



JURISTISCHE FAKULTÄT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

**„Arbeitsrechtliche Zielvereinbarungen
und die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung
nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG“**

Dissertation vorgelegt von Johannes Gleichmann

Erstgutachter: Prof. Dr. Thomas Lobinger

Zweitgutachter: Prof. Dr. Markus Stoffels

Institut für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

A. Problemstellung

Zielvereinbarungen sind ein Instrument der Unternehmenssteuerung und der Personalführung. Sie finden weite Verbreitung als variabler Lohnbestandteil. Nach statistischen Erhebungen kommen Zielvereinbarungen hierzulande in mittleren und großen Unternehmen in deutlich über der Hälfte der Arbeitsverhältnisse zur Anwendung.

Die Frage der betrieblichen Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen wird in der unternehmerischen Praxis vor allem durch eine weitgehende inhaltliche Einbeziehung des Betriebsrats beantwortet. Auch vor dem Hintergrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung sind Zielvereinbarungen ohne einen hohen Beteiligungsgrad des Betriebsrats heute praktisch kaum mehr vorstellbar.

Dabei interferiert eine solch intensive Einbeziehung des Betriebsrats mit der motivationspsychologischen Zwecksetzung von Zielvereinbarungen: Zielvereinbarungen sollen einen möglichst hohen Grad an individueller Mitwirkung bei der Zielsetzung ermöglichen, um auf diese Weise eine möglichst hohe individuelle Zielbindung und Motivation auszulösen.

Werden Zielvereinbarungen aber bis ins Detail durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorgeprägt, erfährt die individuelle Selbstbestimmung als eigentlicher motivationspsychologischer Motor eine bedeutende Einschränkung. Bei der Frage, ob Zielvereinbarungen über den Einzelfall hinaus überhaupt in einem Betrieb eingeführt werden können, tritt die individuelle Selbstbestimmung schließlich vollends zurück: Außerhalb tariflicher Regelwerke ist die Einführung von Zielvereinbarungen im Licht der höchstrichterlichen Rechtsprechung – insbesondere zu § 87 Abs.1 Nrn. 10 und 11 BetrVG – ohne Zustimmung des Betriebsrats faktisch nicht möglich. Gegenläufige Willensäußerungen einzelner Arbeitnehmer bleiben in dieser Konstellation unbeachtlich.

An dieser Stelle tritt in besonderer Weise ein Antagonismus zutage, der in der betriebsverfassungsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung erst in jüngerer Zeit verstärkt Beachtung findet: Nämlich der Gegensatz zwischen den Interessen eines einzelnen Arbeitnehmers und den Interessen des Betriebsrats bzw. den durch den Betriebsrat artikulierten Interessen der „Belegschaft“. Damit aber wird eine Fragestellung berührt, die zu den nicht gelösten Ordnungsproblemen der Betriebsverfassung gehört: Nämlich die Frage nach der Rechtsbeziehung zwischen dem Betriebsrat und dem einzelnen Arbeitnehmer.

Die dieser Untersuchung zugrundeliegende, zunächst praktisch anmutende Problemstellung der betrieblichen Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen entpuppt sich damit zugleich als Grundlagenproblem und somit als Forschungsgegenstand von mehr als rein praktischem Interesse.

B. Gang der Untersuchung

Für den Gang der Untersuchung folgt hieraus eine doppelte Aufgabenstellung:

Zum einen ist dem Phänomen von „Zielvereinbarungen“ auf den Grund zu gehen und es ist dieses unternehmerische Steuerungselement in rechtliche Kategorien zu fassen.

Zum andern ist die Frage der Rechtsnatur der betrieblichen Mitbestimmung zu adressieren und in ihrem Licht die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung bei der Entgeltgestaltung im Arbeitsverhältnis anhand der hierfür maßgeblichen Normen zu bestimmen.

Anschließend sind beide Untersuchungsstränge zu vereinen und es kann die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG bei arbeitsrechtlichen Zielvereinbarungen festgestellt werden.

C. Rechtliche Erfassung von Zielvereinbarungen in ihrer idealtypischen Ausprägung

Die verwendete Begrifflichkeit der „Zielvereinbarung“ legt nahe, hier von einer vertraglichen Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszugehen. Manche Autoren lassen es bei dieser Schlussfolgerung bewenden, ohne die materiell-rechtlichen Voraussetzungen eines zivilrechtlichen Vertragsschlusses überhaupt zu prüfen.

Dabei wird das Vorliegen eines materiell-rechtlichen Vertragsschlusses bei „Zielvereinbarungen“ durchaus in Zweifel gezogen. So wird die Frage aufgeworfen, ob Ziele, deren Festlegung an sich zum Inhalt des arbeitgeberischen Weisungsrechts gehört, einer vertraglichen Vereinbarung überhaupt zugänglich sind. Denn schließlich könne der Arbeitgeber ja jederzeit durch ein „Machtwort“ jegliche Debatte beenden und die zu erreichenden Ziele einseitig festlegen.

Auf den ersten Blick handelt es sich hierbei um ein schwerwiegendes Argument. Denn in der Tat kann von einem Vertragsschluss keine Rede sein, wenn eine der beiden Vertragsparteien in ihrer Willensbildung über den Vertragsgegenstand nicht frei ist.

Auf den zweiten Blick wird jedoch deutlich, dass dieses Argument einer kategorischen Fehlannahme unterliegt. Denn dieses Argument bezieht sich auf einen anderen Betrachtungsgegenstand und nicht auf „Zielvereinbarungen im eigentlichen Sinne“. Bei „Zielvereinbarungen im eigentlichen Sinne“ bildet die echte Partizipation des Arbeitnehmers einen wesentlichen Aspekt; der Arbeitnehmer muss die Festlegung seiner individuell zu erreichenden Ziele tatsächlich und willentlich beeinflussen können, sonst handelt es sich nicht um eine „Zielvereinbarung“. Lässt sich ein Arbeitgeber erklärtermaßen auf einen idealtypisch geformten Zielvereinbarungsprozess ein, gibt er damit bereits im Vorfeld des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu erkennen, von der Ausübung seines Weisungsrechts bei der Festlegung arbeitnehmerindividueller Ziele keinen Gebrauch zu machen. Dies geschieht in der Praxis in aller Regel durch vorab getroffene Rahmenvereinbarungen, die das Verfahren bei Zielvereinbarungen festlegen. Damit ist der Weg frei für einen materiell-rechtlichen Kriterien entsprechenden Vertragsschluss über den Inhalt von Zielvereinbarungen.

Vor dem Hintergrund dieser Zurücknahme des arbeitgeberischen Weisungsrechts drängt sich die weiterführende Frage auf, ob bei „Zielvereinbarungen“ noch die für einen Arbeitsvertrag typischen Leistungspflichten bestehen oder ob es sich hier nicht eher um eine Pflicht zur Erbringung von Leistungen in Eigenverantwortlichkeit handelt, wie sie für den Werkvertrag typisch ist.

Im Ergebnis ist diese Frage zu verneinen.

Zwar gehört es zum motivationspsychologischen Modell von „Zielvereinbarungen“, dass dem einzelnen Arbeitnehmer ein größerer Handlungs- und Entscheidungsspielraum zur Erreichung der ihm individuell gesetzten Ziele eingeräumt wird. Doch gilt dies in aller Regel nur für einen Teilausschnitt der arbeitnehmerischen Tätigkeit und der Arbeitnehmer bleibt weiterhin in den betrieblichen Gesamtkontext eingebettet, in dem der Arbeitgeber weiterhin wesentliche Festlegungen durch sein Weisungsrecht trifft (wie in der Regel die Festlegung des Arbeitsorts, der Arbeitsmittel und der Arbeitszeit, um nur einige Beispiele zu nennen). Insgesamt kommt damit die durch Zielvereinbarungen eingeräumte Handlungsfreiheit der Handlungsfreiheit eines freien Werkunternehmers nicht gleich.

Auch schuldet der einzelne Arbeitnehmer – anders als ein Werkunternehmer – weiterhin nur das Bemühen um die Erreichung seiner Ziele. Denn um den größten motivatorischen Effekt zu erzielen, ist bei Zielvereinbarungen die Zielerreichung selbst charakteristischerweise ungewiss, weshalb regelhaft auch mit sog. „Zielkorridoren“ gearbeitet wird. Die Erreichung des Zieles selbst wird nicht geschuldet, es handelt sich insoweit um eine reine Obliegenheit.

Im Übrigen spielt auch die Tatsache keine Rolle, dass der Arbeitgeber durch Ausübung seines Weisungsrechts die Erreichung des Zielbonus durch den Arbeitnehmer eventuell verhindern kann. Ein solches arbeitgeberseitiges Verhalten wäre als „unbillig“ i.S.v. § 106 GewO einzustufen und auf Grundlage dieser Norm abzuwenden. Es handelt sich hierbei um eine Problemstellung, die nicht zielvereinbarungsspezifisch ist, sondern sämtliche leistungsabhängigen Zusatzentgelte betrifft und anerkanntermaßen in den Geltungsbereich des § 106 GewO fällt.

Als rechtliche Definition von Zielvereinbarungen in privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen kann daher abschließend festgehalten werden:

Zielvereinbarungen im Sinne des hier zugrunde gelegten betriebswirtschaftlich-konzeptionellen Ideals sind an den Unternehmenszielen orientierte und daher gegebenenfalls durch „Rahmenregelungen“ vorstrukturierte, in ihrer konkret-individuellen Ausprägung jedoch individualarbeitsvertraglich getroffene Regelungen über die Voraussetzungen eines in Abhängigkeit von einem bestimmten Arbeitserfolg zusätzlich zum Grundlohn zu zahlenden Entgelts.

D. Zentrale praktische Fragestellungen zur Reichweite der Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen

Inwieweit den Arbeitsvertragsparteien allerdings ein inhaltlicher Spielraum verbleibt, um individuelle Zielvereinbarungen in diesem Sinne abzuschließen, entscheidet sich vor allem daran, welche konkrete Reichweite den Tatbeständen gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG zugemessen wird.

In praktischer Hinsicht erscheinen dabei insbesondere diejenigen Fragestellungen beachtenswert, die sich im Laufe der zu dieser Thematik bereits geführten rechtswissenschaftlichen Diskussion herausgebildet haben.

Diese Fragestellungen lassen sich folgendermaßen gruppieren:

1. Einführung und Abschaffung von Zielvereinbarungen („Ob“)
2. Bestimmung des durch Zielvereinbarungen begünstigten Personenkreises
3. Bestimmung der Höhe des für Zielvereinbarungen vorgesehenen Gesamtbetrags (sog. „Dotierungsrahmen“)
4. Festlegung der in Zielvereinbarungen verwendeten abstrakten Leistungskriterien (sog. Zielkatalog)
5. Festlegung der individuellen Ziele (individuelles Leistungsniveau) und des mit der individuellen Zielerreichung verknüpften Entgeltbetrags (individuelle Lohnhöhe)
6. Festlegung des äußeren Ablaufs des Zielvereinbarungsprozesses, insbesondere der Art und Weise der Feststellung der Zielerreichung sowie eines diesbezüglichen Konfliktlösungsmechanismus

Zu diesen Fragestellungen werden im Schrifttum sehr unterschiedliche Auffassungen vertreten. Gestritten wird um konkrete Einzelfragen, vor allem spielen aber abstrakte Vorfragen eine wesentliche Rolle – wie etwa die Frage, ob die Mitbestimmung des Betriebsrats auch Elemente der Lohnhöhe erfasst oder nicht.

E. Bestimmung der tatbestandlichen Reichweite von § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG

Analysiert man nun – um diese Vorfragen zu klären – den Streitstand zu § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG in Literatur und Rechtsprechung auf abstrakter Ebene, fällt zunächst auf, dass in der diesbezüglichen Diskussion zivilrechtssystematische und verfassungsrechtliche Gesichtspunkte häufig nur unzureichend berücksichtigt werden. Das durch die betriebliche Mitbestimmung in Entgeltfragen berührte Spannungsverhältnis zwischen Privatautonomie und sog. „Betriebsautonomie“ kann jedoch nur unter Einbeziehung dieser grundlegenden Aspekte adäquat aufgelöst werden.

Unterzieht man demzufolge die Sachstrukturen, die Interessenlage und die rechtlichen Strukturprinzipien bei der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis einer grundlegenden Analyse unter Berücksichtigung der historischen Entwicklung und der wirtschaftsverfassungsrechtlichen Axiome, lässt sich folgende Schlussfolgerung ziehen:

Bestimmendes Rechtsprinzip für das Arbeitsverhältnis ist nicht der jeweilige Status als „Arbeitnehmer“ oder „Arbeitgeber“, sondern die Privatautonomie.

Das Arbeitsverhältnis ist den Funktionsbedingungen eines vom Leitgedanken der Privatautonomie getragenen Ordnungssystems unterstellt.

Diese strukturell privatautonome Ausrichtung bedeutet, dass Veränderungen individueller, in den Bereich der Arbeitsvertragsfreiheit fallender subjektiver Rechtspositionen entweder (idealerweise) auf den Willen der Arbeitsvertragsparteien zurückführbar sind oder („hilfsweise“) als heteronome Maßnahmen zur Herstellung tatsächlicher Parität zumindest auf den Zweck der Gewährleistung material autonomer Willensbildung der Arbeitsvertragsparteien zurückbezogen sein müssen.

Für die unter dem Begriff der „Betriebsautonomie“ zusammengefassten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats lässt sich unter dieser Prämisse Folgendes feststellen:

Anders als für die normative Wirkung von Tarifverträgen lässt sich für die normative Wirkung von Betriebsvereinbarungen ein privatrechtlich-mandatarisches Erklärungsmodell nicht finden. Hierfür mangelt es an einem dem Verbandsbeitritt vergleichbaren Akt mit rechtsgeschäftlichem Erklärungswert.

Die „Betriebsautonomie“ lässt sich also nicht – wie etwa die Arbeitsvertragsfreiheit oder die Tarifautonomie – auf allgemeiner Ebene als abstraktes, grundgesetzlich verankertes Rechtsprinzip beschreiben, sondern sie erlangt ihre Gestalt stets nur durch ihre konkrete Ausprägung in Form einer die Betriebsparteien zu einem mit normativer Wirkung ausgestatteten Handeln ermächtigenden betriebsverfassungsrechtlichen Norm.

Für die betriebsverfassungsrechtlichen Tatbestände der Nrn.10 und 11 des § 87 Abs. 1 BetrVG bedeutet dies in letzter Konsequenz, dass sie insb. im Licht des Art. 12 Abs. 1 GG als verfassungsrechtlicher Standort der „Arbeitsvertragsfreiheit“ auf ihre Verfassungskonformität hin zu überprüfen und dementsprechend auszulegen sind.

Da beide Tatbestände bereits nach ihrem Wortlaut intensive Eingriffe in die Arbeitsvertragsfreiheit darstellen, kommt es entscheidend darauf an, inwieweit sich im Rahmen

der Verhältnismäßigkeitsprüfung rechtfertigende Aspekte für diesen intensiven Eingriff finden lassen. Hierfür spielt der jeweilige Normzweck eine entscheidende Rolle.

I. Verfassungskonforme Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

Bei § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG lassen sich zwei Normzweckstränge von unterschiedlicher Tragkraft feststellen:

1. Zum einen ein im Abhängigkeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers begründeter individueller Schutzgedanke, auch „Schutzzweck“ genannt.
2. Zum andern die – überwiegend an der Belegschaft als Kollektiv orientierte – Zwecksetzung der Herstellung innerbetrieblicher Lohnverteilungsgerechtigkeit.

Von diesen beiden Normzwecksetzungen besitzt nur der Normzweck der „innerbetrieblichen Lohnverteilungsgerechtigkeit“ ausreichendes Potential, um einen mit normativer Wirkung versehenen Eingriff der Betriebsparteien in die individuelle Arbeitsvertragsfreiheit zu rechtfertigen. Denn er bildet ein Interesse der Belegschaft und damit ein originär betriebsverfassungsrechtliches Interesse ab. Es handelt sich hier also um ein funktional eigenes Recht des Betriebsrats, weshalb die hiervon ausgehende Eingriffswirkung als geeignet, erforderlich und angemessen zu betrachten ist, solange und soweit die hieraus abgeleiteten Mitbestimmungsrechte eng an diesem Zweck orientiert werden.

Dagegen scheidet ein an den „Schutzzweck“ geknüpfter Eingriff in die Arbeitsvertragsfreiheit am verfassungsrechtlichen Kriterium der Erforderlichkeit. Die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen im Bereich des arbeitsvertraglichen Austauschverhältnisses durch den Betriebsrat ist – angesichts der Möglichkeit, dass diese Interessen durch entsprechend mandatierte Tarifverbände wahrgenommen werden können – nicht als mildestes Gestaltungsmittel zu betrachten.

Im Ergebnis findet der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG deshalb stets dort seine Grenze, wo die privatautonom getroffenen ökonomischen Grundentscheidungen in Bezug auf den arbeitsvertraglichen Leistungsaustausch in Rede stehen.

Eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kann also nur auf das Normtelos der innerbetrieblichen Lohnverteilungsgerechtigkeit gestützt werden, nicht auf den sog. „Schutzzweck“. Und auch das Normtelos der innerbetrieblichen Lohnverteilungsgerechtigkeit findet ausschließlich auf den Bereich zusätzlicher kollektiver Entgeltleistungen Anwendung.

II. Verfassungskonforme Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG

Diese im Rahmen der verfassungskonformen Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gewonnenen grundlegenden Einsichten lassen sich weitgehend auf die Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG übertragen.

Als unverhältnismäßiger Eingriff in die Arbeitsvertragsfreiheit zu verwerfen ist vor diesem Hintergrund die von ständiger Rechtsprechung und herrschender Lehre vertretene Sichtweise, § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG diene dem Zweck der Herstellung eines „angemessenen Austauschverhältnisses bei leistungsbezogenen Entgelten“ und umfasse demzufolge die Mitbestimmung bei der Festsetzung des sog. „Ecklohns“.

Anders verhält es sich bei den mit dem Telos einer „Richtigkeitsgewähr“ verknüpften Mitbestimmungsrechten aus § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Hier ist eine Verhältnismäßigkeit zu bejahen.

Dabei kann zwischen einer „objektiven“ und einer „subjektiven“ Richtigkeitsgewähr unterschieden werden.

Das Normzweckelement einer „objektiven Richtigkeitsgewähr“ dient ausschließlich der Verstärkung und tatsächlichen Durchsetzung einer individualrechtlich bereits erlangten Rechtsposition. Der einzelne Arbeitnehmer soll bei Anwendung eines Leistungslohnsystems nicht durch bewusst falsche Handhabung dieses Systems übervorteilt werden können, wozu der Betriebsrat als Kontrollinstanz im Sinne eines Vier-Augen-Prinzips beitragen soll.

Eine über diesen Kontrollrahmen hinausgehende Mitbestimmungsmöglichkeit verleiht § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG dem Betriebsrat durch das Normzweckelement einer „subjektiven Richtigkeitsgewähr“. Dieses Normzweckelement soll gewährleisten, dass die Belegschaft als Solche das eingeführte Leistungslohnsystem als „ausgewogen“ betrachtet.

Auf dieser Grundlage ist dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der sog. „Normalleistung“ zuzugestehen – und damit die Mitbestimmung bei einem das arbeitsvertragliche Leistungsaustauschverhältnis berührenden Element. Seine Rechtfertigung erfährt der hiervon ausgehende Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG durch die dieser Normzwecksetzung innewohnende hohe soziale und gesamtwirtschaftliche Bedeutung, die mit dem Vorliegen arbeitnehmerischer Zufriedenheit und Motivation als in besonderer Weise produktivitätssteigernden Faktoren einhergeht.

F. Bestimmung der tatbestandlichen Reichweite § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG am konkreten Beispiel von Zielvereinbarungen

Auf Basis dieser Erkenntnisse kann die Frage nach dem konkreten Umfang der betrieblichen Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen beantwortet werden.

I. Anwendbarkeit der Tatbestände gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG auf Zielvereinbarungen

Zunächst ist die Frage der Anwendbarkeit beider Tatbestände auf Zielvereinbarungen zu betrachten.

1. Anwendbarkeit von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auf Zielvereinbarungen

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG findet nur dann Anwendung, wenn es sich bei den jeweils in Rede stehenden Zielvereinbarungen um Lohnelemente handelt, die im Verlaufe eines bereits

bestehenden Arbeitsverhältnisses zusätzlich zu einem als marktgerecht zu bezeichnenden Grundlohn eingeführt wurden oder eingeführt werden sollen.

2. Anwendbarkeit von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG auf Zielvereinbarungen

Demgegenüber ist der Tatbestand des § 87 Abs.1 Nr.11 BetrVG uneingeschränkt auf Zielvereinbarungen anwendbar.

II. Beantwortung der zentralen Fragestellungen in Bezug auf die Reichweite der Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG

Soweit beide Tatbestände nach diesen Maßgaben zur Anwendung kommen, ergibt sich bei der Beantwortung der eingangs der Untersuchung aufgeworfenen zentralen praktischen Fragestellungen folgendes Bild:

1. Einführung und Abschaffung von Zielvereinbarungen („Ob“)

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung oder Abschaffung von Zielvereinbarungen besteht nicht.

2. Bestimmung des durch Zielvereinbarungen begünstigten Personenkreises

Bei der Festlegung des durch Zielvereinbarungen begünstigten Personenkreises besteht ausschließlich ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Nach diesem Tatbestand steht dem Betriebsrat ein Vetorecht zu, wenn bei der Auswahl des Personenkreises sachfremde Kriterien verwendet werden und es auf diese Weise zu einem Verstoß gegen das Prinzip der innerbetrieblichen Lohnverteilungsgerechtigkeit kommt.

Spiegelbildlich steht dem Betriebsrat ein dementsprechendes Initiativrecht zu.

3. Bestimmung der Höhe des für Zielvereinbarungen vorgesehenen Gesamtbetrags (sog. „Dotierungsrahmen“)

In Bezug auf die Festlegung der Höhe des für Zielvereinbarungen vorgesehenen Dotierungsrahmens besteht wiederum grundsätzlich weder nach Nr.10 noch nach Nr.11 des § 87 Abs.1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Allerdings kann das dem Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Bestimmung des durch Zielvereinbarungen begünstigten Personenkreises gewährte Mitbestimmungsrecht zu einer – insoweit zulässigen – mittelbaren Beeinflussung des für ein kollektives Zusatzentgelt vorgesehenen Dotierungsrahmens führen.

4. Festlegung der in Zielvereinbarungen verwendeten abstrakten Leistungskriterien (sog. Zielkatalog)

Bei der Festlegung der in Zielvereinbarungen verwendeten abstrakten Leistungskriterien kommen wiederum beide hier untersuchten Mitbestimmungstatbestände zur unmittelbaren Anwendung.

Kommt es durch die im vorgesehenen Zielkatalog verwendeten Leistungskriterien innerhalb der Belegschaft zu einer sachfremden Differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen, kann der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG seine Zustimmung zur Einführung dieses Zielkatalogs durch Ausübung eines Vetorechts verweigern. Er kann zudem auf diesen Normzweck gründende eigene Vorschläge zur Gestaltung des Zielkatalogs im Wege eines Initiativrechts einbringen.

Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG steht dem Betriebsrat dann zu, wenn die seitens des Arbeitgebers vorgesehene Zielerreichungsskala einen als „Normalleistung“ zu bezeichnenden Referenzwert beinhaltet, der aus Sicht des Betriebsrats durch einen durchschnittlichen Arbeitnehmer des jeweiligen Arbeitsbereichs trotz adäquater Anstrengung *nicht* erreicht werden kann.

5. Festlegung der individuellen Ziele (individuelles Leistungsniveau) und des mit der individuellen Zielerreichung verknüpften Entgeltbetrags (individuelle Lohnhöhe)

Anders verhält es sich, wenn es um die bei Abschluss einer Zielvereinbarung vorzunehmende individuelle Festlegung der Ziele und des mit der Zielerreichung jeweils verknüpften individuellen Entgeltbetrags geht. Hier kommt ausschließlich der von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG getragene individualrechtswahrende Normzweck der „objektiven Richtigkeitsgewähr“ zur Geltung.

Danach ist dem Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Funktion als „zweites Augenpaar“ ein Informationsrecht hinsichtlich der Inhalte der jeweils individuell abgeschlossenen Zielvereinbarungen einzuräumen. Die praktische Verwirklichung dieses Informationsrechts wird vor allem durch die Einbeziehung des Betriebsrats in den äußeren Ablauf des Zielvereinbarungsprozesses und durch seine diesbezügliche Mitgestaltungsbefugnis gewährleistet.

Der Übergang zur letzten der hier in den Blick genommenen praktischen Fragestellungen ist an dieser Stelle fließend.

6. Festlegung des äußeren Ablaufs des Zielvereinbarungsprozesses, insbesondere der Art und Weise der Feststellung der Zielerreichung sowie eines diesbezüglichen Konfliktlösungsmechanismus

Eindeutig festgestellt werden kann, dass dem Betriebsrat bei der Ein- und Durchführung von Zielvereinbarungen ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die einzelnen formalen Schritte zukommt. Der Zielvereinbarungsprozess muss gewährleisten, dass der Betriebsrat über sämtliche wesentlichen inhaltlichen Komponenten eines Zielvereinbarungssystems informiert wird.

Von der Mitbestimmung des Betriebsrats umschlossen werden in diesem Zuge auch kommunikative Schritte, wie etwa die Art und Weise der Durchführung eines Zielvereinbarungsgesprächs oder die Art und Weise der Mitteilung des zum Grad einer individuellen Zielerreichung festgestellten Ergebnisses gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer, insb. aber die Festlegung eines übergeordneten Mechanismus zur Klärung von Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Zielvereinbarungen.

G. Fazit

Insgesamt führt die vorliegende Untersuchung damit anhand des konkreten Betrachtungsgegenstands der Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG zu folgender grundlegender Erkenntnis:

Die betriebliche Mitbestimmung in Entgeltfragen ist an den Funktionsbedingungen der Privatautonomie zu orientieren. Dies entspricht nicht nur den verfassungsrechtlichen Vorgaben, sondern trägt zugleich zu einem stringenten privatrechtlichen Ordnungssystem in dieser an Sonderlehren und spezifischen Rechtsfiguren so reichen Materie bei.

Veröffentlichung

Die Veröffentlichung erfolgt im Verlag Dr. Kovač, Hamburg, unter dem Haupttitel „Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG“ mit dem Untertitel „Dargestellt am Beispiel arbeitsrechtlicher Zielvereinbarungen“.