

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 24. April 2018
- 1 ABR 55/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:240418.B.1ABR55.16.0

I. Arbeitsgericht Köln

Beschluss vom 23. April 2015
- 4 BV 275/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 12. August 2016
- 4 TaBV 3/16 -

Entscheidungsstichwort:

Gegenwarts- und zukunftsbezogene Überwachungsaufgabe des Betriebsrats

Hinweis des Senats:

Teilweise parallel zu führender Sache - 1 ABR 6/16 -

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 55/16
4 TaBV 3/16
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. April 2018

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
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 Bundesarbeits-

gericht 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 Köln vom 12. August 2016 - 4 TaBV 3/16 - teilweise aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird unter Zurückweisung der Anschlussbeschwerde des Betriebsrats der Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 23. April 2015 - 4 BV 275/14 - abgeändert.

Die Anträge des Betriebsrats werden abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Auskunftsansprüche und Einsichtnahme-rechte. 1

Die Arbeitgeberin ist ein abhängiges Unternehmen im Konzern der I GmbH. In ihrem K 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 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

Der Betriebsrat verlangt mit dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren von der Arbeitgeberin die Vorlage der mit den Arbeitnehmern vereinbarten oder festgelegten PBC-Ziele sowie weitere Informationen. Er wolle die Durchführung der GBV PBC überwachen. Für die Zielvereinbarungen seien die Tätigkeit, das Anforderungsprofil und die Erfüllbarkeit der Ziele sowie ggf. bestehende Leistungseinschränkungen und Behinderungen ebenso zu berücksichtigen wie Mandate in Betriebsverfassungsgremien. Daher benötige er die Namen der einzelnen Arbeitnehmer. Zu seinen Überwachungsaufgaben zähle auch die Einhaltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie des Benachteiligungsverbots nach § 7 Abs. 1 AGG. Anhand der Auskunft könne er weiterhin prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bestehe, weil Regelungen über den Gesundheitsschutz erforderlich sein könnten. Schließlich benötige er die Auskünfte für etwaige Aufgaben iSd. § 80 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 9 BetrVG. Diese Informationen könne er zudem für Zielvereinbarungen beanspruchen, die nach Beendigung der GBV PBC abgeschlossen würden. 5

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 5 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das jeweilige Kalenderjahr ab 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefriste-

ten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahrs vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- Name des Arbeitnehmers
- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
- Zuordnung zu den Zielarten gem. Nr. 5.2 GBV PBC
- Priorisierung der Ziele gem. Nr. 5.2 GBV PBC;

2. hilfsweise zum Antrag zu 1.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 5 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2015 für alle Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, zu gewähren und dabei folgende Daten zugänglich zu machen:

- Name des Arbeitnehmers
- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
- Zuordnung zu den Zielarten gem. Nr. 5.2 GBV PBC
- Priorisierung der Ziele gem. Nr. 5.2 GBV PBC;

3. hilfsweise zum Antrag zu 2.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 5 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- Name des Arbeitnehmers
- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers;

4. hilfsweise zum Antrag zu 3.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 5 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr

2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, vorzulegen und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten mitzuteilen:

- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
- Band des Arbeitnehmers
- Position Title 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 Ruhens der Arbeitszeit (zB Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical)
- Geburtsdatum des Arbeitnehmers
- Alter des Arbeitnehmers
- Geschlecht des Arbeitnehmers
- zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers
- zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte sexuelle Identität des Arbeitnehmers
- Höhe des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers im Kalenderjahr
- geplanter Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr
- 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 Arbeitnehmersvertreter
 - Kostenstelle des Arbeitnehmers
 - Zuordnung zu den Zielarten gem. Nr. 5.2 GBV PBC
 - Priorisierung der Ziele gem. Nr. 5.2 GBV PBC;
5. hilfsweise zum Antrag zu 4.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 5 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, vorzulegen und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten mitzuteilen:

- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
 - Band des Arbeitnehmers
 - Position Title 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
 - Zuordnung zu den Zielarten gem. Nr. 5.2 GBV PBC
 - Priorisierung der Ziele gem. Nr. 5.2 GBV PBC;
6. hilfsweise zum Antrag zu 5.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 5 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, vorzulegen und dabei ohne Nennung des

Namens des Arbeitnehmers folgende Daten mitzuteilen:

- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
- Band des Arbeitnehmers
- Position Title des Arbeitnehmers;

7. hilfsweise zum Antrag zu 6.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 5 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, zu gewähren und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers die im Antrag zu 4. genannten Daten zugänglich zu machen;

8. hilfsweise zum Antrag zu 7.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 5 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, zu gewähren und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten zugänglich zu machen:

- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
- Band des Arbeitnehmers
- Position Title des Arbeitnehmers;

9. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 13 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 iVm. Nr. 5 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- Name des Arbeitnehmers

- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
 - Zuordnung zu den Zielarten gem. Nr. 5.2 KBV PBC
 - Priorisierung der Ziele gem. Nr. 5.2 KBV PBC;
10. hilfsweise zum Antrag zu 9.
- der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 13 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 iVm. Nr. 5 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, zu gewähren und dabei folgende Daten zugänglich zu machen:
- Name des Arbeitnehmers
 - individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
 - Zuordnung zu den Zielarten gem. Nr. 5.2 KBV PBC
 - Priorisierung der Ziele gem. Nr. 5.2 KBV PBC;
11. hilfsweise zum Antrag zu 10.
- der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 13 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 iVm. Nr. 5 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:
- Name des Arbeitnehmers
 - individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers;
12. hilfsweise zum Antrag zu 11.
- der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 13 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 iVm. Nr. 5 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Ar-

beitgeberin stehen, vorzulegen und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten mitzuteilen:

- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
- Band des Arbeitnehmers
- Position Title 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 Ruhens der Arbeitszeit (zB Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical)
- Geburtsdatum des Arbeitnehmers
- Alter des Arbeitnehmers
- Geschlecht des Arbeitnehmers
- zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers
- zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte sexuelle Identität des Arbeitnehmers
- Höhe des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers im Kalenderjahr
- geplanter Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr
- 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
- Kostenstelle des Arbeitnehmers

- Zuordnung zu den Zielarten gem. Nr. 5.2 KBV PBC
- Priorisierung der Ziele gem. Nr. 5.2 KBV PBC;

13. hilfsweise zum Antrag zu 12.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 13 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 iVm. Nr. 5 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, vorzulegen und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten mitzuteilen:

- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
- Band des Arbeitnehmers
- Position Title 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
- Zuordnung zu den Zielarten gem. Nr. 5.2 KBV PBC
- Priorisierung der Ziele gem. Nr. 5.2 KBV PBC;

14. hilfsweise zum Antrag zu 13.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 13 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 iVm. Nr. 5 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, vorzulegen und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten mitzuteilen:

- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
 - Band des Arbeitnehmers
 - Position Title des Arbeitnehmers;
15. hilfsweise zum Antrag zu 14.
- der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 13 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 iVm. Nr. 5 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, zu gewähren und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers die im Antrag zu 12. genannten Daten zugänglich zu machen;
16. hilfsweise zum Antrag zu 15.
- der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Nr. 13 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 iVm. Nr. 5 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, zu gewähren und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten zugänglich zu machen:
- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
 - Band des Arbeitnehmers
 - Position Title des Arbeitnehmers;
17. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihn in der Art und Weise zu informieren, wie es dem Tenor zu 1. und zu 2. des erstinstanzlichen Beschlusses bzw. den hilfsweise gestellten Anträgen entspricht, sobald und soweit eine Anpassung der Ziele gem. § 6.3 der GBV PBC vom 12. Juni 2014 oder § 6.3 der KBV PBC vom 1. Dezember 2010 stattgefunden hat;
18. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die nach einer Beendigung der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten Zielvereinbarungen für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- Name des Arbeitnehmers
 - vereinbarte Ziele;
19. hilfsweise zum Antrag zu 18.
- der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm Einsicht in die nach einer Beendigung der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten Zielvereinbarungen für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs zu gewähren und dabei folgende Daten zugänglich zu machen:
- Name des Arbeitnehmers
 - vereinbarte Ziele;
20. hilfsweise zum Antrag zu 19.
- der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die nach einer Beendigung der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten Zielvereinbarungen für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs vorzulegen und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten mitzuteilen:
- individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers
 - Band des Arbeitnehmers
 - Position Title 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)
 - Geburtsdatum des Arbeitnehmers
 - Alter des Arbeitnehmers
 - Geschlecht des Arbeitnehmers
 - zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers
 - zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Arbeitgeberin bekannte sexuelle Identität des Arbeitnehmers
 - Höhe des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers im Kalenderjahr

- geplanter Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr
- 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 Arbeitnehmersvertreter
- Kostenstelle des Arbeitnehmers;

21. hilfsweise zum Antrag zu 20.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm Einsicht in die nach einer Beendigung der GBV PBC vom 12. Juni 2014 vereinbarten Zielvereinbarungen für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs zu gewähren und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers die im Antrag zu 20. genannten Daten zugänglich zu machen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Für das Jahr 2014 fehle es schon am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis. Diese Zielvereinbarungen hätten sich durch Zeitablauf erledigt. Den im Verlauf der Beschwerdeinstanz neu gestellten Anträgen zu 18. bis 21. hat sie widersprochen. Jedenfalls könne der Betriebsrat nur überwachen, ob die Arbeitgeberin Zielvereinbarungen abschlieÙe, den Zielbewertungsvorgang durchführe und sonstige Verpflichtungen aus der GBV PBC erfülle, nicht aber die Inhalte der Zielvereinbarungen.

7

Das Arbeitsgericht hat den erstinstanzlichen gestellten Hauptanträgen - nunmehr Antrag zu 1. und zu 9. - stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin und die Anschlussbeschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den nunmehr gestellten Anträgen zu 1., zu 9., zu 17. stattgeben sowie die Anträge zu 18. bis 21. mangels Sachdienlichkeit als unzulässig abgewiesen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihr Abwei-

8

sungsbegehren weiter. Der Betriebsrat begehrt mit seiner Anschlussrechtsbeschwerde die Stattgabe der abgewiesenen Anträge zu 18. bis 21.

Im Verlauf des Rechtsbeschwerdeverfahrens haben die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat eine „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Checkpoint-Prozess“ (GBV CP) vereinbart, die nach deren Nr. 10 Abs. 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.

...

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 hat daraufhin im Rechtsbeschwerdeverfahren für den „Antrag zu 1. sowie die entsprechend gestellten Hilfsanträge zu 2. bis 6.“ „insoweit eingeschränkt“, dass es statt „für das jeweilige Kalenderjahr ab 2015“ nunmehr heißt „für die Kalenderjahre 2015 und 2016“ und die Formulierung „spätestens bis zum jeweiligen Kalenderjahrs“ in den Anträgen zu streichen ist. Weiterhin hat er nunmehr mit den Anträgen zu 18. bis 21. beantragt:

10

18. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm - über die in Nr. 4.2 der GBV Checkpoint vom 2. März 2017 geregelte zweimalige Information hinaus - die mit den Arbeitnehmern gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, im Rahmen des Checkpoint-Prozesses gem. Nr. 4 der

GBV Checkpoint vom 2. März 2017 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten Ziele ein Mal im Juni sowie ein Mal im Januar des Folgejahres vorzulegen, soweit seit der letzten Information eine Anpassung der Ziele stattgefunden hat und dabei folgende Daten mitzuteilen:

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

19. hilfsweise zum Antrag zu 18.

der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm - über die in Nr. 4.2 der GBV Checkpoint vom 2. März 2017 geregelte zweimalige Information hinaus - Einsicht in die mit den Arbeitnehmern gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, im Rahmen des Checkpoint-Prozesses gem. Nr. 4 der GBV Checkpoint vom 2. März 2017 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten Ziele ein Mal im Juni sowie ein Mal im Januar des Folgejahres zu gewähren, soweit seit der letzten Information eine Anpassung der Ziele stattgefunden hat und dabei folgende Daten mitzuteilen:

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

20. hilfsweise zum Antrag zu 19.

festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ihm auf sein Verlangen - über die in Nr. 4.2 der GBV Checkpoint vom 2. März 2017 geregelte zweimalige Information hinaus - mindestens weitere zwei Mal im Jahr die mit den Arbeitnehmern gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, im Rahmen des Checkpoint-Prozesses gem. Nr. 4 der GBV Checkpoint vom 2. März 2017 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten Ziele vorzulegen, soweit seit der letzten Information eine Anpassung der Ziele stattgefunden hat und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- Vor- und Zuname des Arbeitnehmers
- die (Checkpoint-)Ziele des Arbeitnehmers

- eine (etwaige) Priorisierung der Ziele;
21. hilfsweise zum Antrag zu 20.
- festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ihm auf sein Verlangen - über die in Nr. 4.2 der GBV Checkpoint vom 2. März 2017 geregelte zweimalige Information hinaus - mindestens weitere zwei Mal im Jahr Einsicht in die mit den Arbeitnehmern gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen, im Rahmen des Checkpoint-Prozesses gem. Nr. 4 der GBV Checkpoint vom 2. März 2017 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten Ziele zu gewähren, soweit seit der letzten Information eine Anpassung der Ziele stattgefunden hat und dabei folgende Daten mitzuteilen:
- Vor- und Zuname des Arbeitnehmers
 - die (Checkpoint-)Ziele des Arbeitnehmers
 - eine (etwaige) Priorisierung der Ziele.

Die Arbeitgeberin beantragt, auch diese Anträge abzuweisen. 11

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet, die Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. 12

I. Die Arbeitgeberin wendet sich mit Erfolg gegen die Stattgabe der Hauptanträge zu 1., zu 9. und zu 17. Diese zulässigen Anträge sind einschließlich der hierzu in der Rechtsbeschwerdeinstanz angefallenen gestellten Hilfsanträge unbegründet. 13

1. Die in der Rechtsbeschwerdeinstanz durch den Betriebsrat erfolgte Änderung des Antrags zu 1. auf die Kalenderjahre 2015 und 2016 nebst der Streichung des Zusatzes „spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres“, ist zulässig. Es handelt sich nicht um eine nach § 559 Abs. 1 ZPO unzulässige Antragsänderung, sondern lediglich 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*). Soweit der Betriebsrat die weiteren Hilfsanträge zu 2. bis 6. ent- 14

sprechend einschränken will, übersieht er, dass er diese Anträge bereits in der Beschwerdeinstanz auf das Kalenderjahr 2015 begrenzt und den Passus „spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahrs“ nicht mehr aufgenommen hat.

2. Die Anträge bedürfen der Auslegung. 15

a) Die Hauptanträge zu 1. und zu 9. sind dahin zu verstehen, dass der Betriebsrat von der Arbeitgeberin Auskunft über die im Einzelnen genannten Daten für die Kalenderjahre 2014 (*Anträge zu 9.*) sowie 2015 und 2016 (*Antrag zu 1.*) verlangt und ihm diese, auch aufgrund des Umfangs der Auskunft, schriftlich mitgeteilt werden sollen. Zwar soll nach dem Antragswortlaut die Arbeitgeberin die „PBC-Ziele ... vorlegen“. Damit wird aber nach dem Vorbringen des Betriebsrats nicht die Vorlage der einzelnen Zielvereinbarungen begehrt. Das zeigt die nachstehende Konkretisierung der verlangten Daten. Gleiches gilt für die Hilfsanträge zu 3. bis 6. und zu 11. bis 14. hinsichtlich der dort aufgeführten Daten für die Jahre 2014 und 2015. Dabei ist die erbetene schriftliche Auskunft teilweise auf diejenigen Daten beschränkt, die der Arbeitgeberin „bekannt“ sind. 16

b) Demgegenüber verlangt der Betriebsrat mit den hilfsweise gestellten Anträgen zu 2., zu 7. und 8., zu 10., zu 15. und 16. anstelle einer schriftlichen Auskunft die „Einsicht“ in die mit den jeweiligen Hauptanträgen (*Anträge zu 1., zu 9.*) und mit den Hilfsanträgen durch Verweisung auf vorstehende Anträge benannten Informationen, die von der Arbeitgeberin entsprechend aufbereitet sind. 17

c) Der Antrag zu 17. ist in seinem Hauptbegehren darauf gerichtet, dass der Betriebsrat dann eine erneute schriftliche Auskunft verlangt - „zu informieren, wie es dem Tenor zu 1. und 2. des erstinstanzlichen Beschlusses ... entspricht“ -, wenn nach der schriftlichen Vereinbarung der „Ziele zu Beginn eines Jahrs“ gemäß Nr. 4 Abs. 2 Unterstrich 1 GBV PBC es zu einer Änderung der „individuellen PBC-Ziele“ gekommen ist. Der Betriebsrat will in diesem Fall über diese „PBC-Ziele“ insoweit informiert werden, als es zu einer Änderung gekommen ist. Entsprechendes oder die „Einsicht“ in diese Informationen bean- 18

trägt der Betriebsrat, falls er mit einem der beiden Hauptanträge nicht obsiegt, sondern lediglich mit einem der Hilfsanträge zu 2. bis 8. oder 10. bis 16.

d) Schließlich sind die in den Anträgen genannten Daten als einheitliches Begehren zu verstehen, dem jeweils insgesamt und nicht nur teilweise stattgegeben werden soll. Dies folgt aus der Formulierung der jeweiligen Hilfsanträge, die anderenfalls überwiegend überflüssig wären. 19

3. Mit diesem Inhalt sind die Anträge zulässig. Sie sind hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann erkennen, welche schriftlichen Auskünfte sie dem Betriebsrat geben oder in welche Unterlagen sie Einsicht gewähren soll. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin sind die auf das Kalenderjahr 2014 bezogenen Anträge zu 9. bis 16. nicht mangels Rechtsschutzschutzinteresse unzulässig. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung das Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Bei Leistungsklagen folgt es regelmäßig aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Ob dieser besteht, ist grundsätzlich eine Frage der Begründetheit (*BAG 19. Februar 2008 - 1 ABR 65/05 - Rn. 12*). 20

4. Die Anträge zu 1. bis 17. sind unbegründet. 21

a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sowie auf dessen Verlangen Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren. 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 22

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*).

b) Nach diesen Maßstäben sind die Anträge des Betriebsrats unbegründet. 23

aa) Der Betriebsrat kann sich für seine Auskunfts- und Einsichtsbegehren nicht auf eine nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehende Aufgabe berufen, die Durchführung der GBV PBC durch die Arbeitgeberin überwachen zu wollen. 24

(1) Für die Wahrnehmung des Überwachungsrechts 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*). 25

(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 für sein derzeitiges und künftiges Verhalten ziehen lassen können, ist der vergangenheitsgerichtete Anspruch begründet. Die rückwärtige zeitliche Grenze liegt aber 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*). 26

- (3) Der Senat muss vorliegend nicht abschließend darüber befinden, ob dem Betriebsrat im Rahmen seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Auskunftsanspruch oder ein Einsichtsrecht in dem in den Haupt- und Hilfsanträgen beschriebenen Umfang zukommt. Die Auskunfts- und Einsichtsverlangen des Betriebsrats beziehen sich nicht mehr auf die Durchführung einer im Betrieb noch geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung oder einer 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. 27
- (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 begehrten Informationen können keine Folgerungen für eine gegenwärtige und zukünftige Überwachungsaufgabe bezogen auf die nach der GBV CP vereinbarten oder festgelegten Ziele gezogen werden. 28
- (a) Nach der GBV PBC - deren Ziele auf die Definition und Vereinbarung individueller Beiträge der Arbeitnehmer, eine aufgabenorientierte Förderung und Entwicklung sowie eine leistungsorientierte Beförderung gerichtet sind (Nr. 1 Abs. 2 GBV PBC) - umfasst der PBC-Prozess die gemeinsame Vereinbarung individueller Arbeitsziele (Nr. 5.1 *Unterstrich 3* GBV PBC) des Mitarbeiters (Nr. 3 *Unterstrich 1* GBV PBC). Sie gliedern sich in drei Bereiche - Geschäftsziele, Ziele zur Mitarbeiterführung und Entwicklungsaktivitäten -, wobei für erstere maximal zehn Ziele, für das weitere zwei bis maximal vier Ziele sowie für die Entwicklungsaktivitäten bis zu zwei Maßnahmen vereinbart werden können (Nr. 5.2 Abs. 1 GBV PBC). Dabei werden nach Nr. 5.3 Abs. 1 GBV PBC die PBC-Ziele von der Führungskraft aus ihrem Verantwortungsbereich „aus den Zielen der ihnen vorgeschalteten Organisationsebene“ abgelei- 29

tet. Die entsprechenden Regelungen der KBV PBC sind weitgehend inhaltsgleich.

(b) Anders als der Betriebsrat in der Rechtsbeschwerdeinstanz vorgetragen hat, sind die Regelungen der GBV CP über die zu vereinbarenden Ziele und deren Anpassung nicht „im Wesentlichen identisch“. Dies steht der Annahme entgegen, es seien Schlüsse für die Durchführung der GBV CP möglich. 30

Bereits das mit der GBV CP verfolgte Regelungsziel „der mehrdimensionalen Bewertung der individuellen Leistungen“ der Arbeitnehmer und die „Auswahl von Indikatoren, die Hinweise für die Karriereentwicklung“ des Arbeitnehmers geben können (*Nr. 1 Unterstrich 3 GBV CP*) - ohne ausdrücklich die „leistungsorientierte Beförderung“ wie in Nr. 1 Abs. 2 Unterstrich 3 GBV PBC zu nennen - weicht von denen der GBV PBC und KBV PBC ab. Weiterhin wird die Zahl der „aktiven Ziele“ während des Bewertungszeitraums erheblich eingeschränkt. Die Zielvereinbarung soll durchgehend nur drei bis maximal fünf aktive Ziele enthalten (*Nr. 4.1 Abs. 2 GBV CP*). Zudem können die Ziele sowohl individuell als auch - anders als nach der GBV PBC - „aus Teamzielen heraus entstehen“ (*Nr. 4.2 Abs. 1 Unterstrich 1 Unterabs. 1 GBV CP*). Abweichend von den Vorgängerregelungen werden nur noch die Teamziele von der Führungskraft aus den Zielen der vorgeschalteten Organisationseinheit abgeleitet (*Nr. 4.2 Abs. 1 Unterstrich 1 Unterabs. 3 GBV CP*). Zudem müssen sich die Ziele nicht mehr an den in der GBV PBC und der KBV PBC genannten drei Bereichen orientieren. Maßstab ist vielmehr, dass „ein Bezug zu einer oder mehreren der 5 Dimensionen“ nach Nr. 6.1 Abs. 2 GBV CP - Geschäftserfolg, Erfolg des Kunden, Innovation, Verantwortung gegenüber Anderen, Fertigkeiten - besteht. Einzelziele sind nunmehr so formuliert, dass in der Regel eine Bewertung in mehreren der genannten fünf Dimensionen ermöglicht wird (*Nr. 4.2 Abs. 1 Unterstrich 2 GBV CP*). Schließlich sind die Bewertungsstufen von bisher fünf (*Nr. 7.2 Abs. 1 GBV PBC*) auf drei reduziert worden (*Nr. 6.1 Abs. 4 GBV CP*) und es findet statt der vorherigen umfassenden Leistungsbewertung mit einer Einstufung der Gesamtleistung (*Nr. 7.1 Abs. 1, Nr. 7.2 Abs. 1 GBV PBC*) keine „kumulierte Gesamtbewertung“ mehr statt (*Nr. 6.1 Abs. 3 GBV CP*). 31

- (c) Der Betriebsrat kann für seine Auskunfts- und Einsichtsverlangen nicht anführen, anhand der begehrten Informationen könne er prüfen, ob „die vom Gesamtbetriebsrat gewählten Formulierungen [in der GBV CP] sinnvoll gewählt wurden und ob durch die wenigen geänderten Formulierungen in der GBV Checkpoint Verstöße gegen die Vorgaben zur Zielvereinbarung reduziert wurden“. Dieses Informationsbegehren ist nicht auf eine Überwachung der bestehenden GBV CP gerichtet. Vielmehr handelt es sich um eine in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässige Antragsänderung, weil ein anderer, bisher nicht vorgetragener Lebenssachverhalt - die Überprüfung einer sachgerechten Formulierung der Regelungen in der GBV CP - zur Anspruchsbegründung herangezogen wird. 32
- bb) Die Anträge sind aus den vorgenannten Gründen gleichfalls unbegründet, soweit der Betriebsrat für die von ihm angeführte Überwachungsaufgabe bei 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 für seine Ansprüche heranzieht. 33
- cc) Die geltend gemachten Ansprüche sind nicht im Hinblick auf die vom Betriebsrat angeführten Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BetrVG begründet. Es fehlt an der erforderlichen Darlegung, für welche konkreten Förderungs- und Sicherungsmaßnahmen er die Auskünfte benötigt. Ein allgemein gehaltener Hinweis auf die gesetzlichen Aufgaben nach den beiden Bestimmungen unter Wiederholung des Gesetzeswortlauts ist ersichtlich unzureichend (*vgl. BAG 17. September 2013 - 1 ABR 26/12 - Rn. 16*). 34
- dd) Den Anträgen des Betriebsrats ist weiterhin nicht auf Grundlage des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG stattzugeben, weil als wahrzunehmende Aufgabe ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG für Regelungen des Gesundheitsschutzes bei Durchführung der GBV PBC in Betracht kommt. Das ist nicht der Fall. 35

(1) Der Betriebsrat verweist zwar zutreffend darauf, dass ihm dem Grunde nach ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen zum Gesundheitsschutz zukommt, die gesetzliche Rahmenvorschriften konkretisieren (*vgl. BAG 28. März 2017 - 1 ABR 25/15 - Rn. 18 mwN, BAGE 159, 12*). 36

(2) Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG entfällt bereits deshalb, weil die GBV PBC im März 2017 durch die GBV CP abgelöst wurde. Regelungen des Gesundheitsschutzes zur Durchführung der GBV PBC und ein damit verbundenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats scheiden daher aus. Darüber hinaus bleibt nach dem Vorbringen des Betriebsrats offen, hinsichtlich welcher gesetzlichen und zu konkretisierenden Rahmenvorschrift er ein ihm zustehendes Mitbestimmungsrecht ausüben will. Er führt lediglich pauschal die „§§ 3 ff. ArbSchG“ an, mit dem Ziel, nicht näher beschriebenen „psychische Beanspruchungen“ durch die „PBC-Ziele“ entgegenwirken zu wollen. Soweit sich der Betriebsrat auf § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG beziehen sollte, übersieht er zudem, dass dessen Anwendung zumindest das Vorliegen von Gefährdungen verlangt, die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellen sind. Erst in einem solchen Fall lösen sie eine konkrete gesetzliche Handlungspflicht des Arbeitgebers aus, deren Umsetzung einer Mitwirkung des Betriebsrats bedarf (*BAG 28. März 2017 - 1 ABR 25/15 - Rn. 20 ff. mwN, BAGE 159, 12*). Weder stehen Gefährdungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin fest (*vgl. BAG 18. Juni 2017 - 1 ABR 59/15 - Rn. 16 f., BAGE 159, 360*) noch sind sie aufgrund einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG festgestellt worden. 37

II. Die gegen die Abweisung der Anträge zu 18. bis 21. gerichtete Anschlussrechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. 38

1. Bei dem im Rechtsbeschwerdeverfahren erstmals gestellten Antrag zu 18. nebst den drei Hilfsanträgen zu 19. bis 21. handelt es sich um eine in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässige Antragsänderung. 39

- a) Antragserweiterungen oder -änderungen im Rechtsbeschwerdeverfahren sind grundsätzlich unzulässig (§ 559 ZPO). Das gilt nicht, wenn der geänderte Sachantrag sich auf einen in der Beschwerdeinstanz festgestellten Sachverhalt stützen kann, die anderen Verfahrensbeteiligten gegen die Antragsänderung oder -erweiterung keine Einwendungen erheben, ihre Verfahrensrechte nicht verkürzt werden und die geänderte Antragstellung darauf beruht, dass die Vorinstanzen einen nach § 139 Abs. 1 ZPO gebotenen Hinweis unterlassen haben (*BAG 23. August 2016 - 1 ABR 22/14 - Rn. 48 mwN, BAGE 156, 135*). 40
- b) Nach diesen Maßstäben sind die Anträge unzulässig. Es handelt sich entgegen der Auffassung des Betriebsrats nicht um eine Beschränkung der bisher gestellten Anträge zu 18. bis 21., sondern um eine Antragsänderung. Der Betriebsrat erweitert sein Begehren um die weitere Information, „eine (etwaige) Priorisierung der Ziele“. Vor allem wird das für die Sachentscheidung erforderliche Prüfprogramm erweitert, weil sich die Auskunfts- und Einsichtsverlangen nunmehr auf die Zielvereinbarungen nach der GBV CP und damit auf einen anderen Lebenssachverhalt beziehen. 41
2. Die danach in den Tatsacheninstanzen gestellten Anträge zu 18. bis 21., die dem Senat aufgrund der unzulässigen Antragsänderung zur Entscheidung anfallen, sind mangels hinreichender Bestimmtheit iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig. Es fehlt an der erforderlichen Angabe eines bestimmten Klagegrunds, sodass der Streitgegenstand nicht bestimmt werden kann (*vgl. BAG 11. Februar 1981 - 7 AZR 61/79 - zu B II der Gründe*). Auf die Sachdienlichkeit der Antragsänderung nach § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2, § 81 Abs. 3 ArbGG kommt es daher nicht an. 42
- a) Nach dem zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den dort gestellten Antrag und dem ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Antragsgrund) bestimmt. Der Streitgegenstand erfasst alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehö- 43

ren, die zur Stützung des Rechtsschutzbegehrens dem Gericht unterbreitet werden (*BAG 20. Februar 2018 - 1 AZR 787/16 - Rn. 12 mwN*).

b) Nach dem Vorbringen des Betriebsrats bleibt bereits offen, auf welchen konkreten Lebenssachverhalt er seine Antragsbegehren stützen will. Er möchte vielmehr auf der Basis seiner Annahme, es würden auch nach Beendigung der GBV PBC Zielvereinbarungen geschlossen, unabhängig von den zukünftigen tatsächlichen kollektivrechtlichen oder individualvertraglichen Grundlagen, die den Abschluss von Zielvereinbarungen zum Inhalt haben könnten, die Begründetheit seiner Auskunfts- und Einsichtsverlangen im beantragten Umfang beschieden wissen. Damit fehlt es mangels eines konkreten Lebenssachverhalts an der erforderlichen Bestimmung des Streitgegenstands, über den der Senat entscheiden soll.

44

Schmidt

K. Schmidt

Treber

Hayen

Fritz