

Betriebsvereinbarung

Langzeitkonten für die außertariflichen Mitarbeiter

Zwischen

der Firma Merck KGaA (nachfolgend „Merck“)

und

der Firma Merck Real Estate GmbH (nachfolgend „Real Estate“)

und

dem Betriebsrat der Merck KGaA (nachfolgend „BR“)

wird die nachfolgende Betriebsvereinbarung zu Langzeitkonten vereinbart:

Präambel:

Vor dem Hintergrund des ab dem 01. Januar 2009 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz)“ vereinbaren Merck und der Betriebsrat, dass den Mitarbeitern* die Möglichkeit gegeben wird, durch in Geld geführte und dem gesetzlichen Insolvenzschutz entsprechende Langzeitkonten bezahlte längerfristige Freistellungen unmittelbar vor Erreichen der Altersrente innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch zu nehmen.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle außertariflichen Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter) der Merck KGaA und der Merck Real Estate GmbH mit Ausnahme der Leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG.

* Soweit in dieser Vereinbarung von männlichen Personen gesprochen wird, sind immer auch weibliche gemeint.

2. Grundsätze

- 2.1.** Das Langzeitkonto gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, den Zeitpunkt der Vergütung für geleistete Arbeit zu verschieben. Es wird auf Geldwertbasis geführt. Alle eingebrachten Zeitelemente werden daher zum Zeitpunkt ihrer Einstellung in das Langzeitkonto auf Basis des im Zeitpunkt der Einbringung vereinbarten Arbeitsentgelts in einen Geldwert umgerechnet. Die Einbringung von Vergütungs- und Zeitelementen in das Langzeitkonto erfolgt aufgrund freiwilliger Entscheidung des Mitarbeiters.
- 2.2.** Für die in das Langzeitkonto eingestellten Vergütungselemente sind bei deren Entnahme die dann geltenden steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen maßgeblich. Derzeit werden die eingebrachten Vergütungselemente als Bruttobeträge gutgeschrieben und unterliegen erst bei einer späteren Entnahme dem Lohnsteuerabzug und der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

Soweit sich durch künftige Änderungen der Gesetzgebung, durch Rechtsprechung oder durch Verwaltungsanweisung die Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge erhöhen, ist der Arbeitgeber zum Ausgleich verpflichtet. Bei Verringerung der Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge oder nicht vollständiger Inanspruchnahme bei der Entspargung des Langzeitkontos oder im Störfall besteht ein Recht des Arbeitgebers zur Entnahme.

Soweit sich durch künftige Änderungen der Gesetzgebung, durch Rechtsprechung oder durch Verwaltungsanweisung die steuerlichen Voraussetzungen für Langzeitkonten verändern, sind die diesbezüglichen Folgen vom Mitarbeiter zu tragen. Der Arbeitgeber ist nicht zu einem entsprechenden Ausgleich verpflichtet.

3. Einrichtung eines Langzeitkontos

- 3.1.** Grundsätzlich haben alle außertariflichen Mitarbeiter einen Anspruch auf Einrichtung eines Langzeitkontos. Die Einrichtung eines Langzeitkontos erfolgt jedoch nicht für außertarifliche Mitarbeiter, die einen Altersteilzeitvertrag unterschrieben haben, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, sich in der Probezeit befinden, deren Arbeitsverhältnis ruht oder gekündigt ist.

Mitarbeiter, die die Einrichtung eines Langzeitkontos wünschen und Entgelt- bzw. Zeitelemente einbringen wollen, müssen einen entsprechenden Antrag über ESS (Employee Self Service) stellen.

4. Einbringungsmöglichkeiten in das Langzeitkonto

4.1. Einbringung von Entgelt

4.1.1. Einbringung von laufendem Entgelt

Die Mitarbeiter können auf Antrag laufendes steuerpflichtiges monatliches Entgelt in das Langzeitkonto einbringen. Die Einbringung ist möglich bis zur Obergrenze des Betrages, der das zur Auszahlung kommende regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt unter die Grenze des § 8 Abs. 1 SGB IV fallen lassen würde. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung liegt diese Grenze bei 450,00 Euro.

Bei Mitarbeitern, die Schichtarbeit leisten, wird bei der Berechnung des maximal einzubringenden Betrags auch das steuerfreie Entgelt berücksichtigt. De facto erfolgt die Einbringung nur aus den steuerpflichtigen Entgeltbestandteilen.

Die Einbringung darf monatlich 1 % des laufenden steuerpflichtigen monatlichen Entgelts nicht unterschreiten und ist nur in vollen %-Schritten möglich.

4.1.2. Einbringung von variabler Vergütung (Bonus)

Die Mitarbeiter können ferner pro Kalenderjahr im April auf Antrag ihre variable Vergütung („Bonus“) maximal bis zur Höhe des laufenden steuerpflichtigen Brutto-Entgelts April inklusive steuerfreier NSF-Zuschläge als Einmalzahlung in das Langzeitkonto einbringen. Die Einbringung ist erstmals im April 2019 möglich.

Für den Fall, dass die Höhe der variablen Vergütung niedriger ist, als der Betrag der auf Antrag des Mitarbeiters eingebracht werden soll, werden eventuell im April gewährte weitere Einmalzahlungen (wie z. B. Erfindervergütung, Sonderzahlungen) dem Antrag entsprechend mitberücksichtigt und in das Langzeitkonto eingebracht.

An den Antrag zur Einbringung von Bonuszahlungen ist der Mitarbeiter bis auf Widerruf, mindestens jedoch für das jeweilige Kalenderjahr, gebunden. Widerruft der Mitarbeiter die Einbringung von Bonuszahlungen nicht sechs Wochen vor Ablauf des Kalenderjahres, verlängert sich die Einbringung in dieser Höhe erneut um ein Jahr.

4.2. Einbringung von Altersfreizeit

4.2.1. Höhe und Verfahren der Einbringung

Altersfreizeit kann als Pauschale für 46 Wochen jährlich in das Langzeitkonto eingebracht werden.

Bei unterjährigem Beginn des Anspruchs auf Altersfreizeit erfolgt die Einbringung pro rata temporis.

Die Höhe der Pauschale ist abhängig von dem Arbeitszeitmodell eines jeden Mitarbeiters und ergibt sich aus Anlage 1 dieser Betriebsvereinbarung.

Der Anspruch des Mitarbeiters auf Altersfreizeit wird dem Grunde und der Höhe nach vom Arbeitgeber jeweils am Montag einer jeden Woche ermittelt.

Die Übertragung des monetären Gegenwerts der pauschalierten Stunden eines jeden Monats in das Langzeitkonto erfolgt jeweils im Folgemonat. Berechnungsgrundlage ist der Durchschnittsstundenlohn.

An den Antrag zur Einbringung von Altersfreizeit ist der Mitarbeiter bis auf Widerruf, mindestens jedoch für das Kalenderjahr gebunden. Widerruft der Mitarbeiter die Einbringung von Altersfreizeit nicht sechs Wochen vor Ablauf des Kalenderjahres, verlängert sich die Einbringung erneut um ein Jahr.

4.2.2. **Vorgehensweise bei Abwesenheiten**

Die pauschale Gewährung von Altersfreizeit entfällt jedoch bei folgenden Abwesenheiten:

- 4056 Versorgungskrankengeld
- 4060 Krank ohne Entgelt – wird gebildet aus Kur, Krankheit, Unfall
- 4061 Wiedereingliederungsmaßnahme
- 4062 Berufsförderungsmaßnahme
- 4066 Kur nach Arbeitsunfall
- 4219 Unfall Kind unbezahlt
- 4222 Pflegezeit unbezahlt
- 4580 Elternzeit
- 4590 Wehrdienst unbezahlt
- 4595 Wehrübung unbezahlt
- 4597 Zivildienst unbezahlt
- 4520 unbezahlter Sonderurlaub
- 4582 Aussteuerung aus Krankenkasse

4.3. **Einbringung von Verfügungs- bzw. Gleittagen**

4.3.1. **Höhe der Einbringung**

Pro Jahr können bis zu 10 Verfügungstage bzw. Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz für mywork@merck nicht geeignet ist, bis zu 10 Gleittage in das Langzeitkonto eingebracht werden.

Teilzeitmitarbeiter in mywork@merck, die aufgrund ihres Arbeitszeitplans weniger als 10 Verfügungstage erhalten, können nur diese (geringere) Anzahl an Verfügungstagen in ihr Langzeitkonto einbringen. Teilzeitmitarbeiter in Jahresarbeitszeit können nicht mehr Gleittage in ihr Langzeitkonto einbringen als mywork@merck Teilzeitmitarbeiter mit gleichem Arbeitszeitplan Verfügungstage.

Die Wertigkeit eines Gleit- bzw. Verfügungstages entspricht der individuellen täglichen durchschnittlichen Sollarbeitszeit.

Bei Stellung eines Erstantrages zur Einbringung von Gleit- bzw. Verfügungstagen wird die Einbringungsmöglichkeit zeitanteilig (pro rata temporis) für jeden vollendeten Kalendermonat berechnet.

Die Einbringung kann nur in ganzen Tagen beantragt werden und darf einen Tag nicht unterschreiten.

4.3.2. **Verfahren zur Einbringung**

Mitarbeiter, die zum ersten Mal Gleit- bzw. Verfügungstage in ihr Langzeitkonto einstellen wollen, können einen entsprechenden Antrag zu jedem Zeitpunkt im ESS (HR4You) stellen. Die erstmalige Einbringung findet im Folgemonat statt.

Nach Stellung des Erstantrages müssen Änderungsanträge (Reduzierung oder Erhöhung der einzubringenden Gleit- bzw. Verfügungstage) im ESS bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres für das Folgejahr gestellt werden.

An den Antrag zur Einbringung ist der Mitarbeiter mindestens für ein Kalenderjahr gebunden. Widerruft er die Einbringung nicht vor Ablauf des Kalenderjahres, verlängert sich die Einbringung erneut um ein Jahr.

Entscheiden Unternehmen und Betriebsrat einvernehmlich, dass aufgrund der wirtschaftlichen Situation in einem Jahr mehr oder weniger Gleit- bzw. Verfügungstage in das Langzeitkonto eingebracht werden können, gilt Folgendes:

- Erhöht sich die Anzahl der Gleit- bzw. Verfügungstage, die in das Langzeitkonto eingebracht werden können und wünscht der Mitarbeiter eine höhere Einbringung, muss er diese im ESS aktiv beantragen. Ansonsten verbleibt es bei der ursprünglich genannten Anzahl.
- Reduziert sich die Anzahl der Gleit- bzw. Verfügungstage, die in das Langzeitkonto eingebracht werden können und hat der Mitarbeiter ursprünglich eine höhere Einbringung beantragt, wird die Einbringung automatisch auf die vereinbarte höchst mögliche Einbringung heruntergesetzt.

4.3.3. **Einbringung des monetären Gegenwertes**

Die Einbringung des monetären Gegenwertes der Gleit- bzw. Verfügungstage erfolgt monatlich und ratierlich.

Bei Wechsel des Arbeitszeitplans wird die Einbringung der Höhe nach entsprechend angepasst.

4.3.4. **Vorgehensweise bei Zeitdefiziten und Abwesenheiten**

Die Einbringung in das Langzeitkonto erfolgt auch dann, wenn das Gleitzeitkonto des Mitarbeiters kein ausreichendes Gleitzeitguthaben aufweist.

Zeitdefizite auf dem Gleitzeitkonto von mehr als 25 Stunden werden nach Ablauf des 12-monatigen Ausgleichszeitraums durch Entgeltabzug ausgeglichen.

Eine Einbringung von Gleitzeit entfällt jedoch bei den folgenden Abwesenheiten, wenn seitens des Unternehmens kein Entgelt oder keine Entgeltersatzleistungen mehr gezahlt werden:

- 4060 Ende der Lohnfortzahlung
- 4222 Pflegezeit
- 4520 Sonderurlaub unbezahlt
- 4580 Elternzeit
- 4582 Ausst. aus der Krankenkasse
- 4590 Wehrdienst unbezahlt
- 4595 Wehrübung unbezahlt
- 4597 Zivildienst unbezahlt

Die oben genannten Abwesenheiten führen außerdem zu einer Reduzierung der Verfügungstage.

Ist kein Verfügungstage-Kontingent mehr vorhanden, ist eine Einbringung von Verfügungstagen in das Langzeitkonto nicht mehr möglich.

4.4. Andere Entgeltbestandteile und Zeitelemente können derzeit nicht eingebracht werden.

4.5. Sonstige Regularien der Einbringung

- 4.5.1. Das Langzeitkonto des Mitarbeiters wird bei erstmaliger Einbringung (Entgelt- oder Zeitelement) eingerichtet. Anstelle der Entgeltauszahlung werden die jeweiligen Vergütungsansprüche nach Maßgabe der gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen in das Langzeitkonto eingestellt.

Es dürfen nur Entgeltbestandteile bzw. Zeitelemente aus dem Arbeitsverhältnis in das Langzeitkonto eingebracht werden, auf deren Auszahlung kein gesetzlicher Anspruch besteht und die zum Zeitpunkt der Entscheidung der Einbringung noch nicht fällig waren.

- 4.5.2. Eine Einbringung erfolgt nur dann, sofern bzw. soweit die Einbringung nicht im Einzelfall ausscheidet. Dies gilt insbesondere dann, wenn das jeweilige Geld- bzw. Zeitelement entweder nicht zur Auszahlung kommt oder das jeweilige Geld- bzw. Zeitelement schon aufgrund einer Vereinbarung bzw. gesetzlichen Regelung anderweitig verwendet wird bzw. werden muss (z. B. bei Lohnpfändung). Für den Fall, dass das Arbeitseinkommen der Pfändung unterliegt, kann der Mitarbeiter auch dann keine Einbringungen zugunsten des Langzeitkontos vornehmen, wenn Teile des Arbeitseinkommens pfandfrei sind.
- 4.5.3. Die Einbringungsmöglichkeiten werden in Anlehnung an die Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen von den Betriebsparteien regelmäßig überprüft. Die Einzelheiten der konkreten Durchführung der Einbringung der aufgeführten Entgeltbestandteile bzw. Zeitelemente in das Langzeitkonto sind jeweils zwischen den Parteien dieser Betriebsvereinbarung einvernehmlich abzustimmen.

- 4.5.4. Um eine nachgelagerte Versteuerung im Rahmen der Gehaltsabrechnung realisieren zu können, muss der Mitarbeiter die Entscheidung, die vorgenannten Entgelt- oder Zeitbestandteile in das Langzeitkonto einzubringen, spätestens 6 Wochen vor deren Fälligkeit[†] mit dem Arbeitgeber treffen.
- 4.5.5. Die Anträge auf Einbringung in das Langzeitkonto sind von dem Mitarbeiter über ESS zu stellen. Anträge auf Einbringung in das Langzeitkonto werden ab dem Zeitpunkt der Kenntnis vom Eintritt eines Störfalls (Ziffer 7.2) nicht mehr umgesetzt bzw. sind ab diesem Zeitpunkt nicht mehr zulässig.
- 4.5.6. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer wirksamen Kündigung bzw. einer Aufhebungsvereinbarung beendet wird, können ab dem Zeitpunkt der Eingabe des Sachverhaltes in das System (derzeit: SAP-HR) keine Einbringungen mehr zugunsten des Langzeitkontos vornehmen.
- 4.5.7. Wird ein außertariflicher Mitarbeiter zu einem Leitenden Angestellten ernannt, kann er Einbringungen zugunsten seines Langzeitkontos ausschließlich nach den für die Leitenden Angestellten gültigen Regelungen vornehmen.

4.6. Auswirkung der Einbringung auf gesetzliche und betriebliche Leistungen

Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsbezüge abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Langzeitkonto nicht erfolgt. Dies gilt entsprechend auch für die betriebliche Altersversorgung und die Berechnung des versorgungsfähigen Einkommens.

Für die Firmenpensionsregelung, der Richtlinie für die Firmenrente und der Übergangsregelung betriebliche Altersversorgung sind für das versorgungsfähige Einkommen die Bezüge vor dem Beginn des Freistellungszeitraums maßgeblich.

In der Freiphase erfolgt die Gehaltsanpassung für die Berechnung der Firmenpension in Höhe des Prozentsatzes, der von der Geschäftsleitung als anzusetzendes Merit-Budget festgelegt wurde. Beim Pensionsplan 2005 wird das versorgungsfähige Einkommen nicht um den Eigenbetrag für das Wertguthabenkonto gekürzt.

Für Zeiten einer Freistellung werden grundsätzlich keine weiteren Anwartschaftszuwächse erworben. Dabei gilt der Grundsatz, dass die Zeiten der Freistellung zwar der versorgungsfähigen Dienstzeit hinzugerechnet, allerdings mit dem der abgeleisteten Arbeitszeit entsprechenden Beschäftigungsgrad berücksichtigt werden. Zeiten einer vollständigen Freistellung gehen bei der Ermittlung des Gesamtbeschäftigungsquotienten mit einem Beschäftigungsgrad von Null ein. Für die einzelnen Versorgungszusagen bedeutet dies:

Beim **Pensionsplan 2005** gilt während der Freistellungsphase nur das Arbeitsentgelt als versorgungsfähiges Einkommen i.S.v. § 10 Abs. 1 Pensionsplan 2005, welches nicht aus dem Wertguthaben des jeweiligen Mitarbeiters gezahlt wird. § 10 Abs. 2 Pensionsplan 2005 findet keine Anwendung. In Zeiten vollständiger Freistellung ist das versorgungsfähige Einkommen also gleich Null und es wird kein Versorgungsaufwand gem. § 8 Abs. 1 Pensionsplan 2005 erbracht.

Bei der **Firmenpensions-Regelung** wird der Umfang der Freistellung durch den Ansatz eines Gesamtbeschäftigungsquotienten berücksichtigt. Bei voller Freistellung gehen diese Zeiten der Freistellung mit einem Beschäftigungsgrad von Null in den

[†] Hierunter ist der jeweils geregelte bzw. planmäßige Auszahlungs- oder Vergütungszeitpunkt zu verstehen.

Gesamtbeschäftigungsquotienten ein. Entsprechend der in der Firmenpensions-Regelung vorgesehenen Behandlung von Teilzeitarbeit wird das Pensionsbemessungseinkommen auf Vollzeitbasis mit diesem Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert. Die zu berücksichtigende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird ebenfalls mit dem gleichen Faktor multipliziert.

Auch bei der **Übergangsregelung betriebliche Altersversorgung** zählt die Freistellungsphase zur versorgungsfähigen Dienstzeit, unabhängig davon, ob eine Mischung der beiden Leistungsansprüche aus der Firmenpensions-Regelung und den Richtlinien für die Firmenrente erfolgt oder sich die Leistung ausschließlich nach den Richtlinien für die Firmenrente richtet. Der Umfang der Freistellung wird durch den Ansatz eines Gesamtbeschäftigungsquotienten berücksichtigt. Bei voller Freistellung gehen diese Zeiten mit einem Beschäftigungsgrad von Null in den Gesamtbeschäftigungsquotienten ein. Entsprechend der in den Richtlinien für die Firmenrente bzw. der Firmenpensions-Regelung vorgesehenen Behandlung von Teilzeitarbeit wird das pensionsfähige Bruttomonatseinkommen bzw. das Pensionsbemessungseinkommen auf Vollzeitbasis mit diesem Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert. Die für die Ermittlung des Anteils aus der Firmenpensions-Regelung zu berücksichtigende Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird ebenfalls mit dem gleichen Faktor multipliziert.

Dieses reduzierte Einkommen bildet auch die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Gesamtversorgung gemäß Ziff. 6 Abs. 1 der Richtlinien für die Firmenrente. Die auf die Gesamtversorgung nach Ziff. 6 Abs. 3 Buchst. a der Richtlinien für die Firmenrente i. V. m. Ziff. 2.1 der Übergangsregelung betriebliche Altersversorgung anzurechnende Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zum Rechtsstand vom 01. Januar 1984 ist so zu ermitteln, dass rentenversicherungspflichtige Zahlungen aus dem Langzeitkonto für Zeiten der Freistellung beim sozialversicherungspflichtigen Entgelt außer Acht zu lassen sind. Für Zeiten einer vollständigen Freistellung ist somit ein sozialversicherungspflichtiges Entgelt von Null anzusetzen.

Für alle Durchführungswege gilt, dass Eigenbeiträge aus Zeitelementen (z. B. Altersfreizeit) das versorgungsfähige Einkommen nicht erhöhen.

Hingegen kann es bei Ansprüchen des Mitarbeiters auf gesetzliche Leistungen (z. B. Arbeitslosengeld, Elterngeld etc.), durch die Reduzierung des Bruttoentgeltes zu entsprechend verringerten Leistungsansprüchen kommen.

Die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung werden, solange gesetzlich zulässig, auf Basis des um die jeweiligen in das Langzeitkonto eingebrachten Geldwerte reduzierten Bruttogehalts abgeführt. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass die jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie die jeweils geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung monatlich unterschritten werden und damit z. B. ein bis dahin freiwillig in der privaten Krankenversicherung versicherter Mitarbeiter wieder in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung pflichtversichert wird.

Auch bei der Berechnung eines Mutterschafts- und Krankengeldzuschusses ist – entsprechend der gesetzlichen Vorgaben – Ausgangspunkt das (ermäßigte) Netto, welches sich aus dem reduzierten Bruttoentgelt ergibt.

In das Langzeitkonto können keine Einbringungen bzw. Gutschriften eingestellt werden, sobald feststeht, dass das voraussichtliche Ende des Freistellungszeitraums über den Zeitpunkt hinausgeht, zu dem der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Sozialgesetzbuch (SGB) spätestens beanspruchen kann (sog. Überzahlung). Für diese Prognoseentscheidung sind zum einen der ungeminderte Entgeltanspruch (ohne

Berücksichtigung der voraussichtlichen Entgeltentwicklung) und zum anderen der voraussichtliche Zeitraum der Freistellung maßgeblich. Vor diesem Hintergrund haben sich die Betriebsparteien dahingehend geeinigt, dass Einbringungen bzw. Gutschriften zugunsten des Langzeitkontos nur zulässig sind, solange das auf dem jeweiligen Langzeitkonto vorhandene Wertguthaben nebst den in der Freistellungsphase entstehenden Urlaubsanspruch einen Freistellungszeitraum von grundsätzlich 3 Jahren bzw. bei Reduzierung der Arbeitszeit auf 50 % einen Freistellungszeitraum von 6 Jahren nicht übersteigt. Im Fall der sog. Überzahlung wird jede weitere Einbringung bzw. Gutschrift mit Ausnahme der Zinserträge auf dem Langzeitkonto nach dem vorgenannten Zeitraum steuerrechtlich und sozialversicherungsrechtlich als zugeflossenes Einkommen behandelt und ist vom Mitarbeiter lohnzuversteuern und zu verbeitragen. Die Grundsätze der nachgelagerten Versteuerung finden für diesen Fall daher keine Anwendung.

5. Mindestrückfluss des Wertguthabens

Entsprechend den Bestimmungen der §§ 7d, 80 ff SGB IV wird gewährleistet, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Entnahme des auf dem jeweiligen Langzeitkonto befindlichen Wertguthabens ein Rückfluss des Wertguthabens mindestens in Höhe der angelegten Beträge an den Mitarbeiter erfolgt. Wertzuwächse der Wertguthabenanlage (z. B. Zinsgewinne, Fondsausschüttungen und Ähnliches) werden nicht vom sog. Werterhalt erfasst.

6. Mitarbeiterinformation

Der Mitarbeiter erhält einmal jährlich eine schriftliche Kontoinformation über den Stand seines jeweiligen Wertguthabens. Des Weiteren kann der Mitarbeiter den Stand seines jeweiligen Wertguthabens über das Portal des externen Administrators einsehen bzw. über den Bereich Personal erfragen.

7. Entnahme von Guthaben aus den Langzeitkonten

7.1. Verwendung für Zeiten bezahlter Freistellung

Das Wertguthaben aus den Langzeitkonten kann in Anspruch genommen werden für vertraglich vereinbarte Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit für Zeiten, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters nach dem SGB VI bezieht oder beziehen könnte. Der jeweilige Freistellungszeitraum wird anhand der dieser Betriebsvereinbarung als Anlage 2 beigefügten Berechnung ermittelt.

Für Qualifizierung, Pflege- und Elternzeit sowie Teilzeit, die nicht unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegt, zu dem der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters nach dem SGB VI bezieht oder beziehen könnte, kann das Wertguthaben aus dem Langzeitkonto nicht in Anspruch genommen werden.

7.2. Störfälle

Ein Störfall liegt vor, wenn die bestimmungsgemäße Verwendung des Wertguthabens nicht möglich ist.

Bei Vorliegen eines so genannten Störfalls gemäß § 23b SGB IV, d. h. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder in Fällen, in denen ein Arbeitsentgeltguthaben aus betrieblichen Gründen bis zum Zeitpunkt eines geplanten Austritts für eine Freistellung nicht verwandt werden konnte, besteht die Möglichkeit der Auszahlung in einem Einmalbetrag. Der Zeitpunkt der Auszahlung des Wertguthabens im Störfall bestimmt sich in Abhängigkeit vom systemseitig bedingten monatlichen Abrechnungsschluss der Gehaltsabrechnung und den vorgegebenen Anlageläufen. Die Auszahlung des jeweiligen Wertguthabens im Störfall kann daher bis zum Ende des dritten Monats, nachdem die Störfallmeldung im Rahmen der Gehaltsabrechnung an den externen Administrator übermittelt wurde, erfolgen. Bei Auszahlung der Wertguthaben an den Mitarbeiter wird das Arbeitsentgeltguthaben unmittelbar lohnbesteuert und nach dem in § 23b Abs. 2 SGB IV niedergelegten gesonderten Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge sowie für das Meldewesen verbeitragt.

Etwaige Beiträge zur Gesamtsozialversicherung (Abzüge) werden bei Auszahlung der Wertguthaben einbehalten und abgeführt. Im Störfall erfolgt die Ermittlung des beitragspflichtigen Wertguthabens nach derzeitiger Rechtslage aufgrund des sog. Alternativmodells (§ 23b Abs. 2 S. 1 SGB IV). Das sog. Summenfeldermodell (§ 23b Abs. 2a SGB IV) kommt nicht zur Anwendung.

Im Ablebensfall des Mitarbeiters wird 100 % des auf den Mitarbeiter entfallenden anteiligen Wertguthabens unter Berücksichtigung der Abzüge entsprechend der jeweiligen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften an den oder die Erben gegen Vorlage des Erbscheins ausgezahlt. Mehrere Erben gelten als Gesamtläubiger.

7.3. Übertragung von Wertguthaben gemäß § 7f SGB IV

Bei Wechsel des Arbeitgebers kann der Mitarbeiter von dem Arbeitgeber verlangen, dass das Langzeitkonto in Höhe des anteilig auf den Mitarbeiter entfallenden Wertguthabens unter den nachfolgenden Voraussetzungen übertragen wird:

- Übertragung auf den neuen Arbeitgeber: Dies setzt voraus, dass der Mitarbeiter die Übertragung sechs Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei kürzerer Kündigungsfrist mit Einreichung der Kündigung im Bereich Personal beantragt und der neue Arbeitgeber dem zustimmt und der Wirtschaftsprüfer des neuen Arbeitgebers dem Treuhänder gegenüber die Insolvenzfestigkeit des vom neuen Arbeitgeber gewählten Insolvenzschutzmodells i.S.v. § 7e SGB IV bestätigt. Hierbei sollten der Wechsel des Arbeitgebers und die Übertragung des Wertguthabens nahtlos erfolgen, spätestens jedoch innerhalb von 6 Monaten.
- Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund: Dies setzt voraus, dass der Mitarbeiter die Übertragung 6 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei kürzerer Kündigungsfrist mit Einreichung der Kündigung im Bereich Personal beantragt und das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

Im Übrigen wird auf die Bestimmungen des § 7f SGB IV in seiner jeweils geltenden Fassung Bezug genommen. Wird das Wertguthaben nicht auf einen Folgearbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, wird dem Arbeitnehmer sein Wertguthaben nach erfolgter Störfallabrechnung nach Ziffer 7.2 ausgezahlt.

7.4. Umfang der Entnahmen aus dem Langzeitkonto

Die Kontoführung des Langzeitkontos erfolgt grundsätzlich kreditorisch, d. h. Entnahmen, die nicht durch einen entsprechenden Gegenwert auf dem Langzeitkonto finanziert sind, sind nicht möglich.

7.5. Antrag auf bzw. Vereinbarung von Freistellungen

Bei Geltendmachung eines Freistellungswunsches wird anhand der vorgehaltenen Kontoinformation der mögliche Freistellungszeitraum pauschal und unverbindlich im Wege einer Prognosebetrachtung errechnet.

Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter müssen eine Vereinbarung über die Freistellung treffen.

Freistellungswünsche sind grundsätzlich 6 Monate bzw. bei abweichenden monatlichen Entgelt im Sinne von Ziffer 7.6 Absatz 5 12 Monate vor dem gewünschten Umsetzungstermin mit dem zuständigen Vorgesetzten und dem Bereich Personal abzustimmen.

7.6. Umsetzung eines Freistellungswunsches

Für den Zeitraum der bezahlten Freistellung besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Im Freistellungszeitraum wird das Wertguthaben auf dem Langzeitkonto grundsätzlich durch die Fortzahlung der laufenden Bezüge, d. h. in Höhe von 100 % des monatlichen steuerpflichtigen Entgelts, das dem Mitarbeiter zum Zeitpunkt der letzten Abrechnung vor Stellung des Freistellungsantrages zusteht, aufgezehrt. Sollte der Mitarbeiter Schichtarbeit leisten, ist abweichend von dem vorstehenden Grundsatz bei der Bestimmung der Höhe der laufenden Bezüge im Freistellungszeitraum auch das laufende steuerfreie Entgelt zu berücksichtigen.

Ist bei der Bestimmung der laufenden Bezüge im Freistellungszeitraum sowohl das steuerpflichtige als auch das steuerfreie Entgelt zu berücksichtigen, ergibt sich die Höhe des monatlichen Entgelts während der Freistellungsphase aus

- 100 % des monatlichen steuerpflichtigen Entgelts das dem Mitarbeiter im Zeitpunkt der letzten Abrechnung vor Stellung des Freistellungsantrags zusteht
- dem durchschnittlichen laufenden steuerfreien Entgelt der letzten sechs Monate vor dem Zeitpunkt der letzten Abrechnung vor Stellung des Freistellungsantrags.

Des Weiteren hat der Mitarbeiter etwaige Resturlaubsansprüche vor Beginn der Freistellungsphase abzubauen. In der Freistellungsphase entstehende Urlaubsansprüche werden abrechnungstechnisch jeweils zu Beginn des Kalenderjahres berücksichtigt.

Abweichungen von diesem Grundsatz sind mit Zustimmung oder auf Veranlassung des Arbeitgebers möglich, allerdings darf das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen (derzeit) nicht weniger als 70 % und nicht mehr als 120 % des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts der vorangegangenen 12 Kalendermonate betragen. Dies setzt voraus, dass durch die Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Kalendermonate vor der Freistellungsphase die jeweilige Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- bzw. Rentenversicherung (BBG) nicht überschritten wird bzw. durch das höhere Arbeitsentgelt keine Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt.

Bei Zahlung eines niedrigeren Arbeitsentgelts als 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Kalendermonate vor der Freistellungsphase, darf der in § 8 I SGB IV genannte Mindestwert – aktuell 450,- € – nicht unterschritten werden. Die Möglichkeit, einen Freistellungszeitraum durch darüber hinausgehende Reduzierung des Entgelts weiter zu strecken, ist nicht gegeben.

Nach Möglichkeit soll dabei die Auflösung des Wertguthabens des Mitarbeiters auf seinem Langzeitkonto so gesteuert werden, dass das Wertguthaben zum Ende der vereinbarten Freistellungsphase aufgebraucht ist.

Ist das Wertguthaben höher oder niedriger als das in der zwischen Mitarbeiter und Unternehmen geschlossenen Vereinbarung vereinbarte Festgehalt, kann der Arbeitgeber vor Beendigung der Freistellungsphase die fortgezählten laufenden Entgeltzahlungen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen erhöhen oder verringern. Alternativ kann ein zu hohes Guthaben auch als Störfall ausgezahlt werden.

Der Mitarbeiter erhält während der Freistellungsphase die ihm zu diesem Zeitpunkt zustehenden Ansprüche, soweit sich aus den nachfolgenden Regelung nicht etwas anderes ergibt.

7.7. Besonderheiten während der Freistellungsphase

- Einmalzahlungen während der Freistellungsphase

Soweit dem Mitarbeiter eine Jahresleistung (Grundgratifikation) aufgrund vertraglicher oder kollektiver Regelungen zusteht, erhält er diese auch in den ersten beiden Jahren (24-Monatszeitraum) der Freistellungsphase.

Soweit den außertariflichen Mitarbeitern eine Zahlung nach den Regelungen der Chemietarifförderung für die betriebliche Altersversorgung gewährt wird, erhalten diese auch die Mitarbeiter in den ersten beiden Jahren (24-Monatszeitraum) der Freistellungsphase.

Im dritten Jahr der Freistellung werden diese Leistungen (Jahresleistung, „Chemietarifförderung“) nicht gewährt.

Mitarbeiter, die sich in der Freistellungsphase befinden, haben keinen Anspruch auf Zahlung der Variablen Gratifikation.

- Zusammentreffen der Freistellung mit Krankheit

Bei Zusammentreffen von Freistellung und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gilt folgendes:

Eine etwaige Erkrankung des Mitarbeiters während der Freistellung führt nicht zu Arbeitsunfähigkeit, da keine Arbeitspflicht (mehr) besteht. Im Freistellungszeitraum erhält der Mitarbeiter in einem solchen Fall deshalb die angesparte Vergütung und keine Entgeltfortzahlung, Krankengeld oder einen Zuschuss zum Krankengeld.

- **Urlaubsdauer in der Freistellungsphase**

- o Mitarbeiter, deren Freistellungsphase geringer als 12 Monate lang war, haben im Austrittsjahr (Ende der Freistellungsphase) einen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Mitarbeiter, deren Freistellungsphase mindestens 12 Monate lang war, haben im Austrittsjahr für jeden angefangenen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber noch besteht Anspruch auf ein Zwölftel des tariflichen Jahresurlaubs.

- Mitarbeiter, die vor der Freistellungsphase in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt waren bzw. deren Arbeitsplatz als vollkontinuierlich gilt, erhalten in der Freistellungsphase keinen Zusatzurlaub gemäß den betrieblichen Regelungen, da die Voraussetzung für die Entstehung des Anspruchs auf Zusatzurlaub in der Freistellungsphase nicht mehr gegeben ist.
- Bei unterjährigem Beginn der Freistellungsphase erfolgt die Erteilung des Zusatzurlaubs anteilig.
- Dienstwagen
Mit Beginn der Freistellungsphase ist der Dienstwagen herauszugeben.

8. Durchführung der Auszahlung von Wertguthaben

- 8.1.** Das Wertguthaben wird wie folgt definiert: Sämtliche Gutschriften auf dem Langzeitkonto eines Mitarbeiters, die bereits fällig bzw. unverfallbar geworden sind, ergeben das Arbeitsentgeltguthaben des Mitarbeiters. Das Arbeitsentgeltguthaben zuzüglich darauf entfallener Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung ergibt das Wertguthaben.
- 8.2.** Die Auszahlung der Wertguthaben erfolgt grundsätzlich durch den Arbeitgeber.
- 8.3.** Der Arbeitgeber meldet dem Unternehmenstreuhandler bzw. dem externen Administrator die erfolgte Auszahlung des jeweiligen Wertguthabens sowie den diesbezüglichen Mitarbeiterantrag auf Auszahlung des Wertguthabens.
- 8.4.** Nachdem der Unternehmenstreuhandler bzw. der externe Administrator die in Ziffer 8.3 aufgeführten Unterlagen – in ihrer jeweils gültigen Fassung – erhalten hat, prüft er den Antrag auf der Grundlage der von dem Arbeitgeber vorgelegten Unterlagen. Soweit die Prüfung nichts Gegenteiliges ergibt, veranlasst der Unternehmenstreuhandler bzw. der externe Administrator die entsprechende Auszahlung des Guthabens unmittelbar an den Arbeitgeber, soweit die Treuhandkonten eine entsprechende Deckung aufweisen.
- 8.5.** Im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers sind die Ansprüche des Mitarbeiters auf Auszahlung des Wertguthabens fällig und erfüllbar, weitere Aufstockungen des Wertguthabens durch Einbringungen des Mitarbeiters sind in diesem Fall nicht mehr möglich. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers sowie die Abweisung eines Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers mangels Masse begründen ebenfalls die Fälligkeit und Erfüllbarkeit der Ansprüche auf Auszahlung des jeweiligen Guthabens gegen den Arbeitgeber. Die Auszahlung erfolgt durch den Unternehmenstreuhandler aus dem Treuhandvermögen unmittelbar an den Mitarbeiter.
- 8.6.** Liegen dem Arbeitgeber bzw. dem Unternehmenstreuhandler bzw. dem externen Administrator im Monat der Auszahlung des Wertguthabens die notwendigen Lohnunterlagen nicht vor, wird das jeweilige Guthaben auf der Basis der Lohnsteuerklasse VI ausgezahlt bzw. einer gegebenenfalls geltenden entsprechenden Lohnsteuerklasse.

9. Kapitalertragssteuer

Der Arbeitgeber wird die auf die Erträge des Treuhandvermögens einbehaltenen Steuerbeträge (z. B. Abgeltungssteuer, Kapitalertragssteuer, Solidaritätszuschlag), die durch eine Steuerbescheinigung der Kapitalgesellschaft nachgewiesen werden, auf das Treuhandkonto bei dem Unternehmenstreuhandler und damit auf das Treuhandvermögen einzahlen.

Der Administrator teilt diese Geldbeträge unmittelbar nach Zahlungseingang auf die virtuellen Mitarbeiterdepots auf. Dabei sind für die Aufteilung die Anzahl der zum Aufteilungszeitpunkt gehaltenen individuellen Investmentanteile maßgeblich.

10. Insolvenzschutz

In Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung (§ 7e SGB IV) trifft der Arbeitgeber Vorkehrungen zur Sicherstellung der Wertguthaben einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gemäß Ziffer 8.5 dieser Betriebsvereinbarung. Hierfür wird die Durchführung einer doppelseitigen Treuhand unter Beteiligung des Arbeitgebers, des Unternehmens-treuhänders und des externen Administrators vereinbart.

11. Zeitliche und technische Abwicklung der Langzeitkonten, Rangfolge

Die Einzelheiten der zeitlichen und technischen Abwicklung der Einbringung, Entnahme, Umschichtung, Anlagezeitpunkte etc. bestimmen sich nach den Regelungen des beigefügten Administrationshandbuches in der jeweils geltenden Fassung.

Die Parteien sind sich einig, dass das Administrationshandbuch nebst seinen Anlagen in der jeweils geltenden Fassung ein integraler Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist.

Die Parteien dieser Betriebsvereinbarung sind sich einig, dass grundlegende inhaltliche Anpassungen des Administrationshandbuchs und seinen Anlagen nur im gegenseitigen Einvernehmen vorgenommen werden können. Über technische und administrative Anpassungen ist der Betriebsrat zeitnah zu informieren.

12. Kosten

Die anfallenden Beratungs- und Verwaltungskosten sowie die Kosten der Durchführung und der Administration von Langzeitkonten werden in der Konzernbetriebsvereinbarung über das Kapitalanlagekonzept für das Langzeitkontenmodell innerhalb des Merck-Konzerns in der jeweils gültigen Fassung geregelt.

13. Datenschutz

Der Arbeitgeber kann im Rahmen der Durchführung, Verwaltung und Insolvenzsicherung von Langzeitkonten personenbezogene Daten der Mitarbeiter erheben, speichern, verarbeiten und dem Unternehmenstreuhänder bzw. dem externen Administrator, der Depotbank, der KAG (Kapitalanlagegesellschaft), deren Erfüllungsgehilfen sowie Dritten (z. B. Sozialversicherungsträger) übermitteln, soweit dies im Zusammenhang mit der Verwaltung, der Durchführung und Insolvenzsicherung der Langzeitkonten erforderlich und gesetzlich zulässig ist.

14. Streitigkeiten, Eskalationsgremium, rechtliche Rahmenbedingungen

Sollten sich einzelne Teile dieser Betriebsvereinbarung als unwirksam erweisen, so führt dies nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung. Vielmehr treten dann Arbeitgeber und Betriebsrat unverzüglich in Verhandlungen, mit dem Ziel, einer Anpassung der Betriebsvereinbarung, ohne dass diese gekündigt werden muss.

Eine Verhandlungspflicht besteht ferner dann, wenn sich einzelne Teile der Vereinbarung als auslegungsbedürftig oder (z. B. bei Unpraktikabilität) als anpassungsbedürftig erweisen. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass sich die für das Langzeitkontenmodell geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen verändern.

Wird innerhalb von 3 Monaten keine Einigung zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat über den strittigen Teil der Betriebsvereinbarung erzielt, entscheidet hierüber verbindlich ein Eskalationsgremium.

Das Eskalationsgremium wird nach Bedarf gebildet und paritätisch besetzt. Jede Betriebspartei benennt zwei Beisitzer, die in einem Anstellungsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen müssen.

15. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt zum 01. Juli 2018 in Kraft und löst die Betriebsvereinbarung über die „Einführung eines Langzeitkontos für außertarifliche Mitarbeiter“ vom 16. Oktober 2017 ab.

Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die zum Zeitpunkt einer Kündigung erworbenen Rechte der Mitarbeiter bleiben von einer Kündigung unberührt.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung. Die Parteien verpflichten sich in einem solchen Fall, statt der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu vereinbaren, die dieser wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt im Fall des Auftretens einer Regelungslücke.

Darmstadt, den 05. Februar 2018

Merck KGaA

ppa.

i. V.

Betriebsrat

gez. Philip Heßen

gez. Thomas Pein

gez. Michael Fletterich

Merck Real Estate GmbH

i.V.

i.V.

gez. Philip Heßen

gez. Thomas Pein

Anlagen:

Anlage 1 – Grundlage für die Einstellung der Altersfreizeit in das Langzeitkonto

Anlage 2 – Berechnungsformel für den Freistellungszeitraum

Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung über Langzeitkonten für die außertariflichen Mitarbeiter vom 05. Februar 2018

Grundlage für die Einstellung der Altersfreizeit in das Langzeitkonto

	Gruppierung	Stunden aus AZP	Geburtstag	Stunden Altersfreizeit Pro Woche Zeit	Entgeltübertrag pro Kalenderwoche (Stunden : 52 x 46)
1	Teilzeit	< 35	57	0	0
2	Teilzeit	35 – 37,49 Stunden	57	0 – 2,49	0 – 2,20
3	Vollzeit	37,5 Stunden und mehr	57	2,50	2,21
4	Teilzeit Schicht mind. Früh – Spät oder Früh – Spät - Nacht	< 35	55	0	0
5	Teilzeit Schicht mind. Früh – Spät oder Früh – Spät - Nacht	35 – 37,49 Stunden	55	0 – 2,49	0 – 2,20
6	Vollzeit Schicht mind. Früh – Spät oder Früh – Spät - Nacht	37,5 Stunden und mehr	55	2,50	2,21
7	Teilzeit Vollkonti (15 Jahre Vollkonti und immer noch Vollkonti)	< 34	55	0	0
8	Teilzeit Vollkonti (15 Jahre Vollkonti und immer noch Vollkonti)	34 – 37,49 Stunden	55	0-3,49	0-3,08
9	Vollzeit Vollkonti (15 Jahre Vollkonti und immer noch Vollkonti)	37,5 Stunden und mehr	55	3,50	3,10
10	24 Stunden Wechsel	37,5	57	2,50	2,21

Anlage 2 zur Betriebsvereinbarung über Langzeitkonten für die außertariflichen Mitarbeiter vom 05. Februar 2018

Berechnungsformel für den Freistellungszeitraum, (AG-SV-Risiko/Chance Gesellschaft)

Eingabefelder durch die Personalabteilung

Berechnungsfelder, keine Eingabe möglich

Mitarbeiter			
1	Geburtsdatum	24.03.1951	Eingabe Geburtsdatum
2a	Alter bei Ausscheiden aus dem Unternehmen (Jahre)	63	Eingabe des gewünschten Alters bei Ausscheiden aus dem aktiven Dienst (z.B. durch Beginn der SV-Rente)
2b	Alter bei Ausscheiden aus dem Unternehmen (Monate)	0	
3	Ende der LZK-Freistellung = z.B.: Beginn SV-Rente	01.04.2014	Berechnung: Ende der Freistellungsphase (z.B. bei Beginn einer SV-Rente)
4a	AEG Einbringung	20.000,00 €	Eingabe der Höhe der eingebrachten Beträge in das Arbeitsentgeltguthaben (AEG) gemäß Grunddatenmeldung
4b	AEG Zeitwert	22.435,21 €	Eingabe des Arbeitsentgeltguthabens des Mitarbeiters zum aktuellen Zeitwert
5a	AG-SV Einbringung	4.000,00 €	Eingabe der Höhe der eingebrachten Beträge zum AG-SV-Beitrag (AG-SV) gemäß Grunddatenmeldung
5b	AG-SV Zeitwert	4.487,07 €	Eingabe der AG-SV-Beiträge des Arbeitsgebers zum aktuellen Zeitwert
6a	Wertguthaben vor Freistellung (Einbringung)	24.000,00 €	Summe des angesparten Wertguthabens vor der Freistellung (Einbringung)
6b	Wertguthaben vor Freistellung (Zeitwert)	26.922,28 €	Summe des angesparten Wertguthabens vor der Freistellung (Zeitwert)
7	Monatliche Vergütung in der Freistellung	1.500,00 €	Eingabe des monatlichen Entgelts in der Freistellungsphase
8	Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit:	18,75	Eingabe der wöchentlichen Arbeitszeit in Stunden
9	Tägliche Arbeitszeit in Stunden	3,75	Berechnung der täglichen Arbeitszeit in Stunden

Werterhalt			
10a	Werterhalt AEG	- €	sog. Werterhalt gem. § 7d SGB IV (Differenz Zeile 4b zu Zeile 4a)
10b	Werterhalt AG-SV	- €	sog. Werterhalt gem. § 7d SGB IV (Differenz Zeile 5b zu Zeile 5a)
11a	AEG Zeitwert nach Werterhalt	22.435,21 €	AEG nach Werterhalt (Summe 4b und 10a)
11b	AG-SV Zeitwert nach Werterhalt	4.487,07 €	AEG nach Werterhalt (Summe 5b und 10b)
12	Wertguthaben (WGH)	26.922,28 €	Wertguthaben nach Werterhalt (Summe 11a und 11b)

AG-SV-Berechnung			
13a	AG-SV-Satz RV	9,450%	AG-SV Satz Krankenversicherung
13b	AG-SV-Satz AV	1,500%	AG-SV Satz Pflegeversicherung
13c	AG-SV-Satz PV	1,025%	AG-SV Satz Rentenversicherung
13d	AG-SV-Satz KV	7,300%	AG-SV Satz Arbeitslosenversicherung
	AG-Zuschuss zur Privaten KV in Euro pro Monat	- €	optional zum KV-Satz: Arbeitgeber-Zuschuss zur Krankenversicherung in Euro pro Monat
13g	BBG RV - Monat	5.800,00 €	Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung (Monat)
13h	BBG AV - Monat	5.800,00 €	Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung (Monat)
13f	BBG PV - Monat	3.937,50 €	Beitragsbemessungsgrenze Pflegeversicherung (Monat)
13e	BBG KV - Monat	3.937,50 €	Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung (Monat)
13i	AG-SV-Beitrag der monatlichen Vergütung	289,13 €	Berechnung der AG-SV-Beitrags unter Berücksichtigung der BBGs (Zeile 7 und Zeilen 13a-h)
13j	Vergütung inkl. AG-SV-Beitrag	1.789,13 €	Summe Zeile 7 und 13i
13k	AG-SV-Beiträge des Wertguthabens	4.350,68 €	berechnet aus Verhältnis von 13i zu 13j bezogen auf das Wertguthaben (Zeile 12)

14a	AEG neu (nach Abzug AG-SV vom WGH)	22.435,21 €	AEG des Mitarbeiters nach Abzug der AG-SV-Beiträge in der Freistellungsphase
	AG-SV Zeitwert nach Werterhalt (Zeile 11b)	4.487,07 €	
14b	Berechnung AG-SV-Abzüge nach Eingaben in 13a-13k	4.350,68 €	Gesamtbetrag der AG-SV-Abzüge gem. Eingaben SV-Sätze in Bezug auf Zeile 12
	Saldo AG-SV-Unterkonto	136,39 €	Betrag, der entweder zuviel abgesichert wurde (Positivbetrag) bzw. der nachgesichert werden muss (Negativbetrag)

Verbindliche Rechenannahmen			
15	Kalendertage pro Jahr	365,25	Kalendertage pro Jahr
16	Urlaubstage pro Jahr	30	Eingabe der Urlaubstage pro Jahr
17a	Monatliche Arbeitszeit in Stunden	81,57	wird mit Zeile 8 berechnet
17b	Jährliche Arbeitszeit in Stunden	978,78	Berechnung der jährlichen Arbeitszeit in h (Zeile 17a * "12 Monate")
18	Arbeitsstage pro Jahr	261,0080	Berechnung der jährlichen Arbeitstage: "Jährliche Arbeitszeit in h / tägliche Arbeitszeit in h" (Zeile 17b / Zeile 9)
19	Kalendertage / Arbeitstage (pa)	1,3994	Berechnung des Verhältnisses "Kalendertage zu Arbeitstage pro Jahr" (Zeile 15 / Zeile 18)
20	Stundenlohn	18,39 €	Berechnung des Stundenlohnes (Zeile 7 / Zeile 17a)

Berechnung Freistellungszeitraum			
24	Monate ungerundet	14,9600	Berechnung der Freistellungsdauer, auf Grundlage des Wertguthabens (Zeile 23); Rechnung: (Zeile 23/Zeile 7)
25	Monate	14,0000	Zeile 24, abgerundet auf volle Monate
26	Tage ungerundet	20,8800	Resttage, aus Abrundung von Zeile 24 zu 25
27	Tage	21,0000	Zeile 26, gerundet auf volle Tage
28	Monate => Arbeitstage	304,5093	Umrechnung der Freistellungsmonate (Zeile 25) in Arbeitstage; [(Zeile 25 * Zeile 17a) / Zeile 9]
29	Arbeitstage gesamt	325,5093	Summe aus Zeile 27 und 28
30	Kalendertage	455,5120	Umrechnung der Freistellungszeit von Arbeitstagen in Kalendertagen (Zeile 29 * Zeile 19)
31	WGH-Urlaub in Arbeitstage	42,27	Zusätzlich zu gewählender Urlaub in der Freistellungsphase (Zeile 29 / (Zeile 18 - Zeile 16) * Zeile 16); (in Relation Tage selbstfinanzierte Freistellung zu arbeitspflichtige Tage pro Jahr), Achtung: ein Arbeitsmonat beinhaltet bereits 2,5 Urlaubstage (Berechnung von z.B.3 Monaten * 2,5 Urlaubstage = 7,5 ist ungenau)
32	WGH-Urlaub in Kalendertage	59,16	Zeile 31 * Zeile 19
33	Kompletter Freistellungsanspruch in Kalendertage	514,67	Summe 30 und 32
34	Beginn Freistellungszeitraum	02.11.2012	Freistellungszeit abzüglich Datum des Renteneintritts (Zeile 3 - Zeile 33 auf ganze Tage gerundet)
35	Ende ersten Jahr der Freistellung	31.12.2012	
36	Freistellungstage im ersten Jahr	60,00	(Zeile 35 + 1) - Zeile 34 , (letzter Tag der Freistellung ist mitzuzählen!)
37	anteiliger (rechnerischer) Urlaubsanspruch für Freistellung im ersten Jahr	4,77	
38a	bereits genommener Urlaubs des laufenden Jahres bei Freistellungsbeginn	30,00	Eingabe des bereits verbrauchten Urlaubstage aus dem Jahr des Freistellungsbeginns
38b	tatsächlich verbliebener Urlaubsanspruch bei Freistellungsbeginn im ersten	0,00	Berechnung der Resturlaubstage im ersten Freistellungsjahr
			TV Chemie: wenn der Freistellungszeitraum < 12 Monate ist, hat der Mitarbeiter den vollen
38c	Urlaubsanspruch im letzten Jahr der Freistellung	0,00	Urlaubsanspruch im Jahr des Renteneintritts
38d	zuzüglicher Urlaub im letzten Jahr der Freistellung	0,00	
39	WGH-Urlaub in Arbeitstage nach Korrektur	37,50	Aktualisierung des WGH-Urlaubs: MIN (Zeile 37, Zeile 38),
40	WGH-Urlaub in Kalendertage nach Korrektur und Rundung	52,00	Umrechnung des Urlaubsanspruchs von Arbeitstagen in Kalendertage (39*19) und Rundung volle Tage
41	Kompletter Freistellungsanspruch in Kalendertage nach Korrektur und Rundung	508,00	Summe aus Zeile 30 und 32 in Kalendertage und Rundung auf volle Tage
42	Beginn Freistellungszeitraum nach Korrektur	09.11.2012	Erster Tag der Freistellung, (Zeile 3 - Zeile 41 auf ganze Tage gerundet)
43	Ende Freistellungszeitraum	31.03.2014	Letzter Tag der Freistellung
44	Ende Freistellungszeitraum = z.B.: Beginn SV-Rente	01.04.2014	Erster Tag nach der LZK-Freistellungsphase

Zusammenfassung		
Arbeitsentgeltguthaben		22.435,21 €
Freistellungszeitraum		
	Monate in Kalendermonate	16,0000
	Hilfsgröße: Ende erster Freistellungsmonat	01.12.2012
	Werktage in Kalendertage	22,0000
	davon Urlaub in Kalendertage	52,00
	Beginn Freistellungszeitraum	09.11.2012
	Ende Freistellungszeitraum	31.03.2014
	Ende Freistellungszeitraum = z.B.: Beginn SV-Rente	01.04.2014

Nach der Freistellungsphase verbleibendes Wertguthaben wird im Rahmen der Störfallregelung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Mitarbeiter ausgezahlt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, 6 Kalendermonate vor Beendigung der Freistellungsphase die fortgezählten laufenden Entgeltzahlungen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu erhöhen oder zu verringern. Ist das Wertguthaben aufgebraucht, endet der Freistellungszeitraum unabhängig von der o.g. Berechnung.