

Aktenzeichen: 1 ABR 39/02
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 21. Oktober 2003
- 1 ABR 39/02 -

I. Arbeitsgericht
München

Beschluß vom 11. Oktober 2001
- 20 BV 115/01 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Beschluß vom 1. August 2002
- 3 TaBV 80/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Auskunftsanspruch des Betriebsrats zu Zielvereinbarungen

Gesetze:

BetrVG § 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Satz 1, § 87 Abs. 1 Nr. 11; GG
Art. 9 Abs. 3; ArbGG § 94 Abs. 2 Satz 2; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2;
Tarifvertrag Nr. 64 für die Deutsche Post AG vom 11. Juni 1999
Protokollnotiz zu § 15 Abs. 5

Leitsatz:

Ein Tarifvertrag kann die gesetzliche Aufgabe des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, die Durchführung seiner Bestimmungen zu überwachen, nicht aufheben oder einschränken.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 39/02
3 TaBV 80/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Oktober 2003

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Betriebsrat, Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Arbeitgeberin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf die mündliche Anhörung vom 21. Oktober 2003 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier, den ehrenamtlichen Richter Frischholz und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- I. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts München vom 1. August 2002 - 3 TaBV 80/01 - teilweise aufgehoben.
- II. Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Arbeitsgerichts München vom 11. Oktober 2001 - 20 BV 115/01 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:
 1. Die Arbeitgeberin wird verpflichtet, dem Betriebsrat für jeden einzelnen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mitzuteilen,
 - welche einzelnen Euro-Planumsätze sie mit diesem als 100%-ige Zielerreichung für jedes einzelne Ziel nach dem Tarifvertrag Nr. 64 für die Deutsche Post AG vom 11. Juni 1999 für das Jahr 2001 vereinbart hat,
 - welchen Grad der Zielerfüllung dieser für das Jahr 2001 erreicht hat,
 - in welchem Umfang Ausfalltage auf die Zielerreichung angerechnet worden sind.
 2. Im übrigen wird der Antrag des Betriebsrats abgewiesen.
- III. Die weitergehende Rechtsbeschwerde wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Auskunftsansprüche im Zusammenhang mit tariflich vorgesehenen Zielvereinbarungen.

Das Unternehmen der Arbeitgeberin ist in sog. Geschäftsbereiche gegliedert. Der antragstellende Betriebsrat ist gewählt für den Geschäftsbereich „Vertrieb“. Dieser stellt einen Betrieb iSd. § 3 BetrVG dar. In ihm sind etwa 300 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitgeberin wendet im Betrieb den mit der Deutschen Postgewerkschaft geschlossenen „Tarifvertrag Nr. 64“ vom 11. Juni 1999 (TV Nr. 64) an. Er regelt die Vergütung für diverse Tätigkeiten im „Vertrieb“ und „Vertrieb“. Alle Arbeitnehmer, die solche Tätigkeiten ausüben, erhalten gemäß §§ 6 ff. TV Nr. 64 ein variables Entgelt. Gemäß § 7 Abs. 1 TV Nr. 64 wird dazu jedem Beschäftigten ein „als Gebiet bezeichneter



Arbeitsbereich ... mit Gebietsschutz“ zugewiesen. Das Gebiet ist nach Abs. 2 der Regelung entweder geographisch bestimmt oder durch eine Gruppe von Kunden, spezielle Branchen, bestimmte Produkte oder eine Kombination aus diesen. Die Zuweisung gilt nach § 7 Abs. 3 TV Nr. 64 für die Laufzeit einer Zielvereinbarung. Zu dieser enthält der Tarifvertrag folgende Regelungen:

„§ 8

Zielvereinbarung

(1) Die Ziele sind in einem Zielvereinbarungsgespräch zwischen direktem Vorgesetzten und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer kann für das Zielvereinbarungsgespräch ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.

(2) Zur Vorbereitung auf das Zielvereinbarungsgespräch erhält jeder Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen vorher umfassende Informationen über die Ziele seiner Organisationseinheit (GB Vertrieb bzw. Abt. Vertrieb (VNL)).

...

(4) Der für diese Organisationseinheit zuständige Betriebsrat erhält eine entsprechende Mitteilung über die Ziele dieser Organisationseinheit.

(5) Die Einigung über die Ziele als Ergebnis des Zielvereinbarungsgesprächs ist schriftlich niederzulegen und vom Arbeitnehmer und vom Vorgesetzten zu unterschreiben (Zielvereinbarung).

...

§ 9

Laufzeit der Zielvereinbarung

(1) Die Zielvereinbarung wird für ein Geschäftsjahr (Zielvereinbarungsperiode) abgeschlossen. ...

(2) Ist der Abschluß einer Zielvereinbarung bis zum Ende des ersten Quartals der Zielvereinbarungsperiode nicht erfolgt, wird bis zum Abschluß einer Zielvereinbarung ein Zielerreichungsgrad für jeden angefangenen Kalendermonat von 100 % für die Berechnung des variablen Entgelts unterstellt. ...

§ 10

Arten und Gewichtung von Zielen

(1) Mit dem Arbeitnehmer sind mindestens 3, höchstens 5 Ziele zu vereinbaren, die bei Arbeitnehmern, die Tätigkeiten gem. Anlage 1 ausüben, unmittelbar auf die Vertriebstätigkeiten bezogen sind bzw. bei Arbeitnehmern, die Tätigkeiten gem. Anla-



ge 2 ausüben, unmittelbar auf die Tätigkeit im Vertrieb bezogen sind. Die Ziele müssen vom Arbeitnehmer direkt beeinflussbar, zähl-, meß-, nachvollziehbar und klar zuzuordnen sein.

(2) Die zu vereinbarenden individuellen Ziele sind grundsätzlich gleichgewichtig zu vereinbaren. Soweit unterschiedliche Gewichtungen vereinbart werden, ist jedes vereinbarte Ziel mit mindestens 20 % und höchstens 40 % zu gewichten.

(3) Es kann ein Teamziel mit einer Gewichtung von 10 % vereinbart werden, sofern die Teamleistung unmittelbar zur Zielerreichung beiträgt. Abweichend von vorstehenden Regelungen ist im Falle der Vereinbarung eines Teamzieles und zwei weiteren Zielen die Gewichtung bei einem der weiteren Ziele um 10 % zu erhöhen.

...

§ 11

Konfliktregelung für die Zielvereinbarung

(1) Wird in dem Zielvereinbarungsgespräch bzw. in einem Zeitraum von zwei Wochen nach dem Zielvereinbarungsgespräch keine Einigung erzielt, tritt eine Kommission auf örtlicher Ebene (GB Vertrieb) nach unverzüglicher Anrufung durch den Personalbereich zusammen. Die Kommission hat insbesondere die Aufgabe, zunächst vermittelnd auf den Vorgesetzten und den Arbeitnehmer einzuwirken. Erfolgt auch nach diesem Vermittlungsversuch keine Einigung, hat die Kommission spätestens vier Wochen nach ihrer Anrufung mit ihrer Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder über die Ziele des Arbeitnehmers zu entscheiden. Die Entscheidung der Kommission ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bindend. Während des Verfahrens bis zu einer Entscheidung über die Ziele bleibt das Direktionsrecht im Rahmen der bestehenden Regelung unberührt.

(2) Die Kommission ist mit zwei vom Arbeitgeber zu benennenden Mitgliedern und zwei vom Betriebsrat zu benennenden Mitgliedern zu besetzen. Mindestens eines der jeweils zu benennenden Mitglieder soll dem Betrieb angehören. ... Der Kommission ist das für ihre Tätigkeit aus diesem Tarifvertrag erforderliche Datenmaterial zur Verfügung zu stellen.

§ 13

Konfliktregelung für die Feststellung der Zielerreichungsgrade

(1) Ist der Arbeitnehmer mit der Feststellung der Zielerreichung nicht einverstanden, kann er dies innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Gesamtzielerreichungsgrades beim Arbeitgeber beanstanden. Für die Regelung von Beanstandungen ist die gem. § 11 gebildete Kommission zuständig. Die Kom-



mission hat innerhalb von vier Wochen nach ihrer Anrufung verbindlich über die Beanstandung zu entscheiden. ...

§ 14

Höhe des variablen Entgelts

(1) Die Höhe des variablen Entgelts ergibt sich aus einer Richtgröße, die wie folgt festgestellt wird:

Die Höhe der Richtgröße (100 % des variablen Entgeltes) wird nach v.-H.-Sätzen, bezogen auf die letzte Gruppenstufe der jeweiligen Entgeltgruppe, bemessen. ...

(2) Maximal kann das variable Entgelt das Zweifache der Richtgröße betragen.

(3) Die Höhe des an den Arbeitnehmer auszuzahlenden variablen Entgelts ist abhängig von dem jeweils vom Arbeitnehmer/Team erreichten Zielerreichungsgrad (ZEG).

...

(5) Der ZEG wird bezogen je Einzelziel festgestellt.

§ 15

Auszahlung des variablen Entgeltes

Die Auszahlung des variablen Entgeltes erfolgt in drei Abschlägen jeweils für das abgelaufene Quartal in Höhe von 20 % der Richtgröße und mit einer Endabrechnung für die laufende Zielvereinbarungsperiode nach Ablauf des vierten Quartals. ...

Protokollnotiz zu § 15:

...

(5) Für die Endabrechnung ist ein Quotient aus Ist- und Soll-Arbeitstagen zu bilden und mit den vereinbarten Zielen zu multiplizieren. Das sich hieraus jeweils ergebende Ziel ist für die Endabrechnung maßgebend. Als Solltage werden 222,79 Arbeitstage festgesetzt, die um bis zu 50 Isttage gemindert werden können.

...

§ 16

Datenverarbeitung

(1) Die Verarbeitung von unmittelbaren Leistungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers im IT-System ist ausschließlich für die Berechnung der Höhe des in diesem Tarifvertrag geregelten variablen Entgelt zulässig.



(2) Auf die Daten haben nur der für die Zielvereinbarung zuständige Vorgesetzte, der im Personalbereich für die Entgeltabrechnung Zuständige, der einzelne Arbeitnehmer und der Betriebsrat Zugang.“

Spätestens seit dem Jahr 2000 haben die Arbeitnehmer auf der Grundlage der tariflichen Bestimmungen jährliche Zielvereinbarungen mit der Arbeitgeberin geschlossen. Im Frühjahr 2001 verlangte der Betriebsrat von der Arbeitgeberin für die einzelnen Arbeitnehmer Auskunft über den Inhalt der vereinbarten Ziele, den tatsächlichen Grad der Zielerreichung und den Umfang der auf die Zielerreichung angerechneten „Ausfalltage“ gemäß Protokollnotiz Nr. 5 zu § 15 TV Nr. 64. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab.

Mit dem vorliegenden Beschlußverfahren verfolgt der Betriebsrat sein Auskunftsverlangen weiter. Er hat geltend gemacht, er müsse sowohl den Inhalt der mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbarten Ziele einschließlich des als volle Zielerfüllung angesetzten „Euro-Planumsatzes“ als auch den tatsächlich eingetretenen Zielerreichungsgrad kennen, um die Durchführung des § 10 Abs. 1 TV Nr. 64 und die Einhaltung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes überwachen zu können. Es reiche nicht aus, daß er - unstreitig - den jeweils durchschnittlichen Grad der Zielerreichung für die einzelnen Beschäftigtengruppen des Betriebs betreffend das Jahr 2000 kenne und ihm „Musterzielvereinbarungen“ für das Jahr 2001 überlassen worden seien. Der Betriebsrat hat gemeint, er müsse ferner wissen, ob und ggf. in welchem Umfang Ausfalltage bei der Feststellung des Zielerreichungsgrads berücksichtigt worden seien, um auch insoweit die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes überprüfen zu können. Die benötigten Informationen könne er sich nicht etwa aus dem nach § 16 TV Nr. 64 für ihn zugänglichen Datensystem beschaffen. Aus diesem gingen die Daten allenfalls für einen Teil der betreffenden Arbeitnehmer hervor. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Umstand, daß der Tarifvertrag selbst bestimmte Auskunftsansprüche vorsehe, bedeute nicht, daß damit weitergehende Ansprüche dieser Art ausgeschlossen seien.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm für jeden einzelnen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mitzuteilen,

a) welche konkreten und detaillierten Ziele im einzelnen die einzelnen Arbeitnehmer mit ihr in den Zielvereinbarungen für das Jahr 2001 nach dem TV Nr. 64 vom



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



11. Juni 1999 vereinbart haben, insbesondere auch unter Angabe der einzelnen Euro-Planumsätze als 100 %-ige Zielerreichung für jedes einzelne Ziel;

b) welchen Grad der Zielerreichung die einzelnen Arbeitnehmer erzielt haben sowie

c) ob und wenn ja in welchem Umfang Ausfalltage auf die Zielerreichung einzelner Arbeitnehmer angerechnet wurden.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat vorgebracht, über die von ihr mit den einzelnen Arbeitnehmern als Ziele vereinbarten Tätigkeiten sei der Betriebsrat dadurch unterrichtet, daß er die für die jeweiligen Beschäftigtengruppen maßgeblichen Ziele samt ihrer relativen Gewichtung zueinander auf Grund entsprechender Unterlagen kenne. Mit allen Arbeitnehmern einer Gruppe würden dieselben Ziele mit derselben Gewichtung vereinbart; dies sei dem Betriebsrat bekannt. Die Arbeitgeberin hat behauptet, über den für ihn nach § 16 Abs. 2 TV Nr. 64 eingerichteten Zugang zu den Leistungsdaten habe der Betriebsrat die Möglichkeit, den individuellen Zielerreichungsgrad für jeden einzelnen Arbeitnehmer zu errechnen. Sie hat die Ansicht vertreten, das Begehren des Betriebsrats, auch die individuell unterschiedlichen Planumsätze und Ausfalltage zu erfahren, sei durch seine Überwachungsaufgabe nicht gedeckt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz komme wegen der Unterschiedlichkeit der jeweiligen individuellen Situation gerade nicht zur Anwendung und § 8 Abs. 4 TV Nr. 64 schreibe für sie eine Unterrichtungspflicht nur bezüglich der Ziele der Organisationseinheit als ganzer vor. Darüber, wie sie generell bei der Anrechnung von Ausfalltagen verfare, daß sie diese nämlich nicht bei den Teamzielen, sondern nur bei den individuell beeinflussbaren Zielen berücksichtige, habe sie den Betriebsrat mit Schreiben vom 2. April 2001 unterrichtet.

Die Vorinstanzen haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Anliegen in vollem Umfang weiter.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist überwiegend begründet. Der geltend gemachte Auskunftsanspruch besteht, soweit er sich auf die Umsatz-Zielvorgaben, den Grad der Zielerreichung und die sog. Ausfalltage bezieht. Dies folgt aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Den Anspruch auf Mitteilung der als Ziele vereinbarten Tätigkeiten hat die Arbeitgeberin dagegen bereits erfüllt.



I. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Sie genügt den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Danach muß sich die Rechtsbeschwerdebegründung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses auseinandersetzen.

Der Betriebsrat hat in der Rechtsbeschwerdebegründung lediglich dargelegt, daß das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen verkannt habe, unter denen er sich auf die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes berufen könne. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts dafür, weshalb auch andere Grundlagen für sein Auskunftsbegehren nicht bestehen, hat er sich nicht auseinandergesetzt. Die Rechtsbeschwerdebegründung ist gleichwohl ausreichend. Lehnt das Landesarbeitsgericht mehrere mögliche Grundlagen für einen Anspruch ab, genügt die Begründung der Rechtsbeschwerde den gesetzlichen Anforderungen auch dann, wenn sie sich nur mit der Ablehnung einer der Anspruchsgrundlagen auseinandersetzt, falls diese den gesamten Streitgegenstand erfaßt. Hier hat es das Landesarbeitsgericht grundsätzlich für möglich gehalten, den geltend gemachten Auskunftsanspruch bezüglich aller gewünschten Informationen auf die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach § 75 Abs. 1 BetrVG zu stützen. Ob die Auffassung des Beschwerdegerichts einer rechtlichen Überprüfung standhält, kann dahinstehen. In jedem Fall ist die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes unter diesen Umständen eine ausreichende Befassung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Beschlusses hinsichtlich des gesamten Streitgegenstands.

II. Die Rechtsbeschwerde ist weitgehend begründet. Die Vorinstanzen haben den Antrag des Betriebsrats zu Unrecht in vollem Umfang abgewiesen.

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. Er gibt nicht eindeutig zu erkennen, auf welchen Zeitraum er sich bezieht. Im Teilantrag zu a) macht der Betriebsrat den Anspruch auf Auskunft über die Zielvereinbarungen für das Jahr 2001 geltend; in den Teilanträgen zu b) und c) fehlt eine Jahresangabe. Zum Zeitpunkt der Antragstellung im Mai 2001 und im Zeitpunkt des erstinstanzlichen Beschlusses vom 11. Oktober 2001 waren der Zielerreichungsgrad und der Umfang der angerechneten Ausfalltage für das Jahr 2001 noch nicht bekannt; gemäß § 15 TV Nr. 64 erfolgt die Endabrechnung des variablen Entgelts erst nach Ablauf des vierten Quartals der nach § 9 Abs. 1 TV Nr. 64 ein Geschäftsjahr erfassenden Zielvereinbarungsperiode. Dementsprechend könnte der Antrag zu b) und c) dahin zu verstehen sein, daß sich das betreffende Auskunftsbegehren auf das abgelaufene Vorjahr - das Jahr 2000 - beziehe. Dafür könnte



auch sprechen, daß der Betriebsrat außergerichtlich mit Schreiben vom 6. April 2001 noch um die Übermittlung der einzelnen Zielerreichungsgrade und die „Aufschlüsselung der angewandten Ausfalltageregelung“ für das Jahr 2000 gebeten hat. Indessen würde dies dem Anliegen des Betriebsrats von der Sache her nicht gerecht. Dem Betriebsrat muß es insbesondere darum gehen, den Zielerreichungsgrad gerade mit Blick auf diejenigen Ziele und Planumsätze zu erfahren, über welche er nach Buchstabe a) des Antrags Auskunft begehrt. Nur dann lassen sich hinreichend fundierte Rückschlüsse auf deren Angemessenheit ziehen. Gleiches gilt für die Auskunft über angerechnete Ausfalltage.

Die Vorinstanzen haben den wirklichen Antragsinhalt nicht aufgeklärt. Der Senat kann den Antrag selbst auslegen. Danach betreffen sämtliche gewünschten Auskünfte das Jahr 2001. Dafür sprechen das dargelegte objektive Interesse des Betriebsrats und ferner der Umstand, daß die Zielvereinbarungsperiode 2001 jedenfalls im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung in der Beschwerdeinstanz am 18. Juli 2002 bereits abgelaufen war. Damit liegt es besonders nahe, die Jahresangabe im Teilantrag zu a) auch auf die Teilanträge zu b) und c) zu beziehen.

Wegen der eindeutigen Festlegung und Begrenzung auf das Jahr 2001 im Teilantrag zu a) besteht dagegen kein Raum für die Annahme, der Betriebsrat habe das Auskunftsbegehren (auch) auf das mittlerweile abgelaufene Geschäftsjahr 2002 erstrecken wollen, oder den Antrag als zukunftsoffenes Dauerbegehren, gerichtet auf die jeweils abgelaufene Zielvereinbarungsperiode, zu verstehen.

2. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Es handelt sich um einen Leistungsantrag, für den ein Rechtsschutzinteresse grundsätzlich zu bejahen ist. Dies gilt unabhängig davon, ob Auskünfte über das Jahr 2001 mittlerweile noch von Bedeutung für das Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeberin sein können. Das ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit des Antrags.

Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Sowohl zwischen den Beteiligten als auch objektiv ist ausreichend deutlich, was unter „Euro-Planumsätzen als 100%-ige Zielerreichung“ zu verstehen ist. Gemeint ist der bereits in Euro ausgedrückte Geldbetrag, der in den jeweiligen Zielvereinbarungen den einzelnen Tätigkeitszielen als diejenige Umsatzgröße zugeordnet ist, deren Erreichen als volle Zielerfüllung gilt. Auch was „Ausfalltage“ sind, steht hinreichend fest. Gemeint sind Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer - abgesehen von Feiertagen und Zeiten bezahlten Erholungsurlaubs - etwa wegen Krankheit, Fortbildung oder Sonderurlaubs tat-



sächlich nicht gearbeitet hat. Mit diesem Inhalt haben nicht nur die Beteiligten den Ausdruck verstanden, sondern dies entspricht unter den gegebenen Umständen auch seiner objektiven Bedeutung. Daß Urlaubs- und Feiertage keine Ausfalltage darstellen, folgt aus der Protokollnotiz Nr. 5 zu § 15 TV Nr. 64, wo schon die Solltage mit nur 222,79 Arbeitstagen angegeben sind.

3. Der Antrag ist bis auf einen Teil des Auskunftsbegehrens zu a) begründet.

a) Der geltend gemachte Auskunftsanspruch folgt allerdings weder insgesamt noch teilweise aus dem TV Nr. 64 selbst. Dies haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt. Der TV Nr. 64 enthält Auskunftsansprüche des Betriebsrats nur in § 8 Abs. 4; sie betreffen die für die Organisationseinheit als ganze vorgesehenen Ziele. Dieser Unterrichtsanspruch ist nicht Gegenstand des Verfahrens.

Der Betriebsrat kann sich für sein Begehren nicht auf § 11 Abs. 2 Satz 4, § 13 Abs. 1 TV Nr. 64 berufen. Danach hat zwar die dort genannte Kommission Anspruch auf das für ihre Tätigkeit erforderliche Datenmaterial, zu dem die vom Betriebsrat gewünschten Angaben zählen dürften. Der Betriebsrat kann aber nicht anstelle der paritätisch besetzten Kommission eigene Informationsansprüche geltend machen. Dies gilt zumindest solange, wie die Kommission mangels Konfliktfalls gar nicht tätig werden muß und nicht mit einem entsprechenden Unterstützungsbegehren an ihn herangetreten ist, etwa weil die Arbeitgeberin sich weigere, ihr das benötigte Datenmaterial zur Verfügung zu stellen.

Der Anspruch des Betriebsrats folgt auch nicht aus § 16 Abs. 2 TV Nr. 64. Zwar hat der Betriebsrat Zugriff auf die dort angesprochenen Leistungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers, soweit sie für die Berechnung des variablen Entgelts benötigt werden. Daraus lassen sich aber keine über die Zugangsverschaffung hinausgehenden eigenständigen Informationspflichten der Arbeitgeberin herleiten. Dies gilt unabhängig davon, ob aus den betreffenden Daten die vom Betriebsrat gewünschten Informationen vollständig hervorgehen.

b) Der Auskunftsanspruch folgt aus der Pflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, den Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dieser Verpflichtung korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats (vgl. BAG 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - BAGE 42, 366 und seitdem in st. Rspr.).



Zu den Aufgaben des Betriebsrats im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehören auch die allgemeinen Aufgaben nach dem Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG. Diese Aufgaben sind vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte unabhängig (*BAG 19. Oktober 1999 - 1 ABR 75/98 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 58 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 45, zu B I 2 a der Gründe; 7. August 1986 - 6 ABR 77/83 - BAGE 52, 316, 320, zu IV 1 der Gründe*). Die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz gehört allerdings ihrerseits zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - BAGE 90, 288, 295 f., zu B II 1 der Gründe*). Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats besteht nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben oder Beteiligungsrechte feststehen. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat vielmehr auch ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muß. Dafür genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - aaO mwN*). Die Grenzen des Auskunftsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt. Erst dann kann nicht mehr davon gesprochen werden, daß die begehrte Auskunft zur Durchführung von Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sei.

Aus diesen Grundsätzen folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (*BAG 19. Oktober 1999 - 1 ABR 75/98 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 58 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 45*).

aa) Hier kommt als Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG in Betracht. Bei dem für die Arbeitnehmer nach §§ 6 ff. TV Nr. 64 vorgesehenen variablen Entgelt dürfte es sich um ein mit Akkord- und Prämiensätzen vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG handeln. Darunter ist eine Vergütung zu verstehen, die sich nach dem konkreten und vom Arbeitnehmer selbst beeinflussen, quantifizierbaren Arbeitsergebnis richtet und nach dessen Verhältnis zu einer bestimmten Bezugsleistung berechnet wird (*BAG 15. Mai 2001 - 1 ABR 39/00 - BAGE 97, 379 mwN*). Es spricht einiges dafür, daß das variable Entgelt im Sinne des Tarifvertrags Nr. 64 diese Kriterien erfüllt. Um den mit einer Leistungsentlohnung verbundenen Gefahren zu begegnen, gewährt § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der einzelnen Sätze des jeweiligen Lei-



stungslohnsystems; dabei ist es gleichgültig, wie sie im Einzelnen ermittelt werden. Zu diesen Sätzen zählt wohl ua. die Bezugsleistung – hier der „Euro-Planumsatz“ - als Grundlage für die Berechnung des Leistungsentgelts. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht zwar wegen § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG nur in dem Umfang, in dem die betreffende Angelegenheit nicht bereits durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt ist. Den genauen Umfang der Bezugsgröße „Euro-Planumsatz“ legt der TV Nr. 64 aber gerade nicht abschließend fest. Vielmehr sehen §§ 8, 11 TV Nr. 64 dafür nur ein bestimmtes Verfahren vor.

Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts ist hier indessen nicht abschließend zu prüfen. Der Senat kann anhand des festgestellten Sachverhalts nicht darüber befinden, ob ein Mitbestimmungsrecht ggf. dem antragstellenden Betriebsrat zustünde. In der mündlichen Anhörung haben die Beteiligten übereinstimmend erklärt, ein Antrag des Betriebsrats nach § 98 ArbGG auf Einsetzung einer Einigungsstelle zur Regelung von Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG sei vor einiger Zeit vom Landesarbeitsgericht mit der Begründung abgewiesen worden, ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht stehe allenfalls dem Gesamtbetriebsrat zu. Darauf kommt es nicht an. Das Auskunftsbegleichen des Betriebsrats ist unabhängig vom Vorliegen einer Aufgabe nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG begründet.

bb) Eine Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, zu deren Durchführung er der gewünschten Unterrichtung bedarf, besteht jedenfalls nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in der Verpflichtung darüber zu wachen, daß die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge angewendet werden. Die Arbeitgeberin hat den im Betrieb geltenden Tarifvertrag Nr. 64 durchzuführen. Dabei hat sie nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Grundsätze von Recht und Billigkeit und als deren wichtigste Ausprägung den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

(1) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin entfällt die Überwachung einer Einhaltung des TV Nr. 64 nicht deshalb, weil der Tarifvertrag eine solche Überwachung durch den Betriebsrat ausgeschlossen hätte.

Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang angenommen, daß der tarifliche Ausschluß der gesetzlich vorgesehenen Überwachungspflicht zwar grundsätzlich möglich und von der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt sei, den Regelungen des TV Nr. 64 ein solcher Inhalt aber nicht entnommen werden könne. Dem kann nur im Ergebnis, nicht in der Begründung gefolgt werden.



Durch Tarifvertrag können die Überwachungspflichten und das ihnen korrespondierende Überwachungsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht aufgehoben werden. Zwar können einzelne Rechte des Betriebsrats durch Tarifvertrag erweitert werden (*BAG 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 - BAGE 56, 18, 28 ff., zu B II 3 b der Gründe; 16. Juli 1985 - 1 ABR 9/83 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 17 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 9*), sie können mittels Tarifvertrags aber nicht beseitigt oder eingeschränkt werden (*BAG 26. Juli 1988 - 1 AZR 54/87 - AP BetrVG 1972 § 87 Provision Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 87 Leistungslohn Nr. 16*). Das Betriebsverfassungsgesetz enthält Mindestbestimmungen über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Weder kann dieser wirksam auf sie verzichten (*BAG 14. Februar 1967 - 1 ABR 6/66 - BAGE 19, 229 schon zum BetrVG 1952*), noch können die Tarifvertragsparteien sie wirksam ausschließen, wenn nicht das Betriebsverfassungsgesetz selbst eine solche Möglichkeit etwa nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz vorsieht (*Wiese GK-BetrVG 7. Aufl. § 87 Rn. 5 mwN; Richardi BetrVG 8. Aufl. Einleitung Rn. 142; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 1 Rn. 248; DKK-Kustode/Däubler 8. Aufl. Einleitung Rn. 75 mwN*). Zwar sind nach § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG auch betriebsverfassungsrechtliche Fragen einer Regelung durch Tarifvertrag zugänglich. Dennoch berechtigt dies allenfalls zur Konkretisierung oder Erweiterung der dem Betriebsrat gesetzlich zugeschriebenen Rechte und vermag nicht ihre Verschlechterung zu begründen.

Eine mit dem tariflichen Ausschluß von Überwachungsrechten einhergehende Einschränkung der gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats kann auch nicht mit der Begründung für zulässig erachtet werden, daß ja erst der betreffende Tarifvertrag selbst die zu überwachende Regelung schaffe und diese darum gleichsam von vornherein mit dem Ausschluß der Überwachbarkeit behaftet sei. Die Tarifvertragsparteien sind nach dem Tarifvertragsgesetz zwar in der Lage, normative Regelungen eines bestimmten Inhalts zu schaffen. Sie können aber nicht zugleich festlegen, daß die Einhaltung dieser Regelungen vom Betriebsrat nicht überwacht werden soll. Die Tarifvertragsparteien sind auf das Instrument des Tarifvertrags in der Ausformung angewiesen, die es durch das Gesetz erfahren hat. Dazu gehört, ebenso wie etwa die gerichtliche Durchsetzbarkeit tariflicher Ansprüche, auch das gesetzliche Überwachungsrecht des Betriebsrats. Es kann durch Tarifvertrag auch nicht auf ein anderes Gremium wie die paritätisch besetzte Kommission nach § 11 TV Nr. 64 verlagert werden, zumal dann nicht, wenn diese nur im Einzelfall und nur auf Antrag tätig wird. Wollten die Tarifvertragsparteien ein solches Ergebnis vermeiden, müßten sie darauf



verzichten, normative, die Parteien des Arbeitsvertrags bindende Bestimmungen zu begründen.

Art. 9 Abs. 3 GG wird durch diese Bindung nicht verletzt. Zum einen gestaltet die gesetzlich vorgeschriebene Überwachung nicht den Bereich materieller Arbeitsbedingungen, der im Zentrum koalitionsspezifischer Betätigungen der Tarifvertragsparteien steht. Zum anderen verleiht Art. 9 Abs. 3 GG den Tarifvertragsparteien in dem für tarifvertragliche Regelungen offenstehenden Bereich nicht ein alleiniges Normsetzungsrecht etwa in Form eines zwingenden Vorrangs tariflicher Normen. Vielmehr ist auch der Gesetzgeber nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG befugt, das Arbeitsrecht einschließlich des Rechts der Betriebsverfassung zu regeln. Damit verbundene Beeinträchtigungen der Tarifautonomie sind verfassungsgemäß und hinzunehmen, wenn der Gesetzgeber mit ihnen den Schutz der Grundrechte Dritter oder anderer mit Verfassungsrang ausgestatteter Belange bezweckt und sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - BVerfGE 103, 293 = AP BUrlG § 10 Kur Nr. 2*). Für gesetzliche Mindestrechte von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmervertretungen ist dies mit Blick auf das mit ihrer Hilfe konkretisierte Sozialstaatsprinzip ohne weiteres zu bejahen. So steht die Zulässigkeit einseitig zwingender Regelungen auch im Bereich materieller Arbeitsbedingungen - zB Mindesturlaubszeiten nach § 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 BUrlG oder Umfang und Höhe der Entgeltfortzahlungen gemäß §§ 3, 4, 12 EFZG - zu Recht außer Frage. Für die Betriebsverfassung gilt nichts anderes.

Die von der Arbeitgeberin in diesem Zusammenhang angeführte Entscheidung des Senats vom 18. August 1987 (*- 1 ABR 30/86 - BAGE 56, 18, 33 ff., insbesondere zu B III 2 b der Gründe*) steht dazu nicht im Widerspruch. In ihr ging es um die Zulässigkeit einer tariflichen Regelung, die die Ersetzung der Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch eine tarifliche Schiedsstelle nach § 76 Abs. 8 BetrVG bei der Festlegung der Dauer der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vorsah. Es ging also um eine Erweiterung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrats. Der Senat hat in diesem Zusammenhang eine Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien für betriebsverfassungsrechtliche Fragen auch außerhalb der gesetzlich vorgesehenen Tatbestände etwa in § 3, § 38 Abs. 1 BetrVG bejaht. Die Möglichkeit, vom Betriebsverfassungsgesetz abweichende und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung einschränkende Regelungen zu treffen, hat er dabei jedoch lediglich mit Bezug auf Tarifverträge iSv. § 117 Abs. 2 BetrVG erwähnt; in den dort genannten Betrieben gibt es gesetzlich festgelegte Beteiligungsrechte gerade nicht.



(2) Ein Überwachungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der getroffenen Zielvereinbarungen entfällt auch nicht deshalb, weil dies auf eine Kontrolle lediglich individueller Abreden ohne kollektiven Charakter hinausläufe. Bei den Zielvereinbarungen nach §§ 7, 8 TV Nr. 64 handelt es sich nicht um Einzelabsprachen ohne gemeinsamen Bezugspunkt. Sie stellen vielmehr die Umsetzung der tariflichen Verpflichtung der Arbeitgeberin dar, allen Arbeitnehmern ein variables Entgelt im Sinne der Regelungen des TV Nr. 64 zu gewähren. Dabei werden zwar insbesondere die Euro-Planumsätze individuell vereinbart, weil die Möglichkeit, ein bestimmtes Umsatzziel tatsächlich zu erreichen, in den Aufgabenbereichen der einzelnen Arbeitnehmer wegen unterschiedlicher äußerer Bedingungen nicht einheitlich einzuschätzen ist. Eben daraus wird aber deutlich, daß die Höhe des jeweiligen Umsatzziels vor allem betrieblich bedingt ist. Darin liegt der erforderliche kollektive Bezug der individuell getroffenen Abreden, und wegen dieses Bezugs ist die Arbeitgeberin bei der Festlegung der Euro-Planumsätze gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden.

(3) Dem Informationsanspruch des Betriebsrats steht nicht entgegen, daß die begehrten Auskünfte sich auf das Jahr 2001 beziehen. Weder ist der Arbeitgeberin die Auskunftserteilung wegen des Zeitablaufs unmöglich geworden, noch ergibt sich aus der Überwachungsaufgabe als solcher eine entsprechende zeitliche Schranke. Dieser Aufgabe ist nicht immanent, daß sie sich stets nur auf den letzten Anwendungszeitraum der zu überwachenden tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen beziehen könnte. Die rückwärtige zeitliche Grenze liegt erst dort, wo der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen für sein Handeln keine sachgerechten Folgerungen mehr ziehen könnte. Sie ist hier nicht überschritten. Vielmehr ist eine Auskunft darüber, in welcher Weise die Arbeitgeberin Regelungen des TV Nr. 64 über die Zielvereinbarungen im Jahr 2001 durchgeführt hat, für den Betriebsrat weiterhin von objektivem Interesse, sei es um ggf. nachträgliche Korrekturen zu erreichen, sei es um für die Zukunft Alternativvorschläge unterbreiten oder die Belegschaft künftig besser beraten zu können. Die Arbeitgeberin hat nicht geltend gemacht, die vom Betriebsrat gewünschten Informationen seien dafür wegen einer geänderten Praxis mittlerweile ohne Aussagekraft.

(4) Zu den Informationen, die der Betriebsrat benötigt, um die Einhaltung der Bestimmungen des TV Nr. 64 und des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Ausgestaltung der Zielvereinbarungen zu überwachen, gehören alle mit den Teilanträgen zu a) bis c) begehrten Auskünfte.



(a) Der Betriebsrat muß die mit den Arbeitnehmern vereinbarten Tätigkeitsziele kennen, um die Einhaltung der Regelungen in § 10 Abs. 1 bis 4 iVm. § 7 Abs. 1, Abs. 2 TV Nr. 64 überprüfen zu können. Dazu zählen etwa die Fragen, ob die Anzahl der vorgesehenen Einzelziele eingehalten wurde, ob es sich um Vertriebstätigkeiten oder auf den Vertrieb bezogene Tätigkeiten handelt, ob die Ziele vom Arbeitnehmer direkt beeinflussbar und „klar zuzuordnen“ sind und ob ggf. ein Teamziel unmittelbar zur Zielerreichung beiträgt.

(b) Um die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Bemessung der Bezugsgrößen kontrollieren zu können, bedarf der Betriebsrat der Kenntnis des jeweils vereinbarten Euro-Planumsatzes und des jeweiligen Zielerreichungsgrads. Zwar ist der Zielerreichungsgrad eine tatsächliche Größe und kein Regelungsgegenstand wie der Planumsatz. Er erlaubt es aber, die „Richtigkeit“ der vereinbarten Umsatzziele und die bei ihrer Festlegung gebotene Gleichbehandlung der Arbeitnehmer im Nachhinein einer Plausibilitätskontrolle zu unterziehen.

(c) Um die Anwendung der Protokollnotiz Nr. 5 zu § 15 TV Nr. 64 überwachen zu können, benötigt der Betriebsrat Auskunft über den Umfang der berücksichtigten Ausfalltage. Die Bestimmung verpflichtet die Arbeitgeberin eine Anrechnung von Ausfalltagen ggf. tatsächlich vorzunehmen. Dies folgt aus den Sätzen 1 und 2 der Protokollnotiz. Danach ist für die Endabrechnung des variablen Entgelts ein Quotient aus Ist- und Sollarbeitstagen zu bilden und mit der vereinbarten Zielgröße zu multiplizieren. Der sich daraus ergebende Betrag ist der für die Berechnung maßgebliche. Für die Dauer unverschuldeter Arbeitsversäumnis soll folglich das damit verbundene Unvermögen des Arbeitnehmers, sich für die Zielerreichung einzusetzen, jedenfalls bis zur Grenze von fünfzig Tagen zu seinen Gunsten zielmindernd berücksichtigt werden. Die Herabsetzung des Ziels ist demnach nicht etwa ins Belieben der Arbeitgeberin gestellt. Dies begründet die entsprechende Überwachungsaufgabe und den mit ihr einhergehenden Auskunftsanspruch des Betriebsrats.

Die erbetenen Auskünfte sind für den Betriebsrat auch nicht wertlos, falls ihm die tatsächlichen Ausfalltage der einzelnen Arbeitnehmer bekannt sind. Davon, daß er von deren Anzahl Kenntnis besitzt, ist auszugehen. Zwar hat er ihre Bekanntgabe von der Arbeitgeberin nicht verlangt, doch stehen sie ihm auf anderem Wege, etwa über den des § 16 Abs. 2 TV Nr. 64 zur Verfügung.

c) Den entstandenen Auskunftsanspruch hat die Arbeitgeberin teilweise bereits erfüllt.



aa) Die mit den Arbeitnehmern für das Jahr 2001 vereinbarten Tätigkeitsziele im Sinne des Teilantrags zu a) sind dem Betriebsrat mit Ausnahme der einzelnen „Euro-Planumsätze“ bekannt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Arbeitgeberin dem Betriebsrat sowohl die Zahl der jeweils festgelegten Ziele und deren relative Gewichtung zueinander als auch die Arten der Tätigkeiten mitgeteilt hat, die Gegenstand der jeweiligen Zielvereinbarungen waren. Diese Angaben ergäben sich zum einen aus einer dem Betriebsrat übergebenen „Kurzbeschreibung Betriebsziele 2001“ und zum anderen aus den ihm übermittelten Formularen „Zielvereinbarung/Zielerreichung 2001“. Die Arbeitgeberin habe gegenüber dem Betriebsrat erklärt, daß die in diesen Unterlagen aufgeführten Angaben unverändert in die einzelnen Zielvereinbarungen übernommen worden seien.

An diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die der Betriebsrat mit einer Verfahrensrüge nicht angegriffen hat, ist das Rechtsbeschwerdegericht gemäß § 559 Abs. 2 ZPO gebunden. Aus den Feststellungen ergibt sich, daß der Betriebsrat hinsichtlich aller unterschiedlichen Arbeitsplätze und damit letztlich hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers weiß, welche Tätigkeitsziele die Arbeitgeberin mit ihm für das Jahr 2001 vereinbart hat.

bb) Anders verhält es sich mit den „Euro-Planumsätzen“ und den Zielerreichungsgraden für das Jahr 2001. Beide gehen aus den Unterlagen, die dem Betriebsrat übermittelt worden sind, nicht hervor. Die vereinbarten Zielumsätze wurden dem Betriebsrat überhaupt nicht, die Zielerreichungsgrade wurden ihm lediglich als Durchschnittswerte für die einzelnen Beschäftigtengruppen und auch dies nur für das Jahr 2000 mitgeteilt.

Die Arbeitgeberin hat den auf diese Daten bezogenen Auskunftsanspruch des Betriebsrats auch nicht dadurch erfüllt, daß sie ihm entsprechend § 16 Abs. 2 TV Nr. 64 den Zugriff auf die Leistungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers eröffnet hat. Es kann dahinstehen, ob sich der Betriebsrat die benötigten Informationen auf diese Weise tatsächlich beschaffen könnte. Es besteht für ihn jedenfalls keine Pflicht zur Selbstbeschaffung. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG Anspruch darauf,



vom Arbeitgeber ohne - hier durchaus aufwendiges - eigenes Zutun informiert zu werden (*BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 3 d cc (3) der Gründe*).

Wißmann

Linsenmaier

Kreft

Frischholz

Spoo



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)