

ANHANG 1 (PRÄAMBEL)

KAPITEL X

Europäischer Betriebsrat oder Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen

Abschnitt I :

Geltungsbereich

? Art. L 439-6

Um das Recht der Mitarbeiter auf Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene zu gewährleisten, wird ein europäischer Betriebsrat oder ein Verfahren zur Unterrichtung, für den Meinungs austausch und den Dialog in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen geschaffen.

Unter gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen im Sinne von Artikel L439-1 sind Unternehmen zu verstehen, die in den Mitgliedstaaten der europäischen Gemeinschaft, die das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag der Europäischen Union unterzeichnet haben, bzw. in den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums mindestens tausend Mitarbeiter beschäftigen, davon mindestens einhundertfünfzig an mindestens einem Standort in mindestens zwei dieser Staaten. Unter gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen im Sinne von Artikel L 439-1 sind Unternehmensgruppen zu verstehen, welche die im vorhergehenden Absatz genannten Mitarbeiter- und Tätigkeitsbedingungen erfüllen und mindestens ein Unternehmen mit mindestens einhundertfünfzig Mitarbeitern in mindestens zwei dieser Staaten umfassen.

Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels ist der Begriff «Anhörung» als Durchführung eines Gedankenaustauschs und Dialogs zu verstehen.

Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels gelten:

- für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, deren Firmensitz bzw. Sitz des herrschenden Unternehmens sich im Sinne von Artikel L439 – 1 in Frankreich befindet ;
- für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, deren Firmensitz bzw. Sitz des herrschenden Unternehmens sich im Sinne von Artikel L 439-1 in einem anderen als den im zweiten Absatz des vorliegenden Artikels genannten Staaten befindet und die einen Vertreter in Frankreich für die Anwendung der vorliegenden Bestimmungen benannt haben;
- für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen, deren Firmensitz bzw. Sitz des herrschenden Unternehmens sich im Sinne von Artikel L 439-1 in einem anderen als den im zweiten Absatz des vorliegenden Artikels genannten Staaten befindet, die in keinem der betreffenden Staaten einen Vertreter benannt haben und deren Betrieb bzw. Unternehmen mit den meisten Mitarbeitern sich in Frankreich befindet.

(Die Verpflichtungen des Kapitels X, Teil III, Buch IV des „Code du Travail“ in der diesem Gesetz entsprechenden Fassung gelten nicht für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, die bereits vor dem 22. September 1996 eine für alle Mitarbeiter geltende

Vereinbarung über Informations- und Anhörungsinstanzen oder –verfahren auf Gemeinschaftsebene getroffen hatten. Das gleiche gilt für auslaufende Vereinbarungen, deren Verlängerung von den Vertragsparteien beschlossen wird.

Indessen gelten die Bestimmungen von L 439-24 des „Code du Travail“ in der aus diesem Gesetz hervorgegangenen Fassung für die im ersten Absatz genannten Unternehmensgruppen, die Instanzen für die Unterrichtung, den Gedankenaustausch und Dialog auf gemeinschaftlicher Ebene eingerichtet haben: Gesetz 96-985 vom 12. November 1996 Art. 5: JO 13.)

Abschnitt II :

Sonderverhandlungsgremium

? Art. L 439-7

Der Leiter des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder sein Stellvertreter setzen ein besonderes Verhandlungsgremium ein, das sich gemäß Artikel 439-18 aus Vertretern aller Mitarbeiter zusammensetzt, mit dem Ziel, eine Vereinbarung zu treffen, die das in Artikel L439-6 erwähnte Recht umsetzt.

Der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter setzen ein Sonderverhandlungsgremium ein, wenn die im Artikel L 439-6 genannten Mitarbeiterzahlen im Schnitt während der letzten beiden Jahre erreicht worden sind. Die Berechnung der Mitarbeiterzahlen erfolgt gemäß Artikel L 431-2 für Unternehmen oder Betriebe in Frankreich und gemäß nationalem Recht in den anderen Staaten. Der Leiter des Unternehmens sorgt dafür, dass die Mitarbeiterzahlen des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe den Arbeitnehmervertretern auf Wunsch mitgeteilt werden.

Wenn der Unternehmensleiter diese Initiative nicht von sich aus ergreift, wird das Verfahren durch den schriftlichen Antrag von hundert Mitarbeitern oder deren Vertretern in mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben in mindestens zwei der im zweiten Absatz von Artikel L 439-6 genannten Staaten ausgelöst.

? Art. L 439-8

Das Sonderverhandlungsgremium hat den Auftrag, zusammen mit dem Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter in einer schriftlichen Vereinbarung die betroffenen Unternehmen oder Betriebe zu benennen und die Zusammensetzung, die Befugnisse und die Mandatsdauer des europäischen Betriebsrates oder der europäischen Betriebsräte sowie die Durchführungsmodalitäten des Verfahrens für die Unterrichtung, den Gedankenaustausch und den Dialog festzulegen.

Zu diesem Zweck beruft der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter das Sonderverhandlungsgremium zu Sitzungen ein. Er unterrichtet hierüber die örtlichen Geschäftsleitungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, die diese Information an die Arbeitnehmervertreter weitergeben.

Die von den Mitgliedern des Sonderverhandlungsgremiums bei den Tagungen verbrachte Zeit gilt als Arbeitszeit und wird als solche durch Lohnfortzahlung abgegolten. Die für die Erfüllung der Aufgaben des Sonderverhandlungsgremiums erforderlichen Aufwendungen werden von dem Unternehmen oder dem herrschenden Unternehmen der Unternehmensgruppe getragen.

Für die Verhandlungen kann sich das Sonderverhandlungsgremium von Sachverständigen ihrer Wahl unterstützen lassen. Das Unternehmen oder das herrschende Unternehmen der Unternehmensgruppe übernimmt die durch diese Beratung verursachten Kosten.

? Art. L 439-9

Der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter und das Sonderverhandlungsgremium müssen eine Vereinbarung aushandeln, die folgende Angaben enthält:

- die Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. die Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, auf die die Vereinbarung anwendbar ist;
- die Zusammensetzung des europäischen Betriebsrats, insbesondere Anzahl seiner Mitglieder, Sitzverteilung und Mandatsdauer;
- die Befugnisse des europäischen Betriebsrats und die Durchführungsmodalitäten des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens;
- Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen des europäischen Betriebsrats;
- die für den europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel;
- die Laufzeit der Vereinbarung und das Verfahren für die Aushandlung einer neuen Vereinbarung.

? Art. L 439-10

Der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter und das Sonderverhandlungsgremium können schriftlich vereinbaren, statt eines europäischen Betriebsrats ein oder mehrere Verfahren für die Unterrichtung, den Gedankenaustausch und den Dialog zu schaffen. Die Vereinbarung muss vorsehen, unter welchen Umständen die Arbeitnehmer zusammentreten können, um über die ihnen erteilten Informationen, die insbesondere länderübergreifende, die Interessen der Mitarbeiter erheblich beeinflussende Fragen betreffen, Meinungen auszutauschen.

? Art. L 439-11

Die Entscheidung über die zu treffende Vereinbarung muss vom Sonderverhandlungsgremium mit Stimmenmehrheit getroffen werden.

Das Sonderverhandlungsgremium kann mit Zweidrittelmehrheit beschließen, die Verhandlungen nicht aufzunehmen oder bereits eingeleitete Verhandlungen zu beenden. In einem solchen Fall kann frühestens zwei Jahre nach dieser Entscheidung ein neuer Antrag auf Einsetzung eines Sonderverhandlungsgremiums gestellt werden, es sei denn, die Parteien haben sich auf eine kürzere Frist geeinigt.

Die Existenz des Sonderverhandlungsgremiums endet mit der Einführung eines Verfahrens für die Unterrichtung, den Gedankenaustausch und Dialog bzw. mit der Einsetzung eines europäischen Betriebsrats oder mit der Entscheidung, unter den im vorhergehenden Absatz vorgesehenen Bedingungen die Verhandlungen zu beenden.

Abschnitt III :

Einsetzung eines europäischen Betriebsrats ohne einschlägige Vereinbarung

? Art. L 439-12

Wenn die Leitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. die zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe die Einsetzung eines Sonderverhandlungsgremiums oder die Eröffnung von Verhandlungen innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Erhalt des im dritten Absatz von Artikel L 439-7 vorgesehenen Antrags verweigert oder wenn unbeschadet der Bestimmungen des zweiten Absatzes von Artikel L 439-11 drei Jahre nach Eingang des oben genannten Antrags oder nach der von der Geschäftsleitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ergriffenen Initiative das Sonderverhandlungsgremium keine Vereinbarung getroffen hat, wird ein europäischer Betriebsrat gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts eingesetzt.

Dieser europäische Betriebsrat muss spätestens binnen sechs Monaten nach Ablauf der oben genannten sechsmonatigen bzw. dreijährigen Frist gebildet und einberufen werden.

? Art. L 439-13

Der in dem von Artikel L 439-12 vorgesehenen Fall eingesetzte europäische Betriebsrat besteht einerseits aus dem Leiter des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe oder seinem Stellvertreter, unterstützt von zwei Personen seiner Wahl mit beratender Stimme, und andererseits aus Arbeitnehmervertretern der Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der Unternehmen der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe. Er ist zuständig für Fragen, die entweder das ganze gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gesamte gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe oder mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen der Gruppe in zwei der im zweiten Absatz von Artikel 439-6 genannten Staaten betreffen.

? Art. L 439-14

Der europäische Betriebsrat wird von dem Leiter des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe bzw. von seinem Stellvertreter geleitet. Er besitzt die Rechtspersönlichkeit.

Der europäische Betriebsraternennt mit Stimmenmehrheit aus seiner Mitte einen Sekretär. Besteht der europäische Betriebsrat aus mindestens zehn Arbeitnehmervertretern, bildet er einen dreiköpfigen engeren Ausschuss.

Der europäische Betriebsrat tritt einmal pro Jahr auf Einladung seines Vorsitzenden und auf der Grundlage eines von ihm erstellten Berichts zusammen. In diesem Bericht werden die Entwicklung der Geschäftstätigkeiten und die Aussichten des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe dargelegt. Die örtlichen Betriebs- bzw. Unternehmensleitungen werden hierüber unterrichtet.

Die Arbeitnehmervertreter des europäischen Betriebsrats unterrichten unter Einhaltung der Bestimmungen über die berufliche Schweigepflicht die Belegschaftsvertretung der Betriebe des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der Unternehmen der gemeinschaftlich operierenden Unternehmensgruppe oder mangels solcher Vertretungen alle Mitarbeiter über den Inhalt und die Ergebnisse der Arbeit des europäischen Betriebsrats.

Die Tagesordnung wird von dem Vorsitzenden und dem Sekretär aufgestellt und den Mitgliedern des europäischen Betriebsrats mindestens zwei Wochen vor der Sitzung zugestellt. Kommt eine Einigung über den Inhalt der Tagesordnung nicht zustande, wird diese vom Vorsitzenden aufgestellt und den Mitgliedern des europäischen Betriebsrats mindestens zehn Tage vor der Sitzung mitgeteilt.

? Art. L 439-15

Bei der jährlichen Tagung des europäischen Betriebsrats wird insbesondere über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, die wirtschaftliche und finanzielle Lage, die wahrscheinliche Entwicklung der Geschäftstätigkeiten, die Produktion und den Absatz, die Beschäftigungssituation und ihre wahrscheinliche Entwicklung, die Investitionen, wichtige Veränderungen der Organisation, die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren, Produktionsverlagerungen, Fusionen, Veräußerungen oder Stilllegungen von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen sowie über Massenentlassungen Bericht erstattet.

Bei Eintritt außergewöhnlicher Umstände, die sich erheblich auf die Interessen der Mitarbeiter auswirken, insbesondere im Falle von Produktionsverlagerungen, der Stilllegung von Unternehmen oder Betrieben und im Falle von Massenentlassungen hat der engere Ausschuss oder in Ermanglung eines solchen der europäische Betriebsrat ein Recht auf eine diesbezügliche Information. Er hat ebenfalls das Recht, auf seinen Wunsch mit dem Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter oder jedem anderen Entscheidungsträger auf einer angemessenen Leitungsebene innerhalb des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um über die die Interessen der Mitarbeiter erheblich beeinträchtigenden Maßnahmen unterrichtet zu werden und einen Meinungs austausch und Dialog darüber führen zu können. Die Mitglieder des europäischen Betriebsrats, die von den durch diese Maßnahmen direkt betroffenen Betrieben oder Unternehmen gewählt oder benannt worden sind, haben das Recht, an der Sitzung des engeren Ausschusses teilzunehmen. Diese Sitzung wird so schnell als

möglich auf der Grundlage eines Berichts des Unternehmensleiters oder seines Stellvertreters oder eines anderen Entscheidungsträgers auf einer angemessenen Leitungsebene innerhalb des gemeinschaftlich operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftlich operierenden Unternehmensgruppe einberufen. Unmittelbar nach dieser Sitzung oder binnen einer angemessenen Frist nach derselben kann eine Stellungnahme zu dem Bericht abgegeben werden. Die Vorrechte des Unternehmensleiters werden durch diese Sitzung nicht beschnitten.

Vor den Sitzungen des europäischen Betriebsrats können die Arbeitnehmervertreter oder der engere Ausschuss, der gemäß dem vorhergehenden Absatz gegebenenfalls erweitert werden kann, ohne die Vertreter der Geschäftsleitung des Unternehmens zusammentreten.

? **Art. L 439-16**

Der europäische Betriebsrat und sein engerer Ausschuss können sich erforderlichenfalls in der Erfüllung ihrer Aufgaben von Sachverständigen ihrer Wahl unterstützen lassen. Das gemeinschaftlich operierende Unternehmen oder das herrschende Unternehmen der gemeinschaftlich operierenden Unternehmensgruppe übernimmt die mit der Beratung durch Sachverständige verbundenen Kosten.

Die Aufwendungen für die Arbeit des europäischen Betriebsrats werden von dem gemeinschaftlich operierenden Unternehmen oder der gemeinschaftlich operierenden Unternehmensgruppe getragen. Die Betriebsratsmitglieder werden mit den für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln versehen. Sofern nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, trägt das Unternehmen insbesondere die Tagungs- und Dolmetschkosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten der Mitglieder des europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses.

Die von den Mitgliedern des europäischen Betriebsrats mit der Tagung verbrachte Zeit gilt als Arbeitszeit und wird als solche durch Lohnfortzahlung abgegolten.

Die zentrale Leitung muss den Sekretär und die Mitglieder des engeren Ausschusses für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit, die jedoch abgesehen von Ausnahmefällen nicht mehr als 120 Stunden pro Jahr für jeden von ihnen ausmachen darf, von ihrer Arbeit freistellen. Diese Zeit gilt als Arbeitszeit und wird als solche durch Lohnfortzahlung abgegolten. Wird die zweckgerechte Verwendung dieses Zeitkontingents vom Arbeitgeber bestritten, muss er vor Gericht klagen. Die vom Sekretär und den Mitgliedern des engeren Ausschusses bei Sitzungen des europäischen Betriebsrats und des engeren Ausschusses verbrachte Zeit wird nicht auf die 120 Stunden angerechnet.

Eine Fassung der den Arbeitnehmervertretern verteilten Unterlagen wird in französischer Sprache ausgefertigt.

? **Art. L 439-17**

Der europäische Betriebsrat gibt sich eine Geschäftsordnung, in der er seine Arbeitsweise festlegt.

In dieser Geschäftsordnung kann auch festgelegt werden, wie die Auswirkungen eventueller Änderungen der Struktur oder der Größe des gemeinschaftlich operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftlich operierenden Unternehmensgruppe auf den europäischen Betriebsrat zu handhaben sind. Die Prüfung derartiger Änderungen kann anlässlich der Jahrestagung des europäischen Betriebsrats erfolgen. Änderungen in der Zusammensetzung des europäischen Betriebsrats können zwischen dem Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter und den Arbeitnehmervertretern vereinbart werden.

Vier Jahre nach Einsetzung des europäischen Betriebsrats gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts wird von demselben geprüft, ob er aufrechterhalten werden soll oder ob Verhandlungen über eine neue Vereinbarung im Sinne von Artikel L 439-8 und L 439-9 aufgenommen werden sollen. Im letztgenannten Fall bilden die Mitglieder des europäischen Betriebsrats nach Artikel L 439-7 ein Sonderverhandlungsgremium für die Ausarbeitung einer solchen Vereinbarung. Der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter beruft diese Gruppe binnen sechs Monaten nach Ablauf des vierjährigen Mandats des europäischen Betriebsrats ein. Dieser hält seine Tätigkeiten aufrecht, solange er nicht erneuert oder ersetzt worden ist.

Abschnitt IV :

Sitzverteilung im Sonderverhandlungsgremium und in einem ohne Vereinbarung eingesetzten europäischen Betriebsrat

? Art. L 439-18

Die Anzahl der Sitze im Sonderverhandlungsgremium und in einem nach Artikel L 439-12 eingesetzten Betriebsrat wird nach folgenden Regeln festgesetzt:

- a.** Ein Mitglied aus jedem im zweiten Absatz von Artikel L 439-6 erwähnten Staat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe bzw. Unternehmen des gemeinschaftlich operierenden Unternehmens bzw. der gemeinschaftlich operierenden Unternehmensgruppe befinden;
- b.** Zusätzliche Mitglieder nach Maßgabe der Anzahl der in diesen Betrieben oder Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter. Diese zusätzlichen Sitze werden wie folgt vergeben : ein Sitz an ein Land, in dem mindestens 20 % der Mitarbeiter tätig sind, zwei Sitze an ein Land, in dem mindestens 30% der Mitarbeiter tätig sind, drei Sitze an ein Land, in dem mindestens 40% der Mitarbeiter tätig sind, vier Sitze an ein Land, in dem mindestens 50% der Mitarbeiter tätig sind, fünf Sitze an ein Land, in dem mindestens 60% der Mitarbeiter tätig sind, und sechs Sitze an ein Land, in dem mindestens 80% der Mitarbeiter tätig sind.

Die Anzahl der Arbeitnehmersvertreter in einem nach Artikel 439-12 eingesetzten europäischen Betriebsrat darf indessen nicht weniger als drei und nicht mehr als dreißig betragen.

Außerdem können der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter und die Arbeitnehmersvertreter beschließen, Arbeitnehmersvertreter aus anderen Ländern als den im zweiten Absatz von Artikel L 439-6 genannten zu den Arbeiten des Sonderverhandlungsgremiums oder des europäischen Betriebsrates hinzuzuziehen. Diese assoziierten Mitglieder haben indessen kein Stimmrecht in der betreffenden Instanz.

Abschnitt V :

Gemeinsame Bestimmungen

? Art. L 439-19

Die Mitglieder des Sonderverhandlungsgremiums und des europäischen Betriebsrats, welche die Arbeitnehmer der Betriebe und Unternehmen in Frankreich vertreten, werden von den Gewerkschaften aus der Mitte ihrer gewählten Vertreter in den Betriebs- oder Gesamtbetriebsräten oder ihrer Vertreter in dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe nach Maßgabe der Ergebnisse der letzten Wahlen benannt. Dasselbe gilt für die Arbeitnehmersvertreter von in Frankreich gelegenen Betrieben bzw. Unternehmen eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, wenn das Sonderverhandlungsgremium oder der europäische Betriebsrat in einem anderen Land als Frankreich gebildet wird.

Für die Betriebe oder Unternehmen in Frankreich werden die Sitze unter den Kollegien nach Maßgabe der zahlenmäßigen Stärke jedes Kollegs aufgeteilt. Die jedem Kolleg zugeteilten Sitze werden unter den Gewerkschaften je nach der Anzahl ihrer gewählten Vertreter in diesen Kollegien aufgeteilt. Dabei wird das System der Proporzvertretung und höchsten Anzahl von Reststimmen angewendet.

Die Mitglieder des Sonderverhandlungsgremiums und eines nach Artikel L 439-12 eingesetzten europäischen Betriebsrats, die Arbeitnehmer in Betrieben oder Unternehmen in einem der im zweiten Absatz von Artikel L 439-6 genannten Länder mit Ausnahme Frankreichs vertreten, werden nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten dieser Ländern gewählt oder benannt.

? Art. L 439-19-1

Die Benennung der Mitglieder des Sonderverhandlungsgremiums und des europäischen Betriebsrats, die Arbeitnehmer von Betrieben oder Unternehmen in Frankreich vertreten, kann vor dem « Tribunal d'Instance » des französischen Sitzes eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens bzw. des

herrschenden Unternehmens oder Tochterunternehmens einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe angefochten werden..

(Auf gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, in denen bereits vor dem 15. Dezember 1999 eine für alle Mitarbeiter geltende Vereinbarung über Instanzen oder Verfahren für die Unterrichtung der Mitarbeiter sowie den Meinungsaustausch und den Dialog auf gemeinschaftlicher Ebene getroffen wurde und die nur aufgrund der durch die Ratsrichtlinie 97/74CE vom 15. Dezember 1997 bewirkten Erweiterung des Geltungsbereichs der Ratsrichtlinie 94/45CE vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf das Vereinigte Königreich unter Artikel L 439-6 des „Code du Travail“ fallen, finden die Vorschriften von Kapitel X, Teil III des Buches IV des „Code des Travail“ keine Anwendung. Dasselbe gilt für den Fall, in dem diese Vereinbarungen auslaufen und die Parteien ihre Verlängerung beschließen. Dagegen finden die Bestimmungen von Artikel L 439-24 des „Code du Travail“ Anwendung.)

? **Art. L 439-20**

Gibt es keine Gewerkschaft in dem gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen bzw. der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe mit Firmensitz bzw. Sitz des herrschenden Unternehmens im Sinne von Artikel 439-1 in Frankreich, werden die Arbeitnehmervertreter des Sonderverhandlungsgremiums und des europäischen Betriebsrats direkt nach den Regeln von Artikel L 433-2 bis 433-11 gewählt. Dasselbe gilt in Ermanglung einer Gewerkschaft in einem französischen Betrieb bzw. Unternehmen eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, die dazu verpflichtet ist, in einem anderen unter Artikel L 439-6, Absatz 2 genannten Land als Frankreich, in dem ein Betrieb oder Unternehmen mindestens fünfzig Mitarbeiter beschäftigt, einen europäischen Betriebsrat einzusetzen oder ein Verfahren für die Unterrichtung, den Meinungsaustausch und den Dialog zu schaffen.

? **Art. L 439-21**

Die Mitglieder des Sonderverhandlungsgremiums und des aufgrund einer Vereinbarung oder laut Artikel 439-12 eingesetzten europäischen Betriebsrats und die Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung, für den Meinungsaustausch und den Dialog sowie die sie beratenden Sachverständigen sind laut Artikel 432-7 an die berufliche Schweigepflicht und an die Regeln über den Umgang mit vertraulichen Informationen gehalten.

? **Art. L 439-22**

Erreicht ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen oder eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe wegen eines Stellenabbaus nicht mehr die Schwellenwerte von Artikel 439-6, kann vereinbart werden, den aufgrund einer Vereinbarung oder laut Artikel 439-12 eingerichteten europäischen Betriebsrat aufzulösen. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, kann der „directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle“ oder eine gleichwertige für Arbeit, Beschäftigung und Berufsbildung zuständige Behörde bei starker und nachhaltiger Reduzierung der Mitarbeiterzahl auf Werte unterhalb der Schwellenwerte von Artikel L 439-6 die Auflösung des europäischen Betriebsrats genehmigen.

? **Art. L 439-23**

Die Mitglieder des Sonderverhandlungsgremiums und die Mitglieder des aufgrund einer Vereinbarung oder laut Artikel 439-12 eingesetzten europäischen Betriebsrats genießen den besonderen im Kapitel VI des vorliegenden Gesetzesteils vorgesehenen Schutz.

Kein Mitarbeiter darf wegen Ausübung des in Artikel L 439-7 vorgesehenen Initiativrechts bestraft oder

entlassen werden. Jegliche Zuwiderhandlung ist null und nichtig.

? **Art. L 439-24**

Hat eine Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel L 439-1 einen europäischen Betriebsrat eingesetzt, kann mittels Vereinbarung laut Artikel L 439-8 oder einer anderen in der Gruppe getroffenen Vereinbarung die Änderung der Arbeitsbedingungen des Konzernbetriebsrats oder gegebenenfalls sogar seine Auflösung beschlossen werden. Die Umsetzung einer solchen Vereinbarung setzt die Zustimmung des Konzernbetriebsrats voraus. Wird dieser aufgelöst, finden die Bestimmungen von Artikel 439-2 auf den europäischen Betriebsrat Anwendung.

(Die Bestimmungen von Artikel L 439-24 gelten für Unternehmensgruppen, die eine Vereinbarung vor dem 22. September 1996 getroffen haben: Cf Artikel 439-6).