungstichtag abgelöst und durch die nachfolgenden Bestimmungen vollumfänglich ersetzt. Für die Ermittlung der aus den abgelösten Versorgungsregelungen bis zum Neuordnungstichtag herrührenden Anwartschaften sind die in den für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils einschlägigen abgelösten Versorgungsregelungen enthaltenen Berechnungsvorschriften jedoch auch weiterhin anzuwenden, soweit sich aus dieser Änderungsvereinbarung nicht etwas Abweichendes ergibt.

Voraussetzungen, Umfang und Gewährung der betrieblichen Versorgungsleistungen richten sich ab dem Neuordnungstichtag ausschließlich nach dem Leistungsplan der RUK in seiner jeweiligen für die AlzChem geltenden Fassung, soweit sich aus den nachstehenden Bestimmungen nicht etwas anderes ergibt.

Für die in Ziffer 1.1 genannten Arbeitnehmer setzt sich das betriebliche Versorgungsrecht zusammen aus

- Besitzstandsleistungen gemäß Ziffer 2.1.1 für Dienstzeiten vor dem Neuordnungstichtag,
- Versorgungsleistungen gemäß Ziffer 2.1.2 für Dienstzeiten ab dem Neuordnungstichtag sowie
- ggf. aus einer Ausgleichsleistung gemäß Ziffer 2.1.3.

⁶ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

⁷ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

Dabei werden die betriebliche Versorgungsleistung in Höhe der jeweiligen Besitzstandsleistung sowie die Ausgleichsleistung weiterhin über den Durchführungsweg der unmittelbaren Versorgungszusage finanziert. Die künftigen Anwartschaftssteigerungen werden dagegen vom rechtlich selbstständigen Versorgungsträger der RUK erbracht.

2.1.1 Bestimmungen zur Ermittlung der Besitzstandsleistung

Für die vor dem Neuordnungsstichtag verbrachten Dienstzeiten erhalten die nach Maßgabe der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen⁸ versorgungsberechtigten Arbeitnehmer die vor dem Neuordnungsstichtag nach den bisher für sie jeweils maßgeblichen betrieblichen Versorgungsregelungen erreichte zeiträtliche Versorgungsanwartschaft als Besitzstandsleistung. Die Berechnung der Höhe dieser Besitzstandsleistung erfolgt weiterhin nach den Vorschriften in den abgelösten Versorgungsregelungen, soweit sich nicht nachfolgend etwas Abweichendes ergibt.

Die Besitzstandsleistung errechnet sich in Anlehnung an § 2 Abs. 1 BetrAVG auf Grundlage der zum 31.12.2007 jeweils maßgeblichen Versorgungsbestimmungen aus der im Alter 65 bei ununterbrochener fortgesetzter Betriebszugehörigkeit erreichbaren Versorgungsleistung mit dem Teilbetrag, der dem Verhältnis der vor dem Neuordnungsstichtag zurückgelegten zu der bis zum Alter 65 erreichbaren Betriebszugehörigkeit entspricht.

Das für die Bestimmung der erreichbaren Versorgungsleistung maßgebliche versorgungsfähige Einkommen ist weiterhin das „pensionsfähige Dienstekommen“ i.S.d. Versorgungsordnung der ehemaligen SMG⁹.

Die für die Berechnung der Zusatzrente i.S.d. Versorgungsordnung der ehemaligen SMG¹⁰ maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (West) (im Folgenden: BBG) ist jeweils mit dem Faktor 4.600/5.100 zu multiplizieren¹¹.

Bei der Berechnung der erreichbaren Versorgungsleistung findet ein etwaiger Besitzstand aufgrund der Besitzstandsregelung im Zuge der Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung der ehemaligen SKW Trostberg AG zum 01.07.1988 vollauf Berücksichtigung. Dies betrifft die für vollendete Dienstjahre bis zum 01.07.1988 geltenden höheren Prozentsätze bei der Grund- und Zusatzrente sowie die Anerkennung von Dienstzeiten vor Vollendung des 20. Lebensjahres¹².

Hinsichtlich der versorgungsfähigen Dienstzeiten werden Zeiten des Erziehungsurlaubs bzw. der gesetzlichen Elternzeit wie auch bisher berücksichtigt.

⁸ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

⁹ Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.4.1 und 2.4.2 der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen gemäß den Angaben in Fußnote 1.

Bei der Ermittlung des versorgungsfähigen Einkommens bis zum Neuordnungsstichtag wird für die Zeit vom 01.01.2005 bis 30.06.2007 (30 Monate) das tatsächlich geflossene, versorgungsfähige Entgelt zugrunde gelegt.

Für die Zeit vom 01.07.2007 bis 31.12.2007 (6 Monate) wird wie folgt verfahren: Bei Mitarbeitern mit monatlich gleichbleibenden Bezügen werden die versorgungsfähigen Basisbezüge (Infotyp 8 aus SAP-HR) des Monats Juli 2007 auch für die nachfolgenden Monate bis zum Jahresende zugrunde gelegt. Bei Mitarbeitern mit monatlich schwankenden Bezügen (insbesondere Schichtmitarbeiter), werden die in den Monaten Januar bis Juni 2007 gezahlten, fixen und variablen versorgungsfähigen Bezüge in gleicher Höhe auch für die Monate Juli bis Dezember 2007 zugrunde gelegt; entsprechendes gilt für gezahlte Sonn-, Nacht- und Feiertagszuschläge.

Bei den künftigen Berechnungen werden die tatsächlich angefallenen versorgungsfähigen Entgelte angesetzt.

¹⁰ „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen, vgl. die Angaben in Fußnote 1.

¹¹ Diese Bestimmung dient dazu, den zur Ermittlung der BBG vor dem 01.01.2003 maßgeblichen Rechtsstand nachzubilden. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass die Nachbildung dieses Rechtsstandes auch im Falle künftiger weiterer gesetzlicher Eingriffe anzustreben ist und dann entsprechende Modifikationen zu vereinbaren sind.

¹² Vgl. die Ziffern II.2.1 sowie II.2.2.3 der Betriebsvereinbarung über die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung vom 24.05.1988.

Bei Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum vor dem Neuordnungstichtag ermittelt sich die erreichbare Versorgungsleistung zunächst grundsätzlich auf der Basis einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung. Für die Besitzstandsermittlung wird dieser Betrag durch Multiplikation mit dem zum Zeitpunkt der Neuordnung gemittelten Beschäftigungsgrad reduziert. Der zum Zeitpunkt der Neuordnung gemittelte Beschäftigungsgrad ergibt sich aus dem Verhältnis der bis zum Neuordnungstichtag insgesamt erbrachten zu der bei dauernder Vollzeitbeschäftigung bis zum gleichen Zeitpunkt möglichen Dienstzeit.

Jeder betroffene Arbeitnehmer erhält eine Mitteilung mit entsprechenden Erläuterungen über die zum 01.01.2008 bestehende Besitzstandsleistung. Darüber hinaus wird künftig allen Mitarbeitern in einem 3-Jahres-Rhythmus eine Mitteilung über den aktuellen Stand der Besitzstandsleistung gegeben. Die Besitzstandsleistung kann bei künftigen Neuberechnungen nicht mehr unterschritten werden.

Die mitgeteilte Besitzstandsleistung unterliegt im Falle der Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente einer versicherungsmathematischen Kürzung entsprechend der bis zum Neuordnungstichtag für den Arbeitnehmer maßgeblichen Regelung.

2.1.2 Versorgungsleistungen für Dienstzeiten ab dem Neuordnungstichtag

Die in Ziffer 1.1 genannten Arbeitnehmer werden mit Wirkung vom Neuordnungstichtag als Begünstigte der Unterstützungskasse Degussa e. V. im RUK-Tarif der Pensionskasse Degussa VVaG angemeldet und erhalten nach Maßgabe des Leistungsplans der RUK in seiner jeweiligen für die AlzChem geltenden Fassung für versorgungsfähige Dienstzeiten ab dem Neuordnungstichtag jährliche Rentenbausteine, soweit sich aus den nachfolgenden Vorschriften nicht etwas anderes ergibt.

a) Versorgungsaufwand

Der jährliche vom Arbeitgeber getragene Versorgungsaufwand beträgt während der versorgungsfähigen Dienstzeit 1,6 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweiligen jährlichen BBG und 16 % für die Teile des versorgungsfähigen Bruttoentgelts oberhalb der jeweiligen jährlichen BBG.

Zeiten der Betriebszugehörigkeit, für die Arbeitsentgelt nicht geschuldet wird (z.B. gesetzliche Elternzeit, unbezahlter Urlaub, krankheitsbedingte Fehlzeiten ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung), sind nicht versorgungsfähig, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist.

Der Mitarbeiter ist während der versorgungsfähigen Dienstzeit grundsätzlich verpflichtet, sich nach Maßgabe der für den Baustein 2 des Altersversorgungssystems geltenden Bestimmungen auf der Grundlage einer Entgeltumwandlungsvereinbarung wirtschaftlich an der Finanzierung der Versorgungsleistungen zu beteiligen. Er ist jedoch berechtigt, sich von dieser Verpflichtung befreien zu lassen. Wählt er die Befreiung, so hat er den entsprechenden Antrag bis zum 31.12.2007 schriftlich bei der Personalabteilung zu stellen. Soweit der Mitarbeiter nach Ablauf dieser Zeit den Befreiungsantrag nicht gestellt hat, bleibt er zum Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung verpflichtet.

Der dann ab dem 01.01.2008 von ihm wirtschaftlich zu tragende jährliche Versorgungsaufwand beträgt dauerhaft und unwiderruflich 2 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweils geltenden jährlichen BBG. Nach Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wendet der Arbeitgeber den umgewandelten Betrag der RUK zu. Der Begünstigte erhält sodann über die RUK eine sogenannte beitragsorientierte Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung („Versorgungszusage“), welche Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und der Hinterbliebenenversorgung umfasst. Der Mitarbeiter ist berechtigt, den umzuwandelnden Betrag jederzeit freiwillig dauerhaft und unwiderruflich auf 3 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweiligen jährlichen BBG zu erhöhen.

Als versorgungsfähiges Bruttoentgelt gilt dabei das Bruttojahresentgelt. Nicht regelmäßige Einmal- und Sonderzahlungen wie Erfindervergütungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Abfindungen, Jubiläumszahlungen o.ä. sowie Sachbezüge und die Abgeltung von Sachbezügen bleiben bei der Ermittlung des Bruttojahresentgelts unberücksichtigt.

b) Berücksichtigung der bis zum Neuordnungstichtag beim Arbeitgeber verbrachten Dienstzeiten

Die bis zum Neuordnungstichtag beim Arbeitgeber zuletzt zusammenhängend verbrachten Dienstzeiten werden in gleicher Weise wie nach den für den Arbeitnehmer bis zum Neuordnungstichtag maßgeblichen Versorgungsregelungen auf die Wartezeit nach § 3 Nr. 1 des Leistungsplans der Unterstützungskasse Degussa e. V. und auf die Unverfallbarkeitsfristen nach § 7 des Leistungsplans der RUK angerechnet.

2.1.3 Freiwillige Ausgleichsleistung für Leistungseinbußen

Zur Vermeidung von möglichen Leistungseinbußen wird für jeden der in Ziffer 1.1 genannten Arbeitnehmer ein freiwilliger Vergleich der im Alter 62 erreichbaren Versorgungsleistung auf Grundlage der bis zum Neuordnungstichtag jeweils für den Arbeitnehmer maßgeblichen Versorgungsregelung einerseits (Altregelung: Hochrechnung des Altsystems) sowie auf Basis der nach dieser Vereinbarung ab dem Neuordnungstichtag maßgeblichen Versorgungsbestimmungen andererseits (Neuregelung: Besitzstandsleistungen aus dem Altsystem bis zum 31.12.2007 und Versorgungsleistungen aus der RUK ab dem 01.01.2008) angestellt.

Zur Bestimmung der Versorgungsleistung aus der Altregelung werden folgende Festlegungen getroffen:

- Das seit 01.01.2003 geänderte Berechnungsverfahren für die BBG wird berücksichtigt, d.h. die BBG wird nicht auf einen früheren Rechtsstand umgerechnet.
- Das versorgungsfähige Einkommen ist weiterhin das „pensionsfähige Diensteinkommen“ im Sinne der Versorgungsordnung der ehemaligen SMG¹³. Hinsichtlich der versorgungsfähigen Dienstzeiten werden Zeiten des Erziehungsurlaubs bzw. der gesetzlichen Elternzeit wie auch bisher berücksichtigt, soweit diese Zeiten vor dem 01.01.2008 begonnen wurden und zu diesem Zeitpunkt entweder abgeschlossen sind oder ohne Unterbrechung andauern.

Zur Bestimmung der Versorgungsleistung aus der Neuregelung werden folgende Festlegungen getroffen:

- Das versorgungsfähige Einkommen für die Besitzstandsleistung aus dem Altsystem ist weiterhin das „pensionsfähige Diensteinkommen“ i.S.d. Versorgungsordnung der ehemaligen SMG.¹⁴
- Hinsichtlich der versorgungsfähigen Dienstzeiten für die Besitzstandsleistung aus dem Altsystem werden Zeiten des Erziehungsurlaubs bzw. der gesetzlichen Elternzeit wie auch bisher berücksichtigt, soweit diese Zeiten vor dem 01.01.2008 begonnen wurden und zu diesem Zeitpunkt entweder abgeschlossen sind oder ohne Unterbrechung andauern.

¹³ Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.4.1 und 2.4.2 der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen gemäß der Angaben in Fußnote 1.

¹⁴ Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.4.1 und 2.4.2 der der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen gemäß der Angaben in Fußnote 1.

- Das versorgungsfähige Einkommen ab dem 01.01.2008 in der rückgedeckten Unterstützungskasse ist grundsätzlich das „Bruttojahresentgelt“ entsprechend der Regelung in Ziffer 2.1.2a) dieser Vereinbarung. Die Ermittlung des Bruttojahresentgelts für die Berechnung der Ausgleichsleistung erfolgt hierbei auf folgender Basis. Für das Bruttojahresentgelt der außertariflichen Arbeitnehmer ist das 14,6-fache Monatseinkommen auf der Basis des Monats Juli 2007 maßgeblich. Als Bruttojahresentgelt der Tarifmitarbeiter sowie der gewerblichen Mitarbeiter wird das in der Zeit vom 01.09.2006 bis 31.08.2007 tatsächlich geflossene versorgungsfähige Entgelt angesetzt.
- Als jährlicher vom Arbeitgeber getragener Versorgungsaufwand während der versorgungsfähigen Dienstzeit werden abweichend von Ziffer 2.1.2a) fiktiv 2,4 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweiligen jährlichen BBG und 18 % für die Teile des versorgungsfähigen Bruttoentgelts oberhalb der jeweiligen jährlichen BBG angesetzt, um so eine Gleichbehandlung der unter diese Neuordnung fallenden Arbeitnehmern mit den von der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 21.12.2004 erfassten Arbeitnehmern, d.h. insbesondere den Mitarbeitern der heutigen AlzChem Trostberg GmbH zu gewährleisten.
- Zeiten der Betriebszugehörigkeit, für die nach dem 31.12.2007 kein Arbeitsentgelt geschuldet wird (z.B. gesetzliche Elternzeit, unbezahlter Urlaub, krankheitsbedingte Fehlzeiten ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung), sind nicht versorgungsfähig, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist.

Auf dieser Basis werden die versicherungsmathematischen Anwartschaftsbarwerte der künftigen Versorgungsleistungen aus der Altregelung sowie aus der Neuregelung miteinander verglichen. Der Barwertvergleich erfolgt unter Zugrundelegung folgender Annahmen:

- Altersrentenbeginn bei Vollendung des 62. Lebensjahres
- Steigerung der Entgelte um 3,5 % ab Stichtag 31.12.2007
- Erhöhung der BBG um 2 % jährlich. Für das Jahr 2008 wird der Berechnung eine fiktive BBG von 5.350 € mtl. zugrunde gelegt
- Erhöhung der Anwartschaften über die RUK um 3,5 % jährlich durch Überschussbeteiligung auf Grundlage der in 2004 geltenden Verrentungssätze
- Weitere Berechnungsparameter mit dem für die Berechnungen der Pensionsrückstellung für die Versorgungszusage nach Baustein 4 maßgeblichen Werten: Sterblichkeit und Invalidität gemäß den Richttafeln 1998 von K. Heubeck, Rechnungszins 6 %, Rentendynamik 1 % jährlich.

Sofern sich anlässlich dieser Vergleichsbetrachtung herausstellt, dass der versicherungsmathematische Anwartschaftsbarwert der künftigen Versorgungsleistung auf Basis der bis zum Neuordnungsstichtag für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen Versorgungsregelung größer ist als der Anwartschaftsbarwert nach Maßgabe der ab dem Neuordnungsstichtag maßgeblichen Versorgungsbestimmungen, wird

- aus der sich ergebenden Barwertdifferenz ein bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres zu gewährender prozentualer Zuschlag auf das pensionsberechtigte Diensteinkommen ermittelt, dessen Barwert gleich der festgestellten Barwertdifferenz ist. Die Barwertberechnung für den Gehaltszuschlag erfolgt mit den gleichen Annahmen bzw. Berechnungsparametern wie die Barwertbestimmung für die zu vergleichenden Leistungen.
- den betreffenden Arbeitnehmern vom Arbeitgeber mit Wirkung ab dem Neuordnungsstichtag eine unmittelbare Versorgungszusage gemäß der Regelung des Baustein 4 D erteilt und im Umfang des so ermittelten Gehaltszuschlags bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, längstens jedoch bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles nach dieser Versorgungszusage, ein unbarer Versorgungsaufwand im Rahmen dieser Versorgungszusage zur Verfügung gestellt.

2.2 Regelungen für Arbeitnehmer, die am Neuordnungstichtag das 55. Lebensjahr vollendet haben (Ziffer 1.2)

Für die in Ziffer 1.2 genannten Arbeitnehmer bestimmen sich die betrieblichen Versorgungsrechte grundsätzlich nach den bisher für sie maßgeblichen Regelungen. Dies gilt insbesondere für die Ermittlung des versorgungsfähigen Einkommens, das nach wie vor das "pensionsfähige Dienstekommen" i.S.d. Versorgungsordnung der ehemaligen SMG ist¹⁵.

Ergänzend wird folgende Festlegung getroffen:

- Die für die Berechnung maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung sind für Jahre ab 2003 jeweils mit dem Faktor 4.600/5.100 zu multiplizieren¹⁶.

Jeder betroffene Arbeitnehmer erhält eine Mitteilung mit entsprechenden Erläuterungen über die zum 01.01.2008 bestehende Versorgungsleistung. Darüber hinaus wird künftig allen Mitarbeitern in einem 3-Jahres-Rhythmus eine Mitteilung über den aktuellen Stand der Versorgungsleistung gegeben. Der mitgeteilte aktuelle Stand der Versorgungsleistung auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung kann künftig nicht mehr unterschritten werden.

Die mitgeteilte Versorgungsleistung unterliegt im Falle der Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente einer versicherungsmathematischen Kürzung entsprechend der bis zum Neuordnungstichtag für den Arbeitnehmer maßgeblichen Regelung.

2.3 Altersversorgungsregelungen für Neueintritte ab dem Neuordnungstichtag (Ziffer 1.3)

Für alle nach dem 31.12.2007 bei den unter Ziffer 1.1 genannten Arbeitgebern neu eintretenden Arbeitnehmern sowie alle bis zum 31.12.2007 befristet beschäftigten Arbeitnehmern, deren Arbeitsverträge zum 1.1.2008 („Neuordnungstichtag“) oder später entfristet werden, wird hiermit die Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen mit Wirkung ab dem 01.01.2008 geschlossen.

Die in Ziffer 1.3 genannten Arbeitnehmer werden als Begünstigte der Unterstützungskasse Degussa e. V. im RUK-Tarif der Pensionskasse Degussa VVaG angemeldet und erhalten für versorgungsfähige Dienstzeiten ab dem Neuordnungstichtag jährliche Rentenbausteine nach Maßgabe des Leistungsplans der RUK in seiner jeweiligen für die AlzChem geltenden Fassung, soweit sich aus den nachfolgenden Vorschriften nicht etwas anderes ergibt.

Der Aufwand zur Finanzierung der Versorgungszusage wird aufgrund von Zuwendungen des Arbeitgebers und aufgrund von Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit den Begünstigten, aus denen wiederum Arbeitgeberzuwendungen resultieren, aufgebracht.

2.3.1 Der jährliche vom Arbeitgeber getragene Versorgungsaufwand beträgt während der versorgungsfähigen Dienstzeit 1,6 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweiligen jährlichen BBG und 16 % für die Teile des versorgungsfähigen Bruttoentgelts oberhalb der jeweiligen jährlichen BBG.

¹⁵ Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.4.1 und 2.4.2 „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung“ sowie ihrer Vorgängerregelungen gemäß den Angaben in Fußnote 1.

¹⁶ Siehe Fußnote 11.

Zugunsten von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis zunächst befristet war und sodann unbefristet fortgesetzt wurde, wird im Zeitpunkt der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eine Direktzusage für einen Rentenbaustein nach Maßgabe des Bausteins 4 D erteilt. Die Höhe der aus der Direktzusage resultierenden Versorgungsleistung bemisst sich nach den (fiktiven) Arbeitgeberzuwendungen in Höhe von 1,6 % des versorgungsfähigen Einkommens bis zur bzw. 16 % des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, die während des Befristungszeitraums zugewendet worden wären, wenn das Arbeitsverhältnis nicht befristet gewesen wäre.

- 2.3.2** Der Mitarbeiter ist während der versorgungsfähigen Dienstzeit verpflichtet, sich nach Maßgabe der für den Baustein 2 des Altersversorgungssystems geltenden Bestimmungen auf der Grundlage einer Entgeltumwandlungsvereinbarung wirtschaftlich an der Finanzierung der Versorgungsleistungen zu beteiligen.

Der von ihm dauerhaft und unwiderruflich zu tragende jährliche Versorgungsaufwand für den Erwerb von Versorgungsanswartschaften beträgt 2 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweils geltenden jährlichen BBG.

Nach Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wendet der Arbeitgeber den umgewandelten Betrag der RUK zu. Der Begünstigte erhält sodann über die Unterstützungskasse eine sogenannte beitragsorientierte Versorgungszusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, welche Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und der Hinterbliebenenversorgung umfasst.

Der Mitarbeiter ist berechtigt, den umzuwandelnden Betrag jederzeit freiwillig dauerhaft und unwiderruflich auf 3 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweiligen jährlichen BBG zu erhöhen.

- 2.3.3** Zeiten der Betriebszugehörigkeit, für die Arbeitsentgelt nicht geschuldet wird (z.B. gesetzliche Elternzeit, unbezahlter Urlaub, krankheitsbedingte Fehlzeiten ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung), sind nicht versorgungsfähig, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist.
- 2.3.4** Als versorgungsfähiges Bruttoentgelt gilt das Bruttojahresentgelt. Nicht regelmäßige Einmal- und Sonderzahlungen wie Erfindervergütungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Abfindungen, Jubiläumszahlungen o.ä. sowie Sachbezüge und die Abgeltung von Sachbezügen bleiben bei der Ermittlung des Bruttojahresentgelts unberücksichtigt.
- 2.3.5** Vor dem Hintergrund, dass die Entgeltumwandlung für jeden Begünstigten eine zwingende Verpflichtung ist, soweit in dieser Vereinbarung hierzu keine abweichende Regelung getroffen wurde, ist in die beim Arbeitgeber im Sinne dieser Vereinbarung geltende Arbeitsordnung sowie in die Arbeitsverträge folgende oder eine sinngleiche Formulierung aufzunehmen:

"Bei Erfüllung der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen erhalten die ab dem 01.01.2008 in die [Firma] eintretenden Arbeitnehmer [Sie] durch [Firma] eine freiwillige arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung nach Maßgabe der dazu bestehenden Vereinbarungen. Mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages stimmt der Arbeitnehmer [stimmen Sie] der dauerhaften Umwandlung eines Betrages in der Höhe von 2 % seines [Ihres] nach Maßgabe des Leistungsplans der Unterstützungskasse Degussa versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur BBG für den Erwerb von Versorgungsanswartschaften zu. Die Zustimmung ist unwiderruflich. Durch freiwillige Entscheidung des Arbeitnehmers [Ihre freiwillige Entscheidung] kann der Betrag von 2 % auf 3 % erhöht werden. Die [Firma] wendet den umgewandelten Betrag der Unterstützungskasse zu, welche die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung durchführt."

3. Freiwillige betriebliche Altersversorgung

- 3.1** Die Parteien sind übereingekommen, durch Umsetzung des Tarifvertrags der Chemischen Industrie über Einmalzahlung und Altersvorsorge in seiner jeweils aktuellen Fassung¹⁷ den freiwilligen Erwerb weiterer Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung über den Baustein 3 zu ermöglichen. Über den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags hinaus können auch die außertariflichen und leitenden Mitarbeiter diese Entgeltumwandlung vornehmen. Sie erhalten jedoch keine Förderungen des Arbeitgebers.

Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung entsprechend des Tarifvertrags über Einmalzahlung und Altersvorsorge ist die RUK. Der Begünstigte erhält nach der Entgeltumwandlungserklärung über die RUK eine sog. beitragsorientierte Zusage des Arbeitgebers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ("Versorgungszusage") nach Maßgabe des Leistungsplans der RUK in seiner jeweiligen für die AlzChem geltenden Fassung.

Die Entgeltumwandlung wird durch den Mitarbeiter formularmäßig beantragt und vom Arbeitgeber angenommen. Sie wird im Folgemonat nach der Annahmeerklärung des Arbeitgebers wirksam, sofern zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kein abweichender Zeitpunkt vereinbart ist. Die Entgeltumwandlung wird für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart.

- 3.2** Der freiwillige Aufbau von Altersversorgungsanwartschaften über den bisher zur Verfügung stehenden Weg des Pensionsfonds ist nach dem 31.12.2007 nur noch für die Mitarbeiter möglich, die bereits vor dem 01.01.2008 Versorgungsanwartschaften über diesen Durchführungsweg erworben haben und diesen auch weiterhin nutzen wollen.

4. Schlussbestimmungen

- 4.1** Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.01.2008 in Kraft. Sie kann ohne Nachwirkung mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Die bis dahin bereits individuell erworbenen Anwartschaften der Arbeitnehmer bleiben von einer etwaigen Kündigung unberührt.

- 4.2** Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen in Kraft. Die Parteien verpflichten sich, in einem solchen Fall anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Regelung zu vereinbaren, die dieser inhaltlich am nächsten kommt. Entsprechendes gilt, falls einzelne Regelungen undurchführbar sein oder werden sollten oder sich in dieser Vereinbarung eine Lücke befindet.

- 4.3** Im Rahmen dieser Vereinbarung auftretende grundsätzliche Probleme oder Auslegungsfragen, die sich bei der Anwendung ergeben, sind von den Parteien mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu beraten. Als grundsätzliches Problem in diesem Sinne gilt auch eine grundlegende Veränderung der steuer- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen diese Vereinbarung abgeschlossen wird.

Beratungen sind auch dann aufzunehmen, falls es in der Zukunft zu Änderungen im Entgeltsystem für die vom Geltungsbereich dieser Vereinbarung erfassten Arbeitnehmer kommt, um festzustellen, ob und welche Anpassungen dieser Vereinbarung infolge dieser Änderungen erforderlich sind.

¹⁷ einschließlich der Konzernvereinbarung über Verfahrensregelungen zum Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 30.05.2006.

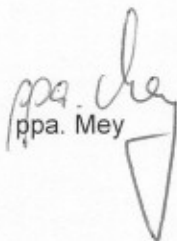
4.4 Es ist Ziel der Parteien, die Berechnung der Besitzstandsleistungen gemäß Ziffer 2.1.1 dieser Vereinbarung weiter zu vereinfachen und bei Bedarf Gespräche aufzunehmen, um hierfür gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln.

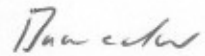
4.5 Für die Höhe der im Rahmen von Ziffer 2.1. und Ziffer 2.2 zu ermittelnden erreichbaren Versorgungsleistung sind die Bestimmungen zur Versorgungsobergrenze in Ziffer 2.5 der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen weiter maßgeblich¹⁸.

Die Parteien sind sich einig, dass für Renteneintritte von Arbeitnehmern nach Ziffern 1.1 (hinsichtlich des Besitzstands) und nach Ziffer 1.2, die nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung erfolgen, Ziffer 5.3, Variante 2 der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Metallurgie AG, SKW Gießerei-Technik GmbH, SKW Stahl-Technik GmbH“ in der mit Wirkung vom 01.07.2002 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen keine Anwendung mehr findet.

Düsseldorf/Hart, 12. November 2007

Evonik Degussa GmbH


ppa. Mey


ppa. Baumecker

AlzChem Hart GmbH


Greger


Dr. Korte

**Betriebsrat des
Gemeinschaftsbetriebs Hart**



Arpaschi



Holzner

¹⁸ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.