

**Vereinbarung
über die einheitliche Neuordnung der betrieblichen
Altersversorgung der Degussa-Hüls Aktiengesellschaft sowie
angeschlossener Konzernunternehmen**

Zwischen der

Degussa-Hüls Aktiengesellschaft

und dem

**Gesamtbetriebsrat der Degussa-Hüls Aktiengesellschaft
sowie
Gesamtsprecherausschuß der Degussa-Hüls AG,**

der

**Degussa-Hüls Aktiengesellschaft, Infracor GmbH,
Oxeno Olefinchemie GmbH, Creavis Gesellschaft für
Technologie und Innovationen GmbH, Katalysatorenwerke
Hüls GmbH, Hüls ImmobilienService GmbH & Co. KG**

und dem

**Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Marl
sowie
Sprecherausschuß des Gemeinschaftsbetriebs Marl,**

der

**Degussa-Hüls Aktiengesellschaft,
Degussa Bank GmbH**

und dem

**Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Frankfurt
sowie
Sprecherausschuß des Gemeinschaftsbetriebs Frankfurt**

sowie der

**Degussa-Hüls Aktiengesellschaft,
Degussa-NA Edelmetall GmbH**

und dem

**Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Wolfgang
sowie
Sprecherausschuß des Gemeinschaftsbetriebs Wolfgang.**

Präambel

Die Betriebspartner haben im Zusammenhang mit den Verschmelzungen und sonstigen organisatorischen Veränderungen im Degussa-Hüls-Konzern zu Beginn des Jahres 1999 Einvernehmen erzielt, die geplante Harmonisierung der Arbeitsbedingungen für die Degussa-Hüls AG und den Degussa-Hüls-Konzern auch auf neue einheitliche Altersversorgungsregelungen zu erstrecken.

Zur Vorbereitung einer Neuordnung der betrieblichen Altersversorgungssysteme haben u.a. die Degussa-Hüls AG und die weiteren vorgenannten Unternehmen im März 1999 für alle nach dem 31.03.1999 neu eintretenden Arbeitnehmer¹ einschließlich der aus einem vorausgegangenen Ausbildungsverhältnis zu übernehmenden Ausgebildeten sämtliche bestehenden Regelungen der betrieblichen Altersversorgung mit Wirkung ab dem 01.04.1999 im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervertretern geschlossen.

Die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgungssysteme wird daher, soweit nicht in den nachstehenden Regelungen für Ergänzungen der bestehenden Altersversorgungssysteme ausdrücklich etwas Abweichendes bestimmt ist (z.B. Gehaltsumwandlung gemäß Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge zwischen dem BAVC und den Gewerkschaften IG BCE und DAG vom 09.05.1998; deferred compensation), lediglich für alle Arbeitnehmer gelten, die nach dem 31.03.1999 in die Degussa-Hüls AG oder die weiteren vorgenannten Unternehmen neu eingetreten sind oder eintreten werden. Die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmer, die vor dem 01.04.1999 als Arbeitnehmer der vormaligen Hüls AG, der vormaligen Degussa AG, der Degussa-Hüls AG, der Creanova Spezialchemie GmbH (zum 01.04.1999 verschmolzen auf die Degussa-Hüls AG), der Sivento Chemie GmbH (zum 01.04.1999 verschmolzen auf die Degussa-Hüls AG) oder eines der weiteren vorgenannten Unternehmen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelungen erworben haben, werden durch die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung nicht berührt, soweit nicht in den nachstehenden Regelungen ausdrücklich etwas Abweichendes bestimmt ist.

¹ Im folgenden werden der Begriff Arbeitnehmer und weitere nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich sowohl für weibliche wie auch für männliche Personen verwendet.

Die Degussa-Hüls AG und die weiteren vorgenannten Unternehmen beabsichtigen, den Arbeitnehmern mit Hilfe der nachstehenden Regelungen ein zeitgemäßes Altersversorgungssystem zur Verfügung zu stellen. Dabei sollen insbesondere die bestehenden tarifvertraglichen und steuerlichen Rahmenbedingungen zum Vorteil der Arbeitnehmer genutzt werden. Außerdem soll der gestiegenen Bedeutung der eigenverantwortlichen Vorsorge für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben Rechnung getragen werden.

Dies voraussetzend, vereinbaren die Parteien folgendes:

§ 1 Geltungsbereich

Die nachstehenden Regelungen gelten, soweit nicht an entsprechender Stelle dieser Vereinbarung etwas Abweichendes ausdrücklich geregelt ist, für Arbeitnehmer, die nach dem 31.03.1999 in die Degussa-Hüls AG oder eines der weiteren vorgenannten Unternehmen („Arbeitgeber“) neu eingetreten sind oder eintreten werden und das 20. Lebensjahr vollendet haben („Begünstigte“). Sie gelten nicht 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 fortgesetzt²
- 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
- Arbeitnehmer, die nicht in den westdeutschen Betrieben einschließlich Berlin (West) der Degussa-Hüls AG oder eines der weiteren vorgenannten Unternehmen beschäftigt sind³.

² Zugunsten dieser Arbeitnehmer wird im Zeitpunkt der unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Direktzusage für einen Rentenbaustein nach Maßgabe des Bausteins 4 (siehe § 2 II. 2.) erteilt. Die Höhe der Direktzusage bemißt sich nach den (fiktiven) Arbeitgeberzuwendungen in Höhe von 2,4% bzw. 18% der Bemessungsgrundlage (siehe § 2 I. 3.), die im Zeitraum der Befristung zugewendet worden wären, wenn das Arbeitsverhältnis nicht befristet gewesen wäre.

§ 2
Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung
I.
Arbeitgeberfinanzierte Versorgung ("Bausteine 1 und 2")

1. Die Degussa-Hüls AG ("Trägerunternehmen") gründet zum Zwecke der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung für die gemäß § 1 Begünstigten die Degussa-Hüls Unterstützungskasse e.V. ("Unterstützungskasse"). Die Arbeitnehmer erhalten nach Erfüllung der im folgenden festgelegten Voraussetzungen freiwillige, beitragsorientierte Versorgungszusagen nach Maßgabe der Satzung und des Leistungsplans der Unterstützungskasse.

Die künftigen Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer werden durch den Abschluß einer Rückdeckungsversicherung zwischen der Unterstützungskasse (sog. rückgedeckte Unterstützungskasse ("RUK") und der Pensionskasse der Hüls AG VVaG ("Pensionskasse") gesichert, sobald die Pensionskasse die Rückdeckung nach Genehmigung durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen ("BAV") satzungsgemäß übernehmen kann.

Bis zur Übernahme der Rückdeckung durch die Pensionskasse gelten hinsichtlich der Zuwendungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse besondere steuerliche Regelungen, die jedoch die späteren Versorgungsleistungen nicht beeinträchtigen.

Die RUK ist arbeitgeberfinanziert. Der Aufwand zur Finanzierung der Versorgungszusage wird aufgrund von Zuwendungen des Arbeitgebers ("Baustein 1") und aufgrund von zwingenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit den Begünstigten ("Baustein 2"), aus denen wiederum Arbeitgeberzuwendungen resultieren, aufgebracht.

2. Bemessungsgrundlage für die Höhe der Bausteine 1 und 2 ist das Bruttojahresentgelt. Nicht regelmäßige Einmal- und Sonderzahlungen wie

³ Für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Entsendung oder einer gleichgestellten Maßnahme außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieser Vereinbarung beschäftigt werden, gelten die im Entsendungsvertrag zur betrieblichen Altersversorgung getroffenen Regelungen.

Erfindervergütungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Abfindungen, Jubiläumzahlungen o.ä. sowie Sachbezüge und die Abgeltung von Sachbezügen bleiben bei der Ermittlung des Bruttojahresentgelts unberücksichtigt.

3. Die Arbeitgeberzuwendung beträgt nach Übernahme der Rückdeckung durch die Pensionskasse 2,4 % der Bemessungsgrundlage bis zur jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze West in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung ("BBG") und 18 % der Bemessungsgrundlage oberhalb der BBG.
4. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, auf der Grundlage einer Entgeltumwandlungsvereinbarung dauerhaft einen Betrag in der Höhe von 2 % der Bemessungsgrundlage bis zur BBG für den Erwerb von Versorgungsanswartschaften zur Verfügung zu stellen. Die Entgeltumwandlung wird durch den Mitarbeiter formularmäßig beantragt und vom Arbeitgeber angenommen. Der Arbeitgeber wendet den umgewandelten Betrag nach Übernahme der Rückdeckung durch die Pensionskasse der Unterstützungskasse zu.

Die Mitarbeiter haben das Recht, den Betrag jederzeit freiwillig mit Wirkung für die Zukunft durch eine entsprechende Entgeltumwandlungsvereinbarung dauerhaft auf 3 % der Bemessungsgrundlage bis zur BBG zu erhöhen. Eine einmal vereinbarte Entgeltumwandlung in Höhe von 3 % der Bemessungsgrundlage bis zur BBG ist bindend und kann anschließend nicht mehr herabgesetzt werden.

5. Die Entgeltumwandlung senkt unmittelbar das der Steuer- und Sozialabgabepflicht unterliegende Entgelt, da nach der bei Abschluß dieser Vereinbarung geltenden Rechtslage der umgewandelte Entgeltanteil steuer- und sozialabgabenfrei ist. Bei Entgelten, die unterhalb der BBG liegen oder die durch die Entgeltumwandlung die BBG unterschreiten, kann es daher durch das Absinken des verbleibenden sozialversicherungspflichtigen Entgelts zu einer geringfügigen Minderung der aus der gesetzlichen Renten-, Kranken- und

Arbeitslosenversicherung zu erwartenden Leistungen kommen. Diese Minderung wird jedoch nach der bei Abschluß dieser Vereinbarung geltenden Rechtslage durch den Erwerb von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung und den Steuereffekt der Entgeltumwandlung mehr als ausgeglichen.

6. Der Begünstigte erhält nach der Entgeltumwandlungserklärung von der Unterstützungskasse eine sog. beitragsorientierte Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ("Versorgungszusage"). Gewährt werden Leistungen der Alters-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeits- und der Hinterbliebenenversorgung. Für die Versorgungszusage gelten vorbehaltlich der voraussichtlich erst zum Ende des Jahres 1999 zu erwartenden Genehmigung der Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Rückdeckung durch die Pensionskasse durch das BAV folgende materielle Rahmenbedingungen:

- Garantierte Verzinsung: 3,5 % p.a.
- Pensionsalter: Vollendung des 65. Lebensjahres
- Versicherungsmathematischer Abschlag bei vorzeitiger Alterspensionierung (also nicht im Invaliditätsfall): 0,5 % pro vollen Monat des Rentenbeginns vor Vollendung des 65. Lebensjahres
- Volle Zurechnungszeit bei vorzeitigen Versorgungsfällen wegen Invalidität oder Tod vor Vollendung des 55. Lebensjahres
- Witwen-/Witwerrente: 60 % der Mitgliedsrente
- Waisenrente: Halbwaisenrente 15 %, Vollwaisenrente 30 % der Mitgliedsrente
- Renten- und Anwartschaftserhöhungen aus der Überschußbeteiligung
- Vertragliche Unverfallbarkeit der in der RUK entstehenden Versorgungsanwartschaften bereits mit der Abführung der ersten Zuwendung an die Unterstützungskasse

Die sich unter Anwendung dieser materiellen Rahmenbedingungen ergebende Leistungstabelle ist als Anlage 1 beigefügt.

II.

Freiwillige Entgeltumwandlung ("Bausteine 3 und 4")

1. Die Parteien sind übereingekommen, durch Umsetzung des Tarifvertrags über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge zwischen dem BAVC und den Gewerkschaften IG BCE und DAG vom 09.05.1998 den Erwerb eines weiteren Bausteins der betrieblichen Altersversorgung zu ermöglichen. Über den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags hinaus können diese Entgeltumwandlung auch die außertariflichen und leitenden Mitarbeiter vornehmen; insoweit erfolgt die Umwandlung unabhängig davon, ob ein Anspruch auf die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen oder Urlaubsgeld besteht, aus dem laufenden Entgelt.

Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung entsprechend des Tarifvertrags über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge ist ebenfalls die RUK. Die materiellen Rahmenbedingungen entsprechen denen unter § 2 I. 6. Die Entgeltumwandlung wird durch den Mitarbeiter formularmäßig beantragt und vom Arbeitgeber angenommen. Sie wird im Folgemonat nach der Annahmeerklärung des Arbeitgebers wirksam, sofern zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kein abweichender Zeitpunkt vereinbart ist. Die Entgeltumwandlung wird für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart.

2. Die Arbeitnehmer haben überdies das Recht, einen weiteren Altersversorgungsbaustein durch die freiwillige Umwandlung von über- oder außertariflichen Entgeltbestandteilen zu erwerben ("Baustein 4"). Die Umwandlung kann ausschließlich dauerhaft oder dauerhaft und zusätzlich mit Einmalbeträgen erfolgen. Bei dauerhafter Umwandlung beträgt der Mindestbetrag DM 1.200,00/Jahr und der Höchstbetrag DM 30.000,00/Jahr, die Höchstgrenze für die jährlichen Einmalbeträge wird jeweils durch die Unternehmensleitung festgelegt. Die Entgeltumwandlung wird durch den Mitarbeiter formularmäßig beantragt und vom Arbeitgeber angenommen. Zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung für diese Entgeltumwandlung erteilt der Arbeitgeber eine Direktzusage. Folgende materielle Rahmenbedingungen weichen dabei von denen des Durchführungswegs RUK ab:

- Garantierte Verzinsung: 6 % p.a.
- Keine Zurechnungszeit

- Ledigentarif
- Garantierte Rentendynamik: 1 % (keine Überschußbeteiligung)
- Verfallbarkeit gemäß den gesetzlichen Bestimmungen

Die sich unter Anwendung dieser materiellen Rahmenbedingungen ergebende Leistungstabelle ist als Anlage 2 beigelegt.

3. Der Geltungsbereich der Bausteine 3 und 4 erfaßt auch die Arbeitnehmer, die am 31.03.1999 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur Degussa-Hüls AG, zur Creanova Spezialchemie GmbH, zur Sivento Chemie GmbH oder den weiteren vorgenannten Unternehmen standen. Die Regelungen aus diesem § 2 II. sind insofern Ergänzungen zu den auf diese Arbeitnehmer schon bisher angewendeten Regelungen der betrieblichen Altersversorgung. Baustein 4 erstreckt sich zudem auf Arbeitnehmer, die nicht in den westdeutschen Betrieben einschließlich Berlin (West) der Degussa-Hüls AG oder eines der weiteren vorgenannten Unternehmen beschäftigt sind.

§ 3 "Altfälle"

1. Die in § 2 I. dieser Vereinbarung enthaltenen Regelungen zu den Bausteinen 1 und 2 gelten ausschließlich für alle nach dem 31.03.1999 in die Degussa-Hüls AG und die weiteren vorgenannten Unternehmen eingetretenen oder neu eintretenden Arbeitnehmer, da für diese die bestehenden Regelungen der betrieblichen Altersversorgung mit Wirkung ab dem 01.04.1999 geschlossen wurden. Die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmer, die vor dem 01.04.1999 als Arbeitnehmer der vormaligen Hüls AG, der vormaligen Degussa AG, der Degussa-Hüls AG, der Creanova Spezialchemie GmbH, der Sivento Chemie GmbH oder eines der weiteren vorgenannten Unternehmen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelungen erworben haben, werden durch die Regelungen unter § 2 I. nicht erfaßt.
2. Die Parteien werden zu gegebener Zeit Verhandlungen darüber aufnehmen, ob und in welcher Form den Arbeitnehmern, die wegen ihres Eintritts vor dem

01.04.1999 von den Bausteinen 1 und 2 ausgeschlossen sind, gegebenenfalls die Möglichkeit eingeräumt werden soll, aus dem für sie geltenden Altersversorgungssystem in das neue System mit den Bausteinen 1 und 2 zu wechseln.

§ 4 Übergangsregelungen

1. Die Pensionszulage in der Fassung der Gesamtbetriebsvereinbarungen der Degussa AG vom 30.09.1975 nebst Änderungsvereinbarungen vom 13.01.1976 und September 1988, vom 10.09.1992 nebst Änderungsvereinbarung vom 15.11.1995 sowie vom 17.12.1996 („PZ Degussa“) wird für Neueintritte ab dem 01.04.1999 aufgrund der Schließung sämtlicher bestehender Altersversorgungssysteme nicht mehr gewährt.

Für Arbeitnehmer, die am 31.03.1999 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur vormaligen Degussa AG oder zu einem der vorgenannten Unternehmen standen, in dem ebenfalls die PZ Degussa gewährt wurde, ist Voraussetzung für eine Anwartschaft auf die PZ Degussa, daß das versorgungsfähige Bruttoentgelt die BBG spätestens am 31.12.2004 überschreitet. Insoweit werden durch diese Vereinbarung die Gesamtbetriebsvereinbarungen vom 30.09.1975 nebst Änderungsvereinbarungen vom 13.01.1976 und September 1988, vom 10.09.1992 nebst Änderungsvereinbarung vom 15.11.1995 sowie vom 17.12.1996 abgeändert. Überschreitet das versorgungsfähige Bruttoentgelt eines Arbeitnehmers die BBG nach dem 31.12.2004, wird eine freiwillige, beitragsorientierte Versorgungszusage nach Maßgabe der Satzung und des Leistungsplans der Unterstützungskasse erteilt. Entrichtet werden Arbeitgeberzuwendungen in Höhe von 18% des versorgungsfähigen Bruttoentgelts oberhalb der BBG. Die betriebliche Altersversorgung der Betroffenen unterhalb der BBG bleibt davon unberührt.

2. Die „Pensionzusage für außertarifliche und leitende Angestellte der Hüls Aktiengesellschaft“ i.d.F. vom 30.12.1985 („PZ Hüls“) wird für Neueintritte ab dem 01.04.1999 nicht mehr erteilt. Für Arbeitnehmer, die am 31.03.1999 bereits in einem Arbeitsverhältnis zur vormaligen Hüls AG oder zu einem der vorgenannten

Unternehmen standen, in dem ebenfalls die PZ Hüls gewährt wurde, wird die PZ Hüls lediglich noch für einen Übergangszeitraum erteilt. Voraussetzung für die Erteilung ist, daß der Wechsel von einem tariflichen in ein außertarifliches Arbeitsverhältnis, der die PZ Hüls auslöst, bis zum 31.12.2004 erfolgt. Erfolgt dieser Wechsel nach dem 31.12.2004, wird eine freiwillige, beitragsorientierte Versorgungszusage nach Maßgabe der Satzung und des Leistungsplans der Unterstützungskasse erteilt. Entrichtet werden Arbeitgeberzuwendungen in Höhe von 18% des versorgungsfähigen Bruttoentgelts oberhalb der BBG. Die betriebliche Altersversorgung der Betroffenen unterhalb der BBG bleibt davon unberührt.

§ 5 Arbeitsordnung

Vor dem Hintergrund, daß bei der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung gemäß den Bausteinen 1 und 2 die Entgeltumwandlung für jeden Begünstigten eine zwingende Verpflichtung ist, ist in die für die Degussa-Hüls AG und die weiteren genannten Unternehmen geltende Arbeitsordnung sowie in die Arbeitsverträge folgende oder eine sinngleiche Formulierung aufzunehmen:

„Bei Erfüllung der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen erhalten die nach dem 31.03.1999 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 Umwandlung eines Betrages in der Höhe von 2 % seines *[Ihres]* versorgungsfähigen Bruttoentgelts bis zur BBG für den Erwerb von Versorgungsanwartschaften zu. 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. Für die Zeit bis zur Übernahme der Rückdeckungsversicherung durch die Pensionskasse gilt dies nur insoweit, als die Zuwendung steuerlich als Betriebsausgabe abzugsfähig ist.“

§ 6 Datenschutz

Die Arbeitgeber, die Unterstützungskasse und die Pensionskasse sind zu einer ordnungsgemäßen Umsetzung und Durchführung des Inhalts dieser Vereinbarung nur in der Lage, wenn durch die Arbeitgeber personenbezogene Daten (§ 3

Bundesdatenschutzgesetz) der Begünstigten zur Verfügung gestellt werden. Deshalb werden die Arbeitgeber, die Unterstützungskasse, die Pensionskasse und erforderlichenfalls der beauftragte Aktuar die aus dem als Anlage 3 beigefügten Datensatz ersichtlichen Daten sämtlicher Begünstigter verarbeiten. Die Arbeitgeber, die Unterstützungskasse, die Pensionskasse und der Aktuar werden durch entsprechende Vereinbarungen und Maßnahmen sicherstellen, daß die übermittelten Daten nur zu dem vorgenannten Zweck genutzt werden. Ergänzend gelten die sonstigen in dem Unternehmen des jeweiligen Arbeitgebers vorhandenen (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen über den Datenschutz.

§ 7 Schlußbestimmungen

1. Die Übernahme der Rückdeckungsversicherung durch die Pensionskasse macht die Änderung der Satzung und Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Pensionskasse erforderlich. Diese Änderungen bedürfen des Beschlusses durch das oberste Organ der Pensionskasse und der Genehmigung durch das BAV. Sollte ein Beschluß über die Änderung der Satzung oder der Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Pensionskasse nicht zustandekommen oder das BAV die erforderliche Genehmigung verweigern, werden sich die Parteien unverzüglich und mit dem festen Willen, eine einvernehmliche Einigung über die in diesem Falle zu treffenden Maßnahmen zu erzielen, beraten.
2. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, daß diese Vereinbarung entsprechend der beteiligten Arbeitnehmervertretung (Gesamtbetriebsrat/Gesamtsprecherausschuß oder Betriebsrat/Sprecherausschuß) den Rechtscharakter einer Gesamtbetriebsvereinbarung/Gesamtsprecherausschußvereinbarung oder einer Betriebsvereinbarung/Sprecherausschußvereinbarung zwischen den jeweiligen Betriebspartnern hat.
3. 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 wirtschaftlich am nächsten kommt. Entsprechendes

gilt, falls einzelne Regelungen undurchführbar sein oder werden sollten oder sich in dieser Vereinbarung eine Lücke befindet.

4. 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.
5. Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung rückwirkend zum 01.04.1999 in Kraft.

Frankfurt am Main/Marl/Hanau-Wolfgang, 30. September 1999

Degussa-Hüls AG

Dr. Bufe

Coenen

**Gesamtbetriebsrat
der Degussa-Hüls AG**

Blauth

Adam

**Gesamtsprecherausschuß
der Degussa-Hüls AG**

Dr. Weber

Pfeiffer

Hüls Infracor GmbH

(im Rahmen der Leitungszuständigkeit
für den Gemeinschaftsbetrieb Marl)

**Betriebsrat des Gemein-
schaftsbetriebs Marl**

Lampen Behrens

Tollkamp Blauth

**Sprecherausschuß des
Gemeinschaftsbetriebs Marl**

Dr. Weber Dr. Nierlich

Degussa-Hüls AG

(im Rahmen der Leitungszuständigkeit
für den Gemeinschaftsbetrieb Frankfurt)

**Betriebsrat des Gemein-
schaftsbetriebs Frankfurt**

Dr. Bufe Coenen

Kreiling Vadasz

**Sprecherausschuß des Gemein-
schaftsbetriebs Frankfurt**

Pfeiffer Fippinger

Degussa-Hüls AG

(im Rahmen der Leitungszuständigkeit
für den Gemeinschaftsbetrieb Wolfgang)

**Betriebsrat des Gemein-
schaftsbetriebs Wolfgang**

Dr. Nesse Kage

Adam Schilling

**Sprecherausschuß des Gemein-
schaftsbetriebs Wolfgang**

Dr. Pletka Dr. Mangartz