

VEREINBARUNG ZUR BILDUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATES VINCI

Zwischen dem

besonderen Verhandlungsgremium, bestehend aus:

- den Arbeitnehmervertretern der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) für den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB):

Herren	Georg BACH Arnaldo BORDI Michel MOUTEL Daniel MULLER Michel PAISANT Federico SOLIS MARTINEZ Robert VIGNERON Jean VOETS,
--------	--

ermächtigt durch das Ernennungsschreiben vom 11. Juni 2001 auf Initiative von Herrn William van der STRAETEN, Mitunterzeichner der vorliegenden Vereinbarung, für die EFBH,

- dem Arbeitnehmervertreter der Europäischen Föderation der leitenden Angestellten des Bausektors (FECC) für den Europäischen Bund der leitenden Angestellten (CEC):

Herrn	François MARTINEAU,
-------	---------------------

ermächtigt durch das Ernennungsschreiben vom 3. Mai 2000 auf Initiative von Herrn Monsieur François MARTINEAU, Mitunterzeichner der vorliegenden Vereinbarung, für die FECC,

und

- den national repräsentativen französischen Gewerkschaften, Mitglieder der EFHB, Mitunterzeichner der vorliegenden Vereinbarung:

Herren	Joseph d'ANGELO Patrick DEL GRANDE Pierre LE GARS François MARTINEAU Jean-Marc ZENON	CGT CFTC CFDT CGC FO
--------	--	----------------------------------

und der

VINCI-Gruppe, vertreten durch Herrn Pierre COPPEY, Leiter für Personalressourcen der Gruppe und in dieser Funktion ordnungsgemäß ermächtigt

wird folgende Vereinbarung zur Bildung des Europäischen Betriebsrates VINCI geschlossen:

PRÄAMBEL:

Aufgrund der europäischen Richtlinie 94/45/EG vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (**Anhang 1**) und des Gesetzes Nr. 96-985 vom 12. November 1996 über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen (**Anhang 2**), kommen die vertragsschließenden Parteien überein, dass ein europäischer Betriebsrat gebildet wird, dessen Funktionsweise in der folgenden Vereinbarung festgehalten ist und dessen Name Europäischer Betriebsrat VINCI lautet.

Die seit Februar 2000 von der VIVENDI-Gruppe unabhängige SGE-Gruppe, im Mai 2000 in VINCI umbenannt, hatte am 22. März 2000 das Verfahren zur Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums eingeleitet.

Der Zusammenschluss von VINCI mit der GTM-Gruppe im Dezember 2000 hat den Aktivitätsradius der neuen VINCI-Gruppe verändert und erforderte eine Neugestaltung der Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene für die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums.

Die erste Versammlung des besonderen Verhandlungsgremiums der neuen VINCI-Gruppe fand am 4. Juli 2001 statt.

Die vorliegende Vereinbarung ist das Ergebnis dieser Verhandlungen.

ARTIKEL 1: GELTUNGSBEREICH

Die Arbeitnehmervertretung durch den Europäischen Betriebsrat erstreckt sich auf die Gesellschaft VINCI S.A. und alle Tochtergesellschaften und Enkelgesellschaften, die von dieser innerhalb der Europäischen Union kontrolliert werden.

Die Liste der von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen und Länder ist der vorliegenden Vereinbarung im Anhang beigelegt (**Anhang 3**).

Sollte sich während der Dauer des Mandats der Aktivitätsradius der Gruppe signifikant verändern, wird die Konzernleitung den Europäischen Betriebsrat darüber informieren, damit untersucht werden kann, ob der Geltungsbereich der Vertretung durch den Europäischen Betriebsrat an die neuen Gegebenheiten angepasst werden muss.

Die VINCI-Tochtergesellschaften mit Standort in Ländern, die nicht zur Europäischen Union zählen, jedoch Nachbarländer der Europäischen Union sind, entsprechend der Liste im Anhang der vorliegenden Vereinbarung (**Anhang 4**), haben nach Artikel 3 einen Beobachterstatus.

ARTIKEL 2: ZUSAMMENSETZUNG**2.1 : Die Arbeitnehmervertreter der Unternehmen der Gruppe**

Der europäische Betriebsrat setzt sich aus 25 (fünfundzwanzig) ordentlichen Mitgliedern und 25 (fünfundzwanzig) Stellvertretern zusammen, die die Mitarbeiter der Unternehmen der Gruppe vertreten, sowie aus 5 (fünf) Beobachtern (die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats).

Die ordentlichen Mitglieder wohnen den ordentlichen und vorbereitenden Sitzungen bei. Die Rolle der Stellvertreter ist es, den ordentlichen und vorbereitenden Sitzungen dann beizuwohnen, wenn ein ordentliches Mitglied aus irgendwelchen Gründen verhindert ist oder sein Mandat definitiv verloren hat.

Jeder Mitgliedsstaat der europäischen Union, aufgeführt in Anhang 3, mit einem Personalbestand von mindestens 150 (einhundertfünfzig) Personen, verfügt über einen Sitz im europäischen Betriebsrat. Die Verteilung der weiteren Sitze erfolgt proportional zu den nationalen Beschäftigtenzahlen (**Anhang 5**).

Die Mitglieder des europäischen Betriebsrats müssen ein Wahlmandat oder ein gewerkschaftliches Mandat innerhalb der Tochtergesellschaft der VINCI-Gruppe, in der sie beschäftigt sind, innehaben.

Die Mandatsdauer der Mitglieder des europäischen Betriebsrats beträgt 4 (vier) Jahre.

Während der Dauer ihres Mandats dürfen die Mitglieder des europäischen Betriebsrats, aufgrund der Ausübung ihres Amtes, nicht von ihren jeweiligen Unternehmen entlassen werden. Gegebenenfalls finden die günstigeren nationalen Vorschriften Anwendung.

2.2 : Die Vertretung der VINCI-Konzernleitung

Für die Konzernleitung nimmt der geschäftsführende Generaldirektor von VINCI oder sein Stellvertreter an den Sitzungen teil, begleitet von zwei Personen seiner Wahl mit beratender Stimme.

ARTIKEL 3: BEOBACHTER

Der europäische Betriebsrat verfügt über bis zu 5 (fünf) Beobachtersitze, einen für jedes der Nichtmitgliedsländer der europäischen Union, die den größten Personalbestand aller von der Gruppe kontrollierten Tochtergesellschaften aufweisen, wobei dieser mindestens 60 (sechzig) Personen umfassen muss.

Die Ernennung erfolgt durch die Gewerkschaften, die in den betroffenen Tochtergesellschaften am stärksten vertreten sind, nach den gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes, von denen VINCI in Kenntnis zu setzen ist.

Die Beobachter nehmen an den ordentlichen und vorbereitenden Sitzungen teil. Sie können sich an den Diskussionen beteiligen, haben jedoch kein Stimmrecht.

ARTIKEL 4: BEFUGNISSE

Zweck des Europäischen Betriebsrats ist es, den Meinungsaustausch und den Dialog zwischen der Konzernleitung und den Arbeitnehmervertretern zu fördern.

Gegenstand der Sitzung des Europäischen Betriebsrats sind ordnungsgemäß, insbesondere auf transnationaler Ebene, folgende Themen: Die Strukturen des Unternehmens oder des Konzerns, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung seiner Aktivitäten, Produktion und Verkauf, die Beschäftigungslage und deren voraussichtliche Entwicklung, Entwicklung der Qualifikationen und Fortbildungsprogramme, Arbeitssicherheit, Investitionen, wesentliche organisatorische Änderungen, Einführung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Produktionsverfahren, Produktionsverlagerung, Fusionen, Verringerung der Unternehmensgröße, Veräußerung oder Schließung von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen von Unternehmen oder Betrieben und Massenentlassungen.

Der Europäische Betriebsrat VINCI ersetzt in keinem Fall die existierenden Strukturen der Arbeitnehmervertretung in den von der vorliegenden Vereinbarung betroffenen Ländern und stellt die Vorrechte, die die Arbeitnehmervertreter (gewählt oder ernannt) nach den nationalen Rechtsvorschriften innehaben, nicht in Frage.

ARTIKEL 5: ERNENNUNG DER ARBEITNEHMERVERTRETER

Die Ernennung der Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsrat erfolgt nach den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften.

Die Konzernleitung von VINCI wird über jede Ernennung informiert und erhält eine Kopie des dieser Ernennung zugrunde liegenden Gesetzestextes sowie die offiziellen Dokumente, die diese Ernennung belegen.

Kein Mitglied kann von der Konzernleitung ernannt werden.

ARTIKEL 6: LAUFZEIT DER VEREINBARUNG

Die vorliegende Vereinbarung wurde für eine Dauer von 4 (vier) Jahren ab dem Tag ihrer Unterzeichnung abgeschlossen. Der Europäische Betriebsrat tritt zum ersten Mal in den sechs Monaten, die auf die Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung folgen, zusammen.

ARTIKEL 7: ARBEITSWEISE

Der Europäische Betriebsrat trifft ordnungsgemäß mindestens einmal jährlich zusammen, auf Einberufung seines Vorsitzenden oder dessen Stellvertreters, und auf der Grundlage einer Tagesordnung.

Die Tagesordnung wird von dem Vorsitzenden und dem Sekretär festgelegt und den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats mindestens drei Wochen vor der Sitzung zugesendet, ebenso wie die relevanten Dokumente.

Sollte keine Einigung über die Tagesordnung erzielt werden, beruft der Vorsitzende mindestens einmal jährlich den Europäischen Betriebsrat ein.

Bei jeder Sitzung gibt die Konzernleitung in einem Exposé einen Überblick über die Entwicklung der Aktivitäten der VINCI-Gruppe in Europa und stellt die zukünftigen Perspektiven dar. Das Protokoll dieser Darstellung wird an die wichtigsten Führungskräfte der Gruppe weitergeleitet.

Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere im Fall von Betriebsverlagerung, Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, die sich wesentlich auf das Leben der Gruppe auf europäischer Ebene auswirken, kann die Konzernleitung beschließen, außerordentliche Informationssitzungen einzuberufen, ungeachtet des gesetzlichen Anspruchs des geschäftsführenden Ausschusses auf Information durch die Konzernleitung.

Der Sitzung des Europäischen Betriebsrats kann am Vortag eine vorbereitende Sitzung in Abwesenheit der Konzernleitung vorausgehen.

Die Konzernleitung stellt sicher, dass die Sitzungen und die wichtigsten Arbeitspapiere in die Sprachen übersetzt werden, die den Austausch unter den Teilnehmer ermöglichen.

ARTIKEL 8: GESCHÄFTSFÜHRENDER AUSSCHUSS

Der europäische Betriebsrat wählt bei seiner ersten Sitzung aus seiner Mitte einen geschäftsführenden Ausschuss, der sich aus einem Sekretär und 3 (drei) stellvertretenden Sekretären zusammensetzt. Die vier Mitglieder des geschäftsführenden Ausschusses sind Beschäftigte der Tochtergesellschaften aus verschiedenen Ländern der Europäischen Union und sollten, wenn möglich, die unterschiedlichen Geschäftsbereiche der Gruppe widerspiegeln.

Ein vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) ernannter Beauftragter (Sachverständiger) und ein vom Europäischen Bund der leitenden Angestellten (CEC) ernannter Beauftragter (Sachverständiger) stehen dem geschäftsführenden Ausschuss bei der Ausführung seines Amtes zur Seite.

Der geschäftsführende Ausschuss trifft ordnungsgemäß einmal pro Halbjahr zusammen.

In besonderen Fällen können, wenn es das Thema im Rahmen der in Artikel 4 aufgeführten Befugnisse erfordert, zusätzliche außerordentliche Treffen stattfinden.

Der Europäische Betriebsrat kann eine Geschäftsordnung ausarbeiten und verabschieden, die seine Funktionsweise festlegt. Sowie diese Geschäftsordnung verabschiedet wurde, leitet der Sekretär diese an die Konzernleitung weiter.

Der geschäftsführende Ausschuss fasst innerhalb der zwei Monate, die auf die Sitzungen folgen, das Schlussprotokoll der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats in den Sprachen, die den Austausch unter den Teilnehmern ermöglichen. Das Schlussprotokoll ist ein Informationsdokument, das vom geschäftsführenden Ausschuss genehmigt wird. Der geschäftsführende Ausschuss leitet das genehmigte Schlussprotokoll an die Konzernleitung weiter, um gegebenenfalls die Bemerkungen der Konzernleitung entgegenzunehmen.

ARTIKEL 9: MITTEL

Die Konzernleitung trägt die durch die Tätigkeit des Europäischen Betriebsrats verursachten Kosten, insbesondere für Dolmetscher, Übersetzer, Treffen des geschäftsführenden Ausschusses, von der Konzernleitung bestimmt (Sätze für Reise- und Aufenthaltskosten).

Die Mitglieder des geschäftsführenden Ausschusses verfügen über einen Stundenkredit von jährlich 120 (hundertzwanzig) Stunden, die auf die Ausübung ihres Amtes verwendet werden können und die der effektiven Arbeitszeit gleichgestellt sind, unter Vorlage der diese Tätigkeit belegenden Dokumente, die von der Konzernleitung definiert wurden.

Die Konzernleitung trägt die Kosten für die beiden in Artikel 8, Absatz 2 aufgeführten Beauftragten. Die Teilnahme weiterer Sachverständiger, vergütet oder nicht, an den Sitzungen, bedarf der vorherigen Zustimmung durch die Konzernleitung.

Die Konzernleitung stellt den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats alle nötigen Mittel zur Ausübung ihrer Aufgaben bereit, darunter auch die angemessenen Mittel zur Kommunikation.

ARTIKEL 10: WEITERBILDUNG

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats (ordentliche Mitglieder und Stellvertreter) erhalten im Jahr der Bildung des Europäischen Betriebsrats eine zweitägige Schulung zu juristischen, wirtschaftlichen und sozialpolitischen Fragen, die insbesondere darauf abzielt, ihre Kenntnis der VINCI-Gruppe zu vertiefen und ihnen Informationen zu den unterschiedlichen Arten der Arbeitnehmervertretung in den betroffenen Ländern der Europäischen Union zu vermitteln.

Diese Schulung wird von der Konzernleitung der VINCI-Gruppe in Absprache mit dem geschäftsführenden Ausschuss organisiert.

Die Zeit, die dieser Weiterbildung gewidmet wird, wird als effektive Arbeitszeit betrachtet und entsprechend vergütet.

ARTIKEL 11: NEUAUSHANDLUNG

Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, etwaige Modalitäten zur Anpassung der vorliegenden Vereinbarung spätestens drei Monate vor Ablauf der Vereinbarung auszuhandeln.

Unter den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats ernennen der EGB und der CEC 10 (zehn) verhandlungsberechtigte Vertreter, je nach der proportionalen Gewichtung der beiden Organisationen und der proportionalen Gewichtung der Länder innerhalb des Rates.

Bleiben diese Verhandlungen fruchtlos, so gelten die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung noch für eine Dauer von 6 (sechs) Monaten nach Ablauf der Vereinbarung. Nach Ablauf dieses Zeitraums wird ein Europäischer Betriebsrat so gebildet, als existiere keine Vereinbarung.

Rueil-Malmaison, den 15. Februar 2002

In dreiundzwanzig Exemplaren, von denen jede unterzeichnende Partei und jeder Mitunterzeichner nach der Unterzeichnung eines erhält: eins für jedes Mitglied des besonderen Verhandlungsgremiums, eins für die Konzernleitung, eins für die FECC, eins für die EFBH, fünf für die französischen Gewerkschaften, eins für den Conseil des Prud'hommes (frz. Arbeitsgericht) und fünf für die D.D.T.E. (Departementdirektion für Arbeit und Beschäftigung).

Für das besondere Verhandlungsgremium:

Georg BACH

Arnaldo BORDI

François MARTINEAU

Michel MOUTEL

Daniel MULLER

Michel PAISANT

Federico SOLIS MARTINEZ

Robert VIGNERON

Jean VOETS

Für die FECC:

François MARTINEAU

Für die EFBH:

William van der STRAETEN

Für die CGT:

Joseph d'ANGELO

Für die CFTC:

Patrick DEL GRANDE

Für die CFDT:

Pierre LE GARS

Für die CGC:

François MARTINEAU

Für F.O.:

Jean-Marc ZENON

Anhang 1

RICHTLINIE 94/45/EG DES RATES vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zu Protokoll (Nr. 14) zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ist, insbesondere auf Artikel 2 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (2),

gemäß dem Verfahren des Artikels 189c des Vertrags (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

In Anbetracht des Protokolls über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft haben das Königreich Belgien, das Königreich Dänemark, die Bundesrepublik Deutschland, die Griechische Republik, das Königreich Spanien, die Französische Republik, Irland, die Italienische Republik, das Großherzogtum Luxemburg, das Königreich der Niederlande und die Portugiesische Republik (im folgenden "die Mitgliedstaaten" genannt) in dem Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, miteinander ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

Gemäß Artikel 2 Absatz 2 dieses Abkommens kann der Rat im Wege von Richtlinien Mindestvorschriften erlassen.

Gemäß Artikel 1 des genannten Abkommens haben die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten das Ziel, den sozialen Dialog zu fördern.

Nach Nummer 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer müssen u.a. "Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden." "Dies gilt insbesondere für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Betriebsstätten bzw. Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten."

Trotz der breiten Übereinstimmung zwischen der Mehrzahl der Mitgliedstaaten war der Rat nicht in der Lage, zu einer Entscheidung in bezug auf den Vorschlag für eine Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (4) in der geänderten Fassung vom 3. Dezember 1991 (5) zu gelangen.

Die Kommission hat gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

Die Kommission war nach dieser Anhörung der Auffassung, daß eine Gemeinschaftsaktion wünschenswert ist, und hat gemäß Artikel 3 Absatz 3 des genannten Abkommens die Sozialpartner erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags angehört. Die Sozialpartner haben der Kommission ihre Stellungnahme übermittelt.

Nach dieser zweiten Anhörung haben die Sozialpartner der Kommission nicht mitgeteilt, ob sie beabsichtigen, das in Artikel 4 des Abkommens vorgesehene Verfahren einzuleiten, das zum Abschluß einer Vereinbarung führen könnte.

Im Rahmen des Binnenmarkts findet ein Prozeß der Unternehmenszusammenschlüsse, grenzübergreifenden Fusionen, Übernahmen und Joint-ventures und damit einhergehend eine länderübergreifende Strukturierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen statt. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten sich in harmonischer Weise entwickeln sollen, so müssen Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, die Vertreter ihrer von den Unternehmensentscheidungen betroffenen Arbeitnehmer unterrichten und anhören.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten werden häufig nicht an die länderübergreifende Struktur der Unternehmen angepasst, welche die Arbeitnehmer berührende Entscheidungen treffen. Dies kann zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen, die von Entscheidungen ein und desselben Unternehmens bzw. ein und derselben Unternehmensgruppe betroffen sind.

Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, ausserhalb des Mitgliedstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.

Um zu gewährleisten, daß die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Arbeitsgruppen tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, muß ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder müssen andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden. Hierzu ist eine Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen" erforderlich, die sich ausschließlich auf diese Richtlinie bezieht und nicht die Definitionen der Begriffe "Unternehmensgruppe" und "beherrschender Einfluß" präjudiziert, die in künftigen Texten angenommen werden könnten.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in derartigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen müssen unabhängig davon, ob sich die zentrale Leitung des Unternehmens oder, im Fall einer Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens ausserhalb der Gemeinschaft befindet, für alle in der Gemeinschaft angesiedelten Betriebe oder gegebenenfalls Unternehmen von Unternehmensgruppen gelten.

Getreu dem Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner legen die Arbeitnehmervertreter und die Leitung des Unternehmens

oder des herrschenden Unternehmens einer Unternehmensgruppe die Art, Zusammensetzung, Befugnisse, Arbeitsweise, Verfahren und finanzielle Ressourcen des Europäischen Betriebsrats oder anderer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer einvernehmlich dergestalt fest, daß diese den jeweiligen besonderen Umständen entsprechen. Nach dem Grundsatz der Subsidiarität obliegt es den Mitgliedstaaten, die Arbeitnehmervertreter zu bestimmen und insbesondere - falls sie dies für angemessen halten - eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien vorzusehen.

Für den Fall, daß die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen ablehnt oder bei den Verhandlungen kein Einvernehmen erzielt wird, ist es jedoch angezeigt, bestimmte subsidiäre Vorschriften vorzusehen, die auf Beschluß der Parteien in diesen Fällen Anwendung finden.

Die Arbeitnehmervertreter können entweder vereinbaren, auf die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu verzichten, oder die Sozialpartner können andere Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beschließen.

Unbeschadet des Rechts der Parteien, anderslautende Vereinbarungen zu treffen, ist der Europäische Betriebsrat, der in Ermangelung einer Vereinbarung zwischen ihnen zur Erreichung des Ziels dieser Richtlinie eingesetzt wird, in bezug auf die Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu unterrichten und anzuhören, damit er mögliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten abschätzen kann. Deshalb sollte das Unternehmen oder das herrschende Unternehmen verpflichtet sein, den Arbeitnehmervertretern allgemeine Informationen, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, sowie Informationen, die sich konkret auf diejenigen Aspekte der Tätigkeiten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beziehen, welche die Interessen der Arbeitnehmer berühren, mitzuteilen. Der Europäische Betriebsrat muß eine Stellungnahme abgeben können.

Bevor bestimmte Beschlüsse mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden, sind die Arbeitnehmervertreter unverzüglich zu unterrichten und anzuhören.

Es ist vorzusehen, daß die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen der Richtlinie handeln, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten genießen wie die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind. Sie dürfen nicht aufgrund der gesetzlichen Ausübung ihrer Tätigkeit diskriminiert werden und müssen angemessen gegen Entlassungen und andere Sanktionen geschützt werden.

In Unternehmen oder herrschenden Unternehmen im Fall einer Unternehmensgruppe, deren zentrale Leitung sich ausserhalb der Gemeinschaft befindet, sind die in dieser Richtlinie festgelegten Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von dem gegebenenfalls benannten Vertreter des Unternehmens in der Gemeinschaft oder, in Ermangelung eines solchen Vertreters, von dem Betrieb oder dem kontrollierten Unternehmen mit der grössten Anzahl von Arbeitnehmern in der Gemeinschaft durchzuführen.

Es ist zweckmässig, besondere Bestimmungen für die gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vorzusehen, in denen zum Zeitpunkt des Beginns der Anwendung dieser Richtlinie eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung über eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer besteht. Werden die sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten, so müssen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen treffen -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

TEIL I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand (1) Das Ziel dieser Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

(2) Es wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend den in dieser Richtlinie niedergelegten Bedingungen und Modalitäten und mit den darin vorgesehenen Wirkungen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.

(3) Abweichend von Absatz 2 wird der Europäische Betriebsrat in den Fällen, in denen eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c) ein oder mehrere Unternehmen oder Unternehmensgruppen umfasst, die gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a) oder c) sind, auf der Ebene der Unternehmensgruppe eingesetzt, es sei denn, daß in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 etwas anderes vorgesehen wird.

(4) Ist in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 kein grösserer Geltungsbereich vorgesehen, so erstrecken sich die Befugnisse und Zuständigkeiten der Europäischen Betriebsräte und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Erreichung des in Absatz 1 festgelegten Ziels vorgesehen sind, im Fall eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe und im Fall einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dieser Gruppe.

(5) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, daß diese Richtlinie nicht für das seefahrende Personal der Handelsmarine gilt.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen (1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) "gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen": ein Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den

- Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;
- b) "Unternehmensgruppe": eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;
- c) "gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe": eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:
- sie hat mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,
 - sie umfasst mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten, und
 - mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;
- d) "Arbeitnehmervertreter": die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;
- e) "zentrale Leitung": die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens;
- f) "Anhörung": den Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene;
- g) "Europäischer Betriebsrat": den Betriebsrat, der gemäß Artikel 1 Absatz 2 oder den Bestimmungen des Anhangs zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingesetzt werden kann;
- h) "besonderes Verhandlungsgremium": das gemäß Artikel 5 Absatz 2 eingesetzte Gremium, das die Aufgabe hat, mit der zentralen Unternehmensleitung die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Artikel 1 Absatz 2 auszuhandeln.
- (2) Für die Zwecke dieser Richtlinie werden die Beschäftigungsschwellen nach der entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten berechneten Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, festgelegt.

Artikel 3

Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen" (1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als "herrschendes Unternehmen" ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen ("abhängiges Unternehmen") ausüben kann.

(2) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluß auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

- a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt oder
- b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
- c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann.

(3) Für die Anwendung von Absatz 2 müssen den Stimm- und Erkennungsrechten des herrschenden Unternehmens die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen oder juristischen Personen, die zwar in eigenen Namen, aber für Rechnung des herrschenden Unternehmens oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzugerechnet werden.

(4) Ungeachtet der Absätze 1 und 2 ist ein Unternehmen kein "herrschendes Unternehmen" in bezug auf ein anderes Unternehmen, an dem es Anteile hält, wenn es sich um eine Gesellschaft im Sinne von Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe a) oder c) der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. September 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen (6) handelt.

(5) Ein beherrschender Einfluß gilt nicht allein schon aufgrund der Tatsache als gegeben, daß eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den in einem Mitgliedstaat für die Liquidation, den Konkurs, die Zahlungsunfähigkeit, die Zahlungseinstellung, den Vergleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Rechtsvorschriften ausübt.

(6) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein "herrschendes Unternehmen" ist, ist das Recht des Mitgliedstaats, dem das Unternehmen unterliegt.

Unterliegt das Unternehmen nicht dem Recht eines Mitgliedstaats, so ist das Recht des Mitgliedstaats maßgebend, in dem der Vertreter des Unternehmens oder, in Ermangelung eines solchen, die zentrale Leitung desjenigen Unternehmens innerhalb einer Unternehmensgruppe ansässig ist, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern aufweist.

(7) Ergibt sich im Fall einer Normenkollision bei der Anwendung von Absatz 2, daß zwei oder mehr Unternehmen ein und derselben Unternehmensgruppe eines oder mehrere der in Absatz 2 festgelegten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, welches das unter Absatz 2 Buchstabe c) genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, solange nicht der Beweis erbracht ist, daß ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluß ausüben kann.

TEIL II EINRICHTUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS ODER SCHAFFUNG EINES VERFAHRENS ZUR UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER

Artikel 4

Verantwortung für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (1) Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, daß die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit nach Maßgabe des Artikels 1 Absatz 2 für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen der Europäische Betriebsrat eingesetzt oder das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der

Arbeitnehmer geschaffen werden kann.

(2) Ist die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig, so ist ihr gegebenenfalls benannter Vertreter in der Gemeinschaft für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich. In Ermangelung eines solchen ist die Leitung des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

(3) Zum Zweck dieser Richtlinie gelten der oder die Vertreter oder, in Ermangelung dieser Vertreter, die Leitung nach Absatz 2 Unterabsatz 2 als zentrale Leitung.

Artikel 5

Besonderes Verhandlungsgremium (1) Zur Erreichung des Ziels nach Artikel 1 Absatz 1 nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf.

(2) Zu diesem Zweck wird ein besonderes Verhandlungsgremium nach folgenden Leitlinien eingesetzt:

a) Die Mitgliedstaaten legen das Verfahren für die Wahl oder die Benennung der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums fest, die in ihrem Hoheitsgebiet zu wählen oder zu benennen sind.

Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß die Arbeitnehmer der Betriebe und/oder Unternehmen, in denen unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertreter vorhanden sind, selbst Mitglieder für das besondere Verhandlungsgremium wählen oder benennen dürfen.

Durch Absatz 2 werden die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, die Schwellen für die Einrichtung eines Gremiums zur Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen, nicht berührt.

b) Das besondere Verhandlungsgremium setzt sich aus mindestens 3 und höchstens 17 Mitgliedern zusammen.

c) Bei dieser Wahl oder Benennung ist sicherzustellen:

- zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;
- sodann die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl in den Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen.

d) Die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums wird der zentralen Leitung und den örtlichen Unternehmensleitungen mitgeteilt.

(3) Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums ist es, mit der zentralen Leitung in einer schriftlichen Vereinbarung den Tätigkeitsbereich, die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des Europäischen Betriebsrats oder der Europäischen Betriebsräte oder die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen.

(4) Die zentrale Leitung beruft eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium ein, um eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zu schließen. Sie setzt die örtlichen Unternehmensleitungen hiervon in Kenntnis.

Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen.

(5) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, keine Verhandlungen gemäß Absatz 4 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden.

Durch einen solchen Beschluß wird das Verfahren zum Abschluß der in Artikel 6 genannten Vereinbarung beendet. Ist ein solcher Beschluß gefasst worden, finden die Bestimmungen des Anhangs keine Anwendung.

Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem vorgenannten Beschluß gestellt werden, es sei denn, die betroffenen Parteien setzen eine kürzere Frist fest.

(6) Die Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen nach den Absätzen 3 und 4 werden von der zentralen Leitung getragen, damit das besondere Verhandlungsgremium seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen kann.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des besonderen Verhandlungsgremiums festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

Artikel 6

Inhalt der Vereinbarung (1) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der in Artikel 1 Absatz 1 vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen.

(2) Unbeschadet der Autonomie der Parteien wird in der schriftlichen Vereinbarung nach Absatz 1 zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium folgendes festgelegt:

- a) Die von der Vereinbarung betroffenen Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens;
- b) die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer;
- c) die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats;
- d) der Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats;

- e) die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;
- f) die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendenden Verfahren.
- (3) Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium können in schriftlicher Form den Beschluß fassen, daß anstelle eines Europäischen Betriebsrats ein oder mehrere Unterrichts- und Anhörungsverfahren geschaffen werden. In der Vereinbarung ist festzulegen, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten. Diese Informationen erstrecken sich insbesondere auf länderübergreifende Angelegenheiten, welche erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben.
- (4) Sofern in den Vereinbarungen im Sinne der Absätze 2 und 3 nichts anderes bestimmt ist, gelten die subsidiären Vorschriften des Anhangs nicht für diese Vereinbarungen.
- (5) Für den Abschluß der Vereinbarungen im Sinne der Absätze 2 und 3 ist die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlich.

Artikel 7

Subsidiäre Vorschriften (1) Um die Verwirklichung des in Artikel 1 Absatz 1 festgelegten Ziels zu gewährleisten, werden die subsidiären Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat, angewandt, - wenn die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluß fassen - oder wenn die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen sechs Monaten nach dem ersten Antrag nach Artikel 5 Absatz 1 verweigert - oder wenn binnen drei Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung gemäß Artikel 6 zustandekommt und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluß nach Artikel 5 Absatz 5 gefasst hat.

(2) Die subsidiären Vorschriften nach Absatz 1 in der durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten festgelegten Fassung müssen den im Anhang niedergelegten Bestimmungen genügen.

TEIL III SONSTIGE BESTIMMUNGEN

Artikel 8

Vertrauliche Informationen (1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, daß den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats sowie den sie gegebenenfalls unterstützenden Sachverständigen nicht gestattet wird, ihnen ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Dritte weiterzugeben. Das gleiche gilt für die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von ihrem Aufenthaltsort und selbst nach Ablauf ihres Mandats weiter.

(2) Jeder Mitgliedstaat sieht vor, daß die in seinem Hoheitsgebiet ansässige zentrale Leitung in besonderen Fällen und unter den in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Bedingungen und Beschränkungen Informationen nicht weiterleiten muß, wenn diese die Arbeitsweise der betroffenen Unternehmen nach objektiven Kriterien erheblich beeinträchtigen oder ihnen schaden könnten. Der betreffende Mitgliedstaat kann diese Befreiung von einer vorherigen behördlichen oder gerichtlichen Genehmigung abhängig machen.

(3) Jeder Mitgliedstaat kann besondere Bestimmungen für die zentrale Lösung von in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen vorsehen, die in bezug auf Berichterstattung und Meinungsäußerung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen, falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften solche besonderen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bereits enthalten.

Artikel 9

Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats und Funktionsweise des Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer Die Zentrale Leitung und der Europäische Betriebsrat arbeiten mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammen. Gleiches gilt für die Zusammenarbeit zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

Artikel 10

Schutz der Arbeitnehmervertreter Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter, die bei dem Unterrichts- und Anhörungsverfahren nach Artikel 6 Absatz 3 mitwirken, genießen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben den gleichen Schutz und gleichartige Sicherheiten wie die Arbeitnehmervertreter nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Landes in dem sie beschäftigt sind. Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, des Europäischen Betriebsrats und an allen anderen Sitzungen im Rahmen der Vereinbarungen nach Artikel 6 Absatz 3 sowie für die Lohn- und Gehaltsfortzahlung an die Mitglieder, die Beschäftigte des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe sind, für die Dauer ihrer durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Abwesenheit.

Artikel 11

Einhaltung der Richtlinie (1) Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, daß die Leitung der in seinem Hoheitsgebiet befindlichen Betriebe eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens und die Leitung eines Unternehmens, das Mitglied einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist, und ihre Arbeitnehmervertreter oder, je nach dem betreffenden Einzelfall, deren Arbeitnehmer den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung sich in seinem Hoheitsgebiet befindet.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) und c) erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden.

(3) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, daß Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

(4) Bei der Anwendung des Artikels 8 sehen die Mitgliedstaaten Verfahren vor, nach denen die Arbeitnehmervertreter auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg Rechtsbehelfe einlegen können, wenn die zentrale Leitung sich auf die Vertraulichkeit der Informationen beruft oder diese - ebenfalls nach Artikel 8 - nicht weiterleitet.

Zu diesen Verfahren können auch Verfahren gehören, die dazu bestimmt sind, die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen zu wahren.

Artikel 12

Zusammenhang zwischen der Richtlinie und anderen Bestimmungen (1) Von dieser Richtlinie nicht berührt werden Maßnahmen, die gemäß der Richtlinie 75/120/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (7) und gemäß der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (8) getroffen werden.

(2) Die Richtlinie berührt nicht die den Arbeitnehmern nach einzelstaatlichem Recht zustehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung.

Artikel 13

Geltende Vereinbarungen (1) Unbeschadet des Absatzes 2 gilt diese Richtlinie nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen zu dem Zeitpunkt nach Artikel 14 Absatz 1 oder zu einem früheren Zeitpunkt der Durchführung dieser Richtlinie in dem betreffenden Mitgliedstaat bereits eine für alle Arbeitnehmer geltende Vereinbarung besteht, in der eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen ist.

(2) Laufen die in Absatz 1 erwähnten Vereinbarungen aus, so können die betreffenden Parteien gemeinsam beschließen, sie weiter anzuwenden.

Kommt es nicht zu einem solchen Beschluß, so findet diese Richtlinie Anwendung.

Artikel 14

Schlußbestimmungen (1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 22. September 1996 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, daß die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, daß die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

(2) Wenn die Mitgliedstaaten diese Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten.

Artikel 15

Überprüfung durch die Kommission Spätestens zum 22. September 1999 überprüft die Kommission im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Anwendung dieser Richtlinie und insbesondere die Zweckmäßigkeit der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl, um dem Rat erforderlichenfalls entsprechende Änderungen vorzuschlagen.

Artikel 16

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 22. September 1994.

Im Namen des Rates

Der Präsident

N. BLÜM

(1) ABI. Nr. C 135 vom 18. 5. 1994, S. 8, und ABI. Nr. C 199 vom 21. 7. 1994, S. 10.

(2) Stellungnahme vom 1. Juni 1994 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

(3) Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 4. Mai 1994 (ABI. Nr. C 205 vom 25. 7. 1994), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 18. Juli 1994 (ABI. Nr. C 244 vom 31. 8. 1994, S. 37).

(4) ABI. Nr. C 39 vom 15. 2. 1991, S. 10.

(5) ABl. Nr. C 336 vom 31. 12. 1991, S. 11.

(6) ABl. Nr. L 395 vom 30. 12. 1989, S. 1.

(7) ABl. Nr. L 48 vom 22. 2. 1975, S. 29, Richtlinie geändert durch die Richtlinie 92/56/EWG (AbI. Nr. L 245 vom 26. 8. 1992, S. 3).

(8) ABl. Nr. L 61 vom 5. 3. 1977, S. 26.

ANHANG

SUBSIDIÄRE VORSCHRIFTEN nach Artikel 7

1. Um das Ziel nach Artikel 1 Absatz 1 zu erreichen, wird in den in Artikel 7 Absatz 1 vorgesehenen Fällen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt, für dessen Zuständigkeiten und Zusammensetzung folgende Regeln gelten:

a) Die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats beschränken sich auf die Unterrichtung und Anhörung über Angelegenheiten, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

Bei Unternehmen oder Unternehmensgruppen gemäß Artikel 4 Absatz 2 beschränken sich die Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrats auf die Angelegenheiten, die sämtlich zu der Unternehmensgruppe gehörenden Betriebe oder Unternehmen in den Mitgliedstaaten oder zumindest zwei Betriebe oder zu der Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

b) Der Europäische Betriebsrat setzt sich aus Arbeitnehmern des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammen, die von den Arbeitnehmervertretern aus ihrer Mitte oder, in Ermangelung solcher Vertreter, von der Gesamtheit der Arbeitnehmer gewählt oder benannt werden.

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats werden entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gewählt oder benannt.

c) Der Europäische Betriebsrat besteht aus mindestens 3 und höchstens 30 Mitgliedern.

Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, wählt er aus seiner Mitte einen engeren Ausschuß mit höchstens 3 Mitgliedern. Er gibt sich eine Geschäftsordnung.

d) Bei der Wahl oder Benennung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats ist sicherzustellen:

- zunächst die Vertretung durch ein Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder das herrschende Unternehmen oder ein oder mehrere abhängige Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe befinden;

- sodann die Anzahl der zusätzlichen Mitglieder im Verhältnis zur Zahl der in diesen Betrieben, dem herrschenden Unternehmen oder den abhängigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, wie in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die zentrale Leitung ansässig ist, vorgesehen.

e) Die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats wird der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneteren Leitungsebene mitgeteilt.

f) Vier Jahre nach der Einrichtung des Europäischen Betriebsrats prüft dieser, ob die in Artikel 6 genannte Vereinbarung ausgehandelt werden soll oder ob die entsprechend diesem Anhang erlassenen subsidiären Vorschriften weiterhin angewendet werden sollen.

Wird der Beschluß gefasst, eine Vereinbarung gemäß Artikel 6 auszuhandeln, so gelten die Artikel 6 und 7 entsprechend, wobei der Begriff "besonderes Verhandlungsgremium" durch den Begriff "Europäischer Betriebsrat" ersetzt wird.

2. Der Europäische Betriebsrat ist befugt, einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts, über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

Diese Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

3. Treten aussergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, so hat der engere Ausschuß oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen, geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden.

An der Sitzung mit dem engeren Ausschuß dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt worden sind, welche unmittelbar von diesen Maßnahmen betroffen sind.

Diese Sitzung zur Unterrichtung und Anhörung erfolgt unverzüglich auf der Grundlage eines Berichts der zentralen Leitung oder einer anderen geeigneten Leitungsebene innerhalb der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, zu dem der Europäische Betriebsrat binnen einer angemessenen Frist seine Stellungnahme abgeben kann.

Diese Sitzung lässt die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt.

4. Die Mitgliedstaaten können Regeln bezüglich des Vorsitzes der Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung festlegen. Vor Sitzungen mit der zentralen Leitung ist der Europäische Betriebsrat oder der engere Ausschuss, der gegebenenfalls gemäß Nummer 3 Absatz 2 erweitert ist, berechtigt, in Abwesenheit der betreffenden Unternehmensleitung zu tagen.

5. Unbeschadet des Artikels 8 informieren die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats die Arbeitnehmervertreter der Betriebe oder der zur gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft über Inhalt und Ergebnisse der gemäß diesem Anhang durchgeführten Unterrichtung und Anhörung.

6. Der Europäische Betriebsrat und der engere Ausschuss können sich durch Sachverständige ihrer Wahl unterstützen lassen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

7. Die Verwaltungsausgaben des Europäischen Betriebsrats gehen zu Lasten der zentralen Leitung.

Die betreffende zentrale Unternehmensleitung stützt die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Insbesondere trägt die zentrale Leitung die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses, soweit nichts anderes vereinbart wurde.

Die Mitgliedstaaten können unter Wahrung dieses Grundsatzes Regeln für die Finanzierung der Arbeit des Europäischen Betriebsrats festlegen. Sie können insbesondere die Übernahme der Kosten auf die Kosten für einen Sachverständigen begrenzen.

GESETZ NR. 96-985 VOM 12. NOVEMBER 1996

über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftswelt tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen, sowie über die Entwicklung von Tarifverhandlungen

Die Nationalversammlung und der Senat haben verabschiedet,
In Anbetracht der Entscheidung Nr. 96-383 DC des Verfassungsrates vom 6. November 1996;
Der Präsident der Republik erlässt das Gesetz mit folgendem Inhalt :

ARTIKEL EINS

Artikel L. 439-1 des Arbeitsgesetzes lautet wie folgt:

"Art. L. 439-1:

"I. - Die Bestimmungen sind auf die in Artikel L. 431-1¹ genannten Unternehmen und anderen Organismen anzuwenden, ungeachtet der Anzahl Mitarbeiter, die sie beschäftigen.

"II. - In dem Konzern, den ein beherrschendes Unternehmen genanntes Unternehmen mit den von ihm kontrollierten Unternehmen unter den in Artikel 354, 355-1 und im zweiten Absatz des Artikels 357-1 des Gesetzes Nr. 66-537 vom 24. Juli 1966 über Handelsgesellschaften² aufgeführten Bedingungen

¹Artikel L. 431-1 nennt "... alle Industrie- und Handelsunternehmen, die öffentlichen und Ministerialstellen, die freien Berufe, die Gesellschaften bürgerlichen Rechts, die Berufsverbände, die Gegenseitigkeitskassen, die Sozialversicherungsstellen, mit Ausnahme jener, die den Charakter einer öffentlichen Verwaltungsstelle aufweisen, und die Vereine gleich welcher Form, die mindestens fünfzig Mitarbeiter beschäftigen" (Absatz 1); "... (die) landwirtschaftlichen und ihnen gleichgestellten Betriebe, Unternehmen und Gesellschaften und (...) landwirtschaftliche Berufsverbände gleich welcher Beschaffenheit, die die unter Art. 1144 (1° bis 7°, 90 und 10°) des Landwirtschaftsgesetzes festgelegten Arbeitnehmer beschäftigen." (Absatz 5); "... (die) die öffentlichen Einrichtungen industrieller und kaufmännischer Natur und (die) per Erlass bestimmten Einrichtungen, die gleichzeitig eine Aufgabe des öffentlichen Dienstes verwaltungstechnischer und industriell-kaufmännischer Art wahrnehmen, wenn sie Mitarbeiter unter privatrechtlichen Bedingungen beschäftigen." (...)

(Absatz 4).
²Artikel L. 354 : "Besitz eine Gesellschaft mehr als die Hälfte des Kapitals einer anderen Gesellschaft, wird die zweite (...) als Tochtergesellschaft der ersten betrachtet"

Artikel L. 355-1 : "Es wird davon ausgegangen, dass eine Gesellschaft (...) eine andere kontrolliert:

- wenn sie direkt oder indirekt einen Teil des Kapitals hält, der ihr die Mehrheit der Stimmen in den Gesellschafterversammlungen der Gesellschaft bringt;
- wenn sie alleine über die Mehrheit der Stimmrechte in dieser Gesellschaft verfügt, und zwar aufgrund eines mit anderen Gesellschaftern oder Aktionären geschlossenen Abkommens, das dem Interesse der Gesellschaft nicht zuwiderläuft;
- wenn sie effektiv über die Stimmrechte, über die sie verfügt, die Entscheidungen der Gesellschafterversammlungen dieser Gesellschaft bestimmt. Sie wird als diese Kontrolle ausübend bewertet, wenn sie direkt oder indirekt über einen Anteil von mehr als 40 pro 100 der Stimmrechte verfügt, und kein anderer Gesellschafter oder Aktionär direkt oder indirekt einen höheren Anteil hält."

Artikel L. 357-1, Absatz 2: "Die ausschließliche Kontrolle durch eine Gesellschaft ergibt sich:

- entweder daraus, dass die Stimmenmehrheit direkt oder indirekt von einem anderen Unternehmen gehalten wird;
- oder daraus, dass während zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungsrates, der Unternehmensleitung oder des Aufsichtsrates eines anderen Unternehmens bestimmt wird: Es wird davon ausgegangen, dass die konsolidierende Gesellschaft diese Benennung vorgenommen hat, wenn sie während dieses Zeitraums direkt oder indirekt über einen höheren Anteil als den ihrigen verfügt hat;
- oder aufgrund des Rechts auf beherrschenden Einfluss über ein Unternehmen kraft eines Vertrages oder einer

gegründet hat, dessen Gesellschaftssitz auf französischem Hoheitsgebiet liegt, wird ein Konzernbetriebsrat eingerichtet.

"Für die Bildung eines Konzernbetriebsrates wird als beherrschendes Unternehmen auch jenes betrachtet, das einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausübt, an dessen Kapital es mit wenigstens zehn Prozent beteiligt ist, wenn das Fortbestehen und die Bedeutung der Beziehungen zwischen diesen Unternehmen die Zugehörigkeit beider zu einer gemeinsamen wirtschaftlichen Einheit ergeben.

"Das Vorhandensein eines beherrschenden Einflusses wird unbeschadet gegenteiliger Beweise als gegeben erachtet, wenn ein Unternehmen direkt oder indirekt:

- mehr als die Hälfte der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane eines anderen Unternehmens ernennen darf; oder
- über die Mehrheit der mit den von einem anderen Unternehmen ausgegebenen Anteilen verbundenen Stimmrechte verfügt; oder
- die Mehrheit des gezeichneten Kapitals eines anderen Unternehmens hält.

"Erfüllen mehrere Unternehmen oben genannte Kriterien gegenüber ein und demselben beherrschten Unternehmen, wird jenes Unternehmen als beherrschendes Unternehmen betrachtet, das mehr als die Hälfte der Mitglieder der Leitungs-, Verwaltungs- und Aufsichtsgremien des beherrschten Unternehmens ernennen darf, unbeschadet des Nachweises, dass ein anderes Unternehmen einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

"III. - Der Betriebsrat eines kontrollierten Unternehmens oder eines Unternehmens, auf das ein beherrschender Einfluss im Sinne des o.g. Punktes II ausgeübt wird, kann hinsichtlich der Anwendung der Bestimmungen dieses Kapitels die Aufnahme des Unternehmens in den so gebildeten Konzern beantragen. Der Antrag wird über den Leiter des betroffenen Unternehmens an den Leiter des beherrschenden Unternehmens weitergeleitet, der diesem Antrag innerhalb von drei Monaten stattgibt.

"Der Betriebsrat des betroffenen Unternehmens erhält im Voraus eine begründete Information über die Beendigung der Beziehungen zwischen den beiden Unternehmen, wie im o.g. Punkt II festgelegt. Dieses Unternehmen wird dann nicht mehr für die Bildung des Konzernrates berücksichtigt.

"Besteht der Konzernrat bereits, wird jedes Unternehmen, das mit dem beherrschenden Unternehmen Beziehungen nach Punkt II dieses Artikels aufnimmt, bei der Erneuerung des Konzernrates für dessen Zusammensetzung zu berücksichtigen sein.

"IV. - Im Streitfall können der Betriebsrat oder die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen des betroffenen Unternehmens oder eines Unternehmens des Konzerns den Streitfall vor das am Ort des Sitzes des beherrschenden Unternehmens zuständige Landgericht tragen.

"V. - Die unter Artikel 3 Paragraph 5 Punkt a und c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle der Operation zur Konzentration zwischen Unternehmen gemeinten Unternehmen werden nicht als beherrschende Unternehmen angesehen.³"

Satzungsklausel, wenn nach geltendem Recht zulässig und wenn die beherrschende Gesellschaft Aktionär oder Gesellschafter dieses Unternehmens ist".

³"Eine Operation des Zusammenschlusses ist nicht gegeben:

a) wenn Kreditinstitute, andere Finanzanstalten oder Versicherungsgesellschaften, deren normale Tätigkeit die Übertragung und Verhandlung von Wertpapieren auf eigene Rechnung oder auf Rechnung Dritter umfasst, vorübergehend Beteiligungen halten, die sie an einem Unternehmen erlangt haben, um sie weiter zu verkaufen, insofern sie nicht das Stimmrecht ausüben, das an diese Beteiligungen geknüpft ist, um das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens zu bestimmen, oder insofern sie dieses Stimmrecht nur ausüben, um die ganzheitliche oder teilweise Veräußerung des Unternehmens oder seiner Aktiva vorzubereiten, oder die Veräußerung dieser Beteiligungen, und wenn diese Veräußerung innerhalb Jahresfrist ab dem Datum der Akquisition erfolgt; diese Frist kann auf Antrag von der Kommission verlängert werden, wenn diese Institute oder Gesellschaften nachweisen, dass diese Veräußerung innerhalb der zugestandenen Frist nicht machbar war; (...)

c) wenn die Operationen (direkter oder indirekter Akquisition) von finanziell beteiligten Unternehmen vorgenommen werden

(...), jedoch mit der Einschränkung, dass die mit den Beteiligungen verbundenen Stimmrechte, nämlich bezüglich der Ernennung der Mitglieder der Führungs- und Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen sie beteiligt sind, nur wahrgenommen werden, um den vollen Wert dieser Investitionen zu wahren, und nicht, um direkt oder indirekt das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens zu bestimmen.

ARTIKEL 2

Bei der Anwendung von Buch IV Titel III Kapitel IX⁴ des Arbeitsgesetzes in den Konzernen, die am Tage des Inkrafttretens vorliegenden Gesetzes bereits über einen Konzernrat verfügen dürfen die Bestimmungen aus Artikel L. 439-1 Punkt II besagten Gesetzes nicht zur Folge haben, dass die Zusammensetzung des Konzernbetriebsrates vor der ersten Erneuerung des Rates geändert wird, es sei denn, es werden die Bestimmungen aus Artikel L. 439-1 Punkt III Absatz eins angewandt.

ARTIKEL 3

Titel III des IV Arbeitsgesetzbuches wird um ein Kapitel X mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“Kapitel X**"Europäischer Betriebsrat oder Informations- und Konsultationsverfahren
in den gemeinschaftsweit tätige Unternehmen****"Teil 1****"Anwendungsbereich****"Art. L. 439-6. :**

"Um auf europäischer Ebene das Recht der Arbeitnehmer auf Information und Konsultation zu gewährleisten, wird in den Unternehmen oder Konzernen gemeinschaftlichen Ausmaßes ein europäischer Betriebsrat, oder ein Verfahren zur Information, zum Meinungsaustausch und zum Dialog eingerichtet.

"Unter einem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen versteht man ein Unternehmen im Sinne des Artikels L. 439-1 I, das mindestens tausend Mitarbeiter in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft beschäftigt, die an dem Vertrag über die Europäische Union begelegten Abkommen über die Sozialpolitik teilnehmen, sowie in den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, die nicht Mitglied der Europäischen Gemeinschaft sind, und das wenigstens einen Betrieb mit mindestens hundertfünfzig Beschäftigten in mindestens zwei dieser Staaten umfasst.

"Unter Konzern gemeinschaftlichen Ausmaßes versteht man einen Konzern im Sinne des Artikels L. 439-1 II, der die im vorigen Absatz erwähnten Mitarbeiter- und Aktivitätskriterien erfüllt, und in mindestens zwei dieser Staaten wenigstens ein Unternehmen umfasst, das mindestens hundertfünfzig Mitarbeiter beschäftigt.

"Zwecks Anwendung dieses Kapitels ist unter Anhörung die Organisation eines Meinungsaustauschs zwecks Einrichtung eines Dialogs zu verstehen.

"Die Bestimmungen dieses Kapitels gelangen zur Anwendung :

"a) in Unternehmen oder Konzernen gemeinschaftlichen Ausmaßes, deren Gesellschaftssitz, oder bei denen der Gesellschaftssitz des beherrschenden Unternehmens im Sinne des Artikels L. 439-1 in Frankreich liegt;

"b) in Unternehmen oder Konzernen gemeinschaftlichen Ausmaßes, deren Gesellschaftssitz, oder bei denen der Gesellschaftssitz des beherrschenden Unternehmens

⁴"Konzernbetriebsrat"

im Sinne des Artikels L. 439-1 in einem anderen als den im zweiten Absatz dieses Artikels genannten Ländern liegt, und die bezüglich der Anwendung vorliegender Bestimmungen eine Vertretung in Frankreich benannt haben;

- "c) in Unternehmen oder Konzernen gemeinschaftlichen Ausmaßes, deren Gesellschaftssitz oder bei denen der Gesellschaftssitz des beherrschenden Unternehmens im Sinne des Artikels L. 439-1 in einem anderen als den im zweiten Absatz dieses Artikels genannten Ländern liegt, die in keinem der betroffenen Staaten eine Vertretung benannt haben, und bei denen der Betrieb oder das Unternehmen, das die höchste Mitarbeiterzahl in diesen Staaten beschäftigt, in Frankreich liegt.

"Teil 2

"Besonderes Verhandlungsgremium

"Art. L. 439-7. :

“Der Leiter des Unternehmens gemeinschaftlichen Ausmaßes oder, bei einem solchen Konzern, der Leiter des beherrschenden Unternehmens oder sein Vertreter richtet einen besonderen Verhandlungsgremium ein, das sich aus Vertretern aller Arbeitnehmer zusammensetzt, entsprechend den Bestimmungen des Artikels L. 439-18, mit dem Ziel ein Abkommen zur Umsetzung des in Artikel L. 439-6 erläuterten Rechts abzuschließen.

“Der Unternehmensleiter oder sein Vertreter eröffnet das Verfahren zur Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums, wenn die im Artikel L. 439-6 genannte Arbeitnehmerzahl im Schnitt der beiden letzten Jahre erreicht wurde. Die Berechnung der Arbeitnehmerzahl erfolgt entsprechend der Bestimmungen des Artikels L. 431-2⁵, für die in Frankreich ansässigen Unternehmen oder Betriebe, und entsprechend dem Landesrecht in den anderen Staaten. Der Unternehmensleiter sorgt dafür, dass die Informationen über die Mitarbeiterzahl des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage verfügbar gemacht werden.

“In Ermangelung einer Initiative seitens des Unternehmensleiters wird das Verfahren auf schriftlichen Antrag von hundert Arbeitnehmern oder ihren Vertretern eröffnet, die aus mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben stammen, welche in wenigstens zwei verschiedenen Staaten, wie in Artikel L. 439-6 Absatz zwei genannt, liegen.

“Art. L. 439-8. :

“Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit dem Unternehmensleiter oder seinem Vertreter anhand eines schriftlichen Abkommens die betroffenen Unternehmen oder Betriebe, sowie die Zusammensetzung, die Zuständigkeiten und die Mandatsdauer des oder der europäischen Betriebsräte, oder die Modalitäten der Umsetzung eines Verfahrens zur Information, zum Meinungsaustausch und zum Dialog festzulegen.

“Zu diesem Zwecke fordert der Unternehmensleiter oder sein Vertreter das besondere Verhandlungsgremium zu einer gemeinsamen Sitzung auf, zu der er ihn einlädt. Er informiert die

⁵“Die Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen, die Heimarbeiter, die in Unternehmen, beschützenden Werkstätten, Zentren zur Verteilung von Heimarbeit beschäftigten behinderten Arbeitnehmer werden für die Ermittlung der Mitarbeiterzahl des Unternehmens berücksichtigt. Die Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen, die Arbeitnehmer mit Interimsverträgen, die dem Unternehmen durch ein Drittunternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer, einschließlich der Zeitarbeiter, werden im Verhältnis zu ihrer Anwesenheit im Unternehmen während der letzten zwölf Monate für die Festlegung der Mitarbeiterzahl des Unternehmens berücksichtigt. Die Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen, Zeitverträgen und die von Drittunternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer werden jedoch von der Festlegung der Mitarbeiterzahl ausgeschlossen, wenn sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen, dessen Arbeitsvertrag unterbrochen wurde, ersetzen”.

lokalen Leitungen des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns darüber, welche die Information an die Arbeitnehmervertreter weiterleiten.

“Die von den Mitgliedern des besonderen Verhandlungsgremiums in Sitzungen zugebrachte Zeit wird als normale Arbeitszeit gewertet und zum normalen Zahlungstermin bezahlt. Die für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgabe des besonderen Verhandlungsgremiums erforderlichen Ausgaben trägt das Unternehmen oder das beherrschende Unternehmen des Konzerns.

“Sofern für die Verhandlungen erforderlich, kann das besondere Verhandlungsgremium von Experten eigener Wahl unterstützt werden. Das Unternehmen oder das beherrschende Unternehmen eines Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes übernimmt die mit der Intervention eines Experten verbundenen Kosten.

“Art. L. 439-9. :

“ Der Unternehmensleiter oder sein Vertreter und das besondere Verhandlungsgremium haben Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, zu einem Abkommen zu gelangen, das folgende Punkte enthält:

- a) Welche Betriebe des Unternehmens oder welche Mitgliedsunternehmen des Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes vom Abkommen betroffen sind;
- b) Zusammensetzung des europäischen Betriebsrats, insbesondere Anzahl seiner Mitglieder, Verteilung der Sitze und Dauer des Mandats;
- c) Zuständigkeiten des europäischen Betriebsrates und Modalitäten, nach denen die Information, der Meinungsaustausch und der Dialog darin vonstatten gehen;
- d) Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen des europäischen Betriebsrates;
- e) dem europäischen Betriebsrat gewährten materielle und finanzielle Mittel;
- f) Dauer des Abkommens und Neuverhandlungsverfahren.

“Art. L. 439-10. :

“Der Unternehmensleiter oder sein Vertreter und das besondere Verhandlungsgremium können mittels Abkommen beschließen, ein oder mehrere Verfahren zur Information, zum Meinungsaustausch und Dialog einzurichten, anstatt einen europäischen Betriebsrat zu gründen.

“Das Abkommen hat vorzusehen, nach welchen Modalitäten die Arbeitnehmervertreter zu Versammlungen berechtigt sind, um einen Meinungsaustausch über die ihnen mitgeteilten Informationen vorzunehmen, die insbesondere transnationale Fragen betreffen, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren.

“Art. L. 439-11. :

“Das besondere Verhandlungsgremium beschließt mit der Mehrheit seiner Mitglieder den Abschluss eines Abkommens.

“Der Ausschuss kann mit mindestens Zweidrittelmehrheit beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen, oder bereits laufende Verhandlungen zu beenden. In diesem Fall kann ein neuer Antrag auf Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums frühestens zwei Jahre nach dieser Entscheidung gestellt werden, es sei denn, die betroffenen Parteien legen eine kürzere Frist fest.

‘Das besondere Verhandlungsgremium hört auf zu existieren, wenn ein Verfahren zur Information, zum Meinungsaustausch und zum Dialog oder ein europäischer Betriebsrat eingerichtet wird, oder wenn er beschließt, unter den im vorigen Absatz vorgesehenen Bedingungen die Verhandlungen zu beenden.

‘Teil 3

‘Einrichtung eines europäischen Betriebsrates bei fehlendem Abkommen

‘Art. L. 439 -12.:

‘Wenn der Leiter des Unternehmens oder des beherrschenden Unternehmens des Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes die Einrichtung eines besonderen Verhandlungsgremiums oder die Eröffnung von Verhandlungen innerhalb einer Frist von sechs Monaten ab der Entgegennahme des unter Artikel L. 439-7 Absatz drei vorgesehenen Antrags verweigert, oder, wenn, unbeschadet der Bestimmungen des zweiten Absatzes des Artikels L. 439-11, innerhalb einer Frist von drei Jahren ab dem Eingang des o.g. Antrages oder der von der Unternehmens- oder Konzernleitung ergriffenen Initiative das besondere Verhandlungsgremium kein Abkommen abgeschlossen hat, wird ein europäischer Betriebsrat entsprechend der Bestimmungen dieses Teils eingerichtet.

‘Der europäische Betriebsrat ist spätestens am Ende einer Sechsmonatsfrist nach Ablauf der im vorigen Absatz angesprochenen sechsmonatigen bzw. dreijährigen Frist zu bilden und einzuberufen.

‘Art. L. 439 -13.:

‘Der im unter Artikel L. 439-12 vorgesehenen Fall eingerichtete europäische Betriebsrat setzt sich einerseits aus dem Leiter des Unternehmens gemeinschaftlichen Ausmaßes oder dem Leiter des beherrschenden Unternehmens des Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes oder seinem Vertreter zusammen, dem zwei Personen seiner eigenen Wahl mit beratender Stimme assistieren, und andererseits, aus den Belegschaftsvertretern der Betriebe des Unternehmens oder den Mitgliedsunternehmen des Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes. Er ist für Fragen zuständig, die entweder das gesamte Unternehmen oder den gesamten Konzern gemeinschaftlichen Ausmaßes betreffen, oder mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen des Konzerns, die in zwei der Staaten nach Artikel L. 439-6 Absatz zwei liegen.

‘Art. L. 439 -14. :

‘Den Vorsitz des europäischen Betriebsrates führt der Leiter des Unternehmens oder des beherrschenden Unternehmens des Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes, oder sein Vertreter. Er hat die Rechtspersönlichkeit.

‘Der Rat bestimmt mit Stimmenmehrheit einen Sekretär aus eigenen Reihen und, wenn er mindestens zehn Arbeitnehmervvertreter zählt, wählt er aus eigenen Reihen ein Büro von drei Mitgliedern.

‘Der europäische Betriebsrat versammelt sich einmal jährlich auf Einladung seines Vorsitzenden und aufgrund eines Berichtes, den dieser anfertigt. In diesem Bericht wird die Entwicklung der Aktivitäten des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns beschrieben, sowie seine Perspektiven. Die Leiter der Betriebe oder die Leiter der Unternehmen des Konzerns werden darüber informiert.

‘Unter Einhaltung der Bestimmungen in Sachen Berufsgeheimnis und Geheimhaltungspflicht informiert die Belegschaftsdelegation des Rates die Mitarbeitervertreter der Betriebe oder Unternehmen eines Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes oder, in Ermangelung von Vertretern, die

Gesamtheit der Mitarbeiter über Inhalt und Ergebnisse der Arbeiten des Rates.

“Vorsitzender und Sekretär beschließen die Tagesordnung, die den Ratsmitgliedern mindestens vierzehn Tage vor der Sitzung zugestellt wird. Wird jedoch über den Inhalt der Tagesordnung keine Einigung erzielt, wird selbige vom Vorsitzenden festgelegt und den Mitgliedern des europäischen Betriebsrates mindestens zehn Tage vor dem Sitzungstermin mitgeteilt.

“Art. L. 439 -15. :

“Die Jahressitzung des europäischen Betriebsrates befasst sich namentlich mit der Struktur des Unternehmens oder Konzerns, seiner Wirtschafts- und Finanzlage, der wahrscheinlichen Entwicklung seiner Aktivitäten, der Produktion und dem Verkauf, der Beschäftigungslage und ihrer wahrscheinlichen Entwicklung, den Investitionen, den wesentlichen Änderungen bezüglich der Organisation, der Einführung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Produktionsverfahren, der Produktionsverlagerung, den Fusionen, der Verkleinerung oder Schließung von Unternehmen, Betrieben oder großen Teilen selbiger und den Massentlassungen.

“Im Falle außergewöhnlicher Umstände, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich beeinträchtigen, nämlich bei Verlagerungen, Unternehmens- oder Betriebsschließungen oder Massentlassungen, ist das Büro, oder, in Ermangelung, der europäische Betriebsrat berechtigt, darüber informiert zu werden. Er hat das Recht, sich auf eigene Anfrage mit dem Unternehmensleiter oder seinem Vertreter oder mit gleich welchem anderen entscheidungsbefugten Verantwortlichen einer geeigneten Leitungsebene des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns zu treffen, um informiert zu werden und einen Meinungs austausch und Dialog zu betreiben über die Maßnahmen, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich beeinträchtigen. Die Mitglieder des europäischen Betriebsrates, die von den Betrieben oder Unternehmen entsandt wurden, welche direkt von besagten Maßnahmen betroffen sind, haben ebenfalls das Recht, an der Sitzung des Büros teilzunehmen. Diese Sitzung findet so rasch wie möglich statt, aufgrund eines vom Unternehmensleiter oder seinem Vertreter, oder von jedwelchem anderen Verantwortlichen einer geeigneten Leitungsebene des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns erstellten Berichtes, über den am Ende der Sitzung oder innerhalb einer vernünftigen Frist eine Stellungnahme abgegeben werden kann. Diese Sitzung lässt die Vorrechte des Unternehmensleiters unberührt.

“Vor den Sitzungen können sich die Arbeitnehmervertreter des europäischen Betriebsrates oder das gegebenenfalls entsprechend dem vorigen Absatz erweiterte Büro in Abwesenheit der Vertreter der Unternehmensleitung versammeln.

“Art. L. 439 -16. :

“Insofern dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, können der europäische Betriebsrat und sein Büro von Experten eigener Wahl unterstützt werden. Das Unternehmen oder das beherrschende Unternehmen des Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes übernimmt die mit der Intervention eines Experten verbundenen Kosten.

“Die Betriebskosten des europäischen Betriebsrates werden vom Unternehmen oder dem beherrschenden Unternehmen des Konzerns europäischen Ausmaßes getragen, das die Mitglieder mit den zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen materiellen und finanziellen Mitteln ausstattet. Insbesondere trägt das Unternehmen, falls nicht anders vereinbart, die Veranstaltungskosten der Sitzung und die Verdolmetschungskosten, sowie die Aufenthalts- und Reisekosten der Mitglieder des europäischen Betriebsrates und des Büros.

“Die von den Mitgliedern des europäischen Betriebsrates in Sitzungen zugebrachte Zeit wird als Arbeitszeit bewertet und zum normalen Zahltag entgolten.

‘Der Unternehmensleiter ist gehalten, dem Sekretariat und den Mitgliedern des Büros des europäischen Betriebsrates die zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderliche Zeit zu gewähren, die, vorbehaltlich außergewöhnlicher Umstände, hundertzwanzig Stunden jährlich für jedes Mitglied nicht übersteigen darf. Diese Zeit wird als normale Arbeitszeit gewertet und zum normalen Zahltag bezahlt. Beanstandet der Arbeitgeber die Nutzung der so gewährten Zeit, obliegt es ihm, die zuständige Gerichtsstanz anzurufen. Die vom Sekretär und den Mitgliedern des Büros in Sitzungen des Betriebsrates und des Büros zugebrachte Zeit wird nicht von diesen hundertzwanzig Stunden abgezogen.

‘Die den Arbeitnehmervertretern mitgeteilten Unterlagen enthalten wenigstens eine französische Fassung.

‘Art. L. 439 -17. :

‘Der europäische Betriebsrat verabschiedet eine Geschäftsordnung, in der die Arbeitsweise festgelegt wird.

‘Diese Geschäftsordnung kann die Berücksichtigung der Auswirkungen auf den europäischen Betriebsrat organisieren, die sich aus Veränderungen der Struktur oder Größe des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns ergeben. Die Untersuchung dieser Veränderungen kann anlässlich der Jahressitzung des Betriebsrates erfolgen. Die Änderungen hinsichtlich der Zusammensetzung des europäischen Betriebsrates können mittels internem Abkommen zwischen Unternehmensleiter oder seinem Vertreter und Arbeitnehmervertreter beschlossen werden.

‘Vier Jahre nach Einrichtung des europäischen Betriebsrates nach den Bestimmungen dieses Teils untersucht dieser, ob er erneuert werden soll, oder Verhandlungen hinsichtlich des Abschlusses eines Abkommens nach Artikel L. 439-8 und L. 439-9 aufgenommen werden sollen. Letzterenfalls bilden die Mitglieder des europäischen Betriebsrates das in Artikel L. 439-7 vorgesehene besondere Verhandlungsgremium, das zum Abschluss o.g. Abkommens ermächtigt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der vier Jahre beruft der Unternehmensleiter oder sein Vertreter eine Sitzung zu diesem Zwecke ein. Der europäische Betriebsrat bleibt im Amt, solange er nicht erneuert oder ersetzt wurde.

‘Teil 4

‘Verteilung der Sitze im besonderen Verhandlungsgremiums oder im in Ermangelung eines Abkommens eingerichteten Betriebsrat

‘Art. L. 439 -18

‘Die Anzahl der Sitze im besonderen Verhandlungsgremium und im kraft der Bestimmungen des Artikels L. 439-12 eingerichteten europäischen Betriebsrat wird nach folgenden Regeln festgelegt:

- a) Ein Mitglied für jeden in Artikel L. 439-6 Absatz zwei genannten Staat, in dem das Unternehmen oder der Konzern gemeinschaftlichen Ausmaßes ein/en oder mehrere Unternehmen oder Betriebe zählt;
- b) Zusätzliche Mitglieder im Verhältnis zu den in den Betrieben oder Unternehmen beschäftigten Mitarbeitern; so geht ein weitere Sitz an einen Staat, in dem mindestens zwanzig Prozent der Mitarbeiter beschäftigt sind, zwei weitere an einen Staat, in dem mindestens dreißig Prozent der Mitarbeiter beschäftigt sind, drei weitere Sitze an einen Mitgliedstaat, in dem mindestens vierzig Prozent der Mitarbeiter arbeiten, vier weitere an einen Staat, in dem mindestens fünfzig Prozent

der Mitarbeiter beschäftigt sind, fünf für einen Staat, in dem mindestens sechzig Prozent der Mitarbeiter tätig sind und sechs weitere Sitze für einen Staat, in dem mindestens achtzig Prozent der Mitarbeiter beschäftigt sind.

“Die Anzahl der Arbeitnehmervorteiler im nach den Bestimmungen des Artikels L. 439-12 eingerichteten europäischen Betriebsrat darf jedoch nicht weniger als drei und mehr als dreißig betragen.

“Zudem können der Unternehmensleiter oder sein Vertreter und die Arbeitnehmervorteiler beschließen, Arbeitnehmervorteiler aus anderen als den im zweiten Absatz des Artikels L. 439-6 genannten Staaten an den Arbeiten des besonderen Verhandlungsgremiums oder des europäischen Betriebsrates zu beteiligen.

“Teil 5

“Allgemeine Bestimmungen

“Art. L. 439 -19. :

“Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Vertreter der Arbeitnehmer der in Frankreich ansässigen Betriebe oder Unternehmen im europäischen Betriebsrat werden von den Gewerkschaftsorganisationen unter deren gewählten Mitgliedern in den Betriebs- oder Unternehmensräten oder unter deren Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen oder Konzern bestimmt, und dies aufgrund der Ergebnisse der letzten Wahlen. Das Gleiche gilt für die Arbeitnehmervorteiler der in Frankreich ansässigen Betriebe und Unternehmen, die zu einem Unternehmen oder Konzern gemeinschaftlichen Ausmaßes gehören, für die Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums oder eines europäischen Betriebsrates in einem anderen Staat als Frankreich.

“Die Sitze der in Frankreich niedergelassenen Betriebe und Unternehmen werden im Verhältnis zu ihrer zahlenmäßigen Stärke unter den Kollegien aufgeteilt. Die jedem Kolleg zugestanden Sitze werden im Verhältnis zu ihrer Vertreteranzahl in diesen Kollegien unter den Gewerkschaftsorganisationen aufgeteilt.

“Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Arbeitnehmervorteiler im europäischen Betriebsrat, der in Anwendung des Artikels L. 439-12 eingerichtet wird, und die von den Betrieben oder Unternehmen benannt werden, die in einem anderen Staat als Frankreich nach Absatz zwei des Artikels L. 439-6 niedergelassen sind, werden nach den in diesen Staaten geltenden Regeln und Gepflogenheiten gewählt oder benannt.

“Art. L. 439-20. :

“Gibt es in dem Unternehmen oder Konzern gemeinschaftlichen Ausmaßes, dessen Gesellschaftssitz im Sinne des Artikels L. 439-1 in Frankreich liegt, keine Gewerkschaftsvertretung, werden die Personalvertreter im besonderen Verhandlungsgremium und im europäischen Betriebsrat nach den in Artikel L. 433-2 bis L. 433-11⁶ festgelegten Regeln direkt gewählt. Das Gleiche gilt, wenn es in den

⁶Artikel L. 433-2: “ Die Arbeitnehmervorteiler werden einerseits von den Arbeitern und Angestellten, andererseits von den Ingenieuren, Abteilungsleitern, Technikern, Vorarbeitern und Gleichgestellten aus Listen gewählt, die von den die jeweilige Arbeitnehmerkategorie vertretenden Gewerkschaftsorganisationen gebildet wurden.

Zur Anwendung dieses Kapitels wird jede auf nationaler Ebene einer repräsentativen Organisation angeschlossene Gewerkschaft als für das Unternehmen repräsentativ betrachtet.

In den Unternehmen, die mehr als fünfhundert Mitarbeiter beschäftigen, verfügen die Ingenieure, Abteilungsleiter und Verwaltungs-, kaufmännischen oder gleichgestellten technischen Angestellten über einen unter den gleichen Bedingungen gewählten Hauptvertreter. Ungeachtet ihrer Mitarbeiterzahl bilden in den Unternehmen, wo die Anzahl der Ingenieure,

Abteilungsleiter und Verwaltungs-, kaufmännischen oder gleichgestellten technischen Angestellten zum Zeitpunkt der Bildung oder Erneuerung des Betriebsrates mindestens fünfundzwanzig beträgt, selbige ein Sonderkolleg.

“Unbeschadet der Bestimmungen des vorigen Absatzes können Anzahl und Zusammensetzung der Wahlkollegien nur durch eine Vereinbarung, einen Tarifvertrag - erweitert oder nicht - oder ein Vorwahlabkommen geändert werden, wenn die Vertragsvereinbarung durch alle im Unternehmen vorhandenen repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet wird.”

Das Vorwahlabkommen ist zwingend dem Gewerbeaufsichtsbeamten zuzuleiten.

Die Verteilung der Sitze unter die verschiedenen Kategorien und die Verteilung des Personals nach Wahlkollegien sind Gegenstand eines Abkommens zwischen dem Unternehmensleiter oder seinem Vertreter und den betroffenen Gewerkschaftsorganisationen.

Kann ein solches Abkommen nicht erzielt werden, beschließt der Gewerbeaufsichtsbeamte die Aufteilung nach Wahlkollegien, entsprechend Absatz fünf dieses Artikels, oder entsprechend dem Gesetz.

In jedem Unternehmen ist in Ermangelung eines Abkommens zwischen dem Unternehmensleiter und den betroffenen Gewerkschaftsorganisationen der Direktor für Arbeit, Beschäftigung und Berufsausbildung des Departements, in dem sich der Sitz des Unternehmens befindet, für die Anerkennung eines getrennten Betriebes zuständig. Verfällt der durch Verwaltungsentchluss anerkannte Charakter eines getrennten Unternehmens, wird der Betriebsrat des betroffenen Betriebes abgeschafft, es sei denn, zwischen dem Unternehmensleiter und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen des Unternehmens wurde ein Abkommen geschlossen, das es den Mitgliedern des Betriebsrates gestattet, ihr Mandat zu Ende zu führen. In den Interimsunternehmen kann die Verteilung der Sitze der Mitglieder des Betriebsrates unbeschadet o.g. Bestimmungen Gegenstand eines Abkommens zwischen dem Unternehmensleiter und den betroffenen Gewerkschaftsorganisationen sein, um eine gerechte Vertretung der ständigen Mitarbeiter und der Interimsmitarbeiter zu gewährleisten.”

Artikel L. 433-3: “Beschließt der vor den Wahlen angerufene Landesrichter die Einrichtung einer Kontrolle der Ordnungsmäßigkeit, der Freiheit und der Richtigkeit der Wahlen und ihres Ergebnisses, trägt der Arbeitgeber die damit verbundenen Kosten.”

Artikel L. 433-4: “Wahlberechtigt sind die mindestens sechzehnjährigen Mitarbeiter beider Geschlechter, die mindestens seit (L. Nr. 82-915 vom 28. Okt. 1982) “drei Monaten” im Unternehmen tätig sind und keine Strafe nach Artikel L. 5 und L.6 des Wahlgesetzbuches zu verbüßen haben.”

Artikel L. 433-5 : “Wählbar sind mit Ausnahme des Ehepartners, der Vorfahren, Nachfahren, Brüder, Schwestern oder Verschwägerten des gleichen Grades des Unternehmensleiters, die mindestens achtzehn Jahre alten Wähler, die seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im Unternehmen tätig sind. Nicht zur Wahl aufgestellt werden dürfen die Arbeitnehmer, die wegen nationaler Unwürdigkeit verurteilt wurden, oder aus ihren Gewerkschaftsämtern entlassen wurden, und dies unter Anwendung des am 26. September 1944 geänderten Erlasses vom 27. Juli. Die in mehreren Unternehmen gleichzeitig arbeitenden Teilzeitarbeiter sind nur in einem dieser Unternehmen wählbar; sie wählen das Unternehmen, in dem sie sich zur Wahl stellen.”

Artikel L. 433-6 : “Für die Interimsarbeiter in Interimsunternehmen gilt in Sachen Dienstalter nach Artikel L. 433-4 und L. 433-5 ein Dienstalter von drei Monaten, um wahlberechtigt zu sein, und ein Dienstalter von sechs Monaten, um gewählt werden zu können. Diese Zeiten werden errechnet, indem alle Zeiträume zusammengezählt werden, während derer der Arbeitnehmer in den letzten zwölf (Wahlberechtigung) oder achtzehn Monaten (Wählbarkeit) vor der Wahl mit dem Unternehmen über einen Interimsvertrag verbunden war, wobei diese Frist im Falle einer Unternehmensgründung oder Betriebseröffnung auf sechs Monate verringert wird.”

Art. L. 433-7 : “Wahlberechtigt und wählbar sind alle Interimsarbeiter, die den in Artikel L. 433-6 festgelegten Bestimmungen entsprechen, sowie denen hier geltender Texte, die im Augenblick der Zusammenstellung der Listen über einen Interimsvertrag mit dem Interimsunternehmen verbunden sind.

Die Bedingungen für die Wahlberechtigung und Wählbarkeit erfüllen nicht mehr:

- die Arbeitnehmer, welche dem Interimsarbeitgeber zu verstehen gaben, sie gedächten keinen neuen Vertrag mehr anzunehmen;

- die Arbeitnehmer, denen der Interimsarbeitgeber mitgeteilt hat, dass er ihnen keine neuen Verträge mehr erteilen wird.”

Artikel 433-8 : “Der Gewerbeaufsichtsbeamte kann nach Rücksprache mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen Änderungen bezüglich des für die Wahl erforderlichen Dienstalters zulassen, insbesondere dann, wenn ihre Anwendung dazu führen würde, dass weniger als zwei Drittel der Mitarbeiter diese Bedingungen erfüllen.

Der Gewerbeaufsichtsbeamte kann nach Rücksprache mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen Änderungen bezüglich des für die Wahl erforderlichen Dienstalters zulassen, wenn die Anwendung dieser Bestimmungen eine Senkung der Zahl der Wahlberechtigten zur Folge hätte, die einen normalen Ablauf des Wahlvorganges nicht mehr gestatten würde.”

Artikel L. 433-9: “Die Wahl erfolgt per Briefumschlag und ist geheim. Es erfolgen getrennte Wahlen für die Hauptmitglieder und die Stellvertreter für jede Berufskategorie, die ein eigenes Wahlkollegium bildet. Die Wahl findet während der Arbeitszeit statt. Es kann allerdings, insbesondere bei Fließbandarbeit, ein anderslautendes Abkommen zwischen Arbeitgeber und Unternehmen geschlossen werden.

Die Modalitäten der Organisation und des Ablaufs der Wahlvorgänge sind Gegenstand eines Abkommens zwischen dem Unternehmensleiter und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen. Dieses Abkommen hat die allgemeinen Grundsätze des Wahlrechtes zu wahren. Die Modalitäten, zu denen kein Abkommen erzielt wurde, können vom Landesrichter in letzter Instanz mittels einstweiliger Verfügung festgelegt werden.”

Artikel L. 433-10 : “Die Wahl erfolgt anhand von Listen in zwei Wahlgängen nach dem Verhältniswahlrecht. Für den ersten Wahlgang wird jede Liste von den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen angelegt. Beträgt die Zahl der abgegebenen Stimmen weniger als die Hälfte der Zahl der eingetragenen Wähler, wird innerhalb von vierzehn Tagen ein zweiter Wahlgang veranstaltet, bei dem die Wähler aus anderen als den von den Gewerkschaftsorganisationen vorgelegten

in Frankreich niedergelassenen Betrieben oder Unternehmen, die einem Unternehmen oder Konzern angehören, der verpflichtet ist, einen europäischen Betriebsrat oder ein Verfahren zur Information, zum Meinungsaustausch und zum Dialog in einem anderen Staat als Frankreich nach Artikel L. 439-6 zweiter Absatz, einzurichten, keine Gewerkschaftsorganisation gibt, und dieser Betrieb oder dieses Unternehmen wenigstens fünfzig Arbeitnehmer zählt.

“Art. L. 439 -21. :

“Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des durch Abkommen oder in Anwendung des Artikels L. 439-12 eingerichteten europäischen Betriebsrates und die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Information, zum Meinungsaustausch und zum Dialog, sowie die sie unterstützenden Experten unterstehen dem Berufsgeheimnis und einer Schweigepflicht nach Artikel L. 432-7⁷.

“Art. L. 439 -22. :

“Erfüllt ein Unternehmen oder ein Konzern gemeinschaftlichen Ausmaßes infolge einer Senkung der Mitarbeiterzahl nicht mehr die entsprechenden Bedingungen nach Artikel L. 439-6, kann der durch Abkommen oder in Anwendung des Artikels L. 439-12 eingerichtete Betriebsrat durch ein Abkommen aufgelöst werden. In Ermangelung eines Abkommens kann der Departementdirektor für Arbeit, Beschäftigung und Berufsausbildung, oder die ihn ersetzende Behörde die Auflösung des europäischen Betriebsrates genehmigen, wenn die Mitarbeiterzahl wesentlich und auf Dauer gesenkt wird, wodurch sie unter den in Artikel L. 439-6 genannten Schwellenwert sinkt.

“Art. L. 439 -23. :

“Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und die Mitglieder des durch Abkommen oder in Anwendung des Artikels L. 439-12 eingerichteten europäischen Betriebsrates genießen den in Kapitel IV dieses Teils vorgesehenen Sonderschutz.

“Kein Arbeitnehmer darf wegen des Gebrauchs des in Artikel L. 439-7 vorgesehenen Initiativrechts bestraft oder entlassen werden. Jede gegenläufige Entscheidung oder Handlung ist von Rechts wegen null und nichtig.

“Art. L. 439 -24. :

“Hat ein Konzern im Sinne des Artikels L. 439-1 einen europäischen Betriebsrat eingerichtet, kann ein Abkommen nach Artikel L. 439-8 oder ein innerhalb des Konzerns geschlossenes Abkommen die Funktionsweise, oder, gegebenenfalls, die Auflösung des Konzernrates beschließen. Das Inkrafttreten des Abkommens ist von der günstigen Abstimmung im Konzernrat abhängig. Im Falle der Auflösung des Konzernrates gelten für den europäischen Betriebsrat die Bestimmungen aus Artikel L. 439-2.

ARTIKEL 4

Listen wählen. Wurde der Name eines Kandidaten durchgestrichen, werden die Streichungen nicht berücksichtigt, wenn sie weniger als 10 v. 100 der gültigen Stimmabgaben für die Liste, auf der dieser Kandidat aufgeführt wurde, betragen; in diesem Fall werden die Kandidaten in der Reihenfolge ihrer Auflistung als gewählt verkündet.”

Artikel L. 433-11 : *“Beanstandungen über die Wählerschaft, die Ordnungsmäßigkeit der Wahlvorgänge und die Benennung der Gewerkschaftsvertreter unterstehen dem Landesgericht, das in letzter Instanz entscheidet. Die Entscheidung kann dem Kassationshof unterbreitet werden. Macht eine Beanstandung ein Untersuchungsverfahren unerlässlich, trägt der Staat die damit verbundenen Kosten.”*

⁷*“Zudem unterliegen die Mitglieder des Betriebsrates und die Gewerkschaftsvertreter der Geheimhaltungspflicht bezüglich Informationen, die einen vertraulichen Charakter aufweisen und als solche vom Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter mitgeteilt wurden”. “Bezüglich aller Fragen über die Herstellungsverfahren unterstehen die Mitglieder des Betriebsrates und die Gewerkschaftsdelegierten dem Berufsgeheimnis.”*

Hinter Artikel L. 483-1-1 im IV. Arbeitsgesetzbuch Titel VIII Kapitel III wird ein Artikel L. 483-1-2 mit folgendem Wortlaut aufgenommen :

“Art. L. 483 -1-2. :

“Jede Behinderung der Gründung eines besonderen Verhandlungsgremiums, eines europäischen Betriebsrates durch Abkommen oder anderweitig, der Einrichtung eines Verfahrens zur Information, zum Meinungsaustausch und zum Dialog, der freien Benennung ihrer Mitglieder, der ordnungsgemäßen Funktionsweise, namentlich in Unkenntnis der Artikel L. 439-7, L. 439-8 und L. 439-12, wird durch Anwendung der in Artikel L. 438-1⁸ vorgesehenen Strafen geahndet.”

ARTIKEL 5

Die gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Konzerne , in denen es zum 22. September 1996 bereits ein für alle Mitarbeiter geltendes Abkommen gab, das Instanzen oder andere Modalitäten der Information, des Meinungsaustauschs und des Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene vorsieht, unterliegen nicht den sich aus Kapitel X des Titels III des IV. Arbeitsgesetzbuches nach vorliegendem Gesetz ergebenden Verpflichtungen. Das Gleiche gilt, wenn die zeichnenden Parteien bei Ablaufen dieser Abkommen deren Fortführung beschließen.

Allerdings gelten die Bestimmungen des Artikels L. 439-24 des Arbeitsgesetzes nach vorliegendem Gesetz für die im ersten Absatz erwähnten Konzerne, die Instanzen zur Information, zum Meinungsaustausch und zum Dialog auf gemeinschaftlicher Ebene eingerichtet haben.

⁸ *“Jede Behinderung der Bildung eines Unternehmensrates, eines Betriebsrates oder eines zentralen Unternehmensrates, oder der freien Benennung deren Mitglieder, oder der ordnungsgemäßen Funktionsweise, namentlich in Unkenntnis der Artikel L. 433-13, L. 436-1 bis L. 436-3 der angewandten Regelwerke wird mit einer einjährigen Haftstrafe und einem Bußgeld von 25.000F, oder mit nur einer dieser beiden Strafen geahndet.
Bei Wiederholung kann die Haftstrafe auf zwei Jahre und das Bußgeld auf 50.000F erhöht werden.”*

Anhang 3

LÄNDER UND UNTERNEHMEN DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATES VINCI

LAND	FIRMA	GESCHÄFTSBEREICH	BESCHÄFTIGTE	INSGESAMT	INSGESAMT PRO LAND
DEUTSCHLAND	VINCI CONSTRUCTION:	BAU			
	OHG		15		
	OBH		9		
	BRUGGEMAN		134		
	KLEE KG		162		
	EHRENFELS KG		96		
	SKE		159		
	BOS		370		
	SKE SSI		614		
	WIEMER & TRACHTÉ		1 529		
	INSGESAMT			3 088	
	EUROVIA:	STRASSENBAU			
	ENTSORGUNG GMBH		22		
	EUROVIA OST		358		
	TECO SCHALLSCHUTZ		64		
	TEERBAU GMBH		1 903		
	TEERBAU INGENIEURBA		238		
	VAT BAUSTOFFTECHNIK		53		
	VERKEHRSBAU BERLIN U		1 007		
	INSGESAMT			3 645	
	G.T.I.E. INTERNATIONAL:	ENERGIE - INFORMATION			
	G+H MONT. ISOLITE GMBH		54		
	G+H MONT. REINRAUMTECH		34		
	G+H MONT. UNTERNEHMENS		116		
	G+H MONT. INDUSTRIE SERV.		37		
	DECHOW DIENSTLEISTUNGEN G		93		
	CONTROLMATIC GMBH		645		
	NTC NICKEL TUNZINICLEANROO		12		
	CALANBAU BRANDSCHUTZANLA		487		
	REINARTZ TUTTLINGEN		19		
	FELIX SCHUH		366		
LAND	FIRMA	GESCHÄFTSBEREICH	BESCHÄFTIGTE	INSGESAMT	INSGESAMT PRO LAND
	WACHS GMBH		18		
	G+H MONT. SCHIFFSAUSBAU		86		
	WREDE & NIEDECKEN GMBH		164		
	G+H MONTAGE		20		
	G+H MONT. FASSADENTECHN		193		

	SCHULTE STEMMERK GMBH		67		
	G+H MONT. SCHALLSCHUTZ		203		
	NICKEL		346		
	DECHOW		53		
	REINARTZ KOBLENZ		32		
	ISOLIERUNGEN LEIPZIG		554		
	DWUZET FASSADEN		57		
	DWUZET HAMBOURG		52		
	MAYR+PARTNER		33		
	KREUSCH		57		
	G+H MONT. ENERGIE+UMWE		1 002		
	G+H MONT. KULLAGERTECH		197		
	G+H MONT. INNENAUSBAU		403		
	HMS GMBH		36		
	INSGESAMT			5 436	
	DEUTSCHLAND INSGESAMT				12 169
ÖSTERREICH	G.T.I.E. INTERNATIONAL:	ENERGIE INFORMATION	-		
	WAEMA GMBH		7		
	CONTROLMATIC GMBH		20		
	ÖSTERREICH INSGESAMT				27
BELGIEN	EUROVIA :	STRASSENBAU			
	BOUCHER		70		
	CORNEZ DELACRE		135		
	EUROVIA BELGIUM		2		
	GRIZACO		24		
	HYDROCAR INDUSTRIE		6		
	MODERN ASFALT		42		
	INSGESAMT			279	
	G.T.I.E INTERNATIONAL:	ENERGIE INFORMATION	-		
	G+H MONT. N.V.		140		
LAND	FIRMA	GESCHÄFTSBEREICH	BESCHÄFTIGTE	INSGESAMT	INSGESAMT PRO LAND
	ISOWRENI WREDE & NIEDECKEN		72		
	INSGESAMT			212	
	VINCI PARK :	KONZESSIONEN	45	45	
	VINCI CONSTRUCTION GDS PROJ :	BAU			
	B.P.C. CONSTRUCTION		192		
	A.B.E.B.		80		
	B.P.I.		3		
	C.F.E.		4 070		
	INSGESAMT			4 345	
	FREYSSINET	BAU	47	47	
	BELGIEN INSGESAMT				4 928
SPANIEN	FREYSSINET	BAU	131	131	
	VINCI PARK	KONZESSIONEN	25	25	
	EUROVIA:	STRASSENBAU			

	ASFALTOS DE JAEN		17		
	ATOSA		12		
	EUROASFALT		17		
	GRAVERA EL PUENTE		36		
	IMPARESA		35		
	OVISA		92		
	PROBISA TECNOLOGICA		714		
	INSGESAMT			923	
	G.T.I.E. INTERNATIONAL:	ENERGIE - INFORMATION			
	EMPRESSA DE ELECT Y DE EQUI		9	9	
	SPANIEN INSGESAMT				1 088
FRANKREICH	VINCI PARK:	KONZESSIONEN			
	SOGEPARC		1 964		
	PARCS G.T.M.		2 904		
	INSGESAMT			4 868	
	COFIROUTE		1 799		
	STADE DE FRANCE		123		
	GROUPE S.E.N.		1 905		
	GECEP		91		
	INSGESAMT			3 918	
LAND	FIRMA	GESCHÄFTSBEREICH	BESCHÄFTIGTE	INSGESAMT	INSGESAMT PRO LAND
	G.T.I.E.:	ENERGIE - INFORMATION			
	G.T.I.E. FRANCE OHNE		16 339		
	G.T.I.E. THERMIQUE				
	G.T.I.E. THERMIQUE FRANCE		2 736		
	INSGESAMT			19 075	
	EUROVIA	STRASSENBAU	14 450		
	ENTREPRISE JEAN LEFEBVRE		18 940		
	INSGESAMT			33 390	
	SOGEA CONSTRUCTION	BAU	10 706		
	G.T.M. CONSTRUCTION		10 054		
	VINCI GRANDS PROJETS		3 546		
	FREYSSINET		2 824		
	INSGESAMT			27 130	
	BETRIEBSEINHEITEN:				
	SORIF		44		
	ELIGE		104		
	INSGESAMT			148	
	HOLDING:				
	VINCI HOLDING		173		
	ANDERE HOLDINGS IN FRANKREICH		88		
	INSGESAMT			261	
	FRANKREICH INSGESAMT				88 790
GRIECHENLAND	FREYSSINET	BAU	3	3	
	GEFYRA	KONZESSIONEN	11	11	
	GRIECHENLAND INSGESAMT				14
IRLAND	FREYSSINET	BAU	2	2	
	IRLAND INSGESAMT				2

ITALIEN	FREYSSINET	BAU	92		
	ITALIEN INSGESAMT				92
LUXEMBURG	VINCI PARK	KONZESSIONEN	41		
	NICKEL ENTREPRISE SARL	ENERGIE - INFORMATION	47		
	LUXEMBURG INSGESAMT				88
LAND	FIRMA	GESCHÄFTSBEREICH	BESCHÄFTIGTE	INSGESAMT	INSGESAMT PRO LAND
NIEDERLANDE	FREYSSINET	BAU	11		
	G+H MONTAGE SERVICES BV	ENERGIE - INFORMATION	17		
	G+H MONTAGE BV		5		
	TARREN		236		
	VAN DER LINDEN ELECTROTECH		239		
	BERGERS		21		
	NIEDERLANDE INSGESAMT				529
PORTUGAL	FREYSSINET	BAU	24	24	
	EUROVIA:	STRASSENBAU			
	PROBISA PORTUGUESA		38	38	
	PORTUGAL INSGESAMT				62
VEREINIGTES KÖNIGREICH	VINCI PARK	KONZESSIONEN	1 192	1 192	
	EUROVIA:	STRASSENBAU			
	RINGWAY ROUTES		2 025	2 025	
	G.T.I.E.:	ENERGIE - INFORMATION			
	LEE BEESLEY DERITEND		512	512	
	FREYSSINET	BAU	115	115	
	VINCI CONSTRUCTIONS:				
	NORWEST HOLST :				
	NORWEST HOLST CONSTR. LTD		770		
	JOHN JONES LTD		193		
	NORWEST HOLST		380		
	NORWEST HOLST ENGINEERING		434		
	ROSSER & RUSSELL		427		
	HOLST FM		5		
	CONREN		31		
	CENTRAL SERVICES		108		
	INSURANCE SERVICES		7		
	GROUP PROPERTY		2		
	INSGESAMT			2 357	
	VEREINIGTES KÖNIGREICH INSGESAMT				6 201

LAND	FIRMA	GESCHÄFTSBEREICH	BESCHÄFTIGTE	INSGESAMT	INSGESAMT PRO LAND
<u>SCHWEDEN</u>	G.T.I.E. INTERNATIONAL:	ENERGIE - INFORMATION			
	KW ISOLERING		93		
	EMIL LUNDGREN AB		605		
	EC ELEKTROCENTRALEN AB		201		
	SCHWEDEN INSGESAMT				899
	GESAMTANZAHL				114 889

LISTE DER NACHBARLÄNDER DER EUROPÄISCHEN UNION.**DIE IM EUROPÄISCHEN BETRIEBSRAT VON VINCI
EINEN STATUS ALS BEOBACHTER ERHALTEN KÖNNEN****(Artikel 1, Absatz 4 der Vereinbarung über den europäischen Betriebsrat von VINCI)**

Die nachstehenden Länder können unter den im Artikel 2 der Vereinbarung über den europäischen Betriebsrat von VINCI aufgeführten Bedingungen einen Beobachterstatus erhalten:

Land	Beschäftigte
TSCHECHISCHE REPUBLIK	4 076
POLEN	1 020
UNGARN	503
RUMÄNIEN	116
SCHWEIZ	67
SLOVAKEI	54
SLOWENIEN	3
BULGARIEN	0
ZYPERN	0
ESTLAND	0
LETTLAND	0
LITAUEN	0
MALTA	0

VERTEILUNG DER SITZE IM EUROPAISCHEN BETRIEBSRAT VON VINCI

LAND	BELEGSCHAFT	25 Sitze – Grenze 150			Art.2.1,al.5
		FEST (7)	PROPORTIONAL (18)		
DEUTSCHLAND	12 169	1	1,906	2	+1
ÖSTERREICH	27	0	0		
BELGIEN	4 928	1	0,772	1	
SPANIEN	1 088	1	0,170		
FRANKREICH	88 790	1	13,910	14	-2
GRIECHENLAND	14	0	0		
IRLAND	2	0	0		
ITALIEN	92	0	0,014		
LUXENBURG	88	0	0,014		
NIEDERLANDE	529	1	0,082		
PORTUGAL	62	0	0,009		
VEREINIGTES KÖNIGREICH	6 201	1	0,972	1	+1
SCHWEDEN	899	1	0,140		
INSGESAMT	114 889				