FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT ANTONIO TIZZANO
föredraget den 27 februari 2003 [1]

1. Genom beslut av den 24 juli 2001 har Arbeitsgericht (arbetsdomstolen) i Bielefeld (Tyskland) med stöd av artikel 234 EG till domstolen ställt två frågor om tolkningen av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare [2] (nedan kallat direktivet). Arbeitsgericht Bielefeld har särskilt frågat huruvida ett företag som är etablerat i en medlemsstat i gemenskapen, och som skall anses utgöra den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag i den mening som avses i direktivet, har skyldighet att lämna information till andra företag inom gruppen som är etablerade i andra medlemsstater, när dessa andra företag av arbetstagarnas interna representationsorgan har erhållit en begäran om information som de inte har tillgång till och, om så är fallet, att domstolen närmare skall ange omfattningen av denna skyldighet.

I — Tillämpliga bestämmelser

A — *De tillämpliga bestämmelserna i direktivet*

2. I artikel 1 i direktivet föreskrivs följande:

"1. Målet med detta direktiv är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.

2. För detta ändamål skall ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag, vid begäran om detta enligt förfarandet i artikel 5.1, i syfte att ge information till och samråda med arbetstagarna på de villkor, på det sätt och

1 — Originalspråk: italienska.

2 — EGT L 254, s. 64; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 160. Då direktivet bygger på artikel 2.2 i det avtal om socialpolitik som bilagts protokoll nr 14 till EG-fördraget var det ursprungligen inte tillämpligt på Förenade kungariket. Därefter har direktivet, genom direktiv 97/74/EG (EGT 1998, L 10, s. 22), kommit att bli tillämpligt även i denna medlemsstat.

med den verkan som framgår av detta direktiv.

...

4. Såvida ett bredare tillämpningsområde inte föreskrivs i avtalen enligt artikel 6, skall de europeiska företagsrådens befogenheter och det tillämpningsområde för informations- och samrådsförfaranden som fastställts för att nå målet i punkt 1, då det gäller ett gemenskapsföretag, omfatta samtliga verksamheter i medlemsstaterna och, då det gäller en grupp av gemenskapsföretag, alla dess verksamheter i medlemsstaterna.

...”

3. I artikel 2.1 i direktivet föreskrivs följande:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

a) gemenskapsföretag: alla företag med minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater.

b) grupp av företag: ett kontrollerande företag och dess kontrollerade företag.

c) grupp av gemenskapsföretag: en grupp av företag som kännetecknas av att den har

— minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,

— minst två av sina företag i olika medlemsstater, och

— minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i en medlemsstat och minst ett annat av sina företag

med minst 150 arbetstagare i en annan medlemsstat.

5. I artikel 4 i direktivet föreskrivs följande:

..."

"1. Den centrala ledningen har ansvaret för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag enligt bestämmelserna i artikel 1.2.

e) central ledning: den centrala ledningen i gemenskapsföretaget eller i det kontrollerande företaget i en grupp av gemenskapsföretag. ...

2. Då den centrala ledningen inte ligger i en medlemsstat skall den centrala ledningens representant, som vid behov skall utses i en medlemsstat, bära det ansvar som avses i punkt 1. Om det inte finns någon sådan representant, skall ledningen för den verksamhet eller det av företagsgruppens företag som har flest arbetstagare i någon av medlemsstaterna, bära det ansvar som avses i punkt 1.

4. I artikel 3.1 föreskrivs följande:

"I detta direktiv avses med kontrollerande företag ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, det kontrollerade företaget, till exempel i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerande företaget."

3. I detta direktiv skall representanten eller representanterna eller, om det inte finns några sådana representanter, ledningen i punkt 2 andra stycket anses vara den centrala ledningen."

6. I artikel 5.1 i direktivet föreskrivs följande:

"För att uppfylla målet i artikel 1.1 skall den centrala ledningen inleda förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller verksamheter i minst två olika medlemsstater."

7. I artikel 6.1 i direktivet föreskrivs följande:

"Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet måste förhandla i en samarbetsvillig anda i syfte att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för hur den information till och det samråd med arbetstagare som avses i artikel 1.1 skall äga rum."

8. I artikel 11 i direktivet föreskrivs följande:

"1. Medlemsstaterna skall se till att ledningen vid ett gemenskapsföretags verksamheter och ledningen vid företag som utgör en del av en grupp av gemenskapsföretag och som är belägna inom statens territorium samt deras arbetstagarrepresentanter eller, i tillämpliga fall, deras arbetstagare uppfyller de förpliktelser som fastställs genom detta direktiv oavsett om den centrala ledningen är belägen inom medlemsstatens territorium eller inte.

2. Medlemsstaterna skall se till att företagen tillhandahåller uppgifter om det antal arbetstagare som avses i artikel 2.1 a och 2.1 c på begäran av de parter som berörs av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder som skall vidtas om det här direktivet inte följs. De skall särskilt säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att förpliktelserna till följd av direktivet uppfylls.

..."

9. I artikel 14.1 föreskrivs slutligen följande:

"Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för

att följa detta direktiv senast den 22 september 1996 eller senast den dagen se till att ledning och arbetstagare inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal, varvid medlemsstaterna måste vidta alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls. De skall genast underrätta kommissionen om detta."

B — *Den tyska lagstiftningen*

10. Förbundsrepubliken Tyskland har införlivat direktivet genom Gesetz über Europäische Betriebsräte (lag om europeiska företagsråd, nedan kallad EBRG) av den 28 oktober 1996.[3]

11. I 2 § första stycket EBRG stadgas att denna lag är tillämplig på gemenskapsföretag som har sitt säte på tyskt territorium samt på grupper av gemenskapsföretag, när det företag som utövar kontrollen av dem befinner sig på tyskt territorium. Enligt 2 § andra stycket samma lag är denna lag dock tillämplig även när den centrala ledningen inte befinner sig på tyskt territorium såvitt bland annat rör bestämmelserna avseende beräkningen av det antal arbetstagare som är anställda på tyskt territorium (4 § EBRG), utövandet av rätten till information (5 § andra stycket EBRG), fastställandet av vilket företag som utövar kontrollen (6 § EBRG), och rapporten om organ för personalens arbetstagarrepresentation i Förbundsrepubliken Tyskland (35 § andra stycket EBRG).

12. I 5 § EBRG föreskrivs följande:

"1. Den centrala ledningen skall, på begäran av arbetstagarrepresentanterna, lämna information till dessa om det genomsnittliga antalet anställda och hur dessa är fördelade över medlemsstaterna, företagen och verksamheterna samt om strukturen i företaget eller gruppen av företag.

2. Ett företagsråd eller ett centralt företagsråd kan göra gällande den rätt som framgår av punkt 1 ovan gentemot den lokala ledningen på driftsstället eller i företaget, som är skyldig att från den centrala ledningen inhämta den information och de handlingar som är nödvändiga för de efterfrågade upplysningarna."[4]

3 — BGBl. 1996 I, s. 1548.

4 — Inofficiell översättning.

II — Bakgrund, förfarande vid den nationella domstolen och tolkningsfrågor

13. Tvisten vid Arbeitsgericht Bielefeld gäller det tyska företaget ADS Anker GmbH (nedan kallat ADS Anker) och företagsrådet vid detta företag (nedan kallat företagsrådet).

14. Det framgår av beslutet om hänskjutande att ADS Anker ingår i en grupp av gemenskapsföretag, vars centrala ledning finns i Schweiz. Av beslutet framgår dessutom att ADS Anker kontrolleras av bolaget Anker BV, etablerat i Konungariket Nederländerna, vilket innehar aktier i andra företag som tillhör företagsgruppen Anker och som är etablerade i olika medlemsstater. Det företag i företagsgruppen Anker som har det högsta antalet arbetstagare i en medlemsstat är det brittiska företaget RIVA.

15. I den ifrågavarande gruppen har det varken inrättats något europeiskt företagsråd eller något förfarande för information till och samråd med arbetstagare i den mening som avses i artikel 1.2 i direktivet. För att rätta till detta förhållande har företagsrådet med stöd av 5 § andra stycket EBRG begärt att ADS Anker skall lämna det den information som föreskrivs i 5 § första stycket EBRG samt namnet på de organ för arbetstagarrepresentation och deras ombud som kan delta i inrättandet av ett europeiskt företagsråd, som representanter för arbetstagarna i företaget eller i de företag som kontrolleras av detta. Efter att ADS Anker vägrat att lämna information väckte företagsrådet talan vid den hänskjutande domstolen för att få sin begäran uppfylld.

16. ADS Anker hävdade till sitt försvar att företaget inte kan uppfylla skyldigheten att skaffa den information som begärts i enlighet med 5 § andra stycket EBRG, eftersom både den centrala ledningen med säte i Schweiz och det nederländska bolaget Anker BV vägrat att lämna ut den ifrågavarande informationen. ADS Anker påpekade dessutom att det inte med stöd av den tyska lagstiftningen kan erhålla information som innehas av företag belägna utanför Tyskland.

17. Den hänskjutande domstolen anser dock att ADS Ankers argument är grundlöst, om det befinns att den centrala ledningen med säte i en annan medlemsstat enligt en skyldighet som framgår av direktivet, särskilt artiklarna 4.1 och 5.1 i detta, samt de nationella bestämmelserna för införlivande av direktivet, är skyldig att lämna ADS Anker informationen enligt 5 § första stycket EBRG.

18. Om denna tolkning är riktig, och om det således skall fastställas att denna skyldighet föreligger, finns det enligt beslutet om

hänskjutande anledning att undersöka om den centrala ledningen enligt dessa bestämmelser är skyldig att, utöver den information som avses i 5 § första stycket EBRG till ADS Anker, även lämna information avseende namn på de organ för arbetstagarrepresentation och deras ombud som kan delta i inrättandet av ett europeiskt företagsråd, som representanter för arbetstagarna i företaget eller i de företag som kontrolleras av detta.

19. För att klarlägga dessa frågor har Arbeitsgericht Bielefeld således beslutat att vilandeförklara målet och begära att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande beträffande följande frågor:

"1) Medför rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, särskilt artiklarna 4 och 11 i detta, att ett företag som har sitt säte i Förenade kungariket och som anses utgöra den centrala ledningen enligt artikel 4.2 andra stycket och artikel 4.3 i direktivet, eller ett företag med säte i Nederländerna som utgör den centrala ledningen i det kontrollerande företaget enligt artikel 2.1 e och artikel 3.1 i direktivet, har en skyldighet att till ett annat företag med säte i Förbundsrepubliken Tyskland som tillhör samma företagsgrupp, utge information om de företag som tillhör företagsgruppen och deras juridiska from, hur arbetstagarna företräds och det genomsnittliga antalet arbetstagare samt deras fördelning på medlemsstater och företag?

2) Om den första frågan besvaras jakande, omfattar skyldigheten att utge information även information om namnet på de organ för arbetstagarrepresentation och på deras ombud som skall delta i inrättandet av ett europeiskt företagsråd, som representanter för arbetstagarna i företaget eller i de företag som kontrolleras av detta?"

III — Förfarande vid domstolen

20. I det skriftliga skedet av förfarandet har företagsrådet, ADS Anker, Förbundsrepubliken Tyskland och Europeiska gemenskapernas kommission inkommit med yttranden till domstolen. Företagsrådet, ADS Anker och kommissionen har dessutom närvarat vid förhandlingen den 5 december 2002.

IV — Rättslig bedömning

A — *Den första tolkningsfrågan*

21. Med den första frågan begär den hänskjutande domstolen i huvudsak att domstolen skall klargöra huruvida medlemsstaterna enligt artiklarna 4 och 11 i direktivet är skyldiga att ålägga ett företag som är etablerat på deras territorium, och som skall anses utgöra den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag i den mening som avses i direktivet, en skyldighet att till de företag i gruppen som är etablerade i andra medlemsstater lämna ut information som begärts av deras interna organ för arbetstagarrepresentation, om denna information inte finns tillgänglig för dessa företag och om den är nödvändig för att kunna inleda förhandlingar för inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

22. Innan den första frågan besvaras skall det enligt min mening påpekas att varken den hänskjutande domstolen eller någon av de i förevarande mål berörda är tveksamma i fråga om medlemsstaternas förpliktelse att i enlighet med artikel 4.1 i direktivet ålägga den centrala ledningen en skyldighet att informera de arbetstagare som avser inleda förhandlingar för inrättandet av ett europeiskt företagsråd. Jag har för övrigt även fört ett liknande utförligt resonemang i mitt förslag till avgörande i mål C-440/00, Kühne & Nagel. [5]

23. Speciellt efter domen i målet Bofrost finns det inte heller någon tvekan beträffande skyldigheten för varje företag som utgör en del av en grupp av gemenskapsföretag att i enlighet med artikel 11.2 i direktivet ge sina arbetstagare "... den information som är nödvändig för att de skall kunna bedöma huruvida de har rätt att begära att förhandlingar inleds samt, i förekommande fall, på ett korrekt sätt formulera sin begäran i detta hänseende". [6] Domstolen har i denna dom faktiskt klargjort att omfattningen av de förpliktelser som följer av direktivet "– från arbetsgivarens sida — inte kan begränsas till att enbart omfatta den centrala ledningen". [7]

24. Vad som däremot är tveksamt här är huruvida triangeln central ledning-företag-arbetstagare, i vilken informationsflödet är obestridligt ur synvinklarna central ledning-arbetstagare och företag-arbetstagare, även skall innefatta synvinkeln central ledning-

5 — Förslag till avgörande av den 11 juli 2002, ännu inte publicerat i rättfallssamligen.

6 — Dom av den 29 mars 2001 i mål C-62/99, Bofrost (REG 2001, s. I-2579), punkt 38.

7 — Se dom av den 29 mars 2001 i det ovannämnda målet Bofrost, punkt 31.

företag. Med andra ord ställs frågan här huruvida skyldigheten att informera inte bara gäller vertikalt, utan även horisontellt och huruvida skyldigheten enligt direktivet således även föreligger för den centrala ledningen gentemot andra företag i gruppen, särskilt när de interna organen för arbetstagarrepresentation har begärt att dessa andra företag skall lämna ut den information som är nödvändig för att inleda förhandlingar för inrättandet av ett europeiskt företagsråd och dessa företag inte har tillgång till denna information.

25. Enligt ADS Anker skall denna fråga besvaras nekande. Enligt dess mening framgår det nämligen inte av direktivet att den centrala ledningen skulle ha en informationsskyldighet gentemot andra företag i företagsgruppen. Den centrala ledningen har följaktligen skyldighet att lämna ut den information som är nödvändig för att inleda förhandlingar för inrättandet av ett europeiskt företagsråd först när den efterfrågas direkt av arbetstagarna. Enligt ADS Anker motiveras denna slutsats av hänsynen till att det, eftersom det är arbetstagarna som begär informationen, åligger dem att anstränga sig för att erhålla denna från den centrala ledningen. Att kräva att det skall vara företaget som skall erhålla den information som dess anställda begär genom ett rättsligt förfarande mot den centrala ledningen skulle kunna få negativa återverkningar på förhållandet inom företagsgruppen. Om detta rättsliga förfarande fick en negativ utgång skulle arbetstagarna dessutom inte ha några fler medel för att få den information som de begärt.

26. Företagsrådet, den tyska regeringen och kommissionen har däremot, av skäl som jag skall redovisa i det följande, föreslagit den motsatta lösningen.

27. Jag vill redan nu påpeka att den argumentering som ADS Anker har åberopat till stöd för sin uppfattning inte är övertygande. Den grundas snarare på lämplighetsskäl än på tolkningen av direktivets bestämmelser. Mer övertygande är enligt min mening däremot de logiska, systematiska och textbaserade argument som åberopats till stöd för den andra uppfattningen, och som jag skall försöka redogöra för här.

28. Jag skall först och främst, såsom jag har påpekat i det ovannämnda förslaget till avgörande i målet Kühne & Nagel, erinra om att "det system som anges i direktivet vilar på den roll som den centrala ledningen för företaget eller gruppen av gemenskapsföretag har. I sin egenskap av faktiskt beslutscentrum för företaget eller gruppen ... ges den centrala ledningen enligt artikel 4.1 i direktivet det primära ansvaret för att

fullfölja direktivets mål". [8] Detta ansvar innefattar "skyldigheten att med alla tillgängliga medel bemöta alla krav som kan uppkomma till följd av inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd för arbetstagarna i den mening som avses i direktivet, med den enda begränsningen att den verksamhet som begärs av den centrala ledningen faktiskt skall vara *nödvändig* för detta ändamål". [9] Härav följer att den centrala ledningen har "skyldigheten att skapa alla villkor och materiella och logistiska medel för att förhandlingarna med arbetstagarnas representanter skall kunna genomföras på rätt sätt". [10]

29. Av denna skyldighet följer naturligtvis även att arbetstagarna skall ges all den information som krävs för att de skall kunna utöva sin rätt enligt artikel 5.1 i direktivet att begära att förhandlingar skall inledas för inrättande av ett europeiskt företagsråd. Att emellertid påstå att denna skyldighet föreligger enbart när arbetstagarna har begärt informationen direkt från den centrala ledningen, men inte när begäran kommer från andra företag i gruppen innebär att den betydande omfattningen av artikel 4.1 i direktivet begränsas på ett omotiverat och ologiskt sätt och att det ansvar som, såsom sagts, i detta direktiv uppenbarligen betecknas som ett huvudsakligt och allmänt ansvar reduceras.

30. Eftersom den centrala ledningen genom denna bestämmelse, såsom kommissionen med rätta har påpekat, ges ett ansvar att skapa de förutsättningar som krävs för att möjliggöra inrättandet av ett europeiskt företagsråd — och, som jag vill tillägga, ges detta ansvar i sin egenskap av företrädare för hela företagsgruppen — tar sig detta ansvar inte endast uttryck i skyldigheten att direkt till organen för arbetstagarrepresentation lämna ut den information som krävs i detta syfte, utan även i skyldigheten att lämna ut samma information till andra företag inom gruppen som har erhållit en liknande begäran av sina anställda.

31. När de interna organen för arbetstagarrepresentation i ett företag begär information av detsamma i syfte att utöva sina rättigheter enligt direktivet, och dessa företag inte har tillgång till sådan information, uppfylls med andra ord villkoren för att tillämpa artikel 4.1 i direktivet, och då särskilt villkoren för att företagen i gruppen skall ha en rätt att begära information av den centrala ledningen och för att denna skulle ha en skyldighet att lämna ut denna information till företagen för att förutsättningarna för inrättande av företagsråd — vilket är syftet med den aktuella bestämmelsen — skall kunna uppkomma.

32. Den centrala ledningens skyldighet enligt denna bestämmelse skulle, vilket jag upprepar, i annat fall begränsas i hög grad och, såsom den tyska regeringen och före-

8 — Se punkt 29 i mitt förslag till avgörande i mål C-440/00, Kühne & Nagel.

9 — Ibidem.

10 — Se punkt 30 i mitt förslag till avgörande i mål C-440/00, Kühne & Nagel.

tagsrådet har påpekat, principen om ändamålsenlig verkan av direktivet skulle då åsidosättas. I direktivet föreskrivs ju skyldigheter som avser att underlätta — inte att förhindra — inrättandet av europeiska företagsråd.

33. Om den här kritiserade uppfattningen skulle följas skulle man, i stället för att uppmuntra arbetstagarna att utöva sina rättigheter enligt direktivet, lägga hinder i vägen för dem i detta avseende genom att, utan någon objektiv motivering, påtvinga arbetstagarna betungande och tröttsamma villkor för att göra detta och, i strid med den ovannämnda principen om ändamålsenlig verkan, således förhindra att det mål fullföljs som direktivet uttryckligen syftar till att främja. Det räcker, såsom företagsrådet med rätta har påpekat, att beakta de svårigheter som arbetstagarna skulle möta för att av den centrala ledningen kunna erhålla den information som är nödvändig för att begära att förhandlingar skall inledas, när den centrala ledningen befinner sig i en annan medlemsstat än den där arbetstagarna är bosatta.

34. Detta gäller så att säga den centrala ledningen och de skyldigheter som denna har. Om man utgår från de enskilda företagen i företagsgruppen kan ytterligare ett argument för detta synsätt framföras. Eftersom det i domen i målet Bofrost, såsom den tyska regeringen med rätta har påpekat, har fastställts att varje enskilt företag har skyldighet, i den mening som avses i direktivet, att till de interna organen för arbetstagarrepresentation lämna ut "den information som är nödvändig för att förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna skall kunna inledas" [11], måste det med nödvändighet även fastställas en rätt för dessa företag att erhålla den aktuella informationen från den centrala ledningen.

35. Efter att ha klargjort detta döljer jag inte att det kan uppstå svårigheter när det gäller möjligheten att tillse att den ifrågavarande skyldigheten faktiskt uppfylls i sådana fall där den centrala direktionen och de enskilda företagen är verksamma i olika medlemsstater (men också i de fall där de är verksamma i samma medlemsstat). Jag skall i detta avseende dock erinra om att medlemsstaterna enligt artikel 14.1 i direktivet inte endast är skyldiga att anta "de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv", utan även att vidta "alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de *mål* som fastställs i detta direktiv uppfylls". [12] De skall enligt artikel 11.3 i direktivet dessutom säkerställa att det finns "relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att förpliktelserna till följd av direktivet uppfylls".

11 — Se dom av den 29 mars 2001 i det ovannämnda målet Bofrost, punkt 39.

12 — Min kursivering.

36. I dessa bestämmelser föreskrivs en särskilt entydig och bestämd skyldighet beträffande resultat som på visst sätt går utöver de allmänna skyldigheter för inlivande av direktiv som normalt föreskrivs i gemenskapsdirektiven. Härav följer att medlemsstaterna är skyldiga att skapa alla medel som är nödvändiga för att till fullo säkerställa att de skyldigheter som följer av artikel 4.1 i direktivet uppfylls och att de nationella bestämmelserna för införlivande av direktivet eller i förekommande fall rättsordningen i sin helhet, även i avsaknad av uttryckliga föreskrifter i det avseendet, skall tolkas i överensstämmelse med det uttryckliga syftet med direktivet.

37. På grund av ovanstående överväganden anser jag därför att den första frågan skall besvaras på så sätt att artiklarna 4 och 14 i direktivet skall tolkas så, att medlemsstaterna är skyldiga att ålägga ett företag som är etablerat på deras territorium, och som skall anses utgöra den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag i den mening som avses i direktivet, en skyldighet att till företag inom gruppen som är etablerade i andra medlemsstater lämna ut den information som de interna organen för arbetstagarrepresentation har begärt av dessa företag, när sådan information inte finns tillgänglig i dessa företag och när den är nödvändig för att kunna inleda förhandlingar för inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

B — *Den andra tolkningsfrågan*

38. Med den andra frågan begär den hänskjutande domstolen att EG-domstolen, om den fastställer att det föreligger en informationsskyldighet för den centrala ledningen gentemot de andra företagen i företagsgruppen, skall klargöra omfattningen av denna skyldighet. Denna fråga är i tillämpliga delar praktiskt taget identisk med den andra frågan i målet Kühne & Nagel.

39. Företagsrådet har i detta avseende påpekat att rätten till information enligt 5 § EBRG inte endast har till syfte att ge arbetstagarna möjlighet att få veta om förutsättningarna för inrättande av ett europeiskt företagsråd föreligger, utan även att erhålla alla de uppgifter som krävs för att eventuellt inrätta ett sådant råd. Eftersom det i artikel 5 i direktivet föreskrivs att det europeiska företagsrådet kan inrättas på begäran av minst 100 arbetstagare, eller deras representanter, vid minst två företag eller verksamheter i minst två olika medlemsstater, skall de arbetstagare i en verksamhet eller i ett företag som vill ta initiativ till inrättandet av ett sådant företagsråd informeras om de allmänna uppgifterna rörande organen för arbetstagarrepresentation och deras representanter i andra företag eller verksamheter som tillhör företagsgruppen. Den andra frågan skall därför ges ett jakande svar.

40. Även den tyska regeringen har hävdat att denna fråga skall besvaras jakande och därvid endast åberopat sitt yttrande avseende den andra tolkningsfrågan i mål C-440/00.

41. ADS Anker har tvärtom hävdat att denna fråga, av två skäl, måste ges ett nekande svar. För det första är begäran om information i fråga om namn på de arbetstagarrepresentanter och deras ombud, som kan delta i inrättandet av ett europeiskt företagsråd som representant för arbetstagarna i företaget, eller i de företag som kontrolleras av detta, alltför obestämd. Denna obestämdhet innebär att den centrala ledningen måste fastställa vilken information som är nödvändig för inrättandet av det europeiska företagsrådet, trots att detta åligger de arbetstagare som har tagit initiativet till att inrätta det. För det andra är denna information enligt ADS Anker inte nödvändig för att framföra en begäran i den mening som avses i artikel 5.1 i direktivet, och arbetstagarna har följaktligen inte rätt att begära att få ut den.

42. Kommissionen har med åberopande av domstolens dom i målet Bofrost hävdat att denna fråga skall besvaras så, att ett företag är skyldigt att till organen för de anställdas representation lämna ut namnen på de arbetstagarrepresentanter och deras ombud som kan delta i inrättandet av ett europeiskt företagsråd, som representanter för arbetstagarna i företaget, eller i de företag som kontrolleras av detsamma, om företaget har tillgång till dessa uppgifter eller kan erhålla dem, och uppgifterna enligt den nationella domstolen är information som är absolut nödvändig för att inleda förhandlingar för inrättande av ett europeiskt företagsråd.

43. Vad mig beträffar har jag inte något skäl att ändra den ståndpunkt som jag i detta avseende intog i mitt förslag till avgörande i målet Kühne & Nagel och som jag således tillåter mig att hänvisa till.[13] Den förevarande frågan skall enligt min mening med andra ord besvaras så, att den centrala ledningen för en företagsgrupp är skyldig att till de andra företagen i företagsgruppen, när dessa andra företag av de interna organen för arbetstagarrepresentation har erhållit en begäran om detta, lämna ut information om namnen på de arbetstagarrepresentanter och deras ombud som kan delta i inrättandet av ett europeiskt företagsråd, som representanter för arbetstagarna i företaget eller i de företag som kontrolleras av detsamma, om sådan information enligt den nationella domstolens mening är nödvändig för att i denna företagsgrupp inrätta ett europeiskt företagsråd.

13 — Se punkterna 41–44 i mitt förslag till avgörande i mål C-440/00, Kühne & Nagel.

V — Förslag till avgörande

44. Mot bakgrund av ovanstående överväganden föreslår jag därför att domstolen skall besvara de av Arbeitsgericht Bielefeld genom beslut av den 24 juli 2001 ställda frågorna på följande sätt:

"1) Artiklarna 4 och 14 i rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare skall tolkas så, att medlemsstaterna är skyldiga att ålägga ett företag som är etablerat på deras territorium, och som skall anses utgöra den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag i den mening som avses i direktivet, en skyldighet att till företag inom gruppen som är etablerade i andra medlemsstater lämna ut den information som de interna organen för arbetstagarrepresentation har begärt av dessa företag, när sådan information inte finns tillgänglig i dessa företag och när den är nödvändig för att kunna begära att förhandlingar för inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare skall inledas.

2) Den centrala ledningen för företagsgruppen är skyldig att till ett företag inom företagsgruppen som efterfrågar det, när detta företag av de interna organen för arbetstagarrepresentation har erhållit en begäran om detta, lämna ut information om namnen på de arbetstagarrepresentanter och deras ombud som kan delta i inrättandet av ett europeiskt företagsråd, som representanter för arbetstagarna i företaget eller i de företag som kontrolleras av detta, om sådan information enligt den nationella domstolens mening är nödvändig för att inrätta ett europeiskt företagsråd i denna företagsgrupp."