

14. November 2001

**ABKOMMEN ÜBER DEN
EUROPÄISCHEN BETRIEBSRAT
VON GAZ DE FRANCE**

DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT VON GAZ DE FRANCE

Präambel:

Dank seiner externen Wachstumspolitik hat sich Gaz de France zu einer internationalen Gruppe entwickelt, die in vielen Bereichen der Energie und Dienstleistungen auf den Wettbewerbsmärkten des gesamten Gasspektrums tätig ist. Dies geschieht unter Achtung der Prinzipien und Grundrechte der Internationalen Arbeitsorganisation (Freiheit des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses und Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen).

Da die Geschäftsleitung und die Arbeitnehmervertreter davon ausgehen, dass der soziale Dialog eine der Grundfesten ihres wirtschaftlichen Erfolgs ist, ist es der Gruppe ein Anliegen, ihre Entwicklung durch die Einsetzung von Gremien zu begleiten, die diesen Dialog zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern der Unternehmen der Gruppe zulassen.

Das um die Kandidatenländer erweiterte Europa ist vordringliches Ziel, in dem dieser Wille mit Leben erfüllt werden soll, indem man sich auf die grenzüberschreitenden Gesetze und Gepflogenheiten stützt, wobei besondere Aufmerksamkeit der europäischen Richtlinie über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrats und ihre Umsetzung in die verschiedenen Gesetzgebungen der Unionsländer gilt (in Frankreich handelt es sich um das Gesetz Nr. 96-985 vom 12. November 1996).

In diesem geographischen Raum haben die Unterzeichner des vorliegenden Abkommens den Ehrgeiz, aus dem EBR ein Gremium für die Unterrichtung und Anhörung zu machen, in dem die Geschäftsleitung und die Arbeitnehmervertreter versuchen, sowohl die Effizienz der Unternehmen der Gruppe zu sichern als auch die Interessen ihrer Arbeitnehmer zu beachten. Sie sind der Überzeugung, dass in den Zuständigkeitsbereichen des EBR der soziale Dialog die Bedeutung und die Wirksamkeit der Entscheidungen der Geschäftsleitung steigern kann, indem den Arbeitnehmervertretern ermöglicht wird, von diesen Entscheidungen und deren Begründungen zu erfahren sowie Vorschläge zur Vervollständigung und Verbesserung zu unterbreiten. Dadurch wollen sie die Entwicklung der Gruppe mit dem Fortschritt der materiellen und immateriellen Bedingungen der Arbeitnehmer in Verbindung bringen. Eine besondere Bedeutung wird den Fragen bezüglich der Beschäftigung beigemessen.

Die Unterzeichner möchten den EBR ebenfalls zu einem Instrument machen, das die Ethik von Gaz de France sowie seine Werte als öffentliche Einrichtung allgemeinen Interesses bekannt macht und teilt. Dies gilt vor allem in Hinblick auf die Ausübung der Solidarität und den Zugang zu Energie für Kunden in schwierigen Umständen. Dadurch wird beabsichtigt, eine starke Identität zu schaffen, die die kulturelle Vielfalt der Unternehmen der Gruppe mit dem gemeinsamen Ehrgeiz verbindet, zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt in Europa beizutragen.

Artikel 1: GEGENSTAND DES ABKOMMENS:

Bei dem Europäischen Betriebsrat (EBR) handelt es sich um ein Gremium für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu Fragen, welche die Gesamtheit der Gruppe betreffen (herrschendes Unternehmen und Niederlassungen). Er wird ebenfalls im Falle von grenzüberschreitenden Fragen im Bereich der nachstehend definierten Befugnisse gehört. Unter grenzüberschreitenden Themen werden, zusätzlich zu den Themen, die zwei Betriebe oder Unternehmen mit Sitz in zwei unterschiedlichen Ländern betreffen, diejenigen Themen verstanden, die eine Niederlassung außerhalb Frankreichs betreffen und deren Umstrukturierung auf eine Entscheidung des herrschenden Unternehmens fußt oder die direkte Folge der von der Gruppe eingeschlagenen Ausrichtung ist.

In Ermangelung eines aktuellen Gremiums für die französische Gruppe ist in Frankreich der EBR zuständig, sobald das herrschende Unternehmen und eine französische Niederlassung betroffen sind.

Der EBR hat das Ziel, die Unterrichtung der Arbeitnehmer aller zum Konsolidierungskreis der GAZ DE FRANCE-Gruppe gehörigen Unternehmen zu verbessern.

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

Vorliegendes Abkommen zielt auf die Bestimmung des Konsolidierungskreises, der Unterrichtung, der Anhörung, der Zusammensetzung, der Funktionsweise und der Mittel des EBR ab.

Artikel 2: KONSOLIDIERUNGSKREIS DER GAZ DE FRANCE-GRUPPE:

Das vorliegende Abkommen betrifft das herrschende Unternehmen, seine französischen Niederlassungen, die Niederlassungen der europäischen Länder (Europäische Union, Europäischer Wirtschaftsraum, Kandidatenländer der Europäischen Union). Die Liste dieser Länder am Stichtag der Unterzeichnung findet sich im Anhang des vorliegenden Abkommens. Sie wird im Falle von Veränderungen innerhalb der Gruppe abgeändert.

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

So gehören diejenigen Unternehmen zum Konsolidierungskreis der Gruppe, von denen mindestens 10% des Kapitals gehalten werden, wenn die Dauerhaftigkeit und die Bedeutung der Beziehungen zwischen diesen Unternehmen die Zugehörigkeit zu einer wirtschaftlichen Einheit begründet und GAZ DE FRANCE dort einen beherrschenden Einfluss ausübt.

“ Ein beherrschender Einfluss wird vermutet, wenn ein Unternehmen, vorbehaltlich des Beweises des Gegenteils, unmittelbar oder mittelbar:

- mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans 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 somit definierte Konsolidierungskreis wird einer halbjährlichen Überprüfung unterzogen, um den Veränderungen innerhalb der Gruppe Rechnung zu tragen und notwendige Anpassungen vorzunehmen. Dafür wird die Lage der Unternehmen unter Anwendung der oben aufgeführten Kriterien ausgewertet.

Gleichwohl können das Sekretariat und ein Vertreter der Geschäftsleitung die konkrete Lage mit Blick auf die Beteiligungen (10 bis 50%), die nicht in den Konsolidierungskreis der Gruppe fallen, für folgende Elemente untersuchen:

- Ernennung der Geschäftsführer des Unternehmens
- Anzahl der Geschäftsführer, die direkt aus dem herrschenden Unternehmen stammen
- Bedeutung ihrer Tätigkeiten im Bereich oder im Zusammenhang mit der Produktion, dem Transport, dem Vertrieb oder damit zusammenhängenden Dienstleistungen,

- Wünsche der Arbeitnehmer,

damit sie, vorbehaltlich der Zustimmung des Vorsitzenden und der der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter des EBR, einen Beobachter bei den Sitzungen für alle Tagesordnungspunkte zur Verfügung gestellt bekommen können, die die Gesamtheit der Gruppe oder ihr Unternehmen betreffen.

Artikel 3: UNTERRICHTUNG DES EBR:

Die EBR-Mitglieder werden fortlaufend über den Zustand der Gruppe sowie über die wirtschaftliche, finanzielle und soziale Strategie der Gruppe auf europäischer Ebene unterrichtet.

Dafür unterbreitet die Geschäftsleitung den Arbeitnehmervertretern rechtzeitig Informationen, die es ihnen ermöglichen, die Zielsetzungen und die Umsetzungsstrategien zu verstehen, ihre Auswirkungen zu bewerten, die erzielten Ergebnisse einzuschätzen und die Überprüfung der in den Zuständigkeitsbereich des EBR fallenden Fragen sicherzustellen.

Der Inhalt dieser Informationen bezieht sich besonders auf:

- Struktur der Gruppe und ihre Entwicklung
- Inhalt des Konzernvertrags mit dem französischen Staat
- wirtschaftliche und finanzielle Lage der Gruppe (einschließlich Vorstellung des konsolidierten Abschlusses bezüglich der Investitionen und der Haushalte)
- Entwicklung der Gesamtheit der Tätigkeiten und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung innerhalb der Gruppe.
- soziale Merkmale, die die gesamte Gruppe betreffen.

Der Vorsitzende kann dem EBR ebenfalls alle von ihm als nützlich erachteten Informationen über die Strategie der Gruppe auf weltweiter Ebene bereitstellen.

Diese Informationen und ihre sozialen Auswirkungen können Thema einer Aussprache sein.

Vorbehaltlich der Unterrichtungspflicht anderer Gremien, wird zwischen zwei Vollversammlungen das Sekretariat des EBR unverzüglich über alle Entwicklungen der Strukturen und strategischen Ausrichtungen der Gruppe unterrichtet.

Vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 4-3 behält sich die Geschäftsleitung die Möglichkeit vor, die Weitergabe von gewissen Informationen zurückzustellen, die ihren strategischen Interessen schweren Schaden zufügen könnten. Sobald sie imstande ist, diese weiterzuleiten, wird der EBR ebenfalls über die Gründe der Verzögerung unterrichtet.

Artikel 4: ANHÖRUNG DES EBR:

4-1) Unter Anhörung des EBR wird eine Aussprache zu einem Thema verstanden, das in seinen Kompetenzbereich fällt. Diese Anhörung mündet ggf. in einer Stellungnahme.

Dies impliziert, dass der EBR über präzise, schriftliche und relevante Informationen zu Themen der Tagesordnung verfügt. Diese Informationen werden gemäß Artikel 7-4 verbreitet.

Die Anhörung wird gemäß den nachstehend definierten Bedingungen und Bereichen durchgeführt.

4-2) Der EBR wird vor der Umsetzung über die Ausrichtung der Gruppe in folgenden Bereichen unbedingt gehört:

- Forschungs- und Entwicklungspolitik
- neue Industrieverfahren, Wahl der Technologie und Arbeitsmethoden
- Umweltpolitik
- Aufträge für das Gemeinwohl
- berufliche Gleichstellung
- Ausbildungspolitik
- Vorsorge- und Sicherheitspolitik, Politik bezüglich der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheit
- Sozialpolitik der Gruppe hinsichtlich Umstrukturierungen
- Mobilitätspolitik

Bei der Aussprache über diese Ausrichtung müssen Stellungnahmen der Arbeitnehmervertreter und Antworten der Geschäftsleitung geäußert werden dürfen.

4-3) Im Falle außergewöhnlicher nationaler oder grenzüberschreitender Ereignisse (wie in Artikel 1 definiert), die die Arbeitnehmerinteressen der Gruppe wahrscheinlich stark berühren (z.B. Standortverlegungen, Fusionen oder Unternehmens- bzw. Betriebsschließungen, Massenentlassungen...) tritt der EBR auf Aufforderung des Sekretärs zu einer Sondersitzung zusammen. Er wird dann innerhalb einer angemessenen Frist gehört, damit die Elemente der Aussprache oder der Stellungnahme des EBR in den Entscheidungsfindungsprozess einfließen können. Außerdem bewirkt die Stellungnahme des EBR ein begründetes Antwortschreiben der Geschäftsleitung

4-4) Der EBR wird zusätzlich zu allen Themen gehört, die Gegenstand eines Abkommens zwischen dem Vorsitzenden und dem Sekretariat sind.

Artikel 5: MEINUNGSÄUSSERUNG IM EBR-GAZ DE FRANCE 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-ständige Ad-Hoc Arbeitsgruppen gebildet werden, deren Mitglieder sich aus Vertretern der Gremien zusammensetzen. Die somit gegründete Arbeitsgruppe kann sich ggf. von kompetenten Persönlichkeiten unterstützen lassen, die entweder Arbeitnehmer der Gruppe sind oder von außen kommen. Die Gründung dieser Arbeitsgruppen sowie die Ernennung dieser Persönlichkeiten von außen geschehen auf gemeinsame Initiative des Vorsitzenden und der Arbeitnehmervertreter.

5-3) Die Arbeitnehmer der Gruppe werden umfangreich und zügig von den innerhalb des EBR geführten Aussprachen sowie seinen Stellungnahmen unterrichtet.

Diese Unterrichtung wird gemäß den Gepflogenheiten in jedem Unternehmen der Gruppe durchgeführt und verbreitet.

Das Sekretariat und die EBR-Mitglieder verfügen über Mittel, um die Informationen den Arbeitnehmern der Gruppe unter ihrer Verantwortung zugänglich zu machen.

5-4) Gutachten:

Im Rahmen der Befugnisse des EBR können die Arbeitnehmervertreter:

- ein Gutachten über den konsolidierten Abschluss von einem Sachverständigen ihrer Wahl beschließen.
- mit dem Vorsitzenden das Einleiten aller sonstigen Gutachten vereinbaren.
- auf ihre ausschließliche Initiative hin und mit der Stimmenmehrheit entscheiden, ein Gutachten zu Fragen durchführen zu lassen, die in den Unterrichtungsbereich des EBR fallen.

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

Artikel 6: ZUSAMMENSETZUNG DES EBR:

6-1 Vollmitglieder:

Der EBR setzt sich aus dem Vorsitzenden des herrschenden Unternehmens sowie aus Arbeitnehmervertretern der Unternehmen der Gruppe, die selbst Arbeitnehmer dieser Unternehmen sind, zusammen.

Im ersten Jahr wird die Anzahl der Vollmitglieder des EBR, die die Arbeitnehmer vertreten, wie folgt aufgeteilt (siehe beigefügten Anhang):

- jedes im Konsolidierungskreis der Gruppe vertretene Land bewirkt die Ernennung eines Mitglieds kraft Amtes, das die Arbeitnehmer aller in diesem Land ansässigen Unternehmen der Gruppe vertritt, sofern die Anzahl dieser Arbeitnehmer 50 übersteigt.

- in jedem Land werden die Arbeitnehmer der Unternehmen der Gruppe pro Belegschaftstranche wie folgt vertreten:

- von 1000 bis 1999: 1 Mitglied
- von 2000 bis 3999: 2 Mitglieder
- von 4000 bis 5999: 3 Mitglieder
- von 6000 bis 7999: 4 Mitglieder
- von 8000 bis 9999: 5 Mitglieder
- ab 10 000: 1 zusätzliches Mitglied pro Tranche von 2500 Arbeitnehmern

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.

Wenn er das Vollmitglied ersetzt, verfügt der Stellvertreter über dieselben Rechte und Pflichten wie das Vollmitglied.

Er erhält systematisch dieselben Unterlagen und Informationen wie das Vollmitglied und kann an Ausbildungsvorhaben, die für die EBR-Vollmitglieder vorgesehen sind, teilnehmen.

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

6-3) Geladene Personen:

Die vom EBR mit beratender Funktion geladenen Personen sind:

- Experten, gemäß den in Artikel 2 festgelegten Bedingungen
- Ein ständiger Vertreter von jedem europäischen Verband, von EMCEF und EPSU.
- Mit Zustimmung des Vorsitzenden können die Arbeitnehmervertreter sich von einer oder mehreren kompetenten Persönlichkeit(en) unterstützen lassen.

6-4) Ernennung der Mitglieder:

Für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder Betriebe mit Sitz in Frankreich gilt, dass auf nationaler Ebene die Gewerkschaftsorganisationen ihre Mitglieder aus ihren gewählten Vertretern, ihren Gewerkschaftsvertretern im Unternehmen ernennen oder jeder von einer Gewerkschaftsorganisation beauftragte Arbeitnehmervertreter aus einem Unternehmen der Gruppe ernannt wird, um den ihm zustehenden Sitz einzunehmen.

Während des ersten Betriebsjahres des EBR gilt, dass die Sitze der französischen Vertreter proportional nach der Tariffähigkeit der Gewerkschaftsorganisationen aufgeteilt werden. Dies geschieht auf der Grundlage der letzten Wahlen zur Tariffähigkeit im Mutterkonzern, gemäß den zwischen den Gewerkschaftsorganisationen vereinbarten Regeln.

Die Arbeitnehmervertreter der Unternehmen oder Betriebe, die sich im Konsolidierungskreis und außerhalb Frankreichs befinden, werden gemäß den Bestimmungen des Transpositionsgesetzes des jeweiligen Landes ernannt oder gewählt, oder dies geschieht andernfalls gemäß den Bestimmungen oder Gepflogenheiten der geltenden Vertretung in diesen Ländern.

6-5) Mandatsdauer:

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

6-6) Abänderung bei der Vertretung:

Abänderungen bei der Arbeitnehmervertretung im Zusammenhang mit der Entwicklung der Gruppe unterliegen den Bestimmungen von Artikel 2 bezüglich des Konsolidierungskreises.

Alle 6 Monate wird die Arbeitnehmervertretung innerhalb des EBR gemäß Artikel 61 auf der Grundlage der in Artikel 2 definierten Veränderungen des Konsolidierungskreises angepasst.

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

Gleiches gilt, wenn der Vertreter sein auf Wahl begründetes oder gewerkschaftliches Mandat verliert. Sollte letzterer Fall eintreten, so wird das scheidende Mitglied gemäß den in Artikel 64 vorgesehenen Ernennungsvorschriften ersetzt.

Artikel 7: FUNKTIONSWEISE UND MITTEL:

7-1) Vorsitz:

Der EBR steht bei der Vorstellung des konsolidierten Abschlusses und im Falle außergewöhnlicher Ereignisse unter dem Vorsitz des Vorsitzenden des herrschenden Unternehmens.

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 der Gruppe begleitet werden.

7-2) Sekretariat:

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

Das Sekretariat setzt sich aus einem Sekretär und 8 stellvertretenden Sekretären gemäß der im Anhang festgelegten Aufteilung zusammen.

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

Der Sekretär vertritt den EBR für die Erfüllung aller Handlungen, die mit dem Rechtssubjekt des Gremiums zu tun haben.

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

Das Sekretariat hat die Aufgabe, fortlaufend zwischen der Geschäftsleitung und den Mitgliedern des EBR, die die Arbeitnehmer vertreten, hinsichtlich der Fragen zur Funktionsweise des EBR zu koordinieren.

7-2-2) Ernennung des Sekretariats:

Das Sekretariat setzt sich aus 9 Mitgliedern zusammen, aus einem Sekretär und 8 stellvertretenden Sekretären.

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

Bei Stimmengleichheit für den Posten des Sekretärs geht der Posten an die Gewerkschaftsorganisation, die die meisten Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe vertritt.

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

Die Arbeitnehmervertreter der anderen Staatsangehörigkeiten der Gruppe ernennen 3 stellvertretende Sekretäre. Sollte keine Einigung erzielt werden, so werden letztere aus den 3 Ländern kommen, in denen die Gruppe die größte Belegschaftsstärke aufweist.

Die Gesamtheit der Arbeitnehmervertreter billigt mit absoluter Stimmenmehrheit die Liste der 8 stellvertretenden Sekretäre, die somit festgesetzt ist.

7-3) Sitzungen:

Sofern es keine außergewöhnlichen Umstände gibt, 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 Zusatzsitzungen vereinbaren.

Der EBR tritt zudem rechtmäßig binnen einer Frist von 6 Wochen zusammen, wenn die Mehrheit der die Arbeitnehmer vertretenden Mitglieder dazu auffordert.

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

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

7-4) Tagesordnung:

Der Vorsitzende und der Sekretär legen gemeinsam die Tagesordnung fest.

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

Jedoch muss die Bitte um Aufnahme eines von der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter gewünschten Tagesordnungspunktes berücksichtigt werden.

Die Tagesordnung sowie sämtliche für die Unterrichtung des EBR notwendigen Unterlagen werden den Vollmitgliedern und den stellvertretenden Mitgliedern einen Monat vor jeder ordentlichen Sitzung oder so schnell wie möglich übermittelt, wenn es sich um eine Sitzung zu außergewöhnlichen Umständen 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.

Das Protokoll enthält die Hauptelemente der Aussprache, die Positionen und Stellungnahmen, die von allen Parteien zum Ausdruck gebracht wurden. Ein Protokollentwurf wird den Teilnehmern innerhalb eines Monats nach jeder Sitzung übermittelt. Das Schlusssdokument, das von der folgenden Versammlung angenommen wird, wird vom Vorsitzenden und dem Sekretär unterzeichnet und wird danach in den Gesellschaften und Einheiten der Gruppe vom Sekretariat verteilt.

7-6) Haushalt und Betriebskosten:

Sämtliche die Durchführung der Sitzungen betreffende Kosten, die in Artikel 7-3 und 4-3 vorgesehen sind, werden von der Gruppe getragen (Übersetzung und Verteilung der Vorbereitungsunterlagen und

der Sitzungsprotokolle, Reise- und Unterbringungskosten der Arbeitnehmervertreter und der gemäß Artikel 6-3 geladenen Personen).

Die Ausbildung der Vollmitglieder und der Stellvertreter des EBR wird ebenfalls von der Gruppe getragen, wie in Artikel 8-4 definiert.

Zusätzlich zu den Sekretariatsitzungen, die am Rande der EBR-Vollversammlung stattfinden, übernimmt die Geschäftsleitung der Gruppe die Kosten, die für das Abhalten der 4 Zusatzsitzungen des Sekretariats pro Jahr anfallen. Das Sekretariat verfügt ständig über eine ausgestattete Räumlichkeit (Computer, Telekommunikation). Die Geschäftsleitung stellt die logistische Unterstützung des Sekretariats sicher.

Die Gruppe übernimmt die Betriebskosten der in Artikel 52 definierten Arbeitsgruppen sowie die Kosten für die Gutachten über den konsolidierten Abschluss und die Kosten für Gutachten, die mit Zustimmung des Vorsitzenden (Artikel 5-4) beschlossen wurden.

Schließlich wird für das erste Betriebsjahr des EBR dem Sekretariat ein Haushalt von 54 000 Euro für die unter dem vorletzten Spiegelstrich von Artikel 5-4 erwähnten Gutachtenkosten bewilligt.

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 sie für die gewählten Belegschaftsvertreter des herrschenden Unternehmens vorgesehen sind, vorbehaltlich günstigerer Bestimmungen in dem Land, in dem sie arbeiten.

8-2) Materielle Mittel der Mitglieder:

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

8-3) Auf die Arbeitszeit anrechenbare Tätigkeit:

Zusätzlich zu der Zeit, die für jede Vorbereitungssitzung, Vollversammlung und Nachbereitungssitzung des EBR aufgebracht wird, verfügen die EBR-Vollmitglieder jeweils über 90 auf die Arbeitszeit anrechenbare Stunden pro Jahr (außer Reisezeit). Diese Stundenzahl kann zwischen dem Vollmitglied und seinem Stellvertreter aufgeteilt werden.

Jedes Sekretariatsmitglied des EBR verfügt über 120 auf die Arbeitszeit anrechenbare Stunden pro Jahr (außer Reisezeit). Diese auf die Arbeitszeit anrechenbaren Stunden decken die gesamten Tätigkeiten des Sekretariats ab.

8-4) Ausbildung der EBR-Mitglieder:

Jedes EBR-Mitglied (Vollmitglied oder Stellvertreter) verfügt über 5 Ausbildungstage pro Jahr.

Unabhängig davon wird jedes EBR-Mitglied für einen Sprachkurs (französisch oder englisch) freigestellt, gemäß der Politik für die Förderung von Sprachkenntnissen innerhalb der Gruppe.

8-5) Freizügigkeit:

Die EBR-Mitglieder haben Zugang zu den im Konsolidierungskreis der Gruppe befindlichen Unternehmen. Dadurch soll es 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 Reisekosten (Fahrt und Unterbringung) im Zusammenhang mit diesen Reisen werden von der Geschäftsleitung getragen, wobei die Obergrenze bei 30 pro Jahr liegt.

Wenn ein EBR-Mitglied mehrere Unternehmen oder ein aus mehreren Betrieben bestehendes Unternehmen desselben Landes vertritt, hat es das Recht, die Arbeitnehmer anzuhören und sie von seinem Mandat vor Ort in Kenntnis zu setzen. Dieses Recht ist Gegenstand eines mit den Geschäftsleitungen der betroffenen Unternehmen ausgehandelten Abkommens.

8-6) Schweigepflicht:

Die EBR-Mitglieder, der/die sie unterstützende(n) Sachverständige(n) sowie die Rechnungsprüfer unterliegen gemäß Artikel L. 432-7 des Arbeitsrechts der Schweige- und Geheimhaltungspflicht bezüglich vertraulicher Informationen, die sie z.B. von der Geschäftsleitung erhielten. Die Bindung an diese Schweigepflicht erlischt nicht mit dem Mandatsverlust.

Artikel 9: DAUER, ÜBERPRÜFUNG, AUFKÜNDIGUNG:

Das vorliegende Abkommen tritt am Tage nach seiner Hinterlegung in Kraft.

Es wird für einen befristeten Zeitraum von 3 Jahren geschlossen.

Es kann jeweils stillschweigend für einen Zeitraum von 3 Jahren verlängert werden.

Das Abkommen kann zu jedem Zeitpunkt zum Zwecke der Anpassung überprüft werden, vor allem im Falle von Ereignissen wie Veränderungen des Konsolidierungskreises oder Veränderungen im rechtlichen oder gesetzlichen Kontext, die das allgemeine Gleichgewicht des Abkommens beeinträchtigen.

Auf jeden Fall wird nach Ablauf eines Jahres Bilanz über die Umsetzung des Abkommens gezogen, damit untersucht werden kann, ob ggf. Anpassungen angemessen wären.

Das abgeänderte Abkommen muss vom Vorsitzenden des herrschenden Unternehmens einerseits und von der Mehrheit der die Arbeitnehmer vertretenden EBR-Mitglieder andererseits unterzeichnet werden.

Nach Ablauf der ersten drei Jahre kann das Abkommen jederzeit vom Vorsitzenden des herrschenden Unternehmens oder von der Mehrzahl der die Arbeitnehmer vertretenden EBR-Mitglieder aufgekündigt werden.

Die Kündigung wird der anderen Partei per Einschreiben mit Rückbrief zugestellt. Das Abkommen 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 eines neuen Abkommens laden.

Falls nach Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist die Parteien sich auf kein neues Abkommen geeinigt haben sollten, können der Vorsitzende und die Mehrheit der die Arbeitnehmer vertretenden EBR-Mitglieder sich darauf einigen, die Wirkung des ursprünglichen Abkommens für maximal ein Jahr zu verlängern.

Artikel 10: HINTERLEGUNG:

Vorliegendes Abkommen wird für jedes Mitglied in die Landessprache des Landes, das es vertritt, übersetzt. Jedoch ist nur die französische Fassung für die Parteien maßgebend.

Das vorliegende Abkommen unterliegt dem französischen Recht. Der Sitz des Europäischen Betriebsrats von GAZ DE FRANCE befindet sich: 23, rue Philibert Delorme, 75840 Paris cedex 17.

Im Falle eines Rechtsstreits ist die französische Gerichtsbarkeit zuständig.

Die Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens wird vorliegendes Abkommen bei der Département-Leitung für Arbeit und Beschäftigung (Direction départementale du travail et de l'emploi) sowie bei der Registratur des Arbeitsgerichts von Paris hinterlegen.

Am 14. November 2001 sprachen sich die Unterzeichneten, die Arbeitnehmervertreter der Gaz de France-Gruppe im Besonderen Verhandlungsgremium für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats von Gaz de France auf der Grundlage des vorliegenden Abkommens aus:

Joël Da Silva (Frankreich, CGT)

Christophe Quarez (Frankreich, CFDT)

Laurence Salomé (Frankreich, CGT-FO)

Martine Feuillerat (Frankreich, CGT)

Gérard Simonin (Frankreich, CGT-FO)

Vincent Gerrer (Frankreich, CGT)

~~Michel Morillo (Frankreich, CFE-CGT)~~

Jean-Pierre Grihon (Frankreich, CGT)

Ludo Briffoz (Belgien)

Christophe Moumard (Frankreich, CGT)

Dan D'Hoore (Niederlande)

Serge Terrier (Frankreich, CGT) vertreten

Dénes Horvath (Ungarn VdSz)

Bernard Calbrix (Frankreich, CFDT)

Annerose Kubeile (Deutschland, IGBCE)

André Canovas (Frankreich, CFDT)

Leslie Mansfield (Großbritannien)

Vorliegendes Abkommen wird unterzeichnet von:

Dem Vorsitzenden von Gaz de France: Pierre Gadonneix

Folgenden Gewerkschaftsverbänden:

FNME - CGT vertreten durch Denis Cohen

FCE – CFDT vertreten durch Patrick Pierron

FNME – FO vertreten durch Jean-François Le Jeune

~~CFE – CGC vertreten durch Jean-Yves Roure~~

CFTC vertreten durch Pierre-Jean Coulon

EMCEF vertreten durch Jean-Pierre Klapuch

EPSU vertreten durch Jan-Willem Goudriaan

IG Bergbau Chemie Energy vertreten durch Annerose Kubeile

CISL vertreten durch Luca Perrucci

Federation of the Chemical, Energy and General Workers' Unions (VdSz) vertreten durch Gyula Szücs