

VERTRAG IM HINBLICK AUF DIE GRÜNDUNG EINES EUROPÄISCHEN  
BETRIEBSRATES

Artikel 4 sind die nachfolgende Artikel der Richtlinie (unleserlich) des Europäischen Rates vom 22. September 1994

ZWISCHEN DEN UNTERZEICHNETEN:

- 1) der Aktiengesellschaft INTERBREW, einem Unternehmen nach belgischem Recht mit amtlichem Firmensitz in 1000 Brüssel, Grand'Place 1, das nur zu den Zwecken des vorliegenden Vertrages als ein Unternehmen handelt, das auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft eine Gruppe von Unternehmen beherrscht; hier vertreten durch Herrn Johnny Thijs, Vorstandsvorsitzender, und Herr Philippe Van Kerckhove, Konzernbereichsleiter Personalwesen, die im Namen des besagten Unternehmens handeln und Vertretungsmacht besitzen,  
im folgenden als "INTERBREW" bezeichnet,

- 2) den folgenden Gewerkschaftsorganisationen:

SETA-UITA	Europäische Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Catering- und Hotelgewerbe und in verwandten Branchen innerhalb der UITA, die sowohl im eigenen Namen als auch als Vertreter der in den Konsultationsorganen von INTERBREW vertretenen Gewerkschaften in Frankreich und in den Niederlanden handelt und die hier von ihren ordnungsgemäß bevollmächtigten Delegierten, Herrn Harald Wiedenhofer und Herrn Marcello Ries, vertreten wird;
CGSLB/ACLVB	Dachverband der freien Gewerkschaften in Belgien, hier vertreten durch den ordnungsgemäß bevollmächtigten Delegierten Herrn Gert Van Hees;
CNE	Nationaler Verband der Arbeitnehmer, hier vertreten durch den ordnungsgemäß bevollmächtigten Delegierten Herrn Jean-Marie Wouters;
CSC/ACV	Verband der christlichen Gewerkschaften, hier vertreten durch den ordnungsgemäß bevollmächtigten Delegierten Herrn Luc Gysemberg;
FGTB/ABVV	Allgemeiner Arbeitnehmersverband Belgiens, hier vertreten durch den ordnungsgemäß bevollmächtigten Delegierten Herrn Arthur Ladrille;

LBC-NCK	Nationaler (flämischer) Verband der Büroangestellten und der Angestellten in Führungspositionen <sup>1</sup> hier vertreten durch den ordnungsgemäß bevollmächtigten Delegierten Herrn Jos Azijn;
SETCA/BBTK	Gewerkschaft der Büroangestellten, Techniker und Mitglieder des unteren und mittleren Managements, hier vertreten durch den ordnungsgemäß bevollmächtigten Delegierten Herrn Roger Van Vlasselaer.

Diese Parteien bilden gemeinsam die Sonderverhandlungsgruppe, die von INTERBREW gemäß den Bestimmungen des Artikels 6 der Richtlinie 94/45/EG vom 22. September 1994, im folgenden die "Richtlinie" genannt, sowie gemäß Artikel 9 des Tarifvertrages Nr. 62 des Nationalen Arbeitsrates, der kraft des Königlichen Dekretes vom 22. März 1996 verbindlich wurde, im folgenden der "Tarifvertrag" genannt, eingesetzt wurde.

DEN PARTEIEN IST DAS FOLGENDE BEKANNT:

Die Parteien erkennen einvernehmlich an, dass die INTERBREW-Gruppe, die innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes gewerblich tätig ist und im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten in Belgien, Frankreich und in den Niederlanden Mitarbeiter auf vertraglicher Grundlage beschäftigt, eine Wirtschaftsgröße auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft darstellt.

Die Parteien haben ihr jeweiliges Interesse an der Gründung eines Europäischen Betriebsrates gemäß den Vorgaben der Richtlinie und gemäß dem Tarifvertrag bekundet.

Ihr gemeinsames Ziel ist es, für die wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Bereiche eine Struktur mit Informations- und Konsultationsfunktion zu schaffen, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer, die in den zu der INTERBREW-Gruppe gehörenden Unternehmen im Europäischen Wirtschaftsraum beschäftigt sind, gerecht wird. Diese Struktur ist für strategisch bedeutsame oder globale Angelegenheiten konzipiert.

Es ist ihr Wille, dass mit dieser Initiative die Qualität des konzernweiten Dialoges zwischen dem Unternehmen, das die Gruppe auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft beherrscht, und den Arbeitnehmern als Gesamtheit, ungeachtet der Grenzen, welche die Dialogpartner voneinander trennen, verbessert werden soll.

Die Parteien erklären daher ihren Willen, innerhalb des Rahmens eines zuvor geschlossenen Vertrages einen Europäischen Betriebsrat mit den Folgen zu gründen, die in Artikel 13 der Richtlinie und in Kapitel IV des Tarifvertrages dargelegt sind.

Mit dem vorliegenden Vertrag sollen die Bedingungen und Methoden des vorausgegangenen Vertrages, der im folgenden als der "Vertrag" bezeichnet wird, festgelegt werden.

<sup>1</sup> Anmerkung des Übersetzers: Für diese Gewerkschaft wird nur die flämische Bezeichnung angegeben. Die Übersetzung beruht auf der Beschreibung, die auf der Website der Gewerkschaft in französischer Sprache zu finden ist.

Die Parteien stellen überdies fest, dass Interesse daran besteht, dass die Arbeitnehmervertreter in anderen europäischen Ländern, die nicht zu dem Europäischen Wirtschaftsraum gehören, diesem länderübergreifenden, konzernweiten Dialog zu einem geeigneten Zeitpunkt als Partner beitreten, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind, und dass vom Jahre 1999 an diese Ausweitung zum Gegenstand von speziellen Erörterungen erhoben werden soll.

## DIE PARTEIEN VEREINBAREN NUNMEHR FOLGENDES:

### Artikel 1 - Anwendungsbereiche des Vertrages

Dieser Vertrag bezieht sämtliche Arbeitnehmer ein, mit denen diejenigen Unternehmen, welche zu der INTERBREW-Gruppe gehören und welche in dem Anhang zu dem vorliegenden Vertrag aufgeführt sind, ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind.

Sämtliche Personen, die gemäß der nationalen Gesetzgebung desjenigen Landes nach dessen Recht die von INTERBREW beherrschte und am Vertrag beteiligte juristische Person gegründet wurde, mittels eines Arbeitsvertrages eingestellt wurden, gelten gemäß der dem vorliegenden Vertrag zugrunde liegenden Begriffsbestimmung als Arbeitnehmer. Davon ausgenommen sind:

- Mitglieder des (oberen) Managements<sup>2</sup>
- Personen, die kraft der nationalen Gesetzgebung in dem betreffenden Land nicht an dem Verfahren zur Bestellung von Arbeitnehmervertretern beteiligt sind.

Mitarbeiter, die als "de cadre" bezeichnet werden (Führungskräfte und Mitglieder des Managements) sind in den Begriff des „Arbeitnehmers“ wie er vorstehend festgelegt wurde, einbezogen.

INTERBREW ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass sämtliche Unternehmen die vertraglichen Bestimmungen beachten.

Maßgeblich für die Anwendung der vertraglichen Bestimmungen auf Arbeitnehmer, die Unternehmen angehören, welche innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes gegründet wurden und welche ab einem Zeitpunkt von INTERBREW beherrscht werden, der nach der Unterzeichnung des besagten Vertrages liegt, sind, sofern zutreffend, die Bestimmungen der Richtlinie (Artikel 3) und des Tarifvertrages (Artikel 7).

### Artikel 2 - Gegenstand des Vertrages

Dieser Vertrag hat die Gründung eines Europäischen Betriebsrates gemäß den Festlegungen in der Richtlinie und in dem Tarifvertrag zum Gegenstand.

---

<sup>2</sup>Anmerkung des Übersetzers: Im Französischen wird zwischen "la direction" (Unternehmensführung, Senior Management) und "les cadres" (Führungskräfte, unteres oder mittleres Management) unterschieden.

Der Europäische Betriebsrat von INTERBREW, im folgenden der "Betriebsrat" genannt, ist ein echtes Forum für den Austausch von Informationen und Ansichten. Es handelt sich dabei um ein Gremium sui generis, dessen Aufgabe es ist, den länderübergreifenden, konzernweiten Dialog zwischen INTERBREW und den Arbeitnehmern, die in den von INTERBREW beherrschten Unternehmen beschäftigt sind, (wie in Artikel 1 aufgeführt) zu fördern.

### Artikel 3 - Grundzüge des konzernweiten Dialogs

3.1. Der Betriebsrat wird als ein Forum für Information und Konsultation gegründet

- und befasst sich mit Angelegenheiten und Fragen, die auf Grund ihres globalen oder strategischen Charakters die allgemeinen Belange der INTERBREW-Gruppe betreffen,
- soweit Mitarbeiter in mindestens zwei Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes unmittelbar betroffen sind.

Der Betriebsrat ist unter anderem für die folgenden Bereiche zuständig:

- die Struktur des Unternehmens als Gruppe,
- seine finanzielle und wirtschaftliche Situation,
- Prognosen bezüglich der Entwicklung seiner Aktivitäten,
- Produktion und Absatz,
- die Beschäftigungssituation und ihre Entwicklung,
- Investitionen,
- Initiativen und/oder Probleme im Hinblick auf den Umweltschutz sowie auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- wichtige Veränderungen, die die Organisation betreffen,
- die Einführung neuer Arbeitsmethoden und Herstellungsverfahren,
- die Verlagerung der Produktion, Fusionen, die Schließung von Unternehmen oder Standorten und Massenentlassungen

3.2. Das Bestehen eines länderübergreifenden, konzernweiten Dialogs, der gemäß den vorliegenden Vereinbarungen eingerichtet wird, darf sich unter keinen Umständen nachteilig auf die in den betreffenden Ländern bereits bestehenden Informations-, konsultations- und verhandlungsspezifischen Rechte und Pflichten auswirken, unabhängig davon, ob INTERBREW und die von INTERBREW beherrschten Unternehmen oder die Arbeitnehmer und ihre Vertreter von diesen Auswirkungen betroffen wären.

Der Betriebsrat darf daher nicht an die Stelle der unternehmensinternen Konsultationsorgane in denjenigen Ländern treten, in denen die Unternehmen, für welche die vorliegenden Vereinbarungen gelten, ansässig sind, und er darf ferner nicht in ihren Zuständigkeitsbereich eingreifen.

## Artikel 4 - Zusammensetzung des Betriebsrats

### 4.1. Vertreter der Arbeitnehmer

- Anzahl der Arbeitnehmervertreter

Damit die Vertretung der Arbeitnehmer in den jeweiligen Ländern in einem gerechten Anteilsverhältnis erfolgt, vereinbaren die Parteien, die Anzahl der Mandate wie folgt festzulegen:

- In jedem betreffenden Land erhalten die Arbeitnehmer ein Basismandat,
- In jedem betreffenden Land wird für je 500 Arbeitnehmer oder für jeden Teil davon ein zusätzliches Mandat erteilt

Die Zahl der Mandate darf in keinem Fall mehr als 30 betragen.<sup>[h1]</sup>

Zusätzlich wird für den Delegierten der SETA-UITA ein ständiger Sitz in dem Betriebsrat eingerichtet, damit er für eine vollumfängliche Koordinierung auf europäischer Ebene sorgen kann.

- Bestellung der Arbeitnehmervertreter

Die Mandate der Arbeitnehmervertreter innerhalb des Betriebsrats werden in den betreffenden Ländern denjenigen Belegschaftsmitgliedern zugewiesen, welche die Arbeitnehmervertretung in den Informations- und Konsultationsorganen wahrnehmen, die gemäß dem nationalen Recht gebildet wurden.

Die besagte Zuweisung erfolgt auf der Grundlage eines Konsenses zwischen sämtlichen Gewerkschaftsorganisationen, die in diesen Organen vertreten sind und die von der SETA-UITA anerkannt wurden. Sie müssen dafür sorgen, dass die verschiedenen Berufsgruppen innerhalb dieser Unternehmen vertreten sind.

INTERBREW kann gegen die Bestellung von Arbeitnehmern als Betriebsratsmitglieder (sei es als Vollmitglied oder als stellvertretendes Mitglied) mit einer hinreichenden Begründung Einspruch erheben. Bei Streitigkeiten infolge dieses Einspruchs finden die nationalen Schlichtungsverfahren desjenigen Landes Anwendung, in welchem die Arbeitnehmer beschäftigt sind.

- Dauer und Wahrnehmung der Mandate

- Die Mandate enden nach Ablauf eines Zeitraumes von vier Jahren, der an dem ersten Tag desjenigen Monats beginnt, der auf den Monat der Vertragsunterzeichnung folgt.

Die Anzahl der Mandate, die auf die Arbeitnehmer der In den einzelnen Ländern gegründeten Unternehmen entfallen, wird dann festgelegt. Das Verfahren, mit welchem die Mandate zugewiesen werden, wird gemäß den zuvor aufgestellten Verfahrensregeln durchgeführt.

- Das Mandat der Arbeitnehmer mit Sitz im Betriebsrat endet von Rechts wegen dann, wenn das Mandat, das sie kraft einer nationalen Gesetzgebung innehaben, aus einem beliebigen Grund endet

- Stellvertretung

Für jedes Vollmitglied des Betriebsrats wird ein stellvertretendes Mitglied benannt. Die Benennung vollzieht sich nach denselben Verfahrensregeln.

Die stellvertretenden Mitglieder werden nur dann zu den Betriebsratssitzungen eingeladen, wenn sie ein Vollmitglied ersetzen; dies ist dann der Fall,

- wenn das Mandat eines Vollmitgliedes der Arbeitnehmerseite endet
- oder wenn es von einem Vollmitglied der Arbeitnehmerseite, das verhindert ist, verlangt wird.

#### 4.2. Vertreter von INTERBREW

INTERBREW erteilt den folgenden Personen ein ständiges Mandat:

- Mitgliedern des Konzernvorstandes, insbesondere;
- dem geschäftsführenden Vorstandsmitglied, Belgien,
- dem geschäftsführenden Vorstandsmitglied, Niederlande
- dem geschäftsführenden Vorstandsmitglied, Frankreich,<sup>[h2]</sup>
- dem Konzernbereichsleiter Personalwesen,
- dem Leiter der Personalabteilung, Belgien,
- dem Leiter der Personalabteilung, Niederlande,
- dem Leiter der Personalabteilung, Frankreich<sup>[h3]</sup>.

Zusätzlich können, wie die Umstände es erfordern, anderen Mitgliedern des Managements von INTERBREW oder eines anderen zu der INTERBREW Gruppe gehörenden Unternehmens unterschiedslos ad-hoc-Mandate zugeteilt werden.

## Artikel 5 - Die Arbeitsweise des Betriebsrats

### 5.1. Sekretariat

Das Sekretariat besteht aus dem Vorsitzenden und dem Schriftführer.

Der Vorsitzende, der von INTERBREW bestimmt wird, wird unter denjenigen Personen ausgewählt, die einen ständigen Sitz im Betriebsrat haben. Seine Aufgabe ist es, INTERBREW zu vertreten.

Der Schriftführer wird von den Arbeitnehmervertretern aus ihren eigenen Reihen ernannt.

Vorsitzender und Schriftführer organisieren die Sitzungen (Einladungen, Tagesordnung usw.), fertigen Entwürfe der Sitzungsberichte an und sorgen für die Verteilung der Sitzungsberichte.

Der Vorsitzende kann veranlassen, dass das Sekretariat von einem Assistenten unterstützt wird, dessen Funktionen im wesentlichen logistischer Art sind.

### 5.2. Tagesordnung

Zwei Monate vor dem anberaumten Termin der Jahressitzung setzt der Vorsitzende<sup>[h4]</sup> einen Entwurf der Tagesordnung auf, wobei er sich mit dem Schriftführer berät.

Der Schriftführer kann dann innerhalb einer Frist von einem Monat die Tagesordnung durch die Hinzufügung eines oder mehrerer Punkte ändern, die als Fragen formuliert und im Namen der Arbeitnehmer vorgebracht werden. Diese Fragen müssen in einem engen Zusammenhang mit den Aufgaben stehen, die der Betriebsrat gemäß der vorstehenden Festlegung erfüllt.

Demnach können nur solche Angelegenheiten Gegenstand von Fragen sein, die sich auf sämtliche Unternehmen, die in den vorliegenden Vertrag einbezogen sind, oder zumindest auf zwei von ihnen beziehen, sofern sie ihren Sitz in unterschiedlichen Ländern haben.

Die endgültige Fassung der Tagesordnung wird den Mitgliedern des Betriebsrates vier Wochen vor dem Termin der Jahressitzung zugesandt.<sup>[h5]</sup>

Der Schriftführer ist für den Entwurf des Sitzungsberichtes verantwortlich, den er dem Vorsitzenden vor seiner Verteilung zur Genehmigung vorzulegen hat, nachdem er übersetzt ist.

### 5.3. Sitzungen

#### 5.3.1. Ordentliche Sitzungen

- Der Betriebsrat tritt ein Mal im Jahr<sup>[h6]</sup> zu einer ordentlichen Sitzung zusammen. Dies geschieht üblicherweise innerhalb von zwei Monaten, nachdem der Jahresabschluss der INTERBREW-Unternehmen erstellt worden ist
- Der Vorsitzende beschließt nach Beratung mit dem Schriftführer<sup>[h7]</sup> den Termin, die Uhrzeit und den Ort der ordentlichen Jahressitzung.
- Die bestellten Arbeitnehmervertreter oder, sofern die Bedingungen in Artikel 4.1. erfüllt sind, ihre Stellvertreter können an dem Werktag, welcher der Jahressitzung vorausgeht, eine eigene vorbereitende Sitzung abhalten.
- Der Vorsitzende sorgt dafür, dass die Tagesordnung so gestaltet ist und die Sitzung so geleitet wird, dass die anwesenden Arbeitnehmervertreter am selben Tag eine Auswertungssitzung<sup>[h8]</sup> abhalten können. Die abschließenden Feststellungen, zu denen die Arbeitnehmervertreter auf dieser Sitzung gelangen, können dem Betriebsrat vorgelegt und, sofern dies zweckmäßig ist, von dem Betriebsrat erörtert werden, bevor die ordentliche Sitzung beendet wird.
- Es ist den Betriebsratsmitgliedern gestattet, sich in ihrer Muttersprache zu äußern. Der Vorsitzende sorgt dafür, dass sowohl für die vorbereitenden Sitzungen als auch für die Erörterungen des Betriebsrats Simultandolmetscher zur Verfügung stehen.
- In entsprechender Weise werden die Sitzungsberichte in Französisch und Niederländisch<sup>[h9]</sup> verteilt und allen Arbeitnehmervertretern zugesandt, die an der betreffenden Betriebsratssitzung teilgenommen haben.

Zu ihrer Information erhalten auch sämtliche Vorsitzende der nationalen Konsultations- und Informationsorgane in allen betreffenden Ländern eine Kopie des Sitzungsberichtes.

#### 5.3.2. Außerordentliche Sitzungen

Der Betriebsrat kann auch für einen ad-hoc-Informationsaustausch zu einer außerordentlichen Sitzung einberufen werden, sofern ungewöhnliche Umstände dies erfordern oder der Vorsitzende<sup>[h10]</sup> die Initiative ergreift oder die Initiative dazu mit seiner Einwilligung ergriffen wird.

Der Vorsitzende ist verpflichtet, den Betriebsrat zu einer außerordentlichen



Sitzung einzuberufen, wenn mindestens die Hälfte aller Arbeitnehmerverepreter<sup>[h11]</sup> aus mindestens zwei verschiedenen Ländern dies verlangen und die zu behandelnde Angelegenheit innerhalb des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrats liegt.

#### 5.4. Teilnahme Dritter an den Betriebsratssitzungen

- Die Arbeitnehmerverepreter können dafür sorgen, dass sie auf der vorbereitenden Sitzung und/oder auf der Betriebsratssitzung von höchstens drei Sachverständigen unterstützt werden, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Mandate erforderlich ist.

Der Vorsitzende und der Schriftführer sind fünfzehn Tage vor dem Sitzungstermin über die Teilnahme dieser Sachverständigen und über ihre Aufgabe zu informieren, wobei die Namen der Sachverständigen anzugeben sind

- INTERBREW kann jederzeit jede beliebige Person zur Teilnahme an den Erörterungen einladen, wenn INTERBREW es für nützlich erachtet, dass diese Personen angehört werden, damit der Informationsaustausch so effizient wie möglich gestaltet werden kann. Diese Einladungen erfolgen auf Grund des fachlichen Wissens der eingeladenen Personen oder auf Grund ihrer besonderen Verantwortung, die sie im Hinblick auf die zu erörternden Angelegenheiten innehaben.

#### 5.5. Aufwendungen in Zusammenhang mit der Tätigkeit des Sekretariats und des Betriebsrats

- Aufwendungen, die erforderlich sind, damit das Sekretariat seine Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann und damit die vorbereitenden Sitzungen und Plenarsitzungen organisiert werden können, sowie Kosten, die in Zusammenhang mit den Auswertungssitzungen, sofern diese abgehalten werden, und mit der Teilnahme des/der von der INTERBREW-Gruppe eingeladenen Sachverständigen stehen (Aufwendungen für das Simultandolmetschen und für die Übersetzung der Sitzungsberichte, die Miete der Sitzungssäle, Mahlzeiten usw.) werden in vollem Umfang von INTERBREW getragen.
- Kosten, die den Betriebsratsmitgliedern insbesondere für die An- und Abreise und für die Unterkunft gegebenenfalls entstehen, sind von dem Vorsitzenden zu genehmigen. Hierzu müssen entsprechende Nachweise erbracht werden, die dem Kostenerstattungsantrag beizufügen sind.
- Nach Artikel 4 des Tarifvertrages sind Kosten, die in Zusammenhang mit einem von den Arbeitnehmerverepretern eingeladenen Sachverständigen entstehen, von INTERBREW zu tragen. Allerdings muss diesbezüglich vorab Rücksprache mit dem Vorsitzenden genommen werden.

#### Artikel 6 – Vertraulichkeit

Von den Vollmitgliedern wie auch von den stellvertretenden Mitgliedern wird erwartet, dass sie die ihnen zur Verfügung gestellten Informationen vertraulich behandeln. Es ist ihnen untersagt, diese Informationen an andere Personen weiterzugeben als an diejenigen Personen, denen gegenüber sie verantwortlich sind (Arbeitnehmer und Gewerkschaftsorganisationen).

Den Betriebsratsmitgliedern und den Sachverständigen ist es außerdem untersagt, die ihnen unter dem Siegel der Verschwiegenheit zur Verfügung gestellten Informationen zu verbreiten oder zu verwenden (gemäß den Festlegungen und Bedingungen in Artikel 8 der Richtlinie).

Dieses Verbot besteht über die Dauer ihres Mandates hinaus.

#### Artikel 7 - Status der Arbeitnehmersvertreter im Betriebsrat

- 7.1. Den Betriebsratsmitgliedern darf auf Grund der Ausübung ihres Mandates weder Schaden entstehen noch dürfen ihnen besondere Vorteile daraus erwachsen.
- 7.2. Die Zeit, welche die Betriebsratsmitglieder für die vorbereitenden Sitzungen und für Betriebsratssitzungen aufwenden, wird als Arbeitszeit anerkannt und zu dem normalen Satz vergütet. Von diesem Zeitaufwand unberührt bleibt die betriebliche Zeit, die ihnen zur Wahrnehmung ihres Mandates auf nationaler Ebene gewährt wird.

Dasselbe gilt für die Zeit, die der Schriftführer dafür aufwendet, die Sitzungen zu organisieren und für die Erstellung, die Übersetzung und die Verteilung der Sitzungsberichte zu sorgen.

Dasselbe gilt letztlich auch für die Zeit, welche die Arbeitnehmersvertreter aufwenden, um von Ihrem Arbeitsplatz zu dem Sitzungsort zu gelangen.

- 7.3. Im Hinblick auf den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer wird die Wahrnehmung ihrer Verantwortung als Mandatsträger im Rahmen ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat der Wahrnehmung ihres Mandats als Arbeitnehmersvertreter in den Informations- und Konsultationsorganen auf nationaler Ebene gleichgestellt.

#### Artikel 8 - Dauer des Vertrages

Der vorliegende Vertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft.

Der Vertrag kann als Ganzes oder in Teilen durch die unterzeichneten Parteien mit einer Frist von mindestens 6 Monaten gekündigt werden. Die Kündigung erfolgt mittels eines eingeschriebenen Briefes.

#### Artikel 9 - Bezeichnung des Vertrages

Es ist der Wille der Parteien, dass der vorliegende Vertrag einen "bestehenden Vertrag" im Sinne von Artikel 13 der Richtlinie und Artikel 4 des Tarifvertrages darstellt.

Sollte eine Stelle, innerhalb deren Kompetenzbereich dieser Vertrag liegt, dieser Bezeichnung ihre Zustimmung verweigern, so setzt die zuerst reagierende Partei ein Konsultationsverfahren in Gang, von welchem anzunehmen ist, dass es die Beseitigung der Schwierigkeit ermöglicht. Sollte ein Konsens nicht zu erzielen sein, so wird der Vertrag ipso iure aufgehoben.

#### Artikel 10 - Anwendbares Recht

Der vorliegende Vertrag unterliegt dem belgischen Recht.

Sollten Streitigkeiten, die bei der Anwendung oder Auslegung des Vertrages entstehen, nicht auf gutlichem Wege beizulegen sein, so ist ausschließlich das Tribunal de Travail (Arbeitsgericht) in Brüssel zuständig, das von der klageführenden Partei angerufen wird.

Ausgefertigt in Brüssel am 18. September 1996 in so vielen Exemplaren, wie es Unterzeichner mit einem unterschiedlichen Interesse gibt, und in zwei weiteren Exemplaren, von denen eines der Europäischen Kommission als Mitteilung zugeht und das andere bei dem Registeramt der Abteilung Tarifbeziehungen im belgischen Ministerium für Beschäftigung und Arbeit eingereicht wird.