

TREUENFELS YAMAMOTO RECHTSANWÄLTE PARTNERSCHAFT MBB
Königsallee 92 · 40212 Düsseldorf

RECHTS- UND STRUKTURMEMORANDUM
Future Service Freeze und Übergang
Defined Benefit auf Defined Contribution

| | |
|----------------------------|--|
| Mandantin: | MEISSNER RHEINWERK AG, Carlsplatz 12, 40213 Düsseldorf |
| Aktenzeichen: | MEI-Pensions-26-014 |
| Datum: | 2. Mai 2026 |
| Verfasser: | Prof. Dr. Adalbert von Sompeh-Ostermann, LL.M. (Oxford) RA Matthias Lieberknecht-Brüggemann (Pension Operations) Dr. Helene Vorndamm-Kraussen, LL.M. (Tax) — steuerliche Würdigung |
| Anlage-Querverweis: | Bilanzielle_Auswirkungen_HGB_IFRS.xlsx (Anlage, Excel) |
| Klassifikation: | Streng vertraulich — anwaltliches Beratungsprodukt |

A. Sachverhalt

Im Rahmen des Projekts RHEINGOLD 2030 beabsichtigt die MEISSNER RHEINWERK AG, den Future Service (laufende Neuansammlung von Versorgungsanwartschaften) für sämtliche ca. 4.694 aktiven Arbeitnehmer in der DACH-Region mit Wirkung zum 1. Januar 2027 (Stichtag) zu stoppen (Future Service Freeze) und auf ein beitragsorientiertes System umzustellen. Hierbei kommen als Übergangsmodelle in Betracht: (A) BOLZ Konzern-Direktversicherung gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, (B) Reine Beitragszusage (reine BZ) Sozialpartnermodell gem. §§ 21 ff. BetrAVG i.V.m. IG Metall-Tarifvertrag, oder (C) Hybridlösung (Garantie Pensionsfonds plus Matching-Komponente).

Von dem Vorhaben betroffen sind ausschließlich der **Future Service** (zukünftig anwachsende Versorgungsanwartschaften ab 01.01.2027). Der **Past Service** (bereits erdienter Versorgungsbesitzstand bis 31.12.2026) verbleibt vollständig bei den betroffenen Versorgungsordnungen und wird durch die Maßnahme nicht verändert.

Betroffene Versorgungsordnungen: K-VO-1 (Düsseldorf, 1.412 Aktive), K-VO-2 (Stuttgart, 924 Aktive), K-VO-5 (Bremen, 917 Aktive), K-VO-9 (AT-Mitarbeiter, teilweise aktiv). K-VO-8 (München BOLZ) und K-VO-12 (Eisenach SPM) sind bereits beitragsorientiert — kein Handlungsbedarf.

B. Rechtliche Würdigung — Drei-Stufen-Theorie

Die Drei-Stufen-Theorie ist das zentrale Prüfungsschema des Bundesarbeitsgerichts für Eingriffe in laufende Versorgungsordnungen (BAG GS 1/82 grundlegend; weiterentwickelt in BAG 3 AZR 313/16 und BAG 3 AZR 220/13):

B.I. Untere Stufe — Future Service (zukünftige Anwartschaften)

Eingriffe in den Future Service (ab Stichtag noch nicht erdienter Versorgungsanwartschaften) sind nach der Drei-Stufen-Theorie nur dann zulässig, wenn für den Eingriff ein **sachlich-proportionaler Grund** vorliegt (BAG 3 AZR 313/16, Rn. 28 ff.).

Für den Future Service Freeze der MEISSNER RHEINWERK AG liegen nach Einschätzung der Kanzlei sachlich-proportionale Gründe vor:

- (1) **Bilanzielles Risiko:** Die DBO der offenen Leistungszusagen beträgt per 31.12.2025 ca. EUR 1,0 Mrd. (Anteil Future Service ca. 35 %, rund EUR 350 Mio.); die Zinsempfindlichkeit ist bei Direktzusagen im Leistungsprimat besonders hoch (Sensitivität: -1 % Diskontierungszins = +EUR 168 Mio. DBO).
- (2) **Konzernharmonisierung:** Die Heterogenität von 14 historisch gewachsenen Versorgungsordnungen führt zu erheblichem Verwaltungsaufwand und zu Ungleichbehandlungen zwischen Werken (rechtliches Diskriminierungsrisiko).
- (3) **Wettbewerbsfähigkeit:** Vergleichbare Industriekonzerne (Siemens, Bosch, ZF Friedrichshafen) haben den Future Service bereits in beitragsorientierte Systeme überführt. Der Druck zur Personalkostenoptimierung bei Digitaltransformation erfordert Flexibilität bei lohnbezogenen Versorgungsleistungen.

Ergebnis: Eingriff in den Future Service ist rechtlich zulässig, vorbehaltlich ordnungsgemäßer Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).

B.II. Mittlere Stufe — Dienstzeit-anteilig erdiente Anwartschaften

Die mittlere Stufe schützt Anwartschaften, die zeitanteilig für die bereits abgeleistete Dienstzeit erdient wurden, aber noch nicht zu unverfallbaren Anwartschaften i.S.d. § 1b BetrAVG erstarkt sind. Eingriffe erfordern einen **triftigen Grund** (BAG 3 AZR 220/13, Rn. 31).

Die Planung der Mandantin sieht ausdrücklich vor, dass die bis zum 31. Dezember 2026 dienstzeit-anteilig erdiente Anwartschaft vollständig unangetastet bleibt (Berechnung nach Quotierungsmethode, § 2 Abs. 1 BetrAVG analog). Kein Eingriff in die mittlere Stufe.

B.III. Obere Stufe — Unverfallbar erdiente Besitzstände (Past Service)

Die obere Stufe schützt die unverfallbar erdiente Anwartschaft (§ 1b BetrAVG) und laufende Renten mit dem schärfsten Maßstab: Ein Eingriff setzt einen **zwingenden Grund** voraus (BAG 3 AZR 313/16, Rn. 42 ff.; sog. 'ultima ratio').

Die Planung der Mandantin sieht ausdrücklich vor, dass die obere Stufe (past service unverfallbar erdienter Besitzstand bis 31.12.2026) vollständig unangetastet bleibt. Kein Eingriff in die obere Stufe.

C. Konkrete Anwendung auf MEISSNER-Versorgungsordnungen (alle 14 VOen)

| VO | Aktive (Future S.) | Future Service Freezeplan | Past Service unangetastet | Übergang | Besonderheiten |
|---------|--------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|---|
| K-VO-1 | 1.412 | Ja, 01.01.2027 | Ja, vollständig | BOLZ DV (Modell A) | Endgehaltsbindung → Freeze besonders dringlich |
| K-VO-2 | 924 | Ja, 01.01.2027 (Prio 1) | Ja, vollständig | BOLZ DV (Modell A) | VO noch offen; UK-Rückdeckung weiterführen für Past S. |
| K-VO-3 | 0 | N/A (abgewickelt) | N/A | N/A | Keine Aktiven |
| K-VO-4 | 0 | N/A (geschl.) | Ja | N/A | Keine Aktiven |
| K-VO-5 | 917 | Ja, 01.01.2027 | Ja, vollständig | Modell C (Hybrid) ggf. SPM | PF-Struktur ggf. für DC-Matching nutzbar |
| K-VO-6 | 0 | N/A (geschl.) | Ja | N/A | Keine Aktiven |
| K-VO-7 | 0 | N/A | Ja | N/A | VB außerhalb BetrAVG |
| K-VO-8 | 642 | Bereits DC (BOLZ) | Ja | Keine Änderung | Modell-VO für RHEINGOLD 2030 |
| K-VO-9 | 0 | N/A (geschl.) | Ja | N/A | Keine Aktiven |
| K-VO-10 | 0 | N/A | Ja | N/A | AR; kein BetrVG |
| K-VO-11 | 0 | N/A (geschl.) | Ja | N/A | Keine Aktiven |
| K-VO-12 | 412 | Bereits SPM (reine BZ) | Ja | Keine Änderung | Pilot Sozialpartnermodell |
| K-VO-13 | 0 | N/A (geschl.) | Ja | N/A | Keine Aktiven |
| K-VO-14 | 0 | N/A (eingefroren) | Ja | N/A | Eingefroren 2015 |

Ergebnis: Handlungsbedarf bei K-VO-1, K-VO-2 und K-VO-5 (3.253 Aktive). K-VO-8 und K-VO-12 sind bereits beitragsorientiert. Für die anderen VOen: kein Future Service aktiv.

D. Mitbestimmung § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (BAG GS 1/82)

Der Future Service Freeze und der Übergang auf ein DC-System berühren die betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) und die Form und Verwaltung der Sozialeinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG). Das BAG hat in GS 1/82 grundlegend entschieden, dass die betriebliche Altersversorgung als Sozialeinrichtung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt, soweit der Arbeitgeber die Angelegenheit regeln kann.

Für das vorliegende Vorhaben folgt daraus: Der Konzernbetriebsrat (§ 58 BetrVG-Zuständigkeit bei konzernweiten Vorhaben) hat ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht** bei der Ausgestaltung des Übergangsmodells (Wahl zwischen Modell A, B und C). Der Arbeitgeber ist zwar frei in der Entscheidung *ob* er die Versorgungsordnung ändert (Unternehmerentscheidung), aber nicht frei in der Entscheidung *wie* das neue System ausgestaltet wird, wenn Spielräume bestehen (BAG 3 AZR 437/06, Rn. 18).

Verfahrensschritte: (1) Anhörung Konzernbetriebsrat gem. § 87 Abs. 2 BetrVG; (2) Einigungsversuch; (3) Ggf. Einigungsstelle (§ 76 BetrVG); (4) Abschluss Betriebsvereinbarung oder Konzernbetriebsvereinbarung.

E. Übergangsmodelle im Einzelnen

E.I. Modell A — BOLZ-Direktversicherung

Rechtliche Grundlage: § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG (beitragsorientierte Leistungszusage) i.V.m. § 1b Abs. 2 BetrAVG (Direktversicherung). Der Arbeitgeber zahlt einen definierten Beitrag in eine Direktversicherung; der Arbeitnehmer erhält eine garantierte Mindestleistung in Höhe der eingezahlten Beiträge (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 S. 2 BetrAVG). Keine Bilanzzusage; keine § 6a EStG-Pensionsrückstellung.

Geplante Konditionen (Konzern-BOLZ, Blaupause K-VO-8):

- AG-Beitrag: 4 % des pensionsfähigen Entgelts (monatlich, ab 01.01.2027).
- MA-Beitrag: freiwillig bis 4 % (Eigenbeitrag, steuerbefreit § 3 Nr. 63 EStG).
- Versicherungspartner: Allianz Lebensversicherung AG (bestehende Rahmenvereinbarung).
- Leistungsform: Rente (Hauptform) oder Kapitalwahlrecht (25 % des Gesamtguthabens).

Steuerliche Förderung: § 3 Nr. 63 EStG (Steuerbefreiung AG-Beitrag bis 8 % der BBG 2027; voraussichtlich EUR 7.800 p.a.); § 40b EStG a.F. für ältere Bestände ggf. noch anwendbar.

E.II. Modell B — Reine Beitragszusage (Sozialpartnermodell §§ 21 ff. BetrAVG)

Rechtliche Grundlage: §§ 21 ff. BetrAVG i.V.m. Tarifvertrag (IG Metall erforderlich). Der Arbeitgeber zahlt Beiträge in einen Tariffonds (versicherungsförmig); keine Leistungsgarantie des Arbeitgebers; Haftung verbleibt beim Tariffonds. Einführung nur durch Tarifvertrag möglich (§ 21 Abs. 1 BetrAVG); Pilotwerk Eisenach (K-VO-12) bereits erfolgreich.

Vorteil: Vollständige Enthftung des Arbeitgebers von Leistungsgarantie und Nachschusspflicht.

Nachteil: Abhängigkeit von IG Metall-Verhandlungsbereitschaft; Tariffonds-Performance trägt Arbeitnehmer.

E.III. Modell C — Hybridlösung

Konzept: Basisversorgung im Pensionsfonds (K-VO-5-Struktur, garantierter Mindestbeitrag) plus Matching-Beitrag des Arbeitgebers bei freiwilligem Eigenbeitrag des Arbeitnehmers. Bietet Arbeitnehmern eine Mindestabsicherung und gleichzeitig kapitalmarktabhängige Renditechancen.

Steuerlich: Pensionsfonds-Beiträge nach § 4e EStG (AG-Beitrag); § 3 Nr. 63 EStG für DV-Komponente. Hybridlösung ist administrativ aufwendiger als Modell A.

F. Steuerliche Würdigung

(Federführung: Dr. Helene Vorndamm-Kraussen, LL.M. (Tax), Steuerberaterin)

F.I. § 3 Nr. 63 EStG-Höchstbeträge

§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG befreit Beiträge des Arbeitgebers in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung von der Lohnsteuer. Für 2027 (geschätzte BBG: EUR 97.200 p.a.) beträgt die steuerfreie Grenze ca. EUR 7.776 p.a. Der AG-Beitrag von 4 % bei einem durchschnittlichen pensionsfähigen Entgelt von EUR 58.000 p.a. (Konzern-Durchschnitt) beträgt EUR 2.320 p.a. — weit unterhalb des § 3 Nr. 63-Höchstbetrags. Auch die freiwilligen MA-Beiträge bis 4 % würden innerhalb der 8 %-Grenze liegen.

F.II. § 6a EStG-Curtailment-Effekt (Steuerlich)

Ein Future Service Freeze löst steuerlich einen Curtailment-Effekt aus: Die steuerliche Pensionsrückstellung nach § 6a EStG ist grundsätzlich um den Barwert der entfallenden zukünftigen Anwartschaften zu reduzieren. Konkret: Bei Freeze der K-VO-1 und K-VO-2 mit Stichtag 01.01.2027 schätzt Vorndamm-Kraussen den steuerlichen Gewinneffekt auf ca. EUR 42-58 Mio. (vorbehaltlich aktueller Aktuarberechnungen). Eine Verteilung über mehrere Jahre ist steuerlich nicht möglich (§ 6a EStG: kein Spreading; § 4f EStG: nur Übertragungsfall).

F.III. IAS 19.103-114 — Curtailment und Settlement

Nach IAS 19.103 liegt ein Curtailment vor, wenn das Unternehmen erheblich die Anzahl der Mitarbeiter reduziert, die von dem Plan erfasst werden, oder wenn es den Plan so ändert, dass die künftigen Dienstjahre der verbleibenden Mitarbeiter nicht mehr oder nur noch reduziert zu Leistungsansprüchen führen. Ein Future Service Freeze erfüllt diese Definition.

Curtailment-Effekt nach IAS 19.104: Der Gewinn oder Verlust aus dem Curtailment ist sofort erfolgswirksam zu erfassen (Gewinn und Verlust aus dem Curtailment in der Gewinn- und Verlustrechnung). Erwarteter IFRS-Curtailment-Gewinn bei K-VO-1 + K-VO-2 (Freeze Future Service): EUR 120-155 Mio. (Schätzung Steinwehl-Ahrenberg, abhängig von Aktuarparametern zum 31.12.2026).

(Detaillierte numerische Auswirkungen: vgl. Anlage **Bilanzielle_Auswirkungen_HGB_IFRS.xlsx**, Registerblatt 'DB-DC Transition 2027'.)

F.IV. § 4e EStG-Sonderzuwendungs-Verteilung

Werden im Zusammenhang mit dem Übergang auf Modell A (BOLZ) einmalige Dotierungen an den Pensionsfonds (K-VO-5-Struktur) oder an Direktversicherungsbestände vorgenommen, gilt § 4e Abs. 3 EStG: Sonderzuwendungen an einen Pensionsfonds sind auf mindestens 3 Jahre zu verteilen, soweit sie den laufenden Zuwendungsrahmen überschreiten. Dies ist für die Liquiditätsplanung der Mandantin zu berücksichtigen.

G. Tariflicher Rahmen und IG Metall-Verhandlungsstrategie

G.I. Tarifvertrag 'Zukunftssicherung Altersversorgung MEISSNER' (Entwurf)

Für die Einführung von Modell B (Sozialpartnermodell) ist ein gesonderter Tarifvertrag mit der IG Metall Bezirksleitung NRW/Thüringen erforderlich (§ 21 Abs. 1 BetrAVG). Die Kanzlei hat in Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall einen Entwurf-Tarifvertrag 'Zukunftssicherung Altersversorgung MEISSNER 2026' erarbeitet. Kernelemente:

- (1) Geltungsbereich: Alle tarifgebundenen Arbeitnehmer der MEISSNER RHEINWERK AG (ca. 4.200 Tarifmitarbeiter).
- (2) Beitragssatz AG: 4 % des tariflichen Monatsgrundentgelts.
- (3) Tariffonds: SPM-Versorgungswerk Metall GmbH & Co. KG (fiktiv).
- (4) Sicherungsbeitrag: 0,5 % des Entgelts als Sicherungsbeitrag gem. § 23 BetrAVG.
- (5) Keine Leistungsgarantie des Arbeitgebers.

G.II. Verhandlungsoptionen — Future Service Replacement

IG Metall hat signalisiert, dass eine konzernweite Einführung des Sozialpartnermodells (Modell B) unter folgenden Bedingungen verhandelbar ist:

- (1) AG-Beitrag mindestens 4 % des Entgelts (Konzernrichtlinie zustimmungsfähig).
- (2) Sicherung der bis 31.12.2026 erdiente Past-Service-Anwartschaften ohne Abstriche.
- (3) Betriebsrat behält Informations- und Mitwirkungsrechte bei der Wahl des Tariffonds.
- (4) Möglichkeit der MA-Aufstockung bis weitere 4 % (steuerlich gefördert).

Verhandlungsführung empfohlen: Dr. Stephan Adloff-Werthmann + Sompeh-Ostermann (rechtl. Begleitung). Zeitlinie: Mai/Juni 2026 Sondierungsgespräch, September 2026 Tarifverhandlung, Oktober/November 2026 Abschluss (Implementierung ab 01.01.2027 realistisch).

H. Kommunikationsstrategie Belegschaft

Die Belegschaft ist rechtzeitig und umfassend über den Systemwechsel zu informieren. Die Kanzlei empfiehlt folgende Kommunikationsschritte:

- 1. Ankündigungsschreiben:** Individuelles Schreiben an alle 3.253 betroffenen Aktiven (K-VO-1, K-VO-2, K-VO-5) bis spätestens 01.09.2026. Mustertext: Anlage 1 dieses Memorandums (2 Seiten).
- 2. Informationsveranstaltungen:** Werksversammlungen in Düsseldorf (September 2026), Stuttgart (September 2026), Bremen (Oktober 2026). Präsentation durch Personalvorstand Petrescu-Yakovenko + Bramwasser.
- 3. FAQ-Dokument:** Online-FAQ auf dem Intranet mit Antworten zu den häufigsten Fragen (Future Service Wechsel, Berechnung, Neues Modell). Veröffentlichung bis 15.08.2026.
- 4. Beratungshotline:** Externe Beratungshotline für individuelle Fragen zur Versorgungssituation (Betreiber: Towers Watson Re, Frankfurt), von September 2026 bis März 2027.

I. Bilanzielle Auswirkungen (Querverweis)

Die quantitativen bilanziellen Auswirkungen des Future Service Freeze und des DC-Übergangs sind in der separaten Excel-Anlage **Bilanzielle_Auswirkungen_HGB_IFRS.xlsx** (Registerblatt 'DB-DC Transition 2027') detailliert modelliert. Dort sind folgende Szenarien abgebildet:

- (1) Basis-Szenario: Freeze K-VO-1 + K-VO-2 per 01.01.2027 (Stichtag). (2) Erweitertes Szenario: Freeze K-VO-1 + K-VO-2 + K-VO-5 per 01.01.2027. (3) Stufenplan: Freeze K-VO-2 per 01.01.2027; K-VO-1 + K-VO-5 per 01.01.2028.

Die Sensitivitätsanalysen (Rechnungszins, Gehaltstrend, Rentendynamik) sind in Registerblatt 'Sensitivitäten' hinterlegt. Verweis: Abschnitt D (Risikobewertung) der Bestandsaufnahme MEI-Pensions-26-014.

J. Risikoregister — Future Service Freeze

| Risiko | Eintrittswskt. | Auswirkung | Gegenmaßnahme |
|---|----------------|---|--|
| Betriebsrat verweigert Einigung | Mittel (30 %) | Verzögerung 6-12 Monate | Frühzeitige Konsultation; Einigungsstelle vorbereiten |
| IG Metall blockiert Tarifvertrag (Modell B) | Mittel (40 %) | Fallback auf Modell A | Parallele Vorbereitung Modell A; IG-Metall-Beziehungspflege |
| Klagen einzelner Arbeitnehmer (Drei-Stufen) | Gering (10 %) | Urteilsrisiko; Nachbesserung VO | Sorgfältige Dokumentation Sachgründe; BAG-konforme Umsetzung |
| Steuerbehörde verneint Curtailment-Abzug | Gering (15 %) | Steuerlicher Mehraufwand EUR 15-20 Mio. | Verbindliche Auskunft FA Düsseldorf-Mitte; Rückstellung |
| Implementierungsfehler IT (SAP HCM) | Mittel (25 %) | Fehlerhafte Rentenberechnung | Datenbereinigungs-Projekt ab Q2 2026; externe IT-Prüfung |

K. Empfehlung — Pilotierung Werk Eisenach, Schrittweise Ausweitung

Die Kanzlei empfiehlt einen Stufenansatz für den DB-DC-Übergang:

Stufe 1 (2026/2027): Future Service Freeze K-VO-2 Stuttgart per 01.01.2027. Stuttgart ist die einzige noch für Neueintritte offene VO; der Schließungseffekt ist bilanziell und strategisch am wirksamsten. K-VO-12 Eisenach bereits SPM-Pilotwerk — keine Änderung nötig.

Stufe 2 (2027/2028): Nach positiver Erfahrung in Stuttgart: Future Service Freeze K-VO-1 Düsseldorf per 01.01.2028. K-VO-1 hat die höchste DBO (EUR 487 Mio.) — Freeze bringt den größten IFRS-Curtailment-Effekt.

Stufe 3 (2028/2029): Freeze K-VO-5 Bremen und Ausweitung Sozialpartnermodell auf Düsseldorf und Stuttgart, sofern IG Metall-Tarifvertrag erfolgreich verhandelt wurde.

Unterschriften

Düsseldorf, den 2. Mai 2026

Prof. Dr. Adalbert von
Sompeh-Ostermann, LL.M.
(Oxford) Fachanwalt für
Arbeitsrecht Fachanwalt für
Steuerrecht Federführender Partner

RA Matthias
Lieberknecht-Brüggemann Senior
Associate Pension Operations

Dr. Helene Vorndamm-Kraussen
LL.M. (Tax), Steuerberaterin
Salary Partner Steuerrecht

Anlagen: (1) Mustertext Belegschaftsinformation Future Service Freeze (2 Seiten), (2) Beispielrechnung Future-Service-Wechsel Einzelfall (1 Seite), (3) Querverweis Bilanzielle_Auswirkungen_HGB_IFRS.xlsx. Aktenzeichen MEI-Pensions-26-014.

Anhang I: Detailrechnung Future Service Wechsel -- Mustermitarbeiter

Beispielrechnung: Herr Klaus Muster, Werk Stuttgart (K-VO-2)

Daten fuer die Beispielrechnung (anonymisiert / fiktiv repraesentativ):

| Parameter | Wert |
|--|---|
| Geburtsdatum | 12. Maerz 1978 (Alter: 48 Jahre per 01.01.2027) |
| Eintrittsdatum K-VO-2 | 1. September 2003 |
| Dienstjahre bis 31.12.2026 (Freeze-Stichtag) | 23 Jahre, 4 Monate |
| Moegliche Gesamtdienstzeit bis 67 (Regelrente) | 38 Jahre, 4 Monate |
| Aktuelles pensionsfaehiges Monatsgrundgehalt | EUR 4.850 |
| Angenommenes Gehalt bei Rentenalter 67 (2045) | EUR 7.980 (Gehaltstrend 2,80 % p.a.) |
| GRV-Rente geschaetzt (67) | EUR 2.120 p.m. |
| Gesamtversorgungsanspruch K-VO-2 (bei 75 % Ziel) | EUR 5.985 p.m. |

Berechnung Past Service (erdienter Besitzstand bis 31.12.2026)

| Berechnungsschritt | Wert |
|---|--------------------------------------|
| Versorgungsleistung bei Vollrente (75 % Zielversorgung - GRV) | EUR 3.865 p.m. (= 5.985 - 2.120) |
| Quotierung Past Service (23,33 J. / 38,33 J. = 60,9 %) | x 0,609 |
| = Past-Service-Anwartschaft (unverfallbar) gemaess SS 2 BetrAVG | EUR 2.353 p.m. (nominal, ab 67) |
| Barwert dieser Anwartschaft per 01.01.2027 (IAS 19, 3,87 %) | EUR 38.420 (PBO-Anteil) |
| Anpassung nach SS 16 BetrAVG 2027-2045 (1,75 % p.a.) | Erhoehung um ca. EUR 780 (abgezinst) |

Berechnung Future Service Entgang und BOLZ-Ersatz

| Position | Wert |
|--|--------------------------------------|
| Future-Service-Zuwachs 2027 (ohne Freeze) ca. | EUR 122 p.m. Rentenanwartschaft/Jahr |
| Entgang durch Freeze (Rentenanwartschaft K-VO-2, ab 2027) | EUR 122 p.m./Jahr = EUR 1.464 p.a. |
| BOLZ-Direktversicherung AG-Beitrag (4 % x EUR 4.850 x 12) | EUR 2.328 p.a. |
| Voraussichtliche BOLZ-Leistung ab 67 (bei 3,5 % Verzinsung p.a.) | ca. EUR 410 p.m. |

| Position | Wert |
|---|-------------------------------|
| Netto-Ersatzgrad des BOLZ gegenüber Future Service K-VO-2 | ca. 71 % (EUR 410 / EUR 580*) |
| * Hochgerechneter Future Service 2027-2045 aus K-VO-2 | EUR 580 p.m. Gesamt |

Der Netto-Ersatzgrad von ca. 71 Prozent zeigt, dass das BOLZ-Modell den entgehenden Future Service nicht vollständig ersetzt. Zur Kompensation plant die Mandantin einen Uebergangsbonus in Höhe von 50 Prozent des entgehenden Future-Service-Zuwachses fuer das erste Jahr ($\text{EUR } 61 \text{ p.m.} \times 12 = \text{EUR } 732$) sowie eine Erhoehung des BOLZ-Beitrags auf 4 Prozent (statt bisher 3 Prozent wie in K-VO-8). Zusaetzlich ist eine tarifliche Entgeltkomponente zur Kompensation mit der IG Metall zu verhandeln.

Anhang II: Mustertext Belegschaftsinformation Future Service Freeze

Information ueber Aenderungen Ihrer betrieblichen Altersversorgung

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

die MEISSNER RHEINWERK AG moechte Sie ueber eine wichtige Veraenderung Ihrer betrieblichen Altersversorgung informieren, die zum 1. Januar 2027 in Kraft tritt.

Was plant die MEISSNER RHEINWERK AG?

Im Rahmen unseres Projekts RHEINGOLD 2030 werden wir die Leistungszusage der K-VO-2 (Schwabenwerk-Gesamtversorgung Stuttgart) fuer neu erarbeitete Anwartschaften ab dem 1. Januar 2027 einstellen (Future Service Freeze). Stattdessen erhalten Sie ab 2027 eine moderne beitragsorientierte Versorgungszusage (BOLZ-Direktversicherung).

Was bleibt unveraendert?

Ihr bisheriger Versorgungsanspruch -- also alles, was Sie bis zum 31. Dezember 2026 an Rentenanswartschaft erdient haben -- bleibt vollstaendig erhalten. Er wird nicht angetastet. Diese Anwartschaft ist gesetzlich unverfallbar (SS 1b BetrAVG) und steht Ihnen zu, auch wenn Sie das Unternehmen verlassen sollten.

Was ist das neue BOLZ-Modell?

Ab dem 1. Januar 2027 zahlt die MEISSNER RHEINWERK AG fuer Sie 4 Prozent Ihres pensionsfaehigen Monatsgrundgehalts in eine Direktversicherung bei der Allianz ein. Sie koennen zusaetzlich freiwillig bis zu 4 Prozent selbst einzahlen -- diese Beitraege sind steuerlich foerderbar (gemaess SS 3 Nr. 63 EStG).

Was tun Sie jetzt?

Sie muessen nichts tun. Die Umstellung erfolgt automatisch. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrem Personalreferenten, auf unserem Intranet (MEISSNER Inside > Mitarbeitervorteile > Betriebliche Altersversorgung), oder bei unserer Beratungshotline: +49 800 6347847 (Mo-Fr 9-17 Uhr).

Wir danken Ihnen fuer Ihr Vertrauen und stehen fuer Rueckfragen gerne zur Verfuegung.

Dr. Stephan Adloff-Werthmann Konzernleiter Personal

Mag. iur. Lukas Petrescu-Yakovenko Vorstand Personal / Arbeitsdirektor MEISSNER RHEINWERK AG

H. Risikoregister: DB-zu-DC-Transition MEISSNER RHEINWERK AG

Das nachfolgende Risikoregister fasst die wesentlichen Risiken der DB-zu-DC-Transition im Konzern MEISSNER RHEINWERK AG zusammen und bewertet sie nach Eintrittswahrscheinlichkeit (EW) und Schadensauswirkung (SA) auf einer Skala von 1 (gering) bis 5 (sehr hoch). Die Risikosteuerungsmassnahmen sind auf die Verantwortlichen referenziert.

| Nr. | Risikobezeichnung | EW | SA | Risiko-score | Massnahme / Verantwortlich |
|-----|---|----|----|--------------|---|
| R1 | Drei-Stufen-Theorie: Eingriff nicht sachlich gerechtfertigt (Hoch) (BAG-AG 16/16); BAG-konforme VO-Konstruktion (v. Sompeh-Oster) | 5 | 5 | 25 | BAG-AG 16/16; BAG-konforme VO-Konstruktion (v. Sompeh-Oster) |
| R2 | Mitbestimmungspflicht unterschätzt: § 87 Abs 1 Nr. 1 BetrVG; Einbindung; Betriebsvereinbarung (Suelzbach / Liebert) | 2 | 5 | 10 | Einbindung; Betriebsvereinbarung (Suelzbach / Liebert) |
| R3 | Steuerliche Nicht-Anerkennung der BOLZ gemäß § 1 Nr. 6 SGG (Seebach Ruling BZSt (Dr. Vorndamm-Kraussen)) | 2 | 5 | 10 | Seebach Ruling BZSt (Dr. Vorndamm-Kraussen) |
| R4 | Sozialpartnermodell: Scheitern der Tarifverhandlung (Hoch) Metallhandlungsstrategie mit Fallback-Loesung (BOLZ statt BZ) | 2 | 5 | 10 | Metallhandlungsstrategie mit Fallback-Loesung (BOLZ statt BZ) |
| R5 | IAS 19 Curtailment-Gewinn ueberschätzt (BörsenDRG) was (Seng) tivitaetsrechnung Steinwehl-Ahrenberg | 2 | 5 | 10 | (Seng) tivitaetsrechnung Steinwehl-Ahrenberg |
| R6 | Unverfallbare Anwaerter verweigern Zustimmung (Niedrig) Rechtlich: kein Zustimmungserfordernis (Abgrenzung § 4 BetrAVG) | 2 | 1 | 2 | Rechtlich: kein Zustimmungserfordernis (Abgrenzung § 4 BetrAVG) |
| R7 | Betriebsrente wird als Entgeltbestandteil (BAG-Metall) bewertet Dokumentation eigenstaendiger Charakter der bAV | 2 | 1 | 2 | Dokumentation eigenstaendiger Charakter der bAV |
| R8 | DSGVO-Verstoss bei Datentransfer and Pension (Niedrig) DSGVO-Checkliste RA'in Dr. Quint-Sebbel | 2 | 1 | 2 | DSGVO-Checkliste RA'in Dr. Quint-Sebbel |

Risikorisiken R1 und R4 werden als kritisch eingestuft und sind Gegenstand vorrangiger Bearbeitung. Die Kanzlei empfiehlt eine quartaerliche Risikoregister-Aktualisierung in Abstimmung mit Dr. Adloff-Werthmann und Dipl.-Math. Bramwasser.

I. IG Metall-Verhandlungsstrategie: Sozialpartnermodell Werk Eisenach

I.I. Rechtlicher Rahmen Sozialpartnermodell. Das Sozialpartnermodell nach §§ 21 ff. BetrAVG ermöglicht Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, eine reine Beitragszusage (BZ) in einem Tarifvertrag zu vereinbaren, bei der das Kapitalanlagerisiko vollstaendig beim Arbeitnehmer verbleibt (no-guarantee-Prinzip). Voraussetzung ist ein tarifvertraglicher Rahmen; Einzelvertragsabreden sind nicht ausreichend. Im Konzern MEISSNER RHEINWERK AG ist IG Metall durch Reinhardt Suelzbach (KBR-Vorsitzender) und den Bezirkstarifvertrag Nordrhein-Westfalen vertreten.

I.II. Verhandlungsstand (Stand 22.05.2026). Die Vorverhandlungen zwischen MEISSNER RHEINWERK AG (vertreten durch Mag. iur. Petrescu-Yakovenko und Dr. Adloff-Werthmann) und IG Metall Bezirk NRW (Verhandlungsfuehrer: Bezirkssekretaer Ralf Haeussler-Wirth) befinden sich im Stadium der Grundsatzvereinbarung. Strittige Punkte: (a) Hoeher des Arbeitgeberbeitrags (Arbeitgeber bietet 4 % des Bruttoentgelts; IG Metall fordert 6 %), (b) Kapitalanlagetraeger (Arbeitgeber praeferiert bestehenden Hansa Pensionsfonds AG; IG Metall fordert einen von den Tarifparteien kontrollierten Pensions-SICAV-Traeger), (c) Portabilitaet der Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel innerhalb der Branche.

I.III. Fallback-Loesung: Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ). Sollte das Sozialpartnermodell an den Tarifverhandlungen scheitern, sieht die Kanzlei als Fallback die Einfuehrung einer beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) gemaess § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG vor. Bei der BOLZ verbleibt das Anlagerisiko beim Arbeitgeber, der eine Mindestverzinsung garantiert (vgl. BGH VII ZR 243/01). Die BOLZ erfordert keine tarifvertragliche Grundlage und kann durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung des Betriebsrats eingefuehrt werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG).

I.IV. Nachfolgendes Beispiel zeigt den Vergleich der Arbeitgeberbelastung bei BOLZ (4 % Beitrag, Garantieverzinsung 0,5 %) versus Sozialpartnermodell (4 % Beitrag, no guarantee) fuer einen Mustermitarbeiter:

| Parameter | BOLZ 4 % / 0,5 % Garantie | SPM 4 % / No Guarantee |
|--------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| Jahresnettobeitrag AG | EUR 2.400 p.a. | EUR 2.400 p.a. |
| Risikotraeger | Arbeitgeber | Arbeitnehmer |
| Min. Kapitalgarantie | Ja (Beitragssumme + 0,5 %) | Nein |
| IAS 19-Klassifikation | Defined Benefit (DBO-Auswirkung) | Defined Contribution |
| PSVaG-Beitragspflicht | Ja (§ 7 BetrAVG) | Nein |
| Bilanzielle Belastung IFRS | Ja | Nein |
| Tarifvertragliches Erfordernis | Nein | Ja (§ 21 BetrAVG) |

| | | |
|--------------|----------|--------------------------|
| Portabilität | Begrenzt | Hoch (Tarifportabilität) |
|--------------|----------|--------------------------|