

Degussa Aktiengesellschaft

Änderungsvereinbarung

Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung
betreffend
die Versorgungsordnung der ehemaligen SKW Trostberg AG

Im Hinblick auf die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung schließen

die **Degussa Aktiengesellschaft**
– im Folgenden Degussa AG genannt –

der **Gesamtbetriebsrat der Degussa AG**

und der **Gesamtsprecherausschuss der Degussa AG**

die **Degussa AG und die its.on GmbH & Co. KG**

der **Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Trostberg**

und der **Sprecherausschuss des Gemeinschaftsbetriebs Trostberg**

sowie die **Degussa AG**

und der **Betriebsrat der Degussa AG, Standort Münchsmünster**

folgende

Vereinbarung

zur Änderung der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen¹.

Präambel

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

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

Die Betriebspartner haben sich daher dazu entschlossen, die Versorgungsordnung der ehemaligen SKW Trostberg AG² mit Wirkung zum 01.01.2005 für Neueintritte zu schließen und die auf ihrer

¹ „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ 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“

Grundlage bestehenden Leistungszusagen ab diesem Zeitpunkt auf ein beitragsorientiertes Versorgungssystem zu überführen. Hierzu werden die betreffenden versorgungsberechtigten Arbeitnehmer³ zum genannten Zeitpunkt bei der Unterstützungskasse Degussa angemeldet, deren Leistungsplan eine beitragsorientierte Versorgungsregelung enthält.

Für die betreffenden 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 Unterstützungskasse Degussa erworben werden.

Neben der weiteren Vereinheitlichung der Altersversorgungsregelungen im Degussa-Konzern geht mit dieser Umstellung auf den externen Versorgungsträger eine erhöhte Kalkulierbarkeit und Transparenz der betrieblichen Versorgungsleistungen für die Arbeitnehmer und die betreffenden Arbeitgeber einher.

1. Geltungsbereich

1.1 Diese Vereinbarung findet für sämtliche Arbeitnehmer der Degussa AG und der weiteren unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallenden Unternehmen ("Arbeitgeber") im Regelkreis SKW an den Standorten Trostberg/Schalchen und Münchsmünster Anwendung, die am 31.12.2004

- nach der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen⁴

versorgungsberechtigt sind, am 01.01.2005 („Neuordnungsstichtag“) noch in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und zum Neuordnungsstichtag

- das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
- noch keine Abkehrvereinbarung in Form eines Altersteilzeitvertrages o. ä. geschlossen haben.

1.2 Für Arbeitnehmer, die am Neuordnungsstichtag das 55. Lebensjahr bereits vollendet oder eine Abkehrvereinbarung geschlossen haben, bestimmen sich die betrieblichen Versorgungsrechte grundsätzlich nach den für sie bisher jeweils maßgeblichen Regelungen; nähere Einzelheiten sind in Ziffer 2.2 geregelt.

1.3 Für Arbeitnehmer, die ab dem Neuordnungsstichtag bei einem Arbeitgeber im Sinne von Ziffer 1.1 an den Standorten Trostberg/Schalchen und Münchsmünster eintreten, sind die „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie ihre Vorgängerregelungen⁵ 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

² „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen, vgl. die Angaben in Fußnote 1.

³ Nachfolgend werden der Begriff Arbeitnehmer und weitere nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich sowohl für Frauen als auch für Männer verwendet.

⁴ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

⁵ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

- Arbeitnehmer, die eine geringfügige Beschäftigung i. S. des § 8 SGB IV ausüben und von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit sind
- Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Eintritts bereits das 57. Lebensjahr vollendet haben
- Auszubildende.

1.4 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Neuordnungstichtag beendet worden ist (Kündigung, Aufhebungsvertrag 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 Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 1. Oktober 1994 geltenden Fassung sowie ihre Vorgängerregelungen⁶ – 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 Unterstützungskasse Degussa e. V. in seiner jeweils 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.

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 Unterstützungskasse Degussa e. V. erbracht.

2.1.1 Bestimmungen zur Ermittlung der Besitzstandsleistung

Für die vor dem Neuordnungstichtag verbrachten Dienstzeiten erhalten die nach Maßgabe der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 1. Oktober 1994 geltenden Fassung sowie ihrer Vorgängerregelungen⁷ versorgungsberechtigten Arbeitnehmer die vor dem

⁶ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

⁷ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

Neuordnungsstichtag nach den bisher für sie jeweils maßgeblichen betrieblichen Versorgungsregelungen erreichte zeitlich-ratierliche 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 31.12.2004 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 SKW Trostberg AG⁸. Soweit im Rahmen etwaiger Individualzusagen anders lautende Regelungen vorgenommen wurden, beruht das versorgungsfähige Einkommen ausschließlich auf der jeweiligen Individualzusage.

Die für die Berechnung der Zusatzrente i. S. d. Versorgungsordnung der ehemaligen SKW Trostberg AG⁹ maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (West) (im Folgenden: BBG) ist jeweils mit dem Faktor 4.600/5.100 zu multiplizieren¹⁰.

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. Lebensjahres¹¹.

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

Bei Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum vor dem Neuordnungsstichtag 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 Neuordnungsstichtag 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 01.01.2005 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.

⁸ Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.4.1 und 2.4.2. der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie in deren Vorgängerregelungen gemäß den Angaben in Fußnote 1.

Bei Arbeitnehmern in Wechselschicht wird für die Berechnung der zum 01.01.2005 bestehenden Besitzstandsleistung hinsichtlich der in das „pensionsfähige Dienstekommen“ fallenden Schichtzuschläge (Sonn-, Feiertags-, Nachtzuschläge) nicht auf einen Referenzzeitraum von 36 Monaten, sondern von 18 Monaten (01.06.2003 bis 30.11.2004) abgestellt. Bei den künftigen Berechnungen der Besitzstandsleistung wird auch bei den Schichtzuschlägen der Zeitraum von 36 Monaten zur Ermittlung des maßgeblichen Durchschnitts des „pensionsfähigen Dienstekommens“ herangezogen.

⁹ „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie deren Vorgängerregelungen, vgl. die Angaben in Fußnote 1

¹⁰ 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.

¹¹ Vgl. die Ziffern II.2.1 sowie II.2.2.3 der Betriebsvereinbarung über die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung vom 24.05.1988.

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

2.1.2 Versorgungsleistungen für Dienstzeiten ab dem Neuordnungsstichtag

Die in Ziffer 1.1 genannten Arbeitnehmer werden mit Wirkung vom Neuordnungsstichtag als Begünstigte der Unterstützungskasse Degussa e. V. im RUK-Tarif (alt) der Pensionskasse Degussa angemeldet und erhalten nach Maßgabe des Leistungsplans der Unterstützungskasse Degussa e. V. in seiner jeweils geltenden Fassung für versorgungsfähige Dienstzeiten ab dem Neuordnungsstichtag 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 2,4 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweiligen jährlichen BBG und 18 % 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 innerhalb von 6 Monaten nach dem Neuordnungsstichtag, d.h. bis zum 30.06.2005, schriftlich 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 01.07.2005 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 Unterstützungskasse Degussa e.V. zu. Der Begünstigte erhält sodann über die Unterstützungskasse eine so genannte 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 Neuordnungsstichtag beim Arbeitgeber verbrachten Dienstzeiten

Die bis zum Neuordnungsstichtag beim Arbeitgeber zuletzt zusammenhängend verbrachten Dienstzeiten werden in gleicher Weise wie nach den für den Arbeitnehmer bis zum Neuordnungsstichtag 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 Unterstützungskasse Degussa e. V. angerechnet.

2.1.3 Ausgleichsleistung für Leistungseinbußen

Zur Vermeidung von Leistungseinbußen wird für jeden der in Ziffer 1.1 genannten Arbeitnehmer ein Vergleich der im Alter 62 erreichbaren Versorgungsleistung auf Grundlage der bis zum Neuordnungsstichtag jeweils für den Arbeitnehmer maßgeblichen Versorgungsregelung einerseits (Altregelung: Hochrechnung des Altsystems), sowie auf Basis der nach dieser Vereinbarung ab dem Neuordnungsstichtag maßgeblichen Versorgungsbestimmungen andererseits (Neuregelung: Besitzstandsleistungen aus dem Altsystem bis zum 31.12.2004 und Versorgungsleistungen aus der RUK ab dem 01.01.2005) 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 Dienst Einkommen“ i. S. d. Versorgungsordnung der ehemaligen SKW Trostberg AG¹². Hinsichtlich der versorgungsfähigen Dienstzeiten werden Zeiten des Erziehungsurlaubs bzw. der gesetzlichen Elternzeit wie auch bisher berücksichtigt, soweit diese Zeiten vor dem 01.01.2005 begonnen wurden und zu diesem Zeitpunkt entweder abgeschlossen sind oder ohne Unterbrechung andauern.
- Soweit im Rahmen etwaiger Individualzusagen anders lautende Regelungen vorgenommen wurden, beruht das versorgungsfähige Einkommen ausschließlich auf der jeweiligen Individualzusage. Die Berechnung erfolgt damit grundsätzlich auf gleiche Weise wie für die Besitzstandsleistung¹³.

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

- Das versorgungsfähige Einkommen für die Besitzstandsleistung aus dem Altsystem ist weiterhin das „pensionsfähige Dienst Einkommen“ i. S. d. Versorgungsordnung der ehemaligen SKW Trostberg AG¹⁴.
- 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 01.01.2005 begonnen wurden und zu diesem Zeitpunkt entweder abgeschlossen sind oder ohne Unterbrechung andauern.
- Das versorgungsfähige Einkommen ab dem 01.01.2005 in der rückgedeckten Unterstützungskasse ist das „Bruttojahresentgelt“ entsprechend der Regelung in Ziffer 2.1.2.a) dieser Vereinbarung. Für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte gilt dies mit folgender Maßgabe: Als Bruttojahresentgelt wird das 14,6-fache des monatlichen Arbeitsentgelts pauschal angesetzt.
- Zeiten der Betriebszugehörigkeit, für die nach dem 31.12.2004 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:

¹² Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.4.1 und 2.4.2. der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie in deren Vorgängerregelungen gemäß der Angaben in Fußnote 1.

¹³ Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.1.1 sowie die Angaben in Fußnote 8.

¹⁴ Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.4.1 und 2.4.2. der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie in deren Vorgängerregelungen gemäß der Angaben in Fußnote 1.

- Altersrentenbeginn bei Vollendung des 62. Lebensjahres
- Steigerung der Entgelte um 3,5 % ab Stichtag 31.12.2004
- Erhöhung der BBG um 2 % jährlich
- Erhöhung der Anwartschaften aus der Unterstützungskasse Degussa e. V. 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 Zusage A 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 Neuordnungsstichtag das 55. Lebensjahr vollendet oder eine Abkehrvereinbarung geschlossen 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 Diensteinkommen" i. S. d. Versorgungsordnung der ehemaligen SKW Trostberg AG ist¹⁵. Soweit im Rahmen etwaiger Individualzusagen anders lautende Regelungen vorgenommen wurden, beruht das versorgungsfähige Einkommen ausschließlich auf der jeweiligen Individualzusage.

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 01.01.2005 bestehende Versorgungsleistung. Darüber hinaus wird künftig allen Mitarbeitern in einem 3-Jahres-Rhythmus eine Mitteilung über den aktuellen Stand der Versor-

¹⁵ Vgl. die Bestimmungen in Ziffer 2.4.1 und 2.4.2 der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie in deren Vorgängerregelungen gemäß den Angaben in Fußnote 1.

¹⁶ Siehe Fußnote 10.

gungsleistung 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 Neuordnungsstichtag für den Arbeitnehmer maßgeblichen Regelung.

2.3 Altersversorgungsregelungen für Neueintritte ab dem Neuordnungsstichtag (Ziffer 1.3)

Die in Ziffer 1.3 genannten Arbeitnehmer werden als Begünstigte der Unterstützungskasse Degussa e. V. im RUK-Tarif (alt) der Pensionskasse Degussa angemeldet und erhalten für versorgungsfähige Dienstzeiten ab dem Neuordnungsstichtag jährliche Rentenbausteine nach Maßgabe des Leistungsplans der Unterstützungskasse Degussa e. V. in seiner jeweils 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 2,4 % des versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur jeweiligen jährlichen BBG und 18 % für die Teile des versorgungsfähigen Bruttoentgelts oberhalb der jeweiligen jährlichen BBG.

Zugunsten von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis zunächst befristet war und sodann unbefristet fortgesetzt wurde, wird im Zeitpunkt der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnisses eine Direktzusage für einen Rentenbaustein nach Maßgabe des Bausteins 4 erteilt. Die Höhe der aus der Direktzusage resultierenden Versorgungsleistung bemisst sich nach den (fiktiven) Arbeitgeberzuwendungen in Höhe von 2,4 % bzw. 18 % der Bemessungsgrundlage, 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 Unterstützungskasse Degussa e.V. zu. Der Begünstigte erhält sodann über die Unterstützungskasse eine so genannte 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 01.01.2005 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 Versorgungsanwartschaften 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. Schlussbestimmungen

3.1 Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.01.2005 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.

3.2 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.

3.3 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.

3.4. 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.

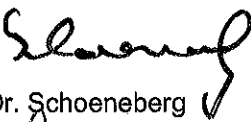
3.5. Für die Höhe der im Rahmen von Ziffer 2.1. und Ziffer 2.2 zu ermittelnden erreichbaren Versorgungsleistung sind die Bestimmungen zur Versorgungsobergrenze in Ziffer 2.5 der „Versorgungsordnung für die Gewährung von Versorgungsleistungen an Mitarbeiter der SKW Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung sowie der entsprechenden Bestimmungen in den Vorgängerregelungen weiter maßgeblich¹⁷.

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 Trostberg Aktiengesellschaft“ in der mit Wirkung vom 01.10.1994 geltenden Fassung keine Anwendung mehr findet.

¹⁷ Vgl. die Angaben in Fußnote 1.

Düsseldorf, Münchsmünster und Trostberg, 21. Dezember 2004

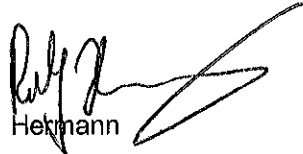
Degussa AG


Dr. Schoeneberg


Mey

**Gesamtbetriebsrat
der Degussa AG**


Adam

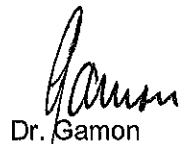

Herrmann

**Gesamtsprecherausschuss
der Degussa AG**


Gaßner


Dr. Nierlich

Degussa AG
(im Rahmen der Leitungszuständigkeit für den Gemeinschaftsbetrieb Trostberg)


Dr. Gamon


Winkels

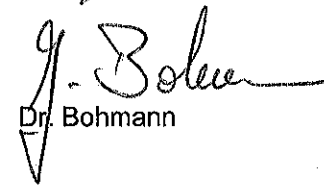
**Betriebsrat des
Gemeinschaftsbetriebs
Trostberg**


Gerstandl

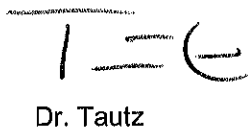

Pfannenstein

**Sprecherausschuss des
Gemeinschaftsbetriebs
Trostberg**


Gaßner


Dr. Bohmann

**Degussa AG,
Standort Münchsmünster**


Dr. Tautz


Koch

**Betriebsrat der
Degussa AG,
Standort Münchsmünster**


Strobl


Wiesegart