

**OTIS-GRUPPE**  
**VEREINBARUNG ÜBER DIE ÄNDERUNG DER**  
**VEREINBARUNG ZUR GRÜNDUNG EINES EUROPÄISCHEN FORUMS**  
**VOM 10. MAI 1996**

**Einleitung**

Am 10. Mai 1996 haben die Unternehmen und juristischen Personen in der Europäischen Union, die in den in Anhang 1 zur vorliegenden Vereinbarung genannten Ländern zur Otis-Gruppe gehören (die "UNTERNEHMEN"), der Europäische Metallarbeiterverband und die Vertreter aller Arbeitnehmer der UNTERNEHMEN eine Vereinbarung über die Gründung eines europäischen Forums (die "FORUMS-VEREINBARUNG") geschlossen. Die FORUMS-VEREINBARUNG stellt eine Vereinbarung dar, welche die grenzübergreifende Information und Konsultation von Arbeitnehmern im Sinne von Artikel 13 der EU-Direktive 94/45 vorsieht.

Die Parteien der FORUMS-VEREINBARUNG sind nunmehr übereingekommen, die FORUMS-VEREINBARUNG zu aktualisieren und abzuändern, um:

- die neuen Gegebenheiten zu berücksichtigen, die durch die Schließung der Pariser Niederlassung der Otis Elevator International, Inc. und die Designierung von Otis Frankreich als beauftragter Vertreter des zentralen Management der Otis-Gruppe entstanden sind;
- die Vereinbarung dahingehend zu erweitern, dass die Otis-Arbeitnehmer sowohl in der Europäischen Union als auch im Europäischen Wirtschaftsraum darin aufgenommen werden;
- den Namen des Europäischen Forums zu "Europäischer Betriebsrat" zu ändern;
- die Höchstzahl der Arbeitnehmervertreter von 25 auf 30 anzuheben;
- die Amtszeit von Arbeitnehmervertretern im Europäischen Betriebsrat von 3 auf 4 Jahre zu verlängern;
- die Schwellenzahl von Arbeitnehmern in einem Land zu ändern, die zur Berechnung der Zahl von Arbeitnehmervertretern verwendet wird, die von jedem Land zu nominieren oder zu wählen sind;
- den Titel des Arbeitnehmer-Koordinators zu Arbeitnehmer-Sekretär zu ändern;
- die Umstände zu erweitern, unter denen ein zeitweiliger Stellvertreter einer Versammlung des Europäischen Betriebsrates anstelle eines Arbeitnehmervertreters beiwohnen darf;
- die Ankündigungsfrist für Versammlungen des Europäischen Betriebsrates von 4 Wochen auf 6 Wochen zu verlängern;
- den Management-Koordinator zu ermächtigen, eine Versammlung mit einem Arbeitnehmervertreter-Ausschuss zwischen den Jahresversammlungen des Europäischen Betriebsrates abzuhalten, um Angelegenheiten bezüglich der Arbeitsweise des Rates zu besprechen;
- die Bestimmungen zu klären, die die Reisearrangements für die Teilnahme am Europäischen Betriebsrat regeln;
- um den Prozess der Einladung von Sachverständigen zu den Versammlungen der Arbeitnehmervertreter und des Europäischen Betriebsrates zu klären, und
- die Verschwiegenheitspflichten der Arbeitnehmervertreter zu klären.

**Vereinbarung**

Die vom Direktor des Personalwesens in dessen Eigenschaft als rechtlicher Vertreter von Otis Frankreich vertretenen UNTERNEHMEN, der designierte beauftragte Vertreter des zentralen Management und die anderen Unterzeichner aus dem Management, die einzeln und gemeinsam ermächtigt wurden, die vorliegende Vereinbarung im Namen aller anderen Unternehmen in den in Anhang I genannten Ländern abzuschließen,

und

der Europäische Metallarbeiterverband

und

die Vertreter aller Arbeitnehmer der UNTERNEHMEN

**VEREINBAREN HIERMIT NUN FOLGENDES:**

1. Die FORUMS-VEREINBARUNG wird (gemäß ihrem Absatz 11) mit Wirkung vom Datum der vorliegenden Vereinbarung in der in Anhang 2 der vorliegenden Vereinbarung beschriebenen Weise abgeändert (die "ABGEÄNDERTE VEREINBARUNG").
2. Mit Ausnahme der in Anhang 2 (durch Unterstreichung) angezeigten Abänderungen bleibt die FORUMS-VEREINBARUNG uneingeschränkt gültig und in Kraft.
3. Die Parteien der vorliegenden Vereinbarung erkennen an, dass die ABGEÄNDERTE VEREINBARUNG weiterhin eine Vereinbarung enthält, welche die grenzübergreifende Informierung und Konsultation von Arbeitnehmern im Sinne von Artikel 13 der EU-Direktive 94/45 vorsieht.
4. Die vorliegende Vereinbarung unterliegt französischem Recht und ist in diesem Sinne zu verstehen und auszulegen.
5. Streitigkeiten, die zwischen den Parteien hinsichtlich der Auslegung, Gültigkeit oder Implementierung der vorliegenden Vereinbarung entstehen, werden letztinstanzlich von den zuständigen Gerichten der Republik Frankreich entschieden.
6. Die vorliegende Vereinbarung wurde in einer französischen und einer englischen Fassung unterzeichnet. Im Fall von Widersprüchen zwischen dem französischen und dem englischen Wortlaut hat die französische Fassung Vorrang.
7. Die vorliegende Vereinbarung wird bei der Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine hinterlegt. Ein Exemplar geht an das Generaldirektorat für Arbeit und Soziales der Europäischen Kommission.

## ANHANG 1 DER ABÄNDERNDEN VEREINBARUNG

Die Arbeitnehmer der Otis-Unternehmen und –Einrichtungen in den nachstehend genannten Ländern fallen in den Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung:

ÖSTERREICH  
BELGIEN  
DÄNEMARK  
FINNLAND  
FRANKREICH  
DEUTSCHLAND  
IRLAND  
ITALIEN  
NIEDERLANDE  
PORTUGAL  
SPANIEN  
SCHWEDEN  
GROSSBRITANNIEN

## **OTIS-GRUPPE**

### **VEREINBARUNG ÜBER DIE GRÜNDUNG EINES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATES**

#### **Einleitung**

Otis vertritt die Auffassung, dass für die effektive Führung des Unternehmens eine effektive Kommunikation mit allen Beschäftigten unverzichtbar ist. Otis ist ständig bemüht, neue Wege zur Verbesserung der Informationsverteilung und des Meinungsaustauschs mit allen Beschäftigten zu finden.

Vor dem Hintergrund dieser Bemühungen wurde die Gründung eines Europäischen Betriebsrates beschlossen, um zu gewährleisten, dass Otis-Mitarbeiter in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum informiert werden und eine Möglichkeit zum Dialog zu grenzübergreifenden Problemfragen erhalten, die ihre Interessen in erheblichem Maße berühren könnten.

Der Europäische Metallarbeiterverband (ein Verband der angeschlossenen Gewerkschaften der Metallbranche) hat den Wunsch geäußert, als der Vertreter der Mehrheit der Beschäftigten der Otis-Gruppe in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum der vorliegenden Vereinbarung beizutreten.

Dementsprechend haben die Unternehmen und sonstigen Rechtspersonlichkeiten in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum, die in den in Anhang I zur vorliegenden Vereinbarung genannten Ländern zur Otis-Gruppe gehören ("die UNTERNEHMEN"), vertreten durch ihren Direktor des Personalwesens in dessen Eigenschaft als rechtlicher Vertreter von Otis Frankreich, der designierte beauftragte Vertreter des zentralen Management und die anderen Unterzeichner aus dem Management, die einzeln und gemeinsam ermächtigt wurden, die vorliegende Vereinbarung im Namen aller anderen Unternehmen in den in Anhang I genannten Ländern abzuschließen,

und

der Europäische Metallarbeiterverband

und

die Vertreter aller Arbeitnehmer der UNTERNEHMEN

#### **HIERMIT NUN FOLGENDES VEREINBART:**

##### **1 Geltungsbereich und Definitionen**

1.1 Die vorliegende Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der UNTERNEHMEN und alle Unternehmen in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum, die künftig zur Otis-Gruppe gehören.

1.2 In der vorliegenden Vereinbarung haben folgende Begriffe folgende Bedeutungen:

Zentrales Management: meint die Führungsvertreter der Otis Elevator Company, NJ über ihren beauftragten Vertreter, Otis Frankreich.

Konsultation: meint den Meinungsaustausch und die Herstellung eines Dialogs.

Grenzübergreifende Problemfragen: meint Problemfragen, die eine vom zentralen Management zu treffende Entscheidung beinhalten und die aller Wahrscheinlichkeit nach die Beschäftigten in zwei oder mehr Ländern der EU und des EWR wesentlich berühren (sofern diese verschiedene Unternehmen repräsentieren).

##### **2 Mitglieder des Europäischen Betriebsrates**

2.1 Der Europäische Betriebsrat besteht aus maximal 30 Arbeitnehmervertretern und 5

Managementvertretern. Jedes Teilnehmerland darf ein Kontingent an Arbeitnehmervertretern gemäß Art. 2.2.4 stellen.

- 2.2 Die Nominierung oder Wahl von Arbeitnehmervertretern wird landesweit durch die UNTERNEHMEN in dem betreffenden Land in Zusammenarbeit mit den zuständigen Vertretergremien und gemäß den folgenden Grundsätzen organisiert:
- 2.2.1 Damit ein Kandidat als Arbeitnehmervertreter für den Betriebsrat nominiert und gewählt werden kann, muss er ein Beschäftigter eines der UNTERNEHMEN sein und muss seit mindestens drei Jahren (oder weniger, wenn lokales Gesetz es bestimmt) ununterbrochen bei der Otis-Gruppe beschäftigt sein.
- 2.2.2 In den Ländern, in denen es nationale Vertretergremien gibt, müssen die Arbeitnehmervertreter aus den Mitgliedern dieser Gremien nominiert werden. Wenn es mehr als ein Gremium auf nationaler Ebene gibt, so kommen diese Gremien zusammen, um die Person(en) festzulegen, die für den Europäischen Betriebsrat nominiert werden sollen. Wenn es lokale Vertretergremien gibt, jedoch kein nationales Gremium, so werden die Arbeitnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluss jener Arbeitnehmervertreter nominiert, die gemäß geltendem nationalen Recht selbst als Vertreter in lokale Vertretergremien gewählt wurden.
- 2.2.3 Wenn es in dem betreffenden Land keine lokalen Vertretergremien gibt, so sind die Beschäftigten befugt, sich an einer Wahl von Arbeitnehmervertretern zu beteiligen. Die Wahlen sind mit geheimer Stimmabgabe und gegebenenfalls gemäß geltendem nationalen Recht durchzuführen.
- 2.2.4 Jedes Land nominiert mindestens einen Arbeitnehmervertreter. Die Zahl der von jedem Land zu nominierenden oder zu wählenden Vertreter ist proportional der Anzahl der Arbeitnehmer, die in dem Land beschäftigt werden, und zwar:
- für Länder mit weniger als 1.500 Beschäftigten: 1 Vertreter.
  - für Länder mit mehr als 1500 Beschäftigten: 2 Vertreter.
- 2.3 Es ist ein Arbeitnehmervertreter-Ausschuss zu bilden, der aus vier Vertretern besteht, die jeweils aus einem anderen Land kommen. Die Mitglieder dieses Ausschusses sind von den Arbeitnehmervertreter-Mitgliedern des Betriebsrates aus ihren eigenen Reihen zu wählen. Dieser Ausschuss hat Punkte auszuarbeiten und vorzuschlagen, die auf die Tagesordnung des Europäischen Betriebsrates gesetzt werden, und hat das in Absatz 2.2 erwähnte Nominierungs- und Wahlverfahren zu koordinieren.
- 2.4 Der Arbeitnehmervertreter-Ausschuss wählt aus seinen eigenen Reihen einen Arbeitnehmer-Sekretär.
- 2.5 Die zu nominierenden oder zu wählenden Arbeitnehmervertreter haben im Europäischen Betriebsrat eine Amtszeit von vier Jahren. Danach wird mittels des in Absatz 2.2 erwähnten Nominierungs- und/oder Wahlverfahrens die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates für die nächsten vier Jahre und danach alle vier Jahre bestimmt.
- 2.6 Wenn ein Vertreter während seiner Amtszeit aus irgend einem Grund aus der Otis-Gruppe in dem Land ausscheidet, in dem er nominiert oder gewählt wurde, so endet sein Amt im Europäischen Betriebsrat mit sofortiger Wirkung. Daraufhin wird ein Ersatz-Vertreter gemäß Absatz 2.2 nominiert oder gewählt, der dieses Amt für den verbleibenden Teil der vierjährigen Amtszeit seines Vorgängers versieht.
- 2.7 Wenn ein Arbeitnehmervertreter nicht an einer Versammlung des Europäischen Betriebsrates teilnehmen kann, so muss er den Arbeitnehmer-Sekretär davon in Kenntnis setzen. An seiner Stelle darf keine andere Person an der Versammlung teilnehmen, außer:
- bei Tod, Krankenhausaufenthalt, schwerer Erkrankung oder behinderndem Unfall
  - in persönlichen oder beruflichen Konfliktsituationen.

In beiden Fällen kann durch dasselbe Gremium, welches den ursprünglichen Vertreter nominierte, gemäß den in Absatz 2.2.1 genannten Kriterien ein zeitweiliger Stellvertreter nominiert werden, der der Betriebsratsversammlung beiwohnt. Alternativ kann auch in der gleichen Weise, wie in Absatz 2.6 oben dargelegt, ein ständiger Ersatz-Vertreter nominiert oder gewählt werden. Der Management-Koordinator ist in der Regel mindestens sechs Wochen vor einer Betriebsratsversammlung schriftlich darüber zu informieren, dass ein Vertreter auf der Versammlung durch einen zeitweiligen Stellvertreter oder ständigen Ersatz-Vertreter ersetzt wird, und es sind die Gründe für die Abwesenheit der Vertreter anzugeben.

Wenn ein Mitglied zweimal hintereinander auf Versammlungen des Europäischen Betriebsrates fehlt, so endet seine Mitgliedschaft, und es wird gemäß Absatz 2.6 oben durch ein ständiges Vertretungsmitglied ersetzt.

- 2.8 Die Managementvertreter werden durch das zentrale Management für den Europäischen Betriebsrat nominiert. Das zentrale Management nominiert einen dieser Vertreter als Präsidenten, der dem Europäischen Betriebsrat vorsitzt, und einen weiteren, der als Management-Koordinator für den Europäischen Betriebsrat agiert.

### 3 **Versammlungen des Europäischen Betriebsrates**

- 3.1 Der Europäische Betriebsrat kommt in der Regel am ersten Dienstag im Oktober eines jeden Jahres für maximal einen Arbeitstag zusammen.
- 3.2 Der Management-Koordinator sorgt dafür, dass jeder Vertreter im Europäischen Betriebsrat mindestens sechs Wochen zuvor eine Ankündigung der Versammlung erhält, in der das Datum und der Ort der Versammlung, die Tagesordnung und alle sonstigen relevanten Informationen oder Dokumente genannt werden.
- 3.3 Der Management-Koordinator und der Sekretär des Arbeitnehmervertreter-Ausschusses vereinbaren die Tagesordnungen aller Versammlungen des Europäischen Betriebsrates. Die Tagesordnung enthält jedoch als einen speziellen Punkt stets den Bericht des zentralen Management zur Entwicklung der Otis-Gruppe in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum während des zurückliegenden Jahres sowie zu den Aussichten für das kommende Jahr.
- 3.4 Wenn eine ungewöhnliche grenzübergreifende Problemfrage auftaucht, die sich in erheblichem Maß auf die Beschäftigten der Otis-Gruppe in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum auswirken würden, so hält der Management-Koordinator mit dem Arbeitnehmervertreter-Ausschuss eine Sondersitzung ab, um ihn über die Situation zu unterrichten und die Angelegenheit zu erörtern. Außerdem hält der Management-Koordinator mit dem Arbeitnehmervertreter-Ausschuss eine Versammlung in der Zeit zwischen den Jahresversammlungen des Europäischen Betriebsrates ab, um Angelegenheiten bezüglich der Arbeitsweise des Rates zu erörtern.
- 3.5 In Vorbereitung auf eine Versammlung des Europäischen Betriebsrates können die Arbeitnehmervertreter an dem Werktag unmittelbar vor der Versammlung des Europäischen Betriebsrates zusammenkommen.
- 3.6 Die Arbeitnehmervertreter sind befugt, zwei Werktage (einschließlich Reisezeit) auf die Anwesenheit bei einer Versammlung des Europäischen Betriebsrates und bei jeglichen Vorbereitungssitzungen zu verwenden. Sie erhalten in dieser Zeit ihre normale Entlohnung weiter gezahlt. Die Kosten für Reisen, Mahlzeiten und Unterkunft, die den Vertretern im Rahmen ihrer Anwesenheit bei Versammlungen des Europäischen Betriebsrates entstehen, werden wo immer möglich direkt dem Unternehmen in Rechnung gestellt. Nebenkosten, die den Arbeitnehmervertretern entstehen, werden den Sitzungsanwesenden gemäß den üblichen firmeninternen Spesenerstattungsvorschriften erstattet.
- 3.7 Wenn es einem Vertreter nicht möglich ist, so zum Veranstaltungsort zu reisen, dass er

rechtzeitig zum Beginn um 10 Uhr anwesend ist, so kann er am Vorabend anreisen.

#### 4 **Die Arbeit des Europäischen Betriebsrates**

- 4.1 Der Europäische Betriebsrat bietet eine Möglichkeit für die Informierung der Arbeitnehmervertreter und zur Konsultation zwischen dem zentralen Management und den Arbeitnehmervertreter zu grenzübergreifenden Problemfragen, die sich in erheblichem Maß auf die Interessen der Beschäftigten auswirken könnten.
- 4.2 Das zentrale Management erstattet auf jeder Versammlung des Europäischen Betriebsrates Bericht zur Entwicklung und den Aussichten der Otis-Gruppe in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum, insbesondere zu strukturellen, wirtschaftlichen, finanziellen, Geschäftsentwicklungs-, Arbeitsschutz- und Personalfragen, die sich in erheblichem Umfang auf die Beschäftigten auswirken.
- 4.3 Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates erörtern die oben genannten Themen rechtzeitig und im Geist der Zusammenarbeit im Hinblick auf Meinungsaustausch und der Herstellung eines Dialoges.

4.4 Die Otis-Gruppe hat in allen Betrieben und Einrichtungen von Otis die höchsten Leistungsstandards für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und die Kommunikation zwischen Management und Belegschaft gesetzt. Der Europäische Betriebsrat soll diese bestehenden lokalen Arbeitsweisen ergänzen, indem er diesbezüglich für eine grenzübergreifende Informierung und Konsultation sorgt. Der Europäische Betriebsrat soll weder an die Stelle der lokalen Kommunikationsstrukturen treten oder diese in irgend einer Form abändern, noch soll er die Vorrechte des Management der Otis-Gruppe und seiner Betriebe beim Treffen und Implementieren von Entscheidungen beschneiden, die für die effektive Führung ihres Unternehmens auf lokaler, transnationaler und EU-Ebene notwendig sind.

Dementsprechend erörtert der Europäische Betriebsrat weder Fragen von rein nationalem oder lokalem Interesse, die lediglich das Otis-Geschäft in einem einzelnen Land oder einem einzelnen Geschäftsbereich betreffen, noch erörtert er Fragen bezüglich einzelner Beschäftigter oder Entlohnung, Vergütung, Sozialleistungen oder Arbeitsbedingungen.

#### 5 **Aufzeichnungen und Ergebnisse von Versammlungen des Europäischen Betriebsrates**

- 5.1 Dem Protokoll von Versammlungen des Europäischen Betriebsrates müssen der Arbeitnehmer-Sekretär und der Management-Koordinator zustimmen, und beide müssen es unterzeichnen. Um die Bekanntmachung von Angelegenheiten, die auf Versammlungen des Europäischen Betriebsrat besprochen wurden, zu unterstützen, kommt der Management-Koordinator mit dem Arbeitnehmervertreter-Ausschuss am Tag der Arbeitnehmer-Betriebsratsversammlung zusammen, um gemeinsam ein kurzes Communiqué auszuarbeiten und zu vereinbaren.
- 5.2 Der Management-Koordinator hat dieses Communiqué allen Beschäftigten der UNTERNEHMEN über die dafür vorgesehenen internen Kommunikationskanäle wie beispielsweise Betriebszeitungen, Anschlagtafeln, comité d'entreprise, Betriebsrat, Belegschaftsversammlungen und alle sonstigen Kommunikationskanäle, die zwischen dem lokalen Management und den Arbeitnehmervertretern vereinbart werden, zur Kenntnis zu bringen.

#### 6 **Sprache auf den Versammlungen des Europäischen Betriebsrates**

Alle Versammlungen des Europäischen Betriebsrates werden in englischer Sprache abgehalten. Erforderlichenfalls werden Simultandolmetscher eingesetzt. Die offizielle Aufzeichnung und das offizielle Protokoll von Versammlungen des Europäischen Betriebsrates werden auf Französisch und Englisch ausgefertigt. Das lokale Management hat landessprachliche Übersetzungen des Protokolls und des Communiqué anfertigen zu lassen, um die Kommunikation in den örtlichen Betrieben zu unterstützen.

7 **Sachverständige**

Die Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat können sich durch maximal zwei Sachverständige unterstützen lassen, die keine Beschäftigten der Otis-Gruppe sein müssen. Diese Sachverständigen sind vom Management-Koordinator auf Antrag des Arbeitnehmervertreter-Ausschusses einzuladen und müssen selbst offizielle Vertreter des Europäischen Metallarbeiterverbandes sein. Diese Sachverständigen können Vorversammlungen der Arbeitnehmervertreter beiwohnen und an ihnen teilnehmen. Sie können auch den Versammlungen des Europäischen Betriebsrates als Beobachter beiwohnen. Die finanziellen Aufwendungen für solche Sachverständigen bedürfen der vorherigen Zustimmung durch den Management-Koordinator.

8 **Vertraulichkeit**

- 8.1 Der Dialog zwischen den Vertretern auf den Versammlungen des Europäischen Betriebsrates hat so vollständig und freimütig wie möglich zu erfolgen. Das zentrale Management und der Präsident des Europäischen Betriebsrates können entscheiden, dass bestimmte Themen, Fragen oder Probleme, die auf Versammlungen des Europäischen Betriebsrates erörtert werden, vertraulich sind. In einem solchen Fall dürfen die Vertreter im Europäischen Betriebsrat an niemanden außerhalb des Europäischen Betriebsrates Informationen verraten, die ihnen unter dem Siegel der Verschwiegenheit bekannt geworden sind. Diese Verpflichtung gilt auch noch nach dem Ablauf der Amtszeit eines Vertreter so lange fort, wie die betreffenden Informationen vertraulich sind.
- 8.2 Wenn jedoch die Bekanntgabe von Informationen an Beschäftigte den Geschäftsinteressen von Otis schaden würde oder zur Folge hätte, dass Otis gegen eine gesetzliche Auflage verstößt, so ist das zentrale Management nicht verpflichtet, den Arbeitnehmervertretern Informationen zu offenbaren, die andernfalls in den Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung fallen würden. Unter solchen Umständen werden den Beschäftigten die betreffenden Informationen bekannt gegeben, wenn die Bekanntgabe dieser Informationen nicht mehr den Interessen von Otis schaden kann oder keinen Verstoß gegen gesetzliche Auflagen mehr darstellt.
- 8.3 Neben den Strafen, die den Vertretern nach dem Recht des Landes, in dem sie beschäftigt sind, drohen, werden Vertreter, denen ein Verstoß gegen diese Verschwiegenheitspflicht nachgewiesen wird, automatisch aus dem Europäischen Betriebsrat ausgeschlossen.
- 8.4 Die Arbeitnehmervertreter haben dafür Sorge zu tragen, dass die Sachverständigen, von denen sie sich unterstützen lassen, ebenfalls die unter Absatz 8.1 oben dargelegte Verschwiegenheitspflicht befolgen.

9 **Kosten**

Das zentrale Management trägt die Kosten für die Einrichtung und die Arbeit des Europäischen Betriebsrates, unter dem Vorbehalt, dass der Europäische Betriebsrat nicht das Kostenbudget überschreitet, das jährlich vom zentralen Management aufgestellt wird.

10 **Laufzeit**

- 10.1 Die vorliegende Vereinbarung trat am 10. Mai 1996 in Kraft und wurde am 12. Oktober 2001 abgeändert. Sie hat eine unbegrenzte Laufzeit, bis sie mit einer Frist von zwölf Monaten schriftlich gekündigt wird, wobei eine solche Kündigungsanzeige die Unterschriften entweder einer Mehrheit der Arbeitnehmervertreter oder einer Mehrheit der Managementvertreter im Europäischen Betriebsrat tragen muss.

11 **Abänderungen an der Vereinbarung**

Die vorliegende Vereinbarung kann durch gegenseitige Übereinkunft der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat und der Vertreter des zentralen Management abgeändert werden. Alle Abänderungen bedürfen der Schriftform und der Unterschrift aller Parteien.

12 **Geltendes Recht und Sprache der Vereinbarung**

- 12.1 Die vorliegende Vereinbarung unterliegt französischem Recht und ist in diesem Sinne zu verstehen und auszulegen.
- 12.2 Streitigkeiten, die zwischen den Parteien hinsichtlich der Auslegung, Gültigkeit oder Implementierung der vorliegenden Vereinbarung entstehen, werden letztinstanzlich von den zuständigen Gerichten der Republik Frankreich entschieden.
- 12.3 Die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung bestätigen, dass die vorliegende Vereinbarung eine Übereinkunft darstellt, die die grenzübergreifende Information und Konsultation der Arbeitnehmer im Sinne des Artikels 13 der EU-Direktive 94/45 vorsieht.
- 12.4 Die vorliegende Vereinbarung wurde in einer französischen und einer englischen Fassung unterzeichnet. Im Fall von Widersprüchen zwischen dem französischen und dem englischen Wortlaut hat die französische Fassung Vorrang.
- 12.5 Die vorliegende Vereinbarung wird bei der DDTEFP (Directions Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) des Hauts-de-Seine hinterlegt. Jeweils ein Exemplar geht an den EMF und an das DG V der Europäischen Kommission.

**ANHANG 1 DER VEREINBARUNG**  
**ÜBER DIE GRÜNDUNG EINES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATES**

Die Arbeitnehmer der Otis-Unternehmen und –Einrichtungen in den nachstehend genannten Ländern fallen in den Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung:

ÖSTERREICH  
BELGIEN  
DÄNEMARK  
FINNLAND  
DEUTSCHLAND  
GRIECHENLAND  
IRLAND  
ITALIEN  
NIEDERLANDE  
PORTUGAL  
SPANIEN  
SCHWEDEN  
GROSSBRITANNIEN

**UNTERZEICHNER**

ARBEITNEHMERVERTRETER

OTIS-GRUPPE