
INTERNATIONALES UND EUROPÄISCHES ARBEITS- UND SOZIALRECHT

EuGH (6. Kammer) 29. 3. 2001 - C-62/99- Betriebsrat bofrost* Deutschland ./ bofrost*

Richtlinie 94/45/EG¹ Art. 11 Abs. 1 und 2 – Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats – Informationen, die die Unternehmen zur Verfügung stellen müssen – Informationen, die der Feststellung dienen, ob es innerhalb einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe ein herrschendes Unternehmen gibt

Art. 11 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 94/45/EG 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.

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.

Sachverhalt: Die Richtlinie 94/45/EG zielt auf eine Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ab. Für diese kann zu den in der Richtlinie niedergelegten Bedingungen und Modalitäten und mit den darin vorgesehenen Wirkungen ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen oder ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt werden. Als gemeinschaftsweit operierende Unternehmen im Sinne der Richtlinie gelten Unternehmen mit insgesamt mindestens 1000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten; eine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe liegt vor, wenn eine Unternehmensgruppe insgesamt mindestens 1000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten hat, von denen mindestens zwei in verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind und zwei Unternehmen in unterschiedlichen Mitgliedstaaten jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen.

Die Verantwortung dafür, dass die Voraussetzungen geschaffen und die Mittel bereitgestellt werden, damit nach Maßgabe der Richtlinie für gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen der Europäische Betriebsrat eingesetzt

¹ Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. 9. 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.

oder das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden kann, liegt bei der zentralen Unternehmensleitung des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens. Bei gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppen liegt sie bei der zentralen Unternehmensleitung des herrschenden Unternehmens. Dabei schreibt die Richtlinie verschiedene Regeln für die Bestimmung vor, welches Unternehmen der Gruppe als das beherrschende anzusehen ist.

In Deutschland wurde die Richtlinie 94/45/EG durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte vom 28. 10. 1996² (EBRG) umgesetzt. Das EBRG gilt nach seinem § 2 Abs. 1 für gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland und für gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens in Deutschland. § 6 EBRG enthält eine Definition des Begriffes herrschendes Unternehmen, die der der Richtlinie entspricht. § 5 EBRG schreibt vor, dass die zentrale Unternehmensleitung eines Unternehmensverbands verpflichtet ist, einer Arbeitnehmervertretung auf Verlangen Auskunft über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten, über die Unternehmen und Betriebe sowie über die Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe zu erteilen. Dieser Anspruch kann von einem Betriebsrat oder einem Gesamtbetriebsrat auch gegenüber der jeweiligen örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung geltend machen, die verpflichtet ist, die die dafür erforderlichen Informationen bei der zentralen Leitung einzuholen hat.

Die bofrost*-Unternehmensgruppe umfasst mehrere Unternehmen in Deutschland und in anderen Mitgliedstaaten. Bei dem Betriebsrat handelt es sich um den Betriebsrat eines der deutschen Unternehmen der Gruppe. Im April 1997 schlossen die Unternehmen der bofrost*-Gruppe mit Sitz in Europa untereinander einen Gleichordnungskonzernvertrag. Dieser sieht eine Gleichstellung der verschiedenen zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen vor, um so ein Über- und Unterordnungsverhältnis zwischen ihnen zu vermeiden. Die Leitung der Unternehmensgruppe wurde einem Lenkungsausschuss übertragen. Zusätzlich 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. Ein ähnlicher Vertrag war zuvor bereits im April 1993 von den Unternehmen der bofrost*-Gruppe mit Sitz in Deutschland geschlossen worden.

Der im Ausgangsverfahren klagende Betriebsrat hatte den beklagten Arbeitgeber in der Vergangenheit wiederholt zur Auskunfterteilung über Mitarbeiterzahlen und Strukturen der Unternehmen der bofrost*-Gruppe aufgefordert, um die Bildung eines Europäischen Betriebsrats gemäß der Richtlinie vorzubereiten. Mit Schreiben vom 9. 1. 1997 lehnte der Arbeitgeber dies endgültig ab. Daraufhin stellte der Betriebsrat am 3. 3. 1998 bei dem Arbeitsgericht Wesel den Antrag, dem Arbeitgeber die Erteilung dieser Auskunft aufzugeben. Er berief sich darauf, dass Herr Boquoi zumindest an den Unternehmen mit Sitz in Deutschland Mehrheitsbeteiligungen halte; gem. § 6 EBRG bestehe damit die Vermutung für das Vorliegen einer beherrschenden Stellung des Arbeitgebers. Dieser könne dem nicht mit dem Hinweis auf den Internationalen Gleichordnungskonzernvertrag entgegenreten, da Herr Boquoi durch seine Stellung als Vorsitzender des Gesellschafterbeirats einen beherrschenden Einfluss auf den Lenkungs-

ausschuss Europa und damit praktisch auch auf die gesamte europäische Unternehmensgruppe ausübe. Gegen die stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts legte der Arbeitgeber Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf ein, welches die Sache dem EuGH vorlegte.

Auszug aus dem Gründen: „(...) (Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ...) vertritt die Auffassung, § 5 Abs. 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 Abs. 1 und § 6 EBRG existiere.

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

1. Ist Art. 11 Abs. 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 Art. 2 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 94/45 ein herrschendes Unternehmen im Sinne des Art. 3 der Richtlinie 94/45 gibt?

2. Falls die Frage 1 bejaht wird:

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

3. Schließt Art. 11 Abs. 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 Art. 11 Abs. 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 Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie ein Unternehmen nur dann zur Auskunftserteilung verpflichtet, wenn bereits feststehe, dass dieses Unternehmen in der Unternehmensgruppe eine beherrschende Stellung innehat. 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 Infor-

² BGBl. 1996 I, S. 1548.

mationen 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 Art. 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 Art. 2 Abs. 1 lit. e der Richtlinie und den Arbeitnehmervertretern gewährleistet.

30. Art. 11 Abs. 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 Art. 2 Abs. 1 lit. 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 Art. 2 Abs. 1 lit. 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 Art. 3 der Richtlinie gibt.

35. Diese Auslegung wird durch den Wortlaut von Art. 11 Abs. 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 Art. 2 Abs. 1 lit. e der Richtlinie oder von den Arbeitnehmervertretern die Rede ist.

36. Daher ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 11 Abs. 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 wen-

den, 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 Art. 11 Abs. 1 und 2 der Richtlinie beziehen, ist zu bemerken, dass die im Rahmen von Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie erbetene Information zur Zahl der Arbeitnehmer einer Unternehmensgruppe im Sinne von Art. 2 Abs. 1 lit. b in jedem einzelnen Mitgliedstaat nicht von der Information über das Bestehen eines Beherrschungsverhältnisses zwischen den betroffenen Unternehmen im Sinne von Art. 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. (...)"

Besprechung der Entscheidung

1. Das Recht, über wirtschaftliche und soziale Fragen unterrichtet und zu ihnen angehört zu werden, gehört zum Kern der Mitwirkungsrechte einer Arbeitnehmervertretung. Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)¹ sieht in ver-

¹ Gesetz vom 15. 1. 1972 in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. 12. 1988, BGBl. I, S. 1, berichtigt S. 902, zuletzt geändert durch Ge-

schiedenen Vorschriften entsprechende Pflichten des Arbeitgebers vor. So statuiert etwa § 80 Abs. 2 BetrVG eine umfassende Unterrichtspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates; oder § 111 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen zu unterrichten. Die Richtlinie 94/45 des Rates (EBR-RL)² bezweckt, die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung dort zu stärken, wo Unternehmen oder Unternehmensgruppen gemeinschaftsweit auftreten. In erster Linie sollen Verfahren der Unterrichtung und Anhörung zwischen der zentralen Unternehmensleitung und einem sog. „Besonderen Verhandlungsgremium“ der Arbeitnehmerseite vereinbart werden. Inhalt einer solchen Vereinbarung kann die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates sowie dessen Befugnisse und die Modalitäten des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens sein (Art. 6 Abs. 2 lit b und c EBR-RL). Die Vereinbarung kann sich auch auf die Einführung eines oder mehrerer Unterrichts- und Anhörungsverfahrens anstelle eines Europäischen Betriebsrates beschränken (Art. 6 Abs. 3 EBR-RL). Kommt es überhaupt nicht zu einer Vereinbarung, ist gegebenenfalls auch gegen den Willen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ein Europäischer Betriebsrat einzusetzen (Art. 7 EBR-RL i.V.m. dem Anhang). Dieser Betriebsrat ist befugt, über die wirtschaftliche Lage sowie über außergewöhnliche Umstände, die für die Arbeitnehmerinteressen von Bedeutung sind, unterrichtet und hierzu angehört zu werden (Anhang Ziff. 2 und 3). Im deutschen Umsetzungsgesetz, dem Europäische-Betriebsräte-Gesetz (EBRG),³ finden sich diese Rechte in den §§ 32 und 33.

2. Von den Unterrichts- und Anhörungsrechten, in denen das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmervertreter zum Ausdruck kommt, ist der vorbereitende Auskunftsanspruch streng zu unterscheiden. Dieser Anspruch bezieht sich auf die Frage, ob überhaupt die Voraussetzungen vorliegen, unter denen nach der Richtlinie bzw. dem nationalen Umsetzungsgesetz die europäische Arbeitnehmermitwirkung zum Zuge kommt. Dies hängt davon ab, ob das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe in dem Sinne „gemeinschaftsweit“ operiert (Art. 1 EBR-RL), wie es die Richtlinie in Art. 2 Abs. 1 lit a und c hinsichtlich der insgesamt und in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer im einzelnen festlegt. Wollen Arbeitnehmervertreter ihr etwaiges europäisches Informationsrecht verwirklichen, benötigen sie zuallererst Informationen darüber, ob ihr Unternehmen ein im Sinne der Richtlinie gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen ist oder einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe angehört. Nach Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie müssen deshalb auf Anfrage der Parteien, auf die die Richtlinie An-

wendung findet, die hierfür erheblichen Beschäftigtenzahlen von den Unternehmen vorgelegt werden.

3. Geht es um gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen, ist für die Anwendbarkeit der Richtlinie überdies erforderlich, daß eines der Unternehmen der Gruppe die anderen „beherrscht“ (Art. 2 Abs. 1 lit b), wobei auch dieser Begriff detailliert definiert ist (Art. 3 RL). Soll die europäische Mitwirkung verwirklicht werden, müssen die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter deshalb auch Kenntnis über die Abhängigkeitsverhältnisse innerhalb der Unternehmensgruppe erhalten. Ob auch diesbezüglich ein vorbereitender Auskunftsanspruch zu gewähren ist, ist der Richtlinie ihrem Wortlaut nach nicht eindeutig zu entnehmen. Ähnlich undeutlich ist die deutsche Vorschrift über den vorbereitenden Auskunftsanspruch, § 5 EBRG. Nach dieser Vorschrift muß die zentrale Unternehmensleitung einer Arbeitnehmervertretung auf Verlangen Auskünfte erteilen über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten, über die Unternehmen und Betriebe sowie über die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Ob auch darüber informiert werden muß, ob das in Deutschland tätige Unternehmen einer Unternehmensgruppe die anderen Unternehmen beherrscht, läßt § 5 Abs. 1 EBRG nicht erkennen. Davon hängt aber die Anwendung des Gesetzes ab (§ 2 Abs. 1 EBRG). Nur wenn ein Unternehmen der Gruppe in Deutschland „herrschend“ ist, gibt es überdies eine „zentrale Leitung“, gegen die sich der Auskunftsanspruch in erster Linie richtet (§ 5 Abs. 1 EBRG).

4. Im Fall bofrost* wollte der Betriebsrat eines der deutschen Unternehmen der bofrost*-Gruppe die europäischen Informationsrechte in Anspruch nehmen. Das Unternehmen, die bofrost* Joseph H Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, verweigerte sich diesem Anliegen. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren gelangte das vorliegende Landesarbeitsgericht Düsseldorf⁴ zu der Ansicht, daß die beherrschende Stellung des deutschen Unternehmens von der Arbeitnehmervertretung nicht dargelegt war. Der Betriebsrat hätte dafür vortragen müssen, daß trotz der zwischen den Unternehmen der Gruppe getroffenen internationalen Vereinbarung über die Bildung eines Gleichordnungskonzerns die übrigen Unternehmen von dem in Anspruch genommenen deutschen Unternehmen abhängig waren. Für eine solche beherrschende Stellung gab es immerhin Anhaltspunkte. Die Konzernunternehmen hatten nämlich die Leitung des Konzerns einem Lenkungsausschuß übertragen. Dessen Beschlüsse zu bestimmten wichtigen Fragen der gemeinsamen Unternehmenspolitik waren von der Zustimmung eines Gesellschafterbeirates unter dem Vorsitz des Herrn Boquoi abhängig. Aus diesen vom Betriebsrat vorgetragene Umständen ließ sich aber die beherrschende Stellung des in Anspruch genommenen Unternehmens oder aber des Herrn Boquoi „noch nicht“ herleiten. Für weitere Darlegungen fehlten dem Betriebsrat aber eben die Informationen, um die es in dem Verfahren ging.

Das Landesarbeitsgericht legte § 5 EBRG, die Vorschrift des deutschen Rechts über den vorbereitenden Auskunftsan-

setz vom 21. 12. 2000, BGBl. I, S. 1983.

² 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 vom 22. 9. 1994, ABl. EG Nr. L 254/64, geändert durch Richtlinie 97/74/EG vom 15. 12. 1997, ABl. EG 1998 Nr. L 10/22; zur Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes vgl. die Übersicht von *Kolvenbach*, Europäische Betriebsräte - Umsetzung, Anwendung und Vorbildfunktion der Richtlinie 94/45/EG, NZA 2000, S. 518 ff.

³ Gesetz über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz - EBRG) v. 28. 10. 1996. BGBl. I S. 1548, berichtigt S. 2022, zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. 12. 2000, BGBl. I, S. 1983.

⁴ Landesarbeitsgericht Düsseldorf (D) 21. 1. 1999, NZA-RR 1999, S. 476 ff.; anderer Meinung noch das erstinstanzlich zuständige Arbeitsgericht Wesel (D) 5. 8. 1998, ArbU 1999, S. 72 ff. = AiB 1999, S. 165 ff. mit Anmerkung *Schmidt*.

spruch, dahin aus, daß das Unternehmen auch über die für die Abhängigkeitsfrage entscheidenden Umstände informieren müsse. Das Gericht argumentierte dabei in erster Linie mit Sinn und Zweck des § 5 Abs. 1 EBRG. Aus gesellschaftsrechtlichen und steuerrechtlichen Gründen seien Unternehmensgruppen vielfach so "verschachtelt", daß diese Strukturen von Außenstehenden nicht durchschaut werden könnten. Es lasse sich regelmäßig nicht überprüfen und feststellen, ob das EBRG anzuwenden sei. Es müsse deshalb geradezu Sinn und Zweck des Auskunftsanspruchs sein, den Arbeitnehmervertretungen auch dann Informationen zu geben, wenn die Frage der Beherrschung noch nicht geklärt sei. Ob diese Auslegung von der Richtlinie gestattet oder geboten werde, war die erste Frage, um deren Beantwortung das Landesarbeitsgericht den EuGH ersuchte. Dabei vertrat das Landesarbeitsgericht die Auffassung, daß Art. 11 der Richtlinie seine Deutung des deutschen Rechts zulasse. Auch diesbezüglich betonte das Gericht „Sinn und Zweck“ der Vorschrift. Andernfalls werde die Installation europäischer Betriebsräte unnötig erschwert oder gar verhindert. Dies sei weder mit Art 117 EG-V (alte Fassung) noch mit der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte (Titel I, Nr. 17 und 18) vereinbar. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte ist gewissermaßen die mittelbare Rechtsgrundlage der Richtlinie 94/45/EG, die sich auf Art. 2 Abs. 2 des Abkommens über die Sozialpolitik stützt, in Erwägungsgrund Nr. 4 aber auch Art. 17 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte ausdrücklich erwähnt.

Der EuGH hat sich mit knappen Worten der Auslegung des vorliegenden Gerichts angeschlossen und ebenfalls überzeugend in erster Linie auf den Gesichtspunkt der praktischen Wirksamkeit abgestellt (Rz. 32 ff.).

Damit hat der Gerichtshof dem vorbereitenden europäischen Auskunftsanspruch eine Gestalt gegeben, wie sie auch von Auskunftsansprüchen aus ganz anderem Zusammenhang bekannt ist. Wird zum Beispiel eine Unterhaltsklage mit einer Auskunftsklage vorbereitet, kann in diesem Stadium der Vorbereitung nicht nur die Höhe des letztlich zu zahlenden Unterhalts noch unklar sein, weil diese vom Einkommen und Vermögen des potentiellen Schuldners abhängt, in das der Gläubiger keinen Einblick hat. Es kann darüberhinaus aus demselben Grunde unklar sein, ob überhaupt, dem Grunde nach, ein Unterhaltsanspruch besteht. Damit ist an sich auch die Existenz eines Auskunftsanspruchs in Frage gestellt. Auch in einem solchen Fall gewährt die deutsche Rechtsprechung selbstverständlich einen Auskunftsanspruch, sofern nur ein Unterhaltsanspruch nicht aus anderen Gründen von vornherein ausgeschlossen erscheint.⁵ Von vornherein abwegig war aber auch im Fall *bofrost** die Existenz eines Abhängigkeitsverhältnisses als Voraussetzung der letztlich beanspruchten Arbeitnehmerrechte angesichts der vom Betriebsrat vorgetragenen Umstände keineswegs.

5. Klärungsbedürftig war im *bofrost**-Fall nicht allein die Frage, ob überhaupt ein Auskunftsanspruch bestand. Zu klären war ferner der Inhalt eines etwaigen Anspruchs.

Das Landesarbeitsgericht hatte in seiner zweiten Frage gefragt, ob sich ein etwaiger Auskunftsanspruch auch auf diejenigen Umstände beziehe, bei deren Vorliegen nach Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie die Fähigkeit eines Unternehmens vermutet wird, einen beherrschenden Einfluß auszuüben. Insoweit nimmt der Gerichtshof erneut auf das Ziel der Richtlinie Bezug (Rz. 38) und erstreckt den Informationsanspruch konsequent auch auf Daten über Struktur und Organisation einer Unternehmensgruppe (Rz. 39). Es fällt allerdings auf, daß der Gerichtshof deutlich betont, daß die begehrten Informationen „unerlässlich“ sein müssen für die Vorbereitung einer europäischen Arbeitnehmermitwirkung. Andererseits nimmt der Gerichtshof vertrauliche Daten nicht von der Informationspflicht aus, wie es Generalanwalt Antonio Saggio gefordert hatte (Rz. 22 der Schlußanträge). Da die Angaben über die gegenseitige Abhängigkeit von Unternehmen vertraulichen Charakter haben können, muß man wohl die Vorschriften über die Geheimhaltungspflichten der Arbeitnehmer-Vertreter (Art. 8 EBR-RL; § 39 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 4 EBRG) im Wege der Auslegung auch auf derartige Informationen erstrecken.

6. Zweifelhaft war schließlich, ob sich der Informationsanspruch auch auf die Übermittlung von Unterlagen bezieht. Üblicherweise beschränkt sich ein Auskunftsanspruch nicht auf das Recht, eine Information als solche zu erhalten. So hat der Betriebsrat nach dem deutschen BetrVG nicht allein den erwähnten Auskunftsanspruch. Vielmehr sind ihm auf Verlangen auch „die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen“ (§ 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Entsprechende Rechte hat der Europäische Betriebsrat nach dem deutschen Umsetzungsgesetz (§§ 32 Abs. 1, 33 Abs. 1 S. 1 EBRG). Die Rechtsgrundlage des vorbereitenden Auskunftsanspruchs ist auch an diesem Punkt unklar formuliert. Anders als im Gesetzgebungsverfahren zunächst geplant,⁶ werden Unterlagen, die das Unternehmen vorzulegen hätte, in § 5 Abs. 1 EBRG nicht erwähnt. Lediglich Abs. 2 spricht Unterlagen an. Dort geht es darum, daß der Auskunftsanspruch nicht allein gegen die zentrale Leitung, sondern auch gegenüber der örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung geltend gemacht werden kann; „diese ist verpflichtet, die für die Auskünfte erforderlichen Informationen und Unterlagen bei der zentralen Leitung einzuholen“. In der einschlägigen Vorschrift der Richtlinie, Art. 11, ist von Unterlagen keine Rede. Das Landesarbeitsgericht war der Meinung, die nationale und die europäische Regelung müßten im Interesse der „Effektivität des Informationsanspruchs“ so ausgelegt werden, daß auch Unterlagen vorzulegen seien. Nur so werde es dem Betriebsrat ermöglicht, die vorgelegten Informationen zu überprüfen.

Auch an diesem Punkt ist der EuGH dem Landesarbeitsgericht gefolgt und hat das Unternehmen als verpflichtet betrachtet, die Unterlagen zu übermitteln, die es ermöglichen, die vorzulegenden Informationen zu präzisieren und zu verdeutlichen. Auch hier findet sich freilich die Einschränkung, daß die Übermittlung „erforderlich“ sein muß.

7. Das Urteil ist ein Schritt in die richtige Richtung. Es erschwert den Versuch, durch schwer durchschaubare Unter-

⁵ Vgl. BGH (D) 22. 9. 1982, BGHZ 85, S. 16 (28 f.) zum Auskunftsanspruch zwischen geschiedenen Ehegatten; vgl. auch BGH (D) 9. 11. 1983, BGHZ 89, S. 24 (27) zu einem Auskunftsanspruch aus dem Pflichtteilsrecht.

⁶ *Blanke*, Europäisches-Betriebsräte-Gesetz, EBRG-Kommentar, Baden-Baden (D), 1999, § 5, Rn. 5.

nehmenskonstruktionen die Regeln des europäischen Rechts der Arbeitnehmermitwirkung schon im frühesten Verfahrensstadiums zu unterlaufen. Die sachlich spannenden Fragen sind allerdings noch offen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Unternehmensgruppe die Arbeitnehmer nach Maßgabe der Richtlinie über wirtschaftliche und soziale Fragen unterrichten muß, obwohl die Unternehmensgruppe als Gleichordnungskonzern organisiert ist.

Dr. Andreas Hänlein^{*}

^{*} *Privatdozent, Universität München (D); Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, München (D).*