



**VEREINBARUNG ÜBER DEN
EUROBETRIEBSRAT
VON EDF
VOM 14. NOVEMBER 2001**

REVISION IM FEBRUAR UND MAI 2005

PRÄAMBEL

Durch ihre externe Wachstumspolitik hat sich EDF zu einer internationalen Unternehmensgruppe entwickelt, die in vielen Energie- und Dienstleistungsbereichen auf den Wettbewerbsmärkten tätig ist. Hierbei achtet sie die Prinzipien und Grundrechte der Internationalen Arbeitsorganisation (Freiheit des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses und Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen).

Da die Geschäftsleitung und die Arbeitnehmervertreter den sozialen Dialog als eine der Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Erfolg betrachten, ist es der Unternehmensgruppe ein Anliegen, ihre Entwicklung mit der Einrichtung von Gremien zu begleiten, in denen dieser Dialog zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretern aus den Konzernunternehmen geführt werden kann.

In Europa verfolgt der Konzern nicht nur wirtschaftlich seine schwerpunktmäßige Entwicklung, hier soll in erster Linie auch die oben angeführte Absicht verwirklicht werden, wobei die transnationalen Gesetze und Praktiken, insbesondere die der EU-Richtlinie bezüglich des europäischen Betriebsrats und ihre Umsetzung in die Gesetzgebungen der jeweiligen Unionsländer (in Frankreich das Gesetz Nr. 96-985 vom 12. November 1996), den Ausgangspunkt bilden.

In diesem geographischen Raum wollen die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung den EBR zu einem Gremium der Unterrichtung und Anhörung machen, in dem die Geschäftsleitung und die Arbeitnehmervertreter sich bemühen, sowohl die Effizienz der Konzernunternehmen zu sichern als auch die Interessen ihrer Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Sie bringen die Überzeugung zum Ausdruck, dass in den Zuständigkeitsbereichen des EBR der soziale Dialog die Zweckdienlichkeit und die Wirksamkeit der Entscheidungen der Geschäftsleitung steigern kann, wenn den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit geboten wird, die Gründe für diese Entscheidungen zu erfahren und nachzuvollziehen sowie Ergänzungs- bzw. Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten. Dadurch wollen sie Entwicklung des Konzerns und Fortschritt bei den materiellen und immateriellen Bedingungen der Arbeitnehmer miteinander koppeln. Eine besondere Bedeutung wird den Fragen der Beschäftigung beigemessen sowie der Einhaltung der Grundsätze aus der „Politik des EDF-Konzerns zur vorgreifenden Planung und sozialen Begleitung der industriellen Umstrukturierungen“, die anlässlich der Vollversammlung am 14. Mai 2003 Gegenstand einer Anhörung des EBR war.

Die Unterzeichner wollen auch, dass der EBR in die Umsetzung der am 24. Januar 2005 einstimmig unterzeichneten Vereinbarung über die soziale Verantwortung des EDF-Konzerns eingebunden wird. Der EBR-Sekretär beteiligt sich an dem in diesem Zusammenhang eingerichteten Dialogausschuss über die Soziale Verantwortung des EDF-Konzerns.

Außerdem wollen die Unterzeichner, dass auf europäischer Ebene die Werte als öffentliche Einrichtung allgemeinen Interesses (darunter die Solidarität mit Kunden in Problemsituationen und deren Zugang zur Energie) gefördert werden. Durch die öffentliche Bekanntmachung dieser geteilten Werte soll eine bindende Identität geschaffen werden, in der die kulturelle Vielfalt der Konzernunternehmen mit dem gemeinsamen Anspruch kombiniert wird, am wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt in Europa zu arbeiten.

In diesem Gremium wollen die Unterzeichner die Gleichheit zwischen Männern und Frauen fördern. Zu diesem Zweck wollen sie darauf hinwirken, dass die Zahl der Frauen unter den Vollmitgliedern des EBR dem Frauenanteil in den einzelnen europäischen Konzerngesellschaften entspricht.

ARTIKEL 1: GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Bei dem Europäischen Betriebsrat (EBR) handelt es sich um ein Gremium für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter bei Fragen, die den Gesamtkonzern betreffen (beherrschendes Unternehmen und Tochtergesellschaften). Er wird auch bei transnationalen Fragen im Bereich der nachstehend definierten Befugnisse gehört. Als transnational werden, zusätzlich zu den Themen, die zwei Betriebe oder Unternehmen mit Sitz in zwei unterschiedlichen Ländern betreffen, auch diejenigen verstanden, die eine Tochtergesellschaft außerhalb Frankreichs betreffen, deren Umstrukturierung auf einer Entscheidung des beherrschenden Unternehmens fußt oder eine direkte Folge einer der vom Konzern vorgegebenen Orientierungen ist.

In Ermangelung eines französischen Konzernbetriebsrates, ohne jedoch eine Vorentscheidung bezüglich dessen Gründung zu fällen, ist in Frankreich der EBR zuständig, sobald das beherrschende Unternehmen und eine französische Tochtergesellschaft betroffen sind.

Der EBR verfolgt das Ziel, die Unterrichtung der Arbeitnehmer aller zum Konsolidierungskreis der EDF-Gruppe gehörigen Unternehmen zu verbessern.

Gemäß dem Subsidiaritätsprinzip ersetzt der EBR die den jeweiligen Unternehmen und Ländern eigenen Belegschaftsanhörungsinstanzen nicht, die ihre gesamten Aufgabenbereiche beibehalten.

Die vorliegende Vereinbarung bestimmt den Konsolidierungskreis, die Unterrichtung, die Anhörung, die Zusammensetzung, die Funktionsweise und die Mittel des EBR.

ARTIKEL 2: KONSOLIDIERUNGSKREIS DER EDF-GRUPPE

Die vorliegende Vereinbarung betrifft das beherrschende Unternehmen, seine französischen Tochtergesellschaften, die Tochtergesellschaften in den europäischen Ländern (Europäische Union, Europäischer Wirtschaftsraum, Beitrittskandidatenländer zur Europäischen Union). Die Liste der relevanten Länder am Stichtag der Unterzeichnung ist der vorliegenden Vereinbarung als Anhang beigefügt. Sie wird im Falle von Veränderungen innerhalb des Konzerns geändert.

In diesem geographischen Raum sind diejenigen Unternehmen betroffen, auf die EDF einen beherrschenden Einfluss im Sinne des ersten Artikels des französischen Transpositionsgesetzes ausübt.

So gehören diejenigen Unternehmen zum Konsolidierungskreis, an denen mindestens 10 % Kapitalanteil gehalten wird, wenn die Dauerhaftigkeit und die Bedeutung der Beziehungen zwischen diesen Unternehmen die Zugehörigkeit zu einer wirtschaftlichen Einheit begründet und EDF dort einen beherrschenden Einfluss ausübt.

„Von einem beherrschenden Einfluss wird ausgegangen, wenn ein Unternehmen, vorbehaltlich des Beweises des Gegenteils, unmittelbar oder mittelbar:

- mehr als die Hälfte der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- bzw. Aufsichtsorgane eines anderen Unternehmens bestimmen kann oder*
- über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder*
- die Mehrheit des gezeichneten Kapitals eines anderen Unternehmens besitzt“.*

Der so definierte Konsolidierungskreis wird halbjährlich überprüft, um den Veränderungen im Konzern Rechnung zu tragen und notwendige Anpassungen vorzunehmen. Dafür wird die Lage der Unternehmen unter Anwendung der oben aufgeführten Kriterien analysiert.

Was die nicht im Konzern konsolidierten Beteiligungen (10 bis 50 %) angeht, können das Sekretariat und ein Vertreter der Geschäftsleitung die konkrete Lage hinsichtlich folgender Aspekte untersuchen:

- Ernennung der Führungskräfte des Unternehmens
- Anzahl der Führungskräfte, die direkt aus dem beherrschenden Unternehmen stammen
- Bedeutung ihrer Tätigkeiten im Bereich oder im Zusammenhang mit Produktion, Transport, Vertrieb bzw. damit zusammenhängenden Dienstleistungen
- Wünsche der Arbeitnehmer,

damit sie, vorbehaltlich der Zustimmung des Vorsitzenden und der Mehrheit der Arbeitnehmervereiner im EBR, für alle Tagesordnungspunkte, die den Gesamtkonzern oder ihr Unternehmen betreffen, einen Beobachter zu den Sitzungen entsenden können.

ARTIKEL 3: UNTERRICHTUNG DES EBR

Die EBR-Mitglieder werden fortlaufend über das Leben des Konzerns und seine wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Strategien auf europäischer Ebene unterrichtet.

Hierfür unterbreitet die Geschäftsleitung den Arbeitnehmervereiner zu einem geeigneten Zeitpunkt, in angemessener Form und mit geeignetem Inhalt Informationen, die es ihnen ermöglichen, die Zielsetzungen und die Umsetzungsstrategien zu verstehen, ihre Auswirkung zu bewerten, die erzielten Ergebnisse einzuschätzen und die Bearbeitung der in den Zuständigkeitsbereich des EBR fallenden Fragen sicherzustellen.

Der Inhalt dieser Informationen bezieht sich insbesondere auf:

- Struktur des Konzerns und Entwicklung
- Inhalt des Konzernvertrags mit dem französischen Staat
- wirtschaftliche und finanzielle Lage der Unternehmensgruppe (einschließlich Vorstellung des Konzernabschlusses für Investitionen und Haushalte)
- Entwicklung der Gesamtaktivität und deren ihre Auswirkung auf die Beschäftigung innerhalb des Konzerns
- soziale Merkmale bezüglich des Gesamtkonzerns.

Der Vorsitzende kann dem EBR ebenfalls alle von ihm als nützlich erachteten Informationen über die Konzernstrategie auf weltweiter Ebene übermitteln.

Diese Informationen und ihre sozialen Folgen können Gegenstand einer Aussprache sein.

Unbeschadet der Unterrichtungspflicht anderer Gremien wird zwischen zwei Vollversammlungen das Sekretariat des EBR unverzüglich über alle Veränderungen der Strukturen und strategischen Ausrichtungen des Konzerns unterrichtet. Um eine kontinuierliche Information zu ermöglichen, werden jedes Quartal bei den Sekretariatssitzungen des EBR von einem Vertreter der Konzernleitung von EDF spezifische Informationen über die Entwicklung des Konzerns vorgelegt.

Unbeschadet der Bestimmungen aus Artikel 4-3 behält sich die Geschäftsleitung die Möglichkeit vor, die Weitergabe gewisser Informationen zurückzustellen, die ihre strategischen Interessen schwer beeinträchtigen könnten. Sobald die Weitergabe möglich ist, wird der EBR ebenfalls über die Gründe für die Verzögerung unterrichtet.

ARTIKEL 4: ANHÖRUNG DES EBR

4-1. Unter Anhörung des EBR ist ein Meinungs austausch mit Einrichtung eines Dialogs zwischen Vertretern der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu einem in seine Zuständigkeit fallenden Thema zu verstehen.

Diese Anhörung erfolgt zu einem angemessenen Zeitpunkt, mit geeigneten Mitteln und Inhalten; sie setzt voraus, dass der EBR über genaue schriftliche und relevante Informationen zu den Themen der Tagesordnung verfügt. Diese Informationen werden gemäß Artikel 7-4 übermittelt.

Diese Anhörung kann Anlass zu einer Stellungnahme sein. Sie erfolgt unter den nachstehend festgelegten Bedingungen und in den vorgegebenen Bereichen.

4-2. Der EBR wird über die Ausrichtungen des Konzerns in folgenden Bereichen vor ihrer Umsetzung unbedingt angehört:

- Forschungs- und Entwicklungspolitik
- neue Industrieprozesse, technologische Entscheidungen und Arbeitsmethodik
- Umweltpolitik
- Aufgabenstellungen für das Gemeinwohl
- berufliche Gleichstellung
- Ausbildungspolitik
- Politiken der Unfallverhütung und des Arbeitsschutzes, der Arbeitsbedingungen, der Hygiene und der Gesundheit
- Sozialpolitik der Gruppe hinsichtlich Umstrukturierungen
- Mobilitätspolitik.

Bei der Debatte über diese Orientierungen müssen die Stellungnahmen der Arbeitnehmervertreter und die Antworten der Geschäftsleitung zur Sprache kommen können.

4-3. Im Falle außergewöhnlicher nationaler oder transnationaler Ereignisse (wie im Artikel 1 definiert), deren Auswirkungen die Arbeitnehmerinteressen im Konzern möglicherweise stark berühren können (z.B. Standortverlegungen, Fusionen oder Unternehmens- bzw. Betriebsschließungen, Massenentlassungen...), tritt der EBR auf Aufforderung des Sekretärs zu einer Sondersitzung zusammen. Er wird dann rechtzeitig und mit relevanter Wirkung gehört, damit die Elemente der Aussprache bzw. die Stellungnahme des EBR in den Entscheidungsfindungsprozess einfließen können. Außerdem erfolgt auf die Stellungnahme des EBR hin eine begründete Antwort der Geschäftsleitung.

4-4. Der EBR wird darüber hinaus zu allen Themen gehört, die zwischen dem Vorsitzenden und dem Sekretariat vereinbart werden.

ARTIKEL 5: MEINUNGSÄUSSERUNG IM EBR UND UNTERRICHTUNG DER ARBEITNEHMER

5-1. Der EBR ist ein Gremium, in dem die Mitglieder frei ihre Meinungen und Ansichten zu allen Diskussionsthemen äußern können.

5-2. Es können nicht permanente Ad-hoc-Arbeitsgruppen gebildet werden, deren Mitglieder Vertreter des Gremiums sind. Die so eingerichtete Arbeitsgruppe kann sich ggf. von kompetenten Persönlichkeiten unterstützen lassen, die entweder Arbeitnehmer der Gruppe sind oder von außen kommen. Die Bildung solcher Arbeitsgruppen sowie die Ernennung der externen Persönlichkeiten erfolgen auf gemeinsame Initiative des Vorsitzenden und der Arbeitnehmervertreter.

5-3. Die Arbeitnehmer des Konzerns werden umfassend und zügig über die innerhalb des EBR geführten Aussprachen sowie über seine Stellungnahmen unterrichtet.

Diese Unterrichtung wird gemäß den Gepflogenheiten der jeweiligen Konzernunternehmen vorgenommen.

Das Sekretariat und die EBR-Mitglieder verfügen über Mittel, um die Informationen den Arbeitnehmern des Konzerns unter ihrer Verantwortung zugänglich zu machen. Im Hinblick auf die spezielle Intranet-Site für den EBR gilt für die auf diesem Wege an die Mitarbeiter ausgegebenen Informationen der der vorliegenden Vereinbarung beigefügte Anhang über die entsprechenden Nutzungsbedingungen.

5-4. Gutachten

Im Rahmen der Befugnisse des EBR können die Arbeitnehmervertreter:

- die Erstellung eines Gutachtens über den Konzernabschluss durch einen Sachverständigen ihrer Wahl beschließen; in diesem Rahmen wird eine Arbeitsgruppe gebildet, um das Lastenheft für dieses Gutachten auszuarbeiten und Vorschläge zu unterbreiten;
- mit dem Vorsitzenden das Einleiten beliebiger sonstiger Gutachten vereinbaren;
- auf ihre ausschließliche Initiative hin und mit Stimmenmehrheit entscheiden, ein Gutachten zu Fragen durchführen zu lassen, die in den Anhörungsbereich des EBR fallen.

Die Finanzierungsmodalitäten dieser Gutachten sind in Artikel 7-6 vorgesehen.

ARTIKEL 6: ZUSAMMENSETZUNG DES EBR

Die ab März 2005 geltenden Regeln für die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats von EDF beruhen auf den folgenden Prinzipien:

- sie berücksichtigen die Entwicklung des Konsolidierungskreises und der Größe der Unternehmen zum Zeitpunkt der ersten Erneuerung der Vereinbarung;
- sie beruhen auf klaren und leicht anzuwendenden Regeln;
- sie ermöglichen die Beibehaltung einer angemessenen, mit einer effizienten Arbeit kompatiblen Anzahl Mitglieder in dieser Instanz;
- sie sehen eine Übergangsbestimmung vor, bis eine neue Gesellschaft beziehungsweise ein neues Land in den EBR aufgenommen wird.

6-1. Vollmitglieder

Der EBR setzt sich aus dem Vorstandsvorsitzenden der beherrschenden Gesellschaft sowie aus Vertretern der Mitarbeiter der Konzerngesellschaften zusammen, die gleichfalls Beschäftigte dieser Gesellschaften sind.

Die Anzahl der Belegschaftsvertreter, die Vollmitglieder des EBR sind, und ihre Aufschlüsselung werden gemäß beiliegendem Anhang festgelegt.

In jedem Land werden die Vertreter der Mitarbeiter der Konzerngesellschaften gemäß den Beschäftigtenzahlen und nach folgendem Schlüssel ermittelt:

- 50 bis 1.499 Mitarbeiter: 1 Mitglied,
- 1.500 bis 2.999 Mitarbeiter: 2 Mitglieder,
- 3.000 bis 4.999 Mitarbeiter: 3 Mitglieder,
- 5.000 bis 7.999 Mitarbeiter: 4 Mitglieder,
- ab 8.000 Mitarbeiter: 1 zusätzliches Mitglied, darüber hinaus 1 Mitglied pro 8.000 Mitarbeiter.

Die Anwendung dieses Schlüssels muss mit einer angemessenen Größe der Instanz kompatibel sein, damit ihre Effizienz gewahrt bleibt. Vor allem wenn die Mitgliederzahl die 40 erreichen bzw. übersteigen sollte, muss der Schlüssel zwangsläufig neu definiert werden.

6-2) Stellvertretende Mitglieder

Jedes EBR-Vollmitglied verfügt über einen Stellvertreter. Dieser nimmt lediglich im Falle der Abwesenheit des Vollmitglieds an den Vorbereitungssitzungen, den Vollversammlungen und den Nachbereitungssitzungen teil.

Als Vertreter des Vollmitglieds verfügt der Stellvertreter über die gleichen Rechte und Pflichten wie jenes.

Er erhält systematisch die gleichen Unterlagen und Informationen wie das Vollmitglied und kann an den für die EBR-Vollmitglieder vorgesehenen Schulungsmaßnahmen teilnehmen.

Die in Artikel 8-3 definierte auf die Arbeitszeit anrechenbare Zeit (Freistellung) ermöglicht Treffen zwischen dem Vollmitglied und seinem Stellvertreter.

6-3) Geladene Personen

Die vom EBR mit beratender Funktion geladenen Personen sind:

- Beobachter (Gastmitglied) gemäß Bedingungen aus Artikel 2,
- ein ständiger Vertreter jedes repräsentativen europäischen Verbands; zum Zeitpunkt der Revision der Vereinbarung sind dies EMCEF und EGÖD.
- Mit Zustimmung des Vorsitzenden können die Arbeitnehmervertreter sich von einer oder mehreren kompetenten Persönlichkeit(en) während der Sitzung unterstützen lassen.

6-4) Benennung der EBR-Mitglieder

Für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder Niederlassungen mit Sitz in Frankreich gilt, dass die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen ihre EBR-Mitglieder aus ihren gewählten Vertretern, ihren Gewerkschaftsvertretern im Unternehmen oder sonstigen von einer Gewerkschaftsorganisation für den ihr zustehenden Sitz bevollmächtigten Arbeitnehmern aus einem Konzernunternehmen ernennen.

Die Sitze der französischen Vertreter werden proportional zur Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen verteilt, wie sie bei den letzten Wahlen in der Muttergesellschaft und ihren Tochtergesellschaften in Frankreich (zum Zeitpunkt der Revision der Vereinbarung: TIRU und Electricité de Strasbourg) gemäß den zwischen den auf nationaler Ebene repräsentativen französischen Gewerkschaften vereinbarten Bestimmungen ermittelt wurde.

Die Arbeitnehmervertreter der außerhalb Frankreichs konsolidierten Unternehmen bzw. Niederlassungen werden gemäß den Bestimmungen des Transpositionsgesetzes des jeweiligen

Landes oder andernfalls gemäß den dortigen Repräsentativitätsregeln oder -gepflogenheiten ernannt oder gewählt.

6-5) Mandatsdauer

Vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 6-6 beträgt die Mandatsdauer 3 Jahre.

6-6) Änderung der Repräsentation

Änderungen der Arbeitnehmervertretung im Zusammenhang mit der Entwicklung des Konzerns unterliegen den Bestimmungen aus Artikel 2 bezüglich des Konsolidierungskreises.

Alle 6 Monate wird die Arbeitnehmervertretung im EBR gemäß Artikel 6-1 auf der Grundlage der Veränderungen des in Artikel 2 definierten Konsolidierungskreises angepasst.

Es kommt zu einem automatischen Verlust des Mitgliedsmandats im EBR, wenn das Unternehmen, zu dem der Vertreter gehört, den Konsolidierungskreis verlässt.

Gleiches gilt, wenn der Vertreter sein Wahl- oder Gewerkschaftsmandat verliert. Im letzteren Fall wird das scheidende Mitglied nach den im Artikel 6-4 vorgesehenen Ernennungsvorschriften ersetzt.

6-7) Übergangsbestimmungen

Bei konstantem Konsolidierungskreis und ungeachtet der Anwendung des Artikels 6.6 werden die folgenden Bestimmungen festgelegt.

Um die Anzahl der Belegschaftsvertreter zumindest auf dem vor der Revision der Vereinbarung festgelegten Stand zu halten und damit der Funktionsweise des EBR in den letzten drei Jahren Rechnung zu tragen, wird für die Übergangszeit bis zur effektiven Aufnahme neuer EBR-Mitglieder aus einer neuen Gesellschaft bzw. aus einem neuen Land mit mehr als 8.000 Beschäftigten im Einzugsbereich des EBR eine Sitzverteilung auf folgender Basis festgelegt :

- Frankreich:	18 Mitglieder
- Vereinigtes Königreich:	5 Mitglieder + 1 zusätzl. Mitglied
- Polen:	3 Mitglieder + 1 zusätzl. Mitglied
- Ungarn:	2 Mitglieder + 1 zusätzl. Mitglied
- Slowakei:	2 Mitglieder
- Deutschland:	1 Gastmitglied (Beobachter)

Insgesamt: 34 Vertreter

Im Vereinigten Königreich sollen im Wahlprozess zur Benennung der EBR-Mitglieder das zusätzliche Mitglied und sein Stellvertreter, die nur während der Übergangszeit zum Gremium gehören werden, von den anderen Mitgliedern unterschieden werden.

Die zusätzlichen Mitglieder für die Übergangszeit verfügen über die gleichen Befugnisse und Mittel wie die Vollmitglieder, dabei insbesondere auch über je einen Stellvertreter.

ARTIKEL 7: FUNKTIONSWEISE UND MITTEL

7-1) Vorsitz

Dem EBR sitzt bei der Vorstellung des Konzernabschlusses und im Falle außergewöhnlicher Ereignisse der Vorstandsvorsitzende des beherrschenden Unternehmens vor.

Er kann bei den anderen Sitzungen einen stellvertretenden Vorsitzenden entsenden, den er für die Dauer des Mandats ernannt hat.

Der EBR-Vorsitzende kann je nach Tagesordnung von Verantwortlichen des Konzerns begleitet werden.

7-2) Sekretariat

7-2-1) *Zusammensetzung und Rolle des Sekretariats*

Das Sekretariat setzt sich aus einem Sekretär, 5 stellvertretenden französischen Sekretären und einem stellvertretenden Sekretär pro im EBR vertretenen Land zusammen.

Der Sekretär und die stellvertretenden Sekretäre werden unter den EBR-Vollmitgliedern ausgewählt.

Der Sekretär vertritt den EBR für alle Handlungen im Zusammenhang mit dem Rechtssubjekt des Betriebsrates.

Das Sekretariat kümmert sich um die Koordinierung der Tätigkeiten und um die Bearbeitung der EBR-Belange zwischen den Sitzungen sowie um die Vorbereitung der Sitzungen. Es hat ebenfalls die Aufgabe, die in Artikel 5-4 erwähnten Gutachten zu überprüfen, und zwar in Verbindung mit der Geschäftsleitung für die gemeinsam beschlossenen Gutachten.

Das Sekretariat erfüllt eine ständige Koordinierungsaufgabe zwischen der Geschäftsleitung und den Mitgliedern des EBR, die die Arbeitnehmer vertreten, hinsichtlich der Fragen zur Funktionsweise des EBR.

7-2-2) *Ernennung des Sekretariats*

Das Sekretariat setzt sich aus dem Sekretär und den stellvertretenden Sekretären zusammen.

Der Sekretär wird für die Dauer seines Mandats als EBR-Mitglied (3 Jahre) mit der Stimmenmehrheit der Arbeitnehmervertreter im EBR gewählt.

Bei Stimmgleichheit für den Posten des Sekretärs geht der Posten an die Gewerkschaftsorganisation, die die größte Zahl Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe vertritt.

Die französischen Arbeitnehmervertreter ernennen 5 stellvertretende Sekretäre, einen pro repräsentierte Gewerkschaftsorganisation.

Die Arbeitnehmervertreter der anderen Nationalitäten des Konzerns ernennen einen stellvertretenden Sekretär pro vertretenes Land.

Alle Arbeitnehmervertreter billigen mit absoluter Stimmenmehrheit die so gebildete Liste der stellvertretenden Sekretäre.

7-3. Sitzungen

Sofern sich keine außergewöhnlichen Umstände ergeben, tritt der EBR mindestens zweimal jährlich auf Einladung des Sekretärs und mit Zustimmung des Vorsitzenden zur Vollversammlung zusammen.

Der Sekretär und der EBR-Vorsitzende können eine oder mehrere weitere Sitzungen vereinbaren.

Der EBR tritt zudem rechtmäßig binnen einer Frist von 6 Wochen zusammen, wenn die Mehrheit seiner die Arbeitnehmer vertretenden Mitglieder dies beantragt.

Die Sitzungen dauern einen Tag. Sie werden ggf. je nach Tagesordnung um einen Tag verlängert.

Die Arbeitnehmervertreter halten am Vortag der Vollversammlung eine Vorbereitungssitzung und am Folgetag eine Nachbereitungssitzung ab.

Diejenigen Delegationen, die bereits vor den vorbereitenden Sitzungen zu den Vollversammlungen zusammen arbeiten wollen, können dies durch geeignete Mittel tun (Telefonkonferenzen, Besprechungen usw.). Die damit verbundenen Reisekosten können gegebenenfalls dem in Artikel 7-6 vorgesehenen EBR-Budget für „Reisen“ innerhalb der entsprechenden Grenzen entnommen werden.

7-4. Tagesordnung

Der Vorsitzende und der Sekretär ermitteln gemeinsam die Tagesordnung.

Sollte es zu keiner Einigung über den Inhalt der Tagesordnung kommen, so wird sie vom Vorsitzenden festgelegt.

Allerdings muss dem Antrag auf Aufnahme eines von der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter gewünschten Tagesordnungspunktes stattgegeben werden.

Die Tagesordnung sowie alle für die Unterrichtung des EBR notwendigen Unterlagen werden den Vollmitgliedern und den Stellvertretern einen Monat vor der ordentlichen Sitzung oder so schnell wie möglich übermittelt, wenn es sich um eine Sitzung anlässlich außergewöhnlicher Umstände handelt.

Sämtliche Unterlagen werden auf französisch und in der Landessprache jedes vertretenen Landes verschickt.

7-5. Sitzungsprotokolle

Über die Vollversammlung wird vom Sekretariat unter der Verantwortung des Sekretärs ein Sitzungsprotokoll erstellt. Hierfür wird bei den Vollversammlungen ein Dienstleister hinzugezogen, der anschließend innerhalb von vierzehn Tagen dem Sekretariat einen Protokollentwurf vorlegt.

Das Protokoll enthält die wichtigsten Debattenpunkte, Stellungnahmen und Meinungsäußerungen, die von allen Parteien zum Ausdruck gebracht wurden.

Ein Protokollentwurf wird den Teilnehmern innerhalb eines Monats nach jeder Sitzung übermittelt. Das Schlussdokument, das von der folgenden Versammlung verabschiedet wird, wird vom Vorsitzenden und dem Sekretär unterzeichnet und anschließend vom Sekretariat an die Unternehmen und Niederlassungen des Konzerns verschickt.

7-6. Haushalt und Betriebskosten:

Sämtliche die Durchführung der die in den Artikeln 7-3 und 4-3 vorgesehenen Sitzungen betreffenden Kosten werden vom Konzern getragen (Übersetzung und Verteilung der Vorbereitungsunterlagen und der Sitzungsprotokolle, Reise- und Unterbringungskosten der Arbeitnehmervertreter und der gemäß Artikel 6-3 geladenen Personen).

Die im Artikel 8-4 definierte Schulung der EBR-Vollmitglieder und ihrer Stellvertreter wird ebenfalls von den Konzerngesellschaften getragen.

Zusätzlich zu den Sekretariatssitzungen, die am Rande der EBR-Vollversammlung stattfinden, übernimmt die Geschäftsleitung die Kosten für vier weitere Sekretariatsitzungen pro Jahr. Das Sekretariat verfügt ständig über eine ausgestattete Räumlichkeit (Computer, Telekommunikation). Die Geschäftsleitung stellt die logistische Unterstützung des Sekretariats sicher und stellt für dessen Management und Ablauf eine administrative Hilfe bereit.

Der Konzern übernimmt ebenfalls die Kosten für die im Artikel 5-2 definierten Arbeitsgruppen, die Kosten für die Gutachten über den Konzernabschluss und die für mit Zustimmung des Vorsitzenden (Artikel 5-4) beschlossenen Gutachten.

Zudem beschließt das Sekretariat eigenverantwortlich die teilweise Zuteilung des von der Konzernleitung für den EBR bereitgestellten Haushaltes, um folgende Ausgaben zu bestreiten:

- Übersetzungen auf Initiative des Sekretärs des EBR,
- Schulung der französischen Vertreter,
- Reisen auf Initiative der Vertreter außerhalb der Vollversammlungen, Sekretariats- und Arbeitsgruppensitzungen,
- Gutachten entsprechend dem vorletzten Absatz des Artikels 5-4,
- verschiedene Betriebskosten.

Für 2005 beträgt die maximale Summe für diesen Teil des Haushalts im Rahmen des Konsolidierungskreises zum Zeitpunkt der Revision der Vereinbarung 185.000 €, davon 70.000 € für den Posten der Gutachten.

Die Buchführung wird entsprechend den bei Einkaufsanträgen, Bestellungen und Fakturierung geltenden Regeln vom Unternehmen gewährleistet.

ARTIKEL 8: STATUS UND MITTEL DER VOLLMITGLIEDER UND DER STELLVERTRETER

8-1. Schutzklausel für die Arbeitnehmervertreter im EBR

Die Arbeitnehmervertreter im EBR genießen denselben Schutz und dieselben Garantien wie die für die gewählten Belegschaftsvertreter des beherrschenden Unternehmens vorgesehenen, außer wenn die Bestimmungen in dem Land, in dem sie arbeiten, günstiger sind.

8-2. Materielle Mittel der Mitglieder

Alle EBR-Vollmitglieder und ihre Stellvertreter verfügen über die für die Ausübung ihres Mandats notwendige Computer- und Telekommunikationsausrüstung.

Technische Wartung und Modernisierung erfolgen durch das Unternehmen. Sofern dies aufgrund der im Unternehmen angewandten Standards erforderlich ist, wird das Material ausgewechselt.

8-3. Anrechnung auf die Arbeitszeit (Freistellung)

Zusätzlich zu der Zeit, die für die Vorbereitungssitzungen, Vollversammlungen und Nachbereitungssitzungen des EBR aufgebracht wird, verfügen die EBR-Vollmitglieder jeweils über 90 auf die Arbeitszeit anrechenbare Stunden pro Jahr (ohne Reisezeit). Diese Freistellungszeit kann zwischen dem Vollmitglied und seinem Stellvertreter aufgeteilt werden.

Jedes Sekretariatsmitglied des EBR verfügt über 120 auf die Arbeitszeit anrechenbare Stunden pro Jahr (ohne Reisezeit). Diese Freistellungszeit deckt die gesamten Tätigkeiten des Sekretariats ab.

Dem Sekretär werden außerdem pro Jahr 210 zusätzliche Freistellungsstunden gewährt.

8-4. Schulung der EBR-Mitglieder

Jedes EBR-Mitglied (Vollmitglied oder Stellvertreter) verfügt über 5 Schulungstage pro Jahr. Diese Schulung wird unter der Verantwortung der im EBR vertretenen Delegationen und Gewerkschaften organisiert.

Unabhängig davon wird jedem EBR-Mitglied ein effizienter, schnelle Fortschritte zulassender Sprachkurs (französisch oder englisch) angeboten, wie es der Politik für die Förderung der Sprachkenntnisse im Konzern entspricht.

8-5. Freizügigkeit

Die EBR-Mitglieder haben Zugang zu den im Konzern konsolidierten Unternehmen. Dadurch soll ihnen ermöglicht werden, die gewählten Belegschaftsvertreter oder die Gewerkschaftsvertreter vor Ort zu treffen. Die Standorte können mit vorheriger Zustimmung des betreffenden Betriebsleiters besichtigt werden.

Die entsprechenden Reisekosten (Transport und Unterbringung) werden im Rahmen des Budgets für „Reisen“ übernommen, das dem EBR-Sekretariat gemäß Artikel 7-6 zugeteilt wird.

Wenn ein EBR-Mitglied mehrere Unternehmen oder ein aus mehreren Niederlassungen bestehendes Unternehmen desselben Landes vertritt, wird ihm das Recht zuerkannt, den Arbeitnehmern vor Ort über sein Mandat zu berichten. Dieses Recht ist Gegenstand einer Übereinkunft mit den Geschäftsleitungen der betroffenen Unternehmen, die innerhalb von 6 Monaten nach Unterzeichnung der Revision der Vereinbarung aushandeln ist.

8-6. Verschwiegenheitspflicht

Die EBR-Mitglieder, der/die sie unterstützende(n) Sachverständige(n) sowie die Rechnungsprüfer unterliegen gemäß Artikel L. 432-7 des Arbeitsrechts dem Berufsgeheimnis und der Geheimhaltungspflicht bezüglich vertraulicher Informationen, die als solche von der Geschäftsleitung vermittelt werden. Diese Verpflichtung erlischt nicht mit dem Mandatsverlust.

ARTIKEL 9: DAUER, ÜBERPRÜFUNG, KÜNDIGUNG

Die vorliegende Vereinbarung tritt am Tage nach seiner Hinterlegung in Kraft.

Sie wird für einen befristeten Zeitraum von drei Jahren geschlossen.

Sie kann stillschweigend für einen weiteren Zeitraum von je drei Jahren verlängert werden.

Die Vereinbarung kann jederzeit zwecks Anpassung überprüft werden, vor allem im Falle von Ereignissen wie Veränderungen des Konsolidierungskreises oder Veränderungen im rechtlichen oder gesetzlichen Kontext, die das allgemeine Gleichgewicht der Vereinbarung beeinträchtigen.

Die geänderte Vereinbarung muss vom Vorsitzenden des beherrschenden Unternehmens einerseits und von der Mehrheit der die Arbeitnehmer vertretenden EBR-Mitglieder andererseits unterzeichnet werden.

Die Vereinbarung kann jederzeit vom Vorsitzenden des beherrschenden Unternehmens oder von der Mehrheit der die Arbeitnehmer vertretenden EBR-Mitglieder aufgekündigt werden.

Die Kündigung wird der anderen Partei per Einschreiben mit Rückbrief zugestellt. Die Vereinbarung wird dann nach Ablauf einer 6-monatigen Kündigungsfrist unwirksam.

Einen Monat nach der Kündigungsmitteilung wird der Vorsitzende des Gremiums die gemäß Artikel 6-4 ernannten EBR-Mitglieder zu einer ersten Verhandlungssitzung für die Ausarbeitung einer neuen Vereinbarung laden.

Falls die Parteien sich nach Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist nicht auf eine neue Vereinbarung geeinigt haben, können der Vorsitzende und die Mehrheit der die Arbeitnehmer vertretenden EBR-Mitglieder beschließen, die Wirkung der ursprünglichen Vereinbarung für maximal ein Jahr zu verlängern.

ARTIKEL 10: HINTERLEGUNG

Die vorliegende Vereinbarung wird für jedes Mitglied in die Sprache des Landes, das es vertritt, übersetzt. Jedoch ist nur die französische Fassung für die Parteien maßgebend. Vier Originalausfertigungen des vorliegenden Revisionsnachtrags werden erstellt: eine für die DDTEFP, eine für die Geschäftsstelle des Arbeitsgerichtes (Conseil des Prud'hommes), eine für die Geschäftsleitung von EDF und eine für das Sekretariat des EBR. Die letztgenannte Originalausfertigung wird vom Sekretariat des EBR aufbewahrt; sie steht den EBR-Mitgliedern jederzeit zur Verfügung und kann zur entsprechenden Verwendung als originalgetreu zertifizierte Kopie übermittelt werden.

Die vorliegende Vereinbarung unterliegt dem französischen Recht. Der Sitz des Europäischen Betriebsrats von EDF befindet sich: 22-30, avenue de Wagram, 75382 Paris cedex 08.

Im Falle eines Rechtsstreits ist die französische Gerichtsbarkeit zuständig.

Die Geschäftsleitung des beherrschenden Unternehmens wird die vorliegende Vereinbarung bei der Direktion für Arbeit und Beschäftigung des Departements (Direction départementale du travail et de l'emploi) sowie bei der Registratur des Pariser Arbeitsgerichtes hinterlegen.

ANHÄNGE

Anhang 1 – Anzahl der Vertreter im EBR von EDF und ihre Verteilung nach Ländern

Land und Unternehmen	Belegschaft Ende 2004	1. Schwelle 50	2. Schwelle 1.500	3. Schwelle 3.000	4. Schwelle 5.000	5. Schwelle 8.000	plus 1 Vertreter je 8.000 Beschäftigte	Insgesamt
Frankreich								
EDF	112.134							
Tiru France	933							
EDS	1.101							
SOCODEI+Cofiva	60							
EDF Energies Nouvelles	120							
Frankreich insgesamt	114.348	1	1	1	1	1	13	18
Vereinigtes Königreich								
EDF Energy	10.695							
EDF Trading	223							
Vereinigtes Königreich insgesamt	10.918	1	1	1	1	1	0	5
Ungarn								
Demasz	1.417							
BERt	510							
Ungarn insgesamt	1.927	1	1	0	0	0	0	2
Polen								
ECK SA	642							
ZecW SA	1.354							
Kogeneracja	788							
Rybnik	1.165							
Polen insgesamt	3.949	1	1	1	0	0	0	3
Slowakei								
SSE	1.729							
Slowakei insgesamt	1.729	1	1	0	0	0	0	2
Hochrechnung Deutschland								
<i>EnBW (Energie)</i>	12.809							
Deutschland insgesamt	12.809	1	1	1	1	1	0	5
Hochrechnung Italien								
<i>Fenice</i>	1.391							
<i>Edison</i>	3.991							
Italien insgesamt	5.382	1	1	1	1	0	0	4
Frz. Beschäftigte insgesamt	114.348	1	1	1	1	1	13	18
Nicht-frz. Beschäftigte insgesamt	36.714	6	6	4	3	2	0	21

ANHANG 2: DAS INTRANET „EDF-EBR“ UND SEINE NUTZUNGSBEDINGUNGEN

ART. 1: NUTZUNGSBEDINGUNGEN FÜR DAS INTRANET „EDF-EBR“

Die Homepage des Intranet „EDF-EBR“ soll unter dem EDF-Intranetportal *e-toile* eingerichtet werden.

Gegenstand ist die verbesserte Information der Mitarbeiter über das Funktionieren und die Aktivität des EBR, sowie über das rechtliche und institutionelle Umfeld der europäischen Betriebsräte.

Der Zugriff auf diese Site soll es den Mitarbeitern der Unternehmen des EDF-Konzerns, die in den Einzugsbereich des EBR fallen, nach und nach ermöglichen, unter Nutzung der von ihrem Unternehmen bereit gestellten Mittel nach Belieben auf die Informationen online zuzugreifen.

Den EBR-Mitgliedern ist die Verwendung der folgenden Verfahren auf der EBR-Homepage nicht gestattet:

- die Einrichtung eines Hypertext-Links zu Internet-Homepages,
- die Einrichtung von Foren oder Chats,
- das Laden von Videos oder Soundtracks,
- die Anzeige von Videos über das Netz parallel zum Ladevorgang,
- Suchmaschinen oder damit verbundene Softwareprogramme,
- die „gleichberechtigte“ Verwendung von Software.

Bei Nichteinhaltung dieser Anwendungsprinzipien gelten die Bestimmungen aus Artikel 4 des vorliegenden Anhangs.

ART. 2: INHALT DES INTRANETS „EDF-EBR“ UND ONLINE-SCHALTEN VON DOKUMENTEN

Der Inhalt der Homepage „EDF-EBR-Intranet“ wird gemäß den Zielsetzungen im freien Ermessen des EBR-Sekretariats und unter Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung laut Artikel 8.6 der vorliegenden Vereinbarung sowie innerhalb einer Kapazitätsobergrenze von 150 Megabyte gestaltet.

Die den EBR-Mitgliedern von der Geschäftsleitung zum Zwecke der Unterrichtung oder Anhörung vorgelegten Unterlagen dürfen vor den Sitzungen, bei denen sie behandelt werden sollen, keinesfalls in die Website des EBR gestellt werden.

Vertrauliche Unterlagen dürfen nicht verbreitet werden; vom Unternehmen übermittelte, nicht oder nicht mehr vertrauliche Dokumente können vorbehaltlich des ausdrücklichen Einverständnisses der Geschäftsleitung online gestellt werden.

Der EBR-Sekretär fungiert als verantwortlicher Herausgeber.

ART. 3: BEDINGUNGEN FÜR DIE EINRICHTUNG DER INTRANET-SITE

Mit der Einrichtung und der technischen Verwaltung der EBR-Homepage in Frankreich wird die Zentralabteilung für Informatik und Telekommunikation (DIT) von EDF beauftragt. Sie übernimmt Entwicklung und Pflege.

Für die Aktualisierung der eingerichteten Homepage ist das EBR-Sekretariat zuständig.

ART. 4: VERWENDUNG DER BEREITGESTELLTEN TOOLS

Die im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung bereitgestellten Informatik-Tools und Ressourcen sind integrierender Bestandteil des Vermögens von EDF oder der betroffenen Unternehmen.

Jede Verwendung, die gegen die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung bzw. die im EDF-Konzern geltenden Regeln verstößt, speziell in Bezug auf das Funktionieren des EBR, auf die Verwendung von Informatik-Tools und den Datenschutz, ist Gegenstand einer Mahnung durch die Konzern-Personaldirektion oder die betroffenen Unternehmen des Konzerns.

Der Sekretär des Gremiums wird von etwaigen gegen die Regeln verstoßenden Verwendungen in Kenntnis gesetzt.

Sollte ein solcher Verstoß innerhalb einer Frist von 6 Monaten erneut eintreten, werden die entsprechenden Serviceleistungen für die Dauer eines Monats ausgesetzt. Bei einem weiteren Verstoß innerhalb einer weiteren Frist von 6 Monaten wird die „EBR“-Homepage für die Dauer von 6 Monaten geschlossen.

Die Nutzung der Tools muss unter Wahrung des Schutzes des Privatlebens und des Rechts auf Selbstdarstellung erfolgen. Außerdem dürfen sie nicht der Veröffentlichung verleumderischer, beleidigender oder diskriminierender Aussagen dienen.