URTEIL DES GERICHTSHOFES

13. Januar 2004 *

In der Rechtssache C-440/00

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG-Vertrag vom Bundesarbeitsgericht (Deutschland) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG

gegen

Kühne & Nagel AG & Co. KG

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

* Verfahrenssprache: Deutsch.

erlässt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris, der Kammerpräsidenten P. Jann und J. N. Cunha Rodrigues, der Richter A. La Pergola, J.-P. Puissochet und R. Schintgen, der Richterinnen F. Macken (Berichterstatterin) und N. Colneric sowie des Richters S. von Bahr,

Generalanwalt: A. Tizzano,
Kanzler: M.-F. Contet, Hauptverwaltungsrätin,

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— des Gesamtbetriebsrats der Kühne & Nagel AG & Co. KG, vertreten durch Rechtsanwältin C. Greiner-Mai,

— der Kühne & Nagel AG & Co. KG, vertreten durch Rechtsanwalt H. Stange,

— der deutschen Regierung, vertreten durch W.-D. Plessing und B. Muttelsee-Schön als Bevollmächtigte,

— der schwedischen Regierung, vertreten durch A. Kruse als Bevollmächtigten,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Sack als Bevollmächtigten,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen des Gesamtbetriebsrats der Kühne & Nagel AG & Co. KG, der Kühne & Nagel AG & Co. KG und der Kommission in der Sitzung vom 15. Januar 2002,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 11. Juli 2002,

folgendes

Urteil

1 Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 27. Juni 2000, beim Gerichtshof eingegangen am 29. November 2000, gemäß Artikel 234 EG zwei Fragen nach der Auslegung der Artikel 4 und 11 der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 254, S. 64, im Folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Frage stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen dem Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG (im Folgenden: Gesamtbetriebsrat) und der Kühne & Nagel AG & Co. KG (im Folgenden: Kühne & Nagel) wegen eines Auskunftsverlangens des Gesamtbetriebsrats an Kühne & Nagel im Hinblick auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Die elfte Begründungserwägung der Richtlinie lautet:

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

4 In der vierzehnten Begründungserwägung der Richtlinie heißt es:

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

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

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

(2) Es wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend den in dieser Richtlinie niedergelegten Bedingungen und Modalitäten und mit den darin vorgesehenen Wirkungen ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen."

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

„Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck:

a) ‚gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen': ein Unternehmen mit mindestens 1 000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;

b) ‚Unternehmensgruppe': eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;

c) ‚gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe': eine Unternehmensgruppe, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

— sie hat mindestens 1 000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,

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

und

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

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

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

7 Artikel 3 Absätze 1 und 2 der Richtlinie definiert den Begriff „herrschendes Unternehmen" wie folgt:

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

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

a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt

oder

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

oder

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

8 Artikel 4 der Richtlinie sieht vor:

„(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."

9 In Artikel 5 der Richtlinie heißt es:

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

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

10 Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie sieht vor:

„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."

11 Artikel 11 Absätze 1 bis 3 der Richtlinie bestimmt:

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

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

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

12 Artikel 14 Absatz 1 der Richtlinie lautet:

„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."

Nationales Recht

13 Das Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28. Oktober 1996 (BGBl. 1996 I S. 1548) dient der Umsetzung der Richtlinie in das deutsche Recht.

14 Gemäß § 2 Absatz 1 EBRG gilt dieses Gesetz für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz im Inland und für gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland.

15 § 2 Absatz 2 EBRG lautet:

„Liegt die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat, besteht jedoch eine nachgeordnete Leitung für in Mitgliedstaaten liegende Betriebe oder Unternehmen, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn die nachgeordnete Leitung im Inland liegt. Gibt es keine nachgeordnete Leitung, findet das Gesetz Anwendung, wenn die zentrale Leitung einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland als ihren Vertreter benennt. Wird kein Vertreter benannt, findet das Gesetz Anwendung, wenn der Betrieb oder das Unternehmen im Inland liegt, in dem verglichen mit anderen in den Mitgliedstaaten liegenden Betrieben des Unternehmens oder Unternehmen der Unternehmensgruppe die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die vorgenannten Stellen gelten als zentrale Leitung."

16 Die Definition des Begriffes der gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe in § 3 Absatz 2 EBRG entspricht derjenigen in Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie.

17 § 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."

18 Die Definition des Begriffes „herrschendes Unternehmen" in § 6 EBRG entspricht derjenigen in Artikel 3 der Richtlinie.

Der Ausgangsrechtsstreit

19 Dem Vorlagebeschluss ist zu entnehmen, dass Kühne & Nagel, ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland, zu einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe im Sinne von § 3 Absatz 2 EBRG (im Folgenden: Kühne & Nagel-Gruppe) gehört.

20 Die Muttergesellschaft dieser Gruppe, d. h. das herrschende Unternehmen im Sinne von § 6 EBRG, und damit die zentrale Leitung befindet sich in der Schweiz.

21 In der Kühne & Nagel-Gruppe besteht bisher weder ein Europäischer Betriebsrat noch ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer. Versuche, ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen, blieben erfolglos.

22 Innerhalb der Gemeinschaft existiert in der Kühne & Nagel-Gruppe weder eine nachgeordnete örtliche Leitung für die in der Bundesrepublik Deutschland oder in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen noch ein nach § 2 Absatz 2 Satz 2 EBRG von der zentralen Leitung benannter Vertreter.

23 Aus den Akten ergibt sich, dass Kühne & Nagel in Deutschland rund 4 500 Mitarbeiter in 16 Niederlassungen beschäftigt. Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten der Kühne & Nagel-Gruppe oder deren Verteilung auf die anderen Mitgliedstaaten sind nicht verfügbar. Dem Vorlagebeschluss zufolge ist Kühne & Nagel jedoch innerhalb dieser Gruppe im Sinne von § 2 Absatz 2 Satz 3 EBRG das Unternehmen, in dem die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind.

24 Der Gesamtbetriebsrat macht geltend, da der Sitz von Kühne & Nagel in Deutschland sei, dem Mitgliedstaat, in dem, verglichen mit den in den anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen der Kühne & Nagel-Gruppe, die meisten Arbeitnehmer beschäftigt seien, komme der Leitung von Kühne & Nagel nach § 2 Absätze 3 und 4 die Rolle der zentralen Leitung dieser Gruppe zu.

25 Um die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats vorzubereiten, verlangte der Gesamtbetriebsrat gemäß § 5 Absatz 2 EBRG von Kühne & Nagel die in § 5 Absatz 1 EBRG vorgesehenen 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 und bat um Mitteilung der Bezeichnungen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen der Kühne & Nagel-Gruppe in den jeweiligen Mitgliedstaaten.

26 Kühne & Nagel bestreitet nicht, dass sie zur Erteilung der Auskünfte nach § 5 Absatz 1 EBRG verpflichtet sei. Jedoch könne sie die Verpflichtung nicht erfüllen, da die zentrale Leitung, die sich in der Schweiz befinde, nicht dem Gemeinschaftsrecht unterliege und sich weigere, die betreffenden Auskünfte zu erteilen. Sie selbst verfüge nicht über die entsprechenden Kenntnisse. Das Auskunftsverlangen des Gesamtbetriebsrats sei daher auf eine unmögliche Leistung gerichtet und müsse deshalb zurückgewiesen werden. Für ein Auskunftsverlangen in Bezug auf Arbeitnehmervertretungen in anderen Mitgliedstaaten fehle es an einer Rechtsgrundlage.

27 Im ersten Rechtszug gab das Arbeitsgericht Hamburg dem Auskunftsantrag des Gesamtbetriebsrats statt. Kühne & Nagel legte Beschwerde beim Landesarbeitsgericht ein. Dieses wies die Beschwerde zurück und ließ die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zu.

28 Das Bundesarbeitsgericht stellt fest, dass das EBRG Kühne & Nagel nicht ausdrücklich einen Auskunftsanspruch gegen die in anderen Mitgliedstaaten als der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Schwesterunternehmen der Kühne & Nagel-Gruppe einräume. Allerdings sei die Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, die ihren Sitz in Deutschland habe, selbst wenn es sich um eine zentrale Leitung im Sinne von § 2 Absatz 2 Satz 3 EBRG handele, gemäß § 5 Absatz 1 EBRG verpflichtet, dem Gesamtbetriebsrat die Auskünfte nach der zuletzt genannten Vorschrift zu erteilen. Das EBRG gehe also offensichtlich davon aus, dass die zur Auskunftserteilung erforderlichen Informationen eingeholt werden könnten. Nach seinem räumlichen Geltungsbereich könne das EBRG aber keine Wirkungen im Ausland entfalten und keine Auskunftspflicht ausländischer Rechtssubjekte gegenüber Unternehmen mit Sitz in Deutschland begründen.

29 Der entsprechende Einwand von Kühne & Nagel greife dann nicht durch, wenn das Unternehmen aufgrund des zur Umsetzung der Richtlinie in den anderen Mitgliedstaaten erlassenen nationalen Rechts die Möglichkeit habe, die dort ansässigen Unternehmen der Gruppe zur Überlassung der verlangten Infor-

mationen zu zwingen. Im Fall einer Unternehmensgruppe, deren zentrale Leitung sich nicht in einem Mitgliedstaat befinde, bestehe diese Möglichkeit nur dann, wenn die Richtlinie die Schaffung eines horizontalen Auskunftsanspruchs verlange.

30 Die Richtlinie sehe einen solchen Anspruch zwar nicht ausdrücklich vor, es sei aber nicht ausgeschlossen, ihn aus dem Zweck der Richtlinie, dem Grundsatz der praktischen Wirksamkeit und der Zusammenschau ihrer Bestimmungen, insbesondere der Artikel 1, 4 Absätze 1 und 2 sowie 11 Absätze 1 und 2, abzuleiten.

31 Da die Auslegung der Richtlinie nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht derart offenkundig ist, dass für vernünftige Zweifel kein Raum bleibt, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Fordert die Richtlinie 94/45/EG des Rates 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 Unternehmen, die einer Unternehmensgruppe mit einem außerhalb der Gemeinschaft ansässigen herrschenden Unternehmen angehören, verpflichtet sind, dem Unternehmen, das nach Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 und Absatz 3 der Richtlinie als zentrale Leitung gilt, Auskunft zu erteilen über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer, deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten, die Betriebe des Unternehmens und von diesem abhängige Unternehmen sowie über die Struktur des Unternehmens und der von diesem abhängigen Unternehmen?

2. Falls der Gerichtshof die erste Frage bejaht:

   Umfasst die Auskunftspflicht auch die Bezeichnungen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen, die für die Arbeitnehmer des Unternehmens oder

der von ihm abhängigen Unternehmen bei der Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums nach Artikel 5 der Richtlinie oder bei der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind?

Zum ersten Teil der ersten Frage

32 Mit dem ersten Teil der ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Artikel 4 und 11 der Richtlinie dahin auszulegen sind, dass nach ihnen dann, wenn die nicht in einem Mitgliedstaat befindliche zentrale Leitung einer gemeinschaftsweiten Unternehmensgruppe der Leitung, die nach Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie als zentrale Leitung (im Folgenden: fingierte zentrale Leitung) gilt, bestimmte Auskünfte im Hinblick auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats verweigert, die anderen in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen derselben Gruppe verpflichtet sind, der fingierten zentralen Leitung die betreffenden Auskünfte zu erteilen.

Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen

33 Nach Ansicht des Gesamtbetriebsrats, der deutschen und der schwedischen Regierung sowie der Kommission ergibt sich aus Artikel 11 Absätze 1 und 2 der Richtlinie, dass die Mitgliedstaaten für die Einhaltung der Verpflichtungen sorgen müssen, denen die betroffenen Unternehmen unterliegen. Nach Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie sei die zentrale Leitung dafür verantwortlich, dass die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt würden, damit ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt werden könne, was insbesondere mit der Pflicht verbunden sei, die Auskünfte zu erteilen, die gemäß der Richtlinie für die Bildung eines solchen Gremiums benötigt würden. Eine Auskunftspflicht der Unternehmen gegenüber der fingierten zentralen Leitung sei zwingend, solle der Richtlinie nicht die praktische Wirksamkeit genommen werden.

34 Der Gesamtbetriebsrat sowie die deutsche und die schwedische Regierung machen geltend, die Verpflichtung, an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats mitzuwirken, gelte für alle in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen gleichermaßen, die somit gehalten seien, miteinander zu kooperieren. Diese Pflicht ergibt sich der deutschen Regierung zufolge aus den Artikeln 4 Absatz 1 und 6 Absatz 1 der Richtlinie.

35 Die deutsche Regierung trägt außerdem vor, dass Generalanwalt Saggio die Existenz einer umfassenden Auskunftspflicht in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache C-62/99 (bofrost*, Urteil vom 29. März 2001, Slg. 2001, I-2579) anerkannt habe.

36 Die Kommission führt aus, damit die fingierte zentrale Leitung ihren Auskunftsanspruch gegenüber den anderen Unternehmen der Gruppe durchsetzen könne, insbesondere wenn diese in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig seien, müssten darüber hinaus auf nationaler Ebene im Rahmen der Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie Vorschriften speziell zu diesem Zweck vorgesehen werden. Für die fingierte zentrale Leitung könne die Durchsetzung eines Auskunftsanspruchs schon deshalb schwierig sein, weil sie möglicherweise die interne Struktur der Gruppe nicht kenne und daher nicht in der Lage sei, sämtliche betroffenen Unternehmen oder Betriebe in Erfahrung zu bringen.

37 Kühne & Nagel trägt vor, die Anerkennung eines Auskunftsanspruchs der — tatsächlichen oder fingierten — zentralen Leitung gegenüber anderen Unternehmen der Gruppe würde einen schwer wiegenden Eingriff in die Unabhängigkeit der Schwesterunternehmen darstellen, der allein mit dem Ziel der Bildung einer Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene nicht zu rechtfertigen sei. Bei den in den anderen Mitgliedstaaten ansässigen Tochterunternehmen der Schweizer Muttergesellschaft handele es sich um selbständige Unternehmen, und diese Unternehmen könnten durch die Richtlinie rechtlich nicht gezwungen werden, dem Auskunftsverlangen Folge zu leisten. Außerdem könne es sich bei den betreffenden Auskünften um geheimhaltungsbedürftige Angaben handeln.

38 Es spreche jedoch nichts dagegen, den Arbeitnehmervertretern Auskunftsansprüche gegen die Unternehmen der Gruppe zuzugestehen.

Würdigung durch den Gerichtshof

39 Der elften Begründungserwägung und Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie zufolge soll mit dieser sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen informiert und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, in einem anderen Mitgliedstaat getroffen werden als dem, in dem sie beschäftigt sind.

40 Nach dem System der Richtlinie wird die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Wesentlichen durch ein System von Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung und den Arbeitnehmervertretern gewährleistet (Urteil Bofrost*, Randnr. 29).

41 Im Hinblick darauf wird in allen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf Antrag gemäß dem Verfahren nach Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen.

42 Ebenfalls gemäß Artikel 5 Absatz 1 nimmt die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zur Einrichtung eines solchen Europäischen Betriebsrats auf.

43 Zu diesem Zweck wird nach Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie ein besonderes Verhandlungsgremium eingesetzt, das sich aus mindestens 3 und höchstens 17 gewählten oder benannten Mitgliedern zusammensetzt und bei dem es sich um ein Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer handelt.

44 Dieses besondere Verhandlungsgremium und die zentrale Leitung müssen nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie im Geiste der Zusammenarbeit verhandeln, um zu einer Vereinbarung über die Modalitäten der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu gelangen.

45 Ferner müssen die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie sicherstellen, dass die Unternehmen den Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a und c erwähnten Beschäftigtenzahl vorlegen.

46 Außerdem hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass es aus Gründen der praktischen Wirksamkeit der Richtlinie unerlässlich ist, den betroffenen Arbeitnehmern Zugang zu den Informationen zu verschaffen, aufgrund deren sie feststellen können, ob sie einen Anspruch auf Aufnahme von Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung und ihren eigenen Vertretern haben, denn ein derartiges Recht auf Unterrichtung stellt eine notwendige Voraussetzung für die Feststellung des Bestehens eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe dar, das seinerseits Voraussetzung für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder für ein Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist (Urteil Bofrost*, Randnrn. 32 und 33).

47 Der Gerichtshof hat zudem in Randnummer 39 des Urteils Bofrost* für den Fall, dass die Daten über die Struktur oder die Organisation einer Unternehmensgruppe zu den Informationen gehören, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind, klargestellt, dass jedes Unternehmen dieser Unternehmensgruppe die betreffenden Daten, soweit es über sie verfügt oder sie sich beschaffen kann, den Organen der internen Arbeitnehmervertretung auf Antrag zur Verfügung zu stellen hat.

48 Diese Erwägungen sind der Antwort auf den ersten Teil der ersten Frage zugrunde zu legen.

49 Was zunächst die Verantwortung der zentralen Leitung betrifft, so besteht nach Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie deren Aufgabe darin, die Voraussetzungen zu schaffen und die Mittel bereitzustellen, damit ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet werden kann.

50 Befindet sich die zentrale Leitung außerhalb der Gemeinschaft, so ist an ihrer Stelle gemäß Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie ihr — gegebenenfalls zu benennender — Vertreter in der Gemeinschaft verantwortlich. In Ermangelung eines solchen Vertreters ist nach Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 die Leitung des Betriebes oder des zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten in einem Mitgliedstaat, d. h. die fingierte zentrale Leitung, verantwortlich. Wie sich aus den Randnummern 23 und 24 dieses Urteils ergibt, ist Letzteres im Ausgangsverfahren der Fall.

51 Zur Schaffung der für die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats erforderlichen Voraussetzungen und zur Bereitstellung der hierfür notwendigen Mittel umfasst die Verantwortlichkeit der zentralen Leitung oder der fingierten zentralen Leitung die Verpflichtung, den Arbeitnehmervertretern die Auskünfte zu erteilen, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines solchen Organs unerlässlich sind.

52 Die zentrale Leitung ist im Fall einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe die zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens im Sinne von Artikel 3 Absätze 1 und 2 der Richtlinie, d. h. des Unternehmens, das einen beherrschenden Einfluss auf alle anderen abhängigen Unternehmen der Gruppe

ausüben kann. Sie verfügt somit über die in der vorstehenden Randnummer erwähnten Angaben oder ist in der Lage, sich diese zu beschaffen, und kann die genannte Verpflichtung leicht erfüllen.

53 Demgegenüber verfügt die fingierte zentrale Leitung nicht zwingend über die betreffenden Angaben. Außerdem ist sie, wie Kühne & Nagel bemerkt hat, regelmäßig nicht in der Lage, sich diese Angaben im Rahmen der Rechtsbeziehungen zwischen den Unternehmen einer Gruppe von den anderen Unternehmen der Gruppe zu beschaffen.

54 In Anbetracht des Zweckes und der Systematik der Richtlinie und um sicherzustellen, dass die fingierte zentrale Leitung der Verantwortung gerecht werden und die Pflichten erfüllen kann, die normalerweise die zentrale Leitung treffen, ist Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie jedoch dahin auszulegen, dass die fingierte zentrale Leitung gehalten ist, von den anderen in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen der Gruppe die Auskünfte zu verlangen, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind, und dass sie einen Anspruch darauf hat, diese Auskünfte von ihnen zu erhalten.

55 Zu den Verpflichtungen dieser anderen der Gruppe angehörenden und in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen ist festzustellen, dass nach der vierzehnten Begründungserwägung der Richtlinie die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer der Gruppe unabhängig davon, ob das herrschende Unternehmen seinen Sitz innerhalb oder außerhalb der Gemeinschaft hat, für alle in der Gemeinschaft angesiedelten Unternehmen der Gruppe gelten müssen.

56 Nach Artikel 11 Absatz 1 der Richtlinie trägt außerdem jeder Mitgliedstaat u. a. dafür Sorge, dass die Leitung der in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen, die Mitglieder einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe sind, den in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommt, unabhängig davon, ob sich die zentrale Leitung in seinem Hoheitsgebiet befindet. Wie der Gerichtshof in Randnummer 31 des Urteils bofrost* entschieden hat, ergibt sich schon aus dem Wortlaut dieser Bestimmung, dass die dort genannten Verpflichtungen auf Arbeitgeberseite nicht nur für die zentrale Leitung gelten.

57 Wie nämlich Randnummer 47 des vorliegenden Urteils zu entnehmen ist, hat jedes Unternehmen der Gruppe die Informationen, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind, soweit es über sie verfügt oder sie sich beschaffen kann, den Organen der internen Arbeitnehmervertretung auf Antrag zur Verfügung zu stellen.

58 Das Bestehen dieser Verpflichtung schwächt jedoch nicht die aus Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie folgende Hauptpflicht der fingierten zentralen Leitung ab, die Voraussetzungen zu schaffen und die Mittel bereitzustellen, damit ein Betriebsrat eingerichtet werden kann.

59 Im Licht der in den Randnummern 55 und 56 dieses Urteils genannten Bestimmungen der Richtlinie und um die praktische Wirksamkeit der Richtlinie sicherzustellen, sind die anderen der Gruppe angehörenden und in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen verpflichtet, die fingierte zentrale Leitung bei der Erfüllung dieser Hauptpflicht zu unterstützen. Folglich besteht als Gegenstück zum Anspruch der fingierten zentralen Leitung auf Erhalt der unerlässlichen Informationen eine Pflicht der Leitungen der anderen Unternehmen der Gruppe, ihr die betreffenden Informationen zur Verfügung zu stellen, soweit sie über sie verfügen oder sie sich beschaffen können.

60 Diese Auslegung der Artikel 4 Absätze 1 und 2 Unterabsatz 2 und 11 Absatz 1 der Richtlinie ergibt sich insbesondere aus dem Erfordernis des ordnungsgemäßen Funktionierens des Systems der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, das mit der Richtlinie geschaffen werden soll. Befindet sich die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat und stellt sie die unerlässlichen Informationen der fingierten zentralen Leitung nicht zur Verfügung, so räumt die Richtlinie Letzterer das Recht ein, die unerlässlichen Informationen von den anderen Unternehmen der Gruppe zu verlangen, damit sie die Verpflichtungen erfüllen kann, die normalerweise der zentralen Leitung obliegen.

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

62 Es ist jedoch zu beachten, dass die Mitgliedstaaten, wenn sie sicherstellen, dass die der Gruppe angehörenden Unternehmen ihre Verpflichtungen einhalten, bestimmte Interessen der Unternehmen berücksichtigen müssen. Zum einen müssen die zuständigen nationalen Stellen für einen angemessenen Schutz vertraulicher Informationen sorgen, wenn sie im Rahmen von Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der Erfüllung dieser Verpflichtungen eine Entscheidung zu erlassen haben. Zum anderen müssen diesen Unternehmen Verfahren des verwaltungsinternen oder gerichtlichen Rechtsschutzes offen stehen.

63 Jedenfalls darf die fingierte zentrale Leitung die von den anderen Unternehmen der Gruppe erteilten Auskünfte nur dazu verwenden, gemäß Artikel 4 Absatz 1 der

Richtlinie die Voraussetzungen zu schaffen und die Mittel bereitzustellen, damit ein Betriebsrat eingesetzt werden kann.

64 Nach alledem ist auf den ersten Teil der ersten Frage zu antworten, dass die Artikel 4 Absatz 1 und 11 Absatz 1 der Richtlinie wie folgt auszulegen sind:

— Befindet sich in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens die zentrale Leitung einer gemeinschaftsweiten Unternehmensgruppe nicht in einem Mitgliedstaat, so ist an ihrer statt die fingierte zentrale Leitung im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie dafür verantwortlich, dass den Arbeitnehmervertretern die Auskünfte erteilt werden, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind.

— Stellt die zentrale Leitung im Hinblick auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats der fingierten zentralen Leitung im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie bestimmte Informationen nicht zur Verfügung, so ist Letztere, um ihre Pflicht zur Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter erfüllen zu können, gehalten, von den anderen in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen der Gruppe die Auskünfte zu verlangen, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines solchen Organs unerlässlich sind, und hat einen Anspruch darauf, diese Auskünfte von ihnen zu erhalten.

— Die Leitungen der anderen in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen der Gruppe sind verpflichtet, der fingierten zentralen Leitung im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie die betreffenden Informationen zur Verfügung zu stellen, soweit sie über sie verfügen oder sie sich beschaffen können.

— Die betroffenen Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die genannten Leitungen diese Informationen der fingierten zentralen Leitung im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie zur Verfügung stellen.

Zum zweiten Teil der ersten Frage und zur zweiten Frage

65 Mit dem zweiten Teil der ersten Frage und mit der zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob sich die Auskunftspflicht aus den Artikeln 4 Absatz 1 und 11 Absatz 1 der Richtlinie auf die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer, deren Verteilung auf die verschiedenen Mitgliedstaaten, die Betriebe des Unternehmens und die Unternehmen der Gruppe sowie die Struktur des Unternehmens und der Unternehmen der Gruppe wie auch auf die Bezeichnungen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen erstreckt, die gegebenenfalls an der Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums nach Artikel 5 der Richtlinie oder an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind.

Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen

66 Der Gesamtbetriebsrat und die deutsche Regierung vertreten die Auffassung, die in der Richtlinie vorgesehene Auskunftspflicht beziehe sich auch auf die Bezeichnungen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen, weil diese ihre Rechte nur dann wirksam ausüben könnten, wenn sie miteinander kooperierten.

67 Dagegen machen Kühne & Nagel und die Kommission geltend, die Angaben über Bezeichnungen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen seien nicht unerlässlich, um gemäß Artikel 5 der Richtlinie die Verhandlungen zur

Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats in Gang zu setzen. Die Kommission räumt allerdings ein, dass diese Angaben die Aufnahme der Verhandlungen über die Einrichtung eines solchen Organs erleichtern könnten.

Würdigung durch den Gerichtshof

68 Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie nennt ausdrücklich die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass die Angaben zu der in Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a und c der Richtlinie erwähnten Beschäftigtenzahl auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, von den Unternehmen vorgelegt werden.

69 Wie der Gerichtshof bereits in Randnummer 64 dieses Urteils festgestellt hat, sind die Leitungen der anderen in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen der Gruppe verpflichtet, der fingierten zentralen Leitung die Informationen zur Verfügung zu stellen, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind, soweit sie über sie verfügen oder sie sich beschaffen können.

70 Folglich besteht ein Anspruch auf Auskunft über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer, deren Verteilung auf die verschiedenen Mitgliedstaaten, die Betriebe des Unternehmens und die Unternehmen der Gruppe sowie die Struktur des Unternehmens und der Unternehmen der Gruppe wie auch über die Bezeichnungen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen, die gegebenenfalls an der Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums nach Artikel 5 der Richtlinie oder an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind, soweit diese Auskünfte zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind.

71 Es ist Sache der nationalen Gerichte, auf der Grundlage aller ihnen vorliegenden Informationen zu prüfen, ob die verlangten Auskünfte zur Aufnahme der Verhandlungen im Sinne von Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie unerlässlich sind.

72 Daher ist auf den zweiten Teil der ersten Frage und die zweite Frage zu antworten, dass sich die Auskunftspflicht aus den Artikeln 4 Absatz 1 und 11 Absatz 1 der Richtlinie auf die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer, deren Verteilung auf die verschiedenen Mitgliedstaaten, die Betriebe des Unternehmens und die Unternehmen der Gruppe sowie die Struktur des Unternehmens und der Unternehmen der Gruppe wie auch auf die Bezeichnungen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen erstreckt, die gegebenenfalls an der Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums nach Artikel 5 der Richtlinie oder an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind, sofern diese Angaben zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind.

Kosten

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

Aus diesen Gründen hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 27. Juni 2000 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Die Artikel 4 Absatz 1 und 11 Absatz 1 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 wie folgt auszulegen:

— Befindet sich in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens die zentrale Leitung einer gemeinschaftsweiten Unternehmensgruppe nicht in einem Mitgliedstaat, so ist an ihrer statt die fingierte zentrale Leitung im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie dafür verantwortlich, dass den Arbeitnehmervertretern die Auskünfte erteilt werden, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind.

— Stellt die zentrale Leitung im Hinblick auf die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats der fingierten zentralen Leitung im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie bestimmte Informationen nicht zur Verfügung, so ist Letztere, um ihre Pflicht zur Unterrichtung der

Arbeitnehmervertreter erfüllen zu können, gehalten, von den anderen in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen der Gruppe die Auskünfte zu verlangen, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines solchen Organs unerlässlich sind, und hat einen Anspruch darauf, diese Auskünfte von ihnen zu erhalten.

— Die Leitungen der anderen in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen der Gruppe sind verpflichtet, der fingierten zentralen Leitung im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie die betreffenden Informationen zur Verfügung zu stellen, soweit sie über sie verfügen oder sie sich beschaffen können.

— Die betroffenen Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die genannten Leitungen diese Informationen der fingierten zentralen Leitung im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie zur Verfügung stellen.

2. Die Auskunftspflicht aus den Artikeln 4 Absatz 1 und 11 Absatz 1 der Richtlinie 94/45 erstreckt sich auf die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer, deren Verteilung auf die verschiedenen Mitgliedstaaten, die Betriebe des Unternehmens und die Unternehmen der Gruppe sowie die Struktur des Unternehmens und der Unternehmen der Gruppe wie auch auf die Bezeichnungen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen, die gegebenenfalls an der Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums nach Artikel 5 der Richtlinie oder an der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu beteiligen sind, sofern diese Angaben zur Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind.

Skouris	Jann	Cunha Rodrigues
La Pergola	Puissochet	Schintgen
Macken	Colneric	von Bahr

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 13. Januar 2004.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

V. Skouris