# URTEIL DES GERICHTSHOFES (Sechste Kammer)

29. März 2001 *

In der Rechtssache C-62/99

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Deutschland) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

**Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG**

gegen

**bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG**

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 11 Absätze 1 und 2 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 (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. Gulmann sowie der Richter V. Skouris, J.-P. Puissochet, R. Schintgen und der Richterin F. Macken (Berichterstatterin),

Generalanwalt: A. Saggio
Kanzler: R. Grass

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— des Betriebsrats der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, vertreten durch Rechtsanwalt T. Schmidt,

— der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, vertreten durch Rechtsanwalt E. Huber,

— der deutschen Regierung, vertreten durch W.-D. Plessing und C.-D. Quassowski als Bevollmächtigte,

— der österreichischen Regierung, vertreten durch C. Pesendorfer als Bevollmächtigte,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M. D. Gouloussis und J. C. Schieferer als Bevollmächtigte,

aufgrund des Berichts der Berichterstatterin,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 26. September 2000,

folgendes

## Urteil

1 Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat mit Beschluss vom 21. Januar 1999, beim Gerichtshof eingegangen am 22. Februar 1999, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) drei Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 254, S. 64) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen dem Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG (im Folgenden: Betriebsrat) und der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG mit Sitz in Straelen (Deutschland)(im Folgenden: Arbeitgeber) über deren Weigerung, dem Betriebsrat im Vorfeld der Bildung eines Europäischen Betriebsrats Auskunft über Mitarbeiterzahlen und die Struktur der Unternehmen der bofrost*-Unternehmensgruppe, zu der der Arbeitgeber gehört, zu erteilen.

## Rechtlicher Rahmen

*Das Gemeinschaftsrecht*

3 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."

4 Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a bis c und e bestimmt:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) ‚gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen': ein Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten;

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

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

— sie hat mindestens 1000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten,

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

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

...

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

5 Artikel 3 Absätze 1 und 2 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."

6 Nach Artikel 4 Absatz 1 ist „[d]ie zentrale Leitung... 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".

7 Artikel 11 Absätze 1 und 2 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."

*Das nationale Recht*

8 Die Bundesrepublik Deutschland hat die Richtlinie durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte vom 28. Oktober 1996 (BGBl. 1996 I S. 1548, im Folgenden: EBRG) umgesetzt.

9 Das EBRG gilt nach seinem § 2 Absatz 1 für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland und für gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens in Deutschland.

10 § 5 EBRG, zur Umsetzung von Artikel 11 der Richtlinie erlassen, 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."

11 § 6 EBRG enthält eine Definition des Begriffes „herrschendes Unternehmen", die der des Artikels 3 der Richtlinie entspricht.

## Das Ausgangsverfahren

12 Die bofrost*-Unternehmensgruppe (im Folgenden: bofrost*-Gruppe), zu der der Arbeitgeber gehört, umfasst mehrere Unternehmen in Deutschland und in anderen Mitgliedstaaten.

13 Beim Betriebsrat handelt es sich um den Betriebsrat eines der Unternehmen der bofrost*-Gruppe

14 Im April 1997 schlossen die Unternehmen der bofrost*-Gruppe mit Sitz in Europa untereinander einen „Gleichordnungskonzernvertrag", der eine Gleichstellung der verschiedenen zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen vorsieht, um so ein Über- und Unterordnungsverhältnis zwischen ihnen zu vermeiden.

15 Mit diesem internationalen Vertrag übertrugen sie die Leitung einem Lenkungsausschuss. Dabei wurde auch ein Gesellschafterbeirat mit Herrn Boquoi als Vorsitzendem geschaffen, dessen Zustimmung zu Beschlüssen über bestimmte Geschäfte und Maßnahmen, die über den gewöhnlichen Betrieb des Handelsgewerbes hinausgehen, erforderlich ist.

16 Bereits im April 1993 hatten die Unternehmen der bofrost*-Gruppe mit Sitz in Deutschland einen ähnlichen Vertrag geschlossen.

17 Nachdem der Betriebsrat den Arbeitgeber wiederholt aufgefordert hatte, ihm Auskunft über Mitarbeiterzahlen und Strukturen der Unternehmen der bofrost*-Gruppe zu erteilen, um die Bildung eines Europäischen Betriebsrats gemäß der Richtlinie vorzubereiten, lehnte der Arbeitgeber dies mit Schreiben vom 9. Januar 1997 endgültig ab.

18 Am 3. März 1998 stellte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht Wesel Antrag auf Erteilung dieser Auskunft. Er trug vor, die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 und § 5 Absatz 1 EBRG seien erfüllt, da Herr Boquoi zumindest an den Unternehmen mit Sitz in Deutschland Mehrheitsbeteiligungen halte, die die Vermutungswirkung des § 6 Absätze 1 und 2 EBRG begründeten.

19 Dem könne der Arbeitgeber nicht mit dem Hinweis auf den Internationalen Gleichordnungskonzernvertrag entgegentreten. Herr Boquoi übe nämlich durch seine Stellung als Vorsitzender des Gesellschafterbeirats einen beherrschenden Einfluss auf den Lenkungsausschuss Europa und damit praktisch auch auf die gesamte europäische Unternehmensgruppe aus.

20 Der Arbeitgeber beantragte, den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen, da das EBRG nicht anwendbar sei und der streitige Auskunftsanspruch des Betriebsrats deshalb nicht bestehe.

21 § 5 EBRG knüpfe an die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 EBRG an, setze also voraus, dass eine europaweit operierende Unternehmensgruppe mit Sitz des herrschenden Unternehmens in Deutschland festgestellt werden könne, was hier

nicht der Fall sei. Weder Herr Boquoi noch ein einzelnes Unternehmen könnten die Unternehmensgruppe rechtlich oder tatsächlich beherrschen. Herr Boquoi sei in keinem der bofrost*-Unternehmen Gesellschafter der die Geschäftsführer bestellenden Komplementär-GmbHs, sondern allenfalls Kommanditist. Überdies sei es ihm auch als Mitglied des Gesellschafterbeirats nicht möglich, die Kontrolle über die deutschen und europäischen Unternehmen der Gruppe auszuüben.

22 Das Arbeitsgericht entsprach dem Auskunftsantrag des Betriebsrats mit Beschluss vom 5. August 1998.

23 Am 23. November 1998 legte der Arbeitgeber Beschwerde gegen diesen Beschluss beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf ein. Dieses vertritt die Auffassung, § 5 Absatz 1 EBRG sei dahin auszulegen, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber Auskunft über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten sowie über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe einschließlich der Beteiligungsverhältnisse von Herrn Boquoi als Unternehmer auch dann verlangen könne, wenn noch nicht festgestellt sei, dass ein herrschendes Unternehmen im Sinne von § 2 Absatz 1 und § 6 EBRG existiere.

24 Diese Auslegung der nationalen Rechtsvorschriften sei aber unzulässig, wenn sie gegen Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie verstoße; daher hat das vorlegende Gericht das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Artikel 11 Absätze 1 und 2 der Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 dahin gehend auszulegen, dass der dort geregelte Auskunftsanspruch schon dann besteht, wenn (noch) nicht feststeht, ob es in der

Unternehmensgruppe gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 94/45 ein herrschendes Unternehmen im Sinne des Artikels 3 der Richtlinie 94/45 gibt?

2. Falls die Frage 1 bejaht wird:

Umfasst der Auskunftsanspruch des Artikels 11 Absätze 1 und 2 der Richtlinie 94/45 auch das Recht des Betriebsrats, Angaben vom befragten Unternehmen zu verlangen, die die Vermutungswirkung des Artikels 3 Absatz 2 der Richtlinie 94/45 auslösen?

3. Schließt Artikel 11 Absätze 1 und 2 der Richtlinie 94/45 auch das Recht des Betriebsrats ein, vom Unternehmen die Aushändigung von Unterlagen zur Präzisierung und Erläuterung der Auskunft zu verlangen?

**Zur ersten Frage**

25 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Artikel 11 Absätze 1 und 2 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass ein Unternehmen, das zu einer Unternehmensgruppe gehört, auch dann zur Auskunftserteilung an die Organe der internen Arbeitnehmervertretung verpflichtet ist, wenn noch nicht feststeht, ob es innerhalb der Unternehmensgruppe ein herrschendes Unternehmen gibt.

26 Nach Auffassung des Arbeitgebers ist nach dem Wortlaut von Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie ein Unternehmen nur dann zur Auskunftserteilung verpflichtet, wenn bereits feststehe, dass dieses Unternehmen in der Unternehmensgruppe eine beherrschende Stellung innehabe. Andernfalls sei unklar, für welche Unternehmen eine Pflicht zur Auskunftserteilung bestehe oder auf welche Weise sich das auf Auskunftserteilung in Anspruch genommene Unternehmen die geforderten Informationen über andere Unternehmen beschaffen solle, mit denen es nicht zu einer Unternehmensgruppe im Sinne der Richtlinie verbunden sei.

27 Der Betriebsrat, die deutsche und die österreichische Regierung sowie die Kommission vertreten die Auffassung, zur Erreichung des Hauptziels der Richtlinie — der länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer — sei es unumgänglich, den betreffenden Arbeitnehmern Zugang zu den Informationen zu verschaffen, aufgrund deren sie feststellen könnten, ob sie einen Anspruch auf Verhandlungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder auf ein länderübergreifendes Verfahren zu ihrer Unterrichtung und Anhörung hätten, und auf deren Grundlage sie gegebenenfalls ihren Antrag korrekt formulieren könnten. Dieser Anspruch umfasse auch Informationen über ein Beherrschungsverhältnis im Sinne von Artikel 3 innerhalb der Unternehmensgruppe.

28 Nach ihrer elften Begründungserwägung soll die Richtlinie sicherstellen, dass die Arbeitnehmer gemeinschaftsweit operierender Unternehmen oder Unternehmensgruppen angemessen unterrichtet und konsultiert werden, wenn Entscheidungen, die sich auf sie auswirken, außerhalb des Mitgliedstaats getroffen werden, in dem sie beschäftigt sind.

29 Nach dem System der Richtlinie wird die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Wesentlichen durch ein System von Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie und den Arbeitnehmervertretern gewährleistet.

30 Artikel 11 Absatz 1 der Richtlinie bestimmt, dass die Leitung der Betriebe eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens und die Leitung eines Unternehmens, das Mitglied einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ist, den in der Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachkommen.

31 Wie sich schon aus dem Wortlaut der Bestimmung ergibt, besteht diese Verpflichtung auf Arbeitgeberseite nicht nur für die zentrale Leitung im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie.

32 Aus Gründen der praktischen Wirksamkeit der Richtlinie ist es, wie der Betriebsrat, die deutsche und die österreichische Regierung sowie die Kommission zu Recht ausführen, unerlässlich, 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 — wenn eine solche besteht — und ihren eigenen Vertretern haben.

33 Ein derartiges Recht auf Unterrichtung stellt nämlich 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 länderübergreifendes Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist.

34 Daher steht den Arbeitnehmern eines Unternehmens, das zu einer Unternehmensgruppe im Sinn von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie gehört, dieses Recht auf Unterrichtung bereits dann zu, wenn noch nicht feststeht, ob es innerhalb der Gruppe ein herrschendes Unternehmen im Sinne von Artikel 3 der Richtlinie gibt.

35 Diese Auslegung wird durch den Wortlaut von Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie bestätigt, in dem allgemein von den „Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet", und nicht nur von der zentralen Leitung im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie oder von den Arbeitnehmervertretern die Rede ist.

36 Daher ist auf die erste Frage zu antworten, dass Artikel 11 Absätze 1 und 2 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass ein Unternehmen, das zu einer Unternehmensgruppe gehört, auch dann zur Auskunftserteilung an die Organe der internen Arbeitnehmervertretung verpflichtet ist, wenn noch nicht feststeht, ob es sich bei der Unternehmensleitung, an die sich die Arbeitnehmer wenden, um die Leitung eines innerhalb der Unternehmensgruppe herrschenden Unternehmens handelt.

## Zur zweiten und zur dritten Frage

37 Zur zweiten und zur dritten Frage, die sich auf den Umfang der Auskunftspflicht gemäß Artikel 11 Absätze 1 und 2 der Richtlinie beziehen, ist zu bemerken, dass die im Rahmen von Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie erbetene Information zur Zahl der Arbeitnehmer einer Unternehmensgruppe im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b in jedem einzelnen Mitgliedstaat nicht von der Information über das Bestehen eines Beherrschungsverhältnisses zwischen den betroffenen Unternehmen im Sinne von Artikel 3 getrennt werden kann.

38 Wie bereits in Randnummer 32 dieses Urteils ausgeführt, verlangt das Ziel der Richtlinie, dass die in ihr vorgesehenen Pflichten so erfüllt werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer oder ihre Vertreter Zugang zu den Informationen erhalten, aufgrund deren sie beurteilen können, ob sie einen Anspruch auf

Aufnahme von Verhandlungen haben, und gegebenenfalls ihren entsprechenden Antrag korrekt formulieren können.

39 Folglich hat, wenn die Daten über die Struktur oder die Organisation einer Unternehmensgruppe zu den Informationen gehören, die zur Aufnahme von Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Verfahrens zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unerlässlich sind, ein Unternehmen dieser Unternehmensgruppe diese Daten, soweit es über sie verfügt oder sie sich beschaffen kann, den Organen der internen Arbeitnehmervertretung auf Antrag zur Verfügung zu stellen.

40 Folglich kann, soweit die Ausübung des Rechts der betroffenen Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter auf Zugang zu den Informationen, die sie für die Beurteilung der Frage benötigen, ob sie die Aufnahme von Verhandlungen verlangen können, es erfordert, auch die Übermittlung von Unterlagen, die hierfür unerlässliche Informationen präzisieren und verdeutlichen, insofern verlangt werden, als diese Übermittlung erforderlich ist.

41 Daher ist auf die zweite und die dritte Frage wie folgt zu antworten: Gehören die Daten über die Struktur oder die Organisation einer Unternehmensgruppe zu den Informationen, die zur Aufnahme von Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Verfahrens zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unerlässlich sind, so hat ein Unternehmen dieser Unternehmensgruppe diese Daten, soweit es über sie verfügt oder sie sich beschaffen kann, den Organen der internen Arbeitnehmervertretung auf Antrag zur Verfügung zu stellen. Auch die Übermittlung von Unterlagen, die zu demselben Zweck unerlässliche Informationen präzisieren und verdeutlichen, kann verlangt werden, soweit diese Übermittlung erforderlich ist, um den betroffenen Arbeitnehmern oder ihren Vertretern den Zugang zu den Informationen zu ermöglichen, anhand deren sie beurteilen können, ob sie die Aufnahme von Verhandlungen verlangen können.

Kosten

42 Die Auslagen der deutschen und der österreichischen 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 (Sechste Kammer)

auf die ihm vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Beschluss vom 21. Januar 1999 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Artikel 11 Absätze 1 und 2 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 ist dahin auszulegen, dass ein Unternehmen einer Unternehmensgruppe auch dann zur Auskunftserteilung an die Organe der internen Arbeitnehmervertretung verpflichtet ist, wenn noch nicht feststeht, ob es sich bei der Unternehmensleitung, an die sich die Arbeitnehmer wenden, um die Leitung eines innerhalb der Unternehmensgruppe herrschenden Unternehmens handelt.

2. Gehören die Daten über die Struktur oder die Organisation einer Unternehmensgruppe zu den Informationen, die zur Aufnahme von Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats oder zur Schaffung eines Verfahrens zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unerlässlich sind, so hat ein Unternehmen dieser Unternehmensgruppe diese Daten, soweit es über sie verfügt oder sie sich beschaffen kann, den Organen der internen Arbeitnehmervertretung auf Antrag zur Verfügung zu stellen. Auch die Übermittlung von Unterlagen, die zu demselben Zweck unerlässliche Informationen präzisieren und verdeutlichen, kann verlangt werden, soweit diese Übermittlung erforderlich ist, um den betroffenen Arbeitnehmern oder ihren Vertretern den Zugang zu den Informationen zu ermöglichen, anhand deren sie beurteilen können, ob sie die Aufnahme von Verhandlungen verlangen können.

Gulmann Skouris Puissochet

Schintgen Macken

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 29. März 2001.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident der Sechsten Kammer

C. Gulmann