

Vereinbarung zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrates

Zwischen

LHOIST COORDINATION CENTRE S.A. -
für die vorliegende Vereinbarung von der Konzernleitung vom
LHOIST-Konzern vertreten -
mit Gesellschaftssitz in St. Jean des Bois
B - 1342 Limelette
im folgenden "LHOIST" genannt

und

den Arbeitnehmervertretern
der Unternehmen des LHOIST-Konzerns
- durch das "Besondere Verhandlungsgremium",
von dem die Namen und Eigenschaften im Anhang 1 aufgelistet sind - vertreten;

wird zur Errichtung des Europäischen Betriebsrates (EBR) folgende Vereinbarung getroffen:

Einleitung

Aufgrund der Europäischen Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22.09.1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates und des am 06.02.1996 vom Nationalen Arbeitsrat (Belgien) abgeschlossenen Tarifvertrags Nr. 62 (CCT62), und unter Berücksichtigung der europaweiten Aktivitäten hat LHOIST am 28. September 1998 unter Berufung des Besonderen Verhandlungsgremiums das Verfahren zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates eingeleitet.

§ 1 Geltungsbereich

1. Zum Zwecke der vorliegenden Vereinbarung bezeichnen die Ausdrücke:

Betrieb: die juristischen Einheiten, die Niederlassungen und Zweigstellen, die Filialen und Geschäftsstellen, die im Anhang 2 aufgelistet sind.

LHOIST-Konzern: alle Betriebe, die im Anhang 2 aufgelistet sind.

Land: Ein Land, in dem der LHOIST-Konzern in einem oder mehreren Betrieben operiert, die der Territorialgewalt der EU-Richtlinie 94/45/EG unterliegen.
Plus: Polen, die Tschechische Republik und die Slowakei.

Arbeitnehmer: Mann bzw. Frau, der/die Kraft eines gemäß der entsprechenden Gesetzgebung abgeschlossenen Vertrags und eines Arbeitsvertrags im Unterordnungsverhältnis für einen Betrieb des LHOIST-Konzerns tätig ist.

Alle Arbeitnehmer: alle Arbeitnehmer des LHOIST-Konzerns.

Anhörung: der Meinungs­austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmer­vertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene.

2. Die vorliegende Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der Unternehmen des LHOIST-Konzerns in den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) plus Polen, der Tschechischen Republik und der Slowakei.

3. Die im Anhang 2 aufgelisteten Betriebe sind diejenigen, auf die LHOIST einen beherrschenden Einfluß ausübt im Sinne des Artikels 7 des oben genannten Tarifvertrags oder für die anderen Mitgliedstaaten aufgrund der Vermutungsregeln in Umsetzung von Artikel 3 Absatz 2 der EU-Richtlinie.

4. Die Konzernleitung unterrichtet den Europäischen Betriebsrat durch Ergänzung der im Anhang 2 enthaltenen Liste sämtlicher von dieser Vereinbarung betroffenen Betriebe/Unternehmen. Werden neue Unternehmen in den Konzern aufgenommen, werden die Arbeitnehmer­vertreter innerhalb eines Monats darüber unterrichtet.

§ 2 Zusammenarbeit

Die Konzernleitung und die Arbeitnehmer­vertreter arbeiten unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen im Europäischen Betriebsrat zusammen.

§ 3 Zusammensetzung

1. Der Europäische Betriebsrat setzt sich paritätisch aus Arbeitgeber­vertretern und Arbeitnehmer­vertretern zusammen.

2. Die Arbeitgeber­vertreter werden von ihm unter Berücksichtigung der nachfolgenden zwei Kriterien bestellt:

- Sie müssen die Konzernleitung von LHOIST auf europäischer Ebene verpflichten können, einen umfassenden Überblick über den Konzern haben und die von den Arbeitnehmer­vertretern gestellten Fragen beantworten können;
- Ihre Zahl darf die Zahl der Arbeitnehmer­vertreter nicht überschreiten.

3. Die Arbeitnehmer­vertreter werden aufgrund des jeweiligen einzelstaatlichen Rechts gewählt. Weder die Konzernleitung, noch die Betriebseinheiten dürfen sich in diese Wahl einmischen.

Die Richtigkeit des Wahlverfahrens der Vertreter aus Ländern mit Beobachterstatus gemäß der nachfolgenden Ziffer 5.2 wird vom Europäischen Betriebsrat auf Grundlage eines Berichtes des Europäischen Gewerkschaftsbundes bestätigt.

4. Jedes Mandat berechtigt zu einem Ersatzmandat. Die Ersatzmitglieder ersetzen die ordentlichen Mitglieder, die verhindert sind. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Ersatzmitglieder über die Aktivitäten des EBR unterrichtet, so daß sie die Aufgaben der ordentlichen Mitglieder übernehmen können.

Für die Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) berechnet sich die Sitzverteilung der Arbeitnehmer­vertreter wie folgt:

Ein Mandat für jedes Land, in dem der LHOIST-Konzern mit einem oder mehreren Unternehmen tätig ist, die insgesamt (in allen Unternehmen) mehr als 50 bis 250 Arbeitnehmer beschäftigen.

Zwei Mandate für jedes Land, in dem der LHOIST-Konzern mit einem oder mehreren Unternehmen tätig ist, die insgesamt (in allen Unternehmen) mehr als 250 bis 700 Arbeitnehmer beschäftigen.

Drei Mandate für jedes Land, in dem der LHOIST-Konzern mit einem oder mehreren Unternehmen tätig ist, die insgesamt (in allen Unternehmen) mehr als 700 Arbeitnehmer bis 1000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Vier Mandate für jedes Land, in dem der LHOIST-Konzern mit einem oder mehreren Unternehmen tätig ist, die insgesamt (in allen Unternehmen) mehr als 1000 Arbeitnehmer bis 2500 Arbeitnehmer beschäftigen.

Fünf Mandate für jedes Land, in dem der LHOIST-Konzern mit einem oder mehreren Unternehmen tätig ist, die insgesamt (in allen Unternehmen) mehr als 2500 Arbeitnehmer Beschäftigen.

5. Polen, die Tschechische Republik und die Slowakei haben einen Beobachterstatus. Jedes dieser Länder ist zu einem Mandat der Arbeitnehmervertreter berechtigt, soweit dort mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Diese Länder behalten solange ihren Beobachterstatus, bis sie Mitglied der Europäischen Union werden, vorbehaltlich einer gegenteiligen Vereinbarung, die frühestens nach Ablauf der ersten Mandatsdauer abgeschlossen wird. Die Dauer dieses ersten Mandats wird gemäß des nachstehenden § 4 auf vier Jahre festgesetzt.

6. Maßgebend für die den einzelnen Ländern zugewiesenen Sitze ist die Beschäftigtenzahl am 30. September 1999 (siehe Anhang 4) und danach alle vier Jahre bei der Neufestsetzung der Mandate die Beschäftigtenzahl am 30. September des Vorjahres. Die Zahl der Sitze und die Sitzverteilung werden während des ersten Zeitraums von vier Jahren nicht geändert.

7. Die Namen der Arbeitnehmervertreter werden der Konzernleitung und den Gewerkschaften des betroffenen Landes mitgeteilt.

8. Ein Engerer Ausschuß wird mit der Sekretariatsarbeit beauftragt und setzt sich aus drei in drei unterschiedlichen Ländern gewählten Arbeitnehmervertretern zusammen. Dieser Ausschuß funktioniert gemäß einer Geschäftsordnung, die die Arbeitnehmervertreter erstellt haben und die der Konzernleitung im Voraus zwecks Zustimmung über alle finanziellen Aspekte der Wirkungsaufwendungen unterbreitet worden ist.

§ 4 Mandatsdauer

1. Die Mitgliedschaft der Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat endet nach vier Jahren. Die Wiederwahl bzw. Wiederbenennung ist zulässig.

2. Die Arbeitnehmervertreter im Europäischen Betriebsrat können entsprechend den Regelungen zu ihrer Wahl von denjenigen Arbeitnehmervertretern abberufen werden, die sie in den Europäischen Betriebsrat entsandt haben. Verliert ein Mitglied des EBR seinen Sitz durch Abberufung oder Ausscheiden aus dem Unternehmen, so ist dieser Platz durch seinen Stellvertreter zu ersetzen.

§ 5 Aufgaben

1. Der Europäische Betriebsrat ist hinsichtlich Angelegenheiten von strategischer Bedeutung zu unterrichten und anzuhören, die entweder den gesamten LHOIST-Konzern oder mindestens zwei der Unternehmen/Betriebe in mindestens zwei Ländern betreffen.

2. Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter durch die Konzernleitung bezieht sich auf die folgenden Angelegenheiten:

- 2.1. die Struktur von LHOIST,
- 2.2. seine wirtschaftliche und finanzielle Situation,
- 2.3. die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage,
- 2.4. die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,
- 2.5. die Investitionen,
- 2.6. die grundlegenden Änderungen der Organisation,
- 2.7. die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- 2.8. die Verlagerung der Produktion, Dienstleistungen, Forschung,
- 2.9. die Fusionen, Umstrukturierungen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten,
- 2.10. die Massenentlassungen,
- 2.11. die Situation und Entwicklungstrends der Qualifikationen der Arbeitnehmer,
- 2.12. die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten,
- 2.13. die Entwicklung der Lohnkosten,
- 2.14. die Entwicklung der Arbeitszeit,
- 2.15. die Entwicklung der Arbeitsbedingungen,
- 2.16. die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzfragen,
- 2.17. sonstige Tatsachen und Projekte, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer von LHOIST haben.

3. Die oben beschriebenen Zuständigkeiten des Europäischen Betriebsrates beeinträchtigen keineswegs die Zuständigkeiten der nationalen Unterrichts- und Anhörungsorgane.

§ 6 Arbeitsweise und Regelungen zur Zusammenarbeit

1. Der Europäische Betriebsrat trifft sich einmal im Jahr während einer ordentlichen Versammlung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung über die im vorstehenden § 5 angegebenen Fragen.

2. Die Sitzungen des EBR werden in Belgien veranstaltet, außer wenn die Konzernleitung und der Engere Ausschuss der Arbeitnehmer anders entscheiden.

3. Die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter durch die Konzernleitung von LHOIST erfolgt aufgrund eines schriftlichen von der Konzernleitung unterbreiteten Berichts, der dem Europäischen Betriebsrat mindestens vier Wochen vor dem Sitzungstag zuzustellen ist.

4. Zusätzlich schickt LHOIST vierteljährlich ein schriftliches Dokument an die Arbeitnehmervertreter, in dem ständig über die Ziffern 1 bis 4 und 17 des § 5.2 berichtet wird und im Bedarfsfall über weitere Ziffern des § 5.2, wenn wichtige Ereignisse dies rechtfertigen und wenn der Engere Ausschuss dies anfordert.

5. Außerordentliche Sitzungen werden durchgeführt bei außergewöhnlichen Umständen oder auf Antrag eines Drittels der Arbeitnehmervertreter bzw. der Vertreter aus mindestens zwei Ländern.

Unter "außergewöhnlichen Umständen" werden diejenigen verstanden, die erheblich die Interessen der Arbeitnehmer beeinflussen, insbesondere bei Auslagerung, Betriebschließung oder Massenentlassung.

Diese Unterrichts- und Anhörungssitzung beeinträchtigen keineswegs die Vorrechte der Konzernleitung. Sie wird aber mindestens 30 Tage vor Treffen der Entscheidungen durchgeführt aufgrund eines Berichts der Konzernleitung bzw. einer anderen zu LHOIST gehörenden Unternehmensleitung. Dieser Bericht ist mindestens 15 Tage vor der Sitzung zuzusenden. Der Europäische Betriebsrat kann zu diesem Bericht eine Stellungnahme abgeben. Die Vertreter der betroffenen Betriebseinheiten können als zusätzliche Sachverständige zur Sitzung eingeladen werden, soweit sie nicht schon Mitglied des Europäischen Betriebsrates sind.

Auf Antrag des Engeren Ausschusses kann die Vertretung der Arbeitgeber ergänzt werden um einen Arbeitgebervertreter des Landes, das von einem Tagesordnungspunkt betroffen ist.

6. Vor jeder ordentlichen bzw. außerordentlichen Sitzung haben die Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit, eine eintägige Vorbereitungssitzung abzuhalten. Nach den Sitzungen des Europäischen Betriebsrates haben die Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit, während eines halben Tages unmittelbar nach dem Sitzungstag des Europäischen Betriebsrates eine Auswertungssitzung abzuhalten.

Die Konzernleitung trägt die für die Veranstaltung dieser Sitzungen anfallenden Simultanverdolmetschungskosten.

7. Alle Arbeitnehmervertreter können einen externen Sachverständigen mitbringen. Dieser ist zur Teilnahme an den Sitzungen berechtigt. Ein Vertreter des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) kann an den Sitzungen teilnehmen.

8. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für Sachverständige.

9. Den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrates wird Zugang zu allen Betrieben des Konzerns im Geltungsbereich des § 1.2 gewährt, soweit dieser im Voraus von der Konzernleitung genehmigt wurde. Dies gilt ebenfalls für die Sachverständigen.

10. Ein Mitglied des Executive Board von LHOIST führt den Vorsitz des Europäischen Betriebsrates.

11. Jeder von einem Mitglied einen Monat vor der ordentlichen Sitzung vorgeschlagene und sich auf eine Frage gemäß § 5.2 beziehende Punkt ist in die Tagesordnung der Sitzung aufzunehmen. Der Engere Ausschuss und der Vorsitzende stimmen gemeinsam die Erstellung der Tagesordnung ab. Der Vorsitzende läßt den ordentlichen Mitgliedern sowie den Ersatzmitgliedern 15 Tage vor der ordentlichen Sitzung die Einladung zugehen.

Am Ende seiner ordentlichen Sitzung legt der Europäische Betriebsrat den Termin für seine nächste Sitzung fest.

12. Ein Protokoll der Sitzung, das die Debatten zusammenfaßt, wird jedem ordentlichen Mitglied

sowie Ersatzmitglied des Europäischen Betriebsrates in seiner üblichen Muttersprache zugeschickt. Dieser Bericht wird auf der nächsten Sitzung zur Annahme unterbreitet.

13. Die Ersatzmitglieder erhalten die schriftlichen Informationen und die Protokolle des Europäischen Betriebsrates.

14. Der Europäische Betriebsrat kann eine Geschäftsordnung zur Präzisierung seiner Arbeitsweise erstellen.

15. Der Europäische Betriebsrat kann entscheiden, Arbeitsgruppen zu bilden. Anschließend entscheidet er über deren Zusammensetzung.

§ 7 Kostenübernahme

1. Die Konzernleitung von LHOIST stützt den Europäischen Betriebsrat und den Engeren Ausschuss mit den erforderlichen finanziellen und materiellen Mitteln aus, damit diese ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können.

Dazu trägt die Konzernleitung insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetscher- und Übersetzungskosten sowie die Aufenthalts- und Reisekosten der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates, des Engeren Ausschusses und der Sachverständigen.

LHOIST gewährleistet den Arbeitnehmervertretern und den Sachverständigen ebenfalls

- die Erstattung der Reisekosten von ihrem Wohnsitz bis zum nächsten Bahnhof bzw. Flughafen,
- die Fahrkarten bzw. Flugscheine für die Hin- und Rückreise in Economy-Klasse zum Sitzungsort bzw. ein Kilometergeld vom Wohnsitz bis zum Sitzungsort und zurück,
- die Unterkunfts- und Verpflegungskosten.

LHOIST garantiert dem Europäischen Betriebsrat ebenfalls die Unterstützung, die dieser vernünftigerweise für die angemessene Erledigung seiner Aufgaben braucht. Alle weiteren als die oben erwähnten Kosten werden nur erstattet, soweit LHOIST aufgrund eines schriftlichen Antrags der Arbeitnehmervertreter im Voraus die entsprechende Zustimmung erteilt hat und bevor die Kosten verursacht werden.

2. Unter Einhaltung ihrer nationalen Gesetzgebung sind die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates für die Arbeit im Europäischen Betriebsrat ohne Minderung des Entgeltes von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien.

§ 8 Schutz der Arbeitnehmervertreter des Europäischen Betriebsrates

1. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Europäischen Betriebsrates dürfen bei ihrer Tätigkeit nicht behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit im Europäischen Betriebsrat nicht begünstigt oder benachteiligt werden. Dies gilt ebenfalls für ihre berufliche Entwicklung.

2. Den Arbeitnehmervertretern stehen bei der Ausübung ihrer Funktion die gleichen Rechte und der gleiche Schutz zu wie den Arbeitnehmervertretern aufgrund der im Herkunftsland des Arbeitnehmervertreters geltenden Gesetzgebung und Gepflogenheiten.

3. Für diejenigen Arbeitnehmervertreter, die aufgrund nationaler Gesetze keinen Kündigungsschutz als Mitglied eines Europäischen Betriebsrates genießen, können während ihrer Mandatsdauer nicht entlassen werden wegen der Ausübung ihres Mandates.

4. Im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmervertreters des Europäischen Betriebsrates wird LHOIST den Engeren Ausschuß darüber im voraus informieren.

§ 9

Verbreitung von Informationen und Geheimhaltungspflicht

1. Für die Verbreitung von Informationen an alle Arbeitnehmer über die Sitzungen des Europäischen Betriebsrates stehen die Konzernleitung und die Arbeitnehmervertreter ein, die gemeinsam oder getrennt auftreten.

2. Die Arbeitnehmervertreter sitzen im Europäischen Betriebsrat, um den Arbeitnehmern ihres Landes einen Gesamtüberblick über die Aktivitäten der Gruppe LHOIST auf europäischer Ebene geben zu können.

3. Den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrates und den Arbeitnehmervertretern aus allen Unternehmen des jeweiligen Landes stehen die erforderliche Zeit und Mittel zur Verfügung, um sich gegenseitig informieren zu können über Inhalt und Ergebnisse des Anhörungs- und Konsultationsverfahrens innerhalb des Europäischen Betriebsrates.

4. Gegenüber den Arbeitnehmervertretern und gegenüber den ihnen beistehenden Sachverständigen begründet die Konzernleitung den vertraulichen Charakter von bestimmten Informationen, deren Verbreitung das Unternehmen ernsthaft benachteiligen können. Die Mitglieder sind verpflichtet diese nicht zu verbreiten.

Im Falle von Streitigkeiten über die Notwendigkeit diese nicht zu verbreiten, können die Arbeitnehmervertreter beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes ein Eilverfahren einleiten.

5. Die Konzernleitung hat das Recht

I. bestimmte Informationen nicht mitzuteilen, wenn deren Verbreitung aufgrund objektiven Kriterien ernsthaft den Erfolg des Unternehmens beeinträchtigen bzw. das Unternehmen benachteiligen könnte.

Diese Informationen umfassen Angaben über Vertriebsmargen, Umsatzzahlen in absoluten Werten und deren Aufteilung in die zur Gruppe gehörenden Unternehmen, die Höhe und die Entwicklung der Herstellungskosten sowie der Verkaufspreise je Einheit, die Zusammensetzung der Herstellungskosten je Produkt oder je zur Gruppe gehörenden Unternehmen, die geplante Einführung von neuen Verkaufseinheiten, die wissenschaftliche Forschung und die Verteilung der Ergebnisrechnungen auf die zur Gruppe gehörenden Unternehmen.

II. solange Informationen nicht mitzuteilen, bis deren Verbreitung nicht gesetzlich bzw. vertraglich gestattet ist.

§ 10

Bildungsansprüche

1. Die ordentlichen und stellvertretenden Arbeitnehmervertreter haben einen Anspruch auf Bildung, soweit Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen ihrer Tätigkeit notwendig sind.

Dieses Recht gilt insbesondere für die fremdsprachlichen Kenntnisse, das Arbeitsrecht und die Wirtschaft der von der vorliegenden Vereinbarung betroffenen Länder.

2. Der entlohnte Bildungsurlaub beläuft sich auf mindestens vier Wochen während einer Amtszeit. Davon wird jährlich ein Tag bzw. zwei Tage nach begründetem Antrag durch den Engeren Ausschuß anläßlich der Sitzung des Europäischen Betriebsrates durchgeführt. Die Kostenübernahme für Freistellung, Seminargebühren und Aufenthalts- und Reisekosten richtet sich nach §7 dieser Vereinbarung. In diesem Zusammenhang darf sich der Arbeitgeber nicht der Teilnahme durch die Arbeitnehmervertreter an von europäischen gewerkschaftlichen Instanzen durchgeführten Kursen widersetzen. Das Bildungsprogramm ist der Konzernleitung mitzuteilen. Die Bildungskurse finden an Tagen statt, die zwischen dem Arbeitnehmervertreter und seiner lokalen Unternehmensleitung zu vereinbaren sind.

3. Die vorliegende Vereinbarung berührt weder die den Arbeitnehmern und ihren Vertretern nach einzelstaatlichen Recht zustehenden Rechte auf Bildung, Anhörung und Qualifizierung, noch sonstige Rechte der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, es sein denn, sie würden durch diese Vereinbarung verbessert werden.

§ 11 Vertragssprache

Das Original der vorliegenden Vereinbarung wird in französischer Sprache verfaßt und dient damit auch bei eventuellen Auslegungsschwierigkeiten als Rechtsgrundlage. Im übrigen wird die vorliegende Vereinbarung in die jeweiligen offiziellen Staatssprachen der in § 1 erwähnten Länder übersetzt.

§ 12 Veränderungen der Struktur oder räumlichen Ausdehnung

1. Bei Veränderungen der Struktur von LHOIST, wenn ein Unternehmen gegründet wird in einem Land des Europäischen Wirtschaftsraumes, das nicht im Anhang 2 aufgeführt ist, erhält das betroffene Land unverzüglich Mandate gemäß § 3 Ziffer 5.1.

2. Bei Veränderungen der Struktur von LHOIST, wenn ein Unternehmen gegründet wird in einem Land, das nicht dem Europäischen Wirtschaftsraum angehört und auch nicht die Tschechische Republik, Polen und die Slowakei betrifft, erhalten diese Länder zwei Jahre nach ihrer Integration in die Gruppe LHOIST den Status eines „Beobachterlandes“ gemäß § 3 Ziffer 5.2.

3. Bei Veränderungen der räumlichen Ausdehnung der Gruppe LHOIST in Länder gemäß Anhang 3 wird während der laufenden Amtszeit die Anzahl der Mandate und ihrer Verteilung nicht geändert.

§ 13 Laufzeit der Vereinbarung

1. Die vorliegende Vereinbarung wird für eine unbestimmte Dauer abgeschlossen. Allerdings kann sie nach Ablauf von drei Jahren gekündigt werden. Die nach Ablauf dieser Frist von beiden Vertragsparteien einzuhaltende Dauer der Kündigungsfrist beläuft sich auf sechs Monate. Die für die Arbeitnehmervertreter geltende sechsmonatige Kündigungsfrist gilt nur, soweit Zweidrittel der Arbeitnehmervertreter dieser zugestimmt haben.

2. Bei einer Kündigung gemäß Ziffer 1 durch die Zentrale Leitung oder durch die Arbeitnehmervertreter, verpflichten sich die vertragschließenden Parteien dazu, die Vereinbarung schnellstmöglich neu zu verhandeln. Gibt es innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Kündigungsfrist keine neue Vereinbarung, treten die subsidiären Bestimmungen gemäß des Königlichen Erlasses vom 22. März 1996 sofort in Kraft.

§ 14 Anpassung der Vereinbarung

Die Konzernleitung und die Arbeitnehmervertreter können eine Anpassung der vorliegenden Vereinbarung verbindlich vereinbaren, soweit Zweidrittel der Arbeitnehmervertreter dieser Anpassung zustimmen.

§ 15 Anwendbares Recht

Die vorliegende Vereinbarung richtet sich nach dem belgischen Recht. Der Engere Ausschuß unterbreitet der Konzernleitung jede Streitigkeit mit Bezug auf die Durchführung dieser Vereinbarung. Der Engere Ausschuß und die Konzernleitung bemühen sich, den Streitfall auf gütlichem Wege beizulegen. In Ermangelung einer gütlichen Regelung ist das Arbeitsgericht von Nivelles, Abteilung Wavre, zuständig.

§ 16 In Kraft treten

Die vorliegende Vereinbarung tritt am unten angegebenen Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Waterloo, den 30. Juni 2000.