

## Mitbestimmung

# Mitbestimmung bei individuellen Zielen? Zu den Rechten des Betriebsrats bei Zielvereinbarungen

Rechtsanwalt Wolfgang Trittin/Ass. Esther Fischer, Frankfurt/M.

### 1. Einführung

Bei Zielvereinbarungen stellt sich grundsätzlich die Frage nach Beteiligungs-, insbes. Mitbestimmungsrechten, des BR. Hier lassen sich 4 verschiedene Stadien unterscheiden: die Einführung von Zielvereinbarungssystemen, die konkrete Zielfestsetzung durch den AG und den AN, Maßnahmen bei Wegfall der Geschäftsgrundlage während des vereinbarten Zeitraums und die Feststellung der Zielerreichung. In Rspr. und Lit. häufen sich die Stimmen, die für eine Mitbestimmung bei der Einführung von Zielvereinbarungssystemen sprechen. Sie umfasst auch individuelle Ziele.

### 2. Grundlagen zu Zielvereinbarungen

Unter dem Begriff „Zielvereinbarung“ ist eine Abrede zwischen AG und AN zu verstehen, in der der AN verspricht, innerhalb eines bestimmten Zeitraums – typischerweise innerhalb eines Jahres – bestimmte Ziele zu erreichen<sup>1</sup>. Im Gegenzug verspricht der AG für die – zumindest weit gehende – Zielerreichung i. d. R. ein zusätzliches Entgelt, einen „Bonus“. In der Praxis befinden sich die Grundsatzentscheidungen regelmäßig in einem TV oder einer BV, wie etwa die Bedingung, dass alle festzusetzenden Ziele vom AN beeinflussbar sind. Auf der zweiten Ebene legt der AG – i. d. R. im Gespräch – mit dem AN fest, welche konkreten Ziele zu erreichen sind, wie die Zielerreichung festgestellt werden soll etc. Zielvereinbarungen sind in der Praxis mittlerweile gängiges Instrument, um eine Identifikation des AN mit seiner Aufgabe zu erreichen und so die Leistung selbst zu fördern. Daher stehen die mit Zielvereinbarungen verbundenen Rechtsprobleme nicht mehr nur im Interesse der Lit.<sup>2</sup>, sondern sind auch schon Gegenstand einiger Urteile<sup>3</sup>.

### 3. Zielvereinbarungen als betriebliche Angelegenheit

Man könnte die Auffassung vertreten, eine Mitbestimmung des BR scheide von vornherein aus, da Zielvereinbarungen rein individuell geprägte Absprachen zwischen AN und AG seien. Demnach käme eine Mitbestimmung des BR nur bei der grundsätzlichen Ausgestaltung von Zielvereinbarungen, die für alle Mitarbeiter gilt, zum Zuge. Die Bestimmung einzelner zulässiger Ziele und deren Gewichtung bei der Feststellung der Zielerreichung wären dagegen mitbestimmungsfrei<sup>4</sup>.

Zuzugeben ist, dass Ziele stets auch an die Persönlichkeit des AN und an seine vorhandenen Fähigkeiten anknüpfen. Sie sollen den AN herausfordern. Daher ist eine pauschale, generelle Zielfestsetzung gar nicht möglich. Die Festsetzung von Zielen dient aber gerade nicht dem altruistischen Zweck, den AN zu fordern, zu fördern und ihm Boni zu schenken. Zielvereinbarungssysteme beruhen auf der Erkenntnis, dass Herausforderungen zu einer Identifikation des AN mit seinem Arbeitsplatz führen und dass so motivierte AN mehr und bessere Leistungen erbringen. Der Begriff der Vereinbarung suggeriert eine Implementierung unternehmerischer Erfolgsziele in das individuelle Vertragsverhältnis. Eine derartige Erfolgsorientie-

rung verträgt sich zwar nicht mit dem arbeitsrechtlichen Grundprinzip, dass der AG das Betriebsrisiko trägt und der AN keinesfalls einen bestimmten Anteil am Unternehmenserfolg schuldet. Die Begründung solcher „harter“ individualrechtlicher Vertragspflichten steht indes gar nicht im Vordergrund des Systems. Allein die Verinnerlichung eines „commitment“, eines moralischen „Über-Ichs“, selbst ohne erzwingbare Rechtsverpflichtung, soll Verhalten ändern, Einsatz steigern, die Arbeitsintensität erhöhen, persönliche Widerstände zurückdrängen. Es geht um eine arbeitspflichtübergreifende Unternehmensstrategie, die so viele Mitarbeiter wie möglich einbezieht und die dem UN letztlich Gewinn beschert. Damit sind einzelne Zielfestsetzungen und deren Durchführung gerade nicht allein durch individuelle Umstände des einzelnen AN veranlasst. Der kollektive Bezug in diesem Sinne ist damit zu bejahen. Eine Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen kommt daher in allen vier genannten Stadien in Betracht.

### 4. Auskunftsansprüche des BR aus § 80 Abs. 2 S. 1, Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Neben einer Beteiligung des BR durch Mitbestimmung sind dessen Auskunftsansprüche zu erwähnen, die sich aus § 80 Abs. 2 S. 1 i. V. m. Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergeben<sup>5</sup>. Da Zielvereinbarungen in vielen Fällen einen komplexen Prozess der Umsetzung und Anwendung auf den Einzelfall mit sich bringen, besteht grundsätzlich in allen Stadien ein Anlass zu einer inhaltlichen Überprüfung<sup>6</sup>. Ist tariflich oder in der Betriebsvereinbarung ein Zielvereinbarungssystem für alle AN vorgesehen, so ist der erforderliche kollektive Bezug der individuell getroffenen Abreden gegeben<sup>7</sup>. Die dem BR obliegende Überwachung betrifft vor allen Dingen die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen und von zugunsten der AN geltenden Gesetzen, d. h. insbes. den Regelungen über AGB (§§ 305 ff. BGB).

### 5. Einführung und Änderung eines Zielvereinbarungssystems

Die generelle – d.h. für jedenfalls einen Großteil der AN geltende – Einführung, Änderung und Abschaffung von Zielvereinbarungssystemen ist mitbestimmungspflichtig<sup>8</sup>. Die Mitbestimmung des BR ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da es sich bei Zielvereinba-

1 Däubler, „Zielvereinbarungen und AGB-Kontrolle“, ZIP 2004, 2209 ff.

2 Z. B. Bauer/Diller/Göpfert, „Zielvereinbarungen auf dem arbeitsrechtlichen Prüfstand“, BB 2002, 882; Berwanger, BB 2003, 1499; Mauer, NZA 2002, 540.

3 BAG 21. 10. 2003 – 1 ABR 39/02, AuR 2004, 78; ArbG Frankfurt/M. 11. 12. 2002, ZTR 2003, 577 = AuR 2003, 397; HessLAG, AiB 2002, 575; LAG Köln, NZA-RR 2003, 305.

4 Bauer/Diller/Göpfert, BB 2002, 882, 886.

5 BAG 21. 10. 2003, Fn. 3.

6 Däubler, NZA 2005, 798.

7 Vgl. BAG a. a. O., 940.

8 LAG Baden-Württemberg 12. 6. 1995, 16 TaBV 12/94.

zungssystemen um Fragen der Betriebsordnung handelt<sup>9</sup>. Daneben lässt sich die Mitbestimmung auch auf § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG stützen, da ein Bonussystem die betriebliche Lohngestaltung betrifft<sup>10</sup>. Ebenfalls ergibt sich die Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG für den Fall, dass das Ziel in einem bestimmten Betriebsergebnis oder einer sonstigen Größe besteht, die der AN durch sein individuelles Verhalten nachweisbar beeinflussen kann<sup>11</sup>. Denn es handelt sich um die Festsetzung vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte<sup>12</sup>. Daneben könnte bei der Einführung oder Veränderung von Zielvereinbarungssystemen unter Verwendung von Zielvereinbarungsformularen eine Mitbestimmung aus § 94 Abs. 1 BetrVG bestehen. Schließlich kommt Mitbestimmung aus § 94 Abs. 2 BetrVG – allgemeine Beurteilungsgrundsätze – in Betracht, da Zielvereinbarungen immer eine Beurteilung des AN zur Folge haben.

## 6. Festsetzung individueller Ziele

### 6.1 Zulässigkeit von Zielen

Die Unzulässigkeit von Zielen kann sich z. B. wegen Unmöglichkeit aus § 275 Abs. 1 BGB ergeben<sup>13</sup>. Der AG hat bei der Vorformulierung der Ziele für den AN auch die §§ 305 ff. BGB zu beachten<sup>14</sup>. Insbes. die sog. weichen Ziele wie „Erhöhung der Teamfähigkeit“ oder „Erarbeitung einer überzeugenden Konzeption“ sind wegen Intransparenz unwirksam, wenn lediglich der Vorgesetzte über die Zielerreichung entscheidet. Daher muss die Vereinbarung von weichen Zielen stets eine Regelung dahingehend beinhalten, dass die Zielerreichung durch ein objektives Verfahren von einer neutralen Instanz festzustellen ist<sup>15</sup>. Neben diesen allgemeinen Einschränkungen sind etwaige besondere Regelungen zu beachten, die sich aus einer Betriebsvereinbarung oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben<sup>16</sup>.

### 6.2 Einzelne Mitbestimmungstatbestände

#### 6.2.1 § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist zu bejahen, wenn es sich bei der Festsetzung der Ziele um Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der AN im Betrieb handelt. Hierzu wird vertreten, die beiden Alternativen betreffen nur das Ordnungsverhalten des AN. Dieses sei abzugrenzen von dem Arbeitsverhalten. Richte sich die Maßnahme auf die Konkretisierung der Arbeitspflicht, d. h. bestimmt der AG, welche Arbeiten in welcher Art und Weise zu verrichten sind, sei die Maßnahme mitbestimmungsfrei<sup>17</sup>. Dem wird entgegengehalten, § 87 Abs. 1 Nr. BetrVG sehe diese Abgrenzung zwischen Ordnungs- und Arbeitsverhalten nicht vor, vielmehr seien Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne erfasst. Es sei gleichgültig, ob die Maßnahmen in erster Linie den Inhalt des Arbeitsverhältnisses oder die Ordnung im Betrieb betreffen<sup>18</sup>.

Für die zweite Auffassung lässt sich zunächst der Wortlaut des Gesetzes anführen. Die Gegenüberstellung der beiden Alternativen „Verhalten der AN im Betrieb“ und „Fragen der Ordnung des Betriebs“ spricht gegen eine Gleichsetzung. Das Verhalten der AN im Betrieb meint also nicht nur das Verhalten in der betrieblichen Ordnung, sondern das „Verhalten bei der Arbeit“ im Gegensatz zu privatem Verhalten<sup>19</sup>. Auch aus einer systematischen Betrachtung ergibt sich keine Beschränkung der Mitbestimmung auf das Ordnungsverhalten der AN. Denn § 87 BetrVG befindet sich im Abschnitt „Soziale Angelegenheiten“ des BetrVG. Darunter sind Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne zu verstehen<sup>20</sup>. Zudem wurde die jetzige Nr. 1 mit der Schaffung des BetrVG 1972 an die erste Stelle des Mitbestimmungskatalogs gesetzt. Damit wurde ihrer grundlegenden Bedeutung Rechnung getragen, was ebenfalls gegen

eine Einschränkung spricht<sup>21</sup>. Schließlich lässt sich gegen eine Beschränkung auf das Ordnungsverhalten der AN auch der Schutzzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG anführen. Das Direktionsrecht des AG soll durch die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG beschränkt und der AN im Hinblick auf die gestörte Vertragsparität geschützt werden<sup>22</sup>. Anlass für die Mitbestimmung ist damit nicht nur, wenn eine Maßnahme die AN untereinander betrifft, sondern auch, wenn eine Maßnahme sich allein im Verhältnis des AG zum AN entfaltet<sup>23</sup>. Damit fallen alle Maßnahmen, die das AN-Verhalten reglementieren, unter die Mitbestimmung.

Legt der AG im Gespräch mit dem AN Ziele und Bonuszahlungen fest, so wird hierdurch – je nach Ausgestaltung der Ziele mehr oder weniger – auf das Verhalten des AN eingewirkt. Ist das Ziel auf seine Arbeitsleistung am Arbeitsplatz ausgerichtet, so ist sein Verhalten am Arbeitsplatz betroffen. Beinhaltet das Ziel innerbetriebliches Engagement, ist das sonstige Verhalten im Betrieb betroffen. Bezieht sich das Ziel auf den Teamzusammenhalt, ist das Verhalten der AN untereinander betroffen. Jedenfalls aber stellt die Zielfestsetzung eine Frage der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der AN im Betrieb i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar<sup>24</sup>. Damit ist die Mitbestimmung hiernach zu bejahen.

#### 6.2.2 § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Für eine Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG müsste die Festsetzung konkreter Ziele eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung sein. Betriebliche Lohngestaltung meint die Festlegung derjenigen Elemente, die das Entgeltsystem im Einzelnen ausgestalten und zu einem in sich geschlossenen System machen<sup>25</sup>. Unter den Begriff „Lohn“ fallen alle Leistungen des AG mit Entgeltcharakter. Werden für die Erreichung bestimmter Ziele bestimmte Boni versprochen, handelt es sich um geldwerte Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gezahlt werden. Damit kommt die Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Zielfestsetzungen grundsätzlich zum Tragen. Nun könnte man vertreten, die Zielfestsetzung unterliege deshalb nicht der Mitbestimmung, weil eine Festsetzung der Vergütung im Einzelfall nicht erfasst sei<sup>26</sup>. Bei der individuellen Lohngestaltung, die in keinem Zusammenhang zu

<sup>9</sup> Bauer/Diller/Göpfert, BB 2002, 882, 886; Berwanger, BB 2003, 1499, 1502.

<sup>10</sup> Bauer/Diller/Göpfert, a. a. O.; Berwanger, a. a. O.; Mauer, NZA 2002, 540, 542; Däubler, NZA 2005, 793, 795.

<sup>11</sup> Däubler, NZA 2005, 793, 796.

<sup>12</sup> Bauer/Diller/Göpfert, a. a. O.; a. A. Berwanger, a. a. O.: Bei einem Zielvereinbarungssystem handele es sich zwar um ein leistungsbezogenes Entgeltsystem, es fehle aber sowohl an der erforderlichen spezifischen unmittelbaren Beeinflussbarkeit des Arbeitsergebnisses durch den AN als auch an einer Vergleichsmöglichkeit mit einer Normleistung.

<sup>13</sup> Bauer/Diller/Göpfert, BB 2002, 882, 884.

<sup>14</sup> Däubler, ZIP 2004, 2209, 2210 f.

<sup>15</sup> Däubler, ZIP 2004, 2209, 2213.

<sup>16</sup> Mauer, NZA 2002, 540, 542.

<sup>17</sup> BAG, DB 1985, 495; ErK-Hanau/Kania, Rn. 18.

<sup>18</sup> Klebe, in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), DKK, § 87 Rn. 44 ff.

<sup>19</sup> Pfarr, Anm. zu AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; Wolter, Für ein besseres Arbeitsrecht, 1986, S. 110.

<sup>20</sup> Pfarr, Fn. 19.

<sup>21</sup> BT-Drs. VI/1786/S. 48.

<sup>22</sup> Vgl. BAG 24. 2. 1987, AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972 = AuR 1987, 276.

<sup>23</sup> Pfarr, a. a. O.

<sup>24</sup> LAG Baden-Württemberg 12.6.1995, 16 TaBV 12/94.

<sup>25</sup> BAG 14. 12. 1993, DB 1994, 1573 = AuR 1994, 159.

<sup>26</sup> BT-Drs. VI/1786, S. 49.

ähnlichen Regelungen für andere AN steht, wird eine Mitbestimmung nämlich verneint<sup>27</sup>. Dies kann aber für die Zielfestsetzung nicht gelten. Da die Zielfestsetzung im Einzelfall Teil einer alle Mitarbeiter betreffenden Unternehmensstrategie ist, besteht ein Zusammenhang zu den Zielfestsetzungen für andere AN. Auch der Umstand, dass die Zahlung aufgrund einer Zusatzvereinbarung zwischen dem AG und dem einzelnen AN erfolgt, schließt Mitbestimmung nicht aus<sup>28</sup>. Dass die Ziele i. d. R. nur für den einzelnen AN gesteckt werden, ändert also nichts an der Mitbestimmung des BR aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

### 6.2.3 § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG

Schließlich könnte sich eine Mitbestimmung des BR bei der Festsetzung von konkreten Zielen aus § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ergeben. Hier stellt sich die Frage, ob Zielvereinbarungen Entgeltfestsetzungen darstellen, die mit Akkord- oder Prämiensätzen vergleichbar sind. Voraussetzung ist, dass der AN in der Lage ist, das Arbeitsergebnis mit seiner Leistung zu beeinflussen<sup>29</sup>. Dem Zweck von Zielvereinbarungen entsprechend werden Ziele in der Weise festgesetzt, dass der AN sie durch eigene Leistung erreichen kann. Hinzukommen muss aber die Vergleichbarkeit mit Akkord und Prämie, d. h. es muss eine Leistung gemessen und mit einer Bezugs-/Normalleistung verglichen werden<sup>30</sup>. Hier könnte man der Auffassung sein, dass es an dieser Vergleichsmöglichkeit fehle<sup>31</sup>. Allerdings ist zu bedenken, dass eine Festsetzung von Zielen nur dann sinnvoll ist, wenn das Ziel über die normale Arbeitsleistung hinausgeht. Ein AG wird sich nicht darauf einlassen, einen Bonus für eine Leistung zu zahlen, zu der der AN schon aus dem Arbeitsvertrag verpflichtet war. Insofern stellt die arbeitsvertragliche Leistung stets die Bezugsgröße dar. Diese Voraussetzung ist somit ebenfalls zu bejahen. Damit handelt es sich bei Zielvereinbarungen grundsätzlich um andere leistungsbezogene Entgelte i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.

Auch der Schutzzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG spricht für eine Mitbestimmung des BR. Sie soll die Lohngerechtigkeit absichern und den AN vor besonderen Belastungen und Überforderungen schützen<sup>32</sup>. Diese Gefahren entstehen im Besonderen bei der Festsetzung von Zielen. Denn in der Situation eines Zielvereinbarungsgesprächs wird der AN i. d. R. den Vorschlag des AG zur Festsetzung der Ziele und des Bonus akzeptieren, selbst wenn er von vornherein überzeugt davon ist, dass ihn die Ziele überfordern. Auch wenn Zielvereinbarungen auf freiwilliger Basis beruhen und der AN das Recht hat, seine Unterschrift zu verweigern, wird er wohl eher „klein beigegeben“, als eine Konfrontation mit dem AG zu riskieren<sup>33</sup>. Damit fordert auch der Schutzzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine Mitbestimmung bei der Festsetzung von konkreten Zielen.

### 6.2.4 Weitere Mitbestimmungsrechte

Enthält die Zielvereinbarung Regelungen über das Verfahren zur Feststellung der Zielerreichung, handelt es sich um die Aufstellung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen, so dass insoweit eine Mitbestimmung des BR aus § 94 Abs. 2 Alt. 2 BetrVG zu bejahen ist<sup>34</sup>. Beschränkt sich die Zielvereinbarung auf den bloßen Nachvollzug von Vorgaben der Arbeitgeberseite, kann von einem funktionalen Äquivalent zur Eingruppierung gesprochen und die Mitbestimmung auch auf § 99 Abs. 1 BetrVG gestützt werden<sup>35</sup>.

### 6.3 Vorgaben für die Zustimmung

Bezüglich der Zielfestsetzung im Einzelfall hat der BR seine Zustimmung von der Einhaltung der §§ 305 ff. und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) abhängig zu machen.

## 7. Wegfall der Geschäftsgrundlage

Ändern sich während der Laufzeit der Zielvereinbarung die Arbeitsbedingungen derart, dass die Ziele nicht mehr erreicht werden können, kommt eine Ziellanpassung nach § 313 BGB in Betracht. Liegt das Risiko in der Sphäre des AG – etwa, wenn ein Produkt vom Markt genommen wird und der AN ein auf dieses Produkt bezogenes Ziel nicht mehr erreichen kann – hat der AG die geleistete Arbeit nach § 612 Abs. 2 BGB zu vergüten. Für die restliche Zeit der Periode ist eine Anpassung vorzunehmen. Liegt das Risiko in der Sphäre des AN – etwa wenn er krank wird oder unerwartet Stammkunden der Abteilung wegfallen – führt dies grundsätzlich nicht zu einer Anpassungspflicht<sup>36</sup>.

Kommt es hierüber zum Streit, ist es zwar denkbar, dass eine Schlichtungsstelle entscheidet. Letztendlich – wenn dies nicht vorgesehen ist oder eine Einigung nicht erreicht wird – entscheidet der AG allein. Daher ist auch hier eine Mitbestimmung des BR zu fordern. Nach der Rspr. soll durch Mitbestimmung gerade verhindert werden, dass der AN durch überzogene Ziele überfordert und der zusätzliche Einsatz unsachgerecht bewertet wird<sup>37</sup>. Eine Beschränkung der Mitbestimmung auf die Stadien der Einführung eines Zielvereinbarungssystems und die Festsetzung der konkreten Ziele würde die Mitbestimmung in den Fällen bedeutungslos machen, wenn sich im Nachhinein Umstände ergeben, die das Gleichgewicht der ursprünglichen Zielvereinbarung zerstören. Daher unterliegen auch die späteren Entscheidungen des AG innerhalb der Zielvereinbarungsperiode der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG. Nur so können die Rechte des AN auf eine angemessene Anpassung der Zielvereinbarung nach § 313 BGB oder eine angemessene Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB gesichert werden.

## 8. Ermittlung der Zielerreichung

Die Feststellung der Zielerreichung am Ende der Laufzeit der Zielvereinbarung erfolgt entweder einseitig durch den AG oder einvernehmlich aufgrund eines Zielfeststellungsgesprächs oder durch eine Schlichtungsstelle. Grundsätzlich gilt hierfür das Vereinbarte. Im Zweifel kann aber nicht von einer einseitigen Feststellungskompetenz des AG ausgegangen werden<sup>38</sup>. Der AG muss dem AN auf Verlangen Auskunft über die der Berechnung zugrunde liegenden Daten erteilen<sup>39</sup>. Entscheidet der AG aufgrund einer Regelung in der Zielvereinbarung allein, d.h. im Rahmen des § 315 Abs. 1 BGB, unterliegt die Entscheidung der gerichtlichen Billigkeitskontrolle. Entscheidet eine Schlichtungsstelle nach § 317 BGB, unterliegt auch diese Entscheidung einer gerichtlichen Überprüfung in gewissem Umfang.

27 BAG 3. 12. 1991, AuR 1993, 18, mit Anm. Weygand.

28 BAG 30. 1. 1990, DB 1990, 1090 = AuR 1990, 202.

29 Richardi, Rn. 879; Galperin/Löwisch Rn. 248.

30 BAG 28. 4. 1998, AuR 1998, 420; 29. 2. 2000, NZA 1998, 1188, 1189; NZA 2000, 1066 = AuR 2000, 399.

31 *Berwanger*, BB 2003, 1502.

32 BAG 29. 3. 77, 28. 7. 81, AP Nrn. 1, 2 zu § 87 BetrVG 1072 Provision.

33 *Berwanger*, BB 2004, 553.

34 DKK-Klebe, Fn. 18, § 94 Rn. 29.

35 Däubler, NZA 2005, 795.

36 *Bauer/Diller/Göpfert*, BB 2002, 884.

37 BAG 15. 5. 2001, NZA 2001, 1154 = AuR 2001, 478.

38 *Berwanger*, BB 2004, 551, 554; a. A. *Bauer/Diller/Göpfert*, a. a. O., 885.

39 *Mauer*, NZA 2002, 540, 549.

Oft tritt erst in diesem Stadium zutage, dass die Ziele – etwa wegen nachträglicher Unmöglichkeit – unwirksam geworden sind, dass sie von vornherein mangels Transparenz unwirksam waren oder dass andere Verstöße gegen die oben angesprochenen Vorschriften vorliegen. Auch Auslegungsprobleme ergeben sich häufig erst am Ende der vereinbarten Periode. Sieht die Zielvereinbarung vor, dass die Entscheidung über die Zielerreichung von einem paritätisch besetzten Gremium zu fällen ist, kann der AN zwar hier seine Einwendungen vorbringen. Häufig gelingt es dem Schlichtungsgremium aber nicht, sich zu einigen. Dann entscheidet der AG schließlich allein. In der Praxis unterlässt es der AN oft, sich auf seine Rechte<sup>40</sup> zu berufen, aus Angst, er könne den ihm zugesprochenen Bonus ganz verlieren oder sein Verhältnis mit dem AG belasten. Vertritt man nun die Auffassung, im Einzelfall sei die Mitbestimmung des BR ausgeschlossen, so ließe man den AN schutzlos. Mit der Letztentscheidung des AG wird dem AG die eigentliche Regelung überlassen. Damit würde die in den früheren Stadien erfolgte Mitbestimmung bedeutungslos, die Entscheidung wäre nicht mitbestimmt. Dies hat das BAG stets als unzulässig verworfen. Daher ist die Mitbestimmung des BR nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 10, 11 BetrVG auch in diesem Stadium der einzige Weg, eine objektive Bewertung der Zielerreichung und die Rechte des AN zu sichern.

## 9. Beschwerderecht des AN

Neben den Beteiligungsrechten des BR hat auch der AN nach §§ 84, 85 BetrVG die Möglichkeit, sich gegen unzulässiges Verhalten des AG im Rahmen einer Zielvereinbarung zur Wehr zu setzen. Hierfür ist eine Beschwerde beim BR vorgesehen, der daraufhin beim AG auf Abhilfe hinwirkt. Bleibt dies erfolglos, steht der Weg zur Einigungsstelle – auch ohne Zustimmung des betroffenen AN – offen.

## 10. Fazit

In allen vier Stadien, die bei einer Zielvereinbarung durchlaufen werden, stehen dem BR Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1, 10, 11 BetrVG zu. Die Mitbestimmung erfolgt bei der Einführung von Zielvereinbarungssystemen i. d. R. durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Bei der Festsetzung einzelner Ziele, beim Wegfall der Geschäftsgrundlage und bei der Feststellung der Zielerreichung kommt eine Mitbestimmung in Betracht. Wird sie vom AG missachtet, sind die Einzelvereinbarungen mit den AN unwirksam.

<sup>40</sup> Etwa die Beschwerde, s. u. 9, aber auch das Recht auf gerichtliche Überprüfung.