ARREST VAN HET HOF

13 januari 2004 *

In zaak C-440/00,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 234 EG van het Bundesarbeitsgericht (Duitsland), in het aldaar aanhangig geding tussen

Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG

en

Kühne & Nagel AG & Co. KG,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van de artikelen 4 en 11 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 (PB L 254, blz. 64),

* Procestaal: Duits.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, P. Jann en J. N. Cunha Rodrigues, kamerpresidenten, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (rapporteur), N. Colneric en S. von Bahr, rechters,

advocaat-generaal: A. Tizzano,
griffier: M.-F. Contet, hoofdadministrateur,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, vertegenwoordigd door C. Greiner-Mai, Rechtsanwältin,

— Kühne & Nagel AG & Co. KG, vertegenwoordigd door H. Stange, Rechtsanwalt,

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door W.-D. Plessing en B. Muttelsee-Schön als gemachtigden,

— de Zweedse regering, vertegenwoordigd door A. Kruse als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Sack als gemachtigde,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van de Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, Kühne & Nagel AG & Co. KG en de Commissie ter terechtzitting van 15 januari 2002,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 11 juli 2002,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 27 juni 2000, ingekomen bij het Hof op 29 november daaraanvolgend, heeft het Bundesarbeitsgericht krachtens artikel 234 EG twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van de artikelen 4 en 11 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 (PB L 254, blz. 64; hierna: „richtlijn").

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen de Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG (ondernemingsraad van de vennootschap Kühne & Nagel AG & Co. KG; hierna: „ondernemingsraad") en de vennootschap Kühne & Nagel AG & Co. KG (hierna: „Kühne & Nagel") over het verzoek van de ondernemingsraad aan Kühne & Nagel om bepaalde informatie met het oog op de oprichting van een Europese ondernemingsraad.

Het rechtskader

De communautaire regeling

3 De elfde overweging van de considerans van de richtlijn luidt:

„[...] dat passende voorzieningen moeten worden getroffen om ervoor te zorgen dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of van concerns met een communautaire dimensie naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd wanneer in een andere lidstaat dan in die waarin zij werken, beslissingen worden genomen die gevolgen voor hen hebben".

4 In de veertiende overweging van de considerans staat:

„[...] dat de mechanismen voor de informatie en de raadpleging van de werknemers in dergelijke ondernemingen of concerns alle in de lidstaten gelegen vestigingen of ondernemingen van de concerns moeten omvatten, ongeacht of het hoofdbestuur van de ondernemingen of, in het geval van een concern, [dat] van de zeggenschap uitoefenende onderneming, al dan niet op het grondgebied van de lidstaten is gevestigd".

5 Artikel 1, leden 1 en 2, van de richtlijn bepaalt:

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

6 Artikel 2, lid 1, sub a tot en met e, van de richtlijn luidt:

„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;

d) ‚werknemersvertegenwoordigers': de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving en/of de gebruiken van de lidstaten;

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."

7 In artikel 3, leden 1 en 2, van de richtlijn wordt het begrip „zeggenschap uitoefenende onderneming" gedefinieerd:

„1. 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.

2. Onverminderd het bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed kan worden uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect, ten opzichte van een andere onderneming:

a) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit,

of

b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen,

of

c) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen."

8 Artikel 4 van de richtlijn bepaalt:

„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."

9 In artikel 5, leden 1 en 2, van de richtlijn is bepaald:

„1. 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.

2. Daartoe wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep samengesteld [...]"

10 Artikel 6, lid 1, van de richtlijn luidt:

„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."

11 Artikel 11, leden 1 tot en met 3, 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."

12 Artikel 14, lid 1, van de richtlijn luidt:

„De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk 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."

De nationale wettelijke regeling

13 Het Gesetz über Europäische Betriebsräte (wet op de Europese ondernemingsraden) van 28 oktober 1996 (BGBl. 1996, I, blz. 1548, hierna: „EBRG") beoogt de omzetting van de richtlijn in Duits recht.

14 Ingevolge § 2, lid 1, EBRG is deze wet van toepassing op in de Gemeenschap actieve ondernemingen met vestiging in Duitsland en op in de Gemeenschap actieve concerns met vestiging van de zeggenschap uitoefenende onderneming in Duitsland.

15 § 2, lid 2, EBRG luidt:

„Wanneer het hoofdbestuur niet in een lidstaat gelegen is, maar er voor in een lidstaat gelegen bedrijven of ondernemingen een plaatselijk bestuur bestaat, is deze wet van toepassing wanneer het plaatselijk bestuur in Duitsland gelegen is. Indien er geen plaatselijk bestuur bestaat, is deze wet van toepassing wanneer het hoofdbestuur een bedrijf of onderneming in Duitsland als zijn vertegenwoordiger aanwijst. Indien er geen vertegenwoordiger wordt aangewezen, is deze wet van toepassing indien het bedrijf of de onderneming waarbij in vergelijking met andere in de lidstaten gelegen bedrijven van de onderneming of ondernemingen van het concern de meeste werknemers in dienst zijn, in Duitsland gelegen is. De eerdergenoemde besturen gelden als hoofdbestuur."

16 § 3, lid 2, EBRG geeft dezelfde definitie van het begrip „onderneming met een communautaire dimensie" als artikel 2, lid 1, sub c, van de richtlijn.

17 § 5 EBRG bepaalt:

„1. Het hoofdbestuur geeft een werknemersvertegenwoordiging op verzoek inlichtingen over het gemiddeld totaal aantal werknemers 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 dit recht ingevolge lid 1 beroepen tegenover het plaatselijke bedrijfs- of ondernemingsbestuur; dit is verplicht de voor de inlichtingen vereiste informatie en gegevens bij het hoofdbestuur op te vragen."

18 In § 6 EBRG wordt het begrip „zeggenschap uitoefenende onderneming" op dezelfde wijze gedefinieerd als in artikel 3 van de richtlijn.

Het hoofdgeding

19 Blijkens de verwijzingsbeschikking behoort Kühne & Nagel, een in Duitsland gevestigde onderneming, tot een concern van ondernemingen met communautaire dimensie in de zin van § 3, lid 2, EBRG (hierna: „Kühne & Nagel-concern").

20 De moedervennootschap van dit concern, dat wil zeggen de zeggenschap uitoefenende onderneming in de zin van § 6 EBRG, en dus het hoofdbestuur, is gevestigd in Zwitserland.

21 In het Kühne & Nagel-concern is geen Europese ondernemingsraad opgericht en geen procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld. Pogingen om een bijzondere onderhandelingsgroep daartoe op te richten zijn op niets uitgelopen.

22 In de Gemeenschap bestaat binnen het Kühne & Nagel-concern geen plaatselijk bestuur voor de in de Bondsrepubliek Duitsland of de andere lidstaten gelegen ondernemingen, en ook geen door het hoofdbestuur aangewezen vertegenwoordiger zoals bedoeld in § 2, lid 2, tweede volzin, EBRG.

23 Blijkens de stukken heeft Kühne & Nagel ongeveer 4 500 werknemers in dienst in Duitsland, verdeeld over 16 vestigingen. Er is geen informatie beschikbaar over het gemiddeld aantal werknemers van het Kühne & Nagel-concern, noch over hun verdeling over de andere lidstaten. Volgens de verwijzingsbeschikking is Kühne & Nagel echter binnen dat concern de onderneming met het grootste aantal werknemers in een lidstaat in dienst in de zin van § 2, lid 2, derde volzin, EBRG.

24 De ondernemingsraad stelt dat, aangezien Kühne & Nagel gevestigd is in de Bondsrepubliek Duitsland, de lidstaat waar in vergelijking met de in de andere lidstaten gevestigde ondernemingen van het Kühne & Nagel-concern het grootste aantal werknemers in dienst is, het bestuur van deze onderneming de rol van hoofdbestuur van dit concern vervult in de zin van § 2, lid 2, derde en vierde volzin, EBRG.

25 Met het oog op de oprichting van een Europese ondernemingsraad heeft de ondernemingsraad krachtens § 5, lid 2, EBRG Kühne & Nagel verzocht hem de in § 5, lid 1, EBRG bedoelde informatie te verstrekken, met name inlichtingen over het gemiddeld aantal werknemers en hun verdeling over de lidstaten, de ondernemingen en vestigingen, alsook over de structuur van de onderneming of het concern, en de namen en adressen van de personeelsvertegenwoordigers van het Kühne & Nagel-concern in de lidstaten.

26 Kühne & Nagel heeft niet betwist dat zij verplicht was, de in § 5, lid 1, EBRG bedoelde informatie te verstrekken, maar zij heeft verklaard dat zij die verplichting niet kon nakomen op grond dat het hoofdbestuur in Zwitserland zich niet aan het gemeenschapsrecht gebonden achtte en weigerde, haar die informatie te verschaffen. Zij heeft verklaard dat zij zelf niet over deze informatie beschikt. Het was dan ook onmogelijk, aan het verzoek van de ondernemingsraad te voldoen, zodat het moest worden afgewezen. Het verzoek om overlegging van gegevens over de personeelsvertegenwoordigingen in andere lidstaten had volgens Kühne & Nagel geen rechtsgrondslag.

27 In eerste aanleg heeft het Arbeitsgericht Hamburg (Duitsland) het verzoek om informatie van de ondernemingsraad toegewezen. Kühne & Nagel is daarvan in hoger beroep gekomen bij het Landesarbeitsgericht Hamburg. Dit hoger beroep is afgewezen en zij heeft toestemming gekregen om cassatieberoep in te stellen bij het Bundesarbeitsgericht.

28 Het Bundesarbeitsgericht stelt vast dat het EBRG Kühne & Nagel niet uitdrukkelijk een recht op informatie verleent jegens de in andere lidstaten dan de Bondsrepubliek Duitsland gevestigde ondernemingen van het Kühne & Nagel -concern. Het bestuur van de in deze lidstaat gevestigde onderneming of ondernemingen — ook al is dit een hoofdbestuur in de zin van § 2, lid 2, derde volzin, EBRG — is krachtens § 5, lid 1, EBRG echter rechtens verplicht de in die bepaling bedoelde informatie aan de ondernemingsraad te verstrekken. Het EBRG gaat er dus kennelijk van uit dat de voor die verstrekking benodigde informatie kan worden verkregen. Volgens het Bundesarbeitsgericht is de werkingssfeer ratione loci van het EBRG evenwel van dien aard dat deze wet geen werking heeft buiten de nationale grenzen en geen verplichting tot informatie in het leven roept voor buitenlandse rechtssubjecten jegens in Duitsland gevestigde ondernemingen.

29 De verwijzende rechter is van oordeel dat deze door Kühne & Nagel aangevoerde rechtvaardiging niet gegrond is wanneer deze vennootschap de mogelijkheid heeft, de in andere lidstaten gevestigde ondernemingen van het concern te verplichten haar de gevraagde informatie te verschaffen op basis van de

nationaalrechtelijke maatregelen die in de lidstaten voor de omzetting van de richtlijn zijn getroffen. Deze mogelijkheid is volgens die rechter alleen aanwezig, indien de richtlijn eist dat een horizontaal recht op informatie wordt gecreëerd in het geval van een concern waarvan het hoofdbestuur niet in een lidstaat gelegen is.

30 Het Bundesarbeitsgericht is van mening dat de richtlijn dit recht niet uitdrukkelijk verleent, maar dat niet uitgesloten is dat het kan worden afgeleid uit het doel van de richtlijn, het beginsel van het nuttig effect en een algeheel onderzoek van de bepalingen van de richtlijn, met name de artikelen 1, 4, leden 1 en 2, en 11, leden 1 en 2, daarvan.

31 Van oordeel dat de uitlegging van de richtlijn niet zo evident is dat daarover redelijkerwijs geen twijfel kan bestaan, heeft het Bundesarbeitsgericht besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) Zijn ondernemingen die deel uitmaken van een concern waarvan de zeggenschap uitoefenende onderneming buiten de Gemeenschap is gevestigd, op grond van richtlijn 94/45/EG [...], met name op grond van de artikelen 4 en 11 daarvan, verplicht om de onderneming die volgens artikel 4, lid 2, tweede alinea, en lid 3, van de richtlijn als hoofdbestuur geldt, inlichtingen te verstrekken over het gemiddelde totale aantal werknemers, hun verdeling over de lidstaten, de bedrijven van de onderneming en de van haar afhankelijke ondernemingen, alsmede over de structuur van de onderneming en van de van haar afhankelijke ondernemingen?

2) Ingeval het Hof de eerste vraag bevestigend beantwoordt:

Omvat de informatieplicht ook de namen en adressen van de werknemersvertegenwoordigingen die voor de werknemers van de onderneming of van de

van haar afhankelijke ondernemingen bij de samenstelling van een bijzondere onderhandelingsgroep in de zin van artikel 5 van de richtlijn of van een Europese ondernemingsraad moeten worden betrokken?"

Het eerste onderdeel van de eerste vraag

32 Met het eerste onderdeel van de eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 4 en 11 van de richtlijn aldus moeten worden uitgelegd dat, wanneer het hoofdbestuur van een concern van ondernemingen met een communautaire dimensie dat zich niet bevindt in een lidstaat, bepaalde informatie voor de oprichting van een Europese ondernemingsraad niet ter beschikking stelt aan het bestuur dat als hoofdbestuur wordt beschouwd in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn (hierna: „fictief hoofdbestuur"), deze bepalingen de andere, in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern verplichten om het fictieve hoofdbestuur deze informatie te verschaffen.

Bij het Hof ingediende opmerkingen

33 De ondernemingsraad, de Duitse en de Zweedse regering, alsmede de Commissie zijn van mening dat uit de tekst van artikel 11, leden 2 en 3, van de richtlijn volgt dat de naleving van de verplichtingen door de betrokken ondernemingen moet worden verzekerd door de lidstaten. In artikel 4, lid 1, van de richtlijn wordt het hoofdbestuur ervoor verantwoordelijk gesteld, de voorwaarden te scheppen en in de middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van een Europese ondernemingsraad, hetgeen dit bestuur met name verplicht de informatie te verschaffen die volgens de richtlijn nodig is voor de oprichting van die ondernemingsraad. Volgens hen moet worden aangenomen dat de ondernemingen een informatieplicht hebben jegens het fictieve hoofdbestuur, daar de richtlijn anders geen nuttig effect heeft.

34 De ondernemingsraad en de Duitse en de Zweedse regering stellen dat de verplichting om deel te nemen aan de oprichting van een Europese ondernemingsraad voor alle in een lidstaat gelegen ondernemingen even sterk geldt, en dat zij dus verplicht zijn om samen te werken. Deze verplichting vloeit volgens de Duitse regering voort uit de artikelen 4, lid 1, en 6, lid 1, van de richtlijn.

35 De Duitse regering stelt tevens dat het bestaan van een ruime informatieplicht is erkend in de conclusie van advocaat-generaal Saggio in de zaak bofrost* (arrest van 29 maart 2001, C-62/99, Jurispr. blz. I-2579).

36 Volgens de Commissie moeten er bovendien, wil het fictieve hoofdbestuur van zijn recht op deze informatie zinvol gebruik kunnen maken jegens de andere ondernemingen van het concern, vooral als deze in verschillende lidstaten zijn gelegen, specifieke nationale bepalingen daartoe worden vastgesteld in het kader van de omzetting van de richtlijn. De Commissie wijst erop dat het voor dit bestuur moeilijk kan zijn om een recht op informatie te doen gelden, om te beginnen omdat het de interne structuur van het concern niet kent en dus niet in staat is alle betrokken ondernemingen of vestigingen te onderkennen.

37 Kühne & Nagel zet uiteen dat de erkenning van een recht van het hoofdbestuur of het fictieve hoofdbestuur om door andere vennootschappen van het concern te worden geïnformeerd, een ernstige aantasting zou betekenen van de onafhankelijkheid van zustervennootschappen, die niet wordt gerechtvaardigd door het doel van de oprichting van een Europese werknemersvertegenwoordiging. De in andere lidstaten gevestigde dochters van de Zwitserse moedervennootschap zijn autonome ondernemingen en de richtlijn kan deze ondernemingen juridisch niet verplichten om in te gaan op dat verzoek om informatie. Bovendien kan deze informatie gegevens bevatten die geheim moeten worden gehouden.

38 Kühne & Nagel erkent niettemin dat er niets op tegen is dat de werknemersvertegenwoordigers een recht op informatie krijgen dat zij jegens de ondernemingen van het concern geldend kunnen maken.

Beoordeling door het Hof

39 Volgens de elfde overweging van de considerans en artikel 1, lid 2, heeft de richtlijn tot doel, ervoor te zorgen dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of van concerns met een communautaire dimensie naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd wanneer in een andere lidstaat dan in die waarin zij werken, beslissingen worden genomen die gevolgen voor hen hebben.

40 De transnationale informatie en raadpleging van werknemers wordt in de systematiek van de richtlijn in hoofdzaak gewaarborgd door een systeem van onderhandelingen tussen het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers (arrest bofrost*, reeds aangehaald, punt 29).

41 Daartoe 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, van de richtlijn, een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld.

42 Ingevolge deze bepaling van de richtlijn 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.

43 Daartoe wordt overeenkomstig artikel 5, lid 2, van de richtlijn een bijzondere onderhandelingsgroep samengesteld, die een werknemersvertegenwoordiging is welke ten minste drie en ten hoogste 17 gekozen of aangewezen leden telt.

44 Deze bijzondere onderhandelingsgroep en het hoofdbestuur dienen overeenkomstig artikel 6, lid 1, van de richtlijn in een geest van samenwerking te onderhandelen om een overeenkomst over de wijze waarop de Europese ondernemingsraad zal worden opgericht.

45 Voorts volgt uit artikel 11, lid 2, van de richtlijn dat de lidstaten ervoor zorgen dat de gegevens over het in artikel 2, lid 1, sub a en c, van deze richtlijn bedoelde aantal werknemers door de ondernemingen beschikbaar worden gesteld aan de partijen die belang hebben bij de toepassing van de richtlijn.

46 Het Hof heeft er overigens eerder op gewezen dat, wil de richtlijn nuttig effect hebben, de betrokken werknemers toegang dienen te hebben tot de informatie op grond waarvan zij kunnen beoordelen of zij recht hebben op de opening van onderhandelingen tussen het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers, daar dit recht op informatie een noodzakelijke voorwaarde is om te kunnen uitmaken of er van een onderneming of concern met een communautaire dimensie sprake is, hetgeen een voorwaarde is voor de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een transnationale informatie- en raadplegingsprocedure (arrest bofrost*, reeds aangehaald, punten 32 en 33).

47 Het Hof heeft in punt 39 van het arrest bofrost* tevens verklaard dat, wanneer de gegevens over de structuur of de organisatie van een concern behoren tot de informatie die noodzakelijk is voor de opening van de onderhandelingen tot instelling van een Europese ondernemingsraad, elke onderneming van dit concern de desbetreffende gegevens, voorzover zij erover beschikt of de beschikking daarover kan krijgen, moet verstrekken aan de organen van de interne werknemersvertegenwoordigingen die erom verzoeken.

48 Tegen de achtergrond van deze overwegingen moet het eerste onderdeel van de eerste vraag worden beantwoord.

49 Wat om te beginnen de verantwoordelijkheid van het hoofdbestuur betreft, is het overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de richtlijn aan dit bestuur om de voorwaarden te scheppen en in de middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van een Europese ondernemingsraad.

50 Indien het hoofdbestuur buiten de lidstaten is gevestigd, wordt de verantwoordelijkheid van het hoofdbestuur ingevolge artikel 4, lid 2, eerste alinea, gedragen door de vertegenwoordiger van dit hoofdbestuur in een lidstaat, die in voorkomend geval moet worden aangewezen. Wanneer er geen vertegenwoordiger is, berust de in lid 1 bedoelde verantwoordelijkheid ingevolge lid 2, tweede alinea, van dit artikel bij het bestuur van de vestiging of van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers in een lidstaat, dat wil zeggen bij het fictieve hoofdbestuur. Zoals uit de punten 23 en 24 van dit arrest blijkt, is dit in casu het geval.

51 Om de voorwaarden te scheppen en in de middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van een Europese ondernemingsraad, omvat de verantwoordelijkheid van hetzij het hoofdbestuur, hetzij het fictieve hoofdbestuur de verplichting, aan de werknemersvertegenwoordigers de informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor de opening van onderhandelingen tot instelling van die ondernemingsraad.

52 Het hoofdbestuur is in een concern van ondernemingen met een communautaire dimensie het hoofdbestuur van de onderneming die de zeggenschap uitoefent, te weten de onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op alle andere ondernemingen die in handen zijn van het concern in de zin van artikel 3, leden 1 en 2, van de richtlijn. Het beschikt of kan dus beschikken over de in het

vorige punt bedoelde informatie, en kan gemakkelijk aan deze verplichting voldoen.

53 Het fictieve hoofdbestuur daarentegen beschikt niet noodzakelijk over deze informatie. Zoals Kühne & Nagel heeft opgemerkt, is het fictieve hoofdbestuur normaalgesproken niet in staat in het kader van de rechtsbetrekkingen tussen de ondernemingen binnen een concern deze informatie van de andere tot het concern behorende ondernemingen te verkrijgen.

54 Gelet op het doel van de richtlijn en op haar systematiek, en om ervoor te zorgen dat het fictieve hoofdbestuur zich van zijn taak kan kwijten en de normaalgesproken op het hoofdbestuur rustende verplichtingen kan nakomen, moet artikel 4, lid 1, van de richtlijn aldus worden uitgelegd dat dit fictieve hoofdbestuur verplicht is de andere tot het concern behorende ondernemingen die in een lidstaat gelegen zijn, te vragen om de informatie die noodzakelijk is voor de opening van onderhandelingen tot instelling van een Europese ondernemingsraad, en het recht heeft deze informatie van hen te ontvangen.

55 Wat vervolgens de verplichtingen van deze andere tot het concern behorende en in de lidstaten gelegen ondernemingen betreft, moet worden vastgesteld dat volgens de veertiende overweging van de considerans van de richtlijn de mechanismen voor de informatie en de raadpleging van de werknemers van het concern alle in de lidstaten gelegen en tot het concern behorende ondernemingen moeten omvatten, ongeacht of de zeggenschap uitoefenende onderneming al dan niet op het grondgebied van de lidstaten is gevestigd.

56 Overigens volgt uit artikel 11, lid 1, van de richtlijn dat elke lidstaat er met name op toeziet dat het bestuur van de op zijn grondgebied gelegen ondernemingen die tot een concern van ondernemingen met een communautaire dimensie behoren, de in de richtlijn neergelegde verplichtingen naleeft, ongeacht of het hoofdbestuur op zijn grondgebied is gevestigd. Zoals het Hof in punt 31 van het arrest bofrost*, reeds aangehaald, heeft geoordeeld, volgt reeds uit de formulering van deze bepaling dat deze verplichtingen aan de zijde van de werkgevers niet beperkt zijn tot het hoofdbestuur.

57 Zoals in punt 47 van het onderhavige arrest is uiteengezet, dient elke onderneming van dit concern immers de voor de opening van de onderhandelingen tot instelling van een Europese ondernemingsraad noodzakelijke informatie waarover zij beschikt of kan beschikken, te verstrekken aan de organen van de interne werknemersvertegenwoordigingen die daarom verzoeken.

58 Dat deze verplichting bestaat, doet echter niet af aan de hoofdverplichting van het fictieve hoofdbestuur om de voorwaarden te scheppen en in de middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van een ondernemingsraad overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de richtlijn.

59 Gelet op de in de punten 55 en 56 van dit arrest bedoelde bepalingen van de richtlijn en om de nuttige werking daarvan te verzekeren, hebben de andere in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern dus de verplichting, het fictieve hoofdbestuur te helpen om de hoofdverplichting na te komen. Hieruit volgt dat het recht van het fictieve hoofdbestuur om de noodzakelijke informatie te verkrijgen als complement heeft dat er voor de besturen van de andere ondernemingen van het concern een verplichting bestaat om dit bestuur deze informatie waarover zij beschikken of kunnen beschikken, te verschaffen.

60 Deze uitlegging van de artikelen 4, leden 1 en 2, tweede alinea, en 11, lid 1, van de richtlijn volgt met name uit het vereiste van een goede werking van het stelsel van transnationale informatie en raadpleging van de werknemers, dat de richtlijn in het leven beoogt te roepen. Wanneer het hoofdbestuur zich niet in een lidstaat bevindt en de noodzakelijke informatie niet ter beschikking van het fictieve hoofdbestuur stelt, heeft dit laatste bestuur ingevolge de richtlijn het recht om de noodzakelijke informatie op te vragen bij de andere ondernemingen van het concern, teneinde de verplichtingen na te komen die normaalgesproken op het hoofdbestuur rusten.

61 Ten slotte moeten de lidstaten ingevolge artikel 14, lid 1, van de richtlijn de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vaststellen om te allen tijde voor de op grond van de richtlijn vereiste resultaten te kunnen instaan. Overeenkomstig artikel 11, lid 3, van de richtlijn treffen zij passende maatregelen voor het geval dat deze niet wordt nageleefd, en zien zij er in het bijzonder op toe dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de daarin opgenomen verplichtingen te doen naleven. Het doel van de richtlijn impliceert dat de lidstaten verplicht zijn, de nodige maatregelen te treffen om volledig voor de nakoming van de verplichtingen uit de artikelen 4, lid 1, en 11, lid 1, van de richtlijn te kunnen instaan.

62 Niettemin moet worden opgemerkt dat de lidstaten, wanneer zij ervoor zorgen dat de ondernemingen van het concern hun verplichtingen naleven, bepaalde belangen van de ondernemingen in het oog moeten houden. In de eerste plaats moeten de bevoegde nationale autoriteiten zorgen voor een passende bescherming van vertrouwelijke informatie wanneer zij een beslissing nemen in het kader van administratieve of gerechtelijke procedures tot nakoming van die verplichtingen. In de tweede plaats moeten voor die ondernemingen administratieve of gerechtelijke beroepsmogelijkheden openstaan.

63 In elk geval zal het fictieve hoofdbestuur van de door de andere ondernemingen van het concern verschafte informatie uitsluitend gebruik mogen maken om de

voorwaarden te scheppen en in de middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van een ondernemingsraad overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de richtlijn.

64 Gezien het voorgaande moet op het eerste onderdeel van de eerste vraag worden geantwoord dat de artikelen 4, lid 1, en 11, lid 1, van de richtlijn aldus moeten worden uitgelegd dat:

— wanneer in een situatie als die in het hoofdgeding het hoofdbestuur van een concern van ondernemingen met een communautaire dimensie zich niet in een lidstaat bevindt, de verantwoordelijkheid van dit bestuur om aan de werknemersvertegenwoordigers de informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor de opening van onderhandelingen tot instelling van een Europese ondernemingsraad, bij het fictieve hoofdbestuur in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn ligt;

— wanneer datzelfde hoofdbestuur bepaalde informatie voor de oprichting van een Europese ondernemingsraad niet ter beschikking stelt aan het fictieve hoofdbestuur in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn, dit laatste verplicht is, teneinde zijn informatieverplichting jegens die vertegenwoordigers te kunnen nakomen, bij de andere in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern de informatie die noodzakelijk is voor de opening van onderhandelingen tot instelling van een dergelijke ondernemingsraad op te vragen, en het het recht heeft om van deze die informatie te ontvangen;

— de besturen van de andere in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern verplicht zijn om het fictieve hoofdbestuur in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn de informatie waarover zij beschikken of kunnen beschikken, te verschaffen;

— de betrokken lidstaten ervoor instaan dat deze besturen die informatie aan het fictieve hoofdbestuur in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn verschaffen.

Het tweede onderdeel van de eerste vraag, en de tweede vraag

65 Met het tweede onderdeel van de eerste vraag, en de tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of de uit de artikelen 4, lid 1, en 11, lid 1, van de richtlijn voortvloeiende verplichting ook geldt voor de informatie over het gemiddelde aantal werknemers, de verdeling daarvan over de verschillende lidstaten, de vestigingen van de onderneming en de ondernemingen van het concern, en over de structuur van de onderneming en de ondernemingen van het concern, alsook de namen en adressen van de werknemersvertegenwoordigers die betrokken zouden kunnen worden bij de samenstelling van een bijzondere onderhandelingsgroep in de zin van artikel 5 van de richtlijn of de instelling van een Europese ondernemingsraad.

Bij het Hof ingediende opmerkingen

66 Volgens de ondernemingsraad en de Duitse regering heeft de in de richtlijn neergelegde verplichting om informatie te verschaffen ook betrekking op de namen en adressen van de werknemersvertegenwoordigers, daar dezen slechts effectief gebruik kunnen maken van hun rechten wanneer zij onderling samenwerken.

67 Kühne & Nagel en de Commissie stellen daarentegen dat de informatie over de namen en adressen van de werknemersvertegenwoordigers niet absoluut noodzakelijk is voor het starten van de onderhandelingen voor de oprichting van een

Europese ondernemingsraad overeenkomstig artikel 5 van de richtlijn. De Commissie erkent wel dat deze informatie de opening van onderhandelingen voor de oprichting van een dergelijke ondernemingsraad kunnen vergemakkelijken.

Beoordeling door het Hof

68 Allereerst zij erop gewezen dat artikel 11, lid 2, van de richtlijn uitdrukkelijk de verplichting van de lidstaten noemt, ervoor te zorgen 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 de richtlijn.

69 Zoals het Hof reeds heeft opgemerkt in punt 64 van dit arrest, bestaat er bovendien voor de besturen van de andere in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern een verplichting om de voor de opening van onderhandelingen tot instelling van een Europese ondernemingsraad noodzakelijke informatie waarover zij beschikken of kunnen beschikken, aan het fictieve hoofdbestuur te verschaffen.

70 Het verschaffen van informatie over het totale aantal werknemers, de verdeling daarvan over de verschillende lidstaten, de vestigingen van de onderneming en de ondernemingen van het concern, en over de structuur van de onderneming en de ondernemingen van het concern, alsook de namen en adressen van de werknemersvertegenwoordigers die betrokken zouden kunnen worden bij de samenstelling van een bijzondere onderhandelingsgroep in de zin van artikel 5 van de richtlijn of bij de instelling van een dergelijke ondernemingsraad, kan dus worden geëist, voorzover dit noodzakelijk is voor het openen van de onderhandelingen voor de instelling van een Europese ondernemingsraad.

71 Het is aan de nationale rechterlijke instanties om op basis van alle gegevens waarover zij beschikken, na te gaan of de gevraagde informatie absoluut noodzakelijk is voor het openen van de in artikel 5, lid 1, van de richtlijn bedoelde onderhandelingen.

72 Derhalve moet op het tweede onderdeel van de eerste vraag, en op de tweede vraag worden geantwoord dat de uit de artikelen 4, lid 1, en 11, lid 1, van de richtlijn voortvloeiende verplichting ook geldt voor de informatie over het totale aantal werknemers, de verdeling daarvan over de verschillende lidstaten, de vestigingen van de onderneming en de ondernemingen van het concern, en over de structuur van de onderneming en de ondernemingen van het concern, alsook de namen en adressen van de werknemersvertegenwoordigers die betrokken zouden kunnen worden bij de samenstelling van een bijzondere onderhandelingsgroep in de zin van artikel 5 van de richtlijn of de instelling van een Europese ondernemingsraad, wanneer die informatie absoluut noodzakelijk is voor het openen van de onderhandelingen voor de oprichting van een dergelijke ondernemingsraad.

Kosten

73 De kosten door de Duitse en de Zweedse regering en de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Bundesarbeitsgericht bij beschikking van 27 juni 2000 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) De artikelen 4, lid 1, en 11, lid 1, 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 in die zin worden uitgelegd dat:

— wanneer in een situatie als die in het hoofdgeding het hoofdbestuur van een concern van ondernemingen met een communautaire dimensie zich niet in een lidstaat bevindt, de verantwoordelijkheid van dit bestuur om aan de werknemersvertegenwoordigers de informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor de opening van onderhandelingen tot instelling van een Europese ondernemingsraad, bij het fictieve hoofdbestuur in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn ligt;

— wanneer hoofdbestuur bepaalde informatie voor de oprichting van een Europese ondernemingsraad niet ter beschikking stelt aan het fictieve hoofdbestuur, dit laatste verplicht is, teneinde zijn informatieverplichting jegens die vertegenwoordigers te kunnen nakomen, bij de andere in de

lidstaten gelegen ondernemingen van het concern de informatie die noodzakelijk is voor de opening van onderhandelingen tot instelling van een dergelijke ondernemingsraad op te vragen, en het het recht heeft om van deze die informatie te ontvangen;

— de besturen van de andere in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern verplicht zijn om het fictieve hoofdbestuur in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn de informatie waarover zij beschikken of kunnen beschikken, te verschaffen;

— de betrokken lidstaten ervoor instaan dat deze besturen die informatie aan het fictieve hoofdbestuur in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn verschaffen.

2) De uit de artikelen 4, lid 1, en 11, lid 1, van richtlijn 94/45 voortvloeiende verplichting geldt ook voor de informatie over het totale aantal werknemers, de verdeling daarvan over de verschillende lidstaten, de vestigingen van de onderneming en de ondernemingen van het concern, en over de structuur van de onderneming en de ondernemingen van het concern, alsook de namen en adressen van de werknemersvertegenwoordigers die betrokken zouden kunnen worden bij de samenstelling van een bijzondere onderhandelingsgroep in de zin van artikel 5 van de richtlijn of de instelling van een Europese ondernemingsraad, wanneer die informatie absoluut noodzakelijk is voor het openen van de onderhandelingen voor de oprichting van een dergelijke ondernemingsraad.

Skouris Jann Cunha Rodrigues

La Pergola Puissochet Schintgen

Macken Colneric von Bahr

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 13 januari 2004.

De griffier

R. Grass

De president

V. Skouris