SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS ANTONIO TIZZANO
vom 27. Februar 2003 [1]

1. Mit Beschluss vom 24. Juli 2001 hat das Arbeitsgericht Bielefeld (Deutschland) gemäß Artikel 234 EG dem Gerichtshof zwei Fragen nach der Auslegung 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 [2] (im Folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt. Insbesondere möchte das Arbeitsgericht Bielefeld wissen, ob ein in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft ansässiges Unternehmen, das als zentrale Leitung einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie gilt, verpflichtet ist, den in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen derselben Unternehmensgruppe Auskunft zu erteilen, wenn diese von ihrer internen Arbeitnehmervertretung ein Ersuchen um Informationen erhalten haben, über die sie nicht verfügen, und, falls dies zu bejahen ist, möchte das Gericht wissen, wie weit diese Verpflichtung reicht.

I — Rechtlicher Rahmen

A — *Die einschlägigen Vorschriften der Richtlinie*

2. Artikel 1 der Richtlinie bestimmt:

„(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

1 — Originalsprache: Italienisch.

2 — ABl. L 254, S. 64. Da die Richtlinie auf Artikel 2 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik, das dem Protokoll Nr. 14 des Vertrages beigefügt ist, gestützt ist, galt sie ursprünglich nicht für das Vereinigte Königreich. Sie wurde später mit der Richtlinie 97/74/EG (ABl. 1998, L 10, S. 22) auf dieses Land ausgedehnt.

Wirkungen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.

...

(4) Ist in der Vereinbarung gemäß Artikel 6 kein größerer Geltungsbereich vorgesehen, so erstrecken sich die Befugnisse und Zuständigkeiten der Europäischen Betriebsräte und die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Erreichung des in Absatz 1 festgelegten Ziels vorgesehen sind, im Fall eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe und im Fall einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dieser Gruppe."

3. Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie bestimmt:

„(1) 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 Unternehmensgruppe, 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;

...

e) ‚zentrale Leitung': die zentrale Unternehmensleitung eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen die zentrale Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens;

...“

4. Artikel 3 Absatz 1 lautet:

„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.“

5. Artikel 4 der Richtlinie bestimmt:

„(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.“

6. Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie lautet:

„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 ihren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Unterrichtungs- und Anhörungsverfahrens auf."

7. Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie bestimmt:

„Die zentrale Leitung und das besondere Verhandlungsgremium müssen 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."

8. Artikel 11 der Richtlinie lautet:

„(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.

..."

9. Artikel 14 Absatz 1 der Richtlinie schließlich bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften,

um dieser Richtlinie spätestens zum 22. September 1996 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, 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 dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ziele erreicht werden. Sie setzen die Kommission hiervon unverzüglich in Kenntnis."

B — *Die deutsche Regelung*

10. Die Bundesrepublik Deutschland hat die Richtlinie durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte vom 28. Oktober 1996 [3] (im Folgenden: EBRG) umgesetzt.

11. Das EBRG gilt nach seinem § 2 Absatz 1 für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland und für gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens in Deutschland. Es gilt nach seinem § 2 Absatz 2 jedoch auch dann, wenn die zentrale Leitung des Unternehmens nicht in Deutschland ist, u. a. in Bezug auf die Vorschriften über die Berechnung der in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer (§ 4 EBRG), den Anspruch auf Auskünfte (§ 5 Absatz 2 EBRG), die Bestimmung des herrschenden Unternehmens (§ 6 EBRG) und den Bericht über die Arbeitnehmervertretungen in der Bundesrepublik Deutschland (§ 35 Absatz 2 EBRG).

12. § 5 EBRG 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." [4]

3 — BGBl. 1996 I S. 1548.

4 — Diese Fußnote betrifft nicht die deutsche Fassung.

II — Sachverhalt, Verfahren vor dem nationalen Gericht und Vorlagefragen

13. In diesem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Bielefeld stehen sich die deutsche ADS Anker GmbH (im Folgenden: ADS Anker oder Antragsgegnerin) und der Gesamtbetriebsrat dieser Gesellschaft (im Folgenden: Betriebsrat) gegenüber.

14. Aus dem Vorlagebeschluss ergibt sich, dass ADS Anker zu einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe gehört, deren zentrale Leitung sich in der Schweiz befindet, und dass ADS Anker von der Gesellschaft Anker BV mit Sitz in den Niederlanden kontrolliert wird, die Gesellschaftsanteile weiterer zur Anker-Unternehmensgruppe gehörender Unternehmen in diversen Mitgliedstaaten hält. Das Unternehmen der Anker-Unternehmensgruppe mit den meisten Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat ist das britische Unternehmen RIVA.

15. Ein Europäischer Betriebsrat oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie besteht in der Gruppe nicht. Um dem abzuhelfen, hat der Betriebsrat die ADS Anker gemäß § 5 Absatz 2 EBRG aufgefordert, ihm die in § 5 Absatz 1 EBRG vorgesehenen Auskünfte zu erteilen und die Bezeichnungen der Arbeitnehmervertretungen und ihrer Vertreter mitzuteilen, die für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von ihnen abhängigen Unternehmen bei der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind. Aufgrund der ablehnenden Antwort von ADS Anker hat der Betriebsrat das vorlegende Gericht angerufen, um seine Forderung durchzusetzen.

16. Die Antragsgegnerin des Ausgangsverfahrens wendet ein, dass sie nicht dazu verpflichtet sei, Auskünfte nach § 5 Absatz 2 EBRG zu erteilen, denn sowohl die in der Schweiz ansässige Konzernmutter als auch die holländische Gesellschaft Anker BV weigerten sich, die gewünschten Auskünfte zu erteilen. Außerdem könne sie nicht aufgrund der deutschen Regelung Auskünfte erhalten, die im Besitz außerhalb Deutschlands ansässiger Unternehmen seien.

17. Das vorlegende Gericht hält das Vorbringen der Antragsgegnerin jedoch für unbegründet, denn aus der Richtlinie, insbesondere ihren Artikeln 4 Absatz 1 und 5 Absatz 1, sowie aus den nationalen Vorschriften zur Umsetzung derselben ergebe sich die Verpflichtung der in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen zentralen Leitung, der Antragsgegnerin die Auskünfte im Sinne von § 5 Absatz 1 EBRG zu erteilen.

18. Sollte diese Auslegung zutreffen und die genannte Verpflichtung daher tatsächlich bestehen, so sei zu prüfen, ob die zentrale

Leitung nach denselben Bestimmungen verpflichtet sei, ADS Anker außer den Informationen nach § 5 Absatz 1 EBRG auch die über die Bezeichnung der Arbeitnehmervertretungen und ihrer Vertreter mitzuteilen, die im Namen der Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von diesen abhängigen Unternehmen an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats mitwirken könnten.

19. Das Arbeitsgericht Bielefeld hat das Verfahren zur Klärung dieser Zweifel ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Fordert die 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, 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 im 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 anhängigen Unternehmen bei der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind?

III — Das Verfahren beim Gerichtshof

20. Im schriftlichen Verfahren haben Erklärungen beim Gericht eingereicht: ADS Anker, die Bundesrepublik Deutschland und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Außerdem haben der Betriebsrat, ADS Anker und die Kommission an der mündlichen Verhandlung am 5. Dezember 2002 teilgenommen.

IV — Rechtliche Würdigung

A — *Zur ersten Vorlagefrage*

21. Mit der ersten Vorlagefrage begehrt das vorlegende Gericht vom Gerichtshof im Wesentlichen Aufschluss darüber, ob die Mitgliedstaaten nach den Artikeln 4 und 11 der Richtlinie verpflichtet sind, einem im Inland ansässigen Unternehmen, das als zentrale Leitung einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie gilt, aufzugeben, den in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen derselben Unternehmensgruppe die von deren internen Arbeitnehmervertretungen erbetenen Informationen zu erteilen, wenn diese Unternehmen selbst nicht über die genannten Informationen verfügen und diese erforderlich sind, um Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer aufnehmen zu können.

22. Bevor ich auf diese Frage eingehe, möchte ich betonen, dass weder das vorlegende Gericht noch einer der Verfahrensbeteiligten Zweifel an der Pflicht der Mitgliedstaaten erhoben hat, der zentralen Leitung gemäß Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie eine Auskunftspflicht gegenüber den Arbeitnehmern aufzuerlegen, die Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats aufnehmen wollen. In diesem Sinne habe ich mich im Übrigen ausdrücklich auch in meinen Schlussanträgen in der Rechtssache C-440/00 (Kühne & Nagel) [5] geäußert.

23. Außerdem gibt es vor allem nach dem Urteil Bofrost* keinen Zweifel an der Verpflichtung jedes zu einer Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens aus Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie, den eigenen Arbeitnehmern „Zugang zu den Informationen [zu gewähren], aufgrund deren sie beurteilen können, ob sie einen Anspruch auf Aufnahme von Verhandlungen haben, und gegebenenfalls ihren entsprechenden Antrag korrekt formulieren können." [6] Der Gerichtshof hat in jenem Urteil nämlich endgültig klargestellt, dass die sich aus der Richtlinie ergebende Verpflichtung „auf Arbeitgeberseite nicht nur für die zentrale Leitung [besteht]" [7].

24. Zweifel bestehen allerdings daran, ob das Dreiecksverhältnis zentrale Leitung-Unternehmen-Arbeitnehmer, in dem es zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmern sowie zwischen den Unternehmen und den Arbeitnehmern unbestreitbar einen Informationsfluss gibt, auch zwischen der zentralen Leitung und den Unternehmen

5 — Schlussanträge vom 11. Juli 2002, Slg. 2004, I-787, I-790.

6 — Urteil vom 29. März 2001 in der Rechtssache C-62/99 (Bofrost*, Slg. 2001, I-2579, Randnr. 38).

7 — Urteil Bofrost*, Randnr. 31.

geschlossen werden muss. Die Frage ist mit anderen Worten, ob die Auskunftspflicht nicht nur in der vertikalen, sondern auch in der horizontalen Richtung besteht und ob daher die zentrale Leitung gemäß der Richtlinie auch gegenüber den anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe verpflichtet ist, insbesondere wenn die internen Arbeitnehmervertretungen diese Unternehmen um die zur Aufnahme von Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats erforderlichen Auskünfte ersucht haben, diese Unternehmen aber nicht über diese Auskünfte verfügen.

25. ADS Anker meint, dass diese Frage zu verneinen sei. Aus der Richtlinie ergebe sich keine Auskunftspflicht der zentralen Leitung gegenüber den anderen Unternehmen der Gruppe. Daher sei die zentrale Leitung nur dann verpflichtet, die zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats erforderlichen Auskünfte zu erteilen, wenn diese unmittelbar von den Arbeitnehmern erbeten würden. Diese Schlussfolgerung sei deshalb gerechtfertigt, weil sich die Arbeitnehmer, da sie die Auskünfte begehrten, bei der zentralen Leitung um sie bemühen müssten. Wollte man verlangen, dass das Unternehmen die von den eigenen Mitarbeitern gewünschten Informationen durch eine Klage gegen die zentrale Leitung beschaffe, so könnte dies negative Auswirkungen auf die Beziehungen innerhalb der Unternehmensgruppe haben. Außerdem hätten die Arbeitnehmer in dem Fall, dass diese Klage keinen Erfolg haben sollte, keine Möglichkeit mehr, die von ihnen gewünschten Informationen zu erhalten.

26. Der Betriebsrat, die deutsche Regierung und die Kommission schlagen demgegenüber aus den Gründen, die ich im Folgenden darlegen werde, die gegenteilige Lösung vor.

27. Ich selbst möchte gleich sagen, dass ich die von der Antragsgegnerin zur Stützung ihrer Auffassung vorgebrachten Argumente nicht für überzeugend halte. Sie beruhen nämlich eher auf Opportunitätserwägungen als auf einer Auslegung der Richtlinie. Ich halte demgegenüber die logische, systematische und am Wortlaut orientierte Auslegung zugunsten der anderen Auffassung für überzeugender und will diese nun erläutern.

28. Zunächst möchte ich auf meine Ausführungen in den erwähnten Schlussanträgen in der Rechtssache Kühne & Nagel hinweisen, wonach „sich das durch die Richtlinie vorgegebene System auf die Rolle der zentralen Leitung des Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe stützt, der Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie selbst die vorrangige Verantwortung für die Erreichung ihrer Ziele überträgt, da sie das eigentliche Entschei-

dungszentrum des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ist“ [8]. Diese Verantwortung umfasst „die Verpflichtung, jedem mit der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder der Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer verbundenen Erfordernis mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu genügen, mit der einzigen Beschränkung, dass das der zentralen Leitung abverlangte Handeln zur Erreichung dieses Zieles wirklich *erforderlich* sein muss“ [9]. Daraus ergibt sich, dass die zentrale Leitung „alle Voraussetzungen schaffen sowie die materiellen und logistischen Mittel zur Verfügung stellen muss, damit die Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern ordnungsgemäß stattfinden können“ [10].

29. Diese Verpflichtung geht mit Sicherheit auch dahin, dass den Arbeitnehmern alle Informationen zu erteilen sind, die erforderlich sind, damit sie ihr Recht aus Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie ausüben können, Verhandlungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats aufzunehmen. Wollte man also diese Verpflichtung nur dann gelten lassen, wenn die Arbeitnehmer Auskünfte unmittelbar von der zentralen Leitung des Unternehmens begehren, nicht aber, wenn das Ersuchen von anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe kommt, so wäre das eine unberechtigte und unlogische Beschränkung des weiten Anwendungsbereichs des Artikels 4 Absatz 1 der Richtlinie, und außerdem würde dadurch eine Verantwortung reduziert, die die Richtlinie, wie gesagt, offensichtlich als vorrangig und allgemein einstuft.

30. Da die genannte Vorschrift nämlich, wie die Kommission zutreffend bemerkt, der zentralen Leitung die Verantwortung überträgt, die erforderlichen Voraussetzungen für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu schaffen — und, wie ich hinzufügen möchte, ihr diese Verantwortung zuweist, da sie für die gesamte Unternehmensgruppe steht —, besteht diese Verantwortung nicht nur in der Verpflichtung, den Arbeitnehmervertretungen die hierzu erbetenen Auskünfte unmittelbar zu erteilen, sondern auch in der Verpflichtung, diese Auskünfte den anderen Unternehmen der Gruppe zu erteilen, denen ein entsprechender Antrag ihrer eigenen Arbeitnehmer vorliegt.

31. Anders gesagt, wird ein Unternehmen von seinen internen Arbeitnehmervertretungen um Informationen zu dem Zweck gebeten, die ihnen in der Richtlinie eingeräumten Rechte auszuüben, und besitzen die genannten Unternehmen solche Informationen nicht, so sind die Voraussetzungen für die Anwendung von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie und insbesondere dafür erfüllt, dass die Unternehmen die zentrale Leitung um die Auskünfte ersuchen können und dass diese verpflichtet ist, sie zu gewähren, um — was gerade der Zweck dieser Vorschrift ist — die Voraussetzungen für die Einsetzung des Betriebsrats zu schaffen.

32. Andernfalls würde, wie gesagt, der Anwendungsbereich der Verpflichtung, die der zentralen Leitung mit der genannten Vor-

8 — Siehe Nr. 29 meiner Schlussanträge in der Rechtssache C-440/00.

9 — Ebenda.

10 — Siehe Nr. 30 meiner Schlussanträge in der Rechtssache C-440/00.

schrift auferlegt wird, stark eingeschränkt und es würde, wie die deutsche Regierung und der Betriebsrat vortragen, gegen den Grundsatz der praktischen Wirksamkeit der Richtlinie verstoßen, die Verpflichtungen auferlegt, durch die die Einsetzung europäischer Betriebsräte gefördert und nicht etwa erschwert werden soll.

33. Folgte man nämlich der hier kritisierten Auffassung, würde man die Arbeitnehmer, statt ihnen zu helfen, die ihnen mit der Richtlinie eingeräumten Rechte auszuüben, davon abhalten, dies zu tun, indem man ihnen ohne objektive Rechtfertigung kostspielige, aufwendige und damit frustrierende Handlungen abverlangte, die in Widerspruch zum genannten Grundsatz der praktischen Wirksamkeit stehen würden. Man braucht bloß, wie der Betriebsrat zutreffend bemerkt hat, an die Schwierigkeiten zu denken, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt wären, um von der zentralen Leitung die Informationen zu erhalten, die sie zur Aufnahme von Verhandlungen benötigen, wenn sich diese Informationen in einem anderen Mitgliedstaat als dem befinden, in dem sich die Arbeitnehmer aufhalten.

34. So viel zur zentralen Leitung und deren Pflichten. Hinzu kommt noch ein weiteres Argument in dem genannten Sinne, wenn man sich die einzelnen Unternehmen der Gruppe ansieht. Denn wenn im Urteil Bofrost* nämlich, wie die deutsche Regierung zutreffend bemerkt, anerkannt wurde, dass jedes dieser Unternehmen nach der Richtlinie verpflichtet ist, seinen eigenen Arbeitnehmervertretungen „die Informationen [zu erteilen], die zur Aufnahme von Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Verfahrens zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unerlässlich sind“ [11], so steht diesen Unternehmen zwangsläufig auch ein Anspruch darauf zu, die entsprechenden Auskünfte von der zentralen Leitung zu erhalten.

35. Ich bin mir aber durchaus bewusst, dass es Schwierigkeiten geben könnte, für die wirksame Einhaltung der genannten Verpflichtung zu sorgen, wenn die zentrale Leitung und die einzelnen Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind (allerdings auch dann, wenn sie im selben Staat sind). Die Mitgliedstaaten sind jedoch gemäß Artikel 14 Absatz 1 der Richtlinie nicht nur verpflichtet, „die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften [zu erlassen], um dieser Richtlinie ... nachzukommen“, sondern auch dazu, „alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen *Ziele* erreicht werden“ [12]. Außerdem müssen sie gemäß Artikel 11 Absatz 3 der Richtlinie dafür sorgen, dass „Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorhanden sind, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann“.

11 — Urteil Bofrost*, Randnr. 39.

12 — Hervorhebung von mir.

36. Diese Vorschriften legen den Mitgliedstaaten eine besonders klare und eindeutige Erfolgspflicht auf, die in gewisser Weise über die allgemeinen Pflichten hinausgeht, die normalerweise mit der Umsetzung von Richtlinien der Gemeinschaft verbunden sind. Daraus folgt, dass die Mitgliedstaaten alle Mittel bereitzustellen haben, die dafür erforderlich sind, dass die Verpflichtungen aus Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie in vollem Umfang erfüllt werden, und dass die nationalen Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie oder gegebenenfalls die gesamte Rechtsordnung in Einklang mit dem klaren Ziel der Richtlinie auszulegen sind, selbst wenn es keine derartigen ausdrücklichen Vorschriften gibt.

37. Aufgrund der genannten Erwägungen bin ich daher der Auffassung, dass auf die erste Frage zu antworten ist, dass die Artikel 4 und 14 der Richtlinie dahin auszulegen sind, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, einem im Inland ansässigen Unternehmen, das als zentrale Leitung einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie gilt, aufzugeben, den in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen derselben Unternehmensgruppe die Auskünfte zu erteilen, um die diese von ihren internen Arbeitnehmervertretungen ersucht worden sind, wenn diese Unternehmen selbst nicht über die betreffenden Informationen verfügen und diese erforderlich sind, um einen Europäischen Betriebsrat einzurichten oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen.

B — *Zur zweiten Vorlagefrage*

38. Mit der zweiten Frage ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof für den Fall, dass er eine Auskunftspflicht der zentralen Leitung gegenüber den anderen Unternehmen der Gruppe anerkennen sollte, den Umfang dieser Verpflichtung klarzustellen. Diese Frage entspricht praktisch der zweiten Frage in der Rechtssache Kühne & Nagel.

39. Hierzu trägt der Betriebsrat vor, dass der in § 5 EBRG vorgesehene Auskunftsanspruch nicht nur den Zweck habe, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, sich das Wissen darüber zu verschaffen, ob die Voraussetzungen für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats erfüllt seien, sondern auch den, alle für dessen etwaige Einrichtung erforderlichen Daten zu erhalten. Da Artikel 5 der Richtlinie bestimme, dass der Europäische Betriebsrat auf Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten errichtet werden könne, müssten die Arbeitnehmer eines Betriebes oder eines Unternehmens, die sich für die Einsetzung eines solchen Betriebsrats einsetzen wollten, die allgemeinen Daten über die Arbeitnehmervertretungen und deren Vertreter in den anderen zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen oder Betrieben kennen. Daher sei die zweite Frage zu bejahen.

40. Auch die deutsche Regierung meint, dass diese Frage zu bejahen sei, und verweist lediglich auf die von ihr in der Rechtssache C-440/00 vorgebrachten Erklärungen.

41. ADS Anker vertritt demgegenüber die Auffassung, dass diese Frage aus zwei Gründen zu verneinen sei. Zum einen sei das Auskunftsbegehren in Bezug auf die Angabe der Arbeitnehmervertretungen und deren Vertreter, die im Namen der Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von diesen abhängigen Unternehmen an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats mitwirken könnten, zu vage. Die zentrale Leitung müsste aufgrund dieser Ungenauigkeit bestimmen, welche Angaben für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats erforderlich seien, obwohl dies den Arbeitnehmern obliege, die ihn einrichten wollten. Zweitens seien diese Angaben nicht erforderlich, um einen Antrag im Sinne von Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie zu stellen, und daher hätten die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Erhalt dieser Auskünfte.

42. Die Kommission erklärt unter Hinweis auf das Urteil Bofrost*, dass auf diese Frage zu antworten sei, dass ein Unternehmen verpflichtet sei, der Arbeitnehmervertretung der eigenen Beschäftigten die Arbeitnehmervertretungen und deren Vertreter zu bezeichnen, die für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von diesen abhängigen Unternehmen an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats mitwirken könnten, wenn es über die betreffenden Daten verfüge oder sie beschaffen könne und diese Daten nach Ansicht des nationalen Gerichts Informationen darstellten, die für die Aufnahme von Verhandlungen über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich seien.

43. Ich wiederum meine, dass es keinen Grund gibt, von dem Standpunkt abzuweichen, den ich in meinen Schlussanträgen in der Rechtssache Kühne & Nagel eingenommen habe [13]. Die Frage ist demnach dahin gehend zu beantworten, dass die zentrale Leitung der Unternehmensgruppe verpflichtet ist, den anderen Unternehmen der Gruppe, denen eine entsprechende Anfrage ihrer internen Arbeitnehmervertretungen vorliegt, die Arbeitnehmervertretungen und deren Vertreter zu benennen, die für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von diesen abhängigen Unternehmen an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats mitwirken könnten, sofern diese Angaben nach Ansicht des nationalen Gerichts für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats innerhalb dieser Gruppe erforderlich sind.

13 — Siehe die Nrn. 41 bis 44 meiner Schlussanträge in der Rechtssache C-440/90.

V — Ergebnis

44. Ich schlage demgemäß vor, die vom Arbeitsgericht Bielefeld mit Beschluss vom 24. Juli 2001 vorgelegten Fragen wie folgt zu beantworten:

1. Die Artikel 4 und 14 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 verpflichtet sind, einem im Inland ansässigen Unternehmen, das als zentrale Leitung einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie gilt, aufzugeben, den in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen derselben Unternehmensgruppe die Auskünfte zu erteilen, um die diese von ihren internen Arbeitnehmervertretungen ersucht worden sind, wenn diese Unternehmen selbst nicht über die betreffenden Informationen verfügen und diese erforderlich sind, um einen Europäischen Betriebsrat einzurichten oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu schaffen.

2. Die zentrale Leitung der Unternehmensgruppe ist verpflichtet, einem Unternehmen der Gruppe, dem eine entsprechende Anfrage seiner internen Arbeitnehmervertretung vorliegt, auf dessen Anfrage die Arbeitnehmervertretungen und deren Vertreter zu benennen, die für die Arbeitnehmer der Unternehmen oder der von diesen abhängigen Unternehmen an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats mitwirken könnten, wenn diese Angaben nach Ansicht des nationalen Gerichts für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats innerhalb dieser Gruppe erforderlich sind.