

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 24. April 2018
- 1 ABR 41/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:240418.B.1ABR41.16.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Beschluss vom 3. November 2015
- 7 BV 8719/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 4. Mai 2016
- 14 TaBV 2163/15 -

Entscheidungsstichwort:

Gegenwarts- und zukunftsbezogene Überwachungsaufgabe des Betriebsrats

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 ABR 6/16 -

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 41/16
14 TaBV 2163/15
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. April 2018

BESCHLUSS

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Anschlussrechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 24. April 2018 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Hayen und Fritz für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 4. Mai 2016 - 14 TaBV 2163/15 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 3. November 2015 - 7 BV 8719/15 - abgeändert.

Die Anträge des Betriebsrats werden abgewiesen.

Die Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den genannten Beschluss des Landesarbeitsgerichts wird als unzulässig verworfen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über Auskunftsansprüche. 1
- Die Arbeitgeberin ist ein abhängiges Unternehmen im Konzern der I GmbH. In ihrem B Betrieb ist der antragstellende Betriebsrat gewählt. Die im Unternehmen bestehenden Betriebsräte haben einen Gesamtbetriebsrat gebildet. Es besteht ein Konzernbetriebsrat. 2
- Die Arbeitgeberin schließt mit bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern individuelle Arbeitsziele, sog. Personal Business Commitments (PBC). Grundlage hierfür ist eine mit dem Gesamtbetriebsrat am 12. Juni 2014 vereinbarte „Gesamtbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess“ (*GBV PBC*), in der es ua. heißt: 3
- „1. Regelungsgegenstand**
- Diese Betriebsvereinbarung regelt das Verfahren zur Zielplanung und Leistungsbewertung.
- Das PBC dient insbesondere folgenden Zielen:
- der Definition und Vereinbarung des individuellen Beitrags der Mitarbeiter zur Erreichung der I-Geschäftsziele
 - Aufgabenorientierte Förderung und Entwicklung

- Leistungsorientierte Beförderung

2. Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis zur I D GmbH stehen.

3. Der PBC Prozess allgemein

Der PBC-Prozess umfasst im Wesentlichen:

- die gemeinsame Vereinbarung individueller Arbeitsziele des Mitarbeiters zu Beginn des Kalenderjahres
- die gemeinsame Planung/Erarbeitung der Weiterentwicklung beziehungsweise der Weiterentwicklungsmaßnahmen im weiteren Sinn mit dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres
- die jährliche Bewertung der Gesamtleistung anhand der vereinbarten Ziele durch die Führungskraft am Ende des Bewertungszeitraums

...

4. Bewertungszeitraum und zeitliche Prozessabfolge

Der Bewertungszeitraum ist das Kalenderjahr.

...

5. Vereinbarung der Ziele

5.1 Allgemeine Anforderungen an PBC-Ziele

- Die vereinbarten Ziele berücksichtigen die Tätigkeit, das Anforderungsprofil und die Verantwortlichkeit des Mitarbeiters und müssen in der vereinbarten Arbeitszeit erfüllbar sein.
- Die PBC-Ziele des Mitarbeiters sind herausfordernd, klar, messbar und verständlich. Sie sollten auch übererfüllbare Ziele enthalten.
- Sie haben individuelle Inhalte und konzentrieren sich auf die Schwerpunkte (max. zehn Ziele). Verweise auf Ziele, die außerhalb des PBC-Tools dokumentiert sind (z.B. allgemeine oder bereichsbezogene Arbeitsanweisungen), sind keine PBC-Ziele im Sinne dieser Vereinbarung.
- Bei der Auswahl und inhaltlichen Festlegung der Ziele werden die tätigkeitsbezogenen persönlichen Stärken der Mitarbeiter berücksichtigt.

- Die Ziele enthalten bewertbare Kriterien im Sinne von quantitativen, qualitativen und/oder terminlichen Elementen, sofern sie nicht Teil einer anderen kollektiven Vereinbarung (z.B. SIP) sind.
- Die Zielerreichung ist vom Mitarbeiter aktiv beeinflussbar.
- ...
- Spezielle Berücksichtigung bei der Zielvereinbarung findet auch eine eventuell vorliegende Leistungseinschränkung oder eine vorliegende Behinderung (sofern diese einen Einfluss auf die ausgeübte Tätigkeit hat) sowie die zeitliche Inanspruchnahme von nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern bzw. Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen aufgrund der Ausübung ihres Mandats sowie von Mitgliedern eines KBR/GBR-Fachausschuss aufgrund der Ausübung ihrer Ausschussarbeit.

5.2 Anzahl und Arten von Zielen

Als PBC-Ziele kommen Geschäftsziele, Ziele zur Mitarbeiterführung für Führungskräfte mit Personalverantwortung und Entwicklungsaktivitäten in Betracht.

Geschäftsziele	Max. 10 Ziele ohne weitere Unterziele. (Verdeutlichung und Spezifizierung des jeweiligen Zieles sind jedoch möglich)
Ziele zur Mitarbeiterführung	Zwei bis max. vier Ziele zur effizienten Führung der Mitarbeiter und zur Schaffung einer motivierenden Arbeitsatmosphäre.
Entwicklungsaktivitäten	Bis zu zwei Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten.

Die individuellen Geschäftsziele können entsprechend ihrer Bedeutung priorisiert werden. In diesen Fällen ist dies zu dokumentieren (z. B. durch fortlaufende Nummerierung). Ein höher priorisiertes Ziel ist bei der Bewertung entsprechend stärker zu berücksichtigen.

5.3 Ableitung von PBC-Zielen und Zielplanung

Die Führungskräfte leiten die Ziele ihres Verantwortungs-

bereichs aus den Zielen der ihnen vorgeschalteten Organisationsebene ab und ergänzen diese um die speziellen Aufgabenstellungen innerhalb ihrer Organisationseinheit.

Auf der Grundlage dieser Abteilungsziele und ggf. unter Einbeziehung des Inputs einer fachlichen Führungskraft erarbeiten und vereinbaren Mitarbeiter und Führungskraft gemeinsam die individuellen Ziele des Mitarbeiters, wodurch dieser seinen persönlichen Beitrag zu den Abteilungs- und Geschäftszielen erkennt.

Die Zielvereinbarung wird so früh als möglich im Jahr getroffen und bis spätestens 31.03. des Jahres vereinbart. ...

Sollte eine einvernehmliche Vereinbarung der Ziele bzw. einzelner Ziele nicht möglich sein, so definiert die Führungskraft im Rahmen des Direktionsrechts die Ziele abschließend. ...

7. Bewertung

...

7.1 Bewertungsvorgang

Zum Ende des Bewertungszeitraumes führt die Führungskraft eine umfassende Leistungsbewertung durch, ...

Dabei ist auf eine faire, diskriminierungsfreie und differenzierte Bewertung der Gesamtleistung zu achten.

...

Schließlich ordnet die Führungskraft die Gesamtleistung des Mitarbeiters, der zum Leistungsbewertungs-Stichtag an ihn berichtet, einer der fünf Bewertungsstufen zu. ...

7.2 Bewertungsstufen

Die Gesamtleistung wird wie folgt eingestuft:

Stufe	Definition	Beschreibung
1
2+
2
3
4

...

13. Schlussbestimmungen

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ersetzt die für die I D GmbH geltenden Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.2010. ...

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt zum 01.04.2014 in Kraft, mit der Maßgabe, dass die auf Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.2010 vereinbarten Ziele für das Beurteilungsjahr 2014 weiter Gültigkeit behalten.“

Die „Konzernbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess“ vom 1. Dezember 2010 ist in Nr. 5: „Vereinbarung der Ziele“ sowie in Nr. 7.1 und 7.2 mit der GBV PBC in der Sache inhaltsgleich. 4

Nachdem die Arbeitgeberin ein Begehren des Betriebsrats abgelehnt hat, ihm die mit dem jeweiligen Arbeitnehmer individuell vereinbarten oder festgelegten PBC-Ziele mitzuteilen und entsprechende Unterlagen vorzulegen, hat dieser das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Er hat im Wesentlichen die Ansicht vertreten, aufgrund seiner Überwachungsaufgabe hinsichtlich der Einhaltung der GBV PBC und vor allem auch des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes könne er verlangen, dass ihm - näher angeführte - Daten zu den individuell vereinbarten oder festgelegten PBC-Zielen zur Verfügung gestellt werden. 5

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, zu den gemäß Ziffer 5 GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten Arbeitszielen (Personal Business Commitments/PBC) ab 2016 für das jeweilige Kalenderjahr zu jedem Arbeitnehmer des Betriebs, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Arbeitgeberin steht, dem Betriebsrat spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres folgende Daten
 - a. Vor- sowie Zunahme und
 - b. individuelle PBC-Ziele und
 - c. Zuordnung dieser PBC-Ziele zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC und
 - d. Priorisierung dieser Ziele gem. Ziffer 5.2 letzter Absatz GBV PBC

zur Verfügung zu stellen durch

- Übergabe von Unterlagen,
 - Übermittlung von Dateien
 - oder dauerhafte Gewährung des Zugriffs von den von Betriebsratsmitgliedern üblicherweise genutzten Rechnern auf die die PBC-Daten verarbeitenden Systeme mit Berechtigungen, die das Lesen aller obigen Daten ermöglichen;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, zu den gemäß Ziffer 5 bzw. 13 GBV PBC vom 12. Juni 2014 und KBV PBC vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 und 2015 zu jedem Arbeitnehmer des Betriebs, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Arbeitgeberin steht, dem Betriebsrat folgende Daten
- a. Vor- sowie Zuname und
 - b. individuelle PBC-Ziele und
 - c. Zuordnung dieser PBC-Ziele zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 KBV PBC bzw. Ziffer 5.2 GBV PBC und
 - d. Priorisierung dieser Ziele gem. Ziffer 5.2 letzter Absatz KBV PBC bzw. Ziffer 5.2 letzter Absatz GBV PBC

zur Verfügung zu stellen durch

- Übergabe von Unterlagen,
 - Übermittlung von Dateien
 - oder dauerhafte Gewährung des Zugriffs von den von Betriebsratsmitgliedern üblicherweise genutzten Rechnern auf die die PBC-Daten verarbeitenden Systeme mit Berechtigungen, die das Lesen aller obigen Daten ermöglichen;
3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. diesem stattzugeben mit der Maßgabe, dass Ansprüche hieraus nur für vereinbarte oder von der Führungskraft festgelegte PBC-Ziele gelten, die während der Geltungsdauer der GBV PBC oder einer etwaigen Nachwirkung festgelegt wurden;
4. hilfsweise für den Fall des nicht vollständigen Obsiegens mit dem Antrag zu 1. der Arbeitgeberin aufzugeben, zu den gemäß Ziffer 5 GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten Arbeitszielen (Personal Business Commitments/PBC) ab 2016 für das jeweilige Kalen-

derjahr zu jedem Arbeitnehmer des Betriebs, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Arbeitgeberin steht, dem Betriebsrat spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres folgende Daten

- a. „Band“ (tarifliche Eingruppierung) des Arbeitnehmers und
- b. „Position Title“ (Tätigkeitsbezeichnung) des Arbeitnehmers und
- c. Vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers und
- d. zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte Leistungseinschränkungen oder vorliegende Behinderungen und
- e. zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung bestehende Mitgliedschaft(en) in einem Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Europäischem Betriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Aufsichtsrat, Schwerbehindertenvertretung und/oder in einem Fachausschuss eines solchen Gremiums und
- f. Alter des Arbeitnehmers und
- g. Rasse des Arbeitnehmers und
- h. ethnische Herkunft, Abstammung oder sonstige Herkunft im Sinne von § 75 Abs. 1 BetrVG des Arbeitnehmers und
- i. Nationalität des Arbeitnehmers und
- j. Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers und
- k. politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung des Arbeitnehmers und
- l. Geschlecht des Arbeitnehmers und
- m. sexuelle Identität des Arbeitnehmers und
- n. individuelle PBC-Ziele und
- o. Zuordnung dieser PBC-Ziele zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC und
- p. Priorisierung dieser Ziele gemäß Ziffer 5.2 letzter Absatz GBV PBC

zur Verfügung zu stellen durch

- Übergabe von Unterlagen,

- Übermittlung von Dateien
 - oder dauerhafte Gewährung des Zugriffs von den von Betriebsratsmitgliedern üblicherweise genutzten Rechnern auf die PBC-Daten verarbeitenden Systeme mit Berechtigungen, die das Lesen aller obigen Daten ermöglichen;
5. hilfsweise für den Fall des nicht vollständigen Obsiegens mit dem Antrag zu 2. der Arbeitgeberin aufzugeben, zu den gemäß Ziffer 5 bzw. 13 GBV PBC vom 12. Juni 2014 und KBV PBC vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 und 2015 zu jedem Arbeitnehmer des Betriebs, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Arbeitgeberin steht, dem Betriebsrat folgende Daten
- a. „Band“ (tarifliche Eingruppierung) des Arbeitnehmers und
 - b. „Position Title“ (Tätigkeitsbezeichnung) des Arbeitnehmers und
 - c. Vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers und
 - d. zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte Leistungseinschränkungen oder vorliegende Behinderungen und
 - e. zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung bestehende Mitgliedschaft(en) in einem Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Europäischem Betriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Aufsichtsrat, Schwerbehindertenvertretung und/oder in einem Fachausschuss eines solchen Gremiums und
 - f. Alter des Arbeitnehmers und
 - g. Rasse des Arbeitnehmers und
 - h. ethnische Herkunft, Abstammung oder sonstige Herkunft im Sinne von § 75 Abs. 1 BetrVG des Arbeitnehmers und
 - i. Nationalität des Arbeitnehmers und
 - j. Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers und
 - k. politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung des Arbeitnehmers und
 - l. Geschlecht des Arbeitnehmers und

- m. sexuelle Identität des Arbeitnehmers und
- n. individuelle PBC-Ziele und
- o. Zuordnung dieser PBC-Ziele zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 KBV PBC bzw. Ziffer 5.2 GBV PBC und
- p. Priorisierung dieser Ziele gemäß Ziffer 5.2 letzter Absatz KBV PBC bzw. Ziffer 5.2 letzter Absatz GBV PBC

zur Verfügung zu stellen durch

- Übergabe von Unterlagen,
 - Übermittlung von Dateien
 - oder dauerhafte Gewährung des Zugriffs von den von Betriebsratsmitgliedern üblicherweise genutzten Rechnern auf die PBC-Daten verarbeitenden Systeme mit Berechtigungen, die das Lesen aller obigen Daten ermöglichen;
6. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 4. diesem stattzugeben mit der Maßgabe, dass Ansprüche hieraus nur für vereinbarte oder von der Führungskraft festgelegte PBC-Ziele gelten, die während der Geltungsdauer der GBV PBC oder einer etwaigen Nachwirkung festgelegt wurden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Anträge seien - jedenfalls überwiegend - bereits unzulässig. Ungeachtet dessen bestünden die geltend gemachten Ansprüche nicht, weil dem Betriebsrat weder ein Überwachungsrecht hinsichtlich der mit den Arbeitnehmern nach der GBV PBC konkret vereinbarten Ziele zukomme noch ein Recht zur Inhaltskontrolle der Zielvereinbarungen bzw. -festlegungen - auch nicht aus dem Aspekt der Überwachung der Einhaltung von Gleichbehandlungsvorgaben oder Diskriminierungsverboten - zustehe.

7

Das Arbeitsgericht hat nach den hauptsächlichen Anträgen zu 1. und 2. erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin die Abweisung der Anträge weiter, während der Betriebsrat hilfsweise weitere Begehren zu 7. bis 10. anbringt, die inhaltlich den Anträgen zu 1. und 3. sowie 4. und

8

6. entsprechen, allerdings anstelle der Leistungen auf Feststellungen der entsprechenden Verpflichtungen der Arbeitgeberin gerichtet sind.

Wie die Arbeitgeberin mit Schriftsatz vom 23. Februar 2018 mitgeteilt hat - und dem Senat aus den parallelen Rechtsbeschwerdeverfahren gerichtsbekannt ist -, haben die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat im Verlauf des Rechtsbeschwerdeverfahrens eine „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Checkpoint-Prozess“ (*GBV CP*) vereinbart, die nach deren Nr. 10 Absatz 1 die *GBV PBC* mit Inkrafttreten am 2. März 2017 ersetzt. Die *GBV CP* lautet auszugsweise wie folgt:

9

„1. Regelungsgegenstand und -ziel

Regelungsgegenstand und -ziel von Checkpoint sind insbesondere:

- Die Vereinbarung von individuellen und jeweils aktuellen, relevanten Zielen, aus denen der Mitarbeiter jederzeit den eigenen Beitrag zur Erreichung der I Geschäftsziele erkennen kann,
- die Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter durch ein kontinuierliches, konstruktives und wertschätzendes Feedback und
- die mehrdimensionale Bewertung der individuellen Leistungen sowie die Auswahl von Indikatoren, die Hinweise für die Karriereentwicklung des Mitarbeiters geben können.

...

3. Prozessabfolge und Checkpoint allgemein

3.1 Prozessabfolge

Der Bewertungszeitraum ist das gesamte Kalenderjahr bzw. der Zeitraum der aktiven Beschäftigung im betreffenden Kalenderjahr.

Der Prozessablauf gestaltet sich wie folgt (die detaillierten Beschreibungen sind in den nachfolgenden Ziffern zu finden):

- Führungskraft und Mitarbeiter vereinbaren die (initialen) Ziele zu Beginn des Kalenderjahres - spätestens bis zum 28.02. - gemeinsam in Textform im Checkpoint Tool.
- ...

- Nach Ablauf des Bewertungszeitraums nimmt die Führungskraft die mehrdimensionale Bewertung der Leistung (für den Zeitraum bis 31.12.) und die etwaige Auswahl der Zukunftsindikatoren vor. ...

4. Vereinbarung der Ziele

4.1 Zeitpunkt, Anzahl und Vereinbarung von Zielen

Die initiale Vereinbarung der Ziele zwischen Führungskraft und Mitarbeiter erfolgt so früh wie möglich im betreffenden Kalenderjahr. ...

Die Zielvereinbarung soll während des Bewertungszeitraums jeweils durchgehend 3 bis 5 aktive Ziele enthalten. Die Anzahl von 5 aktiven Zielen wird nicht überschritten.

Für die regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Ziele gelten die Regelungen in Ziff. 5.

...

4.2 Allgemeine Anforderung an Ziele

Für die Ziele sind folgende allgemeine Anforderungen zu beachten:

- Ziele können sowohl individuell sein als auch aus Teamzielen heraus entstehen.

Individuelle Ziele können vom Mitarbeiter oder der Führungskraft vorgeschlagen werden.

Teamziele werden durch die Führungskraft aus den Zielen der ihr vorgeschalteten Organisationsebene abgeleitet und um die speziellen Aufgabenstellungen innerhalb ihrer Organisationseinheit ergänzt. ...

- Die Ziele sollen so formuliert werden, dass hierin jeweils ein Bezug zu einer oder mehreren der 5 Dimensionen (siehe Ziff. 6.1) in der Weise gegeben ist, dass deren Erfüllung in den betreffenden Dimensionen bewertet werden kann. Ein einzelnes Ziel soll in der Regel eine Bewertung in mehreren Dimensionen ermöglichen. Es ist sicherzustellen, dass auf Basis der vereinbarten Ziele eine Bewertung aller 5 Dimensionen am Ende des Bewertungszeitraums sinnvoll möglich ist.

...

Die I informiert den örtlichen Betriebsrat auf dessen Verlangen max. zweimal im Jahr (Ende März und Ende Oktober) über die mit den Mitarbeitern des betreffenden Betriebs im Rahmen von Checkpoint vereinbarte Ziele. Diese Information umfasst jeweils sowohl die initialen Ziele als

auch die während des Bewertungszeitraums geänderten oder zusätzlich vereinbarten Ziele. Zu dieser Information gehören:

- Vor- und Zuname des Mitarbeiters
- die (Checkpoint-)Ziele des Mitarbeiters
- eine (etwaige) Priorisierung der Ziele

Die Information erfolgt durch Zurverfügungstellung entsprechender Unterlagen und Dateien.

...

6. Bewertung

6.1 Mehrdimensionale Bewertung

Unter Berücksichtigung der regelmäßigen Dokumentation der Zielerfüllung führt die Führungskraft zum Ende des Bewertungszeitraumes eine mehrdimensionale Leistungsbewertung anhand der fünf nachfolgend genannten Bewertungsdimensionen durch. ...

Die 5 Bewertungsdimensionen sind:

Geschäftserfolg (Business Results)

...

Erfolg des Kunden (Client Success)

...

Innovation (Innovation)

...

Verantwortung gegenüber Anderen (Responsibility to Others)

...

Fertigkeiten (Skills)

...

Jede der fünf Dimensionen wird auf Basis der Zielerreichung mit einer der 3 Bewertungsstufen bewertet.

Eine kumulierte Gesamtbewertung findet nicht statt.

Die 3 Bewertungsstufen sind:

...	Übererfüllt (Exceeds)	...
	Erfüllt (Achieves)	...
	Mehr erwartet (Expect more)	...

...“

Zuletzt beantragt der Betriebsrat nunmehr hilfsweise für den Fall, dass die Anträge zu 1. bis 10. abgewiesen werden, 10

11. festzustellen, dass und soweit die Arbeitgeberin mit mehreren Arbeitnehmern Ziele vereinbart, sie verpflichtet ist, dem Betriebsrat über die mit dieser Person vereinbarten individuellen Ziele sowie dessen Vor- und Zunamen innerhalb von drei Wochen nach Vereinbarung zu unterrichten und dass bei Verkörperung der Ziele in Textform die Unterrichtung durch Übergabe von Unterlagen, durch Übermittlung von Dateien oder durch Einräumung eines dauerhaften Zugriffs auf in einem EDV-System gespeicherten Daten erfolgt.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Die vom Betriebsrat hauptsächlich angebrachten Anträge zu 1. und zu 2. sind unbegründet. Das gilt ebenso für die dem Senat damit zur Entscheidung anfallenden Hilfsbegehren zu 3. bis zu 6. Die in der Rechtsbeschwerdeinstanz vom Betriebsrat hilfsweise erhobenen Feststellungsanträge zu 7. bis 10. fallen nicht zur Entscheidung an. In dem mit seinem Hilfsantrag zu 11. angebrachten Begehren liegt eine unzulässige Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats. 11

I. Die Arbeitgeberin wendet sich mit Erfolg gegen die Stattgabe der beiden Hauptanträge. Diese zulässigen Anträge sind unbegründet. 12

1. Die Hauptbegehren zu 1. und zu 2. sind - in der gebotenen Auslegung - zulässig. 13

- a) Die Hauptanträge bedürfen der Auslegung. 14
- aa) Sie sind zum einen dahin zu verstehen, dass der Betriebsrat von der Arbeitgeberin näher angeführte Daten zur Verfügung gestellt haben will, wobei er den Weg der Daten „bereitstellung“ mit (drei) Alternativen beschreibt. Mit der „Übergabe von Unterlagen“ ist augenscheinlich die Aushändigung der Daten in Papierform gemeint; mit „Übermittlung von Dateien“ die Meldung in elektronischer Form und mit „dauerhafter Gewährung des Zugriffs von den von Betriebsratsmitgliedern üblicherweise genutzten Rechnern auf die die PBC-Daten verarbeitenden Systeme mit Berechtigungen, die das Lesen aller obigen Daten ermöglichen“ ein lesender Zugriff auf elektronisch gespeicherte Daten. 15
- bb) Im Übrigen sind beide Anträge so zu verstehen, dass das mit ihnen verfolgte Begehren abgeschlossene, in der Vergangenheit liegende Zeiträume betrifft. Im Hinblick auf die Ablösung der GBV PBC durch die GBV CP gilt das - trotz der Formulierung „ab 2016“ - auch für den Antrag zu 1. Wie der Betriebsrat mit seinem Hilfsantrag zu 3. klargestellt hat, ist es ihm von vornherein nur um die Kenntnis der vereinbarten PBC-Ziele für die Dauer der Geltung oder Nachwirkung der GBV PBC gegangen; er hat bereits vor Inkrafttreten der GBV CP nichts begehrt, was „über die Geltungsdauer der Gesamtbetriebsvereinbarung“ (meint die GBV PBC) „hinausgeht“. 16
- b) Mit diesem Inhalt sind die Anträge zulässig. 17
- aa) Sie sind hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 18
- (1) Ein Leistungsantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn ein stattgebender Beschluss die Leistung so genau bezeichnet, dass der Schuldner ohne Weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweisen er dem Entscheidungsausspruch nachkommen kann, und der Beschluss in diesem Sinn vollstreckungsfähig ist (*zum Urteilsverfahren vgl. BAG 26. Juli 2012 - 6 AZR 221/11 - Rn. 24*). 19
- (2) Das ist vorliegend der Fall. Die Arbeitgeberin kann erkennen, welche (vier) Daten sie - bezogen auf die einzelnen, individuell vereinbarten oder vor-

gegebenen PBC-Ziele - dem Betriebsrat zur Verfügung stellen soll. Der Umstand, dass der Weg der Daten„bereitstellung“ vom Betriebsrat mit (drei) Alternativen beschrieben ist, führt nicht zur Unklarheit des Antrags. Der Betriebsrat gibt damit nur zu erkennen, dass er eine Unterlagenübergabe ebenso wie eine Dateiübermittlung oder eine Zugriffsberechtigung auf die entsprechenden Daten als ausreichende Erfüllung seines Begehrens ansieht. Bei Stattgabe des Antrags könnte die Arbeitgeberin wählen, auf welchem Weg sie die erstrebten Angaben dem Betriebsrat zur Verfügung stellt. Es wäre klar, welche Verhaltensweise innerhalb einer ihr auferlegten Pflicht liegen würde.

bb) Den Anträgen fehlt nicht das Rechtsschutzbedürfnis. Ein solches ist bei Leistungsklagen regelmäßig gegeben. Es folgt aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Ob der Anspruch besteht, ist grundsätzlich eine Frage der Begründetheit (*BAG 19. Februar 2008 - 1 ABR 65/05 - Rn. 12*). Das gilt auch für das vom Antrag zu 1. umfasste Verlangen, welches nunmehr nur noch das Jahr 2016 umfasst. 21

2. Die Hauptanträge sind unbegründet. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Zurverfügungstellung der angeführten Daten. Ein solcher folgt entgegen seiner Auffassung nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. 22

a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Hieraus folgt ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist. Dies hat der Betriebsrat darzulegen. Erst anhand dieser Angaben können der Arbeitgeber und im Streitfall das Arbeitsgericht prüfen, ob die Voraussetzungen einer Auskunftspflicht oder ggf. ein Einsichtsrecht vorliegen (*BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 7, BAGE 140, 350*). Ein Auskunftsanspruch besteht weiterhin nicht erst dann und nicht nur insoweit, als Beteiligungsrechte aktuell sind. Dem Betriebsrat soll es durch die Auskunft ermöglicht werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Auf- 23

gaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - zu B II 1 der Gründe mwN, BAGE 90, 288*).

b) Nach diesen Maßstäben sind die Anträge zu 1. und zu 2. unbegründet. 24

aa) Der Betriebsrat kann sich für seine Begehren nicht auf eine nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehende Aufgabe berufen, die Durchführung der GBV PBC durch die Arbeitgeberin überwachen zu wollen. 25

(1) Für die Wahrnehmung des Überwachungsrecht aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist, auch wenn es sich für die Jahre 2015 und 2016 um die Durchführung einer Gesamtbetriebsvereinbarung und für das Jahr 2014 um eine Konzernbetriebsvereinbarung handelt, der örtliche und damit der antragstellende Betriebsrat zuständig (*vgl. BAG 16. August 2011 - 1 ABR 22/10 - Rn. 29 bis 31, BAGE 139, 25*). 26

(2) Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat ua. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden (*BAG 20. Dezember 1988 - 1 ABR 63/87 - zu B II 1 a der Gründe, BAGE 60, 311*). Die Überwachungsaufgabe ist vorrangig gegenwarts- und zukunftsbezogen, um den Arbeitgeber ggf. zu künftiger Rechtsbefolgung anzuhalten. Nur wenn sich aus Auskünften über bestimmte Verhaltensweisen des Arbeitgebers in der Vergangenheit Rückschlüsse auch für sein derzeitiges und künftiges Verhalten ziehen lassen können, ist der Anspruch begründet. Die rückwärtige zeitliche Grenze liegt erst dort, wo der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen für sein Handeln keine sachgerechten Folgerungen mehr ziehen könnte (*BAG 21. Oktober 2003 - 1 ABR 39/02 - zu B II 3 b bb (3) der Gründe, BAGE 108, 132*). 27

(3) Der Senat muss vorliegend nicht abschließend darüber befinden, ob dem Betriebsrat im Rahmen seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG tatsächlich ein Auskunftsanspruch oder ein Einsichtsrecht in dem in den Haupt- und Hilfsanträgen beschriebenen Umfang zukommt. Die streitbe- 28

fangenen hauptsächlichen Verlangen des Betriebsrats beziehen sich nicht mehr auf die Durchführung einer im Betrieb noch geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung oder einer noch durchzuführenden Konzernbetriebsvereinbarung. Die KBV PBC wurde zuletzt für die Zielvereinbarungen des Jahres 2014 angewendet (§ 13 Abs. 2 GBV PBC). Die GBV PBC wurde durch die am 2. März 2017 in Kraft getretene GBV CP nach deren Nr. 10 Absatz 1 abgelöst. Diese ist seither die maßgebende Betriebsvereinbarung, deren Durchführung der Betriebsrat zu überwachen hat. Auf diese sind die Auskunfts- und Einsichtsbegehren des Betriebsrats jedoch nicht gerichtet.

(4) Die Anträge sind auch nicht deshalb begründet, weil sowohl in der KBV PBC und der GBV PBC einerseits und der GBV CP andererseits Vorgaben für Zielvereinbarungen sowie für die Anpassung von Zielen enthalten sind. Aus den beehrten Informationen können keine Folgerungen für eine gegenwärtige und zukünftige Überwachungsaufgabe bezogen auf die nach der GBV CP vereinbarten oder festgelegten Ziele gezogen werden. Das hat der Senat in mehreren Entscheidungen vom 24. April 2018 in Parallelverfahren ausführlich begründet (vgl. *die Leitentscheidung - 1 ABR 6/16 - Rn. 28 ff.*). Hierauf wird Bezug genommen. 29

bb) Die Anträge sind aus den vorgenannten Gründen gleichfalls unbegründet, soweit der Betriebsrat für die von ihm angeführte Überwachungsaufgabe bei der Durchführung der GBV PBC und der KBV PBC nach § 80 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG auf die Einhaltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes abstellt (*dazu BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 33, 41, BAGE 128, 92*) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Aufgabe iSd. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG heranzieht. 30

cc) Die geltend gemachten Ansprüche sind nicht im Hinblick auf Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BetrVG begründet. Auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kommt als wahrzunehmende Aufgabe für Regelungen des Gesundheitsschutzes bei Durchführung der GBV PBC nicht in Betracht (vgl. *dazu ausf. die Senatsentscheidung im Parallelverfahren vom 24. April 2018 - 1 ABR 6/16 - Rn. 34 ff.*). 31

- II. Die dem Senat damit zur Entscheidung anfallenden, in den Instanzen zu 3. bis zu 6. gestellten Hilfsanträge haben keinen Erfolg. 32
1. Wurde in der Vorinstanz schon dem Hauptantrag des Antragstellers stattgegeben, gelangt mit der (Rechts-)Beschwerde eines Beteiligten auch ein Hilfsantrag des Antragstellers automatisch in die Rechtsmittelinstanz, ohne dass es eines (vorsorglichen) Anschlussrechtsmittels bedürfte; dies gilt jedenfalls bei einem engen sachlichen und rechtlichen Zusammenhang der Anträge (vgl. BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 31). Das ist vorliegend der Fall. 33
2. Mit dem Antrag zu 3. verfolgt der Betriebsrat allerdings kein eigenständiges, gegenüber dem Antrag zu 1. eingeschränktes Rechtsschutzziel. Wie er unmissverständlich klargestellt hat, ist dieser Antrag allein für den Fall formuliert, dass sein vom Antrag zu 1. erfasstes Begehren über die Geltungsdauer der GBV PBC hinausgehend (miss-)verstanden wird. Es geht ihm nicht um eine andere als die bereits mit dem Antrag zu 1. erstrebte Rechtsfolge. 34
3. Die Anträge zu 4. und zu 5. betreffen - ähnlich den Leistungsbegehren zu 1. und 2. - die Zurverfügungstellung bestimmter Daten hinsichtlich der PBC-Ziele für die Jahre 2014, 2015 und 2016. Der Betriebsrat verlangt insoweit keine namentliche Zuordnung der vereinbarten oder festgelegten PBC-Ziele aller (unter die GBV PBC fallenden) Arbeitnehmer, sondern eine „anonymisierte“ Aufstellung aller vereinbarten oder festgelegten PBC-Ziele im Kontext zu mehreren, kumulativ angeführten Daten. Diese Begehren sind nicht begründet. Insoweit gelten keine anderen als die die Abweisung der Hauptanträge tragenden Gründe. 35
4. Für den Antrag zu 6. gilt das zum Antrag zu 3. Dargelegte in dem Sinn entsprechend, dass es sich lediglich um eine Klarstellung des mit dem Antrag zu 4. Erstrebten handelt. 36
- III. Über die in der Rechtsbeschwerde vom Betriebsrat verfassten Hilfsfeststellungsanträge zu 7. bis zu 10. hat der Senat nicht zu befinden. Sie sind er- 37

sichtlich für den - hier nicht vorliegenden - Fall gestellt, dass die Leistungsbegehren als unzulässige Klage auf künftige Leistung angesehen werden. Das hat der Betriebsrat mit seinem letzten Schriftsatz vom 6. April 2018 auch klargestellt. Es stellt sich damit auch nicht die Frage, ob in den Hilfsfeststellungsanträgen eine Antragsänderung liegt, die in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur ausnahmsweise möglich ist (vgl. dazu BAG 19. April 2012 - 7 ABR 52/10 - Rn. 25) und ob es sich um Anschlussrechtsmittel handelt.

IV. In dem zuletzt zu 11. gestellten Hilfsantrag des Betriebsrats, mit dem dieser unabhängig von einer kollektivrechtlichen Verpflichtung zum Abschluss von individuellen Zielvereinbarungen eine Unterrichtung hierüber geltend macht, liegt eine Antragsänderung. Ungeachtet deren Zulässigkeit in der Rechtsbeschwerdeinstanz kann sie nur im Wege der Anschlussrechtsbeschwerde angebracht werden. Von einer solchen hat der Senat daher auszugehen. 38

Die Anschlussrechtsbeschwerde ist aber unzulässig. Sie muss nach § 92 Abs. 2 Satz 1, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 554 Abs. 2 Satz 2 ZPO bis zum Ablauf eines Monats nach der Zustellung der Rechtsbeschwerdebegründung erklärt werden. Der Hilfsantrag zu 11. ist nicht innerhalb dieser Frist angebracht worden. 39

Schmidt

Treber

K. Schmidt

Hayen

Fritz