



Heike Kagan

Das Mitbestimmungsrecht
des Betriebsrates bei der
Einführung von Ethikrichtlinien



PETER LANG

Einleitung

Bei betrieblichen Ethikrichtlinien handelt es sich um ein relativ neues Phänomen in der deutschen Unternehmenskultur, das jedoch in der jüngeren Vergangenheit als arbeitsrechtliches Gestaltungsmittel an Bedeutung gewonnen hat.¹

Durch die immer weiter fortschreitende Globalisierung der Wirtschaft und das Zusammenwachsen der Märkte wirken fremde Rechtsordnungen verstärkt auf deutsche Unternehmen ein. Ausländische Unternehmen investieren hierzulande nicht nur Kapital, sondern führen auch bewährte oder in ihren Heimatländern gesetzlich vorgeschriebene Strukturen in ihren deutschen Tochterunternehmen ein. So werden beispielsweise nach dem US-amerikanischen Börsenrecht Ethikrichtlinien als ein Teil des Corporate Governance vorgeschrieben.²

Obwohl es sich bei den börsenrechtlichen Vorschriften um US-amerikanisches Recht handelt, kommt diesen ein nicht zu unterschätzender Einfluss bei der Verankerung von Ethikrichtlinien in international agierenden Unternehmen zu: Zum einen haben die Notierungen ausländischer Unternehmen an den US-amerikanischen Börsen zur Folge, dass Ethikrichtlinien in der internationalen Unternehmenskultur an Bedeutung gewonnen haben.³ Zum anderen hat aber auch das transnationale Handeln von US-Konzernen dazu geführt, dass Ethikrichtlinien außerhalb der USA Verbreitung fanden, da diese konzernweit entsprechende Kodizes eingeführt haben.⁴

Über die Umsetzung US-amerikanischer Börsenvorgaben hinaus haben Unternehmen ferner die Image fördernde Wirkung von Ethikrichtlinien erkannt. So nutzen sie die Veröffentlichung entsprechender Kodizes dazu, ihr Ansehen bei

1 Hierzu beispielsweise die Entwicklung in der Rechtsprechung *BAG v. 28.5.2002* – 1 ABR 32/01, AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes (Handelsblatt); *BAG v. 22.7.2008* – 1 ABR 40/07, AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 (Honeywell); *BAG v. 17.5.2011* – 1 ABR 121/09, juris; *LAG Düsseldorf v. 14.11.2005* – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, 81 ff. (Wal-Mart). So auch MünchArbR-Reichold, Bd. 1, § 86 Rn. 22.

2 Vgl. Sec. 406 SOA bzw. für die New Yorker Börse Sec. 303A.10 NYSE LCM.

3 *Kolle/Deinert*, AuR 2006, 177 (177); *Meyer*, NJW 2006, 3605 (3606).

4 Hierzu *BAG v. 22.7.2008* – 1 ABR 40/07, AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 Rn. 2 f. (Honeywell); *BAG v. 17.5.2011* – 1 ABR 121/09, juris Rn. 2 f.; *LAG Düsseldorf v. 14.11.2005* – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, 81 ff. (Wal-Mart). Mit Blick auf Frankreich vgl. *Junker*, BB 2005, 602 ff.

Anlegern und in der Öffentlichkeit positiv zu beeinflussen.⁵ Dabei kann es für Unternehmen eine nicht unerhebliche Rolle spielen, mit Hilfe von Ethikrichtlinien eine Unternehmensphilosophie zu implementieren, die ergänzend zu einem werbewirksamen Imagegewinn hilft, in Krisenzeiten eine mögliche Rufschädigung für das Unternehmen zu begrenzen.

Außerdem können Ethikrichtlinien im Rahmen einer effektiven Compliance-Politik dazu genutzt werden, gesetzliche Vorgaben und Organisationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern des Unternehmens umzusetzen.⁶ Eine Darstellung der bei Arbeitsleistung zu beachtenden Gesetze kann der Aufklärung und Information der Arbeitnehmer dienen.⁷ Dem einzelnen Arbeitnehmer soll so verdeutlicht werden, welche gesetzlichen Vorschriften er im Rahmen seiner Tätigkeit einzuhalten hat.

Nachdem Ethikrichtlinien hierzulande arbeitsrechtlich erstmals durch die sog. *Handelsblatt*-Entscheidung des *Bundesarbeitsgerichts*⁸ Aufmerksamkeit erregt haben, hat insbesondere die Einführung der Ethikrichtlinie bei dem US-amerikanischen Konzern *Wal-Mart*⁹ für reichlich Diskussionsstoff gesorgt. Stein des Anstoßes war vor allem eine Regelung, welche das zwischenmenschliche Verhalten der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebs betraf („Beziehungsverbot“). Obgleich dieser – durch das US-amerikanische Arbeitsrecht geprägten – Ethikklausel viel Aufmerksamkeit geschenkt worden ist, sind derart weitreichende Regelungen in deutschen Unternehmen eher untypisch.¹⁰

Jedoch sind es in der Praxis vor allem die Ethikkodizes US-amerikanischer Unternehmen, welche die europäischen Gerichte beschäftigen.¹¹ So hatte beispielsweise jüngst das *Bundesarbeitsgericht* über die Frage des Mitbestim-

5 *Borgmann*, NZA 2003, 352 (352); *Eisenbeis/Nießen*, Festschrift Leinemann, S. 697 (698); *Schuster/Darsow*, NZA 2005, 273 (273 und 274).

6 Eine solche Umsetzung gesetzlicher Vorgaben durch Ethikrichtlinien wird beispielsweise bezüglich § 12 AGG diskutiert. Vgl. *D. Schneider/Sittard*, NZA 2007, 654 ff.

7 Vgl. *Bachner/Lerch*, AiB 2005, 229 (229); *Borgmann*, NZA 2003, 352 (352); *Bürkle*, DB 2004, 2158 (2160); *ders.*, BB 2005, 565 (565 f.).

8 v. 28.5.2002 – 1 ABR 32/01, AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes (*Handelsblatt*).

9 Vgl. hierzu *LAG Düsseldorf* v. 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, 81 ff. (*Wal-Mart*), vorgehend *ArbG Wuppertal* v. 15.6.2005 – 5 BV 20/05, NZA-RR 2005, 476 ff.

10 Zu den typischen Inhalten von Ethikrichtlinien vgl. die im Internet veröffentlichten Kodizes, die regelmäßig über die jeweiligen Homepages der Unternehmen abrufbar sind. Zur Pflicht zur Veröffentlichung von Ethikrichtlinien vgl. z. B. Sec. 303A.10 NYSE LCM Commentary.

11 Hierzu *BAG* v. 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 Rn. 3 (*Honeywell*); *BAG* v. 17.5.2011 – 1 ABR 121/09, juris; *LAG Düsseldorf* v. 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, 81 ff. (*Wal-Mart*). Zum französischen Recht vgl. *Junker*, BB 2005, 602 ff.

mungsrechts des Betriebsrates bei der Einführung einer konzernweiten Ethikrichtlinie des US-Konzerns *Honeywell* zu entscheiden.¹²

Häufig enthält eine Ethikrichtlinie einzelne Klauseln, welche allgemeine Wertebekennnisse und Verhaltensregeln zum Inhalt haben. Darin bekennen sich die Unternehmen zu selbst gesetzten Unternehmenszielen oder Unternehmenswerten, welche einer Ethikrichtlinie teilweise als eine Art Leitmotiv vorangestellt werden. Diese Bekenntnisse können allgemeine Ziele wie beispielsweise den Umweltschutz betreffen, aber auch Grundwerte wie Integrität oder Respekt zum Gegenstand haben.

Die Mehrzahl der Klauseln einer Ethikrichtlinie befassen sich jedoch mit Regelungen, die direkt an die Arbeitnehmer gerichtet sind und vor allem das dienstliche Verhalten betreffen: So enthalten Ethikrichtlinien neben speziellen berufsethischen Vorgaben vorwiegend allgemeine Verhaltensklauseln. Diese Regelungen können Vorgaben zur fairen Geschäftspraxis, wie beispielsweise das Verbot der Annahme von Geschenken (sog. Zuwendungsklauseln), oder Regelungen zum korrekten Umgang der Arbeitnehmer untereinander betreffen. Unter den letztgenannten Klauseltyp fallen z. B. Vorschriften, welche den Arbeitnehmer im Unternehmen vor sexueller Belästigung schützen sollen.

Aber auch das außerdienstliche Verhalten kann Regelungsgegenstand einer Ethikrichtlinie sein. Typischer als das bereits genannten „Beziehungsverbot“ sind hierbei etwa Regelungen zur Nebentätigkeit oder Klauseln zum privaten Wertpapierbesitz.¹³

Um ein richtlinienkonformes Verhalten im Unternehmen zu gewährleisten, schließen Ethikkodizes oftmals mit einer Regelung, die bei einem Verstoß gegen den Kodex die Anzeige des Fehlverhaltens fordert (sog. Whistleblowing). Teilweise verweisen entsprechende Schlussklauseln auch auf arbeitsrechtliche Sanktionen, die ein richtlinienwidriges Handeln des Arbeitnehmers nach sich ziehen kann.

Obwohl Ethikrichtlinien damit Themenkreise ausführen, welche dem deutschen Arbeitsrecht nicht fremd sind, kann es doch zu Problemen kommen, wenn entsprechende Kodizes transnational agierender Konzerne auf eine andere Rechtsordnung als die ihres Heimatlands stoßen.¹⁴

Im Vergleich zum deutschen kollektiven Arbeitsrecht ist beispielsweise das US-amerikanische „labor law“ weit weniger differenziert ausgestaltet und kennt

12 *BAG v. 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 (Honeywell).*

13 *Vgl. BAG v. 28.5.2002 – 1 ABR 32/01, AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes (Handelsblatt).*

14 Dass es sich hierbei nicht nur um ein Problem des deutschen Arbeitsrechts handelt, stellt *Junker* in BB 2005, 602 ff. im Hinblick auf das französische Recht dar.

etwa kein Äquivalent zur betrieblichen Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz.¹⁵

Trifft jedoch eine Ethikrichtlinie US-amerikanischer Prägung auf die hiesige Rechtsordnung, stellt sich die Frage, inwieweit ein bestehender Betriebsrat bei der Umsetzung des Kodexes im deutschen Tochterunternehmen zu beteiligen ist. Eine Beteiligung des Betriebsrates führt vor allem in den Fällen zu Problemen, in denen der ausländische Mutterkonzern die Einführung inhaltsgleicher Kodizes konzernweit vorschreibt.¹⁶

Aber auch bei der Einführung von Ethikrichtlinien in verfassten Betrieben, bei denen die Berührung fremder Rechtskreise keine Rolle spielt, ist es für den Arbeitgeber von Bedeutung, inwieweit ein Ethikkodex ohne Beteiligung des Betriebsrates eingeführt werden kann bzw. in welchen Fällen eine einvernehmliche Regelung mit dem Betriebsrat gesucht werden muss.¹⁷

Entscheidend für das Erfordernis der Beteiligung des Betriebsrates ist, ob die fragliche Ethikrichtlinie unter ein Mitbestimmungsrecht fällt.¹⁸

Aufgrund des verhaltensregelnden Ordnungscharakters einer Ethikrichtlinie kommt dem Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei Einführung entsprechender betrieblicher Kodizes eine zentrale Bedeutung zu.¹⁹ Allerdings steht im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG immer wieder zur Diskussion, welche Sachverhalte von dem Mitbestimmungstatbestand erfasst werden bzw. welche Grenzen der Mitbestimmung zu ziehen sind.²⁰

Wie wichtig eine klare Grenzziehung der Mitbestimmungspflichtigkeit bei Einführung einer Ethikrichtlinie im Betrieb ist, wird anhand der bisher entschiedenen gerichtlichen Verfahren deutlich.²¹ In allen Fällen war zwischen den

15 Vgl. *Colvin/Stone*, WSI-Mitteilungen 2002, 608 ff.; *Rasnic/Löschnigg*, S. 7 und S. 35; *Thüsing/Leder*, NZA 2004, 1310 (1316); *dies.*, NZA 2006, 1314 (1318).

16 Hierzu *Fischer, U.*, BB 2000, 562 (562 ff.) sowie *Wisskirchen*, Personalführung, 3/2006, 62 (62).

17 BAG v. 28.5.2002 – 1 ABR 32/01, AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes (Handelsblatt); BAG v. 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 Rn. 41 ff. (Honeywell); *Borgmann*, NZA 2003, 352 ff.; Anm. *K. Gamillscheg*, EzA Nr. 29 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung.

18 Hierzu BAG v. 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 Rn. 41 ff. (Honeywell); *DKKW-Klebe*, BetrVG, § 87 Rn. 4; *GK-Wiese*, BetrVG, § 87 Rn. 4. Vgl. *HWK-Clemenz*, BetrVG, § 87 Rn. 16.

19 Daneben können – je nach Ausgestaltung einer Ethikrichtlinie – auch die Mitbestimmungstatbestände gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bzw. § 94 Abs. 1 S. 1 BetrVG eine Rolle spielen. Vgl. hierzu z. B. *Borgmann*, NZA 2003, 352 (356); *Fahrig*, S. 141 ff.

20 Vgl. nur *GK-Wiese*, BetrVG, § 87 Rn. 212 ff.

21 BAG v. 28.5.2002 – 1 ABR 32/01, AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes (Handelsblatt); BAG v. 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972 (Honeywell);

Betriebsparteien umstritten, ob der vom Arbeitgeber einseitig eingeführte Kodex der Mitbestimmung – insbesondere gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – unterfällt.

Während der Dauer der gerichtlichen Klärung dieser Frage bleibt jedoch die betriebliche Geltung des Kodexes ungeklärt. Eine solche unklare Rechtslage ist aber weder für den Betriebsfrieden förderlich²², noch kann die Ethikrichtlinie die ihr zugedachten Aufgaben erfüllen. Steht hingegen von Anfang an fest, inwieweit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Einführung einer Ethikrichtlinie eingreift, können sich die Betriebsparteien auf die Ausarbeitung des Kodexes konzentrieren und so gemeinschaftlich auf dessen Akzeptanz in der Belegschaft hinwirken.

Der Untersuchungsschwerpunkt dieser Arbeit soll demnach auf der Beantwortung der Frage liegen, welche Grenzen dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG generell zu setzen sind, und wie sich diese Grenzziehung konkret auf die Beteiligung des Betriebsrates bei der Einführung einer Ethikrichtlinie im Betrieb auswirkt.

Am Ende der Arbeit soll feststehen, in welchen Fällen eine Ethikrichtlinie unter die betriebliche Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fällt, und wann der Arbeitgeber nach einer einvernehmlichen Regelung mit dem Betriebsrat zu suchen hat.

Steht fest, wann eine Ethikrichtlinie nur mit Beteiligung des Betriebsrates in den Betrieb eingeführt werden kann, ist abschließend fraglich, welche Auswirkungen eine fehlerhafte Beteiligung des Betriebsrates nach sich ziehen kann.

Nur wer die – gegebenenfalls weitreichenden – Folgen seines Handelns im Blick hat, wird im Vorfeld um rechtmäßiges Verhalten bemüht sein.

LAG Düsseldorf v. 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, 81 (83 ff.) (Wal-Mart), vorgehend *ArbG Wuppertal* v. 15.6.2005 – 5 BV 20/05, NZA-RR 2005, 476 (478).

22 Vgl. hierzu auch *D. Schneider*, S. 30.