

URTEIL DES GERICHTSHOFES (Sechste Kammer)

15. Juli 2004<sup>\*</sup>

In der Rechtssache C-349/01

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Arbeitsgericht Bielefeld (Deutschland) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

**Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH**

gegen

**ADS Anker GmbH**

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Artikel 4 und 11 der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 254, S. 64)

\* Verfahrenssprache: Deutsch

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Sechsten Kammer sowie der Richter C. Gulmann und J.-P. Puissechet und der Richterinnen F. Macken (Berichterstatterin) und N. Colneric,

Generalanwalt: A. Tizzano,  
Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat,

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

- des Betriebsrats der Firma ADS Anker GmbH, vertreten durch Rechtsanwältin I. Seefried,
- der ADS Anker GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt U. Simdorn,
- der deutschen Regierung, vertreten durch W.-D. Plessing als Bevollmächtigten,
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Sack und H. Kreppel als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen des Betriebsrats der Firma ADS Anker GmbH, der ADS Anker GmbH sowie der Kommission in der Sitzung vom 5. Dezember 2002,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. Februar 2003

folgendes

### Urteil

- 1 Das Arbeitsgericht Bielefeld hat mit Beschluss vom 24. Juli 2001, beim Gerichtshof eingegangen am 17. September 2001, gemäß Artikel 234 EG zwei Fragen nach der Auslegung der Artikel 4 und 11 der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 254, S. 64, im Folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.
- 2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen dem Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH (im Folgenden: Betriebsrat) und der ADS Anker GmbH (im Folgenden: ADS Anker) darüber, dass diese das Ersuchen des Betriebsrats, ihm

bestimmte Auskünfte im Hinblick auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu erteilen, abgelehnt hat.

## Rechtlicher Rahmen

### *Gemeinschaftsrecht*

- 3 Die elfte Begründungserwägung der Richtlinie lautet:

„Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.“

- 4 Nach der zwölften Begründungserwägung der Richtlinie muss, „[u]m zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren [Mitgliedstaaten] tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, ... ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder müssen andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden“.

5 Die dreizehnte Begründungserwägung der Richtlinie lautet:

„Hierzu ist eine Definition des Begriffs ‚herrschendes Unternehmen‘ erforderlich, die sich ausschließlich auf diese Richtlinie bezieht und nicht die Definitionen der Begriffe ‚Unternehmensgruppe‘ und ‚beherrschender Einfluss‘ präjudiziert, die in künftigen Texten angenommen werden könnten.“

6 In der vierzehnten Begründungserwägung der Richtlinie heißt es:

„Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in derartigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen müssen unabhängig davon, ob sich die zentrale Leitung des Unternehmens oder, im Fall einer Unternehmensgruppe, des herrschenden Unternehmens außerhalb der Gemeinschaft befindet, für alle in der Gemeinschaft angesiedelten Betriebe oder gegebenenfalls Unternehmen von Unternehmensgruppen gelten.“

7 Artikel 1 Absätze 1 und 2 der Richtlinie sieht vor:

„(1) Das Ziel dieser Richtlinie ist die Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

(2) Es wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend den in dieser

Richtlinie niedergelegten Bedingungen und Modalitäten und mit den darin vorgesehenen Wirkungen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.“

8 Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a bis e der Richtlinie bestimmt:

„Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) ‚gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen‘: ein Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;
- b) ‚Unternehmensgruppe‘: eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;
- c) ‚gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe‘: eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

— sie hat mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,

— sie umfasst mindestens zwei der Unternehmensgruppe angehörende Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten

und

— mindestens ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, und ein weiteres der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen hat mindestens 150 Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat;

d) ‚Arbeitnehmersvertreter‘: die nach den Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer;

e) ‚zentrale Leitung‘: die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens“.

9 Artikel 3 Absätze 1 und 2 der Richtlinie lautet:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie gilt als ‚herrschendes Unternehmen‘ ein Unternehmen, das zum Beispiel aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen („abhängiges Unternehmen“) ausüben kann.

(2) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt

oder

b) über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt

oder

c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann.“

10 Nach Artikel 3 Absatz 6 der Richtlinie ist „[m]aßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein ‚herrschendes Unternehmen‘ ist, ... das Recht des Mitgliedstaats, dem das Unternehmen unterliegt“.

11 Artikel 4 Absätze 1 bis 3 der Richtlinie lautet:

„(1) Die zentrale Leitung ist dafür verantwortlich, dass die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit nach Maßgabe des Artikels 1 Absatz 2 für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen der Europäische Betriebsrat eingesetzt oder das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden kann.



(2) Ist die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat ansässig, so ist ihr gegebenenfalls benannter Vertreter in der Gemeinschaft für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

In Ermangelung eines solchen ist die Leitung des Betriebs oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat für die Maßnahmen nach Absatz 1 verantwortlich.

(3) Zum Zweck dieser Richtlinie gelten der oder die Vertreter oder, in Ermangelung dieser Vertreter, die Leitung nach Absatz 2 Unterabsatz 2 als zentrale Leitung.“

<sup>12</sup> In Artikel 5 Absätze 1 und 2 der Richtlinie heißt es:

„(1) Zur Erreichung des Ziels nach Artikel 1 Absatz 1 nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens auf.

(2) Zu diesem Zweck wird ein besonderes Verhandlungsgremium ... eingesetzt ...“

13 Nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie müssen „[d]ie zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium ... im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Durchführung der in Artikel 1 Absatz 1 vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu gelangen“.

14 Artikel 11 Absätze 1 bis 3 der Richtlinie bestimmt:

„(1) Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, dass die Leitung der in seinem Hoheitsgebiet befindlichen Betriebe eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens und die Leitung eines Unternehmens, das Mitglied einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist, und ihre Arbeitnehmervertreter oder, je nach dem betreffenden Einzelfall, deren Arbeitnehmer den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen, unabhängig davon, ob die zentrale Leitung sich in seinem Hoheitsgebiet befindet.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) und c) erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden.

(3) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor; sie sorgen insbesondere dafür, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.“

15 Artikel 14 Absatz 1 der Richtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, um der Richtlinie spätestens zum 22. September 1996 nachzukommen, oder sich spätestens zu diesem

Zeitpunkt vergewissern, dass die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen, wobei die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis.

### *Nationales Recht*

16 Das Gesetz über Europäische Betriebsräte vom 28. Oktober 1996 (BGBl. 1996 I S. 1548, im Folgenden: EBRG) dient zur Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht.

17 Nach seinem § 2 Absatz 1 gilt dieses Gesetz für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland und für gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens in Deutschland.

18 § 2 Absatz 2 EBRG lautet:

„Liegt die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat, besteht jedoch eine nachgeordnete Leitung für in Mitgliedstaaten liegende Betriebe oder Unternehmen, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn die nachgeordnete Leitung im Inland liegt. Gibt es keine nachgeordnete Leitung, findet das Gesetz Anwendung, wenn die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland als ihren Vertreter benennt. Wird kein Vertreter benannt, findet das Gesetz Anwendung, wenn der

Betrieb oder das Unternehmen im Inland liegt, in dem verglichen mit anderen in den Mitgliedstaaten liegenden Betrieben des Unternehmens oder Unternehmen der Unternehmensgruppe die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die vorgenannten Stellen gelten als zentrale Leitung.“

19 § 3 Absatz 2 EBRG definiert den Begriff „gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppe“ ebenso wie Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie.

20 § 5 EBRG, der zur Umsetzung von Artikel 11 der Richtlinie ergangen ist, bestimmt:

„(1) Die zentrale Leitung hat einer Arbeitnehmervertretung auf Verlangen Auskünfte über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten, die Unternehmen und Betriebe sowie über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu erteilen.

(2) Ein Betriebsrat oder ein Gesamtbetriebsrat kann den Anspruch nach Absatz 1 gegenüber der örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung geltend machen; diese ist verpflichtet, die für die Auskünfte erforderlichen Informationen und Unterlagen bei der zentralen Leitung einzuholen.“

21 § 6 EBRG definiert den Begriff „herrschendes Unternehmen“ ebenso wie Artikel 3 der Richtlinie.

## Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 22 Nach den Angaben im Vorlagebeschluss gehört ADS Anker; ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland, zu einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie (im Folgenden: Anker-Gruppe).
- 23 Die in den Niederlanden ansässige Anker BV hält sämtliche Anteile an ADS Anker und anderen zur Anker-Gruppe gehörenden Unternehmen mit Sitz in Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland, dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden, Österreich, Frankreich, Belgien und Ungarn. Die Muttergesellschaft der Anker BV, die Anker Systems GmbH, ist außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten in der Schweiz ansässig.
- 24 Nach dem Vorlagebeschluss ist das der Anker-Gruppe angehörende Unternehmen, das im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie die höchste Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat aufweist, das im Vereinigten Königreich ansässige Unternehmen RIVA. Dieses hat etwa 1 000 Beschäftigte und wurde von der Anker BV Ende 1999 erworben.
- 25 Das vorliegende Gericht führt aus, die zentrale Leitung der Unternehmensgruppe sei entweder das Unternehmen RIVA, das nach Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 und Absatz 3 der Richtlinie als zentrale Leitung gelten könne, oder die Anker BV, die die zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens im Sinne der Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e und 3 Absatz 1 der Richtlinie darstelle.

- 26 In der Anker-Gruppe besteht weder ein Europäischer Betriebsrat, noch gibt es ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.
- 27 Der Betriebsrat von ADS Anker verlangte von dieser auf der Grundlage von § 5 Absatz 2 EBRG die Übermittlung der in § 5 Absatz 1 vorgesehenen Auskünfte sowie der Bezeichnungen der Arbeitnehmersvertretungen und ihrer Vertreter, die für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von ihnen abhängigen Unternehmen bei der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind.
- 28 ADS Anker antwortete, sie könne diesem Verlangen nicht nachkommen, da sich sowohl die direkte Muttergesellschaft Anker BV als auch die Konzernmutter Anker Systems GmbH geweigert habe, die gewünschten Auskünfte zu erteilen. Außerdem sehe das EBRG keinen Auskunftsanspruch gegenüber den in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Konzernunternehmen vor.
- 29 Nach der Ablehnung seines Auskunftsverlangens wandte sich der Betriebsrat an das Arbeitsgericht Bielefeld.
- 30 Dieses stellt fest, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht darauf verweisen könne, sich die gewünschten Informationen durch eigene Recherchen über die Handelsregister oder auf ähnlichem Wege zu beschaffen. Die zentrale Leitung sei gerade für die Schaffung der Voraussetzungen für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer verantwortlich.

31 Das vorliegende Gericht nimmt ferner auf das Argument von ADS Anker Bezug, dass sie zur Erteilung der Auskünfte nicht in der Lage sei, da sich die Anker BV sowie die Konzernmutter Anker Systems GmbH geweigert hätten, die für die Unterrichtung der Arbeitnehmer erforderlichen Informationen zu erteilen.

32 Dazu führt das Gericht aus, da das EBRG ein nationales Gesetz sei, könne sich sein Anwendungsbereich nur auf das deutsche Hoheitsgebiet erstrecken, so dass es der Gruppe angehörende Unternehmen, die nicht in Deutschland ansässig seien, nicht verpflichte, den in Deutschland ansässigen Unternehmen bestimmte Auskünfte zu erteilen.

33 Das Argument des Arbeitgebers, er sei nicht in der Lage, die von den Arbeitnehmern verlangten Auskünfte zu erteilen, greife jedoch dann nicht durch, wenn der Arbeitgeber nach den in anderen Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Richtlinie getroffenen Regelungen die in einem anderen Mitgliedstaat ansässige zentrale Leitung zwingen könne, den in Deutschland ansässigen Unternehmen der Gruppe die erforderlichen Informationen zu geben.

34 Die Richtlinie enthalte aber keine ausdrückliche Regelung in Bezug auf einen solchen horizontalen Auskunftsanspruch eines der Gruppe angehörenden Unternehmens gegenüber der in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen zentralen Leitung.

35 Da das Arbeitsgericht Bielefeld der Ansicht ist, dass die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits von der Auslegung der Richtlinie abhängt, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Fordert die Richtlinie 94/45/EG, insbesondere Artikel 4 und 11, dass ein im Vereinigten Königreich ansässiges Unternehmen, das nach Artikel 4 Absatz 2

Unterabsatz 2 und Absatz 3 der Richtlinie als zentrale Leitung gilt, oder ein in dem Königreich der Niederlande ansässiges Unternehmen, das die zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e und Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie darstellt, verpflichtet ist, einem anderen in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Unternehmen, das zur selben Unternehmensgruppe gehört, Auskunft zu erteilen über die zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen und Betriebe, über deren Rechtsform und Vertretungsverhältnisse und die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer sowie deren Verteilung auf die Mitgliedsländer und Unternehmen?

2. Falls der Gerichtshof die erste Frage bejaht: Umfasst die Auskunftspflicht auch die Bezeichnungen der Arbeitnehmervertretungen und ihrer Vertreter, die für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von ihnen abhängigen Unternehmen bei der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind?

## Zu den Vorlagefragen

### *Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen*

- 36 Was erstens die Frage angeht, ob nach der Richtlinie eine Verpflichtung der zentralen Leitung oder der fingierten zentralen Leitung besteht, einem anderen der Gruppe angehörenden Unternehmen bestimmte Auskünfte im Hinblick auf die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu geben, so führen der Betriebsrat, die deutsche Regierung und die Kommission aus, nach Artikel 4 der Richtlinie sei die zentrale Leitung dafür verantwortlich, dass die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt würden, damit für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen der Europäische Betriebsrat eingesetzt werden könne. Um der Richtlinie praktische Wirksamkeit zu verschaffen, sei es unerlässlich, dass die zentrale Leitung eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe verpflichtet werde, die Arbeitnehmervertretungen so zu informieren, dass sie



feststellen könnten, ob in dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe ein Europäischer Betriebsrat einzurichten sei und ob gegebenenfalls das besondere Verhandlungsgremium eingesetzt werden könne.

- 37 Der Betriebsrat fügt hinzu, der Umstand, dass die zentrale Leitung auch dann zur Auskunftserteilung gemäß § 5 Absatz 2 EBRG verpflichtet sein müsse, wenn sie sich nicht im räumlichen Anwendungsbereich des EBRG, sondern in einem anderen Mitgliedstaat befinde, ergebe sich nicht nur aus der Richtlinie, sondern auch aus dem mit der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats angestrebten Zweck, die Arbeitnehmer grenzüberschreitend zu unterrichten und anzuhören. Wäre der Anwendungsbereich des § 5 Absatz 2 EBRG auf das deutsche Hoheitsgebiet beschränkt, so wäre die Informationsbeschaffung der Arbeitnehmervertretungen für die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten derart erschwert, dass der Zweck der Richtlinie nur sehr schwer und mit großem zeitlichen, sachlichen und finanziellen Aufwand erreicht werden könnte.
- 38 Nach Ansicht der Kommission kann es hinsichtlich der Verpflichtungen der zentralen Leitung aus Artikel 4 der Richtlinie keinen Unterschied machen, ob ein legitimer Anspruch auf Auskunftserteilung von den Arbeitnehmern der Unternehmensgruppe, gleichgültig, aus welchem Mitgliedstaat, direkt gegenüber der zentralen Leitung oder — wie in Deutschland — über ein zur Gruppe gehörendes Unternehmen durchgesetzt werde.
- 39 ADS Anker trägt vor, auch wenn die Richtlinie darauf abziele, die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu ermöglichen, könne sie nicht dazu führen, dass ein Unternehmen gezwungen werde, gegen sein herrschendes Unternehmen zu klagen.
- 40 Wenn der Betriebsrat des untergeordneten Unternehmens die für die Stellung eines Antrags nach Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie erforderlichen Informationen nicht bei diesem Unternehmen erhalten könne, weil sie dort nicht verfügbar seien, habe er

einen Auskunftsanspruch gegen das die Gruppe beherrschende Unternehmen nach den Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht.

- 41 Was zweitens die Art der Informationen angeht, die die zentrale Leitung oder die fingierte zentrale Leitung aufgrund der in der Richtlinie vorgesehenen Auskunftspflicht geben muss, so vertreten sowohl der Betriebsrat als auch die deutsche Regierung die Auffassung, dass diese Verpflichtung im Hinblick auf Sinn und Zweck der Richtlinie weit zu fassen sei.
- 42 Nach Ansicht des Betriebsrats umfasst der Auskunftsanspruch die Informationen, die erforderlich seien, um festzustellen, ob in dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe ein Europäischer Betriebsrat einzurichten sei. Die Arbeitnehmervertreter müssten auch die Auskünfte erhalten können, die notwendig seien, um gemäß Artikel 5 der Richtlinie einen Antrag auf Gründung eines Europäischen Betriebsrats stellen und das dafür nötige besondere Verhandlungsgremium einsetzen zu können. Da der Antrag auf Gründung eines Europäischen Betriebsrats von Arbeitnehmern oder deren Vertretern aus mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten gestellt werden müsse, sei für die Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums die Kenntnis der anderen Arbeitnehmervertretungen und von deren Mitgliedern erforderlich.
- 43 ADS Anker trägt dagegen vor, die Bezeichnung der Arbeitnehmervertretungen und ihrer Vertreter sei für die Einleitung des Verhandlungsprozesses zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats nach Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie nicht unerlässlich.
- 44 Die Kommission führt unter Bezugnahme auf das Urteil vom 29. März 2001 in der Rechtssache C-62/99 (Bofrost\*, Slg. 2001, I-2579) aus, dass, wenn die Bezeichnungen der Arbeitnehmervertretungen und ihrer Vertreter, die für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von ihnen abhängigen Unternehmen bei der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen seien, nach Auffassung des mit einem Auskunftsersuchen befassten Gerichts zu den Informationen gehörten, die für die Aufnahme von Verhandlungen zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Verfahrens zur länderübergreifenden Unter-

richtung und Anhörung der Arbeitnehmer unerlässlich seien, ein Unternehmen dieser Unternehmensgruppe die fraglichen Daten, soweit es über sie verfüge oder sie sich beschaffen könne, den Organen der internen Arbeitnehmervertretung auf Antrag zur Verfügung zu stellen habe.

*Antwort des Gerichtshofes*

- 45 Nach ihrer elften Begründungserwägung und ihrem Artikel 1 Absatz 2 soll die Richtlinie gewährleisten, dass die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedsstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.
- 46 Nach der allgemeinen Systematik der Richtlinie wird die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Wesentlichen durch ein System von Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern gewährleistet (Urteil Bofrost\*, Randnr. 29, und Urteil vom 13. Januar 2004 in der Rechtssache C-440/00, Kühne & Nagel, Slg. 2004, I-787, Randnr. 40).
- 47 Hierzu wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.

- 48 Nach der letztgenannten Bestimmung der Richtlinie nimmt im Fall einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines solchen Europäischen Betriebsrats auf.
- 49 Das besondere Verhandlungsgremium, bei dem es sich um ein gemäß Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie eingesetztes Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer handelt, und die zentrale Leitung müssen nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu gelangen.
- 50 Der Gerichtshof hat bereits entschieden, dass es aus Gründen der praktischen Wirksamkeit der Richtlinie unerlässlich ist, den betroffenen Arbeitnehmern Zugang zu bestimmten Informationen zu verschaffen, aufgrund deren sie feststellen können, ob sie einen Anspruch auf Aufnahme von Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung und ihren eigenen Vertretern haben, denn ein derartiges Recht auf Unterrichtung stellt eine notwendige Voraussetzung für die Feststellung des Bestehens eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe dar, das seinerseits Voraussetzung für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder für ein Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist (Urteile *Bofrost\**, Randnrn. 32 und 33, und *Kühne & Nagel*, Randnr. 46).
- 51 Was die Einsetzung eines solchen Betriebsrats betrifft, so besteht nach Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie die Aufgabe der zentralen Leitung darin, die Voraussetzungen für seine Einsetzung zu schaffen und die Mittel dafür bereitzustellen. Diese Verantwortlichkeit umfasst die Verpflichtung, den Arbeitnehmervertretern die Auskünfte zu erteilen, die zur Aufnahme der Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind (vgl. Urteil *Kühne & Nagel*, Randnrn. 49 und 51).

- 52 Die zentrale Leitung ist die des herrschenden Unternehmens im Sinne von Artikel 3 Absätze 1 und 2 der Richtlinie, d. h. des Unternehmens, das einen beherrschenden Einfluss auf alle abhängigen Unternehmen der Gruppe ausüben kann. Dieses Unternehmen ist aufgrund seines beherrschenden Einflusses in der Lage, von den anderen Unternehmen der Gruppe die Auskünfte zu verlangen — und sie zu deren Erteilung zu verpflichten —, die zur Aufnahme der genannten Verhandlungen unerlässlich sind, damit es diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern übermitteln kann (in diesem Sinne auch Urteil Kühne & Nagel, Randnrn. 52 und 54).
- 53 Damit das Ziel der Richtlinie erreicht wird, den Arbeitnehmern einen Anspruch auf Zugang zu den genannten Auskünften zu verschaffen, sieht die Richtlinie im Übrigen für den Fall, dass sich die zentrale Leitung außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten befindet, sogar vor, dass die der zentralen Leitung durch Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie übertragene Verantwortung gemäß Artikel 4 Absatz 2 Unterabsätze 1 und 2 entweder vom Vertreter der zentralen Leitung in einem Mitgliedstaat oder, in Ermangelung eines solchen Vertreters, von der zentralen Leitung des Betriebes oder Unternehmens der Gruppe mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat, d. h. von der fingierten zentralen Leitung, übernommen wird.
- 54 Die anderen der Gruppe angehörenden und in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen sind, um die praktische Wirksamkeit der Richtlinie sicherzustellen, verpflichtet, die fingierte zentrale Leitung bei der Erfüllung der in Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie genannten Hauptpflicht zu unterstützen. Als Gegenstück zum Anspruch der fingierten zentralen Leitung auf Erhalt der unerlässlichen Informationen besteht eine Pflicht der anderen Unternehmensleitungen der Gruppe, ihr die betreffenden Informationen, über die sie verfügen oder die sie sich beschaffen können, zu erteilen (Urteil Kühne & Nagel, Randnr. 59).
- 55 Im vorliegenden Fall ist die wesentliche Frage die, ob die zentrale Leitung oder die fingierte zentrale Leitung nach der Richtlinie auch verpflichtet ist, einem abhängigen Unternehmen der Gruppe die Auskünfte zu erteilen, die zur Aufnahme der Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich

sind, wobei das betreffende Auskunftersuchen von den Arbeitnehmervertretern an das abhängige Unternehmen gerichtet worden ist, und ob ein solches Unternehmen nach der Richtlinie verlangen kann, dass ihm diese Auskünfte übermittelt werden.

- 56 Aus dem Zweck und der Systematik der Richtlinie ergibt sich, dass die Verpflichtungen der zentralen Leitung oder der fingierten zentralen Leitung gemäß Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie dahin auszulegen sind, dass sie sowohl die Verpflichtung umfassen, den Arbeitnehmervertretern unmittelbar die zur Aufnahme der Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlichen Auskünfte zu erteilen, als auch diejenige, den Arbeitnehmervertretern diese Auskünfte mittels ihres der Gruppe angehörenden Unternehmens zu erteilen, von dem sie die Auskünfte zunächst verlangt hatten.
- 57 Jede andere Auslegung der Verpflichtungen der zentralen Leitung oder der fingierten zentralen Leitung gemäß Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie würde die praktische Wirksamkeit der Richtlinie, an die der Gerichtshof in den Urteilen Bofrost\* und Kühne & Nagel erinnert hat, verringern.
- 58 Denn die Richtlinie zielt darauf ab, allen der Gruppe angehörenden Unternehmen Verpflichtungen aufzuerlegen, die die Einsetzung Europäischer Betriebsräte erleichtern sollen (in diesem Sinne Urteil Bofrost\*, Randnrn. 31 und 35). Wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, verlangt das Ziel der Richtlinie, dass die in ihr vorgesehenen Pflichten so erfüllt werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer oder ihre Vertreter Zugang zu den Informationen erhalten, aufgrund deren sie beurteilen können, ob sie einen Anspruch auf Aufnahme von Verhandlungen haben (Urteil Bofrost\*, Randnr. 38).
- 59 Eine enge Auslegung der in Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie vorgesehenen Verpflichtung in dem Sinne, dass diese Bestimmung nur für Fälle gelten würde, in denen die Arbeitnehmervertreter Auskunftersuchen unmittelbar an die zentrale

Leitung oder die fingierte zentrale Leitung richten, würde die Anwendung und die Tragweite der Bestimmung, wenn nicht gar der Richtlinie, in ungerechtfertigter Weise einschränken und könnte sogar dazu führen, dass die Arbeitnehmer von der Ausübung der ihnen nach der Richtlinie zustehenden Rechte abgehalten würden.

60 Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie enthält daher sowohl die Verpflichtung, den Arbeitnehmervertretern unmittelbar bestimmte Auskünfte im Hinblick auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu erteilen, als auch diejenige, ihnen diese Auskünfte mittels ihres der Gruppe angehörenden Unternehmens zu erteilen, das ein entsprechendes Ersuchen der Vertreter seiner Arbeitnehmer erhalten hat.

61 Außerdem sind nach Artikel 14 Absatz 1 der Richtlinie die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Gemäß Artikel 11 Absatz 3 der Richtlinie sehen sie für den Fall der Nichteinhaltung der Richtlinie geeignete Maßnahmen vor und sorgen insbesondere dafür, dass Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus ihr ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann. Aus dem Ziel der Richtlinie folgt, dass die Mitgliedstaaten alle Maßnahmen ergreifen müssen, die erforderlich sind, um die Erfüllung der Pflichten aus den Artikeln 4 Absatz 1 und 11 der Richtlinie in vollem Umfang zu gewährleisten (in diesem Sinne Urteil Kühne & Nagel, Randnr. 61).

62 Was die Art der Informationen angeht, die die zentrale Leitung oder die fingierte zentrale Leitung aufgrund dieser Auskunftspflicht erteilen muss, so ist zunächst darauf hinzuweisen, dass Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie ausdrücklich die Verpflichtung der Mitgliedstaaten nennt, sicherzustellen, dass die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a und c der Richtlinie erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden.

- 63 Sodann besteht für die Leitungen der anderen in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen der Gruppe die Verpflichtung, der fingierten zentralen Leitung die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlichen Informationen, über die sie verfügen oder die sie sich beschaffen können, zur Verfügung zu stellen (Urteil Kühne & Nagel, Randnrn. 64 und 69).
- 64 Wie sich aus Randnummer 58 des vorliegenden Urteils ergibt, verlangt das Ziel der Richtlinie schließlich, dass die in ihr vorgesehenen Pflichten so erfüllt werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer oder ihre Vertreter Zugang zu den Informationen erhalten, aufgrund deren sie beurteilen können, ob sie einen Anspruch auf Aufnahme von Verhandlungen haben, und gegebenenfalls ihren entsprechenden Antrag korrekt formulieren können (Urteil Bofrost\*, Randnr. 38).
- 65 Folglich können Auskünfte über die zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen und Betriebe, über deren Rechtsform und Vertretungsverhältnisse und die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer sowie deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten verlangt werden, soweit diese Auskünfte zur Aufnahme der Verhandlungen gemäß Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind (in diesem Sinne Urteil Kühne & Nagel, Randnr. 70). Das Gleiche gilt für Auskünfte über die Bezeichnungen der Arbeitnehmervertretungen und ihrer Vertreter, die für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von ihnen abhängigen Unternehmen bei der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind.
- 66 Es ist Sache der nationalen Gerichte, auf der Grundlage aller ihnen vorliegenden Anhaltspunkte zu prüfen, ob die verlangten Auskünfte zur Aufnahme der Verhandlungen gemäß Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie unerlässlich sind.



- 67 Nach dem Vorstehenden ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass die Artikel 4 Absatz 1 und 11 der Richtlinie dahin auszulegen sind, dass die Mitgliedstaaten das in ihrem Hoheitsgebiet ansässige Unternehmen, das die zentrale Leitung einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e und 3 Absatz 1 der Richtlinie oder die fingierte zentrale Leitung im Sinne des Artikels 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie darstellt, verpflichten müssen, einem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen anderen Unternehmen derselben Unternehmensgruppe die Auskünfte zu erteilen, die dessen Arbeitnehmervertreter von ihm verlangt haben, wenn dieses andere Unternehmen nicht über diese Auskünfte verfügt und sofern diese zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind.

## Kosten

- 68 Die Auslagen der deutschen Regierung und der Kommission, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

auf die ihm vom Arbeitsgericht Bielefeld mit Beschluss vom 24. Juli 2001 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

**Die Artikel 4 Absatz 1 und 11 der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen sind dahin auszulegen, dass die Mitgliedstaaten das in ihrem Hoheitsgebiet ansässige Unternehmen, das die zentrale Leitung einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e und 3 Absatz 1 der Richtlinie oder die fingierte zentrale Leitung im Sinne des Artikels 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie darstellt, verpflichten müssen, einem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen anderen Unternehmen derselben Unternehmensgruppe die Auskünfte zu erteilen, die dessen Arbeitnehmervertreter von ihm verlangt haben, wenn dieses andere Unternehmen nicht über diese Auskünfte verfügt und sofern diese zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind.**

Skouris

Gulmann

Puissochet

Macken

Colneric

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 15. Juli 2004.

Der Kanzler

Der Präsident der Sechsten Kammer

R. Grass

V. Skouris