

Aktenzeichen: 1 ABR 32/99
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 29. Juni 2004
- 1 ABR 32/99 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 10. Dezember 1998
- 14 BV 1/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 30. Juni 1999
- 8 TaBV 4/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Auskunftsanspruch nach § 5 Abs. 1 EBRG gegen fingierte zentrale Leitung

Gesetze:

EBRG § 2 Abs. 2, Abs. 3, § 5 Abs. 1, Abs. 2, § 8, § 9, § 21 Abs. 1, § 22 Abs. 3, Abs. 4; BGB § 275 Abs. 1, Abs. 2; ZPO § 263, § 264 Nr. 2, § 293

Leitsatz:

Der fingierten zentralen Leitung einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3, Satz 4 EBRG ist die Erfüllung eines Auskunftsanspruchs nach § 5 Abs. 1 EBRG nicht bereits deswegen subjektiv unmöglich iSv. § 275 Abs. 1 BGB, weil sie selbst die erforderlichen Kenntnisse nicht besitzt, sondern sich diese erst von anderen Unternehmen der Gruppe beschaffen muss. Es steht insbesondere angesichts des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 13. Januar 2004 (- C-440/00 -) keineswegs fest, dass ihr eigener Auskunftsanspruch gegen die Gruppenunternehmen in den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union dort nicht durchgesetzt werden kann.

Hinweis/Hinweise des Senats:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 32/99
8 TaBV 4/99
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Juni 2004

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 29. Juni 2004 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Dr. Bocker beschlossen:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. Juni 1999
- 8 TaBV 4/99 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Auskunftspflichten im Zusammenhang mit der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats.

Die Arbeitgeberin ist das in Deutschland ansässige Unternehmen einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe. Das herrschende Unternehmen der Gruppe hat seinen Sitz in der Schweiz. Die Arbeitgeberin beschäftigt etwa 4.500 Mitarbeiter. Sie ist damit das größte der in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ansässigen Gruppenunternehmen.

Im November 1996 forderte ihr Konzernbetriebsrat zusammen mit Arbeitnehmervertretern aus den Niederlanden die Arbeitgeberin auf, ihm zum Zweck der Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums nach § 8 EBRG Namen und Anschriften der in den übrigen Gruppenunternehmen gebildeten Arbeitnehmervertretungen mitzuteilen. Im Dezember 1997 wiederholte der Gesamtbetriebsrat das Ersuchen zusammen mit Arbeitnehmervertretern aus Luxemburg; diese zogen ihre Unterstützung im Januar 1998 zurück. Die Arbeitgeberin lehnte ab und erklärte, sie besitze die entsprechenden Kenntnisse nicht.

Mit dem am 27. Januar 1998 eingeleiteten Beschlussverfahren hat der Gesamtbetriebsrat sein Auskunftsverlangen gerichtlich geltend gemacht und um den Wunsch nach Auskünften gemäß § 5 Abs. 1 EBRG erweitert. Er hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, ihm die begehrten Informationen zu erteilen und sie sich, falls nötig, vom herrschenden oder von den übrigen Unternehmen der Unternehmensgruppe zu beschaffen. Die Auskünfte seien für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich. Dies gelte auch für Namen und Anschriften der in den Betrieben und Unternehmen gebildeten Arbeitnehmervertretungen. Er wisse weder, in welchem Land solche Vertretungen vorhanden seien, noch habe er sichere Kenntnisse darüber, wie er diese erreichen könne.



Mit Schreiben vom 9. Juni 1998 verlangte der Gesamtbetriebsrat ein weiteres Mal die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums nach § 8 EBRG. Die Arbeitgeberin reagierte auch darauf nicht.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm Auskünfte zu erteilen über

1. die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und ihre Verteilung auf die Mitgliedstaaten gem. § 2 Abs. 3 EBRG, die Unternehmen und Betriebe sowie über die Struktur der Unternehmensgruppe;
2. die Namen und Anschriften der in Betrieben und Unternehmen in den Mitgliedstaaten gem. § 2 Abs. 3 EBRG vorhandenen Arbeitnehmervertretungen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Auskunftsverlangen des Gesamtbetriebsrats nach § 5 Abs. 1 EBRG sei zwar dem Grunde nach berechtigt, sei aber auf eine unmögliche Leistung gerichtet. Sie behauptet, sie selbst habe die erforderlichen Kenntnisse nicht und das in der Schweiz ansässige herrschende Unternehmen habe sich ebenso wie die übrigen Unternehmen der Gruppe geweigert, ihr die entsprechenden Auskünfte zu erteilen. Selbst wenn die Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vom 22. September 1994 (EBR-RL) dahin auszulegen sein sollte, dass die übrigen Gruppenunternehmen ihr gegenüber zur Auskunft verpflichtet seien, sei doch die Richtlinie nicht von allen Mitgliedstaaten in einem solchen Sinne umgesetzt worden. Sie könne ein Auskunftsverlangen aus diesem Grund nicht durchsetzen.

Zur Mitteilung von Namen und Anschriften der Arbeitnehmervertretungen sei sie schon deshalb nicht verpflichtet, weil diese Informationen für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats nicht erforderlich seien. Im Übrigen seien sie dem Gesamtbetriebsrat bereits bekannt.

Die Vorinstanzen haben den Anträgen des Gesamtbetriebsrats entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Begehren auf Antragsabweisung weiter.



Der Senat hat mit Beschluss vom 27. Juni 2000 (- 1 ABR 32/99 (A) - BAGE 95, 150) das Verfahren ausgesetzt und den Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung darüber angerufen, ob die EBR-RL in Fällen wie dem vorliegenden eine Verpflichtung der in der Gemeinschaft tätigen Unternehmen verlangt, dem als zentrale Leitung geltenden Unternehmen die Auskünfte mit dem Inhalt von § 5 Abs. 1 EBRG zu erteilen, und ob diese Pflicht ggf. auch die Bezeichnungen und Anschriften der bei der Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums oder der Errichtung des Europäischen Betriebsrats zu beteiligenden Arbeitnehmervertretungen umfasst. Mit Urteil vom 13. Januar 2004 hat der Europäische Gerichtshof die Fragen dahin beantwortet, dass die Richtlinie im Sinne des Bestehens einer horizontalen Auskunftspflicht der betreffenden Unternehmen auszulegen sei und die Auskunftspflicht sich auf die vom Gesamtbetriebsrat gewünschten Informationen dann erstrecke, wenn diese für die Aufnahme der Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich seien (*EuGH 13. Januar 2004 - C-440/00 [Kühne & Nagel] - AP EWG-Richtlinie Nr. 94/45 Nr. 3 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 94/45 Nr. 3*).

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Arbeitgeberin zu Recht verpflichtet, dem Gesamtbetriebsrat die von ihm gewünschten Auskünfte zu erteilen. Der Informationsanspruch folgt aus § 5 Abs. 1 EBRG in Verb. mit § 2 Abs. 2 Satz 3, Satz 4 EBRG. Seine Erfüllung ist für die Arbeitgeberin nicht unmöglich.

I. Die Anträge des Gesamtbetriebsrats bedürfen der Klarstellung.

1. Der Antrag zu 1. entspricht weitgehend dem Wortlaut von § 5 Abs. 1 EBRG. Aus der Formulierung „Verteilung auf die Mitgliedstaaten gem. § 2 Abs. 3 EBRG“ geht hervor, dass sich das Auskunftsbegehren auf die Unternehmen und Betriebe beschränkt, die ihren Sitz in der Gemeinschaft haben. Der Antrag umfasst also nicht die Beschäftigten des in der Schweiz belegenen herrschenden Unternehmens.

Der Antrag bezieht sich auf die Unternehmen und Betriebe in allen derzeitigen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft. Zwar ist die Europäische Union zwischen der ursprünglichen Antragstellung und dem Zeitpunkt der mündlichen Anhörung vor dem Senat um zehn Staaten erweitert worden. Der Antrag ist dennoch nicht auf die Hoheitsgebiete der ursprünglichen Mitgliedstaaten beschränkt. Mit dem Antragswortlaut ist eine solche Einschränkung nicht vereinbar. Sie widerspräche auch dem sachlichen Begehren des Gesamtbetriebsrats. Dieses geht letztlich dahin, einen Europäischen



Betriebsrat zu bilden. Ein von Gesetzes wegen zu errichtender Europäischer Betriebsrat hat seit dem 1. Mai 2004 gemäß § 22 Abs. 2, § 2 Abs. 3 EBRG auch mögliche Arbeitnehmervertretungen in den neuen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen, soweit sich dort zur Unternehmensgruppe gehörende Unternehmen oder Betriebe befinden. Ziel des Gesamtbetriebsrats muss es deshalb sein, auch über Unternehmen und Betriebe in den neuen Mitgliedstaaten unterrichtet zu werden. Der Gesamtbetriebsrat hat im Übrigen in der Senatsanhörung ausdrücklich erklärt, dass er seinen Antrag mit diesem Inhalt verstanden wissen wolle.

Der Gesamtbetriebsrat begehrt Auskunft uA über die „Struktur der Unternehmensgruppe“. Mit diesem gesetzlichen Begriff sind einmal die internen gesellschaftsrechtlichen Umstände und Zusammenhänge gemeint, aus denen sich ein Beherrschungsverhältnis oder die Vermutung für das Bestehen eines Beherrschungsverhältnisses iSv. § 6 Abs. 1, Abs. 2 EBRG ergibt (*BAG 30. März 2004 - 1 ABR 61/01 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zv>*, zu *B IV 1 a der Gründe*; *Joost BB 2001, 2214, 2216*; *Thüsing/Leder Anm. zu EuGH 29. März 2001 - C-62/99 [bofrost*] - SAE 2002, 171, 172*). Mit seinem Antrag begehrt der Gesamtbetriebsrat damit Auskunft über das Bestehen eines Beherrschungsverhältnisses zwischen dem herrschenden Unternehmen der Gruppe in der Schweiz und den anderen in den Mitgliedstaaten belegenen Gruppenunternehmen. Zur Struktur einer Unternehmensgruppe gehört außerdem die Zugehörigkeit der vorhandenen Betriebe zu bestimmten Unternehmen. Auch über diesen Aspekt will der Gesamtbetriebsrat informiert werden.

2. Der Antrag zu 2. richtet sich auf die Mitteilung von Namen und Anschriften der in den Betrieben und Unternehmen vorhandenen Arbeitnehmervertretungen. Dabei geht es dem Gesamtbetriebsrat erkennbar nicht um die Namen und die privaten Anschriften der einzelnen Arbeitnehmervertreter, wie dies die Arbeitgeberin anzunehmen scheint. Der Antrag meint vielmehr die Dienstanschriften der jeweiligen Vertretungen und die genauen Bezeichnungen der betreffenden Gremien. Auch dies hat der Gesamtbetriebsrat vor dem Senat klagestellt.

3. Die gestellten Anträge stehen nicht im Verhältnis von Haupt- und (unechtem) Hilfsantrag. Sie sind inhaltlich unabhängig voneinander und vom Gesamtbetriebsrat offensichtlich auch als je selbständige gewollt. Der Antrag zu 2. gibt Sinn auch ohne positive Bescheidung des Antrags zu 1.



II. Der Antrag zu 1. ist zulässig.

1. In der Erstreckung auf die zehn neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union liegt keine in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr mögliche Antragsänderung iSv. § 263 ZPO. Nach dem Wortlaut richtet sich der Antrag auf „die Mitgliedstaaten gem. § 2 Abs. 3 EBRG“. Unter diese Vorschrift fallen alle Staaten, die den betreffenden Status besitzen, unabhängig davon, wann sie Mitglied der Europäischen Union geworden sind. Auf diese Weise waren mögliche Veränderungen der Zusammensetzung der Gemeinschaft in der Zeit nach der ersten Antragstellung von Beginn an vom Antrag erfasst. In einer tatsächlich eingetretenen Veränderung der Zusammensetzung liegt keine Antragsänderung.

Im Übrigen wäre eine darin liegende Änderung gemäß § 264 Nr. 2 ZPO jedenfalls zulässig. Weil auch der neue Sachantrag sich auf den in der Beschwerdeinstanz festgestellten Sachverhalt und das unstreitige Vorbringen der Beteiligten stützen könnte, wäre die entsprechende Antragsänderung ausnahmsweise noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz möglich (*für das Urteilsverfahren vgl. BAG 17. Oktober 1972 - 1 AZR 86/72 - AP BGB § 630 Nr. 8 = EzA BGB § 630 Nr. 4, zu I 1 der Gründe mwN*).

2. Der Gesamtbetriebsrat besitzt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Dem steht nicht entgegen, dass er möglicherweise einige der Unternehmen und Betriebe, die zur Unternehmensgruppe gehören und ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben, bereits kennt. Für einen Leistungsantrag besteht ein Rechtsschutzbedürfnis grundsätzlich auch dann, wenn er (teilweise) schon erfüllt sein sollte. Der Einwand der Erfüllung betrifft nicht die Zulässigkeit, sondern die Begründetheit des Antrags (*BAG 30. März 2004 - 1 ABR 61/01 - zVv., zu B II 2 der Gründe*). Etwas anderes gilt allenfalls dann, wenn der Antragsteller selbst vorträgt, der streitgegenständliche Anspruch sei bereits erfüllt (*vgl. Hartmann in Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO Grundz. § 253 Rn. 48*). Das ist hier nicht der Fall.

III. Der Antrag zu 1. ist begründet.

1. Nach § 5 Abs. 1 EBRG hat die zentrale Leitung des herrschenden Unternehmens einer gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppe 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 der Unternehmensgruppe zu erteilen.



Hier ist die Arbeitgeberin zwar nicht das herrschende Unternehmen der Gruppe, gleichwohl gilt die Auskunftspflicht auch für sie. Das tatsächlich herrschende Unternehmen der Gruppe hat seinen Sitz in der Schweiz und damit im EU-Ausland. Weil weder eine nachgeordnete Leitung für die in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe oder Unternehmen besteht, noch von der zentralen Leitung ein Vertreter benannt worden ist, gilt gem. § 2 Abs. 2 Satz 3, Satz 4 EBRG als zentrale Leitung die Arbeitgeberin; die dafür nötigen tatsächlichen Voraussetzungen liegen unstreitig vor.

2. Die Arbeitgeberin ist damit dem Grunde nach zur Erteilung der erbetenen Auskünfte verpflichtet. Dies stellt sie selbst nicht in Abrede.

Gleichermaßen ist der Gesamtbetriebsrat auskunftsberechtigt. Dazu bedarf es keines Rückgriffs auf § 50 Abs. 1 BetrVG. Nach § 5 Abs. 1 EBRG kann jede Arbeitnehmervertretung den Auskunftsanspruch geltend machen. Der Begriff „Arbeitnehmervertretung“ umfasst örtliche, Gesamt- und Konzernbetriebsräte und darüber hinaus - aus diesem Grund wird er im Gesetz verwendet - auch ausländische Belegschaftsvertretungen. Das Auskunftsrecht steht parallel sowohl den örtlichen als auch möglichen überörtlichen Betriebsräten zu. Dies wird zudem aus der Regelung in § 5 Abs. 2 EBRG deutlich. Danach kann „ein Betriebsrat oder ein Gesamtbetriebsrat“ den Anspruch gegenüber der örtlichen Betriebs- oder Unternehmensleitung erheben.

3. Der Auskunftsanspruch scheitert entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin nicht daran, dass er auf eine unmögliche Leistung gerichtet wäre. Zwar ist nach § 275 Abs. 1 BGB nF der Anspruch auf Leistung ausgeschlossen, soweit die Leistung für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist. Die Vorschrift gilt nicht nur für ein vertragliches, sondern auch für ein gesetzliches Schuldverhältnis, wie es hier zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeberin vorliegt (vgl. *Palandt/Heinrichs BGB § 275 Rn. 3; Erman/Westermann BGB 11. Aufl. § 275 Rn. 2*). Unmöglichkeit im Sinne dieser Vorschrift besteht jedoch nicht. Die Arbeitgeberin ist zur Leistung imstande.

a) Dies folgt nicht schon daraus, dass sie von Gesetzes wegen mit dem Einwand der Unmöglichkeit ausgeschlossen wäre. Anders als etwa § 17 Abs. 3a KSchG sieht das EBRG nicht ausdrücklich vor, dass die fingierte zentrale Leitung sich auf fehlende Informationen durch die tatsächliche zentrale Leitung oder andere Unternehmen der Unternehmensgruppe nicht berufen kann. Auch die dem EBRG zugrunde liegende EBR-RL enthält eine solche Bestimmung - anders als etwa Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie



98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 (Massenentlassungs-RL) und Art. 7 Abs. 4 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 (Betriebsübergangs-RL) - nicht.

b) Ebenso wenig ist davon auszugehen, dass die Vertretungsorgane oder sonstige Mitarbeiter der Arbeitgeberin die für die Auskunftserteilung erforderlichen Informationen tatsächlich doch besäßen. Die Arbeitgeberin hat schon in der Antragserwidernung aus dem März 1998 vorgetragen, ihr fehlten die betreffenden Kenntnisse. Der Gesamtbetriebsrat ist dem zu keiner Zeit entgegengetreten.

c) Die Arbeitgeberin ist zur Auskunftserteilung in der Lage, weil sie sich der Mitwirkung Dritter bedienen kann, die die nötigen Kenntnisse besitzen.

Allerdings hat die Arbeitgeberin behauptet, sie habe sich durch entsprechende Anfragen im März 1999 vergeblich darum bemüht, von der zentralen Leitung in der Schweiz und von den Leitungen der in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen der Gruppe die entsprechenden Informationen zu bekommen. Der Gesamtbetriebsrat hat dies nicht bestritten. Es mag daher unterstellt werden, dass eine Mitwirkung der Unternehmensleitungen auf freiwilliger Grundlage nicht zu erreichen ist. Die Möglichkeiten, diese zur Auskunft anzuhalten, sind damit jedoch nicht erschöpft. Der Arbeitgeberin stehen dazu rechtliche Wege offen. Sie kann die in einem Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen der Gruppe erforderlichenfalls gerichtlich auf Auskunftserteilung in Anspruch nehmen.

aa) Ein solcher Auskunftsanspruch der deutschen Arbeitgeberin gegenüber nicht im Inland ansässigen Unternehmen folgt nicht schon aus dem EBRG. Dessen räumlicher Geltungsbereich erstreckt sich nur auf in Deutschland belegene Unternehmen. Aus diesem Grund lässt sich auch ein Anspruch der Arbeitgeberin gegen die tatsächliche zentrale Leitung in der Schweiz aus dem EBRG nicht herleiten.

bb) Ein Auskunftsanspruch der Arbeitgeberin gegenüber anderen in der Europäischen Union ansässigen Unternehmen kann sich indessen aus dem jeweiligen nationalen Recht ergeben, das zur Umsetzung der EBR-RL geschaffen worden ist.

(1) Der EuGH hat auf die Anfrage des Senats vom 27. Juni 2000 Art. 4 Abs. 1 und Art. 11 Abs. 1 EBR-RL dahin ausgelegt, dass die Leitungen der in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen, die zu einer Unternehmensgruppe mit einem außerhalb der Gemeinschaft ansässigen herrschenden Unternehmen gehören, der fingierten zentralen Leitung zur Auskunft verpflichtet sind. Sie haben ihr die Informationen zur



Verfügung zu stellen, die zur Aufnahme der Verhandlungen zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind, soweit sie über sie verfügen oder sie sich beschaffen können. Die fingierte zentrale Leitung hat einen Anspruch darauf, diese Auskünfte von den zur Gruppe gehörenden Unternehmen zu erhalten. Die betroffenen Mitgliedstaaten haben sicherzustellen, dass die Unternehmensleitungen der fingierten zentralen Leitung diese Informationen zur Verfügung stellen (*EuGH 13. Januar 2004 - C-440/00 [Kühne & Nagel] - AP EWG-Richtlinie Nr. 94/45 Nr. 3 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 94/45 Nr. 3*). Diese Auslegung der Richtlinie ist für den Senat verbindlich (vgl. *BAG 8. August 1996 - 6 AZR 771/93 (A) - BAGE 84, 11, 16, zu I 2 c der Gründe*).

(2) Allein dadurch, dass die EBR-RL eine Auskunftspflichtung der in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen gegenüber der fingierten zentralen Leitung statuiert hat, ist allerdings noch kein auf die Beziehungen zwischen den betreffenden Unternehmen unmittelbar anwendbares Recht entstanden. Dazu bedarf es nach Art. 249 Abs. 3 EG der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht. Jedenfalls zwischen Privatrechtssubjekten vermag eine Richtlinie keine unmittelbare Anspruchsbeziehung zu begründen (*EuGH 14. Juli 1994 - C-91/92 [Faccini Dori] - Slg. 1994 I-3325, 3347, zu Nr. 20, 24 der Gründe*).

Zumindest diejenigen Mitgliedstaaten, die der Gemeinschaft schon vor dem 1. Mai 2004 angehörten, haben indessen sämtlich nationale Vorschriften mit dem Ziel einer Umsetzung der EBR-RL erlassen. Dabei ist keineswegs ausgeschlossen, dass diese Vorschriften, erforderlichenfalls in der gebotenen richtlinienkonformen Auslegung, horizontale Auskunftspflichten gegenüber der fingierten zentralen Leitung enthalten.

cc) Eine danach verbleibende Unsicherheit darüber, ob die Durchsetzung des von der EBR-RL vorgegebenen Auskunftsanspruchs tatsächlich gegenüber allen in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen gelingt oder im Einzelfall scheitert, weil das innerstaatliche Gericht das betreffende nationale Recht als unzulängliche Umsetzung der Richtlinie ansieht, führt nicht zur Annahme von Unmöglichkeit iSd. § 275 Abs. 1 BGB. Dazu müsste umgekehrt mit Gewissheit anzunehmen sein, dass eine Inanspruchnahme der in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen auch auf dem Rechtswege erfolglos bliebe. Das ist nicht der Fall.



(1) Anders als die Arbeitgeberin meint, ist zur Herbeiführung der nötigen Gewissheit eine abstrakte gutachterliche Beurteilung der Rechtslage in den einzelnen Mitgliedstaaten, die von Amts wegen einzuholen oder von deutschen Gerichten selbst vorzunehmen wäre, nicht geeignet. Zumindest angesichts der Entscheidung des EuGH vom 13. Januar 2004 lässt sich ohne den tatsächlichen Versuch der gerichtlichen Durchsetzung eines auf horizontale Auskunftserteilung gerichteten Anspruchs nicht mit der erforderlichen Sicherheit klären, ob dem Auskunftsverlangen Erfolg beschieden sein wird oder nicht. Selbst ein bisher vom Fehlen solcher Ansprüche ausgehendes Verständnis des nationalen Rechts in einem Mitgliedstaat würde von den dortigen Gerichten unter dem Eindruck der EuGH-Entscheidung erneut überprüft werden. Ein für die Arbeitgeberin negativer Ausgang von auf Auskunftserteilung gerichteten Prozessen gegen Unternehmen der Gruppe in den Mitgliedstaaten lässt sich deshalb jedenfalls zur Zeit keineswegs mit hinreichender Sicherheit annehmen.

(2) Die deutschen Gerichte sind auch nicht gehalten, nach § 293 ZPO vorzugehen und sich - mit Hilfe der Beteiligten - aller verfügbaren Erkenntnisquellen zu bedienen, um den Inhalt ausländischen Rechts festzustellen. § 293 ZPO setzt voraus, dass das ausländische Recht auf den zur Entscheidung stehenden Fall im Wege der Subsumtion anzuwenden ist (vgl. *Reichold in Thomas/Putzo ZPO § 293 Rn. 9; Zöller/Geimer ZPO § 293 Rn. 24*). Hier geht es dagegen nicht darum, auf den Streitfall das Recht der Mitgliedstaaten anzuwenden. Dieser beurteilt sich vielmehr allein nach deutschem Recht. Es geht - bei Anwendung des deutschen Rechts - lediglich um die Frage, inwieweit ein von der Arbeitgeberin nach ausländischem Recht zu führender Prozess für sie Erfolg verspricht.

(3) Von einer Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 1 BGB kann danach nicht ausgegangen werden. Sollte sich allerdings im Anschluss an das vorliegende Erkenntnisverfahren herausstellen, dass die Arbeitgeberin trotz Beschreitens des Rechtswegs in den Mitgliedstaaten nicht in der Lage ist, ihre Auskunftspflicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat (vollständig) zu erfüllen, etwa weil sie ihren nach der EBR-RL bestehenden eigenen horizontalen Auskunftsanspruch gerichtlich nicht durchzusetzen vermochte, so wäre dies im Rahmen eines möglichen Vollstreckungsverfahrens zu ihren Gunsten zu berücksichtigen.

4. Der Arbeitgeberin steht auch ein Leistungsverweigerungsrecht nicht zur Seite. Nach § 275 Abs. 2 BGB kann der Schuldner die Leistung - auch ohne dass diese un-



möglich wäre - verweigern, wenn die Leistungserbringung mit einem Aufwand verbunden ist, der unter Beachtung des Inhalts des Schuldverhältnisses und der Gebote von Treu und Glauben in einem groben Missverhältnis zum Leistungsinteresse des Gläubigers steht. Die Vorschrift gewährt dem Schuldner eine Einrede, auf die er sich im Prozess berufen muss (*Palandt/Heinrichs BGB § 275 Rn. 32*).

Hier kann dahinstehen, ob dem Vorbringen der Arbeitgeberin die Erhebung einer solchen Einrede zumindest konkludent zu entnehmen ist. Es liegen schon die Voraussetzungen des Befreiungstatbestands nicht vor. Bezugspunkt für die Feststellung eines groben Missverhältnisses ist ausschließlich das Gläubigerinteresse und nicht das wirtschaftliche oder sonstige Interesse des Schuldners daran, für die Erfüllung der Leistungsschuld keinen „unerschwinglichen“ Aufwand betreiben zu müssen (*vgl. Canaris JZ 2001, 499, 501, 502*). Für die Arbeitgeberin könnte im Streitfall nur der (finanzielle) Aufwand zu Buche schlagen, der mit der Erhebung diverser Auskunftsklagen in den in Frage kommenden Mitgliedstaaten verbunden ist. Gegenüber dem der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats dienenden Auskunftsinteresse des Gesamtbetriebsrats überwiegt das Interesse der Arbeitgeberin an der Vermeidung dieses Aufwands nicht. Es lässt sich schon angesichts der Überschaubarkeit des Aufwands und der möglichen Kosten nicht davon sprechen, die Erfüllung des Auskunftsbegehrens des Gesamtbetriebsrats führe zu einem groben, dh. ein untragbares Ausmaß annehmenden (*Canaris aaO, 502*) Missverhältnis zwischen Anspruch und Erfüllungsaufwand.

5. Der Antrag zu 1. ist auch seinem konkreten Inhalt nach begründet. Der Gesamtbetriebsrat begehrt ausschließlich solche Auskünfte, auf die § 5 Abs. 1 EBRG einer Arbeitnehmervertretung gegenüber der (fingierten) zentralen Leitung Anspruch gewährt.

a) Allerdings hat der EuGH die Vorschrift des Art. 11 Abs. 2 EBR-RL, deren Umsetzung § 5 Abs. 1 EBRG dient, dahingehend ausgelegt, dass die Daten über die Struktur oder die Organisation einer Unternehmensgruppe der Arbeitnehmervertretung nur dann zur Verfügung zu stellen sind, wenn sie zu den Informationen gehören, die zur Aufnahme von Verhandlungen zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich sind (*EuGH 20. März 2001 - C-62/99 [bofrost*] - Slg. 2001-I, 2579 = AP EWG-Richtlinie Nr. 94/45 Nr. 2 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 94/45/EG Nr. 2; EuGH 13. Januar 2004 - C-440/00 [Kühne & Nagel] - AP EWG-Richtlinie Nr. 94/45 Nr. 3 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 94/45 Nr. 3*). Damit sind auch nach § 5 Abs. 1



EBRG Auskünfte über die interne Struktur der Unternehmensgruppe im Sinne von Informationen über die jeweiligen Beteiligungsverhältnisse nur dann zu erteilen, wenn auch sie zur Aufnahme von Verhandlungen über die Errichtung des Europäischen Betriebsrats oder zu seiner Errichtung kraft Gesetzes unerlässlich sind. Der Auskunftsanspruch hat eine „dienende“ Funktion. Sein Ziel ist nicht, der Arbeitnehmervertretung unabhängig von der Frage, ob die Informationen für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats von Bedeutung sind, detaillierte Kenntnisse über sämtliche Verästelungen der Struktur einer Unternehmensgruppe zu verschaffen (*BAG 30. März 2004 - 1 ABR 61/01 - zVv., zu B IV 1 b der Gründe mwN*).

Unabhängig von diesem einschränkenden Verständnis des § 5 Abs. 1 EBRG kommt im Streitfall hinzu, dass die in Anspruch genommene Arbeitgeberin als nur fingierte zentrale Leitung eigene Kenntnisse nicht besitzt und sie sich von den übrigen in den Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen der Gruppe erst beschaffen muss. Auch der auf die EBR-RL gestützte horizontale Auskunftsanspruch ist, wie der EuGH erkannt hat, auf „unerlässliche“ Informationen beschränkt. Es ist Sache der nationalen Gerichte zu beurteilen, ob solcherart Informationen begehrt werden.

b) Die vom Gesamtbetriebsrat beehrten Auskünfte sind für die Aufnahme von Verhandlungen über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats unerlässlich. Sie sind für den genannten Zweck objektiv erforderlich und der Gesamtbetriebsrat besitzt sie auch nicht schon zuverlässig (*vgl. dazu Joost ZIP 2004, 1034, 1037*).

aa) Der Gesamtbetriebsrat benötigt Auskunft über die durchschnittliche Gesamtzahl der Arbeitnehmer und deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten, Unternehmen und Betriebe. Zwar ist zwischen den Beteiligten unstreitig, dass die Unternehmensgruppe, der die Arbeitgeberin angehört, gemeinschaftsweit iSd. § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 EBRG tätig ist und deshalb die Voraussetzungen für die Bildung eines Europäischen Betriebsrats und die Anwendung des EBRG vorliegen. Die Kenntnis der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und deren Verteilung ist aber nötig, um die korrekte Zusammensetzung des kraft Gesetzes zu errichtenden Europäischen Betriebsrats nach § 22 Abs. 3, Abs. 4 EBRG beurteilen zu können.

Der Gesamtbetriebsrat besitzt die betreffenden Informationen nicht, zumindest nicht zuverlässig. Zwar sind ihm bestimmte Schreiben der Arbeitgeberin an zur Gruppe gehörende Unternehmen und deren jeweilige Antwortschreiben bekannt. Sämtliche Schreiben stammen jedoch aus dem Jahr 1999. Seitdem können sich Änderungen ergeben haben. Es kommt hinzu, dass weder feststeht, ob sämtliche Gruppenunter-



nehmen von der Arbeitgeberin angeschrieben worden sind, noch feststeht, ob nicht, etwa durch die Erweiterung der Europäischen Union, neue Unternehmen oder Betriebe hinzugekommen sind.

bb) Der Gesamtbetriebsrat benötigt ferner diejenigen Auskünfte über die Struktur der Unternehmensgruppe, die es ihm erlauben festzustellen, welche Unternehmen vom herrschenden Unternehmen der Gruppe tatsächlich beherrscht werden; nur auf diese erstreckt sich die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats. Wie detailliert diese Auskünfte zu erfolgen haben, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Die Arbeitgeberin würde ihrer Auskunftspflicht beispielsweise dann genügen, wenn sie dem Gesamtbetriebsrat mitteilte, welche Unternehmen insgesamt der Gruppe angehören, und zugleich erklärte, diese stünden sämtlich in einem Beherrschungsverhältnis zum herrschenden Unternehmen. Auf die Einzelheiten der jeweiligen Beteiligungsverhältnisse käme es dann nicht an (*so auch Schmidt RdA 2001 Sonderbeilage Heft 5 S. 12, 16*). Würde die Arbeitgeberin dem Gesamtbetriebsrat dagegen zwar die zur Gruppe gehörenden Unternehmen mitteilen, aber zugleich erklären, dass eines oder mehrere von ihnen nicht unmittelbar oder mittelbar vom Schweizer Unternehmen beherrscht würden, müsste sie dies durch Offenlegung der Beteiligungsverhältnisse präzisieren.

IV. Der Antrag zu 2. ist gleichfalls zulässig und begründet.

1. Der Zulässigkeit des Antrags steht nicht entgegen, dass es für den Gesamtbetriebsrat einen einfacheren als den gerichtlichen Weg gäbe, Kenntnis von den Anschriften und Bezeichnungen der betreffenden Arbeitnehmervertretungen zu erhalten. Zwar waren ihm jedenfalls im Jahr 1999 die Bezeichnungen einiger Arbeitnehmervertretungen und deren Anschriften bekannt. Dies belegt ein Schreiben, welches er am 25. August 1999 an die Arbeitgeberin mit der Bitte richtete, die darin genannten Arbeitnehmervertreter aus anderen Mitgliedstaaten zu einer konstituierenden Sitzung eines Europäischen Betriebsrats einzuladen. Zum einen ist jedoch nicht ersichtlich, wie der Gesamtbetriebsrat sich die Anschriften der dort nicht genannten Arbeitnehmervertretungen aus weiteren Mitgliedstaaten ohne Hilfe der Arbeitgeberin sollte besorgen können. Zum anderen können auch bezüglich der ihm bekannten Daten mittlerweile Veränderungen eingetreten sein.

2. Der mit dem Antrag zu 2. verfolgte Anspruch ist begründet. Er folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 5 Abs. 1 EBRG.



a) Weder das EBRG noch die EBR-RL gewähren einer Arbeitnehmervertretung ausdrücklich einen Anspruch auf Mitteilung der Anschriften und Bezeichnungen der Arbeitnehmervertretungen in den anderen Mitgliedstaaten. Deren Kenntnis ist zunächst auch nicht zwingend erforderlich, um feststellen zu können, ob ein Europäischer Betriebsrat gebildet werden kann und um in einem solchen Fall den vorrangigen Weg zur Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums nach § 9 EBRG beschreiten zu können. Es bedarf dazu keiner Kontaktaufnahme zu den übrigen Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben und Unternehmen der Gruppe (*so auch Joost ZIP 2004, 1034, 1037*).

b) Wird allerdings die (fingierte) zentrale Leitung entgegen einem Antrag nach § 9 Abs. 1, Abs. 2 EBRG nicht tätig, um die Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums iSv. § 9 Abs. 3, § 10 EBRG voranzutreiben, so steht dies der Verweigerung der Aufnahme von Verhandlungen nach § 21 Abs. 1 EBRG gleich. Die Untätigkeit der zentralen Leitung löst sechs Monate nach der Antragstellung die Möglichkeit der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes aus. Die Initiative hierzu liegt nunmehr bei den Arbeitnehmervertretungen. Um die Initiative zu ergreifen, müssen die Vertretungen kooperieren können. Dazu wiederum muss das initiiierende Vertretungsgremium wissen, in welchen Unternehmen und Betrieben in den anderen Mitgliedstaaten Arbeitnehmervertretungen gebildet worden sind und unter welchen Anschriften und Bezeichnungen es diese erreichen kann. Diese Informationen sind deshalb zur Aufnahme von Verhandlungen zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats nach Scheitern der Bildung eines besonderen Verhandlungsgremiums unerlässlich. Unter dieser Voraussetzung werden sie von der Auskunftspflicht der zentralen Leitung nach Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 1 EBR-RL erfasst (*EuGH 13. Januar 2004 - C-440/00 [Kühne & Nagel] - AP EWG-Richtlinie Nr. 94/45 Nr. 3 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 94/45 Nr. 3*).

c) Damit ist eine Auslegung der Vorschriften des EBRG geboten, die innerhalb der verfassungsrechtlichen und methodischen Grenzen der Auslegung zu einer Umsetzung des Inhalts der EBR-RL führt. Eine solche richtlinienkonforme Auslegung des § 5 Abs. 1 EBRG ist ohne Überschreitung von Auslegungsschranken möglich.

Die (fingierte) zentrale Leitung ist nach § 5 Abs. 1 EBRG zur Auskunft uA über „die Struktur der Unternehmensgruppe“ verpflichtet. Zu einer solchen Auskunft gehören zwar vor der vergeblichen Antragstellung nach § 9 Abs. 1, Abs. 2 EBRG nicht notwendig die Anschriften der bei den Unternehmen und Betrieben errichteten Arbeitnehmer-



vertretungen und deren Bezeichnungen. Bei vergeblicher Antragstellung, dh. im Zusammenhang mit der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats kraft Gesetzes lässt sich § 5 Abs. 1 EBRG aber ohne Verstoß gegen den Wortsinn oder den Willen des Gesetzgebers dahin auslegen, dass zur geschuldeten Auskunft auch Angaben über die Arbeitnehmervertretungen in den jeweiligen Unternehmen und Betrieben zählen. Die Arbeitnehmervertretungen sind Teil des Unternehmens bzw. Betriebs. Die Angabe ihrer Anschriften und Bezeichnungen gehört damit zu einer vollständigen Auskunft über die betreffenden Verhältnisse.

d) Im Streitfall sind die Voraussetzungen für einen auf die richtlinienkonforme Auslegung des auf § 5 Abs. 1 EBRG gestützten Anspruchs auf Auskunft über die Anschriften und Bezeichnungen der vorhandenen Arbeitnehmervertretungen erfüllt. Schon im Dezember 1996 hatte der - damals noch bestehende - Konzernbetriebsrat der Arbeitgeberin zusammen mit Arbeitnehmervertretern aus den Niederlanden beschlossen, „gem. § 9 EBRG die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats zu initiieren“. Er hatte die Arbeitgeberin entsprechend informiert. Darin liegt ein wirksamer Antrag nach § 9 Abs. 1, Abs. 2 EBRG. Der Konzernbetriebsrat handelte innerhalb seiner Befugnisse nach dem EBRG. Die Arbeitgeberin hat darauf und auf die vom Gesamtbetriebsrat in der Folgezeit wiederholten Anträge nicht reagiert.

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Peter Berg

Brockner



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

