

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 24. April 2018
- 1 ABR 17/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:240418.B.1ABR17.16.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 16. April 2015
- 7 BV 25/14 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 3. Dezember 2015
- 7 TaBV 6/15 -

Entscheidungsstichwort:

Gegenwarts- und zukunftsbezogene Überwachungsaufgabe des Betriebsrats

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 ABR 6/16 -

BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 17/16
7 TaBV 6/15
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. April 2018

BESCHLUSS

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Anschlussbeschwerdeführer und Anschlussrechts-
beschwerdeführer,

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 unter Zurückweisung der Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 3. Dezember 2015 - 7 TaBV 6/15 - teilweise aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird unter Zurückweisung der Anschlussbeschwerde des Betriebsrats der Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 16. April 2015 - 7 BV 25/14 - teilweise abgeändert.

Die Anträge des Betriebsrats werden insgesamt abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

Die Beteiligten streiten über Auskunftsansprüche. 1

Die Arbeitgeberin ist ein abhängiges Unternehmen im Konzern der I GmbH. In ihrem H 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 Verantwortungsbereichs aus den Zielen der ihnen vorgeschalteten Orga-

nisationsebene 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 über die individuell vereinbarten oder festgelegten PBC-Ziele Auskunft unter Vorlage von Unterlagen beanspruchen zu können. Darüber hinaus hat er sich - jedenfalls noch in der Antragschrift - ua. auf eine ggf. bestehende Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG berufen. 5

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung - beantragt, 6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm alle individuellen Arbeitsziele im Rahmen des Personal Business Commitments (PBC) entsprechend der Gesamtbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess vom 12.06.2014 aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb der Arbeitgeberin in H, die sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder aber in Altersteilzeit befinden, für das Jahr 2014 vorzulegen, nämlich die folgenden Daten:
 - Mitarbeitername,
 - PBC-Ziele;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm alle individuellen Arbeitsziele im Rahmen des Personal Business Commitments (PBC) entsprechend der Gesamtbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess vom

12.06.2014 aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb der Arbeitgeberin in H, die sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder aber in Altersteilzeit befinden, und zwar für das jeweilige Kalenderjahr ab 2015 spätestens bis zum 30.04. des jeweiligen Kalenderjahres vorzulegen, mit den folgenden Daten:

- Mitarbeitername,
- PBC-Ziele.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

7

Das Arbeitsgericht hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - den Anträgen stattgegeben. Hiergegen hat die Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt. Mit Verfügung des Vorsitzenden der Beschwerdekammer ist dem Betriebsrat aufgegeben worden, bis zum 11. September 2015 auf die Begründung der Beschwerde zu erwidern. In der fristgerecht beim Beschwerdegericht eingegangenen Beschwerdeerwidern hat der Betriebsrat ausgeführt, aus welchen Gründen die Beschwerde zurückzuweisen sei. Mit am 30. November 2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz hat er eine - zugleich begründete - Anschlussbeschwerde angebracht, mit der er, soweit noch von Interesse, hilfsweise beantragt hat,

8

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm alle individuellen Arbeitsziele im Rahmen des Personal Business Commitments (PBC) entsprechend der Gesamtbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess vom 12.06.2014 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb der Arbeitgeberin in H, die sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder aber in Altersteilzeit befinden, und zwar für das jeweilige Kalenderjahr ab 2015, spätestens bis zum 30.04. des jeweiligen Kalenderjahres vorzulegen, mit den folgenden Daten:

- Individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers,
- vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers in Stunden pro Woche,
- zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte Veränderungen bezüglich der vereinbarten Arbeitszeit, dh. Reduzierung der Arbeitszeit, Erhöhung der Arbeitszeit und Ruhen der Arbeitszeit (zB Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical),
- Alter des Arbeitnehmers,

- Geschlecht des Arbeitnehmers,
- zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte Leistungseinschränkungen oder vorliegende Behinderungen des Arbeitnehmers,
- zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung bestehende Mitgliedschaft in einem Betriebsrat bzw. Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie Mitgliedschaft in einem KBR/GBR-Fachausschuss des Arbeitnehmers,
- zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung bestehende Mitgliedschaft in einem Wirtschaftsausschuss oder im Aufsichtsrat als Arbeitnehmervertreter,
- Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 der GBV PBC,
- Position Code.

Das Landesarbeitsgericht hat den arbeitsgerichtlichen Beschluss teilweise abgeändert und unter Zurückweisung der Beschwerde der Arbeitgeberin im Übrigen nach dem im Wege der Anschlussbeschwerde vom Betriebsrat gestellten Hilfsantrag erkannt. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin die Abweisung auch dieses Antrags, während der Betriebsrat mit seiner Anschlussrechtsbeschwerde die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung begehrt.

9

Im Verlauf des Rechtsbeschwerdeverfahrens haben die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat 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:

10

„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)	...

...“

Der Betriebsrat fasst im Hinblick auf die GBV CP sein hauptsächliches Begehren nunmehr - im Wege einer Feststellung - dahingehend, 11

der Arbeitgeberin wird aufgegeben, dem Betriebsrat alle individuellen Arbeitsziele im Rahmen des Personal Business Commitments (PBC) entsprechend der Gesamtbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess vom 12. Juni 2014 aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb der Arbeitgeberin in H, die sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder aber in Altersteilzeit befinden, für die Jahre 2014, 2015 und 2016 vorzulegen, nämlich mit den Daten:

- Mitarbeitername
- PBC-Ziele.

B. Die - das hauptsächliche Begehren betreffende und daher vorrangig zu behandelnde - zulässige Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats hat keinen Erfolg. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist dagegen begründet. 12

- I. Das aufgrund der nach § 92 Abs. 2 Satz 1, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 554 Abs. 2 Satz 2 ZPO zulässig angebrachten Anschlussrechtsbeschwerde in der Rechtsbeschwerdeinstanz anfallende (Haupt-)Begehren des Betriebsrats in seiner letzten, zulässig eingeschränkten Fassung ist unbegründet. 13
1. Die in der Rechtsbeschwerdeinstanz durch den Betriebsrat erfolgte Änderung des zunächst auf eine zukünftige Leistung gerichteten Antrags zu 2. („ab 2015“) auf ein nunmehr - zusammengefasst in einem Antrag - die Kalenderjahre 2014, 2015 und 2016 betreffendes Begehren ist zulässig. Es handelt sich nicht eine nach § 559 Abs. 1 ZPO unzulässige Antragsänderung, sondern um eine Beschränkung des Klageantrags ohne Änderung des Klagegrunds nach § 264 Nr. 2 ZPO, die den Streitgegenstand nicht verändert (*vgl. BAG 14. September 2016 - 4 AZR 456/14 - Rn. 15 mwN*). 14
2. Das Begehren bedarf der Auslegung. Es ist trotz seiner missverständlichen Formulierung nicht auf eine bloße Feststellung gerichtet, sondern dahin zu verstehen, dass der Betriebsrat von der Arbeitgeberin Auskunft über die in den beiden Unterpunkten genannten Daten für die Kalenderjahre 2014, 2015 und 2016 verlangt und ihm diese schriftlich mitgeteilt werden sollen. Zwar soll nach dem Antragswortlaut die Arbeitgeberin „alle individuellen Arbeitsziele“ vorlegen. Damit wird aber nach dem Vorbringen des Betriebsrats nicht die Vorlage der einzelnen Zielvereinbarungen begehrt. Das zeigt die Konkretisierung der verlangten Daten in den nachfolgenden Unterpunkten. 15
3. Mit diesem Inhalt ist das hauptsächliche Begehren des Betriebsrats zulässig. 16
- a) Es ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann erkennen, welche schriftlichen Auskünfte sie dem Betriebsrat geben soll. 17
- b) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist das auf vergangene Zeiträume bezogene Begehren nicht unzulässig. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung das Vorliegen 18

eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Bei Leistungsklagen folgt es regelmäßig 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*).

4. Das Verlangen ist unbegründet. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Vorlage der streitbefangenen Daten. Ein solcher Anspruch folgt nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. 19

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 Aufgaben 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*). 20

b) Nach diesen Maßstäben ist das Begehren des Betriebsrats unbegründet. 21

aa) Der Betriebsrat kann sich für sein Verlangen nicht auf eine nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehende Aufgabe berufen, die Durchführung der GBV PBC durch die Arbeitgeberin überwachen zu wollen. 22

- (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*). 23
- (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*). 24
- (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 dem Hauptbegehren beschriebenen Umfang zukommt. Das Verlangen des Betriebsrats bezieht 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. 25

(4) Die Anträge sind 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 begehrten 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. 26

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 und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Aufgabe iSd. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG heranzieht. 27

cc) Soweit der Betriebsrat auf die Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG als Aufgabe iSd. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verwiesen hat, ergeben sich nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt keinerlei Anhaltspunkte dafür, die vereinbarten PBC-Ziele als eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG oder als ein mit Akkord- und Prämiensätzen nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt anzusehen. Auch der Betriebsrat hat insoweit lediglich auf die (ohnehin nur bis zum 31. Dezember 2013 gültige) Betriebsvereinbarung über „die variable Sonderzahlung Growth Driven Profit-sharing 2013 (GDP)“ verwiesen, nach welcher nicht die individuellen Ziele an sich, sondern das „PBC-Rating“ als ein Faktor (neben anderen) maßgebend für den individuellen „GDP-Betrag“ ist. 28

dd) Die geltend gemachten Ansprüche sind schließlich 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 29

GBV PBC nicht in Betracht (*vgl. dazu ausf. die Senatsentscheidung im Parallelverfahren vom 24. April 2018 - 1 ABR 6/16 - Rn. 34 ff.*).

II. Die die Stattgabe des in der Beschwerdeinstanz vom Betriebsrat im Wege der Anschlussbeschwerde gestellten Hilfsantrags betreffende Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist dagegen begründet. 30

1. Das folgt allerdings nicht bereits aus verfahrensrechtlichen Gründen. Die Anschließung des Betriebsrats an die Beschwerde der Arbeitgeberin war wirksam. 31

a) Nach § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG ist eine Anschlussbeschwerde nur bis zum Ablauf der einem Beteiligten gesetzten Frist zur Beschwerdeerwiderung zulässig. Die Frist des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO gilt auch für eine den Verfahrensgegenstand ändernde Anschlussbeschwerde. Sie bezieht sich auf eine Fristsetzung iSv. § 521 Abs. 2 Satz 1 ZPO. Wurde die Frist zur Beschwerdeerwiderung nicht wirksam gesetzt, ist eine Anschließung bis zum Schluss des Termins zur Anhörung möglich (*BAG 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn. 17 mwN, BAGE 151, 27*). Eine wirksame Fristsetzung erfordert ua., dass dem Beteiligten nach § 329 Abs. 2 Satz 2 ZPO eine beglaubigte Abschrift der richterlichen Verfügung über die Fristsetzung zugestellt wurde (*BGH 23. September 2009 - VIII ZR 85/08 - Rn. 5; GK-ArbGG/Ahrendt § 89 Rn. 43*). 32

b) Vorliegend ist die dem Betriebsrat vom Vorsitzenden der Beschwerdekammer gesetzte Frist zur Beschwerdeerwiderung nicht förmlich zugestellt worden. Da somit die Frist nicht wirksam gesetzt war, konnte die Anschließung des Betriebsrats an die Beschwerde der Arbeitgeberin noch bis zum Schluss des Termins zur Anhörung erfolgen und ist - wirksam - mit der am 30. November 2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen und zugleich begründeten Anschlussbeschwerde erklärt worden. 33

2. In der Sache ist der Hilfsantrag des Betriebsrats unbegründet. Es gelten 34
die zur Abweisung der Hauptanträge angestellten Erwägungen entsprechend.

Schmidt

Treber

K. Schmidt

Hayen

Fritz