

betriebsverfassung

Mitbestimmung bei Ethik-Richtlinien – Wal Mart II

1. US-Gesetze fallen nicht unter den Einleitungssatz von § 87 Abs.1 BetrVG und können deshalb Mitbestimmungsrechte nicht ausschließen oder einschränken.
2. Die Mitbestimmungsrechte über unternehmensweite Verhaltensrichtlinien stehen dem Gesamtbetriebsrat zu.
3. Die Frage, ob übliche Werbebeschenke wie Kugelschreiber, Kalender und Feuerzeug von den Beschäftigten angenommen werden dürfen, unterliegt der Mitbestimmung.
4. Die selbstverständliche Pflicht, im Betrieb keine Gewalt anzuwenden, unterliegt mangels Regelungsspielraums nicht der Mitbestimmung. Anders verhält es sich mit Maßnahmen, die einer sexuellen oder sonstigen Belästigung vorbeugen sollen.
5. Der Mitbestimmung unterliegt weiter die Auferlegung einer vom Arbeitgeber gewünschten Pflicht, Verstöße von Arbeitskollegen über eine Hotline oder auf andere Weise dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen.
6. Dem Arbeitgeber ist es untersagt, persönliche Beziehungen zwischen Beschäftigten wie gemeinsames Ausgehen zu verbieten oder sonst wie zu re-

glementieren. Dies gilt auch für Liebesbeziehungen. Ein Mitbestimmungsrecht scheidet daher aus.

(Leitsätze des Bearbeiters)

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05

■ **Der Fall**

Die Firma Wal Mart wollte einen „Ethik-Kodex“ einführen, der angeblich nur die Arbeitsverträge verdeutlichen sollte. In Wirklichkeit ging es um zahlreiche zusätzliche Pflichten bis hin zum Drogentest, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betrafen und deshalb nach § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig waren. Das Arbeitsgericht Wuppertal hatte deshalb auf Antrag des Gesamtbetriebsrats der Arbeitgeberseite durch einstweilige Verfügung untersagt, zentrale Punkte der Richtlinien weiter im Betrieb als verbindlich zu verbreiten oder ihre Einhaltung zu empfehlen (vgl. dbr 9/2005, Seite 25).

■ **Die Entscheidung**

Die von der Arbeitgeberseite eingelegte Beschwerde wurde im Wesentlichen zurückgewiesen. Über die Mitbestimmungspflichtigkeit von Drogentests hatte man sich in der Zwischenzeit außerbetrieblich verständigt, so dass darüber nicht mehr zu entscheiden war. In einem sorgfältig begründeten Beschluss betont das Landesarbeits-



gericht Düsseldorf, die Mitbestimmung greife nur dort ein, wo ein Regelungsspielraum bestehe. Dieser fehle einmal bei unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag folgenden Pflichten, aber auch dann, wenn das angesonnene Verhalten rechtswidrig sei. Dies wurde insbesondere für das Verbot engerer persönlicher Beziehungen zwischen Mitarbeitern angenommen; aus der Menschenwürde folge, dass der Einzelne selbst entscheiden könne, mit wem er in Kontakt trete und wie er die persönlichen Beziehungen entwickeln wolle. Die amerikanischen Börsenregeln, die einen „Ethikkodex“ auch für Beschäftigte vorschreiben, könnten das Mitbestimmungsrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht ausschließen.

■ **Bedeutung für die Praxis**

Wegen der amerikanischen Börsenregeln versuchen auch andere Unternehmen, ihren Beschäftigten einen Ethikkodex aufs Auge zu drücken. Für den Betriebsrat ist es wichtig, dies durch Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte zu verhindern, zumindest einem entsprechenden Paragraphenwerk die Giftzähne zu ziehen. Dabei sollte man sich auf keinen Fall durch den Hinweis auf die amerikanischen Regeln ins Bockshorn jagen lassen. Die vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf herangezogene Section 303 A des New York Stock Exchange Manuals ist viel weniger strikt als dies gemeinhin behauptet wird: Die dort aufgestellten Grundsätze gelten zum einen nicht für „foreign issuers“, also für Firmen mit Sitz etwa in

Deutschland. Und sie verlangen zum anderen auch keine verbindliche Regelung: Es reicht, wenn die Firma „Grundsätze“ hat und gegebenenfalls vorkommende Abweichungen dokumentiert. Bei nicht-leitenden Mitarbeitern entfällt sogar die Dokumentationspflicht.

Die Reglementierung zwischenmenschlicher Beziehungen wird vom Gericht zu Recht als unzulässig angesehen. Allerdings ergibt sich daraus die missliche Folge, dass dem Betriebsrat die Hände gebunden sind: Er hat kein Mitbestimmungsrecht und nach herrschender Rechtsprechung auch keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber sein gesetzwidriges Tun einstellt. Hier kann allein der Einzelne

klagen, was unter den gegebenen Umständen nur in Ausnahmefällen geschehen wird. Das Bundesarbeitsgericht sollte sich in diesem Punkt eine Revision seiner Rechtsprechung überlegen.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Angelegenheit die Rechtsbeschwerde zugelassen. Hier von wurde Gebrauch gemacht. Wenn nicht alles täuscht, wird das Bundesarbeitsgericht (1 ABR 1/06) genauso wie die erste und die zweite Instanz entscheiden. Warum Wal Mart in dieser Weise seinen Ruf aufs Spiel setzt, ist ein Rätsel: Nicht wenige Kunden werden sich überlegen, ob sie nicht bei einem anderen Kaufhaus besser aufgehoben sind.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen