

2 TaBV 50/13
5 BV 342/12
(ArbG München)

Verkündet am: 04.09.2014

Souli
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Betriebsrat der A. GmbH

- Beteiligter zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

2. Firma A. GmbH

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 07. August 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Waitz und die ehrenamtlichen Richter Schäfer und Angermeier

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin und unter Zurückweisung dieser Beschwerde im Übrigen wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München 08.05.2013 – 5 BV 342/12 – wie folgt abgeändert.**
 - Unter 2. „Untersuchungen und Konsequenzen bei Fehlverhalten“ wird der erste Satz („A. untersucht ... vertraulich“) gestrichen.
 - Ziffer 3. „Geschenke und Bewirtung“ wird insgesamt gestrichen.
 - Ziffer 4. „Nebenbeschäftigung“ wird gestrichen mit Ausnahme des vorletzten Spiegelstrichs (Jedwede Tätigkeit für einen Lieferanten, Kunden, Anbieter oder Wettbewerber von A. sollte vermieden werden).
 - Ziffer 8 „Soziale Medien und Netzwerke“ wird gestrichen,
 - Ziffer 10. „Transparenz der Buch- und Aktenführung“ wird gestrichen mit Ausnahme des 2. Satzes („Derartige elektronische Informationen ... überprüfen“).

- 2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte des antragstellenden Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung einer Ethikrichtlinie „Code of Conduct“ im Betrieb der zu 2 beteiligten Arbeitgeberin. Der Betriebsrat begehrt die Verpflichtung der Arbeitgeberin, es zu unterlassen, von ihren Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu verlangen oder ihnen zu empfehlen, bestimmte, im Antrag aufgeführte Regelungen des Code of Conduct zu befolgen, solange der Betriebsrat nicht zugestimmt hat oder der Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Beteiligten nicht ersetzt hat.

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der A. Inc., einem der weltweit größten Distributoren für Komponenten der Elektronikindustrie. Sie unterhält in Deutschland nur einen Betrieb in Po. Der Antragsteller ist der dort gebildete Betriebsrat. Es gibt weder einen Gesamt-, noch einen Konzernbetriebsrat.

Das Stammkapital der Arbeitgeberin wird vollständig von der T. mit Sitz in Belgien gehalten. Die T. ist eine europäische Holding- und Beteiligungsgesellschaft der A. Inc. Ihre Anteile werden zu mehr als 99 % durch die A. Inc. mit Sitz in Ph., USA gehalten. Die A. Inc. ist Konzernmutter des A.-Konzerns und an der New Yorker Börse (NYSE) notiert. Als ein an der NYSE notiertes Unternehmen ist sie gemäß Section 406 des Sarbanes-Oxley-Act sowie Section 303A.10 des NYSE Listed Company Manual verpflichtet, einen Verhaltenskodex für ihre Führungskräfte und Mitarbeiter aufzustellen und zu veröffentlichen. Darüber hinaus stellt der Sarbanes-Oxley-Act Regelungen zum Whistleblowing auf. So ist die Konzernmutter gemäß Section 301 Abs. 4 des Sarbanes-Oxley-Act verpflichtet, ein System zur Behandlung und Bearbeitung von Beschwerden einzuführen, die unter Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers und der Vertraulichkeit bzgl. fragwürdiger Praktiken der Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung eingehen.

In dem streitgegenständlichen Code of Conduct (Bl. 21 bis 51 d.A.) heißt es, er gelte weltweit für alle Mitarbeiter und alle Tochtergesellschaften.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeitgeberin waren jedenfalls bis Juli 2013 verpflichtet, den Erhalt des Code of Conduct durch ihre Unterschrift zu bestätigen. Dies geschah auf zwei verschiedenen Arten: Mitarbeiter mit einem eigenen Internetzugang bestätigten den Erhalt des Code of Conduct über einen Link im Intranet. Mitarbeiter ohne einen eigenen Internetzugang bestätigten den Erhalt durch eine Unterschrift auf einem entsprechenden Formular. Dies geschah ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats.

In einer E-Mail des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden vom 27.06.2012 (Bl. 53 d.A.) wies der Betriebsrat die Arbeitgeberin auf sein Mitbestimmungsrecht hin und vertrat die Auffassung, ohne Beteiligung des Betriebsrats dürfe der Code of Conduct nicht angewendet werden. Am 29.06.2012 antwortete die Arbeitgeberin, die Ausführungen des Betriebsrats bedürften der rechtlichen Überprüfung; man werde auf die Angelegenheit zurückkommen. In einem Schreiben vom 20.07.2012 an den Betriebsrat (Bl. 122 d.A.) vertrat die Arbeitgeberin die Auffassung, wesentliche Regelungsbereiche des Code of Conduct würden sich auf die Wiedergabe gesetzlicher Vorschriften beschränken und somit sei ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausgeschlossen. Andere Teile würden Ziele, Wertvorstellungen und Selbstverpflichtungen des Unternehmens regeln und ebenfalls keine Mitbestimmungspflicht auslösen. Die Arbeitgeberin bat den Betriebsrat um Mitteilung, welche konkreten Regelungen des Code of Conduct nach seiner Ansicht welchem konkreten Mitbestimmungsrecht unterfallen.

Am 09.08.2012 leitete der Betriebsrat das vorliegende Verfahren ein.

Der Betriebsrat hat schon in erster Instanz die Auffassung vertreten, der Code of Conduct enthalte zahlreiche mitbestimmungspflichtige Passagen. Beispielsweise gebe es mehrere Regelungen, in denen Arbeitnehmer/innen verpflichtet würden, unangemessenes Verhalten oder illegale Tätigkeiten an eine im Code of Conduct genannte Stelle zu melden. Eine solche Meldepflicht gehe über eine lediglich das Arbeitsverhalten betreffende mitbestimmungsfreie Schadensmeldepflicht hinaus. Auch weitere Regelungen würden das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter betreffen und über das hinausgehen, was bereits gesetz-

lich geregelt ist. Das bezüglich einiger Regelungen geltend gemachte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei also nicht nach dem Einleitungssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen.

Die Arbeitgeberin hat in erster Instanz eine ordnungsgemäße Ladung des Betriebsrats zu einer Betriebsratssitzung am 04.07.2012 sowie eine Beschlussfassung des Betriebsrats zur Einleitung des Beschlussverfahrens in dieser Sitzung bestritten. Sie hat weiter die Auffassung vertreten, dem Betriebsrat fehle das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis, denn er habe trotz Aufforderung durch die Arbeitgeberin nicht mitgeteilt, hinsichtlich welcher Regelungsgegenstände er ein Mitbestimmungsrecht für sich in Anspruch nehmen wolle. Der antragstellende Betriebsrat habe keinen Unterlassungsanspruch, da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Konzernbetriebsrat zuständiges Gremium zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG sei. Die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung sei zwingend. Der Umstand, dass nach § 54 Abs. 1 BetrVG kein Konzernbetriebsrat errichtet werden kann, führe dazu, dass der Code of Conduct mitbestimmungsfrei eingeführt und ausgestaltet werden könne. Schließlich hat die Arbeitgeberin schon in erster Instanz die Auffassung vertreten, die geltend gemachten Mitbestimmungsrechte würden dem Betriebsrat aus verschiedenen Gründen nicht zustehen.

Mit Beschluss vom 08.05.2013 hat das Arbeitsgericht wie folgt erkannt:

- I. Der Antragsgegnerin wird aufgegeben es zu unterlassen, von ihren Arbeitnehmer/innen zu verlangen oder ihnen zu empfehlen, folgende Regelungen ihres Code of Conduct (Verhaltenskodex) zu befolgen, solange nicht der Antragsteller dem zugestimmt hat oder der Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Beteiligten ersetzt hat:

1. Seite 3: „Fragen stellen und Verstöße melden“

„Jeder von uns ist verpflichtet, jede Handlung zu melden, die tatsächlich oder dem Anschein nach einen Verstoß gegen unseren Code of Conduct, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz darstellt. Dadurch tragen wir zur Wahrung eines von Ehrlichkeit und ethischem Verhalten geprägten Arbeitsumfelds bei. Es stehen Ihnen zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung, um Fragen zu stellen oder einen mutmaßlichen Verstoß zu melden. In der Regel sollten Sie sich mit Ihrem Anliegen zuerst an Ihren Vorgesetzten wenden. Falls es Ihnen Unbehagen bereitet, sich an Ihren Vorgesetzten zu wenden oder Ihnen dies aus anderen Gründen ungeeignet

erscheint, stehen Ihnen andere Ansprechpartner zur Verfügung. Falls Sie Fragen haben, Hilfe benötigen oder eine Meldung machen möchten, wenden Sie sich an:

- Ihren Vorgesetzten,
- einen „Code of Conduct Advisor“,
- die Personalabteilung,
- die Rechtsabteilung,
- die Konzernrevision,
- ein Mitglied des Corporate oder Regional Ethics and Compliance Committee,
- die Ethics Alertline von A., entweder online oder telefonisch (die Kontaktinformationen für Ihren Standort finden sie im Intranet auf der Seite Office of Compliance),
- das Audit Committee (Prüfungsausschuss) des Board of Directors.“

2. Seite 3: „Untersuchungen und Konsequenzen bei Fehlverhalten“

„A. untersucht umgehend alle gemeldeten Bedenken und behandelt diese, soweit möglich, vertraulich. Es kann vorkommen, dass Sie im Rahmen einer internen Untersuchung aufgrund einer Meldung aufgefordert werden, diese zu unterstützen. In einem solchen Fall wird von jedem von uns eine uneingeschränkte Kooperation erwartet.“

3. Seite 5: „Geschenke und Bewirtung“

„Generell gilt, dass nur bescheidene Geschenke oder Bewirtungen von uns gegeben und empfangen werden dürfen, die den folgenden Vorgaben entsprechen:

- Es liegt ein angemessener Grund für das Geschenk oder die Bewirtung sowohl im Hinblick auf die Umstände als auch auf die Geschäftsbeziehung vor.
- Das Geschenk oder die Bewirtung trägt zur Verbesserung der Geschäftsbeziehung bei.
- Bei dem Geschenk handelt es sich nicht um Bargeld.
- Der Austausch von Geschenken oder Bewirtungen erfolgt unaufgefordert und nicht häufig.
- Die Annahme eines Geschenks oder einer Bewirtung hat keine Auswirkungen auf Ihre Entscheidung, die Sie im Namen von A. treffen.
- Das Geschenk oder die Bewirtung erfolgt im Rahmen eines legitimen Geschäftszwecks von A.

In diesem Zusammenhang muss beachtet werden, dass unsere Geschäftspartner ihre eigenen Geschenk- und Bewirtungsrichtlinien haben können, die sich von den unseren unterscheiden können. Wir sollten daher stets im Vorfeld sicherstellen, dass wir unsere Geschäftspartner nicht durch geschäftliche Aufmerksamkeiten in eine unangenehme Situation bringen. Falls uns ein Geschäftspartner ein Geschenk oder eine Bewirtungsleistung anbietet, die einen Verstoß gegen unseren Code of Conduct und unsere Unternehmensrichtlinien darstellt, müssen wir dies höflich ablehnen.“

4. Seite 6: „Nebenbeschäftigung“

„A. respektiert unser Recht, eine Nebenbeschäftigung außerhalb unseres Unternehmens anzunehmen. Allerdings darf eine von uns angenommene Nebenbeschäftigung niemals in Konflikt mit unserer Tätigkeit bei A. stehen. In diesem Zusammenhang sollten insbesondere folgende Situationen vermieden werden:

- Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder –tätigkeit, mit der A. Konkurrenz gemacht wird;
- Nebentätigkeiten, die es Ihnen unmöglich machen, Ihre Arbeitsaufgaben bei A. zu erfüllen;
- Die Ausübung von Nebentätigkeiten auf dem Unternehmensgelände von A. oder während der Arbeitszeit;
- Die Ausübung der Nebentätigkeit unter Verwendung des Eigentums, der Mitarbeiter, Gebäude, Materialien oder Ausrüstung von A.;
- Jedwede Tätigkeit für einen Lieferanten, Kunden, Anbieter oder Wettbewerber von A.;
- Eine Nebenbeschäftigung, bei der die vertraulichen oder geschützten Informationen von A. verwendet oder offengelegt werden.“

5. Seite 7: „Beschäftigung von Verwandten“

„Unmittelbare Familienangehörige dürfen niemals in einem Beschäftigungsverhältnis zueinander stehen, in dem ein Familienangehöriger einem anderen Familienangehörigen direkt oder indirekt unterstellt ist. Durch eine solche Situation könnte der Eindruck der Vetternwirtschaft entstehen. Zu den „unmittelbaren Familienangehörigen“ zählen Ehepartner, Kinder, Stiefkinder, Eltern, Stiefeltern, Geschwister, angeheiratete Verwandtschaft sowie alle sonstigen Mitglieder Ihres Haushalts. Darüber hinaus sollten wir es vermeiden, uns den Grundsatz der „Gegenseitigkeit“ zu bedienen, d.h., dass wir niemals Verwandte von anderen Personen nur deswegen einstellen, weil sie Verwandte unserer Mitarbeiter eingestellt haben. Falls sie sich in einer Situation befinden, die gegen diese Richtlinie verstößt, müssen Sie dies umgehend gegenüber Ihrem Vorgesetzten offenlegen.“

6. Seite 7: „Ethisches Geschäftsverhalten in der ganzen Welt“

„Falls Sie Kenntnis von fragwürdigen Geschäftspraktiken erhalten oder solche vermuten, müssen Sie umgehend Ihren Vorgesetzten, einen Code of Conduct Advisor oder die Rechtsabteilung darüber informieren. Weitere Informationen hierzu finden sie im Abschnitt „Geschenke und Bewirtungen“ des Code of Conduct.“

7. Seite 12 „Angemessene Nutzung elektronischer Medien“

„Die Nutzung der Informationstechnologie muss auf zulässige Art und Weise erfolgen, d.h., dass wir niemals die Informationstechnologie des Unternehmens nutzen dürfen, um belästigende, beleidigende, anstößige, obszöne oder illegale Inhalte anzuschauen, herunterzuladen oder zu übermitteln. Dazu zählen u.a. der Zugriff

auf pornografische Inhalte, die Verbreitung von Drohbrieffen und der Versuch, ohne die erforderliche Befugnis auf die Systeme, Netzwerke, Datenbanken von A. zuzugreifen.“

8. Seite 12 „Soziale Medien und Netzwerke“

„Darüber hinaus dürfen wir in sozialen Medien oder Netzwerken niemals vertrauliche Informationen über unser Unternehmen, unsere Geschäftspartner oder Kollegen veröffentlichen.“

9. Seite 14 „Verbot von Belästigungen am Arbeitsplatz“

„Unser Unternehmen wertet jede Form der Belästigung als schwerwiegenden Verstoß, der umgehend und konsequent mit Disziplinarmaßnahmen geahndet wird. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir beim Umgang mit Kollegen unser gutes Urteilsvermögen walten lassen und jeden tatsächlichen oder mutmaßlichen Fall von Diskriminierung und Belästigung umgehend melden.“

10. Seite 21 „Transparenz der Buch- und Aktenführung“

„Die Bereitstellung von E-Mail- und Voicemail Systemen durch A. erfolgt für geschäftliche Zwecke. Derartige elektronische Informationen sind das Eigentum von A. und A. behält sich vor, den Inhalt solcher Nachrichten um Mitteilungen zu überprüfen. Da unsere Geschäftskommunikation auf die unterschiedlichste Art und Weise der Öffentlichkeit bekannt werden könnte, sollten Sie es unterlassen, Dinge zu schreiben oder zu sagen, die Sie nicht in formellen Mitteilungen schreiben oder äußern würden. Vermeiden Sie Übertreibungen, blumige Floskeln, Mutmaßungen, rechtliche Schlussfolgerungen sowie abfällige Bemerkungen oder Charakterisierungen über bzw. von Personen und Unternehmen.“

11. Seite 24 „Förderung von Nachhaltigkeit“

„Wenn Ihnen bekannt ist oder Sie den Verdacht haben, dass potenziell giftige oder gefährliche Stoffe unsicher gelagert werden, in die Umwelt gelangen können oder anderweitige Verstöße gegen die Umweltschutzrichtlinien vorliegen, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten melden. A. ist verpflichtet, solchen Meldungen umgehend nachzugehen und im Bedarfsfall die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Falls Sie der Meinung sind, dass ein Problem nicht umgehend gelöst worden ist, wenden Sie sich an Ihren Code of Conduct Advisor oder an die Rechtsabteilung. Machen Sie sich bewusst, dass Verstöße gegen die Umweltschutzgesetze schwerwiegende zivil- und strafrechtliche Konsequenzen einschließlich Haftstrafen für die betreffenden Personen und A. zur Folge haben können.“

- II. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Ziffer I. wird ein Ordnungsgeld bis zu EUR 10.000,- angedroht.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, der Antrag sei zulässig. Der Betriebsrat habe die Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens und die Erteilung der Vollmacht an seine Verfahrensbevollmächtigten am 04.07.2012 wirksam beschlossen. Den Tatsachenvortrag des Betriebsrats hierzu habe die Arbeitgeberin nicht mehr ausdrücklich bestritten. Dem Antrag fehle auch nicht das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Der Antrag sei so zu verstehen, dass ein allgemeiner Unterlassungsanspruch wegen der Verletzung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG geltend gemacht wird. Es bestehe die Vermutung weiterer Eingriffe in Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Der Antrag sei auch begründet. Träger der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG sei der antragstellende örtliche Betriebsrat. Nur dann, wenn es einen Konzernbetriebsrat gäbe, wäre dieser zuständig. Hier sei die Errichtung eines Konzernbetriebsrats rechtlich nicht möglich, da es keinen Konzern im Konzern gebe.

Gesetzesvertretendes Richterrecht schließe die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht nach dem Einleitungssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG aus. Eine Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat sei geboten, da Richterrecht nicht in gleicher Weise wie Gesetze gegen Änderungen abgesichert sei. Die Mitbestimmungsrechte seien auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass ausländische Bestimmungen in Deutschland tätigen Unternehmen bestimmte Pflichten auferlegen. Ausländische Vorschriften seien jedenfalls dann keine gesetzliche Regelung i.S.v. § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG, wenn es an einer wirksamen völkerrechtlichen Transformation in das deutsche Arbeitsrecht fehle. In allen Fällen bestehe ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG. So würden mehrere Regelungen des Code of Conduct die Einführung und Ausgestaltung eines Meldeverfahrens regeln, was nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei.

Wegen weiterer Einzelheiten des erstinstanzlichen Sachvortrags der Beteiligten und der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf den angefochtenen Beschluss Bezug genommen.

Gegen diesen den Verfahrensbevollmächtigten der Arbeitgeberin am 23.05.2013 zugestellten Beschluss richtet sich die Beschwerde der Arbeitgeberin vom 21.06.2013, die am

23.08.2013 begründet worden ist, nachdem die Beschwerdebegründungsfrist bis zu diesem Tag verlängert worden war.

Die Arbeitgeberin hält den Beschluss an mehreren Stellen für rechtsfehlerhaft. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei der Antrag des Betriebsrats schon unzulässig. Die Ausführungen des Arbeitsgerichts zum Rechtsschutzbedürfnis seien widersprüchlich. Es bejahe das Rechtsschutzbedürfnis für den allgemeinen Unterlassungsantrag, obwohl es zu Recht das Rechtsschutzbedürfnis für einen Unterlassungsantrag nach § 23 Abs. 2 BetrVG verneint habe. Es habe außer Acht gelassen, dass die unterbliebene Stellungnahme des Betriebsrats gegenüber der Arbeitgeberin zu seinen Mitbestimmungsrechten dem Rechtsschutzbedürfnis entgegenstehe. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts habe der Antragsteller als örtlicher Betriebsrat keine Zuständigkeit für den streitgegenständlichen Code of Conduct, da insoweit eine originäre Zuständigkeit eines Konzernbetriebsrats nach § 58 Abs. 1 BetrVG gegeben sei. Der zwingende Grundsatz der Zuständigkeitstrennung stehe der Verlagerung von Mitbestimmungsrechten auf den örtlichen Betriebsrat entgegen.

Schließlich habe das Arbeitsgericht rechtsfehlerhaft hinsichtlich sämtlicher im Antrag des Betriebsrats aufgeführten Regelungen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG bejaht. Die aufgeführten Regelungen würden mitbestimmungsfreie Inhalte wie Selbstverpflichtungen des Konzerns, die Wiedergabe gesetzlicher Vorschriften sowie allgemeine unternehmenspolitische Zielsetzungen enthalten. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts schließe gesetzvertretendes Richterrecht Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG aus.

Die Arbeitgeberin stellt folgende Anträge:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 08.05.2013, Az.: 5 BV 342/12 wird geändert.
2. Die Anträge werden zurückgewiesen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für zutreffend. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis liege vor. Die Arbeitgeberin habe in ihrem Schreiben vom 20.07.2012 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verneint. Der Betriebsrat habe der Arbeitgeberin nicht erläutern müssen, warum ein Mitbestimmungsrecht bestehe. Bei der Zustimmung zu mitbestimmungsrelevanten Tatbeständen i.S.v. § 87 BetrVG handele es sich um eine Holschuld. Die Arbeitgeberin trage widersprüchlich vor, wenn sie vom Betriebsrat die Erläuterung von Mitbestimmungsrechten erwarte und andererseits ausführe, bei Einführung, Ausgestaltung und Umsetzung des Code of Conduct keinen eigenen Regelungs- oder Handlungsspielraum zu haben.

Der Betriebsrat sei auch zuständig. Die Frage der potentiellen originären Zuständigkeit einer höheren Ebene stelle sich nur, wenn diese höhere Ebene innerhalb der Bundesrepublik überhaupt existiert. Da in Deutschland kein Konzernbetriebsrat errichtet werden könne, könne es auch nicht zu einer Verlagerung von Mitbestimmungsrechten auf den Konzernbetriebsrat kommen. Schließlich habe das Arbeitsgericht frei von Rechtsfehlern erkannt, dass hinsichtlich der im Beschluss aufgeführten Regelungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG bestehe.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachvortrags der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf die Schriftsätze der Arbeitgeberin vom 23.08.2013 sowie des Betriebsrats vom 23.07.2014 Bezug genommen, außerdem auf die Sitzungsniederschrift vom 07.08.2014.

Seit August 2013 wird der Code of Conduct den Mitarbeitern des Betriebes nicht mehr gegen Unterzeichnung vorgelegt. Auch bereits beschäftigte Mitarbeiter werden nicht mehr aufgefordert, den Erhalt des Code of Conduct zu bestätigen.

II.

Die zulässige Beschwerde (§§ 87 Abs. 1 und 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) ist im Wesentlichen unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der Unterlassungsantrag nicht wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig ist (1.) und der antragstellende Betriebsrat Inhaber der Mitbestimmungsrechte ist, auf die er sein Unterlassungsbegehren stützt (2.). Die geltend gemachten Mitbestimmungsrechte stehen dem Betriebsrat zwar überwiegend, aber nicht insgesamt zu (3.). Deshalb ist die Beschwerde zu einem geringen Teil begründet.

1. Der Antrag ist zulässig. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin fehlt ihm nicht das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis.

Das Rechtsschutzbedürfnis ist auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren eine von Amts wegen zu prüfende Prozessvoraussetzung. Es fehlt insbesondere dann, wenn eine Entscheidung beantragt wird, die nach ihrem Ausspruch für die Beteiligten ohne rechtliche Auswirkungen ist. Bei Leistungsanträgen ergibt sich das Rechtsschutzinteresse in der Regel schon aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Bei solchen Anträgen fehlt das Rechtsschutzbedürfnis, wenn ein einfacherer oder billigerer Weg als das gerichtliche Verfahren zur Verfügung steht, um das angestrebte Ziel zu erreichen (Schwab/Weth, ArbGG, § 81 Rn 87 ff m.w.N.; BAG vom 19.02.2008 – 1 ABR 65/05 – Juris).

Hier kann das Rechtsschutzbedürfnis nicht mit der Begründung verneint werden, der Betriebsrat hätte seine Beteiligung bezüglich des Code of Conduct dadurch erreichen können, dass er konkret zu den nach seiner Ansicht bestehenden Mitbestimmungsrechten und zum gewünschten Regelungsinhalt Stellung nimmt bzw. die Einigungsstelle anruft. Dabei kann dahinstehen, ob wirklich ein mitbestimmter Code of Conduct zwischen den Beteiligten hätte vereinbart werden können, wenn die Arbeitgeberin noch in der Beschwerdebegründung vortragen lässt, sie habe bei der Einführung, Ausgestaltung und Umsetzung des Code of Conduct keinen eigenen Regelungs- und Handlungsspielraum und sei als Tochterunternehmen der A. Inc. verpflichtet, von ihren Mitarbeitern den Erhalt des Code of Conduct inhaltlich unverändert bestätigen zu lassen.

Es kann nämlich nicht angenommen werden, es sei das ausschließliche Begehren des Betriebsrats, einen mitbestimmten Code of Conduct zu erreichen. Sein primäres Begehren wird aus seinem Antrag deutlich. Danach geht es ihm darum, ein Verhalten der Arbeitgeberin, das er als mitbestimmungswidrig ansieht, zu unterbinden. Nachdem die Arbeitgeberin im Termin vom 07.08.2014 keine Erklärung zur künftigen Anwendung des Code of Conduct abgeben konnte, gibt es für den Betriebsrat keinen einfacheren Weg als das vorliegende Verfahren, um die von ihm begehrten Unterlassungen zu erreichen.

2. Zu Recht hat das Arbeitsgericht den antragstellenden örtlichen Betriebsrat als Träger der geltend gemachten Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG angesehen. Der geltend gemachte Unterlassungsanspruch kann nicht mit der Begründung verneint werden, zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG sei nach § 58 Abs. 1 BetrVG ein gar nicht existierender Konzernbetriebsrat zuständig.

Die Arbeitgeberin weist im Ausgangspunkt zutreffend darauf hin, dass das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung eines Verhaltenscodexes grundsätzlich dem Konzernbetriebsrat nach § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zusteht, wenn der Verhaltenscodex den gesamten Konzern betrifft, durch ihn eine konzerneinheitliche „Unternehmensphilosophie“ umgesetzt und für ein „ethisch-moralisch einheitliches Erscheinungsbild“ und eine konzernweite Identität gesorgt werden soll (BAG vom 22.07.2008 – 1 ABR 40/07 – NZA 2008,1248). Das Bundesarbeitsgericht begründet dies damit, ein konzernbezogenes identitätsstiftendes „ethisch-moralische Erscheinungsbild“ sei nur einheitlich umsetzbar. In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war Antragsteller ein Konzernbetriebsrat, der bei einer deutschen Muttergesellschaft weiterer deutscher Unternehmen errichtet war.

Die Kammer teilt allerdings die Auffassung der Arbeitgeberin nicht, der Grundsatz der Zuständigkeitstrennung führe zum Entfall der Mitbestimmungsrechte, wenn es – wie hier – keinen Konzernbetriebsrat gibt und ein solcher nicht gebildet werden kann. Es wird zwar die Auffassung vertreten, Konsequenz der zwingenden gesetzlichen Zuständigkeitsverteilung zwischen örtlichem Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat und des Grundsatzes der Zuständigkeitstrennung sei, dass örtliche Betriebsräte in Angele-

genheiten, in denen der Gesamtbetriebsrat bzw. der Konzernbetriebsrat zuständig ist, auch dann keine Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen können, wenn ein Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat nicht errichtet ist. Die von der Arbeitgeberin zitierte Literatur (Fitting BetrVG § 50 Rn 10; Richardi/Annuß BetrVG § 50 Rn 46; ErfK/Koch, § 50 BetrVG Rn 2; Salomon NZA 2013, 708) bezieht sich allerdings nur auf den Fall, dass der Gesamtbetriebsrat gesetzeswidrig nicht errichtet wurde. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.1993 (3 AZR 618/93 – NZA 1994, 554) entfällt ein dem Konzernbetriebsrat zustehendes Mitbestimmungsrecht, wenn ein solcher nicht errichtet ist. Auch diese Aussage beruht allerdings auf der Annahme, dass die Errichtung eines Konzernbetriebsrats möglich ist. Damit sind diese Rechtsprechung und die genannte Literatur auf den vorliegenden Fall nicht ohne Weiteres übertragbar, denn ein Konzernbetriebsrat kann nicht gebildet werden.

Hier gilt das, was das Bundesarbeitsgericht im Beschluss vom 14.02.2007 (7 ABR 26/06 – NZA 2007, 999) ausgeführt hat: „Kann ein Konzernbetriebsrat wegen einer im Ausland ansässigen Konzernspitze nicht errichtet werden, führt dies nicht zum Fortfall der betrieblichen Mitbestimmung, sondern nur zu ihrer Verlagerung auf eine andere Ebene in den verbundenen Unternehmen. Die Beteiligungsrechte nach dem BetrVG werden in diesem Fall von den Gesamtbetriebsräten und Betriebsräten der konzernangehörigen Unternehmen wahrgenommen.“

Auch wenn es in dem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall nicht um die Ausübung von Mitbestimmungsrechten ging, schließt sich die Kammer dieser Auffassung aus folgenden Gründen für den vorliegenden Fall an, in dem es um die Inhaberschaft von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG geht. Nach der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes ist für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in erster Linie der von den Arbeitnehmern unmittelbar durch Wahl legitimierte Betriebsrat zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaft der einzelnen Betriebe gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen. Diese Aufgabe weisen § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat nur für den Fall zu, dass die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder zumindest das Unternehmen beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht auf der betrieblichen Ebene bzw. der Ebene des Unternehmens gewahrt werden können.

Nach § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Konzernbetriebsrat für die Behandlung von Angelegenheiten zuständig, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihres Unternehmens geregelt werden können. Die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats kann sich aus objektiv zwingenden Gründen oder aus der subjektiven Unmöglichkeit einer Regelung auf Betriebs- oder Unternehmensebene ergeben (BAG vom 22.07.2008 aaO Rn 66).

Hier lässt sich die Auffassung der Arbeitgeberin, der antragstellende örtliche Betriebsrat sei nicht Träger der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG, nicht mit § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründen. Das Betriebsverfassungsgesetz gilt nur innerhalb der Bundesrepublik Deutschland (Fitting BetrVG § 1 Rn 12 ff m.w.N.). Ein Konzernbetriebsrat nach den §§ 54 ff BetrVG ist also nicht zuständig zur Regelung von Angelegenheiten in ausländischen Konzernunternehmen. Vielmehr kann ein Konzernbetriebsrat nicht errichtet werden, wenn die Konzernobergesellschaft ihren Sitz im Ausland hat (BAG vom 14.02.2007 aaO; Fitting, BetrVG § 54 Rn 34 m.w.N.). Deshalb ist ein Konzernbetriebsrat nach § 58 Abs. 1 BetrVG nur für die Behandlung solcher Angelegenheiten zuständig, die einen deutschen Konzern oder mehrere deutsche Konzernunternehmen betreffen. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor, denn der Code of Conduct betrifft in Deutschland nur den Betrieb, in dem der antragstellende Betriebsrat errichtet ist. Der Code of Conduct ist auch keine Angelegenheit, die nicht durch den antragstellenden Betriebsrat geregelt werden könnte (§§ 50 Abs. 1, Satz 1, 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Wenn der Code of Conduct in Deutschland nur Arbeitnehmer betreffen kann, die durch den antragstellenden Betriebsrat repräsentiert werden, so gibt es keinen Grund, warum die Angelegenheit nicht durch den örtlichen Betriebsrat geregelt werden könnte. Den §§ 50 und 58 BetrVG lässt sich der Wille des Gesetzgebers, dass das Mitbestimmungsrecht entfällt, wenn kein Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat gebildet werden kann, nicht entnehmen.

3. Die Unterlassungsansprüche des Betriebsrats sind bezüglich der meisten Regelungen des Code of Conduct, die der Betriebsrat als mitbestimmungspflichtig ansieht, begründet. Nur bezüglich einiger Passagen hat er kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht dem Betriebsrat bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme zu. Dieser Anspruch setzt keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG voraus (BAG vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93 – NZA 1995, 40). Dem Unterlassungsanspruch steht nicht entgegen, dass die Arbeitgeberin seit August 2013 die Arbeitnehmer/innen nicht mehr auffordert, den Erhalt des Code of Conduct zu bestätigen. Es besteht weiter eine Wiederholungsgefahr, denn die Arbeitgeberin hat nicht erklärt, auch künftig den Code of Conduct nicht anzuwenden.

b) Das Arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die im Beschluss aufgenommene Passage auf Seite 3 des Code of Conduct unter der Überschrift „Fragen stellen und Verstöße melden“ nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dieses kann der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und koordinieren. Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollen an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen. Mitbestimmungspflichtig sind allerdings nur Maßnahmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Dagegen sind Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten regeln sollen, nicht mitbestimmungspflichtig. Dies sind solche Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird. Das Mitbestimmungsrecht kann auch dann bestehen, wenn es um das Verhalten der Arbeitnehmer außerhalb der Betriebsstätte, etwa gegenüber Kunden und Lieferanten geht. Mitbestimmungspflichtige Regelungen müssen nicht zwingend verbindliche Vorgaben zum Inhalt haben. Ausreichend ist es, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten (BAG vom 22.07.2008 aaO Rn 57 bis 59). Die oben angesprochene Passage regelt sowohl die Verpflichtung der Mitarbeiter zur Meldung von Verstößen gegen den Code of Conduct, die Unternehmensrichtlinien und das Gesetz als auch das dabei zu beachtende Verfahren. Ein solches standardisiertes Melde-

verfahren betrifft das betriebliche Ordnungsverhalten und kritisiert nicht lediglich die Arbeitspflicht (BAG vom 22.07.2008 aaO Rn 47; Fitting BetrVG § 87 Rn 71 jeweils mit weiteren Nachweisen).

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin werden in der oben genannten Passage nicht lediglich die zu meldenden Tatbestände geregelt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist auch nicht nach dem Einleitungssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen. Danach besteht das Mitbestimmungsrecht nur, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Die geregelten Pflichten im Rahmen des standardisierten Meldeverfahrens gehen weit über die Verpflichtungen hinaus, denen Arbeitnehmer nach §§ 242, 241 Abs. 2 BGB unterliegen.

Schließlich ist auch der zweite Satz vom Unterlassungsanspruch erfasst, auch wenn darin die Unternehmensphilosophie angesprochen wird. Dieser Satz steht zum einen im Gesamtkontext des Meldeverfahrens, zum anderen regelt auch er das Verhalten der Arbeitnehmer, wie sich aus den Worten „dadurch“ und „wir“ ergibt.

c) Bezüglich der Leitlinien auf Seite 3 „Untersuchungen und Konsequenzen bei Fehlverhalten“ weist die Arbeitgeberin zutreffend darauf hin, dass dessen erster Satz lediglich ein Programmsatz ist, der allein die A. Inc. bzw. deren Konzernunternehmen bindet. Das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten ist dadurch nicht betroffen, denn es handelt sich um eine mitbestimmungsfreie Selbstverpflichtung des Unternehmens (BAG vom 22.07.2008 aaO Rn 42). Insoweit ist die Beschwerde begründet.

Die weiteren Sätze beinhalten dagegen Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer an internen Untersuchungen. Diese Pflichten gehen über die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten der Arbeitnehmer zur Beobachtung und Meldung strafbaren Verhaltens hinaus. Die geregelten Pflichten sind auch nicht auf die Erbringung der Arbeitsleistung beschränkt, so dass das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betroffen ist.

d) Die Beschwerde ist begründet, soweit es um die Regelungen auf Seite 5 „Geschenke und Bewirtung“ geht. Der Code of Conduct bringt deutlich zum Ausdruck, dass es nur um die Hingabe und den Empfang von Geschenken und Bewirtungsleistungen an

bzw. von Geschäftspartnern geht. Geschenke u.ä. zwischen Arbeitnehmern sind dagegen nicht angesprochen. Damit betrifft die Leitlinie ausschließlich das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten. Nur bei der Erbringung der Arbeitsleistung sollen die Arbeitnehmer nicht in einen Interessenkonflikt geraten und ihre Entscheidungen ohne sachfremde Einflüsse treffen können. Das Arbeitsgericht gibt keine überzeugende Begründung, warum das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betroffen sein soll. Wenn es sich von selbst versteht, dass ein Arbeitnehmer bei der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten von Dritten kein Schmiergeld annehmen darf, spricht dies nicht für ein Mitbestimmungsrecht, sondern eher dafür, dass ein solches nach dem Einleitungssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen ist. Die Abgrenzungsfrage zwischen einem üblichen kleinen Geschenk als Zeichen der Verbundenheit und einem Geschenk, mit dem das Verhalten des Arbeitnehmers beeinflusst werden soll, stellt sich nur in Verbindung mit der Erbringung der Arbeitsleistung. Damit hat es sehr wohl etwas mit der zu erbringenden Arbeitsleistung zu tun, ob ein Arbeitnehmer Geschenke annimmt oder nicht. Im Code of Conduct wird geregelt, in welcher Weise die Arbeiten auszuführen sind. Es handelt sich um Anordnungen der Arbeitgeberin, die diese in Ausübung ihres Direktionsrechts treffen kann.

Die Argumentation des Betriebsrats, die Regelung im Code of Conduct sei nicht hinreichend konkret und könne zu einer Verunsicherung der Belegschaft führen, hat keinen Bezug dazu, dass es um eine Frage der betrieblichen Ordnung gehen soll.

e) Soweit es um die Regelung auf Seite 6 zur „Nebenbeschäftigung“ geht, ist die Beschwerde überwiegend begründet. Deren Satz 1 hat lediglich eine mitbestimmungsfreie Selbstverpflichtung der Konzernunternehmen zum Inhalt, regelt aber nicht das Verhalten der Arbeitnehmer. Die übrigen Sätze regeln dagegen das Ordnungsverhalten, denn sie bringen zum Ausdruck, wie sich die Arbeitnehmer außerhalb der Erbringung ihrer Arbeitsleistung verhalten sollen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist allerdings weitgehend nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausgeschlossen, da die Regelungen nur das wiedergeben, was nach § 60 HGB bzw. nach §§ 242, 241 Abs. 2 BGB ohnehin gilt. Anders ist dies nur, soweit geregelt wird, dass jedwede Tätigkeit für einen Lieferanten, Kunden, Anbieter oder Wettbewerber von A. vermieden werden soll. Eine solche Untersagung kann auch Tätigkeiten erfassen, die nach § 60 HGB noch zulässig sind. In gleicher Weise hängt es von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab, ob eine Tätigkeit

für einen Lieferanten, Kunden oder Anbieter eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten darstellt. Die Tätigkeit für einen Wettbewerber ist bereits im ersten Spiegelstrich angesprochen.

f) Dagegen hat das Arbeitsgericht zu Recht angenommen, dass die Regelungen auf Seite 7 „Beschäftigung von Verwandten“ das betriebliche Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffen. Die Arbeitgeberin stellt dies auch nicht in Frage. Ihre Auffassung, es handle sich lediglich um eine Wiedergabe des arbeitsvertraglichen Gebots der Rücksichtnahme aus §§ 242, 241 Abs. 2 BGB und zum redlichen Umgang im Geschäftsverkehr sowie zur Vermeidung von Interessenkollisionen, überzeugt nicht. Die Regelungen gehen weit über das hinaus, was nach allgemeiner Auffassung in Rechtsprechung und Literatur Inhalt der Verpflichtung zur Rücksichtnahme ist. Im Übrigen gibt es hierzu keine klare und einheitliche Auffassung in Rechtsprechung und Literatur, so dass auch deswegen das Mitbestimmungsrecht nicht nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausgeschlossen ist.

g) Die Leitlinie auf Seite 7 „Ethisches Geschäftsverhalten in der ganzen Welt“ regelt die Einführung und Ausgestaltung eines Meldeverfahrens. Das Arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass dies der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt. Im Übrigen wird auf die Ausführungen unter b) Bezug genommen.

h) Das Arbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, dass bezüglich der Regelung auf Seite 12 „Angemessene Nutzung elektronischer Medien“ ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegeben ist. Mitbestimmungsfrei ist zwar die Frage, ob die Arbeitnehmer überhaupt elektronische Medien des Arbeitgebers privat nutzen dürfen. Das Ordnungsverhalten ist jedoch betroffen, wenn es um die Frage geht, in welcher Weise elektronische Medien privat genutzt werden dürfen (Fitting, BetrVG § 87 Rn 71).

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin regelt die im Tenor des angefochtenen Beschlusses wiedergegebene Passage nicht allein den Umgang mit elektronischen Medien bei der Erbringung der Arbeitsleistung. In dem Absatz des Code of Conduct, der der streitgegenständlichen Passage vorangeht, heißt es vielmehr, das Unternehmen gestatte die gelegentliche Nutzung der Geräte und Systeme (Telefone, PCs, Laptops und Internetzugang) für private Zwecke.

Es kann dahinstehen, ob sich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ergibt, die Möglichkeit der Privatnutzung also eine vermögenswerte Arbeitgeberleistung darstellt und damit eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung betrifft.

i) Dagegen ist die Beschwerde begründet, soweit auf Seite 12 unter der Überschrift „Soziale Medien und Netzwerke“ geregelt ist, dass in sozialen Medien oder Netzwerken keine vertraulichen Informationen über das Unternehmen, Geschäftspartner oder Kollegen veröffentlicht werden dürfen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG ausgeschlossen. Schon aus § 241 Abs. 2 BGB ergibt sich, dass keine vertraulichen Informationen über das Unternehmen des Arbeitgebers oder über Geschäftspartner veröffentlicht werden dürfen. Bezüglich Kollegen ergibt sich ein solches Verbot schon aus Gründen des Datenschutzes sowie daraus, dass das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers die Veröffentlichung vertraulicher Informationen verbietet. Damit gibt es keinen Regelungsspielraum für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

j) Das Arbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die im Tenor des Beschlusses wiedergegebene Passage unter der Überschrift „Verbot von Belästigungen am Arbeitsplatz“ eine Frage der Ordnung des Betriebes nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betrifft. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin handelt es sich bei den beiden Sätzen nicht um mitbestimmungsfreie Programmsätze. Im ersten Satz wird nämlich die Ahndung mit Disziplinarmaßnahmen angedroht. Dabei kann es sich um eine Betriebsbuße als Sanktion bei einem Verstoß gegen die kollektive betriebliche Ordnung handeln. Eine solche Betriebsbuße fällt unter § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Fitting BetrVG § 87 Rn. 76 ff). Der zweite Satz bringt auch gegenüber Arbeitnehmern die Erwartung zum Ausdruck, dass Diskriminierungen und Belästigungen gemeldet werden. Zur Begründung, warum diese eine Frage der Ordnung des Betriebes betrifft, wird auf die Ausführungen unter b) Bezug genommen.

k) Von den vier im Tenor des angefochtenen Beschlusses unter der Überschrift „Transparenz der Buch- und Aktenführung“ wiedergegebenen Sätzen ist nur der zweite mitbestimmungspflichtig. Die dort vorbehaltene Überprüfung elektronischer Nachrichten und Mitteilungen unterfällt dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Aussage der Arbeitgeberin in der Beschwerdebegründung, es werde keine Regelung dahingehend getroffen, dass sich A. die Kontrolle des Inhalts von E-Mail- oder Voice-Mail-Nachrichten mittels technischer Einrichtungen vorbehält, ist schwer nachvollziehbar. Der Überprüfungsvorbehalt ist ausdrücklich geregelt, und es ist nicht ersichtlich, dass eine solche Überprüfung ohne technische Einrichtungen möglich wäre. Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nicht erforderlich, dass die technische Einrichtung ausschließlich oder überwiegend die Überwachung der Arbeitnehmer zum Ziel hat. Vielmehr genügt es, wenn die Einrichtung auf Grund ihrer technischen Gegebenheiten und ihres konkreten Einsatzes objektiv zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet ist (Fitting BetrVG § 87 Rn 226 m.w.N.). Die Speicherung von E-Mail- und Voice-Mail-Nachrichten erfolgt typischerweise auf Festplatten, also auf technischen Einrichtungen. Der Sachvortrag der Arbeitgeberin im Termin vom 07.08.2014, die Speicherung und Kontrolle solcher elektronischer Informationen sei in Betriebsvereinbarungen geregelt, führt zu keinem anderen Ergebnis. Wenn das Mitbestimmungsrecht bereits ausgeübt ist, so darf der Code of Conduct nichts regeln, was im Widerspruch zu den Betriebsvereinbarungen steht.

Bezüglich der weiteren Sätze ist die Beschwerde begründet. Satz 1 regelt nicht das Verhalten der Arbeitnehmer, sondern hat eine Zweckvorgabe der Unternehmen zum Inhalt. Die Sätze 3 und 4 betreffen die Geschäftskommunikation. Es handelt es sich um mitbestimmungsfreie Regelungen des Arbeitsverhaltens.

l) Die Regelung auf Seite 24 „Förderung von Nachhaltigkeit“ regelt eine Meldepflicht sowie ein Meldeverfahren. Unter b) wurde dargestellt, dass es sich dabei um eine mitbestimmungspflichtige Frage der Ordnung des Betriebes handelt. Auf die dortigen Ausführungen wird Bezug genommen.

III.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar, denn es gibt keinen Grund, für einen oder beide Beteiligte die Rechtsbeschwerde zuzulassen (§§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG). Insbesondere waren keine Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung i.S.v. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zu lösen, denn die entscheidungserheblichen Rechtsfragen sind durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts weitgehend geklärt. Auf § 92 a ArbGG (Nichtzulassungsbeschwerde) wird hingewiesen.

Waitz

Schäfer

Angermeier