

**GESETZ VOM 10. JULI 1996
ÜBER GRENZÜBERSCHREITENDE UNTERRICHTUNG UND
ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER**

GESETZ

Titel

Gesetz über die Anwendung der Richtlinie Nr. 94/45 EG des Rates der Europäischen Union vom 22. September 1994 über die Einrichtung von Verfahren zwecks Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Konzernen, in denen dies erforderlich ist, in der in diesem Gesetz vorgesehenen Art und Weise, mit dem Ziel europäische Betriebsräte in solchen Unternehmen oder Konzernen einzurichten, unbeschadet der nach diesem Gesetz getroffenen anderslautenden Abkommen, sowie über anverwandte Fragen.

MÖGE DAS PARLAMENT FOLGENDES ERLASSEN :

TEIL 1

VORWORT UND ALLGEMEINES

ARTIKEL EINS

Kurzfassung des Titels

Vorliegendes Gesetz kann als Gesetz aus dem Jahre 1996 über grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zitiert werden.

ARTIKEL 2

Inkrafttreten

Vorliegendes Gesetz tritt an dem Datum in Kraft, das der Minister in einer Ordonnanz festlegt.

ARTIKEL 3

Begriffsbestimmungen

(1) Wenn durch den Kontext nicht anders bestimmt, bedeutet

"benannt" in Ermangelung von Wahlen von Arbeitnehmern benannt, oder auf einer mit den Arbeitnehmern vereinbarten Grundlage von der Unternehmensleitung benannt;

"zentrale Unternehmensleitung"

(a) im Falle eines Unternehmens gemeinschaftlichen Ausmaßes die zentrale Unternehmensleitung, und

(b) im Falle eines gemeinschaftsweit tätigen Konzerns die zentrale Leitung des kontrollierenden Unternehmens,

oder jede andere von der zentralen Leitung bestimmte oder zwischen der zentralen Leitung und den Mitarbeitern des Unternehmens oder Konzerns vereinbarte Leitungsebene;

"gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen" ein Unternehmen, das wenigstens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten beschäftigt und mindestens 150 Mitarbeiter in jeweils zwei verschiedenen Mitgliedstaaten;

"gemeinschaftsweit tätiger Konzern" ein Konzern,

(a) der mindestens 1.000 Mitarbeiter in den Mitgliedstaaten beschäftigt, und

(b) in dem wenigstens ein Mitgliedsunternehmen mindestens 150 Mitarbeiter in einem Mitgliedstaat beschäftigt und wenigstens ein anderes Unternehmen des Konzerns wenigstens 150 Mitarbeiter in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt;

"Gemeinschaft" :

(a) die Europäische Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, und

(b) Norwegen, Island und Liechtenstein;

"Anhörung" den Meinungs austausch und die Aufnahme eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Unternehmensleitung;

"Arbeitsvertrag" ein ausdrückliches oder stillschweigendes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, das, wenn es ausdrücklich ist, mündlich oder schriftlich festgelegt werden kann;

"kontrolliertes Unternehmen" und "kontrollierendes Unternehmen" das, was unter Artikel 5 (1) dazu festgelegt wird;

"die Richtlinie" die Richtlinie 95/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einrichtung eines europäischen Betriebsrates oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Konzernen;

"gewählt" gemäß Anhang 1 gewählt;

"Arbeitnehmer" eine Person, die einen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen oder Konzern abgeschlossen hat, oder im Rahmen eines Arbeitsvertrages mit einem Unternehmen oder Konzern verbunden ist, außer den Personen, die einen Posten in der zentralen Leitung des Unternehmens oder Konzerns besetzen;

"Arbeitnehmervertreter" :

(a) die gewählten oder benannten Mitglieder der besonderen Verhandlungsgruppe, wozu folgende Personen gehören können :

(i) Arbeitnehmer, und

(ii) offizielle Gewerkschaftsvertreter und offizielle Vertreter einer freigestellten Gruppe, ob es sich dabei um Arbeitnehmer handelt oder nicht; und

- (b) im Falle eines europäischen Betriebsrats oder einer europäischen Arbeitnehmervertretung oder jeder anderen Vereinbarung bezüglich Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, für die dieses Gesetz gilt, Arbeitnehmer dieser gewählten oder benannten Gruppen, oder im Sinne dieses Abkommens;

"Betrieb" bei einem Unternehmen eine Abteilung (ungeachtet ihrer Bezeichnung), die physisch von den anderen Teilen des Unternehmens getrennt ist;

"europäische Arbeitnehmervertretung" eine europäische Arbeitnehmervertretung, die gemäß einem in Artikel 11 (1) erwähnten Abkommen gebildet wurde;

"europäischer Betriebsrat" ein zwecks Unterrichtung und Anhörung gemäß Anhang 2 eingerichteter Rat;

"freigestellte Gruppe" das, was abgeändert unter Artikel 6 (3) des Gewerkschaftsgesetzes aus dem Jahre 1941 darunter verstanden wird;

"Sachverständiger", eine natürliche Person, die gegebenenfalls einen Posten oder eine Position in einem Gremium der Gesellschaft oder einem anderen Gremium oder einer anderen Organisation bekleiden kann;

"Konzern" ein kontrollierendes und von ihm kontrollierte Unternehmen, wobei "Konzernunternehmen" eine entsprechende Bedeutung hat;

"Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren" ein gemäß einem in Artikel 11 (1) vorgesehenen Abkommen eingerichtetes Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung;

"Mitgliedstaat" ein Mitgliedstaat der Gemeinschaft;

"der Minister" der Minister für Unternehmen und Beschäftigung;

"besondere Verhandlungsgruppe" eine gemäß Artikel 10 eingerichtete Verhandlungsgruppe, die mit der zentralen Leitung hinsichtlich eines Abkommens über den Abschluß von Vereinbarungen über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu verhandeln hat;

"offizieller Gewerkschaftsvertreter" ein offizieller Vertreter einer im Rahmen der Gesetze von 1871 bis 1990 über Gewerkschaften anerkannten Gewerkschaft, die als solche bereits von den kaufmännischen Einheiten des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Konzerns mit Sitz im Staat zum Zwecke der Tarifverhandlungen oder der Unterrichtung und Anhörung anerkannt wurde;

"Unternehmen" jede Form der wirtschaftlichen Betätigung.

- (2) Ein in diesem Gesetz verwendeter Begriff, der auch in der Richtlinie benutzt wird, hat, außer, wenn der Kontext eine andere Bedeutung erforderlich macht, dieselbe Bedeutung in diesem Gesetz wie in der Richtlinie
- (3) Bei der Auslegung einer Bestimmung vorliegenden Gesetzes haben die Richter so zu interpretieren, daß die Richtlinie zur Anwendung gelangt, wobei die Richter die Bestimmungen der Richtlinie, einschließlich ihrer Präambel berücksichtigen.

- (4) In vorliegendem Gesetz einschließlich seiner Anlage
- (a) bezieht sich eine Bezugnahme auf einen Artikel auf einen Artikel vorliegenden Gesetzes, es sei denn, es wird ausdrücklich auf einen anderen Gesetzestext hingewiesen,
 - (b) bezieht sich eine Bezugnahme auf einen Absatz, Paragraphen, oder Unterparagraphen auf den Absatz, Paragraphen oder Unterparagraphen der Bestimmung, in der sie auftaucht, es sei denn, es wird ausdrücklich auf eine andere Bestimmung hingewiesen, und
 - (c) bezieht sich eine Bezugnahme auf eine Anlage auf eine Anlage vorliegenden Gesetzes.
- (5) Bezieht sich eine Bezugnahme dieses Gesetzes auf die Ausübung von Funktionen, enthält sie eine Bezugnahme auf die Ausübung von Rechten und die Wahrnehmung von Pflichten.

ARTIKEL 4

Mitarbeiterzahl

- (1) Um hinsichtlich der Einrichtung einer besonderen Verhandlungsgruppe festzustellen, ob ein Unternehmen gemeinschaftsweit tätig ist, oder Unternehmen einen gemeinschaftsweit tätigen Konzern bilden, gilt als Zahl der im Unternehmen oder Konzern beschäftigten Arbeitnehmer die Durchschnittszahl der in den beiden Jahren vor dem Antrag auf Einrichtung einer besonderen Verhandlungsgruppe im Unternehmen oder Konzern beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Teilzeitarbeiter.
- (2) Auf Anfrage eines Arbeitnehmervertreters erteilt die zentrale Unternehmensleitung ihm die Informationen über Anzahl und Status der im Unternehmen oder Konzern beschäftigten Arbeitnehmer, die erforderlich sind, um die in Absatz (1) erwähnte Zahl zu ermitteln.
- (3) Im Sinne dieses Artikels

zählen zu den "Arbeitnehmervertretern" jene Arbeitnehmervertreter, die vom Unternehmen oder Konzern bereits zum Zwecke der Tarifverhandlungen oder der Unterrichtung und Anhörung anerkannt wurden;

versteht man unter "Teilzeitarbeitnehmer" im Kontext der Beschäftigung im Staat :

- (a) die Arbeitnehmer, die während mindestens 13 Wochen ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, und
- (b) jene, von denen man normalerweise erwarten kann, daß sie wenigstens acht Stunden pro Woche für den Arbeitgeber arbeiten.

ARTIKEL 5

Kontrollierendes und kontrolliertes Unternehmen : Begriffsbestimmungen

- (1) In vorliegendem Gesetz versteht man unter "kontrollierendes Unternehmen" ein Unternehmen, das einen beherrschenden Einfluß auf ein anderes Unternehmen ausüben kann, und zwar aufgrund der Eigentumsverhältnisse, der finanziellen Beteiligung oder Regeln, denen das kontrollierte Unternehmen unterliegt, und versteht man unter "kontrolliertes Unternehmen" das Unternehmen, auf das ein beherrschender Einfluß ausgeübt werden kann.
- (2) Die Fähigkeit eines Unternehmens, einen beherrschenden Einfluß auszuüben, wird, vorbehaltlich

- gegenteiliger Beweise, vorausgesetzt, wenn ein Unternehmen direkt oder indirekt
- (a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals eines anderen Unternehmens hält, oder
 - (b) die Mehrheit der mit den ausgegebenen Anteilen des Gesellschaftskapitals des anderen Unternehmens verbundenen Stimmen kontrolliert.
 - (c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates, der Unternehmensleitung oder des Aufsichtsrates des anderen Unternehmens ernennen darf.
- (3) Zum Zwecke des Absatzes (4) gilt das Unternehmen, welches den Kriterien des Absatzes (2) (c) entspricht, als kontrollierendes Unternehmen, wenn mehr als ein Unternehmen im Staat den Kriterien des Absatzes (2) entsprechen. Entspricht kein Unternehmen den Kriterien unter Absatz (2) (c), gilt das Unternehmen, welches den Kriterien des Absatzes (2) (b) entspricht, als kontrollierendes Unternehmen, und dies vor einem Unternehmen, das den Kriterien des Absatzes (2) (a) entspricht.
- (4) Wenn ein (in diesem Absatz "Mitunternehmen" genanntes) Unternehmen, gleich wo in der Gemeinschaft sich sein Sitz befindet, im Staat von zwei Unternehmen geleitet wird, von denen keines einen beherrschenden Einfluß auf das Mitunternehmen ausüben kann, wird Letzteres als von jedem dieser beiden Unternehmen kontrolliertes Unternehmen betrachtet, es sei denn, beide einigen sich darauf, daß das Mitunternehmen von nur einem der beiden im Sinne dieses Gesetzes kontrolliert wird. In diesem Fall wird vorbehaltlich des Absatzes (5) dieses Unternehmen als das das Mitunternehmen kontrollierende Unternehmen betrachtet.
- (5) Führt die Tatsache, durch ein bestimmtes Unternehmen kontrolliert zu werden, dazu, daß sich die Mitarbeiter eines Mitunternehmens ihres Rechtes auf Unterrichtung und Anhörung nach vorliegendem Gesetz beraubt sehen, daß sie genießen würden, wenn das Mitunternehmen vom anderen Unternehmen kontrolliert würde, wird dieses andere Unternehmen als das die Kontrolle über das Mitunternehmen ausübende Unternehmen betrachtet.
- (6) Im Sinne der Absätze (2) und (3), jedoch unbeschadet des Nachweises, daß ein anderes Unternehmen imstande ist, einen beherrschenden Einfluß auszuüben, umfassen die Rechte eines Unternehmens, das die Kontrolle bezüglich Wahlen und Benennungen nach (2) (b) und (c) ausübt :
- (a) die Rechte aller anderen von ihm kontrollierten Unternehmen, und
 - (b) die Rechte aller Personen oder Gruppen, die in ihrem eigenen Namen, jedoch auf Rechnung des kontrollierenden Unternehmens (oder jedes anderen, vom kontrollierenden Unternehmen kontrollierten Unternehmen), als kontrollierendes Unternehmen handeln.

- (7) Unbeschadet der Absätze (1), (2), (3), (4) und (5) wird ein Unternehmen nicht als ein anderes Unternehmen, an dem es Beteiligungen hält, kontrollierendes Unternehmen betrachtet, wenn das vermeintlich kontrollierende Unternehmen ein Unternehmen nach Artikel 3 (5) (a) und (c) der Verordnung des Rates (EWG) Nr. 4064/89 vom 21. Dezember 1989¹ über die Kontrolle der Unternehmenskonzentrationen ist.
- (8) Ein beherrschender Einfluß wird nicht einzig aufgrund der Tatsache vorausgesetzt, daß eine beauftragte Person ihre Aufgaben Kraft der Gesetzgebung eines Mitgliedstaates über Abwicklung, Konkurs, Zahlungsunfähigkeit, Zahlungseinstellung, Konkordat oder ähnliche Verfahren wahrnimmt.
- (9) Die zur Ermittlung dessen, ob ein Unternehmen ein kontrollierendes Unternehmen ist angewandte Gesetzgebung ist die des Mitgliedstaates, der das besagte Unternehmen untersteht. Untersteht das Unternehmen nicht der Gesetzgebung eines Mitgliedstaates, wird die jenes Mitgliedstaates angewandt, auf dessen Hoheitsgebiet der Vertreter des Unternehmens ansässig ist, oder, in Ermangelung dessen, die zentrale Unternehmensleitung des zum Konzern gehörenden Unternehmens, das die höchste Mitarbeiterzahl in einem Mitgliedstaat beschäftigt.
- (10) Genügen zwei oder mehrere Unternehmen des Konzerns im Rahmen eines Rechtsstreits bezüglich der Anwendung des Absatzes (2) (mit Ausnahme seiner Anwendung Kraft Absatz (3)), einem oder mehreren Kriterien des Absatzes (2), wird jenes Unternehmen, das dem Kriterium des Absatzes (2) (c) entspricht, als kontrollierendes Unternehmen gewertet, es sei denn, es wird bewiesen, ein anderes Unternehmen wäre in der Lage, den beherrschenden Einfluß auszuüben.

ARTIKEL 6

Freistellung

- (1) Vorbehaltlich der Absätze (3), (4) und (5) gelten die sich aus diesem Gesetz ergebenden Verpflichtungen für die Dauer der Gültigkeit dieses Gesetzes nicht für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen, in denen am Tage des Inkrafttretens dieses Gesetzes, oder am 22. September 1996, je nachdem, welches Datum zuerst eintritt, ein alle Mitarbeiter betreffendes Abkommen besteht oder bestand, das die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsieht.
- (2) Ein Abkommen, wie in Absatz (1) erwähnt, kann mehrere Abkommen innerhalb desselben gemeinschaftsweit tätige Unternehmens oder Konzerns umfassen, wenn diese bei gemeinsamer Interpretation den Anforderungen dieses Absatzes genügen.

¹ "Eine Konzentrationsoperation ist nicht gegeben :

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

c) "wenn die Operationen (direkter oder indirekter Aquisition) von finanziell beteiligten Unternehmen vorgenommen werden (...), jedoch mit der Einschränkung, daß die mit den Beteiligungen verbundenen Stimmrechte, nämlich bezüglich der Ernennung der Mitglieder der Führungs- und Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen sie beteiligt sind, nur wahrgenommen werden, um den vollen Wert dieser Investitionen zu wahren, und nicht, um direkt oder indirekt das Wettbewerbsverhalten dieser Unternehmen zu bestimmen."

- (3) Zu gleich welchem Zeitpunkt vor Verstreichen des in Absatz (1) erwähnten Abkommens, oder innerhalb sechs Monaten nach dessen Ende können die durch dieses Abkommen gebundenen Parteien selbiges in gegenseitigem Einvernehmen für eine ihnen angebracht erscheinende Dauer verlängern.
- (4) Wird ein Abkommen gemäß Absatz (3) während des in diesem Absatz vorgesehenen Sechsmonatszeitraums verlängert, wird es als ununterbrochen gültig betrachtet.
- (5) Wird ein Abkommen nicht, gemäß Absatz (3), vor oder innerhalb Sechsmonatsfrist nach Ende seiner Laufzeit erneuert, gilt nach Verstreichen dieser Sechsmonatsfrist, und nicht eher, dieses Gesetz in seiner Gesamtheit für jenes gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder jenen gemeinschaftsweit tätigen Konzern, für den das Abkommen gilt.
- (6) Ein Abkommen wie in Absatz (1) erwähnt, bleibt bis zum Beweis des Gegenteils gültig und in Kraft :
 - (a) gegebenenfalls für den im Abkommen oder im erneuerten Abkommen festgelegten Zeitraum; oder
 - (b) im Falle eines unbefristeten Abkommens, bis es nach den darin vorgesehenen Modalitäten beendet wird.
- (7) Ein Abkommen nach Absatz (1) ist nur gültig, wenn es von der Mehrheit der Arbeitnehmer, die es betrifft, angenommen wurde.
- (8) In diesem Artikel umfaßt der Begriff "Abkommen" ein unbefristetes Abkommen, das von den Parteien überarbeitet und geändert werden kann.

ARTIKEL 7

Verordnungen

- (1) Der Minister kann jede, sich für die Anwendung dieses Gesetzes erforderlich erweisende Verordnung erlassen, insbesondere über :
 - (a) die Unkosten in bezug auf Unternehmen und Konzerne zu Lasten der zentralen Unternehmensleitungen;
 - (b) die Ernennung eines Vermittlers im Sinne von Teils 20 und die Modalitäten dieser Ernennung;
 - (c) die Befugnisse und das Vorgehen des Vermittlers, und den Ablauf der Vermittlungsverfahren gemäß Artikel 20 und 21; und
 - (d) die Finanzierung der Betriebskosten der besonderen Verhandlungsgruppen, der europäischen Betriebsräte, der europäischen Arbeitnehmervertretung, sowie der Unterrichts- und Anhörungsverfahren, vorbehaltlich der zweiten Anlage über den europäischen Betriebsrat.
- (2) Die Verordnungen zu diesem Gesetz können jede zugehörige, zusätzliche und ergänzende Bestimmung enthalten, die der Minister im Sinne dieses Gesetzes für angebracht hält.
- (3) Jede vom Minister im Rahmen dieses Artikels erlassene Verordnung wird nach Verabschiedung so bald wie möglich jeder der beiden Kammern unterbreitet; wenn eine der beiden innerhalb von 21 Sitzungstagen des Parlamentes nach Unterbreitung der Verordnung eine

Nichtigkeitsentscheidung bezüglich der Verordnung verabschiedet, wird die Verordnung demzufolge annulliert, jedoch unbeschadet der Gültigkeit aller Anwendungen, die gegebenenfalls bereits vorher erfolgt sind.

ARTIKEL 8

Allgemeine Verpflichtungen

- (1) Um das Recht der Arbeitnehmer in den gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Konzernen auf Unterrichtung und Anhörung zu verstärken, wird/werden unter den Bedingungen und zu dem Zwecke, die in diesem Gesetz festgelegt wurden, in den gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Konzernen ein Betriebsrat oder Vorkehrungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eingerichtet.
- (2) Wenn ein gemeinschaftsweit tätiger Konzern aus einem oder mehreren Unternehmen oder gemeinschaftsweit tätigen Konzernen besteht, und wenn die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter die Einrichtung eines europäischen Betriebsrates oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer beantragen, wird auf Konzernebene ein europäischer Betriebsrat, oder, wenn es die entsprechenden Bestimmungen verlangen, eine europäische Arbeitnehmervertretung eingerichtet, es sei denn, ein Abkommen zu Artikel 11 (1) enthält anderslautende Bestimmungen.
- (3) Wenn ein Abkommen zu Artikel 11 (1) keinen breiteren Anwendungsbereich vorsieht, gelten Befugnisse und Zuständigkeiten, wie sie sich direkt oder indirekt aus einer Vereinbarung über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (beispielsweise eine europäische Arbeitnehmervertretung oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung), oder einem gemäß diesem Gesetz eingerichteten europäischen Betriebsrat ergeben :
 - (a) im Falle eines gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens alle Betriebe; und
 - (b) im Falle eines gemeinschaftsweit tätigen Konzerns alle Unternehmen des Konzerns, die in den Mitgliedstaaten liegen.

TEIL II

EINRICHTUNG EINES UNTERRICHTUNGS- UND ANHÖRUNGSVERFAHRENS, ODER EINER EUROPÄISCHEN ARBEITNEHMERVERTRETUNG, ODER EINES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATES

ARTIKEL 9

Zuständigkeit der zentralen Unternehmensleitung

- (1) Die zentrale Unternehmensleitung ist für die Bereitstellung der Bedingungen und Mittel zuständig, derer es zur Erarbeitung von Bestimmungen für Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bedarf, wie von Artikel 8 (1) gefordert, und zwar in jedem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Konzern.
- (2) Vorbehaltlich des Absatzes (3) übernimmt die im Absatz (1) erwähnte Zuständigkeit, wenn die zentrale Unternehmensleitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, die Vertretung der zentralen Unternehmensleitung im Staat, wobei es sich um die Leitung eines Betriebes oder einer

Niederlassung des Unternehmens oder Konzerns zu handeln hat, die schriftlich von der Unternehmensleitung als in dieser Materie zuständig erklärt werden muß, wenn nicht anderweitig als solche bestimmt.

- (3) In Ermangelung eines Vertreters nach Absatz (2) trägt die Leitung des Betriebes oder Unternehmens des Konzerns, der die höchste Arbeitnehmerzahl in einem Mitgliedstaat beschäftigt, die im Absatz (1) erwähnte Verantwortung.
- (4) Zum Zwecke dieses Gesetzes wird der Vertreter, oder die Vertreter, oder, in Ermangelung selbiger wird die im Absatz (3) erwähnte Leitung als zentrale Unternehmensleitung betrachtet.

ARTIKEL 10

Einrichtung der besonderen Verhandlungsgruppe

- (1) Um Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Konzern zu erleichtern, kann die zentrale Unternehmensleitung auf eigenes Betreiben oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihren Vertretern aus wenigstens zwei Unternehmen oder Betrieben aus verschiedenen Mitgliedstaaten eine besondere Verhandlungsgruppe einrichten, um mit der zentralen Unternehmensleitung über die Einrichtung einer europäischen Arbeitnehmervertretung oder eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens zu verhandeln.
- (2) Zum Zwecke des Absatzes (1) umfassen die "Vertreter" jene Arbeitnehmervertreter die vom Unternehmen oder Konzern bereits zum Zwecke der Tarifverhandlungen oder der Unterrichtung und Anhörung anerkannt wurden.
- (3)
 - (a) Ein Antrag der Mitarbeiter auf Einrichtung einer besonderen Verhandlungsgruppe wird an die zentrale Unternehmensleitung gerichtet, kann aber bei der lokalen Geschäftsleitung hinterlegt werden, wenn Identität oder Niederlassung der zentralen Unternehmensleitung den den Antrag einreichenden Arbeitnehmern oder ihren Vertretern nicht unmittelbar bekannt sind.
 - (b) Wird der Antrag bei der lokalen Geschäftsleitung hinterlegt, sorgt diese dafür, daß der Antrag der zentralen Unternehmensleitung innerhalb von 15 Werktagen ab Empfang übermittelt wird.
 - (c) Jede vermeidbare oder unbegründete Verzögerung dieser Übermittlung des Antrags an die zentrale Unternehmensleitung darf einen Zeitraum von 6 Monaten nicht übersteigen, wie im Artikel 13 (b) vorgesehen.
- (4) Unter Beachtung folgender Punkte wird eine besondere Verhandlungsgruppe eingerichtet :
 - (a) Vorbehaltlich der Paragraphen (b) und (c) zählt die besondere Verhandlungsgruppe nicht weniger als drei, und nicht mehr als siebzehn gemäß diesem Gesetz gewählte oder benannte Mitglieder.
 - (b) Jeder Mitgliedstaat, in dem das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen einen oder mehrere Betriebe hat, oder in dem der gemeinschaftsweit tätige Konzern das kontrollierende oder ein oder mehrere kontrollierte Unternehmen besitzt, wird durch mindestens ein Mitglied vertreten;
 - (c) Folgende zusätzliche Mitglieder werden im Verhältnis zu der Anzahl der Mitarbeiter in den

Betrieben, im kontrollierenden oder in den kontrollierten Unternehmen gewählt oder benannt;

- (i) ein zusätzliches Mitglied für jeden Mitgliedstaat, in dem zwischen 25 und 50 Prozent der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind;
 - (ii) zwei zusätzliche Mitglieder für den Mitgliedstaat, in dem mehr als 50 Prozent, jedoch nicht mehr als 75 Prozent der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind;
 - (iii) drei zusätzliche Mitglieder für den Mitgliedstaat, in dem mehr als 75 Prozent der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind.
- (d) Die Arbeitnehmervertreter der Länder, die nicht zur Gemeinschaft gehören, dürfen an den Sitzungen und Aktivitäten der Gruppe teilnehmen, allerdings ohne Stimmrecht.
- (5) Die zentrale Unternehmensleitung und die lokalen Geschäftsleitungen werden nach der Wahl oder Benennung der Mitglieder so bald wie möglich schriftlich über die Zusammensetzung der besonderen Verhandlungsgruppe informiert.

ARTIKEL 11

Aufgaben der besonderen Verhandlungsgruppe

- (1) Vorbehaltlich des Absatzes (4) und des Artikels (12) (8), besteht die Aufgabe der besonderen Verhandlungsgruppe darin, mit der zentralen Unternehmensleitung ein oder mehrere schriftliche Abkommen auszuhandeln über die Einrichtung von Vorkehrungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und zur Regelung der Fragen gemäß Artikel 12 (3), (4) oder (5).
- (2) Hinsichtlich des Abschlusses eines Abkommens nach Absatz (1) beruft die zentrale Unternehmensleitung eine Sitzung mit der besonderen Verhandlungsgruppe ein, und informiert sie entsprechend die lokalen Geschäftsleitungen.
- (3) Die besondere Verhandlungsgruppe kann sich von Sachverständigen ihrer Wahl unterstützen lassen.
- (4) Die besondere Verhandlungsgruppe kann mit mindestens zwei Dritteln der in der Sitzung anwesenden stimmberechtigten Mitglieder beschließen, die in Absatz (1) vorgesehenen Verhandlungen nicht zu eröffnen, oder bereits eröffnete Verhandlungen abzubrechen.
- (5) Eine Entscheidung nach Absatz (4) führt zum Abbruch des Verfahrens zum Abschluß eines Abkommens nach Absatz (1), und wenn die in der zweiten Anlage vorgesehenen Vorkehrungen getroffen wurden, gelangen diese nicht zur Anwendung.
- (6) Ein neuer Antrag zur Einberufung einer Sitzung einer besonderen Verhandlungsgruppe kann erst zwei Jahre nach einer Entscheidung, wie in Absatz (4) vorgesehen, gestellt werden, es sei denn, die betroffenen Parteien vereinbaren eine kürzere Frist.
- (7) Die vernünftigerweise mit den unter Absatz (1) vorgesehenen Verhandlungen verbundenen Kosten trägt die zentrale Unternehmensleitung dergestalt, daß die besondere Verhandlungsgruppe ihre Aufgaben in angebrachter Weise wahrnehmen kann.
- (8) Bezüglich Absatz (7) umfassen die vernünftigen Kosten die mit den Sitzungen des besonderen Verhandlungsausschusses verbundenen Kosten, seien es Sitzungen mit der zentralen

Unternehmensleitung oder nicht, einschließlich der Kosten für Material, Sitzungsraum, Übersetzung, Reisen, Aufenthalt, sowie der Kosten, die die Anwesenheit eines Sachverständigen bei den Sitzungen mit sich bringt.

ARTIKEL 12

Inhalt des Abkommens

- (1) Die zentrale Unternehmensleitung und die besondere Verhandlungsgruppe führen die im Artikel 11 (1) vorgesehenen Verhandlungen im Geiste der Zusammenarbeit, um zu einem oder mehreren Abkommen zu gelangen.
- (2) Die Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Artikel 11 (1) können die Einrichtung einer europäischen Arbeitnehmervertretung fordern, wobei die Parteien ebenfalls vereinbaren können, ein oder mehrere Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung, anstatt einer europäischen Arbeitnehmervertretung einzurichten.
- (3) Unbeschadet der Eigenständigkeit der Parteien oder des gesamten Artikels 11 (1) legt ein Abkommen über die Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, ob es die Einrichtung einer europäischen Arbeitnehmervertretung oder eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens beinhaltet, Folgendes fest :
 - (a) die vom Abkommen betroffenen Betriebe des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder Unternehmen des gemeinschaftsweit tätigen Konzerns,
 - (b) die Dauer des Abkommens gemäß Absatz (8), das Verfahren für seine Neuverhandlung, und
 - (c) die Methode, wonach die den Arbeitnehmervertretern mitgeteilten Informationen den Arbeitnehmern des Mitgliedstaates mitgeteilt werden, und die Meinung der Arbeitnehmer über die so mitgeteilten Informationen übermittelt wird, unabhängig davon, in welchem Mitgliedstaat die zentrale Unternehmensleitung liegt.
- (4) Fordert ein Abkommen die Einrichtung einer europäischen Arbeitnehmervertretung, hat er ebenfalls folgende Elemente zu bestimmen :
 - (a) Zusammenstellung der Vertretung, Anzahl der Mitglieder, Verteilung der Sitze und Mandatsdauer,
 - (b) Aufgaben, sowie Unterrichts- und Anhörungsverfahren der Vertretung, und
 - (c) Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen der Vertretung, und
 - (d) der Vertretung zur Verfügung gestellte finanzielle und andere Mittel.
- (5) Fordert ein Abkommen die Einrichtung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens, legt es ebenfalls fest,
 - (a) wie dieses Verfahren auszusehen hat,
 - (b) welche Fragen Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung sind,
 - (c) nach welchen Methoden die Arbeitnehmervertreter in den verschiedenen Mitgliedstaaten vorgehen können, um den Meinungsaustausch bezüglich der Informationen vorzunehmen, die ihnen mitgeteilt werden, und

- (d) welche finanziellen und sonstigen Mittel zur Wahrnehmung des Verfahrens und zur Veranstaltung von Sitzungen Kraft Paragraph (c) gewährt werden.

- (6) Vorbehaltlich anderslautender Bestimmungen unterliegt ein Abkommen nicht den zusätzlichen Vorschriften aus Anlage zwei.
- (7) Beim Abschluß eines Abkommens werden die Aktionen der besonderen Verhandlungsgruppe mit der Mehrheit der Stimmen der in der Sitzung anwesenden stimmberechtigten Mitglieder beschlossen.
- (8) Führt ein Abkommen zur Einrichtung einer europäischen Arbeitnehmervertretung oder eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens, sieht es seine Neuverhandlung durch eine besondere Verhandlungsgruppe nicht vor, kann aber von der Arbeitnehmervertretung (die als für die Dauer, die diese Aufgabe erfordert, fortbestehend betrachtet wird), oder, gegebenenfalls den Arbeitnehmervertretern, die am Unterrichts- und Anhörungsverfahren teilnehmen, mit der zentralen Unternehmensleitung neu verhandelt werden.
- (9) Eine besondere Verhandlungsgruppe kann solange nur dann bestehen, wenn sie weiterhin die Rolle des Unterhändlers im Rahmen eines Abkommens in bezug auf Artikel 11 (1) wahrnimmt, und wird automatisch entbunden, wenn sie diese Aufgabe nicht mehr wahrnimmt.

ARTIKEL 13

Zusätzliche Vorschriften

- (1) Die in der zweiten Anlage dargelegten zusätzlichen Vorschriften gelten für ein gemeinschaftsweit tätiges Unternehmen oder einen gemeinschaftsweit tätigen Konzern, und es wird ein europäischer Betriebsrat eingerichtet :
 - (a) wenn die zentrale Unternehmensleitung und die besondere Verhandlungsgruppe einverstanden sind,
 - (b) wenn die zentrale Unternehmensleitung sich weigert, innerhalb einer Sechsmonatsfrist ab Antragstellung nach Artikel 10 (1) Verhandlungen aufzunehmen, oder
 - (c) wenn nach Verstreichen eines Dreijahreszeitraums ab Antragstellung die Parteien nicht in der Lage sind, ein Abkommen zu schließen und die besondere Verhandlungsgruppe keine Entscheidung nach Artikel 11 (4) gefällt hat.
- (2) Wenn die Zusatzvorschriften für ein Unternehmen oder einen Konzern gelten, muß die zentrale Unternehmensleitung sobald wie möglich, auf jeden Fall aber spätestens sechs Monate nach ihrem ersten Inkrafttreten diesen Vorschriften entsprechen.

TEIL III

VERSCHIEDENES

ARTIKEL 14

Arbeitnehmervertreter der im Staat beschäftigten Arbeitnehmer

Die die im Staat beschäftigten Arbeitnehmer in einer besonderen Verhandlungsgruppe, einem europäischen Betriebsrat oder einer europäischen Arbeitnehmervertretung, oder im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens vertretenden Arbeitnehmervertreter werden :

- (a) von diesen Arbeitnehmern gewählt,
- (b) von den aufgrund einer vereinbarten Grundlage gewählten Arbeitnehmern benannt, oder
- (c) von der zentralen Unternehmensleitung aufgrund einer mit diesen Arbeitnehmern vereinbarten Grundlage benannt,

und werden als ordnungsgemäß gewählt oder benannt betrachtet, sobald die zentrale Unternehmensleitung schriftlich über ihre Wahl oder ihre Benennung informiert wurde.

ARTIKEL 15

Vertrauliche Informationen

- (1) Vorbehaltlich des Absatzes (2) und des Artikels 20 darf eine Person, die zu gleich welchem Zeitpunkt
 - (a) Mitglied
 - (i) einer besonderen Verhandlungsgruppe,
 - (ii) einer europäischen Arbeitnehmervertretung, oder
 - (iii) eines europäischen Betriebsrats, oder
 - (b) Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens war, keine Informationen offenlegen, die ihr ausdrücklich im Rahmen der Gruppe, der Vertretung oder des Rates mitgeteilt wurden.
- (2) Eine Person darf gemäß ihrer Pflichten als Mitglied, Sachverständiger oder Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens derlei Informationen an :
 - (a) die Gruppe, die Vertretung oder den Rat weiterleiten, der sie zu dem Zeitpunkt angehörte,
 - (b) an einen anderen in das Verfahren eingebundenen Arbeitnehmervertreter, oder
 - (c) an ein Mitglied, eine Gruppe oder Person, das/die sie zu jenem Zeitpunkt zu unterrichten beauftragt war.
- (3) Die zentrale Unternehmensleitung darf einer besonderen Verhandlungsgruppe, einer europäischen Arbeitnehmervertretung, einem europäischen Betriebsrat, oder im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens bestimmte Informationen vorenthalten, die sie für kaufmännisch sensibel erklärt :
 - (a) wenn sie nachweisen kann, daß die Verbreitung dieser Informationen der wirtschaftlichen oder finanziellen Lage des Unternehmens oder Konzerns erheblichen Schaden zufügen könnte, oder sie den Regeln der Satzungen oder Verordnungen zuwiderliefe, oder
 - (b) wenn die Informationen objektiven Kriterien genügen, die zu der Entscheidung veranlassen, sie nicht zu veröffentlichen; diese Kriterien sind zwischen der zentralen Unternehmensleitung und der besonderen Verhandlungsgruppe, der europäischen Arbeitnehmervertretung, dem europäischen Betriebsrat oder den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens zu vereinbaren.

- (4) Im Sinne dieses Artikels umfassen die Begriffe "Mitglied" und "Arbeitnehmersvertreter im Rahmen eines Mitteilungs- und Anhörungsverfahrens" alle Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt einem solchen Mitglied oder einer solchen Person als Sachverständiger assistiert haben.

ARTIKEL 16

Funktionsweise der Vereinbarungen über Mitteilung und Anhörung sowie über den europäischen Betriebsrat

Die zentrale Unternehmensleitung und die Vertreter der Arbeitnehmer bei einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren (entweder eine europäische Arbeitnehmervertretung, oder ein Unterrichts- und Anhörungsverfahren), oder ein europäischer Betriebsrat arbeiten im Geiste der Zusammenarbeit, unter gebührender Berücksichtigung ihrer gegenseitigen Rechte und Pflichten.

ARTIKEL 17

Schutz der Arbeitnehmersvertreter

- (1) Die beschäftigten Arbeitnehmersvertreter, die ihr Amt gemäß vorliegendem Gesetz wahrnehmen, werden aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeiten als Arbeitnehmersvertreter
- (a) nicht entlassen, erfahren keinerlei ungünstige Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen, werden nicht ungerecht behandelt, auch nicht wenn bei Entlassungen betroffene Arbeitnehmer auszuwählen sind,
 - (b) in keiner Weise Gegenstand einer ihrem Arbeitsverhältnis abträglichen Maßnahme sein.
- (2) Den Arbeitnehmersvertretern werden zur umgehenden und wirksamen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Arbeitnehmersvertreter erforderliche vernünftige Möglichkeiten und Freistunden gewährt.
- (3) Die Bestimmungen der Absätze (1) und (2) gelten insbesondere für die Teilnahme der Arbeitnehmersvertreter an Sitzungen der besonderen Verhandlungsgruppe, für die europäischen Arbeitnehmervertretungen, für europäische Betriebsräte oder jede andere Sitzung im Rahmen einer Vereinbarung, wie sie im Artikel (11) der zweiten Anlage vorgesehen werden.
- (4) Die in einem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Konzern beschäftigten Arbeitnehmersvertreter genießen bei jeder sich aus diesem Gesetz zur Ausübung ihres Amtes ergebenden Abwesenheit vom Arbeitsplatz Lohnfortzahlung (im Sinne des Gesetzes aus dem Jahre 1991 über Lohnzahlungen).

ARTIKEL 18

Übertretungen

- (1) Ein Unternehmen, dessen zentrale Leitung sich weigert, Zahlenangaben über die Mitarbeiterzahl oder den Mitarbeiterstatus im Sinne des Artikels 4 zu machen, oder die Bereitstellung solcher Informationen behindert oder willentlich verzögert, macht sich einer Übertretung schuldig.
- (2) Ein Unternehmen oder Konzern, dessen zentrale Leitung nicht den geltenden Anforderungen aus Artikel 13 (2) entspricht, macht sich einer Übertretung schuldig.
- (3) Eine Person, für die Artikel 15 (1) gilt, und die, außer im Falle einer Kraft Artikel 15 gewährten Erlaubnis, Informationen offenbart, die ihr ausdrücklich als vertraulich mitgeteilt wurden, sei es

gegenüber dem Konzern, den Arbeitnehmervertretern oder dem Betriebsrat, dem sie angehört, oder gegenüber den Mitgliedern oder der Gruppe, die sie als Berater beschäftigen, macht sich einer Übertretung schuldig.

- (4) Wird bewiesen, daß eine Übertretung im Sinne vorliegenden Gesetzes von einer Gesellschaft mit der Zustimmung oder Komplizenschaft, oder wegen Nachlässigkeit einer Person erfolgte, die zum Zeitpunkt der Übertretung Verwaltungsratsmitglied, Vorstandsmitglied, Generalsekretär oder ein in ähnlicher Weise führender Angestellter der Gesellschaft war, oder die vorgeblich als solcher handelte, macht sich die Person (sowie die Gesellschaft) damit einer Übertretung schuldig, und setzt sich der Strafverfolgung und Bestrafung genauso aus, als wäre sie für die vom Unternehmen begangene Übertretung verantwortlich.

ARTIKEL 19

Verfolgung und Ahndung

- (1) Eine Person, die sich einer Übertretung nach Artikel 18 (1) oder (2) schuldig gemacht hat, setzt sich,
- (a) bei einem leichten Vergehen einem Bußgeld von nicht mehr als £ 1.500, oder, nach Ermessen des Gerichtes, einer Haftstrafe von höchstens sechs Monaten, oder sowohl einem Bußgeld als auch einer Haftstrafe aus, oder
 - (b) im Falle einer Anklage einem Bußgeld von höchstens £ 10.000, oder, nach Ermessen des Gerichtes, einer Haftstrafe von höchstens drei Jahren, oder sowohl einem Bußgeld als auch einer Haftstrafe aus.
- (2) Wenn eine Übertretung nach Artikel 18 (1) oder (2), für die eine Person verurteilt wurde, nach der Anklage andauert, macht sich die Person an jedem Tag, an dem die die Übertretung darstellende Handlung oder Unterlassung fortgesetzt wird, der Übertretung schuldig, wobei sie sich für jede dieser zusätzlichen Übertretungen wegen leichten Vergehens einem Bußgeld von höchstens £ 200 oder im Falle einer Anklage einem Bußgeld von höchstens £ 1.000 aussetzt.
- (3) Eine Person, die eine Übertretung nach Artikel 18 (3) begeht, setzt sich :
- (a) für ein leichtes Vergehen einem Bußgeld von höchstens £ 1.500, oder, nach Ermessen des Gerichtes, einer Haftstrafe von höchstens sechs Monaten, oder sowohl einem Bußgeld, als auch einer Haftstrafe aus, oder
 - (b) im Falle einer Anklage einem Bußgeld von höchstens £ 10.000, oder, nach Ermessen des Gerichtes, einer Haftstrafe von höchstens drei Jahren, oder sowohl einem Bußgeld, als auch einer Haftstrafe aus.
- (4) Im Falle eines leichten Vergehens nach Artikel 18 kann das Ministerium für Unternehmen und Beschäftigung die Verfolgung aufnehmen und durchführen.

ARTIKEL 20

Vermittlungsverfahren bezüglich Vertraulichkeit und die Vorenthaltung brisanter Informationen

- (1) Konflikte zwischen der zentralen Unternehmensleitung und den im Staat beschäftigten Mitarbeitern (oder ihren Vertretern) über die Vorenthaltung kaufmännisch brisanter Informationen durch die zentrale Unternehmensleitung, oder bezüglich der Frage, ob die den

Arbeitnehmersvertretern von der zentralen Unternehmensleitung als vertraulich mitgeteilten Informationen Kraft Artikel 15 nicht weitergegeben werden dürfen, können entweder durch die zentrale Unternehmensleitung, oder durch die Arbeitnehmersvertreter einem unabhängigen Vermittler mitgeteilt werden, der im Rahmen der zu diesem Zwecke in diesem Artikel erlassenen Verordnungen vom Minister ernannt wird.

- (2) Der im Rahmen des Absatzes (1) ernannte Vermittler erhält aus den zu diesem Zwecke durch das Parlament bereitgestellten Mitteln ein vom Minister im Einvernehmen mit dem Finanzminister festgelegtes Honorar.
- (3) Die im Rahmen dieses Artikels auf ein Vermittlungsverfahren zurückgreifenden Parteien tragen die ihnen dadurch entstehenden Kosten selbst.
- (4) Das vom Vermittler geführte Verfahren hat im Maße des Möglichen die Vertraulichkeit der betroffenen Informationen zu wahren.
- (5) Eine im Rahmen dieses Artikels auf ein Vermittlungsverfahren zurückgreifende Partei kann gegen den Schiedsentscheid bei einem Gericht nur zu juristischen Aspekten Berufung einlegen.

ARTIKEL 21

Vermittlung bei unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich der Auslegung oder Anwendung der Abkommen

- (1) Meinungsunterschiede zwischen der zentralen Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern (oder ihren Vertretern) bezüglich der Auslegung oder Umsetzung des Abkommens nach Artikel 11 (1) können entweder durch die zentrale Unternehmensleitung oder die Arbeitnehmersvertreter einem ernannten, unabhängigen Vermittler unterbreitet werden, und dies zu Entlohnungs- oder sonstigen Bedingungen die zwischen den Parteien vereinbart wurden.
- (2) Können sich die Parteien nicht auf die Benennung oder die Bedingungen zur Benennung eines Vermittlers einigen, kann eine der beiden das Arbeitsgericht anrufen, das durch Artikel 10 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen aus dem Jahre 1946 eingerichtet wurde, das den Streitfall nach eigenem Gutdünken einer oder mehrerer Personen zur Schlichtung unterbreitet.
- (3) Der Vermittler, dem im Rahmen des Absatzes (2) ein Streitfall unterbreitet wird, erhält das vom Minister im Einvernehmen mit dem Finanzminister festgelegte Honorar, das, je nach Entscheidung des Vermittlers von den Parteien oder der Partei entrichtet wird, die die Vermittlung beantragt haben oder hat.
- (4) Der Vermittler, dem im Rahmen des Absatzes (2) ein Streitfall unterbreitet wird, entscheidet aufgrund der schriftlichen Schlußfolgerungen der Parteien, kann aber, wenn er es für nötig hält, eine Anhörung vorsehen, bei der beide Parteien zugegen sein können.
- (5) Vorbehaltlich Absatz (3) übernehmen die im Rahmen dieses Artikels eine Vermittlung beantragenden Parteien ihre eigenen Kosten.
- (6) Eine im Rahmen dieses Artikels auf eine Vermittlung zurückgreifende Partei kann nur aus juristischen Gründen bei einem Gericht gegen einen Vermittlungsentscheid Berufung einlegen.

ARTIKEL 22

Anwendung

Vorliegendes Gesetz gelangt zur Anwendung, unbeschadet

- (a) des geänderten Arbeitsschutzgesetzes aus dem Jahre 1977,
- (b) der Verordnungen der Europäischen Gemeinschaften aus dem Jahre 1980 (Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer bei Unternehmensübernahmen) (Amtsblatt Nr. 306, 1980).

ARTIKEL 23

*Gesetze über Schiedsverfahren, die nicht für die in Artikel 20 und 21
erwähnten Schiedsverfahren gelten*

Die Gesetze über Schiedsverfahren aus den Jahren 1954 und 1980 gelten weder direkt noch indirekt für die Schiedsverfahren im Rahmen der Artikel 20 und 21.

ANLAGE EINS

WAHL DER ARBEITNEHMERVERTRETER

1. Ein vom betroffenen Unternehmen oder Konzern im Staat (wo auch immer) am/an den Tag/en der Wahl der Arbeitnehmervertreter beschäftigter Mitarbeiter ist wahlberechtigt.
2. Ein Mitarbeiter, der vom Unternehmen oder Konzern während einem Zeitraum von mindestens einem Jahr vor dem Tage der Ernennung im Staat regelmäßig Voll- oder teilzeitbeschäftigt war, oder ein Arbeitnehmer, der in der besonderen Verhandlungsgruppe tätig ist, ein offizieller Gewerkschaftsvertreter oder ein offizieller Vertreter einer freigestellten Gruppe, Mitarbeiter oder nicht, ist als Arbeitnehmervertreter wählbar, wenn er benannt wurde :
 - (a) von einer Gewerkschaft oder einer freigestellten Gruppe, die bereits von den Einheiten des Unternehmens oder Konzerns im Staat als Tarifpartner oder im Rahmen von Unterrichtung und Anhörung anerkannt wurde, oder
 - (b) von mindestens zwei Arbeitnehmern.
3. Übersteigt die Zahl der Bewerber am Tage der Benennung die Zahl der in die besondere Verhandlungsgruppe, den europäischen Betriebsrat, oder im Rahmen eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens zu wählenden Arbeitnehmervertreter, organisiert der Vorstandsvorsitzende eine Wahl. Diese Wahl erfolgt geheim und an dem/den Tag/en, die der Vorstandsvorsitzende festlegt, und nach dem Prinzip der Verhältniswahl.
4. Nach Rücksprache mit den amtierenden Arbeitnehmervertretern bestimmt die zentrale Unternehmensleitung einen Vorsitzenden des Wahlvorstandes, dessen Aufgabe in der Organisation und Durchführung der Benennungen und der Wahlen besteht, und der anderen Personen gestatten kann, ihm bei seiner Aufgabe als Vorsitzender zu helfen.
5. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes kommt seinen Verpflichtungen ehrlich und objektiv nach und handelt im Sinne eines ordentlichen und korrekten Benennungs- und Wahlverfahrens.
6. Die zentrale Unternehmensleitung übernimmt die mit dem Benennungs- und Wahlverfahren verbundenen Kosten.

ANLAGE ZWEI

ZUSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN : EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT

1. (1) Die Zuständigkeit des europäischen Betriebsrats (in dieser Anlage "Rat" genannt), erstreckt sich nur auf die Unterrichtung und Anhörung zu Fragen, die das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen oder den gemeinschaftsweit tätigen Konzern insgesamt, oder mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen des Konzerns betreffen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten liegen. Diese Bestimmung gilt unabhängig davon, ob die zentrale Unternehmensleitung in der Gemeinschaft liegt, oder nicht.

(2) Bei einem Unternehmen oder Konzern nach Artikel 9 (2), beschränkt sich die Zuständigkeit des Rates auf Fragen, die alle ihre Betriebe oder Konzernunternehmen betreffen, die in den Mitgliedstaaten liegen, oder mindestens zwei Betriebe, die in verschiedenen Mitgliedstaaten liegen.
2. (1) Der Rat setzt sich aus Arbeitnehmervertretern zusammen, die in dem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Konzern beschäftigt sind.

(2) Die im Staat beschäftigten Arbeitnehmervertreter werden nach den Bestimmungen der Anlage eins gewählt.

(3) In Ermangelung von Wahlen werden die Vertreter bestimmt.

(4) Der Rat zählt wenigstens drei und höchstens 30 Mitglieder. Wenn es seine Größe rechtfertigt, wählt er einen Ausschuß, der höchstens drei Mitglieder zählt.
3. Vorbehaltlich nachstehender Bestimmungen verabschiedet der Rat seine eigene Geschäftsordnung :
 - (a) die Bestimmungen über die Ratssitzungen werden von der zentralen Unternehmensleitung nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern angenommen, wobei die zentrale Unternehmensleitung jedoch nicht ohne Grund ihre Zustimmung zu den von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern vorgelegten Vorschlägen verweigern darf;
 - (b) die Protokolle der Ratssitzung werden von der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern im Rat verabschiedet;
 - (c) vor jeder Sitzung mit der zentralen Unternehmensleitung darf sich der Rat oder ein nach Absatz 5 (5) erforderlichenfalls erweiterter Ausschuß in Abwesenheit der betroffenen Mitglieder der Unternehmensleitung versammeln;
 - (d) unbeschadet Artikel 15 benachrichtigen die Ratsmitglieder die in den Betrieben oder Konzernunternehmen beschäftigten Arbeitnehmervertreter, oder, in Ermangelung dieser Vertreter, alle Mitarbeiter über Inhalt und Ergebnisse der Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren, die gemäß vorliegender Anlage ergriffen wurden;
 - (e) den Rat oder Ausschuß können Sachverständige eigener Wahl zur Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen.
4. (1) Bei der Wahl oder Bestimmung der Ratsmitglieder muß die zentrale Unternehmensleitung im Maße des Möglichen sicherstellen :

- (a) daß jeder Mitgliedstaat, in dem das gemeinschaftsweit tätige Unternehmen einen oder mehrere Betriebe zählt, oder in dem der gemeinschaftsweit tätige Konzern sein kontrollierendes Unternehmen oder ein oder mehrere kontrollierte Unternehmen hat, von einem Mitglied vertreten wird, und
 - (b) daß es zusätzliche Mitglieder im Verhältnis zur Anzahl der in den Betrieben oder im kontrollierenden oder den kontrollierten Unternehmen beschäftigten Mitarbeitern gibt, und zwar nach folgendem Verteilungsschlüssel :
 - (i) ein zusätzlicher Vertreter für Mitgliedstaaten, in denen zwischen 25 und 50 Prozent der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind;
 - (ii) zwei zusätzliche Vertreter für einen Mitgliedstaat, in dem mehr als 50 Prozent, jedoch nicht mehr als 75 Prozent der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind;
 - (iii) drei zusätzliche Vertreter für einen Mitgliedstaat, in dem mehr als 75 Prozent der Mitarbeiter des Unternehmens oder Konzerns beschäftigt sind.
- (2) Nach der Wahl oder Benennung der Ratsmitglieder wird die zentrale Unternehmensleitung oder jede von ihr als geeignet betrachtete Leitungsebene über die Zusammensetzung des Rates informiert.
5. (1) Der Rat hat Recht auf jährlich eine Sitzung mit der zentralen Unternehmensleitung, um aufgrund eines von der zentralen Unternehmensleitung erarbeiteten Berichtes unterrichtet und angehört zu werden, der die Entwicklung und die Aussichten bezüglich der Tätigkeiten des Unternehmens oder Konzerns gemeinschaftlichen Ausmaßes betrifft. Die lokalen Unternehmensleitungen werden darüber auch gemäß informiert.
- (2) Die Sitzung befaßt sich mit der Struktur und der wirtschaftlichen und finanziellen Lage, der wahrscheinlichen Entwicklung der Investitionen im Personalbereich, den wesentlichen Änderungen der Organisation, der Einführung neuer Arbeitsmethoden und Produktionsverfahren, den Produktionsverlagerungen, den Fusionen, den Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder großer Teile selbiger, und den Massenentlassungen.
- (3) Bei außergewöhnlichen Umständen, die die Interessen der Arbeitnehmer berühren, wie Verlagerung, Schließungen von Unternehmen oder Betrieben, oder Massenentlassungen, hat der Betriebsratsausschuß oder, in Ermangelung eines solchen der europäische Betriebsrat das Recht, darüber informiert zu werden. Er hat das Recht, auf eigenen Antrag eine Sitzung mit der zentralen Unternehmensleitung oder einer anderen, von ihr als geeigneter bewerteten Leitungsebene, über die sie den Betriebsrat informiert, abzuhalten, um über die die Interessen der Mitarbeiter wesentlich berührenden Maßnahmen unterrichtet und angehört zu werden.
- (4) Im Sinne des Unterabsatzes (3) versteht man unter Massenentlassungen solche, die eine bedeutende Zahl der Mitarbeiter im Vergleich zur Größe des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens, des Betriebes oder Unternehmens des gemeinschaftsweit tätigen Konzerns, in dem die Massenentlassung erfolgt, betreffen.
- (5) Die Ratsmitglieder, die von den direkt durch die im Unterabsatz (3) angesprochenen Maßnahmen betroffenen Betriebe oder Unternehmen gewählt oder bestimmt wurden, haben ebenfalls das Recht, an Sitzung mit dem Ausschuß teilzunehmen.

- (6) Die im Unterabsatz (3) erwähnte Unterrichts- und Anhörungssitzung findet so bald wie möglich nach der Beantragung einer Sitzung mit der zentralen Unternehmensleitung statt, und zwar aufgrund eines von der zentralen Unternehmensleitung erarbeiteten Berichtes, über den am Ende der Sitzung oder innerhalb einer vernünftigen Frist eine Stellungnahme abgegeben wird.
 - (7) Die Sitzung beeinträchtigt die Vorrechte der zentralen Unternehmensleitung nicht.
- 6.
- (1) Die zentrale Unternehmensleitung übernimmt die mit der Arbeit des Rates und gegebenenfalls des Ausschusses verbundenen Kosten.
 - (2) Die betroffene zentrale Unternehmensleitung gewährt den Ratsmitgliedern die zur ordentlichen Ausführung ihres Amtes erforderlichen finanziellen und sonstigen Mittel.
 - (3) Insbesondere trägt die zentrale Unternehmensleitung die Kosten für Sitzungen, Verdolmetschung, Unterbringung, Aufenthalt und Reise der Mitglieder des Rates oder des Ausschusses, es sei denn, es liegt eine anderslautende Vereinbarung vor.
 - (4) Die zentrale Unternehmensleitung trägt die Kosten für nur einen Sachverständigen pro Sitzung.
- 7.
- (1) Vier Jahre nach seiner Einrichtung untersucht der europäische Betriebsrat, ob es opportun ist, Verhandlungen zwecks Abschluß eines Abkommens nach Artikel 11 (1) zu eröffnen, oder die gemäß diesem Anhang vereinbarten Vorschriften weiterhin anzuwenden.
 - (2) Wird beschlossen, Verhandlungen nach Artikel 11 (1) aufzunehmen, gelangen Artikel 11 und 12 mit den erforderlichen Änderungen zur Anwendung. In diesem Falle steht "besondere Verhandlungsgruppe" in diesen Artikeln für "europäischer Betriebsrat".