Beglaubigte Abschrift

11 TaBV 36/15
2 BV 224/14
Arbeitsgericht Düsseldorf

Verkündet am 25.08.2016

Esser
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrat E. der J. Deutschland Global Business T. GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden N. X., L.-B.-Platz 1a, E.,

- Beteiligter zu 1), Antragsteller und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte T.,
Unter den M. 12, C.,

2. der Firma J. Deutschland Global Business T. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer N. N. und S. W., J.-Allee 1, F.,

- Beteiligte zu 2), Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte H. u. a.,
E. haus 1, E.

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 25.08.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Höwelmeyer als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Heinrich und die ehrenamtliche Richterin Weyers

b e s c h l o s s e n :

I. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 03.03.2015 – 2 BV 224/14 – wird zurückgewiesen.

II. Auf die Anschlussbeschwerde des Beteiligten zu 1) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 03.03.2015 – 2 BV 224/14 – teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

1. **Der Beteiligten zu 2.) wird aufgegeben, dem Beteiligten zu 1.) die im Rahmen des PBC-Prozesses gemäß Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das jeweilige Kalenderjahr ab 2016 für alle Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebes, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Beteiligten zu 2.) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:**

   - **Name des Arbeitnehmers**
   - **Individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
   - **Zuordnung zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC**
   - **Priorisierung der Ziele gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC**

2. **Der Beteiligten zu 2.) wird aufgegeben, dem Beteiligten zu 1.) die im Rahmen des PBC-Prozesses gemäß Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 in Verbindung mit Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebes, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Beteiligten zu 2.) stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:**

   - **Name des Arbeitnehmers**
   - **Individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
   - **Zuordnung zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 KBV PBC**
   - **Priorisierung der Ziele gemäß Ziffer 5.2 KBV PBC**

3. **Der Beteiligten zu 2.) wird aufgegeben, dem Beteiligten zu 1.) die im Rahmen des PBC-Prozesses gemäß Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2015 für alle Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebes, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Beteiligten zu 2.) stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:**

   - **Name des Arbeitnehmers**

- **Individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Zuordnung zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC**
- **Priorisierung der Ziele gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC**

4. **Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, den Beteiligten zu 1 in der Art und Weise zu informieren wie es der hiesigen Entscheidung zu Ziffer 1, 2 und 3 entspricht, sobald und soweit eine Anpassung der Ziele gemäß § 6.3 der GBV PBC vom 12.06.2014 oder § 6.3 der KBV vom 01.12.2010 stattgefunden hat.**

III. Die weitergehende Anschlussbeschwerde des Beteiligten zu 1 wird als unzulässig verworfen.

IV. Die Rechtsbeschwerde wird für die Beteiligte zu 2 zugelassen.

G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Beteiligten zu 2) zur Vorlage von Zielvereinbarungen und damit einhergehenden Informationen.

Die Beteiligte zu 2) (im Nachfolgenden: „Arbeitgeberin“) ist ein Unternehmen des J. Konzerns. Sie beschäftigt 1.700 Arbeitnehmer. Bei ihr bestehen ein Gesamtbetriebsrat und 13 Einzelbetriebsräte. Der Beteiligte zu 1) (im Nachfolgenden: „Betriebsrat“) ist der bei der Beteiligten zu 2) gebildete Betriebsrat für den Betrieb E., E., N..

Der Gesamtbetriebsrat und die Arbeitgeberin schlossen unter dem 12.06.2014 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess (im Nachfolgenden: „GBV PBC“) ab, die auch auf den Betrieb E., E., N. Anwendung findet. Die GBV PBC regelt das Verfahren zur Zielfestlegung und Leistungsbewertung für alle Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Arbeitgeberin stehen. Ausweislich der Präambel der GBV PBC dienen die individuellen PBCs (PBC = Personal Business Commitments) der Geschäftssteuerung und der Motivation sowie der beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmer. Der gesamte PBC-Prozess findet im Wesentlichen zwischen dem Mitarbeiter und seiner Führungskraft statt. Die PBC-Ziele bilden das wesentliche Kriterium bei der Beurteilung der Leistung aller Mitarbeiter. Auf der Grundlage der Leistungsbeurteilung erfolgen Beförderungen, für die

auf Seiten der Arbeitgeberin die Führungskraft und das Managementteam entscheidungskompetent sind. Die Leistungsbewertung ist nicht unmittelbar vergütungsrelevant. Allerdings gibt es regelmäßig eigenständige betriebliche Regelungen, die hinsichtlich einzelner Vergütungsbestandteile bisher neben anderen Kriterien auch eine Berücksichtigung der PBC-Note vorsahen. Auszugsweise lautet die GBV PBC wie folgt:

*„**Präambel***
[…]
Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Bewertung diskriminierungsfrei erfolgt und einzelne Mitarbeitergruppen (z. B. Mitarbeiter mit Behinderung, ältere Mitarbeiter, Teilzeit-Mitarbeiter) nicht benachteiligt werden.
[…]
Der beurteilenden Führungskraft darf weder vorgeschrieben werden, wie sie einzelne Mitarbeiter zu beurteilten hat, noch wie PBC-Noten […] auf die von ihr zu beurteilenden Mitarbeiter verteilt werden (Vorgabeverbot).
[…]

4. Bewertungszeitraum und zeitliche Prozessabfolge
Der Bewertungszeitraum ist das Kalenderjahr.
Die zeitliche Prozessabfolge gestaltet sich wie folgt (die detaillierten Beschreibungen folgen in den jeweiligen Kapiteln):

- *Mitarbeiter und Führungskraft vereinbaren die Ziele zu Beginn des Jahres – spätestens bis 31.03. – gemeinsam schriftlich und dokumentieren sie im PBC-Tool*
- *[…]*

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). […]*
- *Bei der Auswahl und inhaltlichen Festlegung der Ziele werden die tätigkeitsbezogenen persönlichen Stärken der Mitarbeiter berücksichtigt.*
- *[…]*

- *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-Fachausschusses 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 […]*
Ziele zur Mitarbeiterführung	*Zwei bis max. vier Ziele […]*
Entwicklungsaktivitäten	*Bis zu zwei Maßnahmen […]*

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

[…]

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.

[…]

Sollte eine einvernehmliche Vereinbarung der Ziele bzw. einzelner Ziele nicht möglich sein, so definiert die Führungskraft im Rahmen des Direktionsrechts die Ziele abschließend. Dabei sind abweichende Positionen im PBC-Tool zu dokumentieren.

[…]

7.1 Bewertungsvorgang

Zum Ende des Bewertungszeitraums führt die Führungskraft eine umfassende Leistungsbewertung durch, […].

Dabei ist auf eine faire, diskriminierungsfreie und differenzierte Bewertung der Gesamtleistung zu achten. Mitarbeiter sind nicht deswegen besser zu beurteilen, weil sie einer höheren Gehaltsstufe angehören […] oder schlechter zu beurteilen, weil sie einer bestimmten Mitarbeitergruppe (z. B. Menschen mit Behinderungen, ältere Mitarbeiter, Teilzeitmitarbeiter, Mitarbeiter in Altersteilzeit) angehören.
[…]
Die Bewertungen werden im Managementteam besprochen und abgestimmt, um subjektive Gesichtspunkte und Fehlbewertungen zu vermeiden. […]
[…]

10. PBC-Tool
Beim PBC-Tool handelt es sich um ein webbasiertes System. […]
Details hierzu werden in einer gesonderten Vereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass insoweit bis zu einer Neuregelung durch den Konzernbetriebsrat weiterhin die 12. Protokollnotiz zur Konzernbetriebsvereinbarung über die Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten vom 28.01.2009 als Gesamtbetriebsvereinbarung Anwendung findet.

11. Aufbewahrung
Das mit den elektronischen Unterschriften abgeschlossene PBC bleibt drei Jahre gespeichert […]. Während dieser Zeit können sowohl der Mitarbeiter als auch die aktuell zugeordnete Führungskraft das PBC einsehen.
Die während des PBC-Prozesses zur Dokumentation dienenden Ausdrucke sind für drei Jahre in der Handakte aufzubewahren. […]

13. Schlussbestimmungen
[…]
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.“

Auf die GBV PBC (Anlage A 1, Bl. 9 ff. d. A.) ebenso wie auf die von dem Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgeberin dokumentierte Fassung (Anlage A 6, Bl. 203 ff. d. A.) wird Bezug genommen. Die in Ziffer 11 GBV PBC benannte Handakte stellt ein Teil der Personalakte eines Arbeitnehmers dar. Unterlagen aus der Handakte werden nach und nach in die bei der Personalabteilung befindliche Zentralakte, die ebenfalls einen Teil der Personalakte eines Arbeitnehmers

darstellt, überführt. Sofern die Personalabteilung die Handakte eines Arbeitnehmers anfordert, wird ihr diese von der Führungskraft zur Verfügung gestellt.

In der 12. Protokollnotiz zur Konzernbetriebsvereinbarung über die „Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten“ vom 28.11.2009 (im Nachfolgenden: „12. Protokollnotiz“), auf die Bezug genommen wird (Anlage AG 1, Bl. 125 ff. d. A.), heißt es auszugsweise wie folgt:

> „**5. Zugriff auf die gespeicherten Daten mit Personenbezug**
> *Der Mitarbeiter sowie die Führungskraft haben jederzeit Zugriff auf den Inhalt des PBC Dokuments. […] Die nächsthöhere Führungskraft hat Zugriff im Rahmen des Freigabeprozesses.*
> *[…]*
> *Der Systemadministrator hat Zugriff zum Zwecke der Steuerung des Systems und zur Erstellung von Reports.*
> *Der in Deutschland zuständige Datei- und Programmverantwortliche wird dem Konzernbetriebsrat benannt.*
> *Darüber hinaus erfolgen keine Zugriffe auf Daten mit Personenbezug.“*

Mit E-Mail vom 25.07.2014 (Anlage A 2, Bl. 29 d. A.) forderte der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf, ihm unverzüglich detailliert die vereinbarten oder festgelegten PBC-Ziele individuell je Arbeitnehmer inklusive der Zuordnung zu den Zielarten und der Priorisierung der Ziele zu übergeben oder Einsicht zu gewähren. Mit E-Mail vom 08.08.2014 (Anlage A 3, Bl. 30 d. A.) lehnte die Arbeitgeberin dies ab. Sie bot dem Betriebsrat im Nachgang allerdings an, ihm Stichproben von Zielvereinbarungen in anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen. Eine Einigung hierüber kam zwischen den Beteiligten aber nicht zustande.

Mit Beschluss vom 22.08.2014 beschloss der Betriebsrat die Einleitung des vorliegenden Verfahrens, mit dem er weiterhin die bereits außergerichtlich begehrten Informationen verlangt.

In seiner Sitzung vom 12.02.2015 fasste der Gesamtbetriebsrat den Beschluss, einer Änderung der GBV PBC dahingehend zuzustimmen, dass neben den in der 12. Protokollnotiz ausdrücklich genannten Zugriffsrechten ebenfalls den örtlichen Betriebsräten für die jeweiligen Arbeitnehmer ihres Betriebs Zugriffsrechte eingeräumt werden können.
Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, einen Anspruch auf Vorlage der Zielvereinbarung unter Namensnennung und mit Mitteilung der Kategorisierung und Priorisierung der einzelnen Ziele zu haben.

Seine Anträge seien zulässig. Der Zulässigkeit stehe insbesondere nicht entgegen, dass die Anträge zu 1. bis zu 6. sich auf eine zeitlich unendliche Leistung richten würden. Ein Rechtsschutzbedürfnis bestehe auch für das bereits abgelaufene Kalenderjahr 2014.

Seine Anträge seien auch gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG begründet. Die Überwachung der GBV PBC gehöre gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu seinen Aufgaben und nicht zu den Aufgaben des Gesamtbetriebsrates. Er sei darüber hinaus aber auch zur Überwachung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet. Dieser sei vorliegend nicht deshalb unanwendbar, weil die Zielvereinbarungen individuell vereinbart worden seien. Dies ergebe sich aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.10.2003 – 1 ABR 39/02. Er müsse zudem überprüfen, ob Ziele tatsächlich individuell vereinbart oder betriebsbedingte Ziele vorgegeben würden. Zudem erlaube Ziffer 5.3 der GBV PBC unter bestimmten Umständen auch die einseitige Festlegung von Zielen. Die begehrten Informationen seien des Weiteren auch zur Überprüfung des AGG geeignet, da sich aus ihnen ergeben könnte, dass für eine Frau andere Ziele vereinbart werden würden als für einen Mann. Auch könne er erst nach Vorlage der Zielvereinbarungen prüfen, ob sich weitere Mitbestimmungsrechte, wie beispielsweise gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, ergäben. Insofern bestehe auch eine Wahrscheinlichkeit dafür, dass ihm in Bezug auf die GBV PBC ein Mitbestimmungsrecht für Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zustehe. Der Betriebsrat behauptet insofern, dass Arbeitnehmer teilweise mitgeteilt hätten, dass sie sich durch die Zielvorgaben unter Druck gesetzt fühlten.

Gegen ein Überwachungsrecht spreche nicht, dass die Zielvereinbarung individuell zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten ausgehandelt werde. Der insoweit erforderliche kollektive Bezug ergebe sich zum einen daraus, dass die Zielvereinbarung oder die einseitige Festlegung der Ziele durch die Führungskraft in Umsetzung der GBV PBC erfolge. Im Übrigen könnten die vereinbarten bzw. festgelegten Ziele Auswirkungen auf andere Arbeitnehmer haben. Die Arbeitgeberin sei auch selbst bei individuellen Vereinbarungen gemäß § 75 BetrVG verpflichtet, eine kollektive Gleichbehandlung zu gewährleisten.

Die Überwachungsaufgabe lasse sich nicht mit der Vorlage anonymisierter Daten erfüllen. Dies ergebe sich insbesondere aus Ziffer 5.1 GBV PBC, gemäß der bestimmte Umstände bei der Vereinbarung von Zielen zu berücksichtigen seien. Anhand der Vorlage anonymisierter Daten könne allerdings nicht geprüft werden, ob die Arbeitgeberin diesen in Ziffer 5.1 GBV PBC vereinbarten Vorgaben gerecht werde. Er habe auch nur dann die Möglichkeit, Verstöße bei den Arbeitnehmern zu hinterfragen, wenn er den Namen des betroffenen Arbeitnehmers kenne.

Soweit das BVerwG mit Beschluss vom 19.03.2014 – 6 P 1/13 eine lediglich anonymisierte Herausgabe von Daten für ausreichend gehalten habe, sei der Beschluss auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Denn für die Auskunftserteilung der Dienststelle an den Personalrat würden strengere Grundsätze gelten als für die Auskunftserteilung des Arbeitgebers an den Betriebsrat. Auch könnten dem Anspruch gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG keine datenschutzrechtlichen Belange entgegengehalten werden. Der Arbeitgeber sei nicht befugt, sich gegenüber dem Überwachungsrecht des Betriebsrates auf Grundrechte von Arbeitnehmern zu berufen.

Sofern eine Namensnennung entgegen seiner Auffassung nicht erforderlich sei, benötige er jedenfalls im Hinblick auf jeden Arbeitnehmer die folgenden Informationen: Band und Position, Title des Arbeitnehmers, vereinbarte Arbeitszeit, Leistungseinschränkungen oder Behinderungen sowie etwaige Mitgliedschaften in einem Betriebsrat oder sonstigen Ausschüssen bzw. Vertretungen. Sofern er den Namen des Arbeitnehmers kenne, könne er diesen Arbeitnehmer allerdings – was unstreitig ist – selbständig einer Kostenstelle zuordnen.

Es sei der Arbeitgeberin auch nicht unzumutbar, ihm die begehrten Informationen bereitzustellen. Schließlich seien die Informationen in dem PBC-Tool vorhanden.

Der Betriebsrat hat beantragt zuletzt.

1. **der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr</u> ab 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres <u>vorzulegen</u> und dabei folgende Daten mitzuteilen:**
   - **Name des Arbeitnehmers sowie dessen Kostenstelle**
   - **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
   - **Zuordnung zu den Zielarten gem. Ziffer 5.2 GBV PBC**
   - **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 GBV PBC.**

2. **hilfsweise zum Antrag zu 1):**
   der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm <u>Einsicht</u> in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom

12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr</u> ab 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, zu gewähren und dabei folgende Daten zugänglich zu machen:

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

3. hilfsweise zum Antrag zu 1):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr</u> ab 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres <u>vorzulegen</u> und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers.**

4. hilfsweise zum Antrag zu 3):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr</u> ab 2015 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres <u>vorzulegen</u> und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> folgende Daten mitzuteilen:

- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Band des Arbeitnehmers**
- **Position Title des Arbeitnehmers**
- **vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers**
    - **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) 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.**

5. hilfsweise zum Antrag zu 4):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres vorzulegen und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers folgende Daten mitzuteilen:

- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Band des Arbeitnehmers**
- **Position Title des Arbeitnehmers.**

6. hilfsweise zum Antrag zu 5):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) 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.**

7. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 Beteiligten zu 2) stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers sowie dessen Kostenstelle**

- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Zuordnung zu den Zielarten gem. Ziffer 5.2 GBV PBC**
- **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 GBV PBC.**

8. hilfsweise zum Antrag zu 7):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm <u>Einsicht</u> in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>Kalenderjahr 2014</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, zu gewähren und dabei folgende Daten zugänglich zu machen:

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

9. hilfsweise zum Antrag zu 7):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>Kalenderjahr 2014</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, <u>vorzulegen</u> und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers.**

10. hilfsweise zum Antrag zu 9):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>Kalenderjahr 2014</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, <u>vorzulegen</u> und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> folgende Daten mitzuteilen:

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

- **vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers**
  - **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) 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.**

11. hilfsweise zum Antrag zu 10):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>Kalenderjahr 2014</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, <u>vorzulegen</u> und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> folgende Daten mitzuteilen:

- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Band des Arbeitnehmers**
- **Position Title des Arbeitnehmers.**

12. hilfsweise zum Antrag zu 11):
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, ihm <u>Einsicht</u> in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>Kalenderjahr 2014</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, zu gewähren und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> folgende Daten zugänglich zu machen:

- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Band des Arbeitnehmers**
- **Position Title des Arbeitnehmers.**

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat gemeint, dass die Anträge zurückzuweisen seien.

Die Anträge zu 1. bis zu 6. seien bereits unzulässig. Denn sie seien auf eine wiederkehrende, zeitlich unendliche Leistung gerichtet, die auch unabhängig von dem Bestand der GBV PBC gelten würde. Soweit sich die Anträge zu 7. bis zu 12. auf das Jahr 2014 beziehen würden, seien auch diese unzulässig, weil das Kalenderjahr 2014 bereits abgeschlossen sei.

Die Anträge seien zudem unbegründet. Zwar obliege dem Betriebsrat die Aufgabe, die Einhaltung der GBV PBC gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu überwachen. Diese Aufgabe sei aber darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung oder fehlerhafte Durchführung der Vorschriften bei ihr zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen. Das Überwachungsrecht erstrecke sich nicht auf den Inhalt der zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten vereinbarten Arbeitsziele. Das Überwachungsrecht umfasse nicht die individuelle Vertragsgestaltung. Eine darüber hinausgehende Aufgabe des Betriebsrates liege nicht vor. So sei insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht anwendbar. Es liege keine Betriebsbedingtheit der vereinbarten Ziele vor, da die inhaltliche Festlegung der Ziele nach der GBV PBC ganz in die Autonomie der Arbeitsvertragsparteien gelegt werde. Autonomie und Individualität der Zielvereinbarung schlössen einen kollektiven Bezug und damit die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus. Die einseitige Zielfestsetzung gemäß Ziffer 5.3 GBV PBC komme praktisch so gut wie nie zur Anwendung. Im Übrigen müsse der Betriebsrat Anhaltspunkte für einen möglichen Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG vortragen, wenn er die Zurverfügungstellung von Unterlagen verlange. Derartige Anhaltspunkte seien nicht ersichtlich. Die vom Betriebsrat verlangten Informationen ließen darüber hinaus keinen Rückschluss darauf zu, ob eine verbotene Benachteiligung im Sinne des AGG vorliege. Aus den begehrten Informationen des Betriebsrates ließen sich keine Rückschlüsse auf ihre innere Motivation bzw. der im Rahmen von Zielvereinbarungen handelnden Vorgesetzen herleiten. Da die GBV PBC auch nicht unmittelbar vergütungsrelevant sei, ergäbe sich auch kein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Eine bloß theoretisch fundierte Gedankenkette, dass sich aus einer Zielvereinbarung psychische Beanspruchungen ergeben könnten, reiche nicht aus, um eine Aufgabe des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu begründen. Es müsse vielmehr eine gewisse Wahrscheinlichkeit hierfür vorliegen. Die Arbeitgeberin bestreitet insofern mit Nichtwissen, dass einzelne Arbeitnehmer angegeben hätten, sie fühlten sich durch die Zielvorgaben unter Druck gesetzt.

Für die Aufgabe des Betriebsrates, die Durchführung der GBV PBC zu überwachen, sei eine anonymisierte Bereitstellung von Informationen ausreichend. Denn

die Vorgaben für Zielvereinbarungen gemäß Ziffer 5 GBV PBC seien von der Person des Arbeitnehmers unabhängig. Insbesondere auch Ziffer 5.1 GBV PBC stehe einer anonymisierten Zurverfügungstellung von Informationen nicht entgegen. Denn Ziffer 5.1 GBV PBC fordere stets nur eine „Berücksichtigung“ bestimmter Umstände, ohne dass daraus zu folgern sei, dass sich diese Umstände in der konkreten Zielvereinbarung auch nachvollziehbar niederschlagen müssten. Es könne auch sein, dass Arbeitnehmer und Führungskraft die Umstände anders einschätzen würden als ein objektiver Dritter. Dies würde die Zielvereinbarung aber nicht rechtswidrig machen. Für ihre Auffassung spreche auch der Beschluss des BVerwG vom 19.03.2014 – 6 P 1/13, welcher auch auf das BetrVG übertragbar sei. Denn die Kontrollrechte des Betriebsrates nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und des Personalrats nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 PersVG hätten denselben Umfang. Selbst das Bundesarbeitsgericht lasse anonymisierte Daten genügen, wenn der Betriebsrat damit seinen Aufgaben noch in ausreichendem Maße nachkomme.

Auch die Kenntnis der Kostenstelle sei nicht erforderlich, damit der Betriebsrat seinen Überwachungsrechten nachkommen könne. Denn die GBV PBC verlange keinen Bezug zwischen den Inhalten der zu schließenden Zielvereinbarungen und den Kostenstellen, denen die jeweiligen Arbeitnehmer zugeordnet seien. Auch die Angabe der Zuordnung zu den Zielarten nach Ziffer 5.2 GBV PBC sei für die Aufgabenwahrnehmung des Betriebsrates gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht erforderlich. Es lasse sich objektiv anhand der vereinbarten Ziele überprüfen, ob eine geschlossene Zielvereinbarung den Vorgaben der Ziffer 5.2 GBV PBC entspreche. Die Angabe der Priorisierung der Ziele sei nicht erforderlich, da Arbeitnehmer und Führungskraft zu einer Priorisierung der Ziele nicht verpflichtet seien.

Für den Fall, dass lediglich anonymisierte Daten zur Verfügung zu stellen seien, seien die sodann von dem Betriebsrat verlangten einzelnen Informationen zur Ausübung der Überwachungsaufgaben allerdings auch nicht erforderlich. Wofür die Angabe des Bandes, nämlich der tariflichen Eingruppierung der Arbeitnehmer, erforderlich sei, sei nicht ersichtlich und von dem Betriebsrat auch nicht vorgetragen worden. Die Angabe des Position Title (Tätigkeitsbezeichnung) sei nicht erforderlich, da die GBV PBC nicht verlange, dass Tätigkeit und Ziele aufeinander abgestimmt werden müssten.
Ihr lägen die verlangten Informationen im Übrigen selber nicht vor und sie sei nicht zur Herstellung nicht vorhandener Unterlagen verpflichtet. Lediglich der Arbeitnehmer, die Führungskraft sowie der in Ungarn angesiedelte Systemadministrator hätten Zugriff auf das PBC-Tool. Sie müsse sich insofern die Restriktionen nach Ziffer 10 GBV PBC in Verbindung mit der 12. Protokollnotiz zurechnen

lassen. Sie habe auch keinen einfachen Zugang zu den Daten, da jeder einzelne Datensatz individuell unter Angabe der Personalnummer des betreffenden Arbeitnehmers beim Servicecenter in Ungarn angefordert werden müsse. Eine Umprogrammierung des Tools komme nicht in Betracht, da es nicht in ihrem Verfügungsrecht, sondern im Eigentum der J. Corporation stehe. Sie müsse sich auch nicht auf das Angebot des Gesamtbetriebsrates, dem Betriebsrat Leserechte einzuräumen, einlassen.

Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass der Antrag zu 1. zulässig und mit Ausnahme des Auskunftsverlangens hinsichtlich der Kostenstelle des Arbeitnehmers begründet sei und dass die Hilfsanträge zu 2. bis 6. wegen der Begründetheit des Antrages zu 1 nicht zur Entscheidung angefallen seien. Der Antrag zu 7 sei unbegründet. Dies gelte auch für die Hilfsanträge zu 8. bis 12. Das Arbeitsgericht hat dies im Wesentlichen wie folgt begründet:

Der Zulässigkeit des Antrages zu 1. stehe nicht entgegen, dass er auf eine zukünftige Leistung gerichtet ist. § 259 ZPO finde auch in dem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren Anwendung, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen. Dies sei hier der Fall, weil die Arbeitgeberin sich in dem Rechtsstreit dagegen gewehrt habe, dem Betriebsrat die begehrten Auskünfte zu erteilen. Der Zulässigkeit des Antrages zu 1. stehe auch nicht entgegen, dass der Antrag bzw. ein entsprechender Tenor auch unabhängig vom dem Bestand der GBV PBC gelten würde, denn in dem Antrag werde ausdrücklich auf die Ziffer 5 der GBV PBC Bezug genommen. Damit sei klargestellt, dass die Verpflichtung der Arbeitgeberin nur so lange besteht, wie die GBV PBC rechtswirksam und rechtsgültig ist und auf ihrer Grundlage entsprechende Ziele vereinbart bzw. festgesetzt werden.

Der Unterrichtungsanspruch des Betriebsrates ergebe sich aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Zu den Aufgaben des Betriebsrates im Sinne des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehöre es, gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dies gelte auch für die Einhaltung der GBV PBC. Darüber hinaus bestehe das Überwachungsrecht auch im Hinblick auf die Einhaltung des § 75 BetrVG.

Diese Überwachungsaufgabe obliege dem Betriebsrat und nicht dem die GBV PBC verhandelnden Gesamtbetriebsrat. Zwar sei der Gesamtbetriebsrat gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für die Verhandlung über die GBV PBC zuständig. Allerdings betreffe § 50 BetrVG nur die im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, bei denen dem Arbeitgeber und dem

Betriebsrat eine Regelungsbefugnis eröffnet ist. Hinsichtlich der Geltendmachung von Rechtsansprüchen, die allein vom Vorliegen der im Gesetz bestimmten Tatbestandsvoraussetzungen abhängig sind, verbleibe es bei der Zuständigkeit des Betriebsrates. Dazu würden auch die Wahrnehmung des Überwachungsrechts gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG gehören, welches nicht vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig ist.
Für die Überwachungspflicht des Betriebsrates liege auch ein kollektiver Bezug vor, denn die GBV PBC gebe besondere Regelungen vor, wann und in welcher Art bzw. mit welcher Häufung (Geschäftsziele, Ziele zur Mitarbeiterführung, Entwicklungsaktivitäten) die PBC-Ziele zu vereinbaren bzw. festzusetzen sind. Diese Verpflichtung wird durch Statuierung allgemeingültiger Regelungen der individuellen Ebene entzogen und begründe damit einen kollektiven Bezug.

Das Überwachungsrecht des Betriebsrates gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mache es erforderlich, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat unter Namensnennung die PBC-Ziele die Zuordnung der Ziele zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC sowie die Priorisierung der Ziele gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC mitteilt. Die Benennung der Kostenstelle sei demgegenüber nicht erforderlich.

Dass die Arbeitgeberin dem Betriebsrat zur Ausübung seines Überwachungsrechtes gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die PBC-Ziele zur Verfügung zu stellen habe, stünde zwischen den Beteiligten außer Streit.

Im Hinblick auf die Mitteilung der vereinbarten PBC-Ziele sei aber auch eine Namensnennung erforderlich, damit der Betriebsrat umfassend und effizient seine Überwachungsrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ausüben kann. Denn das Überwachungsrecht des Betriebsrates gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG würde sich auf die Einhaltung der Anforderungen erstrecken, die die GBV PBC gemäß Ziffer 5.1 hinsichtlich der Ziele selber statuiert. Diese Anforderungen der Ziffer 5.1 GBV PBC müssten ihren Niederschlag in den vereinbarten oder festgelegten Zielen finden. Gemäß Ziffer 5.1 der GBV PBC müssen die Ziele unter anderem in der vereinbarten Arbeitszeit erfüllbar sein. Auch seien bei der Zielvereinbarung gewisse Umstände zu berücksichtigen, nämlich die Tätigkeit, das Anforderungsprofil, die Verantwortlichkeit ebenso wie die tätigkeitsbezogenen persönlichen Stärken des Mitarbeiters und eventuell vorliegende Leistungseinschränkungen, eine vorliegende Behinderung oder die Freistellung aufgrund der Wahrnehmung eines betriebsverfassungsrechtlichen oder anderweitigen Mandates. „Berücksichtigen“ bedeute dabei so viel wie „bei seinen Überlegungen / seinem Handeln beachten, nicht übergehen, in seine Überlegungen einbeziehen“.

Auch der Wortlaut der Ziffer 5.1 GBV PBC spreche nicht lediglich von einem „können“ oder „sollen“. Ferner sei die Systematik von Ziffer 5.1 GBV PBC hier anzuführen, da auch in den anderen formulierten Anforderungen an die PBC-Ziele konkrete Vorgaben mit den Worten „sind herausfordernd“, „haben individuelle Ziele“, „die Ziele enthalten“ gemacht würden. Ob die jeweiligen Zielvereinbarungen diesen Anforderungen gerecht werden, könne der Betriebsrat nur überprüfen, wenn er die ihm konkret mitgeteilte Zielvereinbarungen einer bestimmten Person zuordnen könne. Denn nur dann könne der Betriebsrat sich selber ein Bild darüber machen, ob die Tätigkeit, das Anforderungsprofil, die Verantwortlichkeit, die Arbeitszeit, die persönlichen Stärken und Leistungseinschränkungen, Behinderungen und Freistellungen berücksichtigt worden sind.

Hierfür spreche auch die Präambel und die Ziffer 7.1 der GBV PBC, nach der auf eine faire, diskriminierungsfreie und differenzierte Bewertung zu achten ist und Mitarbeiter nicht deswegen schlechter zu beurteilen sind, weil sie einer bestimmten Mitarbeitergruppe (z. B. Menschen mit Behinderung, ältere Mitarbeiter, Teilzeitmitarbeiter, Mitarbeiter in Altersteilzeit) angehören. Wegen dieses umfassenden Überprüfungsprogramms des Betriebsrates reiche es nicht aus, wenn die Arbeitgeberin dem Betriebsrat lediglich eine Liste mit Arbeitnehmerdaten zur Verfügung stelle, aus der sich zwar nicht der Name des Arbeitnehmers, wohl aber die Tätigkeit, das Anforderungsprofil an die Stelle, die Verantwortlichkeit, die Leistungseinschränkungen, die Ausübung eines Amtes, das Alter, das Geschlecht, die Nationalität etc. ergeben. Zum einen dürfe eine solch umfassende Auskunft bereits eine Individualisierung des einzelnen Arbeitnehmers ermöglichen. Sollte dies nicht der Fall sein, könne der Betriebsrat bei mangelnder Möglichkeit zur Individualisierung immer noch eine Überprüfung, ob entsprechend der Vorgaben der GBV PBC die tätigkeitsbezogenen persönlichen Stärken des Mitarbeiters berücksichtigt wurden, dadurch erreichen, dass er bei dem jeweiligen Mitarbeiter nachfragt. Solch eine unter Umständen notwendige Nachfrage lasse der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichtes nach seiner Entscheidung vom 07.02.2012 – 1 ABR 46/10 jedoch bereits ausreichen, um die Erforderlichkeit der Namensnennung zu bejahen.

Dem Anspruch des Betriebsrates stehe nicht entgegen, falls einige Arbeitnehmer ggf. nicht wünschten, dass der Betriebsrat Kenntnis von den PBC-Zielvereinbarungen erlange, denn gegenüber den kollektivrechtlich begründeten Einsichtsrechten des Betriebsrates hätten die Individualinteressen zurückzutreten. Dies gelte auch für datenschutzrechtliche Gründe.

Auch die Zuordnung der Ziele zu den einzelnen Zielarten sei dem Betriebsrat mitzuteilen. Es sei nicht zwingend, dass der Betriebsbrat die Ziele selbst den einzelnen Zielarten zuordnen könne. Insbesondere um Kenntnis darüber zu erlangen, ob – sofern eine Priorisierung einzelner Ziele erfolgt ist - tatsächlich auch nur die individuellen Geschäftsziele priorisiert wurden, bedürfe der Betriebsrat einer klaren Zuordnung der einzelnen Ziele zu den Zielarten.

Der Betriebsrat habe auch einen Anspruch darauf, dass die Arbeitgeberin ihm die Priorisierung der Ziele benennt. Zwar ist es zutreffend, dass Ziffer 5.2 GBV PBC nicht zwingend vorsieht, dass eine Priorisierung der Ziele zu erfolgen hat. Erfolgt allerdings eine Priorisierung, habe diese Einfluss auf den Bewertungsprozess, da ein höher priorisiertes Ziel bei der Bewertung stärker zu berücksichtigen sei. Auch hier habe der Betriebsrat zu überprüfen, ob bereits die Priorisierung der Ziele, so sie denn erfolgt, fair, diskriminierungsfrei und differenziert erfolgt. Erfolgt keine Priorisierung der Ziele, habe die Arbeitgeberin dies dem Betriebsrat entsprechend mitzuteilen.

Die jeweilige Kostenstelle des Mitarbeiters müsse demgegenüber dem Betriebsrat nicht bekannt gegeben werden, da die GBV PBC die Vereinbarung der Ziele in keiner Weise von der betreffenden Kostenstelle abhängig mache.

Der Herausgabe der Informationen stehe nicht entgegen, dass ausweislich der GBV PBC in Verbindung mit der 12. Protokollnotiz zunächst nur der Arbeitnehmer, die Führungskraft sowie der Systemadministrator Zugriff auf das PBC-Tool nehmen dürfen. Über ihre Führungskraft sei es der Arbeitgeberin möglich, Zugriff auf die einzelnen PBC-Zielvereinbarungen zu nehmen. Die Führungskraft handle für die Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin könne die Führungskraft anweisen, ihr die PBC-Zielvereinbarungen zur Verfügung zu stellen.

Die Herausgabe der Unterlagen sei der Arbeitgeberin auch nicht unzumutbar, weil jeder Datensatz bei dem Servicecenter in Ungarn angefordert werden müsse, denn dies könne über die der Arbeitgeberin zugängliche Personalnummer des Arbeitnehmers erfolgen. Im Übrigen könne die Beklagte sich auch der Hilfe ihrer Führungskräfte bedienen und diese anweisen, ihr die entsprechenden PBC-Zielvereinbarungen zur Verfügung zu stellen. Dem Betriebsrat seien die entsprechenden Informationen auch vorzulegen, denn bei umfangreichen und komplexen Angaben sei der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig gehalten, die Auskunft schriftlich zu erteilen.

Der Antrag zu 7. sei unbegründet. Gemäß Ziffer 13 GBV PBC tritt die GBV PBC zwar zum 01.04.2014 in Kraft, dies allerdings mit der Maßgabe, dass die auf der

Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.2010 vereinbarten Ziele für das Beurteilungsjahr 2014 weiter Gültigkeit haben. Damit würden für das Kalenderjahr 2014 keine Ziele nach der GBV PBC vereinbart, so dass der Betriebsrat keinen Anspruch auf Vorlage entsprechender Unterlagen habe. Aus vorgenannten Gründen seien auch die Anträge zu 8. bis zu 12. unbegründet.

Gegen den ihr am 23.03.2015 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin mit einem am 25.03.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 18.06.2015 mit einem am 18.06.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Dem Betriebsrat war mit Beschluss vom 02.07.2015 aufgegeben worden, sich bis zum 31.07.2015 auf die Beschwerdebegründung zu äußern. Nach Verlängerung dieser Frist bis zum 07.09.2015 hat der Betriebsrat mit einem am 26.08.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen Schriftsatz Anschlussbeschwerde eingelegt.

Die Arbeitgeberin meint, dass es hinsichtlich des Auskunftsanspruches des Betriebsrates bereits weitgehend an einer dem Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zugewiesenen Aufgabe fehle. Auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach § 75 Abs. 1 BetrVG könne sich der Betriebsrat nicht berufen, denn die inhaltliche Festlegung der Ziele liege nach Ziffer 5.3 GBV PBC in vollem Umfang in der Autonomie der Arbeitsvertragsparteien. Darüber hinaus fehle es an einem kollektiven Bezug. Die Entscheidung des 1. Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 21.10.2003 -–1 ABR 39/02 sei hier nicht einschlägig, denn es würden hier keine Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip verteilt werden. Es liege kein unmittelbarer Vergütungsbezug vor, so dass es bei dem Vorrang der individuellen Vereinbarung zu verbleiben habe.

Darüber hinaus habe der Betriebsrat hier auch keine Aufgabe nach dem AGG und nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auszuführen und könne für sich auch nicht den Durchführungsanspruch gemäß § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Anspruch nehmen. Es wird auf die Ausführungen der Arbeitgeberin auf den Seite 5 und 6 der Beschwerdebegründung insoweit verwiesen.

Die Aufgabe des Betriebsrates beschränke sich deswegen darauf, die Einhaltung der GBV PBC zu überwachen. Insoweit gehe es aber lediglich um die Beanstandung der Nichtbeachtung oder fehlerhaften Durchführung der Vorschriften der GBV PBC. Die individuellen Inhalte der zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten vereinbarten Arbeitsziele seien dabei nicht Gegenstand der Überwachung, denn hier handele es sich um die Konkretisierung der Arbeitsleistung, welcher der Mitbestimmung des Betriebsrates nicht unterliege.

Für das Überwachungsrecht des Betriebsrates sei die Angabe des Namens des Mitarbeiters nicht erforderlich, denn die Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben für Zielvereinbarungen aus der GBV PBC sei unabhängig von der Person des Arbeitnehmers möglich. Insoweit wiederholt und vertieft die Arbeitgeberin ihren erstinstanzlichen Vortrag auf den Seiten 6 bis 12 der Beschwerdebegründung, auf welche Bezug genommen wird.

Auch die Mitteilung der Zuordnung zu den Zielarten nach Ziffer 5.2 GBV PBC sei für die Aufgabenwahrnehmung des Betriebsrates nicht erforderlich. Diese würden nur insoweit eine Rolle spielen, als Ziffer 5.2 GBV PBC eine Obergrenze für die Anzahl der Ziele für jede Zielart festlege. Deren Einhaltung könne objektiv festgestellt werden. Auf die subjektiv gewählte Zuordnung der Ziele durch den Arbeitnehmer und seinen Vorgesetzten komme es deswegen nicht an.

Die Angabe der Priorisierung der Ziele nach Ziffer 5.2 der GBV PBC müsse nicht erfolgen, da die Parteien der Zielvereinbarung nicht verpflichtet seien, eine Priorisierung der Ziele vorzunehmen.

Die von dem Betriebsrat geforderten Unterlagen könne sie in praktischer und rechtlicher Hinsicht nicht herausgeben. Es widerspräche der Ziffer 10 GBV PBC in Verbindung mit der Ziffer 5 der 12. Protokollnotiz zur Konzernbetriebsvereinbarung über die Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten vom 28.01.2009, wenn sie berechtigt wäre, vom Arbeitnehmer oder seinem Vorgesetzten durch Erteilung von Weisungen die Aushändigung der Zielvereinbarungen zu verlangen. Denn Ziffer 10 GBV PBC in Verbindung mit Ziffer 5 der 12. Protokollnotiz zur Konzernbetriebsvereinbarung über die Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten vom 28.01.2009 würde den Zugriff auf das PBC-Tool abschließend regeln. An die Entscheidung des Gesamtbetriebsrates als Partei der GBV PBC, welcher sich gegen eine Einbindung der Betriebsräte in den Zielvereinbarungsprozess entschieden habe, sei auch der Betriebsrat gebunden.

Die spätere Einbindung des Managements sowie der Personalabteilung bei der Leistungsbewertung nach Ziffer 7.1 GBV PBC oder einer Beförderung des Arbeitnehmers führe nicht dazu, dass sie einen ungehinderten Zugriff auf die Zielvereinbarungen haben würde, denn diese Vorgänge würden erst lange nach dem 1. April des jeweiligen Kalenderjahres stattfinden.

Die Beteiligte zu 2 beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 03.03.2015 – 2 BV 224/14 abzuändern und die Anträge zurückzuweisen

Der Beteiligte zu 1 beantragt,

die Beschwerde der Beteiligten zu 2 zurückzuweisen.

Im Wege der Anschlussbeschwerde beantragt der Beteilige zu 2,

1. **der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr ab 2016</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres <u>vorzulegen</u> und dabei folgende Daten mitzuteilen:**
   - **Name des Arbeitnehmers**
   - **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
   - **Zuordnung zu den Zielarten gem. Ziffer 5.2 GBV PBC**
   - **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 GBV PBC.**

2. **hilfsweise zum Antrag zu 1)**
   der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres <u>Einsicht</u> in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr ab 2016</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, zu gewähren und dabei folgende Daten zugänglich zu machen:
   - **Name des Arbeitnehmers**
   - **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
   - **Zuordnung zu den Zielarten gem. Ziffer 5.2 GBV PBC**
   - **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 GBV PBC.**

3. **hilfsweise zum Antrag zu 1)**
   der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom

12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr ab 2016</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres <u>vorzulegen</u> und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers.**

4. hilfsweise zum Antrag zu 3)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr ab 2016</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres <u>vorzulegen</u> und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> 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 Beteiligten zu 2) bekannte Veränderungen bezüglich der vereinbarten Arbeitszeit, d.h. Reduzierung der Arbeitszeit, Erhöhung der Arbeitszeit und Ruhen der Arbeitszeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical)**
- **Geburtsdatum des Arbeitnehmers**
- **Alter des Arbeitnehmers**
- **Geschlecht des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte sexuellen Identität des Arbeitnehmers**
- **Höhe des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers im Kalenderjahr**

- **Geplanter Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) 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. Ziffer 5.2 GBV PBC**
- **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 GBV PBC.**

5. hilfsweise zum Antrag zu 4)

der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>jeweilige Kalenderjahr ab 2016</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres <u>vorzulegen</u> und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> folgende Daten mitzuteilen:

- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Band des Arbeitnehmers**
- **Position Title des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) 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**

6. hilfsweise zum Antrag zu 5)

der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das jeweilige Kalenderjahr ab 2016 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres 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 Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das jeweilige Kalenderjahr ab 2016 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) 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 Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das jeweilige Kalenderjahr ab 2016 für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) 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 Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 i. V. m. Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 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 Beteiligten zu 2) stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Zuordnung zu den Zielarten gem. Ziffer 5.2 KBV PBC**
- **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 KBV PBC.**

10. hilfsweise zum Antrag zu 9)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 i. V. m. Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 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 Beteiligten zu 2) stehen, zu gewähren und dabei folgende Daten zugänglich zu machen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Zuordnung zu den Zielarten gem. Ziffer 5.2 KBV PBC**
- **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 KBV PBC.**

11. hilfsweise zum Antrag zu 9)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 i. V. m. Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 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 Beteiligten zu 2) stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers.**

12. hilfsweise zum Antrag zu 11)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 i. V. m. Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>Kalenderjahr 2014</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) stehen, <u>vorzulegen</u> und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> 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 Beteiligten zu 2) bekannte Veränderungen bezüglich der vereinbarten Arbeitszeit, d.h. Reduzierung der Arbeitszeit, Erhöhung der Arbeitszeit und Ruhen der Arbeitszeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical)**
- **Geburtsdatum des Arbeitnehmers**
- **Alter des Arbeitnehmers**
- **Geschlecht des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte sexuellen Identität des Arbeitnehmers**
- **Höhe des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers im Kalenderjahr**
- **Geplanter Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) 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. Ziffer 5.2 KBV PBC**
- **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 KBV PBC.**

13. hilfsweise zum Antrag zu 12)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 i. V. m. Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 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 Beteiligten zu 2) 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 Beteiligten zu 2) 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.**

14. hilfsweise zum Antrag zu 13)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 i. V. m. Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 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 Beteiligten zu 2) 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 Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 i. V. m. Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 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 Beteiligten zu 2) 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 Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 i. V. m. Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 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 Beteiligten zu 2) 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 Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 Beteiligten zu 2) stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers**
- **Zuordnung zu den Zielarten gem. Ziffer 5.2 GBV PBC**

- **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 GBV PBC.**

18. hilfsweise zum Antrag zu 17)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 Beteiligten zu 2) stehen, zu gewähren und dabei folgende Daten zugänglich zu machen:

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

19. hilfsweise zum Antrag zu 17)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 Beteiligten zu 2) stehen, vorzulegen und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **individuelle PBC-Ziele des Arbeitnehmers.**

20. hilfsweise zum Antrag zu 19)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 Beteiligten zu 2) 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 Beteiligten zu 2) bekannte Veränderungen bezüglich der vereinbarten Arbeitszeit, d.h. Reduzierung der Arbeitszeit, Erhöhung der Arbeitszeit und Ruhen der Arbeitszeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical)**
- **Geburtsdatum des Arbeitnehmers**
- **Alter des Arbeitnehmers**
- **Geschlecht des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte sexuellen Identität des Arbeitnehmers**
- **Höhe des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers im Kalenderjahr**
- **Geplanter Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) 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. Ziffer 5.2 GBV PBC**
- **Priorisierung der Ziele gem. Ziffer 5.2 GBV PBC.**

21. hilfsweise zum Antrag zu 20)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das <u>Kalenderjahr 2015</u> für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs, die in einem unbe-

fristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zur Beteiligten zu 2) 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 Beteiligten zu 2) 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.**

22. hilfsweise zum Antrag zu 21)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 Beteiligten zu 2) 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.**

23. hilfsweise zum Antrag zu 22)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 Beteiligten zu 2) stehen, zu gewähren und dabei ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers die im Antrag zu 20. genannten Daten zugänglich zu machen.

24. hilfsweise zum Antrag zu 23)

der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) Einsicht in die im Rahmen des PBC-Prozesses gem. Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 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 Beteiligten zu 2) 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.**

25. der Beteiligten zu 2) aufzugeben den Beteiligten zu 1) in der Art und Weise zu informieren, wie es dem Antrag 1), Antrag zu 9) oder Antrag zu 17) bzw. den hilfsweise gestellten Anträgen entspricht, sobald und soweit eine Anpassung der Ziele gem. § 6.3 der GBV PBC vom 12.06.2014 oder § 6.3 der KBV PBC vom 01.12.2010 stattgefunden hat.

26. der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) die nach einer Beendigung der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten Zielvereinbarungen für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs vorzulegen, und dabei folgende Daten mitzuteilen:

- **Name des Arbeitnehmers**
- **vereinbarte Ziele.**

27. hilfsweise zum Antrag zu 26) der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) Einsicht in die nach einer Beendigung der GBV PBC vom 12.06.2014 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.**

28. hilfsweise zum Antrag zu 27)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten die nach einer Beendigung der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten

Zielvereinbarungen für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs <u>vorzulegen</u> und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> folgende Daten mitzuteilen:

- **individuelle Ziele des Arbeitnehmers**
- **Band des Arbeitnehmers**
- **Position Title des Arbeitnehmers**
- **vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers in Stunden pro Woche**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte Veränderungen bezüglich der vereinbarten Arbeitszeit, d.h. Reduzierung der Arbeitszeit, Erhöhung der Arbeitszeit und Ruhen der Arbeitszeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical)**
- **Geburtsdatum des Arbeitnehmers**
- **Alter des Arbeitnehmers**
- **Geschlecht des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) bekannte sexuellen Identität des Arbeitnehmers**
- **Höhe des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers im Kalenderjahr**
- **Geplanter Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr**
- **zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung der Beteiligten zu 2) 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**

29. hilfsweise zum Antrag zu 28)
der Beteiligten zu 2) aufzugeben, dem Beteiligten zu 1) <u>Einsicht</u> in die nach einer Beendigung der GBV PBC vom 12.06.2014

vereinbarten Zielvereinbarungen für alle Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebs zu gewähren, und dabei <u>ohne Nennung des Namens des Arbeitnehmers</u> die im Antrag zu 28. genannten Daten zugänglich zu machen.

Die Beteiligte zu 2 beantragt,

die Anschlussbeschwerde des Beteiligten zu 1 zurückzuweisen.

Der Betriebsrat verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens, soweit das Arbeitsgericht seinen Anträgen stattgegeben hatte.

Der Betriebsrat meint, dass auch für die abgeschlossenen Jahre 2014 und 2015 ein Rechtsschutzbedürfnis bestehe, denn er müsse die Möglichkeit haben, auf Fehler im Rahmen des PBC-Verfahrens hinweisen zu können. Jedenfalls vor dem Hintergrund, dass es zeitnah zu einer Beendigung der GBV PBC und neuen Verhandlungen über ein Zielvereinbarungs- und Beurteilungsverfahren kommen werde, müsse er in der Lage sein, aufgrund der zurückliegenden Zielvereinbarungen Erkenntnisse für die Zukunft gewinnen zu können.

Das Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag der Anschlussbeschwerde zu Ziffer 25 ergebe sich daraus, dass er auch Zielvereinbarungen prüfen können müsse, welche auf einer Zielanpassung gemäß Ziffer 6.3 der GBV PBC beruhen.

Anspruchsgrundlage für seinen Informationsanspruch sei § 80 Abs. 2 BetrVG, da eine Aufgabe des Betriebsrates gemäß § 80 Abs.1 BetrVG vorliege. Insoweit vertieft der Betriebsrat seinen erstinstanzlichen Vortrag auf den Seiten 23 bis 28 der Anschlussbeschwerde und weist zugleich darauf hin, dass zumindest ein Überwachungsrecht gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Verbindung mit der GBV PBC bestehe. Sein Überwachungsrecht sei nicht darauf beschränkt, nur zu prüfen, ob das Verfahren der GBV PBC eingehalten worden sei. Er habe zu prüfen, ob mit den Zielvereinbarungen die Vorgaben der Ziffer 5.1 der GBV PBC eingehalten worden sind. Hierfür benötige er die Angabe des Namens des Mitarbeiters. Auch insoweit vertieft der Betriebsrat auf den Seiten 29 bis 35 der Anschlussbeschwerde seinen erstinstanzlichen Vortrag.

Die Arbeitgeberin sei auch in der Lage, dem Auskunftsverlangen zu entsprechen, denn sie könne sich die Daten von dem Servicecenter in Ungarn zugänglich machen und sie ihm ohne großen Aufwand zur Verfügung stellen.

Hinsichtlich der Anträge zu 26 bis 29 meint der Betriebsrat, dass für diese Anträge ein Rechtsschutzbedürfnis hinsichtlich solcher Zielvereinbarungen bestehe, die nach der Beendigung der GBV PBC abgeschlossen werden. Er müsse prüfen können, ob die Ziele einer ggf. noch abzuschließenden Vereinbarung entsprechen. Sollte keine Vereinbarung zur Zielvereinbarung vorliegen, müsse er prüfen können, ob er ein Mitbestimmungsrecht geltend machen kann. Die Antragserweiterung mit den Anträgen zu 26 bis 29 sei auch sachdienlich, denn die Arbeitgeberin werde auch nach Beendigung der GBV PBC weiterhin Ziele vereinbaren und auch dann wird der Auskunftsanspruch zwischen den Beteiligten streitig sein.

Der Betriebsrat meint, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts hinsichtlich des Jahres 2014 abzuändern sei, denn die Ziele seien auch im Jahre 2014 vereinbart worden. Rechtsgrundlage sei hier die Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 in Verbindung mit der Ziffer 5 der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.2010 gewesen. Unter der Ziffer 5 der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.2010 würden sich inhaltlich die gleichen Anforderungen an die zu vereinbarenden Ziele befinden wie gemäß Ziffer 5 der GBV PBC.

Die Arbeitgeberin erwidert auf die Anschlussbeschwerde, dass die Anträge zu 9 bis 16 der Anschlussbeschwerde wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig seien, weil sie sich mit dem Jahr 2014 auf einen in der Vergangenheit abgeschlossenen Zeitraum beziehen. Der Betriebsrat könne aus den für das Jahr 2014 abgeschlossenen Zielvereinbarungen keine Folgerungen mehr für die Zukunft ziehen. Hinzu komme, dass die Zielvereinbarungen für das Jahr 2014 auf der Ziffer 13 GBV PBC in Verbindung mit der Konzernbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess vom 01.12.2010 beruhen und damit auf einer Rechtsgrundlage vereinbart seien, die in dem Betrieb nicht mehr gilt.

Die Antragserweiterungen gemäß der Ziffer 4, 12, 20, sowie 25 bis 29 der Anschlussbeschwerde seien unzulässig, da sie nicht sachdienlich seien. Die Arbeitsgeberin widerspricht diesen Antragserweiterungen. Sie würden auf einem anderen Lebenssachverhalt beruhen.

Dies gelte auch für die Antragserweiterungen gemäß Ziffer 26 bis 29. Es sei noch völlig offen, ob eine noch weitere abzuschließende Betriebsvereinbarung gelten wird oder Zielvereinbarungen unabhängig davon abgeschlossen werden. Für die Bewertung eines etwaigen Auskunftsanspruches seien neue Umstände maßgebend, die gegenwärtig noch nicht feststehen würden. Eine Entscheidung über die Anträge zu 26 bis 29 könne einem weiteren Prozess nicht vorbeugen.

Für den Antrag zu Ziffer 25 liege kein Rechtsschutzinteresse vor, denn eine Anpassung der Ziele für das Kalenderjahr 2014 sei zeitlich nicht mehr möglich und die Konzernbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess vom 01.12.2010 existiert nicht mehr.

Weiterhin würde es an einem für den Auskunftsanspruch erforderlichen Aufgabenbezug fehlen, da dieser auch nicht dem § 80 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BetrVG entnommen werden könne.

Der Betriebsrat erwidert, dass die Antragserweiterung zu Ziffer 25 sachdienlich sei, denn hinsichtlich der Auskunft bezüglich der Anpassung von Zielen während des laufenden Bewertungszeitraums gemäß Ziffer 6.3 der GBV vom 12.06.2014 oder der Ziffer 6.3 der Konzernbetriebsvereinbarung zum PBC-Prozess könne der bisherige Prozessstoff verwendet werden. Auch die Antragserweiterungen zu 26 bis 29 seien sachdienlich, denn das Ergebnis des Verfahrens, wonach dem Betriebsrat im Hinblick auf Zielvereinbarungen ein Auskunftsanspruch zusteht, sei auf die Zeit nach Beendigung der GBV PBC übertragbar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrunde liegenden Sachverhaltes sowie des widerstreitenden Sachvortrages wird auf den Inhalt der zwischen den Beteiligten in beiden Rechtszügen gewechselten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde der Arbeitgeberin war zurückzuweisen.

a) Sie ist zwar an sich statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG), sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

b) In der Sache hatte die Beschwerde aber keinen Erfolg.

Die Arbeitgeberin hat für das Kalenderjahr 2015 dem Betriebsrat die im Rahmen des PBC-Prozesses gemäß Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für alle Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebes, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Beteiligten zu 2.) stehen, vorzulegen und dabei den Namen des Arbeitnehmers, die individuellen PBC-Ziele des Arbeitneh-

mers, die Zuordnung zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC und die Priorisierung der Ziele gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC mitzuteilen (Tenor zu Ziffer I. 3. des Beschlusses).

Der Anspruch ergibt sich aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Es kann insoweit auf die zutreffende und sorgfältige Begründung des Beschlusses des Arbeitsgerichts vom 03.03.2015 verwiesen werden, denen sich die Beschwerdekammer im vollen Umfang anschließt. Die von der Arbeitgeberin dagegen mit der Beschwerdebegründung vorgetragenen tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkte vermögen an dieser Entscheidung keine Änderung herbeizuführen. Dies haben unter anderem sowohl die 4. als auch die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln in zwei Parallelverfahren der Betriebsräte Köln und Aachen ebenso gesehen (vgl. LAG Köln vom 12.08.2016 – 4 TaBV 3/16 in juris; LAG Köln vom 18.02.2016 – 8 TaBV 48/15 in AE 2016, 149).

Die 4. und 8. Kammer des LAG Köln haben über Auskunftsansprüche der dortigen Betriebsräte wegen der mit den Mitarbeitern vereinbarten Ziele in den Jahren 2014, 2015 und ab 2016 aufgrund der GBV-PBC vom 12.06.2014 entschieden und sich bereits ausführlich mit dem erst- und zweitinstanzlichen Vorbringen der Arbeitgeberin auseinandergesetzt. Die Beschwerdekammer schließt sich diesen zutreffenden Entscheidungen im vollem Umfang an und verweist zur weiteren Begründung auf die sorgfältigen und erschöpfenden Ausführungen der 4. Kammer des LAG Köln, mit denen die Beschwerdekammer im vollen Umfang übereinstimmt und deswegen ihnen auch Weiteres nicht hinzuzufügen vermag und die wie folgt lauten:

> „Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 Halbs. 1 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (BAG 15. März 2011- 1 ABR 112/09 - Rn. 23). Zu den Aufgaben des Betriebsrats i.S.v. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehört es auch, nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe ist weder von einer zu besorgenden Rechtsverletzung der Arbeitgeberin beim Normvollzug noch vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig (BAG 24. Januar 2006- 1 ABR 60/04 -

Rn. 23). Hieraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist (BAG 30. September 2008 - 1 ABR 54/07 - Rn. 28).

Das Überwachungsrecht als Aufgabe des Betriebsrates gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist nicht vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig. Der Betriebsrat entscheidet allein, ob und auf welche Weise er seine Überwachungsaufgabe wahrnimmt. Die gesetzliche Aufgabenzuweisung an den Betriebsrat bleibt bestehen, wenn der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit eine Betriebsvereinbarung abschließt (BAG 20. Dezember 1988 - 1 ABR 63/87 - zu B II 1 c der Gründe). Für dieses Verständnis spricht, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht nur über die Einhaltung seiner eigenen Regelungen zu wachen hat, sondern auch über die anderer Normgeber (BAG 16. August 2011 -1 ABR 22/10- Rn. 31).

Aus dem Vorgesagten folgt bereits, dass es nicht zusätzlich darauf ankommt, ob der Betriebsrat mit der Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe weitere Ziele verfolgt, insbesondere die Einhaltung des § 75 Abs. 1 BetrVG kontrollieren oder Mitbestimmungsrechte z. B. nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vorbereiten will.

Für die Durchführung seiner Überwachungsaufgabe sind auch die mit dem Antrag zu 1. (Tenor zu 1.) geforderten Informationen erforderlich.

Ohne die Mitteilung dieser Merkmale ist dem Betriebsrat eine Kontrolle, ob der Arbeitgeber die GBV PBC ordnungsgemäß durchführt, nicht möglich. Dies ergibt sich aus dem Inhalt der GBV PBC, insbesondere aus deren Ziffer 5. In Ziffer 5.1 werden zunächst allgemeine Anforderungen an die PBC-Ziele aufgestellt. So berücksichtigen die vereinbarten Ziele die Tätigkeit, das Anforderungsprofil und die Verantwortlichkeit des Mitarbeiters und sie müssen in der vereinbarten Arbeitszeit erfüllbar sein. Sie müssen herausfordernd, klar, messbar und verständlich sein, sie müssen individuelle Inhalte haben. Bei der Auswahl und inhaltlichen Festlegung der Ziele müssen die tätigkeitsbezogenen persönlichen Stärken der Mitarbeiter sowie eventuell vorliegende Leistungseinschränkungen berücksichtigt werden. Hieraus folgt, dass der Betriebsrat zur Überprüfung der nach der GBV PBC vereinbarten Ziele zunächst den Namen

des von der Zielvereinbarung betroffenen Mitarbeiters kennen muss, um die Erfüllung der in Ziffer 5 aufgestellten Kriterien nachvollziehen zu können. Dies ergibt sich insbesondere daraus, dass die tätigkeitsbezogenen persönlichen Stärken des Mitarbeiters bei der Auswahl und inhaltlichen Festlegung der Ziele zu berücksichtigen sind. Wenn der Betriebsrat den Namen der betreffenden Person nicht kennt, kann er auch nicht beurteilen, ob dessen persönliche Stärken berücksichtig wurden. Auch mit den Merkmalen "herausfordernd" und "individuelle Inhalte" in Ziffer 5.1 der GBV PBC sind auf die Einzelperson zugeschnittene Merkmale gegeben, die der Überprüfung des Betriebsrats unterliegen.

Soweit die Arbeitgeberin gegen die vorgenannten Ausführungen im Wesentlichen damit argumentiert, der Begriff "berücksichtigen" bedeute nur die Einbeziehung der genannten Aspekte in die Überlegung der Parteien der Zielvereinbarung sowie die gedankliche Auseinandersetzung damit, die Parteien der Zielvereinbarung müssten sich nur Gedanken machen, diese Gedanken müssten aber keinen erkennbaren Niederschlag in der Zielvereinbarung finden, sodass eine Überprüfung letztlich nicht möglich sei (ähnlich wird argumentiert zu den Merkmalen "herausfordernd" und "individuelle Inhalte"), so überzeugt das nicht. Eine solche Interpretation der normativen Regelung würde bedeuten, dass die Parteien der Zielvereinbarung im Ergebnis vereinbaren könnten, was immer sie wollten, ohne dass dieses irgendeiner Überprüfung unterläge. Da nicht davon auszugehen ist, dass die Betriebsparteien mit der GBV eine unsinnige Regelung vereinbaren wollten, ist die Vorschrift so auszulegen, dass die in ihr aufgeführten Kriterien auch im Ergebnis der Vereinbarung einen Niederschlag finden müssen. Da eine solche Überprüfung nicht möglich sein wird, ohne die Person zu kennen, um die es geht, und auch ohne diese befragen zu können, ist die Angabe des Namens erforderlich.

Der Betriebsrat benötigt zur Erfüllung seiner Überwachungsaufgaben auch die Nennung der individuellen PBC-Ziele, der Zuordnung zu den Zielarten und eine gegebenenfalls vorgenommene Priorisierung gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC. Dort sind nämlich konkrete Vorgaben für die Art der Ziele gemacht worden und ist eine Priorisierung der individuellen Geschäftsziele vorgesehen. Ohne entsprechende Mitteilungen kann der Betriebsrat die Einhaltung dieser Vorgaben nicht überwachen. Das gilt auch für die Kann-Vorschrift hinsichtlich der Priorisierung. Haben der Vorgesetzte und der Mitarbeiter eine Priorisierung nicht vorgenommen, entfällt naturgemäß die Mitteilung (vgl. auch LAG C.-Brandenburg 04.05.2016 - 14 TaBV 2163/15 - Rn. 158).

Ein Überwachungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der getroffenen Zielvereinbarungen entfällt auch nicht deshalb, weil dies auf eine Kontrolle lediglich individueller Abreden ohne kollektiven Charakter hinausliefe. Bei den Zielvereinbarungen nach der GVB PBC handelt es sich nicht um Einzelabsprachen ohne gemeinsamen Bezugspunkt. Sie stellen vielmehr die Umsetzung der sich aus der Gesamtbetriebsvereinbarung ergebenden Verpflichtung des Arbeitgebers dar. Darin liegt der erforderliche kollektive Bezug der individuell getroffenen Abreden. Zudem ergibt sich der kollektive Bezug daraus, dass nach Ziffer 7.1 Abs. 4 GBV PBC eine Gegenüberstellung der Leistung des zu bewertenden Mitarbeiters mit der Leistung anderer erfolgt.

Soweit die Arbeitgeberin sich auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 19.03.2014 (6 P 1/13) berufen hat, so ist daraus für den vorliegenden Sachverhalt nichts Gegenteiliges abzuleiten. Im vorliegenden Fall begründet sich die Notwendigkeit, auch die Namen zu nennen, aus den spezifischen einzelbezogenen Kriterien für die Zielvereinbarungen, die mit der individuellen Person des jeweiligen Arbeitnehmers zu tun haben. In der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts ging es um die Überwachung arbeitszeitlicher Vorgaben. Entsprechende individuelle Kriterien sind dabei nicht ersichtlich (vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz 19.10.2015 - 3 TaBV 16/15 - Rn. 178).

Der Übermittlung der Namen stehen keine datenschutzrechtlichen Gründe entgegen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht zum Überwachungsrecht des Betriebsrats in Bezug auf die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements seitens des Arbeitgebers bereits entschieden (BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10). Das gilt auch hier.

Der Betriebsrat kann auch die Mitteilung der genannten Daten, d. h. die verkörperte Herausgabe der entsprechenden Informationen, verlangen. Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG erfüllt der Arbeitgeber den Anspruch des Betriebsrats durch die Vorlage von Unterlagen, in der die verlangten Informationen verkörpert sind. Unterlagen haben einen feststehenden Inhalt und sind Veränderungen - auch nachträglicher Art - nicht zugänglich. Unterlagen i. S. d. § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG sind die bei der Arbeitgeberin vorhandenen schriftlichen Aufzeichnungen. Zu diesen gehören auch die bei ihr in Datenverarbeitungsanlagen vorhandenen Dateien, die die vorlageverpflichtete Arbeitgeberin auszudrucken

und dem Betriebsrat auszuhändigen hat (BAG 16. August 2011 - 1 ABR 22/10 - Rn. 35, 36).

Soweit die Arbeitgeberin wegen der Datenverarbeitung im Servicecenter in Ungarn einwendet, die vom Betriebsrat verlangten Daten seien für sie, die Arbeitgeberin, nicht im Sinne der Rechtsprechung des BAG (30.09.2008- 1 ABR 54/07 -) einfach zugänglich, daran fehle es sowohl in praktischer Hinsicht wegen der Erforderlichkeit der Anforderung beim Servicecenter in Ungarn als auch in rechtlicher Hinsicht, wobei sie sich auf Ziffer 10 GBV PBC in Verbindung mit Ziffer 5 der 12. Protokollnotiz zur Konzernbetriebsvereinbarung über die "Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten" vom 28. Januar 2009 beruft, nach der nur der Arbeitnehmer und sein ihm jeweils aktuell zugeordneter Vorgesetzter Zugriff auf die Daten haben sowie ein externer Systemadministrator zum Zweck der Steuerung des Systems und zur Erstellung von Reports, so gilt Folgendes:

In den Betriebsvereinbarungen ist nicht normiert, dass lediglich die Führungskraft, der Arbeitnehmer oder der Systemadministrator Kenntnis vom Inhalt der Zielvereinbarung und sonstigen Daten erhalten dürfen. Es ist nur der Zugriff normiert. Es geht insbesondere um die automatisierte Verarbeitung der im PBC-Tool gespeicherten Daten. Dieses hindert die Arbeitgeberin nicht, von den jeweils für die Zielvereinbarung zuständigen Führungskräften die vom Betriebsrat benötigten Daten einzufordern, um so ihrer gesetzlichen Auskunftspflicht nachzukommen (vgl. auch LAG Hamburg, 03.12.2015 - 7 TaBV 6/15 - Rn. 86, 87). Die Arbeitgeberin kann die Führungskraft anweisen. Grundsätzlich muss eine Arbeitgeberin auch dann Unterlagen gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG herausgeben, wenn sie sich der Mitwirkung Dritter bedienen kann (LAG Hamburg, a.a.O., Rn. 86).

Auch der Administrator ist im Verhältnis zum Betriebsrat der Arbeitgeberin zuzurechnen, die insoweit die Organisationshoheit hat. Insoweit handelt es sich um bei der Arbeitgeberin vorhandene Unterlagen (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 19.10.2015 - 3 TaBV 16/15 - Rn. 181)“.

2. Die Anschlussbeschwerde des Beteiligten zu 1 war demgegenüber überwiegend erfolgreich.

a) Die Anschlussbeschwerde ist bis auf die Anträge zu Ziffer 26 bis 29 zulässig.

Die Zulässigkeit der Anschlussbeschwerde beurteilt sich gemäß § 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG nach den Vorschriften über die Anschlussberufung (vgl. Schwab/Weth/Busemann § 89 ArbGG Rdnr. 43 ff.; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge § 89 ArbGG Rdnr. 34). Falls in dem Beschlussverfahren eine Frist für die Beschwerdeerwiderung gesetzt worden ist, kann die Anschlussbeschwerde nur innerhalb dieser Frist eingelegt werden (vgl. BAG vom 10.03.2009 – 1 ABR 93/07 in NZA 2009, 622). Sie ist gemäß § 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 524 Abs. 3 Satz 1 ZPO in der Anschlussbeschwerdeschrift zu begründen.

Dies ist hier durch den Betriebsrat geschehen. Die Anschlussbeschwerdeschrift ist innerhalb der bis zum 07.09.2015 verlängerten Frist für die Beschwerdeerwiderung am 26.08.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen. Sie ist in der Anschlussbeschwerdeschrift auch gemäß den §§ 87 Abs. 2 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO ordnungsgemäß begründet worden.

b) Gemäß dem Antrag zu Ziffer 1 der Anschlussbeschwerde vom 26.08.2015 (Tenor zu Ziffer I. 1. des Beschlusses) war der Beteiligten zu 2 aufzugeben, dem Beteiligten zu 1 die im Rahmen des PBC-Prozesses gemäß Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das jeweilige Kalenderjahr ab 2016 für alle Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebes, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Beteiligten zu 2.) stehen, spätestens bis zum 30. April des jeweiligen Kalenderjahres vorzulegen und dabei den Namen des Arbeitnehmers, die individuellen PBC-Ziele des Arbeitnehmers, die Zuordnung zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 GBV PBC und die Priorisierung der Ziele gemäß Ziffer 5.2 GBV mitzuteilen.

aa) Der Antrag zu Ziffer 1 der Anschlussbeschwerde ist zulässig.

Der Zulässigkeit des Antrages steht nicht entgegen, dass hier eine Verpflichtung zu künftigen Handlungen beantragt worden ist. Insoweit war nämlich, da die Arbeitgeberin entsprechende Handlungen bereits in der Vergangenheit abgelehnt hat, den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt, dass sie sich der rechtzeitigen Leistung auch in Zukunft entziehen werde. § 259 ZPO gilt auch im Beschlussverfahren (vgl. z. B. BAG vom 17.12.2013 – 1 ABR 26/12 in NZA 2014, 269; BAG vom 06.05.2003 – 1 ABR 13/02 in NZA 2003, 1348).

Soweit sich der Antrag zu 1. der Anschlussbeschwerde auf das jeweilige Kalenderjahr ab 2016 bezieht, ist das dahingehend auszulegen, dass für die künftigen Kalenderjahre die nach dem Antrag geforderten Informationen mitzuteilen sind,

solange die GBV PBC vom 12. Juni 2014 gilt. Aus der Antragsfassung ergibt sich, dass dann, wenn die GBV PBC von der Arbeitgeberin für die Zielvereinbarung nicht mehr angewandt wird, auch der titulierte Auskunftsanspruch endet.

bb) Der Antrag zu Ziffer 1 der Anschlussbeschwerde ist auch gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG begründet. Es kann insoweit auf die Ausführungen unter **II. 1. b)** dieses Beschlusses verwiesen werden.

c) Weil der Hauptantrag zu Ziffer 1 der Anschlussbeschwerde in vollem Umfang begründet ist, fallen die Hilfsanträge zu Ziffer 2 bis 8 der Anschlussbeschwerde nicht mehr zur Entscheidung an.

d) Gemäß dem Antrag zu Ziffer 9 der Anschlussbeschwerde vom 26.08.2015 (Tenor zu Ziffer I. 2. des Beschlusses) war der Beteiligten zu 2 aufzugeben, dem Beteiligten zu 1.) die im Rahmen des PBC-Prozesses gemäß Ziffer 13 der GBV PBC vom 12.06.2014 in Verbindung mit Ziffer 5 der KBV PBC vom 01.12.2010 vereinbarten oder durch die Führungskraft festgelegten PBC-Ziele für das Kalenderjahr 2014 für alle Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG des Betriebes, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder Altersteilzeitverhältnis zu der Beteiligten zu 2.) stehen, vorzulegen und dabei den Namen des Arbeitnehmers, die individuellen PBC-Ziele des Arbeitnehmers, die Zuordnung zu den Zielarten gemäß Ziffer 5.2 KBV PBC und die Priorisierung der Ziele gemäß Ziffer 5.2 KBV PBC mitzuteilen.

aa) Der Antrag ist zulässig. Dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse steht nicht entgegen, dass der Antrag sich auf die Vergangenheit bezieht. Eine rückwärtige zeitliche Grenze für Auskunftsansprüche des Betriebsrats im Zusammenhang mit seinen Überwachungsaufgaben liegt erst dort vor, wo der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen für sein Handeln keine sachgerechten Folgerungen mehr ziehen kann (vgl. BAG vom 10.10.2006 – 1 ABR 68/05 in NZA 2007, 99; BAG vom 21.10.2003 – 1 ABR 39/02 in NZA 2004, 936). Dies ist hier nicht der Fall. Insbesondere kann der Betriebsrat aufgrund der Vorlage der Daten aus 2014 einen Vergleich gegenüber den in der Zukunft festgelegten Zielen sowohl im Hinblick auf einzelne Arbeitnehmer als auch Gruppen von Arbeitnehmern sowie insgesamt vornehmen und hieraus auch Folgerungen für einen künftigen Handlungsbedarf ziehen.

Gleiches gilt für das nach der erstinstanzlichen Entscheidung gemäß dem Beschluss des Arbeitsgerichts vom 03.03.2015 inzwischen abgelaufene Jahr 2015.

bb) Der Antrag zu Ziffer 9 der Anschlussbeschwerde ist auch gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG begründet.

Für das Jahr 2014 war zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgeberin ebenfalls vereinbart, dass mit den Mitarbeitern Ziele vereinbart werden. Grundlage sind hier die Ziffer 13 der GBV PBC in Verbindung mit Ziffer 5 der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.2010 zum PBC Prozess. Die Ziffer 5 der Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.12.2010 zum PBC Prozess ist wortgleich mit der Ziffer 5 der GBV PBC vom 12.06.2014.

Es kann deswegen hinsichtlich der Begründetheit des Antrages zu Ziffer 9 der Anschlussbeschwerde auf die Ausführungen unter **II. 1. b)** dieses Beschlusses verwiesen werden.

e) Wegen der Begründetheit des Antrages zu Ziffer 9 der Anschlussbeschwerde fallen die Hilfsanträge zu Ziffer 10 bis 16 nicht zur Entscheidung an.

f) Gemäß dem Antrag zu Ziffer 25 der Anschlussbeschwerde vom 26.08.2015 (Tenor zu I. Ziffer 4. des Beschlusses) war der Beteiligten zu 2 aufzugeben, den Beteiligten zu 1 in der Art und Weise zu informieren wie es der hiesigen Entscheidung zu Ziffer 1, 2 und 3 entspricht, sobald und soweit eine Anpassung der Ziele gemäß § 6.3 der GBV PBC vom 12.06.2014 oder § 6.3 der KBV vom 01.12.2010 stattgefunden hat.

aa) Der Antrag zu Ziffer 25 der Anschlussbeschwerde ist zulässig. Ihm steht nicht entgegen, dass es sich gegenüber den erstinstanzlich gestellten Anträgen um eine Antragserweiterung handelt.

Die Antragserweiterung im Beschwerdeverfahren ist entsprechend § 81 Abs. 3 in Verbindung mit § 87 Abs. 2 S. 3 ArbGG zulässig. Sie ist sachdienlich. Der bisherige Streitstoff und das Ergebnis des bisherigen Verfahrens können auch für die Entscheidung über den neuen Antrag nutzbar gemacht werden. Ein weiteres Verfahren wird vermieden. Der Streit der Beteiligten um die notwendigen Informationen aus dem PBC-Prozess nach der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 12.06.2014 wird damit abschließend geklärt, in dem auch die erstinstanzlich nicht behandelten unterjährigen Zielanpassungen erfasst werden. Über den Antrag kann auf der Basis des bisherigen Streitstoffs entschieden werden. Dies gilt auch insoweit, als von dem Antrag das Kalenderjahr 2014 betroffen ist, denn sowohl die Ziffer 5 hinsichtlich der Vereinbarung der Ziele als auch die Ziffer 6.3 der Kon-

zernbetriebsvereinbarung zum PBC Prozess vom 01.12.2010 hinsichtlich der unterjährigen Anpassung der Ziele sind wortgleich mit den entsprechenden Bestimmungen der Ziffer 5 und der Ziffer 6.3 der GBV PBC vom 12.06.2014.

Dem Antrag fehlt es auch nicht an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse. Dieses ergibt sich daraus, dass der Betriebsrat immer noch ein Interesse daran hat, festzustellen, ob zunächst vereinbarte Ziele im Laufe des Kalenderjahres angepasst wurden. Insoweit kann ein Auskunftsanspruch, wie bereits oben unter **II. 2. d) aa)** dieses Beschlusses dargelegt, sich auch auf zurückliegende Zielvereinbarungsperioden beziehen. Der Betriebsrat muss die Möglichkeit haben, auf Fehler im Rahmen des PBC-Verfahrens hinweisen zu können. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass es zum Beispiel zeitnah zu einer Beendigung der GBV PBC und neuen Verhandlungen über ein Zielvereinbarungs- und Beurteilungsverfahren kommen kann, muss der Betriebsrat in der Lage sein, aufgrund der zurückliegenden Zielvereinbarung Erkenntnisse für die Zukunft zu gewinnen. Denn nur so kann er im Rahmen der Verhandlungen über eine neue GBV auf eine Verbesserung des Verfahrens hinwirken. Wäre der Betriebsrat nicht in der Lage, zurück liegende Ziele zu überprüfen, könnten Fehler zu keinem Zeitpunkt behoben werden.

bb) Der Anspruch ist auch begründet. Er betrifft die Informationen über eine Anpassung der Ziele gemäß Ziffer 6.3 der GBV PBC und der Ziffer 6.3 der Konzernbetriebsvereinbarung zum PBC Prozess vom 01.12.2010. Auch darauf erstreckt sich das Überwachungsrecht des Betriebsrates aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Es kann auf die Ausführungen unter **II. 1. b)** dieses Beschlusses verwiesen werden.

g) Hinsichtlich der Anträge zu Ziffer 26 bis 29 der Anschlussbeschwerde war die Anschlussbeschwerde als unzulässig zu verwerfen, weil die mit diesen Anträgen verfolgte Antragserweiterung nicht gemäß § 81 Abs. 3 in Verbindung mit § 87 Abs. 2 S. 3 ArbGG sachdienlich ist.

Diese Anträge beziehen sich nach der Begründung des Betriebsrats auf Zielvereinbarungen nach Beendigung der GBV PBC. Es ist offen, ob nach einem Auslaufen der GBV PBC wiederum Zielvereinbarungen getroffen werden. Völlig ungewiss ist, auf der Grundlage welcher kollektiven Regelung derartige Zielvereinbarungen getroffen werden, wie das Verfahren ausgestaltet ist und ob und ggf. in welcher Form die örtlichen Betriebsräte, namentlich der Antragsteller, nunmehr an Zielvereinbarungen selbst oder deren Überprüfung beteiligt werden. Die Ausführungen des Betriebsrats dazu, dass es ggf. zeitnah zu einer Beendigung der

GBV PBC und neuen Verhandlungen über ein Zielvereinbarungs- und Beurteilungsverfahren kommt, sind derart unkonkret, dass von einer belastbaren Tatsachengrundlage, die Basis für einen vollstreckbaren Titel durch das Arbeitsgericht ist, nicht ausgegangen werden kann. Dies hat zur Folge, dass das bisherige Ergebnis des vorliegenden Verfahrens für die Anträge zu 26 bis 29 gerade nicht nutzbar gemacht werden kann. Vorliegend stehen nämlich zur Überprüfung der Ansprüche des Betriebsrats zwei konkrete ausformulierte kollektive Regelungen, die GBV PBC sowie die KBV PBC zur Verfügung. Für die Zeit nach Auslaufen der Geltung der GBV PBC mangelt es an jeglichen Grundlagen, die Basis für die Prüfung eines Auskunftsrechts des Betriebsrats sein könnten.

3. Die Rechtsbeschwerde war für den Beteiligten zu 1 gemäß § 92 Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht zuzulassen. Die Voraussetzungen für eine Divergenz im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG und der Zulassungsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG sind nicht ersichtlich. Grundsätzliche Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG kann der Rechtssache ebenso wenig beigemessen werden. Es handelt sich, soweit der Beteiligte zu 2 unterlegen ist, um eine aus den Besonderheiten des Falles ergebende Entscheidung, die keine klärungsbedürftigen Fragen aufwirft, die auf die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit Auswirkungen haben könnten.

Für die Beteiligten zu 2 war demgegenüber die Rechtsbeschwerde nach den §§ 92 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Beteiligten zu 2)

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für den Beteiligten zu 1) ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Rechtsbeschwerde wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Höwelmeyer Heinrich Weyers

Beglaubigt

Gollin
Regierungsbeschäftigte

Landesarbeitsgericht
Düsseldorf