

PENSIONSZUSAGE
für außertarifliche
und leitende Angestellte

HÜLS AKTIENGESELLSCHAFT
BUNAWERKE HÜLS GMBH
GEWOGHE HÜLS

Fassung vom 30. Dezember 1985

Übersicht

	Seite
Leistungszusage	5
Pensionsarten	5
Höhe der Versorgungsleistungen	5
Pensionsberechtigte Dienstjahre	6
Ausbildungszeiten	6
Mitarbeiterpension	6
Hinterbliebenenpension	7
Unverfallbarkeit	8
Fälligkeit der Leistungen	9
Anzeigepflicht	9
Verlust der Versorgungsleistungen	9
Verpfändung und Abtretung	10
Überprüfung der Versorgungsleistungen	10
Sicherung der Versorgungsleistungen	10
Schlußbestimmungen	10
Übergangsbestimmung	11
Zeitpunkt des Inkrafttretens	11

Pensionszusage

1. Leistungszusage

- 1.1 In Ergänzung zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherungen und der Pensionskasse der Hüls Aktiengesellschaft VVaG und mit dem Ziel einer angemessenen Gesamtversorgung gewährt das Unternehmen dem Mitarbeiter Versorgungsleistungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen. Etwaige früher durch das Unternehmen erteilte Pensionszusagen und Ansprüche aus der hüls-Versorgungsordnung sind hiermit aufgehoben.
- 1.2 Auf die Leistungen besteht ein Rechtsanspruch. Die Mittel zur Erfüllung werden ausschließlich vom Unternehmen aufgebracht.

2. Pensionsarten

Die Pension wird gewährt als

- 2.1 Mitarbeiterpension nach Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder nach Übertritt in den Altersruhestand;
- 2.2 Hinterbliebenenpension in Form von Witwen-/Witwer- und Waisenpension.

3. Höhe der Versorgungsleistungen

- 3.1 Die Mitarbeiterpension setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag und einem Steigerungsbetrag für jedes weitere, nach den ersten 10 pensionsberechtigten Dienstjahren liegende pensionsberechtigte Dienstjahr bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Höhe der Anwartschaft wird, abhängig von den Voraussetzungen, individuell in einem gesonderten Schreiben mitgeteilt. Diese Mitteilung sollte spätestens im Abstand von 3 Jahren erfolgen.
- 3.2 Sind Dienstjahre bei früheren Arbeitgebern von Hüls als pensionsberechtigt anerkannt worden, werden die auf diesen Dienstjahren beruhenden Renten eines früheren Arbeitgebers, einer Pensionskasse oder Unterstützungseinrichtung auf die nach Nummer 3.1 zu zahlende Pension angerechnet.
- 3.3 Wird das Dienstverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles beendet, so bleibt die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten, sofern der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt das 35. Lebensjahr vollendet und eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren zurückgelegt hat. In allen übrigen Fällen einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses erlischt jeder Anspruch auf Versorgungsleistungen.

4. Pensionsberechtigte Dienstjahre

4.1 Pensionsberechtigte Dienstjahre sind

- 4.1.1 ununterbrochene Dienstzeiten beim Unternehmen nach dem 01. 01. 1939, sofern sie nach Vollendung des 20. und vor Vollendung des 60. Lebensjahres liegen;
- 4.1.2 nach Vollendung des 20. Lebensjahres liegende, aufgrund gesetzlicher Bestimmungen anzurechnende Zeiten, zum Beispiel Wehr- und Ersatzdienstzeiten;
- 4.1.3 Zeiten nach Nummer 6.4.

4.2 Ein begonnenes pensionsberechtigtes Dienstjahr wird zeltanteilig berücksichtigt. Dabei zählt ein angelangener Kalendermonat voll.

5. Ausbildungszeiten

Zeiten einer abgeschlossenen Fachhochschul- oder Hochschulbildung nach Vollendung des 20. Lebensjahres, soweit sie nicht unter Nummer 4 fallen, werden leistungssteigernd wie pensionsberechtigte Dienstjahre berücksichtigt, wenn das Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen innerhalb von 10 Jahren nach Abschluß der Ausbildung begonnen wurde.

Dabei werden die tatsächlichen Ausbildungszeiten (vom Beginn des 1. Studiensemesters bis zum Datum der bei Studienende ausgestellten Urkunde) angerechnet, jedoch nicht mehr als

- 16 Semester für ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit Promotion,
- 14 Semester für ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit 2. Staatsexamen
- 10 Semester für ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit Diplom oder 1. Staatsexamen,
- 6 Semester für ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit Graduation.

Die Anrechnung mehrerer paralleler oder nachfolgender Ausbildungen ist ausgeschlossen.

Diese Ausbildungszeiten werden bei der Berechnung der Fristen zur Feststellung einer unverfallbaren Anwartschaft nicht berücksichtigt. Sie gelten auch nicht als Betriebszugehörigkeit im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung hinsichtlich der ritterlichen Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft.

6. Mitarbeiterpension

6.1 Der Mitarbeiter erhält eine Mitarbeiterpension grundsätzlich ab

- 6.1.1 Vollendung des 65. Lebensjahres;

6.1.2 Gewährung eines vorgezogenen Altersruhegeldes von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung;

6.1.3 Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit.

Die Mitarbeiterpension wird frühestens nach Beendigung der Entgeltzahlung gewählt.

6.2 Sofern der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden keinen Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat, erhält er eine Mitarbeiterpension nach Nummer 6.1.2, solange er die in der gesetzlichen Rentenversicherung für das vorgezogene Altersruhegeld maßgebenden Voraussetzungen hinsichtlich Alter, Beschäftigung oder Erwerbsfähigkeit und Entgelt oder Arbeitseinkommen erfüllt.

6.3 Eine nach Nummer 6.1.2 oder 6.2 gezahlte Mitarbeiterpension wird eingestellt, wenn und solange das vorgezogene Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung entfällt oder entfallen würde.

6.4 Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder durch Tod gilt die Zeit von der Beendigung des Dienstverhältnisses bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres als pensionsberechtigtes Dienstjahr.

6.5 Der Nachweis der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wird durch Vorlage des entsprechenden Beschlusses der gesetzlichen Rentenversicherung erbracht. Die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit kann auch durch das Zeugnis eines vom Unternehmen benannten Arztes nachgewiesen werden.

6.6 Die Pension nach Nummer 6.1.3 erlischt, wenn die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wieder entfällt.

7. Hinterbliebenenpension

7.1 Nach dem Tod -- jedoch nicht vor Einstellung weitergewährter Zahlungen in Form von Mitarbeitergehalt bzw. -pension -- erhalten die berechtigten Hinterbliebenen des Mitarbeiters Leistungen in Form von Witwen-/Witwer- und Waisenpension.

7.2 Die Witwen-/Witwerpension beträgt 60% der Mitarbeiterpension, auf die der Mitarbeiter bei seinem Ableben Anwartschaft oder Anspruch hatte.

Für die ersten 3 Monate nach dem Sterbemonat wird der Witwe/dem Witwer die Mitarbeiterpension weitergezahlt.

Witwer als Hinterbliebene weiblicher Mitarbeiter oder Rentner stehen den Witwen gleich.

7.3 Der Anspruch auf Witwen-/Witwerpension erlischt bei der Wiederverheiratung.

4. Ein Anspruch auf Witwen-/Witwerpension besteht nicht, wenn die Ehe nach Vollendung des 60. Lebensjahres eingegangen ist, es sei denn, daß die Ehe 3 Jahre bestanden hatte.
- 7.5 Waisenspension wird an jedes eheliche oder diesem nach sozialgesetzlichen Bestimmungen gleichgestellte Kind gezahlt
- 7.5.1 bis zum Ablauf des Monats, in dem die Waise das 18. Lebensjahr vollendet,
- 7.5.2 bei einer Schul- oder Berufsausbildung längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.
- 7.6 Die Waisenspension beträgt
- 7.6.1 bei Halbweisen je ein Sechstel,
- 7.6.2 bei Vollweisen je ein Drittel der Mitarbeiterpension, auf die der Mitarbeiter bei seinem Ableben Anwartschaft oder Anspruch hatte.
- 7.7 Die Summe der Hinterbliebenenpensionen darf die Mitarbeiterpension nicht übersteigen.

8. Unverfallbarkeit

- 8.1 Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses hat der Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren und Vollendung des 35. Lebensjahres (vgl. Nummer 3.3). Die Höhe dieser Anwartschaft bestimmt sich aus der Leistung, die dem Mitarbeiter ohne die vorangegangene Beendigung des Dienstverhältnisses zustehen würde, mit dem Teilbetrag, der dem Verhältnis der Dauer seiner tatsächlich zurückgelegten ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn seiner Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres entspricht.
- 8.2 Bei Berechnung dieser Anwartschaft wird die zum Zeitpunkt des Ausscheidens gültige Zusage nach Nummer 3 zugrunde gelegt. Spätere Änderungen der Rentenleistungen nach Nummer 3.2 bleiben außer Betracht.
- 8.3 Im Falle des Ausscheidens des Mitarbeiters erteilt das Unternehmen ihm innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses einen Bescheid über das Bestehen einer unverfallbaren Anwartschaft sowie deren Höhe für den Fall, daß der Versorgungsfall mit Vollendung seines 65. Lebensjahres eintritt. Diese Angaben erhalten endgültige Rechtskraft, wenn der Mitarbeiter nicht innerhalb von 9 Monaten seit Beendigung des Dienstverhältnisses mit schriftlicher Begründung Widerspruch beim Unternehmen erhebt und abweichende Bemessungsgrößen nachweist. Über den

Widerspruch entscheidet das Unternehmen nach pflichtgemäßem Ermessen.

- 8.4 Bei der Anwartschaft des Mitarbeiters auf Rente aus der Pflichtversicherung der Pensionskasse der Hüls Aktiengesellschaft VVaG (Hüls-Pensionskasse) und sonstiger Rentenleistungen (vgl. Nummer 3.2) gelten die auf Arbeitgeberleistungen beruhenden Teile dieser Anwartschaften und die dem Mitarbeiter hiermit zugesagte Pension als einheitliche Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Der arbeitgeberfinanzierte Teil der Hüls-Pensionskassenrente bestimmt sich aus dem während der Mitgliedszeit maßgeblichen Verhältnis zwischen geleisteten Arbeitgeberbeiträgen und Gesamtbeiträgen. Dabei richtet sich der Arbeitgeberbeitrag nach dem vom Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen genehmigten Technischen Geschäftsplan der Kasse.

9. Fälligkeit der Leistungen

- 9.1 Die Zahlung der Leistungen aufgrund dieser Pensionszusage beginnt auf Antrag mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für ihre Gewährung eingetreten sind, und endet mit Ablauf des Monats, in dem sie entfallen.
- 9.2 Die Zahlungen werden monatlich im nachhinein geleistet. Der Zahlungsbetrag wird auf volle Deutsche Mark aufgerundet.

10. Anzeigepflicht

- 10.1 Die Gewährung der Versorgungsleistungen wird von der Vorlage der erforderlichen Urkunden und Beweismittel, wie z. B. der Sterbeurkunde, der Heirats- oder Geburtsurkunde, des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder Bescheinigungen über sonstige Bezüge einschließlich Leistungen aufgrund unverfallbarer Anwartschaften, durch den Mitarbeiter oder seine Hinterbliebenen abhängig gemacht.
- 10.2 Alle Änderungen von Gegebenheiten, die für die Feststellung der Versorgungsleistungen, ihre Gewährung, ihren Fortbestand oder ihre Beendigung maßgebend sind (z. B. Feststellungen zur Berufsunfähigkeit, Änderung der Sozialversicherungsrente von Berufsunfähigkeits- in Erwerbsunfähigkeitsrente, Aufnahme einer Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit oder Änderungen des Familienstandes), müssen dem Unternehmen unverzüglich mitgeteilt werden. Die Unterlassung der Meldung kann einen Wegfall der Leistungen und Schadenersatzansprüche zur Folge haben.

11. Verlust der Versorgungsleistungen

Der Mitarbeiter verliert den Anspruch auf die Versorgungsleistungen,

wenn er den Versorgungsfall vorsätzlich herbeigeführt hat, wenn er Trauepflichtverletzungen begeht, die im Rahmen der geltenden Rechtsprechung einen Entzug der Versorgungsansprüche rechtfertigen.

Verpfändung und Abtretung

Verpfändungen und Abtretungen der Ansprüche auf die Versorgungsleistungen sind dem Unternehmen gegenüber unwirksam.

3. Überprüfung der Versorgungsleistungen

Das Unternehmen wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen regelmäßig überprüfen, inwieweit eine Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen vorzunehmen ist, und entscheidet hierüber nach billigem Ermessen. Dabei werden insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens berücksichtigt. Nummer 8.4 gilt entsprechend.

14. Sicherung der Versorgungsleistungen

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf die hiermit zugesagten Pensionen sowie die laufenden Pensionen sind nach den Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung gegen die Folgen einer etwaigen Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens gesichert. Hierfür zahlt das Unternehmen Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG).

15. Schlußbestimmungen

Das Unternehmen hat die Zuversicht, sämtliche Verpflichtungen aus dieser Pensionszusage dauernd und uneingeschränkt erfüllen zu können. Das Unternehmen muß sich aber das Recht vorbehalten, diese Pensionszusage ganz oder teilweise außer Kraft zu setzen, wenn die bei ihrem Inkrafttreten maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, daß dem Unternehmen die Aufrechterhaltung der zugesagten Versorgungsleistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann. Diese Möglichkeit kann insbesondere dann gegeben sein, wenn

15.1 die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig wesentlich verschlechtert oder

15.2 der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Rentenversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändert oder

15.3 die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen vom Unternehmen gemacht werden oder gemacht worden sind, sich wesentlich ändert.

16. Übergangsbestimmung

Nummer 7.2 letzter Absatz tritt am 01. 01. 1986 in Kraft. Sie gilt für Witwer, deren Ehefrau nach dem 31. 12. 1985 verstorben ist. Beim Tode der Versorgungsberechtigten vor dem 01. 01. 1986 findet das bis zum 31. 12. 1985 geltende Recht auch für Zeiten ab dem 01. 01. 1986 Anwendung.

17. Zeitpunkt des Inkrafttretens

Diese Pensionszusage tritt am 1. Januar 1986 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der bisherigen Pensionszusage in der Fassung vom 19. Dezember 1979.