CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL A. TIZZANO van 27 februari 2003 [1]

1. Bij beschikking van 24 juli 2001 heeft het Arbeitsgericht Bielefeld (Duitsland) het Hof krachtens artikel 234 EG twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers [2] (hierna: „richtlijn"). Meer in het bijzonder wenst het Arbeitsgericht Bielefeld te vernemen of de in een lidstaat van de Gemeenschap gevestigde onderneming die het hoofdbestuur van een concern met een communautaire dimensie in de zin van de richtlijn vormt, verplicht is de overige, in andere lidstaten gevestigde ondernemingen van het concern, informatie te verstrekken wanneer deze ondernemingen door hun interne werknemersvertegenwoordiging zijn verzocht gegevens te verstrekken waarover zij niet beschikken. Ingeval deze vraag bevestigend wordt beantwoord, wenst het Arbeitsgericht te vernemen welke omvang deze verplichting heeft.

I — Rechtskader

A — *De relevante bepalingen van de richtlijn*

2. Artikel 1 van de richtlijn luidt als volgt:

„1. Met deze richtlijn wordt beoogd het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren.

2. Te dien einde wordt in elke onderneming met een communautaire dimensie en in elk concern met een communautaire dimensie, wanneer daarom wordt verzocht overeenkomstig de procedure van artikel 5, lid 1, een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld met het doel

1 — Oorspronkelijke taal: Italiaans.

2 — PB L 254, blz. 64. Aangezien de richtlijn op artikel 2, lid 2, van het Protocol betreffende de sociale politiek, gehecht aan protocol nr. 14 bij het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, was gebaseerd, was zij aanvankelijk niet van toepassing op het Verenigd Koninkrijk. Het toepassingsgebied van de richtlijn is nadien verruimd tot deze lidstaat bij richtlijn 97/74/EG van de Raad van 15 december 1997 (PB L 10, blz. 22).

genoemde werknemers in te lichten en te raadplegen overeenkomstig de voorwaarden, op de wijze en met de gevolgen als bedoeld in deze richtlijn.

[...]

4. Tenzij in de in artikel 6 bedoelde overeenkomsten in een ruimer toepassingsgebied is voorzien, strekken de rechten en bevoegdheden van de Europese ondernemingsraden en procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers die zijn ingesteld om de doelstelling van lid 1 te verwezenlijken zich bij een onderneming met een communautaire dimensie uit tot alle in de lidstaten gelegen vestigingen en bij een concern met een communautaire dimensie tot alle in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern.

[...]"

3. Artikel 2, lid 1, van de richtlijn bepaalt:

„In deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) ‚onderneming met een communautaire dimensie': een onderneming met ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten en, in ten minste twee lidstaten, elk ten minste 150 werknemers;

b) ‚concern': een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;

c) ‚concern met een communautaire dimensie': een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden:

— het heeft ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten,

— het bestaat uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende lidstaten, en

— ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een lidstaat, en

ten minste een andere onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een andere lidstaat;

[...]

e) ‚hoofdbestuur': het hoofdbestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, van de onderneming die zeggenschap uitoefent.

[...]"

4. Artikel 3, lid 1, bepaalt:

„In deze richtlijn wordt verstaan onder ‚zeggenschap uitoefenende onderneming': een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming (‚de onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend'), bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften."

5. Artikel 4 van de richtlijn luidt als volgt:

„1. Het hoofdbestuur is ervoor verantwoordelijk de voorwaarden te scheppen en in middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van de in artikel 1, lid 2, bedoelde Europese ondernemingsraad of informatie- en raadplegingsprocedure voor de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

2. Indien het hoofdbestuur niet in een lidstaat is gevestigd, draagt de vertegenwoordiger van het hoofdbestuur in een, in voorkomend geval, aan te wijzen lidstaat de in lid 1 bedoelde verantwoordelijkheid.

Wanneer er geen vertegenwoordiger is, berust de in lid 1 bedoelde verantwoordelijkheid bij het bestuur van de vestiging of het hoofdbestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers in een lidstaat.

3. In deze richtlijn wordt (worden) de vertegenwoordiger(s) of, bij ontstentenis, het bestuur of het hoofdbestuur, beschouwd als het hoofdbestuur."

6. Artikel 5, lid 1, van de richtlijn bepaalt:

„Teneinde de doelstelling van artikel 1, lid 1, te verwezenlijken opent het hoofdbestuur op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers afkomstig uit ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee verschillende lidstaten onderhandelingen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatieverstrekkings- en raadplegingsprocedure."

7. Artikel 6, lid 1, van de richtlijn luidt als volgt:

„Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om een overeenkomst over de wijze waarop de in artikel 1, lid 1, bedoelde informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt."

8. Artikel 11 van de richtlijn bepaalt:

„1. Elke lidstaat ziet erop toe dat het bestuur van de vestigingen van een onderneming met communautaire dimensie en het bestuur van de ondernemingen van een concern die op zijn grondgebied zijn gevestigd, en hun werknemersvertegenwoordigers of, in voorkomend geval, hun werknemers de in deze richtlijn omschreven verplichtingen naleven, ongeacht of het hoofdbestuur al dan niet op zijn grondgebied is gevestigd.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat de gegevens over het in artikel 2, lid 1, sub a en c, bedoelde aantal werknemers door de ondernemingen beschikbaar worden gesteld op verzoek van de partijen die belang hebben bij de toepassing van deze richtlijn.

3. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval deze richtlijn niet wordt nageleefd[;] in het bijzonder zien zij erop toe dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de in deze richtlijn opgenomen verplichtingen te doen naleven.

[...]"

9. Ten slotte bepaalt artikel 14, lid 1, van de richtlijn:

„De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiter-

lijk op 22 september 1996 aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er uiterlijk op die datum zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis."

B — *De Duitse wetgeving.*

10. De Bondsrepubliek Duitsland heeft de richtlijn omgezet bij het Gesetz über Europäische Betriebsräte (wet op de Europese ondernemingsraden) van 28 oktober 1996 (hierna: „EBRG").[3]

11. Volgens § 2, lid 1, EBRG is deze wet van toepassing op ondernemingen met een communautaire dimensie die op Duits grondgebied zijn gevestigd, alsmede op concerns met een communautaire dimensie waarvan de zeggenschap uitoefenende onderneming op Duits grondgebied is gevestigd. Ingevolge § 2, lid 2, EBRG is deze wet evenwel ook van toepassing wanneer het hoofdbestuur niet in Duitsland is gevestigd, onder meer wat betreft de regels voor de berekening van de in Duitsland tewerkgestelde werknemers (§ 4 EBRG), de uitoefening van het recht op informatie (§ 5, lid 2, EBRG), de vaststelling van de zeggenschap uitoefenende onderneming (§ 6 EBRG) en het rapport over de werknemersvertegenwoordiging in de Bondsrepubliek Duitsland (§ 35, lid 2, EBRG).

12. § 5 EBRG luidt als volgt;

„1. Het hoofdbestuur geeft een werknemersvertegenwoordigingsorgaan op verzoek inlichtingen over het gemiddeld aantal werknemers van het concern en hun verdeling over de lidstaten, de ondernemingen en bedrijven, alsook over de structuur van de onderneming of het concern.

2. Een ondernemingsraad of centrale ondernemingsraad kan zich op deze bij lid 1 toegekende aanspraak beroepen tegenover het plaatselijke bedrijfs- of ondernemingsbestuur; dit is verplicht de voor de inlichtingen vereiste informatie en documenten bij het hoofdbestuur op te vragen."[4]

3 — BGBl. 1996 I, blz. 1548.

4 — Niet-officiële vertaling.

II — De feiten, de procedure voor de nationale rechter en de prejudiciële vragen

13. In het geding voor het Arbeitsgericht Bielefeld staan de Duitse onderneming ADS Anker GmbH (hierna: „ADS Anker") en de ondernemingsraad van deze onderneming (hierna: „ondernemingsraad") tegenover elkaar.

14. Blijkens de verwijzingsbeschikking maakt ADS Anker deel uit van een concern met een communautaire dimensie, waarvan de leidende onderneming zich in Zwitserland bevindt. Uit de verwijzingsbeschikking blijkt voorts dat de zeggenschap over ADS Anker wordt uitgeoefend door de in Nederland gevestigde onderneming ADS BV, die aandelen bezit van andere ondernemingen van het Anker-concern welke in verschillende lidstaten zijn gevestigd. De onderneming van het Anker-concern met het grootste aantal werknemers in een lidstaat is de Britse onderneming RIVA.

15. In het betrokken concern is geen Europese ondernemingsraad of procedure voor informatie en raadpleging van werknemers in de zin van artikel 1, lid 2, van de richtlijn ingesteld. Om die situatie te verhelpen heeft de ondernemingsraad krachtens § 5 EBRG ADS Anker verzocht hem de in § 5, lid 1, EBRG bedoelde informatie te verstrekken, samen met de namen van de werknemersvertegenwoordigingsorganen en hun vertegenwoordigers die voor de werknemers van de ondernemingen of de daarvan afhankelijke ondernemingen moeten worden betrokken bij de instelling van een Europese ondernemingsraad. Nadat dit door ADS Anker was geweigerd, heeft de ondernemingsraad zich tot de verwijzende rechter gewend om haar aanspraak geldend te maken.

16. ADS Anker heeft geantwoord dat zij niet aan dit verzoek om informatie krachtens § 5, lid 2, EBRG kon voldoen omdat zowel de in Zwitserland gevestigde leidende onderneming van het concern als de Nederlandse onderneming Anker BV weigerden haar de betrokken informatie te verstrekken. ADS Anker verklaarde voorts dat zij volgens de Duitse wetgeving van buiten Duitsland gevestigde ondernemingen geen informatie kon verkrijgen.

17. Volgens de verwijzende rechter evenwel is het argument van ADS Anker ongegrond, indien zou worden geconcludeerd dat het in een andere lidstaat gevestigde hoofdbestuur krachtens een verplichting uit hoofde van de richtlijn, in het bijzonder de artikelen 4, lid 1, en 5, lid 1, en de nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn, ADS Anker de in § 5, lid 1, EBRG bedoelde informatie moet verstrekken.

18. Indien deze uitlegging juist is en aldus het bestaan van deze verplichting wordt bevestigd, moet volgens de verwijzingsbe-

schikking vervolgens worden onderzocht of het hoofdbestuur krachtens dezelfde bepalingen verplicht is ADS Anker naast de in § 5, lid 1, EBRG bedoelde informatie ook informatie te verstrekken met betrekking tot de namen van de werknemersvertegenwoordigingsorganen en van hun vertegenwoordigers die voor de werknemers van de ondernemingen of de daarvan afhangende ondernemingen kunnen worden betrokken bij de instelling van een Europese ondernemingsraad.

19. Om deze twijfels weg te nemen heeft het Arbeitsgericht Bielefeld dan ook de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een antwoord op de volgende prejudiciële vragen:

„1) Is een in het Verenigd Koninkrijk [...] gevestigde onderneming die als hoofdbestuur in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, en lid 3, van richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers geldt, of een in [...] Nederland [...] gevestigde onderneming die het hoofdbestuur van de zeggenschap uitoefenende onderneming in de zin van artikel 2, lid 1, sub [e], en artikel 3, lid 1, van [de] richtlijn [...] vormt, op grond van richtlijn 94/45 [...], met name op grond van de artikelen 4 en 11 daarvan, verplicht om een andere in [...] Duitsland gevestigde onderneming die tot hetzelfde concern behoort, inlichtingen te verstrekken over de tot het concern behorende ondernemingen en bedrijven, hun rechtsvorm, hun vertegenwoordigingsstructuren, het gemiddeld aantal werknemers van het concern, alsmede hun verdeling over de lidstaten en ondernemingen?

2) Zo ja, omvat de informatieverplichting ook de namen van de werknemersvertegenwoordigingsorganen en hun vertegenwoordigers die voor de werknemers van de ondernemingen of van de daarvan afhankelijke ondernemingen bij de instelling van een Europese ondernemingsraad moeten worden betrokken?"

III — De procedure voor het Hof

20. Tijdens het schriftelijke gedeelte van de procedure zijn bij het Hof opmerkingen ingediend door de ondernemingsraad, ADS Anker, de Bondsrepubliek Duitsland en de Commissie van de Europese Gemeenschappen. De ondernemingsraad, ADS Anker en de Commissie hebben voorts deelgenomen aan de terechtzitting die op 5 december 2002 heeft plaatsgevonden.

IV — Juridische analyse

A — *De eerste prejudiciële vraag*

21. Met de eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de lidstaten krachtens de artikelen 4 en 11 van de richtlijn een op hun grondgebied gevestigde onderneming, die als hoofdbestuur van een concern met een communautaire dimensie in de zin van de richtlijn geldt, ertoe moeten verplichten aan de in andere lidstaten gevestigde ondernemingen van het concern de door de interne werknemersvertegenwoordigingsorganen van die ondernemingen gevraagde informatie te verstrekken, indien deze ondernemingen niet over die gegevens beschikken en deze nodig zijn om de onderhandelingen te kunnen openen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatie- en raadplegingsprocedure.

22. Alvorens de eerste vraag te beantwoorden, wens ik op te merken dat de verwijzende rechter noch een van de partijen bij dit geding eraan twijfelt dat de lidstaten krachtens artikel 4, lid 1, van de richtlijn het hoofdbestuur ertoe moeten verplichten informatie te verstrekken aan de werknemers die onderhandelingen willen openen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad. In die zin heb ik voor het overige ook uitvoerig geconcludeerd in de zaak C-440/00, Kühne & Nagel. [5]

23. Voorts bestaat er, vooral na het arrest Bofrost, evenmin twijfel over de verplichting van elke onderneming die deel uitmaakt van een concern om krachtens artikel 11, lid 2, van de richtlijn aan haar eigen werknemers de informatie te verstrekken „op grond waarvan zij kunnen beoordelen of zij al of niet aanspraak hebben op de opening van onderhandelingen, en op grond waarvan zij in voorkomend geval hun verzoek hiertoe correct kunnen formuleren". [6] In dat arrest heeft het Hof immers definitief verduidelijkt dat de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen „aan de zijde van de werkgevers niet beperkt [zijn] tot het hoofdbestuur". [7]

24. Waarover integendeel wel twijfel bestaat, is de vraag of de driehoek hoofdbestuur-ondernemingen-werknemers, waarin de informatiestroom langs de as hoofdbestuur-werknemers en de as ondernemingen-werknemers niet wordt betwist, ook tussen het hoofdbestuur en de ondernemingen moet worden gesloten. De vraag rijst met andere

5 — Conclusie van 11 juli 2002, Jurispr. 2004, blz. I-787.

6 — Arrest van 29 maart 2001 (C-62/99, Jurispr. blz. I-2579, punt 38).

7 — Arrest Bofrost, reeds aangehaald, punt 31.

woorden of de informatieverplichting, die in verticale zin bestaat, ook in horizontale zin moet bestaan en of deze verplichting uit hoofde van de richtlijn derhalve ook moet gelden voor het hoofdbestuur ten aanzien van de andere ondernemingen van het concern, in het bijzonder wanneer deze ondernemingen door de interne organen van de werknemersvertegenwoordiging zijn verzocht om informatie voor onderhandelingen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad, en zij daarover niet beschikken.

25. Volgens ADS Anker moet deze vraag ontkennend worden beantwoord. Volgens haar blijkt een informatieverplichting van het hoofdbestuur ten aanzien van de overige ondernemingen van het concern immers niet uit de tekst van de richtlijn. Derhalve moet het hoofdbestuur de nodige informatie voor het openen van onderhandelingen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad enkel verstrekken wanneer daarom rechtstreeks wordt verzocht door de werknemers. Deze conclusie is volgens ADS Anker gerechtvaardigd omdat, aangezien het de werknemers zijn die om informatie verzoeken, zij die bij het hoofdbestuur moeten zien te verkrijgen. Eisen dat de onderneming de door haar eigen werknemers gevraagde informatie door middel van een rechtsvordering moet verkrijgen bij het hoofdbestuur, kan negatieve gevolgen hebben voor de verhoudingen binnen het concern. Indien deze rechtsvordering een ongunstig resultaat zou opleveren, zouden de werknemers bovendien geen middelen meer hebben om de gevraagde informatie te verkrijgen.

26. De ondernemingsraad, de Duitse regering en de Commissie stellen voor de vraag anders te beantwoorden, om redenen die ik hierna zal vermelden.

27. Zelf wens ik onmiddellijk op te merken, dat de argumenten van ADS Anker tot staving van haar stelling mij niet overtuigen. Haar argumenten zijn immers veeleer gebaseerd op redenen van opportuniteit dan op de uitlegging van de bepalingen van de richtlijn. Mij overtuigen meer de argumenten van logische, systematische en tekstuele aard tot staving van de andere stelling, die ik thans zal trachten toe te lichten.

28. Allereerst wil ik eraan herinneren dat, zoals ik in de reeds aangehaalde conclusie in de zaak Kühne & Nagel heb verklaard, „het in het richtlijn neergelegde systeem steunt op de rol van het hoofdbestuur van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, dat ingevolge artikel 4, lid 1, van de richtlijn als effectief besluitvormingscentrum van de onderneming of het concern de primaire verantwoordelijkheid draagt om

de doelstellingen van de richtlijn te bereiken". [8] Deze verantwoordelijkheid houdt in „de verplichting om met alle ter beschikking staande middelen te voldoen aan elk vereiste dat zich met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad of de informatie- en raadplegingsprocedure kan voordoen, met als enige beperking dat de van het hoofdbestuur gevraagde handeling daadwerkelijk *noodzakelijk* is voor dat doel". [9] Daaruit volgt dat het hoofdbestuur „de verplichting heeft vooraf te voorzien in alle voorwaarden en materiële en logistieke middelen opdat de onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de werknemers normaal kunnen verlopen". [10]

29. Het logische gevolg van deze verplichting is natuurlijk ook dat aan de werknemers alle informatie wordt verstrekt die noodzakelijk is voor de uitoefening van het hun door artikel 5, lid 1, van de richtlijn toegekende recht te verzoeken om opening van onderhandelingen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad. De stelling dat deze verplichting enkel geldt wanneer de werknemers het hoofdbestuur rechtstreeks om informatie hebben gevraagd en niet ook wanneer het verzoek afkomstig is van andere ondernemingen van het concern, zou leiden tot een ongerechtvaardigde en onlogische beperking van de ruime strekking van artikel 4, lid 1, van de richtlijn en een minimalisering van de verantwoordelijkheid die, zoals ik heb vermeld, in deze richtlijn overduidelijk als primair en algemeen wordt aangemerkt.

30. Aangezien deze bepaling, zoals de Commissie terecht heeft opgemerkt, het hoofdbestuur belast met het scheppen van de voorwaarden die nodig zijn voor de instelling van de Europese ondernemingsraad ? waarbij ik opmerk dat het hoofdbestuur met die verantwoordelijkheid belast is voorzover het het gehele concern vertegenwoordigt ? houdt deze verantwoordelijkheid niet alleen de verplichting in om de werknemersvertegenwoordigingsorganen rechtstreeks de daartoe vereiste informatie te verstrekken, maar ook de verplichting om die informatie te verstrekken aan de overige ondernemingen van het concern die een dergelijk verzoek hebben gekregen van hun eigen werknemers.

31. Wanneer de interne werknemersvertegenwoordigingorganen met andere woorden een onderneming verzoeken om informatie teneinde de hun door de richtlijn verleende rechten uit te oefenen, en deze ondernemingen niet over die informatie beschikken, dan is voldaan aan de voorwaarden voor toepassing van artikel 4, lid 1, van de richtlijn, en in het bijzonder de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan opdat de ondernemingen van het concern het hoofdbestuur kunnen verzoeken om informatie en het hoofdbestuur deze informatie dient te verstrekken, teneinde zoals deze bepaling juist beoogt, de voorwaarden voor de instelling van een ondernemingsraad te scheppen.

32. Zoals ik al zei, zou anders de draagwijdte van de uit hoofde van deze bepaling aan het hoofdbestuur opgelegde verplichting al te

8 — Punt 29 van mijn conclusie in de zaak Kühne en Nagel, reeds aangehaald.

9 — Ibidem.

10 — Punt 30 van mijn conclusie in de zaak Kühne & Nagel, reeds aangehaald.

zeer worden beperkt en zou, zoals de Duitse regering en de ondernemingsraad opmerken, afbreuk worden gedaan aan het beginsel van het nuttig effect van de richtlijn, krachtens hetwelk de instelling van Europese ondernemingsraden moet worden bevorderd en niet mag worden belemmerd.

33. Als de hier bekritiseerde opvatting werd gevolgd zouden de werknemers, in plaats van te worden aangemoedigd om de door de richtlijn verleende rechten uit te oefenen, daarin worden ontmoedigd en zouden hun zonder enige objectieve rechtvaardiging hinderlijke en ontmoedigende verplichtingen worden opgelegd, waardoor in strijd met voormeld beginsel van nuttig effect de doelstelling wordt bemoeilijkt die de richtlijn uitdrukkelijk verklaart te willen bevorderen. Zoals de ondernemingsraad terecht heeft opgemerkt, hoeft alleen maar te worden gedacht aan de moeilijkheden die de werknemers ondervinden om van het hoofdbestuur de informatie te verkrijgen die zij nodig hebben voor hun verzoek tot opening van de onderhandelingen, indien dit hoofdbestuur zich in een andere lidstaat bevindt dan de werknemers.

34. Dit wat de kant van het hoofdbestuur en de op dit orgaan rustende verplichtingen betreft. Een bijkomend argument in dezelfde zin kan echter ook ten aanzien van de afzonderlijke ondernemingen van het concern worden ontwikkeld. Zo in het arrest Bofrost is erkend, zoals de Duitse regering terecht heeft opgemerkt, dat elk van deze ondernemingen uit hoofde van de richtlijn verplicht is aan haar eigen interne organen van de werknemersvertegenwoordiging „de informatie [te verstrekken] die noodzakelijk is voor de opening van onderhandelingen tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure voor transnationale informatie en raadpleging van de werknemers" [11], dan moeten deze ondernemingen noodzakelijkerwijs ook het recht verkrijgen om deze informatie bij het hoofdbestuur te verkrijgen.

35. Daarbij ben ik mij ervan bewust dat het moeilijk kan worden de desbetreffende verplichting daadwerkelijk te doen naleven wanneer het hoofdbestuur en de afzonderlijke ondernemingen in verschillende lidstaten werkzaam zijn (maar ook indien zij zich in dezelfde lidstaat bevinden). Dienaangaande moet ik er echter op wijzen dat de lidstaten krachtens artikel 14, lid 1, van de richtlijn niet alleen „de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen" dienen vast te stellen „om (...) aan deze richtlijn te voldoen" maar ook „(...) alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste *resultaten* kunnen instaan". [12] Voorts moeten zij overeenkomstig artikel 11, lid 3, erop toezien „dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de in deze richtlijn opgenomen verplichtingen te doen naleven".

11 — Zie arrest Bofrost, reeds aangehaald, punt 39.

12 — Cursivering van mij.

36. Deze bepalingen leggen de lidstaten een buitengewoon duidelijke en nauwkeurige resultaatsverbintenis op, die in zekere zin verder gaat dan de algemene omzettingsverplichtingen waarin de gemeenschapsrichtlijnen normaal voorzien. Daaruit volgt dat de lidstaten verplicht zijn alle middelen in te zetten die nodig zijn om de naleving van de uit artikel 4, lid 1, van de richtlijn voortvloeiende verplichtingen volledig te waarborgen en dat zelfs indien er geen uitdrukkelijke regels in die zin bestaan, de nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn of in voorkomend geval de regeling in haar geheel moeten worden uitgelegd in overeenstemming met de uitdrukkelijke doelstelling van de richtlijn.

37. Gelet op het voorgaande geef ik in overweging op de eerste vraag te antwoorden, dat de artikelen 4 en 14 van de richtlijn aldus moeten worden uitgelegd dat de lidstaten een op hun grondgebied gevestigde onderneming, die als hoofdbestuur van een concern met een communautaire dimensie in de zin van de richtlijn geldt, moeten verplichten om aan de in andere lidstaten gevestigde ondernemingen van het concern de door de interne werknemersvertegenwoordigingsorganen gevraagde informatie te verstrekken, indien deze ondernemingen niet over die informatie beschikken en deze noodzakelijk is om de onderhandelingen te kunnen openen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatie- en raadplegingsprocedure.

B — *De tweede prejudiciële vraag*

38. Met de tweede vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof, ingeval het erkent dat het hoofdbestuur een informatieverplichting heeft ten aanzien van de overige ondernemingen van het concern, de omvang van deze verplichting toe te lichten. Deze vraag is *mutatis mutandis* nagenoeg dezelfde als de tweede vraag in de zaak Kühne & Nagel.

39. Dienaangaande merkt de ondernemingsraad op dat het in § 5 EBRG neergelegde recht op informatie niet enkel tot doel heeft de werknemers in staat te stellen te beoordelen of de voorwaarden voor de instelling van een Europese ondernemingsraad aanwezig zijn, maar ook alle gegevens te verkrijgen die voor de eventuele instelling daarvan noodzakelijk zijn. Aangezien artikel 5 van de richtlijn voorschrijft dat de Europese ondernemingsraad kan worden ingesteld op verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers afkomstig uit ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee verschillende lidstaten, moeten de werknemers van een vestiging of onderneming die zich willen inzetten voor de instelling van een dergelijke ondernemingsraad, beschikken over algemene informatie met betrekking tot de werknemersvertegenwoordiging en de vertegenwoordigers daarvan in andere ondernemingen of vestigingen die tot het concern behoren. De tweede vraag moet derhalve bevestigend worden beantwoord.

40. Ook de Duitse regering betoogt dat deze vraag bevestigend moet worden beantwoord, en verwijst daartoe enkel naar haar opmerkingen bij de tweede prejudiciële vraag in zaak C-440/00.

41. ADS Anker meent daarentegen dat deze vraag om twee redenen ontkennend moet worden beantwoord. Om te beginnen is het verzoek om informatie met betrekking tot de benamingen van de werknemersvertegenwoordigingen en van hun vertegenwoordigers die voor de werknemers van de ondernemingen of de daarvan afhangende ondernemingen kunnen worden betrokken bij de instelling van de Europese ondernemingsraad, te vaag. Daardoor dient het hoofdbestuur uit te maken welke informatie nodig is voor de instelling van de Europese ondernemingsraad, ofschoon dit de taak is van de werknemers die het initiatief hebben genomen om deze ondernemingsraad in te stellen. In de tweede plaats is deze informatie volgens ADS Anker niet noodzakelijk om een verzoek in de zin van artikel 5, lid 1, van de richtlijn in te dienen en hebben de werknemers derhalve niet het recht om die informatie op te vragen.

42. De Commissie betoogt onder verwijzing naar het arrest van het Hof in de zaak Bofrost dat deze vraag aldus moet worden beantwoord, dat een onderneming aan de werknemersvertegenwoordigingsorganen de benamingen moet mededelen van de werknemersvertegenwoordigingen en van de vertegenwoordigers die voor de werknemers van de ondernemingen of van de daarvan afhangende ondernemingen bij de instelling van een Europese ondernemingsraad moeten worden betrokken, indien zij over die gegevens beschikt of in staat is die te verkrijgen en deze informatie naar het oordeel van de nationale rechter noodzakelijk is om onderhandelingen te openen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad.

43. Dienaangaande zie ik geen reden om het standpunt te wijzigingen dat ik in mijn conclusie in de zaak Kühne & Nagel heb ingenomen en waarnaar ik hier dus kan verwijzen. [13] Naar mijn mening moet de gestelde vraag derhalve aldus worden beantwoord dat het hoofdbestuur van het concern aan andere ondernemingen van het concern, wanneer deze een verzoek in die zin hebben ontvangen van de interne werknemersvertegenwoordigingsorganen, informatie moet verstrekken over de benamingen van de werknemersvertegenwoordigingen en van hun vertegenwoordigers die voor de werknemers van de ondernemingen of van de daarvan afhankelijke ondernemingen bij de instelling van Europese ondernemingsraad moeten worden betrokken, indien deze informatie naar het oordeel van de nationale rechter noodzakelijk is met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad binnen het concern.

13 — Zie punten 41-44 van mijn conclusie in zaak Kühne & Nagel, reeds aangehaald.

V — Conclusie

44. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging, de door het Arbeitsgericht Bielefeld bij beschikking van 24 juli 2001 gestelde prejudiciële vragen te beantwoorden als volgt:

„1) De artikelen 4 en 14 van richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, moeten aldus worden uitgelegd dat de lidstaten een op hun grondgebied gevestigde onderneming die als hoofdbestuur van een concern met een communautaire dimensie in de zin van de richtlijn geldt, moeten verplichten om aan de in andere lidstaten gevestigde ondernemingen van het concern de door de interne werknemersvertegenwoordigingsorganen gevraagde informatie te verstrekken, indien deze ondernemingen niet over die informatie beschikken en deze noodzakelijk is om de onderhandelingen te kunnen openen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatie- en raadplegingsprocedure.

2) Het hoofdbestuur van het concern moet aan een onderneming van het concern, wanneer deze een verzoek in die zin heeft ontvangen van de interne werknemersvertegenwoordigingsorganen, op haar verzoek informatie verstrekken over de benamingen van de werknemersvertegenwoordigingen en van hun vertegenwoordigers die voor de werknemers van de ondernemingen of van de daarvan afhankelijke ondernemingen bij de instelling van Europese ondernemingsraad moeten worden betrokken, indien deze informatie naar het oordeel van de nationale rechter noodzakelijk is met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad binnen het concern."