

ABKOMMEN

zwischen

DER EUROPÄISCHEN INVESTITIONSBANK,

nachstehend als die „Bank“ bezeichnet,

vertreten durch Herrn Philippe Maystadt, ihren Präsidenten, und Herrn Wolfgang Roth,
Vizepräsident,

einerseits

und

DER PERSONALVERTRETUNG,

vertreten durch Frau Regan Wylie-Otte, Personalvertreterin, und
Herrn Mateu Turró, Personalvertreter,

andererseits.

PRÄAMBEL

- Gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere die Artikel 137 und 141;
- gestützt auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere Artikel 23;
- gestützt auf die verschiedenen Gemeinschaftstexte zur Chancengleichheit, insbesondere die Entschließung des Parlaments vom 18. Juni 1987 über die Einrichtung von Ausschüssen für die Chancengleichheit sowie die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen;

in Erwägung der Tatsache, dass in Zusammenarbeit mit der 1984 in der Bank gegründeten Beratungsgruppe für Chancengleichheit die Bank und die Personalvertretung die Einrichtung eines paritätischen Ausschusses für die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen (Comité Paritaire d'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes - COPEC) vereinbart haben, dessen Aufgabe es ist, auf die Umsetzung der Politik der Chancengleichheit beim Personal der Bank in den Bereichen Einstellungen, Laufbahnen, Weiterbildung und soziale Infrastruktur zu achten;

in Erwägung der Tatsache, dass die Konvention über die Personalvertretung der Europäischen Investitionsbank (die „Konvention“), die am 12. April 1984 unterzeichnet und am 1. April 1988, am 1. Oktober 1990 und am 25. Oktober 1995 geändert wurde, in Artikel 23 die Einrichtung eines paritätischen Ausschusses für die Chancengleichheit vorsieht;

in Erwägung insbesondere der Artikel 4, 12 und 32 der Konvention;

in Erwägung der Tatsache, dass die Begriffe „Verwaltung“, „Bank“, „Direktorium“, „Personal“ und „Personalvertreter“, die in dem vorliegenden Abkommen verwendet werden, dieselbe Definition haben wie in der Konvention;

WIRD FOLGENDES VEREINBART

ARTIKEL 1 Zusammensetzung des COPEC

- 1.1. Der COPEC setzt sich zusammen aus:
- 5 von der Verwaltung bestimmten Mitgliedern,
 - 5 von den Personalvertretern bestimmten Mitgliedern.
- Diese Bestimmungen erfolgen in der Weise, dass so weit wie möglich eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen gewährleistet wird.
- 1.2. Das Amt wird unentgeltlich ausgeübt. Die Amtszeit beträgt drei Jahre, und das Mandat kann nach demselben Verfahren zur Bestimmung erneuert werden. Wird ein Amt während der Amtszeit frei, wird eine Ersatzperson bestimmt. Verliert ein Mitglied, das Personalvertreter ist, diesen Status, so kann es weiterhin bis zum Ende seiner Amtszeit Mitglied des COPEC bleiben, sofern die Personalvertretung sich nicht dagegen ausspricht.

- 1.3. Der Präsident wird abwechselnd aus dem Kreis der von der Verwaltung bestimmten Mitgliedern und dem der von den Personalvertretern bestimmten Mitgliedern bestimmt. Die Bestimmung des Vizepräsidenten erfolgt in umgekehrter Weise. Die Amtszeit des Präsidenten und des Vizepräsidenten des COPEC beträgt 18 Monate.
- 1.4. Gegen die Mitglieder des COPEC können seitens der Bank aufgrund der von ihnen ausgeübten Ämter keine diskriminierenden Maßnahmen ergriffen werden. Im Falle der in den Artikeln 38 und 40 der Personalordnung vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen muss der paritätische Ausschuss nachprüfen, ob sich die den betroffenen Mitgliedern des COPEC vorgeworfenen Tatsachen nicht aus ihren legitimen Aufgaben als Mitglieder des COPEC herleiten.
- 1.5. Die Mitglieder des COPEC sind über alle Tatsachen oder Informationen vertraulicher Art, von denen sie in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erhalten, zum Stillschweigen verpflichtet.

ARTIKEL 2 Aufgaben

- 2.1. Der COPEC achtet auf die Umsetzung der Politik der Chancengleichheit beim Personal der Bank in den Bereichen Laufbahnen, Weiterbildung, Einstellungen und soziale Infrastruktur.
- 2.2. Der COPEC schlägt der Verwaltung jegliche Aktionen und Maßnahmen vor, die geeignet sind, eine echte Politik der Chancengleichheit in die Tat umzusetzen.
- 2.3. Der COPEC muss über alle Informationen verfügen, die für die Ausübung seiner Aufgaben erforderlich sind.
- 2.4. Der COPEC wird zu gegebener Zeit über jeden dem Direktorium vorzulegenden Vorschlag im Bereich der Personalpolitik informiert und bestimmt, welche Vorschläge im Zusammenhang mit der Chancengleichheit in der Bank stehen. In diesem Fall muss die Stellungnahme des COPEC in den Vorschlag aufgenommen werden.
- 2.5. Der COPEC kann von den Mitgliedern des Personals mit jeglicher Frage im Zusammenhang mit der Chancengleichheit befasst werden. Gegebenenfalls kann der COPEC die Personalvertreter bitten, das in Abschnitt VII Artikel 38 der Konvention über die Personalvertretung vorgesehene Verfahren einzuleiten. Auf die Bitte eines Mitglieds des Personals kann der COPEC einen Vertreter bestimmen, der das betreffende Mitglied des Personals in allen Fragen unterstützt, die den Grundsatz der Chancengleichheit betreffen.
- 2.6. Der COPEC beurteilt den von der Verwaltung der Bank für den Jahresbericht der Bank ausgearbeiteten Überblick über seine Tätigkeit.
- 2.7. Der COPEC erstellt einmal im Jahr einen Bericht über seine Tätigkeit.

ARTIKEL 3 Arbeitsweise

- 3.1. Der COPEC tritt mindestens sechsmal jährlich auf Einberufung durch den Präsidenten zusammen. Er kann außerdem auf die Veranlassung seines Präsidenten oder seines Vizepräsidenten oder auf Wunsch von mindestens zwei ordentlichen Mitgliedern

außerordentliche Sitzungen abhalten. Sollte der Präsident abwesend oder verhindert sein, führt der Vizepräsident den Vorsitz in der Sitzung.

- 3.2. Ein Mitglied des Direktoriums wird zu jeder Sitzung eingeladen.
- 3.3. Ein Sekretär ohne Stimmrecht nimmt an den Sitzungen teil. Er ist zuständig für die Versendung der Aufforderungen zur Teilnahme an den Sitzungen, die Verteilung von Unterlagen und die Weitergabe von Informationen sowie die Erstellung der Protokolle.
- 3.4. Der Präsident und der Vizepräsident erstellen den Entwurf der Tagesordnung der Sitzung im Rahmen des jährlichen Arbeitsprogramms des COPEC. Diese wird den Mitgliedern des COPEC mindestens 10 Werktage vor dem festgesetzten Sitzungstermin übermittelt.
- 3.5. Die Mitglieder können vorschlagen, dass zusätzliche Punkte in die Tagesordnung aufgenommen werden. In diesem Fall entscheidet der COPEC, ob dem stattgegeben wird, innerhalb einer Frist, die er entsprechend der Dringlichkeit festlegt, und gegebenenfalls durch Abstimmung.
- 3.6. Nach jeder Sitzung des COPEC wird ein Protokoll erstellt, das den Mitgliedern spätestens zusammen mit dem Entwurf der Tagesordnung mindestens zehn Werktage vor der nächsten Sitzung zugeschickt wird.
- 3.7. Eine Kopie des Protokolls der Sitzungen des COPEC sowie jedes vom COPEC ausgegebene oder erhaltene Dokument wird der Verwaltung und dem Sekretariat der Personalvertretung zur Verfügung gestellt.
- 3.8.
 - a) Der COPEC kann sich beraten, auch wenn nur ein Teil seiner Mitglieder anwesend ist. Er kann seine Stellungnahmen jedoch nur beschließen, wenn mindestens zwei Mitglieder, die die Verwaltung vertreten, und zwei Mitglieder, die die Personalvertreter vertreten, anwesend sind.
 - b) Der COPEC beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit.
 - c) Jedes Mitglied hat eine Stimme. Unter Einhaltung der in Artikel 3 Absatz 8 Buchstabe a) vorgesehenen Anzahl der für die Beschlussfassung erforderlichen Mitglieder kann ein Mitglied sein Stimmrecht an ein anderes Mitglied übertragen, falls es an einer Sitzung des COPEC nicht teilnehmen kann. Die Übertragung muss schriftlich und für einen bestimmten bzw. für bestimmte Tagesordnungspunkt(e) erfolgen.
 - d) Auf Wunsch eines Mitglieds kann der COPEC eine geheime Abstimmung durchführen.
 - e) Bei Stimmgleichheit gibt der Präsident den Ausschlag. Dieser Sachverhalt wird in das Protokoll und in die Stellungnahme oder den Vorschlag des COPEC aufgenommen.
- 3.9. Im Rahmen seiner Arbeit kann der COPEC Umfragen und Erhebungen beim Personal durchführen. Er kann paritätische Arbeitsgruppen einrichten, die ihm über ihre Arbeit Bericht erstatten.
- 3.10. Um seine Aufgaben in angemessener Weise erfüllen zu können, verfügt der COPEC über Folgendes:
 - a) ihm dauerhaft überlassene Räumlichkeiten und eine Anschlagtafel;
 - b) ein Sekretariat;

c) ein jährliches Budget.

3.11. Die Mitglieder des COPEC verfügen über die erforderliche Zeit zur Ausübung ihres Amtes. Der Zeitaufwand für die Wahrnehmung ihrer Funktion gilt als Arbeitszeit.

ARTIKEL 4 Inkrafttreten / Kündigung

Das vorliegende Abkommen hebt das vorangegangene und am 2. Juni 1994 unterzeichnete Abkommen auf und ersetzt es.

Es tritt am Tag seiner Unterzeichnung in Kraft.

Es kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung bleibt das Abkommen bis zur Unterzeichnung eines neuen Abkommens zwischen den Parteien und bis spätestens sechs Monate nach seinem Ablauf in Kraft.

Jede Ausfertigung dieses Abkommens wurde auf jeder Seite für die Bank von Herrn Philippe Maystadt, Präsident, und für die Personalvertretung von Frau Regan Wylie-Otte paraphiert.

Demgemäß vereinbart und in zwei (2) Originalen in französischer Sprache unterzeichnet.

Europäische Investitionsbank

Philippe Maystadt
Präsident

Wolfgang Roth
Vizepräsident

Personalvertretung

Regan Wylie-Otte
Personalvertreterin

Mateu Turró
Personalvertreter

Luxemburg, den 24. Februar 2004.