

Zielvereinbarungen

Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

In immer mehr Betrieben werden Zielvereinbarungen abgeschlossen. Sie haben oft weitreichende Folgen für Vergütung und berufliches Fortkommen. In manchen Unternehmen muss sogar ein bestimmter Prozentsatz der Beschäftigten (z. B. fünf Prozent der am schlechtesten bewerteten Arbeitnehmer) das Unternehmen verlassen. In der Praxis sind Zielvereinbarungen regelmäßig einseitige Vorgaben durch den Arbeitgeber, die eine echte Einflussnahme durch den Arbeitnehmer ausschließen. Ihr einseitiger Charakter wirft verstärkt die Frage nach den Informations- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats auf.

Überwachungsrecht des Betriebsrats

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchge-

führt werden. Der Betriebsrat hat nach dieser Vorschrift die Anwendung aller zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Verordnungen zu überwachen.

Voraussetzungen für Mitbestimmung

Der Begriff der »zugunsten« der Arbeitnehmer geltenden Gesetze ist weit auszulegen.¹ Hierzu gehören nicht nur Grundrechte, sondern es werde das gesamte normative Recht und die durch Richterrecht entwickelten Grundsätze erfasst. Darunter fallen der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und die von der Rechtsprechung anerkannte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.²

Zu den Gesetzen nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zählen auch die arbeitsrechtlichen Vorschriften im BGB. Damit hat der Betriebsrat auch über die Inhaltskontrolle bei Arbeitsverträgen gemäß §§ 305–310 BGB zu wachen. Er hat zu überprüfen, ob die individuellen Arbeitsverhältnisse in Übereinstimmung mit den Regeln des AGB und insbesondere des Transparenzgebots durchgeführt werden. Was bedeutet das für die Zielvereinbarung?

¹ BAG v. 19.10.1999, AP Nr. 58 zu § 80 BetrVG 1972.

² BAG v. 18.9.1973, AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972.

Der Betriebsrat kann sein Überwachungsrecht im arbeitsgerichtlichen Verfahren durchsetzen. Bei dem Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen (Verfügungsgrund und Verfügungsanspruch) kann dies durch Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geschehen.

Informationsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber

Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem BetrVG einen Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber. Dazu sind ihm nach Satz 2 BetrVG auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Ein Tarifvorbehalt besteht nicht.

www.arbeitsrecht.de
... der aktuelle Klick!

Der Auskunftsanspruch folgt aus der Pflicht des Arbeitgebers zur Information des Betriebsrats. Zu den Aufgaben des Betriebsrats im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehören die Wahrnehmung von Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechten.

Die Informationspflicht des Arbeitgebers besteht unabhängig vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte.³ Die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz gehört umgekehrt zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1.⁴

Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben reicht deshalb aus.⁵

»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.«⁶ Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats bezieht sich jedoch nicht nur auf das Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte. Es reicht aus, dass er seine allgemeinen Aufgaben oder Beteiligungsrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wahrnehmen will.⁷ Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen, zu denen wie oben bereits erwähnt auch die §§ 305–310 BGB gehören.

Diese Aufgabe beinhaltet dabei auch seine Pflicht, die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Sinne des § 75 Abs. 1 BetrVG zu überwachen. Diese begründet auch einen Anspruch auf Auskunft über die individuell mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbarten Leistungsziele.

Der Auskunftsanspruch entfällt nicht durch die Geltung tarifvertraglicher Bestimmungen. Durch einen Tarifvertrag können die Überwachungspflichten und das mit ihnen korrespondierende Überwachungsrecht des Betriebsrats nicht aufgehoben werden. Es ist möglich, Rechte des Betriebsrats zu erweitern, sie können aber nicht beseitigt oder eingeschränkt werden.⁸

»Das Betriebsverfassungsgesetz enthält Mindestbestimmungen über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Weder kann dieser wirksam auf sie verzichten, noch können die Tarifvertragsparteien sie wirksam ausschließen, wenn das Betriebsverfassungsgesetz selbst eine solche Möglichkeit etwa nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz vorsieht.«⁹ Das Überwachungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich von Zielvereinbarungen entfällt auch nicht deshalb, weil es sich letztlich um individuelle Vereinbarungen handelt. Bei Zielvereinbarungen geht es nicht um Einzelabsprachen ohne gemeinsamen Bezugspunkt. Besteht ein Auskunftsanspruch des Betriebsrats, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn ohne eigenes Zutun zu informieren. Der Betriebsrat muss sich dabei die Informationen nicht selbst beschaffen.¹⁰

Beschwerderecht des Arbeitnehmers ...

Gemäß §§ 84, 85 BetrVG hat jeder Arbeitnehmer das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren. Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, soweit es sich nicht um den Rechtsanspruch eines einzelnen Arbeitnehmers handelt.

... hinsichtlich aller betrieblichen Angelegenheiten

Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers ist ein individuelles Recht. Jeder Arbeitnehmer hat dafür nach Art. 5 Abs. 1 GG Meinungs- und Meinungsäußerungsfreiheit. Der Beschwerdegegenstand kann sich auf alle betrieblichen Angelegenheiten beziehen. Das Beschwerderecht ist insofern umfassend und betrifft alle tatsächlichen und rechtlichen Beeinträchtigungen der Arbeitnehmer.¹¹

3 BAG v. 19.10.1999, NZA 2000, 887.

4 BAG v. 15.12.1998, NZA 1999, 722.

5 BAG v. 15.12.1998, NZA 1999, 722.

6 BAG v. 21.10.2003, NZA 2004, 936.

7 BAG v. 19.10.1999, NZA 2000, 837.

8 BAG v. 26.7.1988, NZA 1989, 109.

9 BAG v. 21.10.2003, NZA 2004, 936.

10 BAG v. 21.10.2003, NZA 2004, 936.

11 LAG Frankfurt v. 10.2.1987, BetrR 1997, 223.

Mit der Beschwerde des einzelnen Arbeitnehmers hat sich der Betriebsrat als Organ zu befassen.

Erzielt der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber keine Einigkeit über die Berechtigung der Beschwerde, kann er nach pflichtgemäßem Ermessen die Einigungsstelle anrufen. Hierfür bedarf es nicht der Zustimmung des beschwerdeführenden Arbeitnehmers. Die Einigungsstelle ist auch dann zu bestellen, wenn dem Arbeitnehmer zum gleichen Regelungsgegenstand möglicherweise Rechtsansprüche zustehen. Ihr Spielraum für Entscheidungen ist dann jedoch eingengt.

Der Beschwerdegegenstand muss konkretisiert werden. Die tatsächlichen Gründe und die sie veranlassenden Vorgänge und Verhältnisse sind dazu genau zu bezeichnen.¹² Im Bestellungsverfahren ist nicht zu prüfen, ob diese Gründe auch wirklich vorliegen oder ob der Arbeitgeber ihnen auch tatsächlich abgeholfen hat.¹³ Die Einigungsstelle selbst kann über die Berechtigung der Beschwerde entscheiden und die Regelungsentscheidung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Direktionsrechts oder der Beurteilung korrigieren.¹⁴

Der Arbeitgeber darf keine einseitigen Fakten schaffen. Der Betriebsrat hat zum Schutz des Beschwerderechts einen Unterlassungsanspruch.

Solange die Zustimmung des Betriebsrats nicht erfolgt ist, kann der Arbeitgeber keine wirksamen Maßnahmen vornehmen. Die Ausführungen zum Mitbestimmungsrecht zu § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gelten entsprechend. Die Einigungsstelle kann alle Maßnahmen treffen, die den Konflikt lösen. Ihre Kompetenz ist nur insoweit begrenzt, als es um Rechtsansprüche des einzelnen Arbeitnehmers geht.

Mitbestimmen bei der Ordnung des Betriebs

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung gilt.

Das Mitbestimmungsrecht hat zwingende gesetzliche Regelungen zu beachten. Die Reichweite des Mitbestimmungsrechts endet dort, wo die Geltung der gesetzlichen Regelungen beginnt. Der Gesetzgeber unterstellt, dass nur in diesem Fall ein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer gegenüber individualrechtlichen Maßnahmen des Arbeitgebers besteht.¹⁵ Die §§ 305–310 BGB zur Inhaltskontrolle des Arbeitsvertrags stellen gesetzliche Regelungen dar, die in sich abgeschlossen und aus sich heraus

händelbar sind.¹⁶ Bei Zielvereinbarungen sind die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfüllt. Dieses Mitbestimmungsrecht betrifft die Ordnung des Betriebs und Schaffung allgemein gültiger Verhaltensregeln und damit aller Maßnahmen, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer beeinflusst wird. Es darf sich dabei nicht nur um die bloße Verwicklung arbeitsnotwendiger Maßnahmen handeln, sondern es muss um die Einbeziehung in eine die arbeitspflichtübergreifende Unternehmensstrategie gehen. Hierzu bestehen weder gesetzliche noch tarifvertragliche Regelungen.

In diesem Rahmen ist der Betriebsrat beispielsweise bei der Einführung von Mitarbeitergesprächen mit Zielvereinbarung zu beteiligen. Dies entspricht auch der Rechtsprechung, wonach »die Durchführung von Mitarbeitergesprächen mit Zielvereinbarung der Mitbestimmung des Antragstellers¹⁷ ... unterliegt ..., weil es sich hierbei um eine Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten handelt«.

www.arbeitsrecht.de
Urteil gesucht?

»Die Durchführung von Mitarbeiterführungsgesprächen mit Zielvereinbarung ist mitbestimmungspflichtig, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dies gilt dann, wenn es nicht um die bloße Verwirklichung so genannter arbeitsnotwendiger Maßnahmen, sondern darum geht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kollektiv unverbindlich in eine die arbeitspflichtübergreifende Unternehmensstrategie einzubeziehen«.¹⁸

Der Betriebsrat kann die Unterlassung von Maßnahmen des Arbeitgebers verlangen, die seine Mitbestimmung verletzen. Verstößt er gegen die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG, hat der Betriebsrat gegen ihn einen Unterlassungsanspruch.¹⁹ Der Arbeitgeber darf also nicht einseitig Fakten schaffen.

Der Unterlassungsanspruch bedeutet aber nicht, dass die Maßnahme auf Dauer zu unterlassen ist. Der Anspruch dient lediglich der Sicherung der Mitbestimmung und endet durch ihre Wahrnehmung. Die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer zur Auflösung ihrer Arbeitsverhältnisse ändert an dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nichts.

Der Arbeitgeber bedarf der Zustimmung des Betriebsrats oder der Entscheidung der Einigungsstelle, damit er wirksam handeln kann.

Eine hiergegen verstoßende Maßnahme des Arbeitgebers ist rechtswidrig und von vornherein unwirksam. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats im Bereich der mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen als Wirksamkeitsvoraussetzung behandelt.²⁰

Nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG hat der Betriebsrat in allen Fragen der betrieblichen Lohngestaltung,

12 LAG Frankfurt v. 15.9.1992, LAGE Nr. 26 zu § 98 ArbGG 1979.

13 LAG Düsseldorf v. 21.12.1993, NZA 1994, 767.

14 LAG Frankfurt v. 8.12.1992, LAGE Nr. 25 zu § 98 ArbGG 1979.

15 BAG v. 28.7.1981, AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 zum ArbZG.

16 BAG v. 17.12.1985, AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvertrag.

17 VGH Mannheim v. 9.5.2000, RDV 2002, 225 für die Mitbestimmung nach § 79 Abs. 1 Nr. 12, LPVG.

18 LAG BW v. 12.6.1995 – 16 TabV 12/94.

19 BAG v. 3.5.1994, DB 1994, 2450.

20 BAG v. 3.12.1991, DB 1992, 1579; v. 27.3.2003, DB 2003, 2230.

insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, ihrer Einführung und Anwendung mitzubestimmen, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Dies bezieht sich auch auf die Festsetzung leistungsbezogener Entgelte.

Mitbestimmen bei der betrieblichen Lohngestaltung

Bei dem Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG geht es um die Strukturform und die Ausformung des jeweiligen Entgeltsystems. Es beinhaltet die Festlegung derjenigen Elemente, die das Entgeltsystem im Einzelnen ausgestalten und zu einem in sich geschlossenen System machen.²¹

Das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG erfasst alle leistungsbezogenen Entgelte und damit alle Bezugsgrößen, die für die Ermittlung und Berechnung des Entgelts von Bedeutung sind. Der Betriebsrat kann so auch auf den Geldfaktor Einfluss nehmen und bestimmt damit die Entgelthöhe mit.²² Bei den leistungsbezogenen Entgelten muss es sich um mit Akkord- und Prämiensätzen vergleichbare Entgelte handeln. Diese Vergleichbarkeit liegt vor, wenn eine Leistung gemessen und mit einer Bezugs-/Normalleistung verglichen wird.²³

Auch zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts nach Nr. 11 hat der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch: Insoweit gelten die obigen Ausführungen zu § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG entsprechend. Einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers im Bereich der Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG sind von vornherein unwirksam.

Mögliche Regelungsinhalte sind vor allem die Festlegung von Kriterien zur Leistungsbeurteilung und des Verfahrens zur Bewertung. Entscheidend ist, die Bewertung für den Mitarbeiter transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Mitbestimmen bei Beurteilungsgrundsätzen

Nach § 94 Abs. 2 BetrVG unterliegt die »Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze« der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats. Nach § 94 Abs. 1 BetrVG entscheidet die Einigungsstelle, wenn hierüber keine Einigung zwischen den Parteien erzielt werden kann. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die fehlende Einigung der beiden Parteien. Ein Tarif- oder Gesetzesvorbehalt wie bei § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht nicht.

Unter Beurteilungsgrundsätzen sind alle Kriterien zur Leistungsbewertung der Mitarbeiter zu verstehen. Hierzu zählen auch Aussagen zur Eignung der Arbeitnehmer für bestimmte Aufgaben.

Das Mitbestimmungsrecht umfasst die Anwendung von Kriterien, um so in einem einheitlichen Verfahren die Bewertung nach einheitlichen Maßstäben zu ermöglichen und die Beurteilungsergebnisse miteinander zu vergleichen.²⁴ Es dient der Objektivierung im Interesse der Ar-

beitnehmer und der Festlegung der materiellen Beurteilungsmerkmale.

Die Rechtsprechung versteht unter »Beurteilungsgrundsätzen« alle Regelungen, die die Bewertung des Verhaltens oder der Leistung objektivieren und nach einheitlichen Kriterien ausrichten.²⁵

Der Betriebsrat hat einen allgemeinen Unterlassungs- oder Beseitigungsanspruch. Bei Missachtung seiner Mitbestimmung gelten die bereits oben zu § 87 BetrVG gemachten Ausführungen entsprechend.

Mögliche Regelungsinhalte sind konkrete Kriterien zur Leistungsbeurteilung, die die Bewertung und das Verfahren transparent und für den Mitarbeiter nachvollziehbar gestalten. Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch das weitere Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten über das Ergebnis der Bewertung.

Bei der Ausübung der Mitbestimmungsrechte sind grundsätzlich alle gesetzliche Vorschriften zu berücksichtigen. Bei dem Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 2, 2. Alt. BetrVG sind insbesondere die §§ 305–310 BGB zu berücksichtigen. Sie verlangen die Beachtung des Transparenzgebotes und sanktionieren jeden Verstoß mit der Unwirksamkeit der entsprechenden Regelungen.

Zielvereinbarungen müssen verständlich sein

Zielvereinbarungen müssen nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB für den Arbeitnehmer transparent sein. § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB bezieht die Höhe und das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung ein.

Transparenz bedeutet, dass ein Arbeitnehmer erkennen kann, was mit der Abmachung gemeint ist. Sie darf keine falschen Vorstellungen wecken.

Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung eines Vertragspartners daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht aus sich heraus »klar und verständlich« ist. Dieses so genannte Transparenzgebot wurde durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vorgegeben.²⁶

Das Transparenzgebot ist Bestandteil der Angemessenheitskontrolle, deren Anwendung keine Besonderheiten des Arbeitsrechts entgegenstehen. Außerdem ist es bereits Inhalt der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung.²⁷

Das Transparenzgebot schützt die Rechtsposition des Arbeitnehmers. Jede Unklarheit nimmt ihm die Möglichkeit,

21 BAG v. 14.12.1993, DB 1994, 1573.

22 BAG v. 16.4.2002, DB 2003, 212.

23 BAG v. 15.5.2001, DB 2001, 2320.

24 BAG v. 18.4.2000, DB 2000, 2227.

25 BAG v. 23.10.1984, AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebs.

26 EuGH v. 10.5.2001, NJW 2001, 2244f.; vgl. auch BGH v. 6.10.1999, NJW 2000, 515 zu den bisherigen §§ 5, 9 AGB.

27 BAG v. 27.10.1988, NZA 1989, 643 zur auflösenden Bedingung, die hinreichend bestimmt ausgestaltet werden muss; v. 26.5.1993, NZA 1993, 1029 zu Kaufverträgen mit Arbeitnehmern usw.; vgl. insgesamt Däubler/Dorndorf, AGB im Arbeitsrecht § 307 BGB Rdnr. 1 ff., ErfK-Preis, 230 BGB, §§ 305–310.

den Vertrag sachgerecht zu beurteilen. Intransparenz veranlasst ihn zu einer falschen Beurteilung seiner Leistungspflicht und seines Arbeitsvertrags insgesamt. Eine Vertragspartei wird also möglicherweise durch Intransparenz von Regelungen dazu verleitet, vor scheinbaren Rechten des Verwenders »zu kapitulieren«.²⁸

Die Vereitelung von Marktchancen einer Vertragspartei muss sich noch nicht in einer Verschlechterung der Rechtsposition eines Vertragspartners niedergeschlagen haben. Es reicht, dass er sie hätte verbessern können, hieran aber durch Intransparenz gehindert wurde.²⁹

Vorsicht: auch weiche Ziele sind eingeschlossen

Auch qualitative, so genannte weiche Ziele, wie die »Teamfähigkeit«, unterliegen dem Transparenzgebot. Sie erweitern den Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers fast schrankenlos.

Die diese Ziele gilt der Grundsatz, dass, die gerichtliche Tätigkeitskontrolle hier umso intensiver zu sein hat, weil Arbeitnehmer andernfalls einer großen Unsicherheit ausgesetzt wären.³⁰ Sie können nicht vorhersehen, ob ihnen z. B. »größere Teamfähigkeit« bescheinigt wird. Die Rechtsprechung will mit dem Verbot »betrieblicher Geheimpolitik«, Entscheidungen verhindern, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz widersprechen.³¹

Bei unbeschränktem Bewertungsspielraum fehlt es außerdem an der gebotenen Transparenz. Dem AGB entspricht nur ein objektives Verfahren, in dem die Zielerreichung festgestellt wird. Bei Nichteinigung muss hierüber eine neutrale Instanz (wie etwa leitende Mitarbeiter einer anderen Abteilung oder Sachverständige) entscheiden, der ein gerichtlich überprüfbarer Beurteilungsspielraum zusteht. Dabei geht es ja nicht nur um eine Leistungsbeurteilung, sondern auch um einen oft nicht unerheblichen Teil der Vergütung. Darf allein der Vorgesetzte oder der Arbeitgeber nach weichen Zielen bewerten, dann ist die Abmachung wegen Verstoßes gegen das Transparenzprinzip unwirksam.³²

Damit ist es letztlich Sache des Vorgesetzten oder Arbeitgebers, die Berechtigung des Einspruchs anzuerkennen. Mit dem Transparenzgesetz nach dem AGB ist dies jedenfalls unvereinbar.

Nach § 306 Abs. 1 BGB bleibt ein Arbeitsvertrag im Übrigen wirksam, wenn Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) ganz oder teilweise unwirksam oder nicht Vertragsbestandteil geworden sind. Rechtsfolge eines Verstoßes gegen das Klauselverbot der §§ 307–308 BGB ist dagegen die Unwirksamkeit der Klausel. Eine geltungserhaltende Reduktion einer Klausel auf einen zulässigen Umfang ist nach der Rechtsprechung des BGH möglich.³³

Mit dem Schutzzweck der Klausel wäre es unvereinbar, wenn der Verwender der AGB risikolos gesetzwidrige Klauseln verwenden könnte, ohne im Streitfall ihre Anpassung befürchten zu müssen.

Nach § 306 Abs. 2 BGB gelten bei unwirksamen Klauseln die »gesetzlichen Vorschriften«. Da hier keine speziellen Gesetze eingreifen, eine teleologische Reduktion im AGB-Recht und bei § 138 Abs. 1 BGB ausscheidet, muss durch eine ergänzende Vertragsauslegung nach dem möglichen Parteiwillen der Vertragspartner gefragt werden. Die Antwort kann dann nur eine Zielgröße darstellen, die beispielsweise in der vorgesehenen Arbeitszeit bei geschickter Zeiteinteilung erreichbar ist.³⁴

Mitbestimmen bei Betriebsänderungen

Nach §§ 111 ff. BetrVG hat der Betriebsrat bei einer Betriebsänderung mitzubestimmen. Als Betriebsänderung gelten die Einschränkungen des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen (§ 111 Nr. 1 BetrVG), die grundlegende Änderung der Betriebsorganisation (§ 111 Nr. 4 BetrVG) oder die Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden (§ 111 Nr. 5 BetrVG). Ein Tarifvorbehalt besteht nicht.

Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass der Abbau von Personal in erheblichem Umfang als eine Betriebs Einschränkung anzusehen ist.³⁵ Mit der Einfügung des § 112 a Abs. 1 BetrVG legt der Gesetzgeber für Entlassungen eine bestimmte Höchstzahl je nach Betriebsgröße fest. Danach liegt eine Betriebsänderung für einen Betrieb ab 601 Arbeitnehmer dann vor, wenn mindestens fünf Prozent der Belegschaft entlassen werden.³⁶ Ob es dann tatsächlich zu den Entlassungen kommt, ist unerheblich. Entscheidend ist, dass sie geplant sind und überhaupt in Betracht kommen. Die Entlassungen müssen nicht durch Kündigungen erfolgen, sondern der Arbeitgeber kann auch Aufhebungsverträge schließen. In § 112 a Abs. 1 Satz 2 BetrVG heißt es ausdrücklich, dass »auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlassete Ausscheiden von Arbeitnehmern auf Grund von Aufhebungsverträgen« als Entlassung gilt. Eigenkündigungen von Arbeitnehmern, die vom Arbeitgeber veranlasst werden, rechnen ebenfalls mit.³⁷

Der Arbeitgeber darf auch bei Betriebsänderungen keine vollendeten Tatsachen schaffen. Schließt der Arbeitgeber mit allen betroffenen Arbeitnehmern Aufhebungsverträge, dann kann die Beendigung dieser Arbeitsverhältnisse

28 Däubler/Dorndorf, a. a. O. Rdnr. 148.

29 Däubler/Dorndorf, a. a. O. Rdnr. 149 m. w. N.

30 ErfK-Preis § 611 BGB Rdnr. 626.

31 BAG, AP Nr. 1 und 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle; AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung.

32 Vgl. Däubler, ZIP 2004, Behrens/Ringsdorf, NZA 2003, 364; auch nach Bauer/Diller/Göpfert, BB 2002, 883 muss die Zielerreichungskontrolle transparent und fair sein. Außerdem wird dort die Bewertung durch Dritte, ggf. unter Einbeziehung von Kollegen und Trainern, als denkbar bezeichnet.

33 BGHZ 84, 209.

34 Vgl. insgesamt Däubler, ZIP 2004, S. 000.

35 BAG v. 7.8.1990, NZA 1991, 114.

36 Vgl. auch DKK, 9. Aufl., § 111 Rdnr. 49.

37 BAG v. 28.10.1992, DB 1993, 590.

nicht mehr Gegenstand echter Verhandlungen sein. Deshalb hat der Betriebsrat ebenfalls einen Anspruch auf Unterlassung bis zum Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens.

Fazit

Der Betriebsrat hat zahlreiche Mitbestimmungsrechte. Inhalt und Reichweite der Mitbestimmung sind jeweils unterschiedlich ausgeprägt.

Bei der Ausübung der Mitbestimmungsrechte ist insbesondere das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB zu beachten. Es verbietet die einseitige Bewertung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber oder seinen Vorgesetzten nach nicht nachvollziehbaren Kriterien.

Der Betriebsrat hat zahlreiche Mitbestimmungsrechte, von denen die wichtigsten die §§ 87 Abs. 1 Nrn. 1, 10, 11, § 94 Abs. 2, 2. Alt. BetrVG, §§ 111 ff. und §§ 84, 85 BetrVG sind. Inhalt und Gegenstand der Mitbestimmungsrechte sind jeweils unterschiedlich und auch die Sicherung der Mitbestimmungsrechte unterscheidet sich je nach Stärke des Mitbestimmungsrechts. Zur Verhinderung von Entlassungen können mögliche Regelungsinhalte für den Abschluss eines Interessenausgleichs oder Sozialplans nach §§ 111 ff. BetrVG sein:

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Ausschluss des systematischen Angebots zum Abschluss von Aufhebungsverträgen gegenüber leistungsschwächeren Mitarbeitern.

Hilfsweise bei nicht durchsetzbarem Verbot:

- Anspruchsvoraussetzungen und Höhe von Abfindungen bei Auflösung von Arbeitsverhältnissen
- Teilnahmerecht eines Mitglieds des Betriebsrats auf Wunsch des Mitarbeiters
- Vorherige (z. B. eine Woche) Information des Betriebsrats bei Angeboten zum Abschluss von Aufhebungsverträgen
- Einräumung einer Überlegungsfrist von drei Wochen für die betroffenen Mitarbeiter

WOLFGANG TRITTIN ist Rechtsanwalt in Frankfurt

Literaturhinweise

Thomas Breisig, Entlohen und Führen mit Zielvereinbarungen, ISBN 3-7663-3286-4, 24,90 €

Thomas Breisig u. a., Arbeitnehmer im Arbeitgebergespräch, ISBN 3-7663-3261-9, 14,90 €