



**Vermerk:**

**Rechtsmittelbelehrung berichtigt gemäß  
Beschluss vom 12.12.2005.**

**Düsseldorf, den 12.12.2005  
Willms, Reg.-Ang. als UdG**

**LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF**

**BESCHLUSS**

**In dem Beschlussverfahren**

**unter Beteiligung**

1. Gesamtbetriebsrat der X.-N. Germany GmbH & Co. KG, vertreten durch die Gesamtbetriebsratsvorsitzende F. S., G.-F.-Allee 28, X.,

**- Antragsteller -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte N.-L. u.a.,  
L. ufer 20, I.,

2. X.-N. Germany GmbH & Co. KG, vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin X.-N. Germany Verwaltungs GmbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer E. X. und N. S., G.-F.-Allee 28, X.,

**- Beschwerdeführerin -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. L. u.a.,  
S.-X.-Straße 1 - 3, L.,

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Anhörung vom 14.11.2005 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Beseler als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Arntz und den ehrenamtlichen Richter Felix

**b e s c h l o s s e n :**

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 15.06.2005 – 5 BV 20/05 - unter Zurückweisung im Übrigen dahingehend abgeändert, dass es wie folgt heißt:

1. Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, es bei Meidung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung von bis zu 250.000,00 € (in Worten: zweihundertfünfzigtausend EURO) zu unterlassen, den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern i.S.d. § 5 BetrVG aufzugeben oder zu empfehlen, sich nach den nachfolgenden Abschnitten der ethischen Richtlinie des Verhaltenskodexes der Arbeitgeberin zu richten bzw. diese anzuwenden und/oder ein Poster mit einem Auszug oder einer inhaltlichen Zusammenfassung des Kodexes, der die nachfolgenden Abschnitte enthält, in den Räumlichkeiten der Betriebe der Arbeitgeberin auszuhängen oder sonst wie den Arbeitnehmern zugänglich zu machen bzw. die nachfolgenden Abschnitte des Verhaltenskodexes den Arbeitnehmern i.S.d. § 5 BetrVG gegenüber zur Anwendung zu bringen, ohne dass die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates hier zu vorliegt oder durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist:

**Abschnitt „Verantwortung der Mitarbeiter“, Seite 3 des Kodexes, vierter Spiegelstrich von oben (Bl. 16 d.A.)**

**gesamter Abschnitt „Wie Sie ethische Anliegen vorbringen“ (Seite 5 des Kodexes, Bl. 18 d.A.)**

**gesamter Abschnitt „Geschenke und Zuwendung“ (Seite 9 des Kodexes, Bl. 22 d.A.)**

**gesamter Abschnitt „Belästigung und unangemessenes Verhalten“ (Seite 14, 15 des Kodexes, Bl. 27, 28 d.A.) mit Ausnahme des Satzes: „Außerdem toleriert X.-N. keine Gewalt und Androhung von Gewalt auf X.-N.-Gelände oder in Ausübung der Tätigkeit bei X.-N.“**

**5. Spiegelstrich des als Anlage AG 1 (Bl. 91 d.A.) zu den Akten gereichten Posters (Geschenke bzw. Gratifikationen dürfen nicht angenommen werden)**

**Der Absatz „Falls Sie Fragen haben...[bis] werden anonym und vertraulich behandelt“ des als Anlage AG 1 (Bl. 91 d.A.) zu den Akten gereichten Posters.**

2. Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, es bei Meidung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung von bis zu 250.000,00 € (in Worten: zweihundertfünfzigtausend EURO) zu unterlassen, die Telefonhotline für globale Unternehmensethik (0000-000-0000) zu betreiben, ohne dass die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates hierzu vorliegt oder durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

3. Die Rechtsbeschwerde wird für die Arbeitgeberin als auch für den Gesamtbetriebsrat zugelassen.

## **Gründe**

### **A.**

Die Arbeitgeberin, die Firma X.-N. (nachfolgend: Arbeitgeberin), ist ein Handelsunternehmen mit in Deutschland z.Zt. 74 Filialen mit ca. 10.500 Arbeitnehmern. Der Antragsteller des Beschlussverfahrens ist der dort gebildete Gesamtbetriebsrat (nachfolgend: Gesamtbetriebsrat).

Die Firma X.-N. ist ein deutsches Tochterunternehmen der US-amerikanischen Firma X.-N.-Stores, Inc., die an der New York Stock Exchange gelistet ist. Nach Sec. 303 A Ziff. 10 des New York Stock Exchange's Listed Company Manuals sind die ihr unterfallenden Unternehmen zur Einführung und Veröffentlichung eines "Code of business conduct and ethics" verpflichtet, der Regelungen zur Verhinderung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten, zur Verschwiegenheit, zu lauterem und fairem Geschäftsgebaren, zum Schutz von Unternehmenseigentum, zur Verpflichtung der Mitarbeiter zu gesetzeskonformen Verhalten und zur Ermutigung der Mitarbeiter, Gesetzesverstöße und Verstöße gegen den Kodex zu melden, enthält. Die Us-

amerikanische Muttergesellschaft hat daher für alle weltweit bei ihr beschäftigten Mitarbeiter einen Verhaltenskodex erarbeitet, der sodann in die deutsche Sprache übersetzt wurde. Der insgesamt 28-seitige Verhaltenskodex enthält Regelungen über das Verhalten der Mitarbeiter untereinander, Verantwortung gegenüber Unternehmen und Aktionären, Verantwortung gegenüber Lieferanten, Wettbewerbern, Kunden, Gemeinden und Behörden sowie Verantwortung hinsichtlich internationaler Geschäftspraktiken. Diese Ethikrichtlinie wurde von der Arbeitgeberin in die „X.-N.-Pipeline“ und damit ins Internet eingestellt.

In diesem Kodex ist, soweit für das Beschwerdeverfahren noch von Bedeutung, u.a. geregelt.

### **Seite 3 vierter Spiegelstrich von oben der Richtlinie:**

#### **Verantwortung der Mitarbeiter**

- Sie müssen die Möglichkeiten kennen, ethische Bedenken vorzubringen. Sie können sie bei einem X.-N.-Vorgesetzten vorbringen, oder sofern Sie dies vorziehen, durch eine vertraulich arbeitende, anonyme Hotline oder durch direkten Kontakt mit dem Ehtik-Büro. Die Möglichkeiten, Bedenken vorzubringen sind unten detailliert beschrieben. Wenn Sie ethische Bedenken vorbringen, aber das Anliegen nicht gelöst wird, sollten Sie es durch eine andere Stelle erneut vorbringen.

### **Seite 5 der Richtlinie:**

#### **Wenn Sie ein ethisches Anliegen haben**

Eine der wichtigsten Aufgaben eines X.-N. Mitarbeiters ist die Verpflichtung, ein Anliegen über eine mögliche Verletzung der X.-N.-Richtlinie oder der Gesetze vorzubringen. Wenn Sie dieses Anliegen nicht vorbringen möchten, sollten Sie bedenken, dass es unserem Unternehmen und den Mitarbeitern schaden könnte, wenn wir Anliegen zur Ethik oder Richtlinien nicht vorbringen. Tatsächlich sind unsere Mitarbeiter verpflichtet, jede bekannte oder vermutete Verletzung der Gesetze, gültigen Bestimmungen, dieser Unternehmensethik oder einer X.-N. Richtlinie mitzuteilen.

#### **Wie Sie ethische Anliegen vorbringen**

Sie können ethische Anliegen oder mögliche Verletzungen dieser Unternehmensethik oder anderer X.-N. Richtlinien gemäß den nachfolgenden Methoden vorbringen:

**Nutzen Sie die Politik der Offenen Tür.** Die Offene Tür ist der direkteste Weg, ein Anliegen dem Vorgesetzten zu melden. Wenn Sie denken, Ihr direkter Vorgesetzter ist bei diesem Fehlverhalten beteiligt, bringen Sie das Fehlverhalten der nächst höheren Stelle vor, von der Sie annehmen, dass diese nicht involviert ist oder nutzen Sie einen der unten genannten Kanäle.

- oder -

**Kontaktieren Sie das Ethik-Büro.**

**Telephon.** X.-N. hat eine Ethik-Hotline, die es Ihnen ermöglicht, jegliche Verstöße auf einer vertraulichen und anonymen Basis vorzubringen.

Vereinigte Staaten, Kanada oder Puerto Rico: **0-000-X. ETHIC** (0-000-000-0000).

Andere Länder: kostenlose Nummern, die in jedem Land bekannt gemacht wird.

**E-Mail.** Ethics@.

**Postweg.** X.-N. Stores, Inc.  
Attn. Ethics Office  
000 SW 0 th Street  
C., AR 00000-0000.

**Jeder Angestellter, der in gutem Glauben über eine Missachtung berichtet, braucht für diesen Bereich keinen negativen Konsequenzen zu fürchten.**

**Seite 9 der Richtlinie:**

**Geschenke und Zuwendungen**

Es ist Ihnen nicht erlaubt, von einem Lieferanten, potentiellen Lieferanten oder einer anderen Person, von der Sie annehmen, dass diese Person dadurch Einfluss auf eine Geschäftsentscheidung oder Transaktion, bei der X.-N. involviert ist, gewinnen möchte, Geschenke und Zuwendungen zu fördern, anzufragen oder anzunehmen. Das gleiche gilt für die Abteilungen. Lieferanten dürfen X.-N. keine Gegenstände schenken, um damit Geldmittel für karitative Zwecke oder gemeinnützige Organisationen zu erhalten. Mitarbeiter dürfen auch keine Geschenke oder Zuwendungen von einem Kunden für Arbeiten annehmen, die der Mitarbeiter in einem Store erledigt hat, es sei denn, die regionale oder Nationale Richtlinie gestattet dies.

Beispiele für Geschenke oder Zuwendungen sind:

„kostenlose Waren“

Tickets für Sport- oder Unterhaltungsveranstaltungen

Schmiergelder in Form von Geld oder Ware

abgelaufene oder nicht länger genutzte Muster

vom Lieferanten gezahlte Reisen

Alkohol oder Lebensmittel/Essen

Trinkgelder

Persönliche Dienstleistungen oder Gefallen

#### **Zu BEACHTEN:**

. Jedes Geschenk oder Zuwendung von einem Lieferanten muss unter Angabe dieser Richtlinie zurückgegeben werden.

. Sofern Rückgabe unmöglich ist, geht das Geschenk in das Eigentum von X.-X. über.

. Jedes Angebot über ein Geschenk oder eine Zuwendung ist dem Vorgesetzten zu melden.

#### **Seite 13 der Richtlinie:**

##### **Pressemitteilungen**

Es ist Ihnen ohne vorherige Zustimmung durch die Abteilung Unternehmenskommunikation (und bzgl. Aussagen mit finanziellem Inhalt durch die Finanzabteilung) nicht gestattet, im Namen von X.-N. Aussagen (schriftlich oder mündlich) gegenüber der Presse, Zeitungen oder anderen Quellen zu machen. Für weitere Informationen lesen Sie bitte die Richtlinie X.-N. Publik Relations, CA-10.

### **ZU BEACHTEN!**

- . Verweisen Sie bei Anfragen nach einer Mitteilung im Namen von X.-N. stets an die Abteilung Unternehmenskommunikation.
- . Machen Sie keine Aussagen zu Anfragen ohne vorherige Zustimmung durch die Abteilung Unternehmenskommunikation.

#### **Seite 14 der Richtlinie:**

##### **Belästigung und unangemessenes Verhalten**

Belästigung jeder Art gegenüber Kollegen, Lieferanten, Kunden oder jeder anderen Person, die mit X.-N. in Geschäftsbeziehung steht, werden nicht toleriert. Belästigung ist großzügig definiert und schließt Verhalten ein, das eine negative Auswirkung auf die Arbeitsleistung hat, die Würde einer Person herabsetzt oder eine einschüchternde, feindliche oder anderweitig aggressive Arbeitsumgebung schafft.

Verbale Äußerungen, Gesten und Blicke sowie körperliche Handlungen sexueller Natur gehören nicht an den Arbeitsplatz und können rechtswidrige sexuelle Belästigung darstellen. Beispiele sind hierfür:

Sexuelle Annäherung, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, Gossensprache, zweideutige Witze, Bemerkungen über den Körper oder die sexuellen Aktivitäten einer Person;

Zur Schaustellung von sexuell suggestiven Bildern oder Dingen, lüsterne oder anzügliche Blicke oder als sexuell deutbare Kommunikation jeder Art; oder

Unangemessenes Anfassen.

Außerdem toleriert X.-N. keine Gewalt oder Androhung von Gewalt auf X.-N.-Gelände oder in Ausübung der Tätigkeit bei X.-N..

### **ZU BEACHTEN!**

- . Machen Sie keine beleidigenden oder beschimpfenden Bemerkungen. Wenn Ihre Kommentare oder Witze jemand anderen beleidigen, kann dies als Belästigung angesehen werden.

- . Wenn Sie durch die Wortwahl einer Person aufgebracht sind, sprechen Sie sie an. Erklären Sie warum die Bemerkung Sie getroffen hat und bitten Sie sie, dies zu unterlassen.
- . Vermeiden Sie Witze oder Kommentare, verwenden Sie keine Spitznamen, wenn Sie nicht sicher sind, ob diese korrekt sind.
- . Keine sexuellen Annäherungen gegenüber einem Kollegen oder einer anderen Person, mit der Sie zusammenarbeiten.
- . Bevorzugen Sie niemanden bei Leistungsbewertungen oder bei sonstigen Handlungen, weil Sie in persönlicher Beziehung zu dieser Person stehen.
- . Geben Sie unverzüglich Bericht über jede Art von Belästigung oder unangemessenes Verhalten.
- . Für weitere Informationen lesen Sie bitte die Richtlinie Belästigung/ unangemessenes Verhalten, PD-19, und die Richtlinie Gewalt am Arbeitsplatz, PD 48, oder die entsprechenden nationalen oder regionalen Richtlinien.

**Seite 16,17 der Richtlinie:**

**Privatsphäre**

X.-N. schützt die Privatsphäre von Mitarbeitern gemäß den gültigen Gesetzen. Nur berechnigte Mitarbeiter und solche mit einem betrieblich-begründetem Anliegen sind berechnigt, die Personal- und Krankenakten des Unternehmens einzusehen. Personal- und Krankenakten sollten nur Informationen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis enthalten. Alle Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und Kündigung sind vertraulich. Anfragen Dritter sind an die Rechtsabteilung weiterzuleiten.

X.-N. schützt auch persönliche Informationen, die wir über einzelne Kunden haben. Sie haben X.-N. Gepflogenheiten und Vorgehensweisen zu beachten, um die Vertraulichkeit der Informationen zu bewahren.

**Seite 17 der Richtlinie:**



### **Private Beziehungen/Liebesbeziehungen**

Von X.-N.-Mitarbeitern wird ein Verhalten verlangt, das Respekt, Vertrauen, Sicherheit und Effizienz am Arbeitsplatz fördert. Sie dürfen nicht mit Jemanden ausgehen oder in eine Liebesbeziehung mit Jemanden treten, wenn Sie die Arbeitsbedingungen dieser Person beeinflussen können, oder der Mitarbeiter Ihre Arbeitsbedingungen beeinflussen kann.

Beispiele für unerlaubtes Verhalten finden Sie in der Richtlinie Private Beziehungen/Liebesbeziehungen, PD-22, oder in der entsprechenden nationalen oder regionalen Richtlinie.

#### **Seite 17 der Richtlinie:**

### **Alkohol- und Drogenmissbrauch**

X.-N. setzt sich für eine Drogen- und Alkoholfreie Arbeitsumgebung ein und hat eine strenge Richtlinie zu Alkohol- und Drogenmissbrauch.

Sofern gesetzlich erlaubt, verlangt X.-N. von allen Bewerbern für einen Arbeitsplatz als Teil des Einstellungsprozesses einen Drogentest. Jeder Bewerber, der positiv auf Drogen getestet wird, wird nicht angestellt. Sofern gesetzlich zulässig, wird von Ihnen ein Drogentest verlangt, wenn Beförderung in eine Managementposition ansteht, nach Arbeitsunfällen oder sofern ein begründeter Verdacht besteht, dass Sie unter Drogen stehen.

### **ZU BEACHTEN!**

- . Suchen Sie professionelle Hilfe, wenn Sie eine Abhängigkeit feststellen, bevor dies negative Auswirkungen auf Ihre persönliche und berufliche Situation hat.
  
- . Für weitere Informationen lesen Sie bitte die Richtlinie Alkohol- und Drogenmissbrauch, PD-16, oder die entsprechende nationale oder regionale Richtlinie.

Mit den Lohnabrechnungen für den Monat Februar 2005 wurde den Arbeitnehmern eine vierseitige Zusammenfassung des moralischen Verhaltens bei X.-N. zugesandt. Zudem erhielten die Store-Manager von der Arbeitgeberin

ein Ethikposter, welches am schwarzen Brett sowie im Personalbereich permanent zum Aushang kommt. Dort heißt es auszugsweise:

- Alle Mitarbeiter müssen die bestehenden Gesetze beachten
- Mitarbeiter müssen entsprechend ihrer geleisteten Arbeit vergütet werden
- Geschenke bzw. Gratifikationen dürfen nicht angenommen werden
- Unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz wird nicht geduldet.

Außerdem richtete die Arbeitgeberin entsprechend der X.-N.-Ethikrichtlinie eine Telefonhotline ein, bei der die Mitarbeiter anonym Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden können und sollen. In der den Mitarbeitern ausgehändigten Zusammenfassung und auf dem Poster heißt es:

Falls Sie Fragen haben oder einen potenziellen Verstoß gegen die Richtlinie melden möchten:

1. Nutzen Sie den Grundsatz der Offenen Tür bzw.
2. Rufen Sie die eigens dafür eingerichtete Telefonhotline für Globale Unternehmensethik an.

Tel.: 0000-000-0000

E-Mail:ethics@.com

(alle Angaben werden anonym und vertraulich behandelt)

Der Gesamtbetriebsrat hat im ersten Rechtszug die Meinung vertreten, der Verhaltenskodex unterliege insgesamt seinem Mitbestimmungsrecht, jedenfalls habe er bei einer Vielzahl von Einzelregelungen des Verhaltenskodexes ein Mitbestimmungsrecht.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt,

**1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es bei Meidung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung von bis zu 250.000,00 EUR (i.W. Euro zweihundertfünfzigtausend) zu unterlassen, den Mitarbeitern aufzugeben oder zu empfehlen, sich nach den ethischen Richtlinien des Verhaltenskodexes der Arbeitgeberin zu richten bzw. diese anzuwenden und/oder ein Poster mit einem Auszug oder einer inhaltlichen Zusammenfassung des Kodexes in den Räumlichkeiten der Betriebe der Arbeitgeberin auszuhängen oder sonst wie Mitarbeitern zugänglich zu machen bzw. den Verhaltenskodex den Mitarbeitern gegenüber zur Anwendung zu bringen, ohne dass die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats hierzu vorliegt oder durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist,**

**2. der Arbeitgeberin aufzugeben, es bei Meidung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung von bis zu 250.000,00 EUR (i.W. Euro zweihundertfünfzigtausend) zu unterlassen, die Telefonhotline für Globale Unternehmensethik (0000-000-0000) zu betreiben, ohne dass die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats hierzu vorliegt oder durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.**

Die Arbeitgeberin hat die Zurückweisung der Anträge beantragt und zur Begründung ausgeführt, dass die Unternehmensethik lediglich eine Einführung in Prinzipien und Richtlinien vorgebe, die den Mitarbeitern dabei behilflich sein solle, selbst zu entscheiden, was bei Fragen oder Problemen zu tun sei. Die Mitarbeiter würden ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie letztlich gehalten seien, sich auf ihr eigenes Urteil und Gespür für ethisches Verhalten zu verlassen, um sicherzustellen, dass sie jeweils das Richtige tun. Die Zusammenfassung der Unternehmensethik enthalte daher zunächst nur stark abstrahierte Vorstellungen vom Verhalten der Mitarbeiter. Ein Mitbestimmungsrecht sei nur dann betroffen, wenn verbindliche Verhaltensregeln für die Arbeitnehmer normiert würden. Bei dem Verhaltenskodex fehle es aber an einer ausreichenden Konkretisierung, die die angegriffenen Aussagen überhaupt zu einer verbindlichen Verhaltensregelung machen könnten. Im Übrigen verweise die Unternehmensethik an vielen Stellen ausschließlich auf eine ohnehin bestehende nationale, gesetzliche Regelung.

Insofern sei ein Mitbestimmungsrecht ausgeschlossen. Weiterhin weise eine Vielzahl der Klauseln einen konkreten Arbeitsbezug auf. Auch insoweit scheidet ein Mitbestimmungsrecht aus.

Hinsichtlich der Einrichtung einer Telefonhotline für Globale Unternehmensethik hat die Arbeitgeberin vorgetragen, dass dies eine zulässige Konkretisierung einer dem Arbeitnehmer obliegenden Nebenpflicht zur Schadensabwehr darstelle. Aus dem Gesichtspunkt der arbeitsvertraglichen Treuepflicht werde eine Pflicht des Arbeitnehmers gefolgert, ihm bekannt gewordene Informationen über einen möglichen Schaden an den Arbeitgeber weiterzuleiten.

Das Arbeitsgericht Wuppertal hat durch Beschluss vom 15.06.2005 dem Antrag des Gesamtbetriebsrats in insgesamt 10 Punkten stattgegeben und zwar bei den zitierten Abschnitten des Verhaltenskodexes auf den Seiten 3,5,9,13,14,16,17 und hinsichtlich des Punktes auf dem Poster „Geschenke bzw. Gratifikationen dürfen nicht angenommen werden“ und dem dortigen Absatz „Falls Sie Fragen haben .... (bis) werden anonym und vertraulich behandelt“. In weiteren 11 Punkten hat das Arbeitsgericht den Antrag des Gesamtbetriebsrates zurückgewiesen. Es hat der Arbeitgeberin aufgegeben, unter Androhung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung in Höhe von bis zu 250.000 € in den 10 Punkten den Verhaltenskodex gegenüber Arbeitnehmern i.S. des § 5 BetrVG ohne Zustimmung des Gesamtbetriebsrats bzw. Spruch der Einigungsstelle auszuhängen oder sonst wie den Arbeitnehmern zugänglich zu machen. Außerdem hat das Erstgericht der Arbeitgeberin unter Androhung von Ordnungsgeld untersagt, die Telefonhotline für globale Unternehmensethik ohne Zustimmung des Gesamtbetriebsrats bzw. der Einigungsstelle zu betreiben.

Gegen diesen Beschluss hat sich die Arbeitgeberin mit ihrer Beschwerde gewandt. Sie meint, der Gesamtbetriebsrat sei nicht zuständig. Der Verhaltenskodex unterliege insgesamt nicht der Mitbestimmung. Der Gesamtbetriebsrat verteidigt die angegriffene Entscheidung.

Im zweitinstanzlichen Kammertermin hat sich die Arbeitgeberin in einem Teilvergleich verpflichtet, den auf Seite 17 der Richtlinie genannten Punkt „Alkohol- und Drogenmissbrauch“ nur unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats/Gesamtbetriebsrats einzuführen.

## **B.**

Die Beschwerde ist, soweit sie nicht bereits durch den zweitinstanzlich angeschlossenen Teilvergleich erledigt wurde, in den Punkten „Pressemitteilungen“, „Privatsphäre“ und „Private Beziehungen/Liebesbeziehungen“ begründet. Sie ist im Übrigen unbegründet und zurückzuweisen.

## **I.**

Der Gesamtbetriebsrat ist für die streitigen Regelungsbereiche gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG zuständig.

1. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats kann nicht mit der Begründung verneint werden, die Us-amerikanische Muttergesellschaft habe die Ethikrichtlinie herausgegeben; sie sei hierzu nach Us-amerikanischen Recht verpflichtet.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts richtet sich der räumliche Anwendungsbereich des BetrVG nach dem Territorialitätsprinzip (BAG Urteil vom 22.03.2000 – 7 ABR 34/98, BAGE 94, 144-154 = AP Nr 8 zu § 14 AÜG = BB 2000, 2098-2100 = = NZA 2000, 1119 = EzA § 14 AÜG Nr 4; BAG Urteil vom 25. 04.I 1978 - 6 ABR 2/77, BAGE 30, 266 = AP Internationales

Privatrecht-Arbeitsrecht Nr. 16, zu II 2 a und b der Gründe; BAG Urteil vom 27. 05. 1982 - 6 ABR 28/80, BAGE 39, 108 = AP BetrVG 1972 § 42 Nr. 3, zu B 2 der Gründe; BAG Urteil vom 10. 09. 1985 - 1 ABR 28/83, AP BetrVG 1972 § 117 Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 41, zu B IV 1 a der Gründe; BAG Urteil vom 07. 12.1989 - 2 AZR 228/89, AP Internationales Privatrecht-Arbeitsrecht Nr. 27 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 74, zu I 1 der Gründe). Danach gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer sowie unabhängig von der für die einzelnen Arbeitsverhältnisse maßgeblichen Rechtsordnung für sämtliche inländischen Betriebe - auch ausländischer Unternehmer - das deutsche BetrVG.

Die Arbeitgeberin mag als Tochtergesellschaft des Us-amerikanischen Konzerns X.-N.-Stores Inc. gesellschaftsrechtlich und damit intern verpflichtet sein, die Ethikrichtlinie in ihren Betrieben einzuführen. Da die Arbeitgeberin ihren Sitz und ihre Betriebe im Inland hat, muss sie das deutsche BetrVG anwenden und damit auch bei der Einführung einer ihr von der Muttergesellschaft vorgegebenen Ethikrichtlinie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats beachten. Dieses wird von der Arbeitgeberin auch nicht in Abrede gestellt.

2. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist für die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte aus der Ethikrichtlinie der Gesamtbetriebsrat zuständig. Es handelt sich nämlich um Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Dieses hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist der Gesamtbetriebsrat dann für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts zuständig, wenn und soweit objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Ein zwingendes Erfordernis kann sich dabei aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben (BAG Urteil vom 26.04.2005 – 1 AZR 76/04, AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 = NZA 2005, 892 = EzA § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 6; BAG Beschluss vom

09.12. 2003 - 1 ABR 49/02, AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 27 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 3 zu B II 1 b aa der Gründe m.w.N). Die Zweckmäßigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung kann ebenso wenig wie ein Kosteninteresse des Arbeitgebers in den Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründen (BAG Beschluss vom 15.01.2002 – 1 ABR 10/01, AP Nr. 23 zu § 50 BetrVG 1972 = NZA 2002, 988 = EzA § 50 BetrVG 1972 Nr. 19; BAG Beschluss vom 11. 12. 2001 - 1 AZR 193/01, BAGE 100, 60-69 =AP Nr. 22 zu § 50 BetrVG 1972 = DB 2002, 1276-1278 = NZA 2002, 688-691 = EzA § 50 BetrVG 1972 Nr. 18; BAG Beschluss vom 14. 12. 1999 - 1 ABR 27/98, BAGE 93, 75; BAG Beschluss vom 11. 11.1998 - 7 ABR 47/97,AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 19 = EzA BetrVG 1972 § 50 Nr. 17). Ob ein zwingendes Bedürfnis nach einer betriebsübergreifenden Regelung besteht, bestimmt sich nach dem Mitbestimmungstatbestand, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt.

b) Es ist der Arbeitgeberin einzuräumen, dass im Regelfall der örtliche Betriebsrat für die Regelungen von zwingenden Mitbestimmungstatbeständen z.B. gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG zuständig ist. Er kann vor Ort am besten entscheiden, ob z.B. ein Rauchverbot eingeführt werden soll und wie es ausgestaltet wird.

So liegt der Fall hier nicht. Denn hier kann bereits faktisch nicht der einzelne Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht z.B. gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG wahrnehmen. Die Muttergesellschaft der Arbeitgeberin hat die Ethikrichtlinie verbindlich für alle Betriebe weltweit und über die Arbeitgeberin auch in Deutschland eingeführt. Damit will die Muttergesellschaft und über sie die Arbeitgeberin erreichen, dass alle Mitarbeiter in Deutschland unternehmenseinheitlich nach einheitlichen Wertmaßstäben arbeiten. Die Ethikrichtlinien können wegen dieses der Arbeitgeberin von der Muttergesellschaft vorgegebenen Selbstverständnisses nur einheitlich in allen Betrieben eingeführt werden; der ethische Maßstab, den die Arbeitgeberin bei

ihren Mitarbeitern ansetzt, kann nicht unterschiedlich geregelt werden, je nachdem ob ein Mitarbeiter im Betrieb A oder im Betrieb B der Arbeitgeberin arbeitet. Zudem soll die Telefonhotline von allen Mitarbeitern genutzt werden. Gerade wegen des zwingenden Charakters der Ethikrichtlinie für alle Betriebe und Arbeitnehmer kann nur eine unternehmenseinheitliche Regelung und keine Regelung auf Betriebsebene erfolgen (vgl. auch LAG Berlin Beschluss vom 22.04.1987 – 12 TaBV 1/87, LAGE § 23 BetrVG 1972 Nr. 8 für ein unternehmenseinheitliches Auszeichnungsprogramm).

## II.

Der Gesamtbetriebsrat hat bei den Abschnitten Seite 3 vierter Spiegelstrich von oben der Richtlinie: „Verantwortung der Mitarbeiter“, (Seite 5) „Wie Sie ethische Anliegen vorbringen“, dem „Verbot der Annahme von Geschenken und Zuwendungen“ (Seite 9) sowie dem Abschnitt über die „Belästigung und unangemessenes Verhalten“ (Seiten 14, 15) mit Ausnahme des Satzes „Außerdem toleriert X.-N. keine Gewalt und Androhung von Gewalt auf X.-N.-Gelände oder in Ausübung der Tätigkeit bei X.-N.“ ein Mitbestimmungsrecht. Entgegen einer in der Literatur (vgl. Richardi BetrVG 9. Aufl. § 87 Rdnr. 195) vertretenen Auffassung besteht bei der Aufstellung von Ethikrichtlinien nämlich dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn in diesen Verhaltensregeln mitbestimmungspflichtige Komplexe aufgenommen sind. Denn allein mit der Bezeichnung „Ethikregeln“ und der damit verfolgten Absicht, den Inhalt des Arbeitsvertrages näher zu regeln, lässt sich ein Mitbestimmungsrecht nicht grundsätzlich verneinen. In den genannten Punkten besteht jedenfalls ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.



1. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer (BAG Beschluss vom 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, BAGE 109, 235 = NZA 2004, 556-559 = EzA § 87 BetrVG 2001 Kontrolleinrichtung Nr. 1, BAG Beschluss vom 08.06.1999 - 1 ABR 67/98, AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 31 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 25, zu B I 1 der Gründe; BAG Beschluss vom 28. 05. 2002 - 1 ABR 32/01, BAGE 101, 216, 221 = AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 39 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 29, zu B I 2 a der Gründe; BAG Beschluss vom 11. 06. 2002 - 1 ABR 46/01, BAGE 101, 285, 286 = AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebs Nr. 38 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 28, zu B I der Gründe). Dieses kann der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und koordinieren (BAG Beschluss vom 11. 06. 2002 - 1 ABR 46/01, a.a.O.). Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollen an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen (BAG Beschluss vom 28. 05. 2002 - 1 ABR 32/01, a.a.O.; BAG Beschluss vom 11. 06. 2002 - 1 ABR 46/01, a.a.O.).

Der Betriebsrat hat nur mitzubestimmen bei Maßnahmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen (vgl. BAG Beschluss vom 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, a.a.O.; BAG Beschluss vom 28. 05. 2002 - 1 ABR 32/01, BAGE 101, 216, 223 = AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 39 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 29, zu B I 2 d der Gründe m.w.N). Nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind dagegen Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten regeln sollen. Dies sind solche Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird (BAG Beschluss

vom 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, a.a.O.; BAG Beschluss vom 11. 06. 2002 - 1 ABR 46/01, BAGE 101, 285, 287 = AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 38 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 28, zu B I der Gründe). Ein Mitbestimmungsrecht besteht allerdings nur, wenn ein Regelungsspielraum besteht; seine Ausfüllung verlangt eine Beteiligung des Betriebsrats (BAG Beschluss vom 25.01.2000 – 1 ABR 3/99, BAGE 93, 276-288 = AP Nr. 34 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes = NZA 2000, 665 =EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung Nr. 26).

2. Ausgehend von dieser Rechtslage sind die unter B II 1. Absatz genannten Abschnitte mitbestimmungspflichtig.

Auf Seite 3 vierter Spiegelstrich von oben der Richtlinie: „Verantwortung der Mitarbeiter“ wird den Mitarbeitern die Möglichkeit aufgezeigt, wie sie „ethische Bedenken“, die sie bezüglich möglicher Verletzungen der Ethikrichtlinie „oder anderer X.-N.-Richtlinien oder bezüglich Anträgen oder Handlungen haben, die möglicherweise die Unternehmensethik oder eine X.-N.-Richtlinie verletzen“ (vgl. Seite 3 dritter Spiegelstrich von oben), vorbringen können. Als Ansprechpartner werden der X.-N.-Vorgesetzte, die anonyme Hotline oder der direkte Kontakt mit dem Ethikbüro genannt. Da auf Seite 5 dieser Richtlinie unter dem Punkt „Wenn Sie ein ethisches Anliegen haben“ die Mitarbeiter verpflichtet werden, „ein Anliegen über eine mögliche Verletzung der X.-N.-Richtlinie oder der Gesetze vorzubringen“, was in diesem Komplex nochmals mit dem Satz „Tatsächlich sind unsere Mitarbeiter verpflichtet, jede bekannte

oder vermutete Verletzung der Gesetze, gültigen Bestimmungen, dieser Unternehmensethik oder eine X.-N.-Richtlinie mitzuteilen“, bekräftigt wird, kann der Absatz auf Seite 3 vierter Spiegelstrich nur dahin verstanden werden, dass die Mitarbeiter verpflichtet sind, schon bei einem Verstoß gegen die Ethikrichtlinie eine der drei Stellen einzuschalten.

aa) Der Arbeitnehmer ist auf Grund seiner Treuepflicht verpflichtet, vom Arbeitgeber sowie von anderen Arbeitnehmern Schäden abzuwenden, soweit dies möglich und zumutbar ist (h.M. vgl. statt aller ErfK-Preis 5. Aufl. 230 BGB 611 Rdnr. 906; Schaub/Linck Arbeitsrechtshandbuch 11. Aufl. § 53 Rdnr. 14). Die Ethikrichtlinie der Arbeitgeberin geht über diese Schadensabwendungspflicht des Arbeitnehmers weit hinaus. Die Mitarbeiter müssen bereits dann die Arbeitgeberin unterrichten, wenn ein Mitarbeiter gegen die Ethikrichtlinie verstoßen hat, indem er z.B. bei der Arbeitgeberin aus Gefälligkeit einige Stunden ohne Bezahlung gearbeitet hat (vgl. Seite 15 Stichwort: Bezahlung), ohne dass ein Schaden entstanden ist oder zu entstehen droht. Indem die Mitarbeiter verpflichtet werden, auch einen solchen Verstoß gegen die Ethikrichtlinie anzuzeigen, kann das Zusammenleben in der Betriebsgemeinschaft und der Betriebsfrieden nachhaltig gestört werden.

Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass es sich bei dieser Verhaltensregel um eine sog. Whistleblower-Klausel handelt, mit der Mitarbeiter verpflichtet werden, einen Verstoß u.a. gegen die Ethikrichtlinie mitzuteilen, mithin Arbeitskollegen zu „verpfeifen“ oder „Alarm zu schlagen“ (Sauer DÖD 2005, 121). Zwar wird durch die Aufforderung zur Anzeige von Kollegen, die gegen die betriebsinternen Verhaltensrichtlinien verstoßen oder möglicherweise

verstoßen haben, in erster Linie das Verhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber und damit das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten betroffen (so Wisskirchen/Jordan/Bissels DB 2005, 2190, 2191). Tatsächlich konkretisiert die Arbeitgeberin jedoch nicht bloß die arbeitsvertragliche Treuepflicht des Arbeitnehmers, sondern ermuntert die Mitarbeiter, unabhängig von der arbeitsvertraglichen Treuepflicht jeglichen – selbst einen nur möglichen – Verstoß gegen die Ethikrichtlinie mitzuteilen, ohne dass ein Schaden eingetreten ist oder einzutreten droht, und damit ihre Arbeitskollegen zu „denunzieren“. Ob eine solche Bestimmung das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer oder noch deren mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten betrifft, brauchte jedoch letztlich nicht entschieden zu werden. Denn bereits aus anderen Gründen musste der Arbeitgeberin untersagt werden, diese Bestimmungen der Ethikrichtlinie weiterhin anzuwenden.

bb) Denn die Arbeitgeberin legt den Arbeitnehmern bestimmte Verhaltenspflichten auf, indem sie vorschreibt, dass der Vorgesetzte zu informieren oder die anonyme Hotline zu nutzen oder der direkte Kontakt des Ethik-Büros zu suchen ist. Die Arbeitgeberin legt mithin ein Verfahren fest, wie die Mitarbeiter auf einen erkannten oder möglichen Verstoß gegen die Ethikrichtlinie reagieren müssen. Damit ist nicht mehr das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten, sondern das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer und damit die betriebliche Ordnung i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betroffen (vgl. Wisskirchen/Jordan/Bissels DB 2005, 2190, 2191; Junker BB 2005, 604 f; Schuster/Darsow NZA 2005, 276). Der mitbestimmungspflichtige Tatbestand liegt in der an alle Arbeitnehmer gerichteten verbindlichen Anordnung, bei einem festgestellten oder als möglich

angesehenen Verstoß gegen die Ethikrichtlinie eine von drei Stellen zu unterrichten. Eine solche Verfahrensregelung unterliegt aber der Mitbestimmung (vgl. BAG Beschluss vom 21.01.1997 – 1 ABR 53/97, AP Nr. 27 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes = NZA 1997, 785 = BB 1997, 1690 = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung Nr. 23: Anordnung des Arbeitgebers, bei Arztbesuchen eine von ihr vorgegebene Bescheinigung zu benutzen, die bestimmte Angaben verlangt). Da bei den Verfahrensvorschriften in der Ethikrichtlinie das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats nicht beachtet wurde und die Arbeitgeberin deshalb dieses Verfahren nicht mehr durchführen darf, war gleichzeitig auszusprechen, dass die Arbeitgeberin ohne Zustimmung des Gesamtbetriebsrats bzw. der Einigungsstelle Seite 3 4. Spiegelstrich von oben und Seite 5 der Richtlinie mit der Überschrift „Wenn Sie ein ethisches Anliegen haben“ nicht mehr anwenden darf.

b) Dem Gesamtbetriebsrat steht bei dem Komplex „Verbot der Annahme von Geschenken und Zuwendungen“ ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu.

aa) Es versteht sich von selbst, dass ein Arbeitnehmer bei der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten von Dritten kein Schmiergeld entgegennehmen darf. Denn wer als Arbeitnehmer bei der Ausführung von vertraglichen Aufgaben sich Vorteile versprechen lässt oder entgegennimmt, die dazu bestimmt oder auch nur geeignet sind, ihn in seinem geschäftlichen Verhalten zugunsten Dritter und zum Nachteil seines Arbeitgebers zu beeinflussen, und damit gegen das sog. Schmiergeldverbot verstößt, handelt den Interessen seines Arbeitgebers zuwider und gibt diesem damit regelmäßig sogar einen Grund zur fristlosen Kündigung. Dabei kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob es zu einer den Arbeitgeber schädigenden Handlung

gekommen ist. Es reicht vielmehr aus, dass der gewährte Vorteil allgemein die Gefahr begründet, der Annehmende werde nicht mehr allein die Interessen des Geschäftsherrn wahrnehmen. In Fällen dieser Art liegt die eigentliche Ursache dafür, dass ein solches Verhalten sogar die außerordentliche Kündigung rechtfertigt, nicht so sehr in der Verletzung vertraglicher Pflichten, sondern in der damit zu Tage getretenen Einstellung des Arbeitnehmers, unbedenklich eigene Vorteile bei der Erfüllung von Aufgaben wahrnehmen zu wollen, obwohl er sie allein im Interesse des Arbeitgebers durchzuführen hat. Durch sein gezeigtes Verhalten zerstört er das Vertrauen in seine Zuverlässigkeit und Redlichkeit (vgl. wie hier BAG Urteil vom 21.06.2001 – 2 AZR 30/00, NZA 2002, 232 = EzA § 626 BGB Unkündbarkeit Nr. 7, BAG Urteil vom 17. 08. 1972 - 2 AZR 415/71, BAGE 24, 401, 408; Münchener Handbuch-Blomeyer 2. Aufl. § 53 Rdnr. 98; ErfK-Preis 5. Aufl. BGB 230 § 611 BGB Rdnr. 884; HZA-Künzl Gruppe 1 Teilbereich 5 Rdnr. 1884). Der Arbeitnehmer muss deshalb Schmiergeld aller Art und Höhe ablehnen.

bb) Die Arbeitgeberin verbietet in ihrer Ethikrichtlinie jedoch nicht bloß die Annahme von Schmiergeldern, sondern die Annahme von allen Geschenken und Zuwendungen wie z.B. Trinkgeldern und „kostenlosen Waren“ von Lieferanten oder potentiellen Lieferanten oder anderen Personen, von denen der Arbeitnehmer annimmt, dass diese Personen Einfluss auf eine Geschäftsentscheidung oder Transaktion, bei der die Arbeitgeberin involviert ist, gewinnen möchten. Erhält der Arbeitnehmer eine solche Zuwendung, muss er sie an den Lieferanten zurückgeben, sie bei Unmöglichkeit der Rückgabe der Arbeitgeberin übereignen und jedes Angebot dem Vorgesetzten melden.

Die üblichen Werbegeschenke wie Kugelschreiber, einfache Kalender, Feuerzeug usw. sind jedoch keine Schmiergelder (vgl. Staudinger/Richardi 13. Aufl. § 611 BGB Rz. 426 m.w.N.; HZA-Künzl a.a.O. Rdnr. 1085). Denn mit diesen Geschenken ist nicht die Absicht des Schenkenden verbunden, im geschäftlichem Verkehr Vorteile zu erzielen oder gewährt zu erhalten. Sie drücken stattdessen die Wertschätzung des Beschenkten aus.

Der Gesamtbetriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei Einführung der Ethikregelung über Geschenke und Zuwendungen, weil die Arbeitgeberin selbst die üblichen Trinkgelder oder kleinen Geschenke zum Zeichen der Verbundenheit (z.B. anlässlich Weihnachten oder Neujahr) verbietet; sie schreibt zudem den Mitarbeitern vor, wie bei einem Angebot oder der Annahme solcher üblichen Gelegenheitsgeschenke zu verfahren ist. Sie bestimmt in der Ethikrichtlinie, dass die Mitarbeiter diese Geschenke an den Schenkenden zurückgeben oder sie an die Arbeitgeberin übereignen müssen, sollte eine Rückgabe nicht möglich sein, und in jedem Fall den Vorgesetzten unterrichten müssen. Bei diesen in der Wirtschaft üblichen Gelegenheitsgeschenken, mit denen verständlicherweise kein Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter genommen werden kann, hat der Gesamtbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, ob und in welchem Wert die Mitarbeiter diese gebräuchlichen Werbegeschenke behalten dürfen, wann sie sie an den Lieferanten zurückgeben, wann sie sie an die Arbeitgeberin herausgeben müssen und schließlich in welchen Fällen der Vorgesetzte informiert werden muss (so Däubler/Klebe BetrVG 9. Aufl., § 87 Rdnr. 55; LAG L. Beschluss vom 20.06.1984 – 5 TaBV 20/84, DB 1984, 2202; a.A. GK-Wiese BetrVG 7. Aufl. § 87 Rdnr. 227; Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock BetrVG. 6. Aufl. § 87 Rdnr. 114). Es geht dabei nicht um die mitbestimmte Abgrenzung, wann Schmiergeld gezahlt wird

oder was als übliches Gelegenheitsgeschenk anzusehen ist, sondern um die Frage, in welchen Fällen die Mitarbeiter das Empfangene zurückweisen bzw. abliefern und wann sie den Vorgesetzten informieren müssen. Bei diesem Komplex gibt es einen weiten Regelungsspielraum, der von dem Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit der Arbeitgeberin ausgestaltet werden kann.

Die Arbeitgeberin hat mit ihrer Anweisung in der Ethikrichtlinie das Verhalten der Mitarbeiter dem Unternehmen gegenüber und nicht etwa gegenüber den Lieferanten geregelt, indem sie bestimmte, dass in allen Fällen Geschenke und Zuwendungen zurückgewiesen bzw. abgeliefert werden müssen und der Vorgesetzte zu informieren ist. Es kann deshalb nicht der Auffassung gefolgt werden, bei der Regelung über die Annahme von den üblichen Gelegenheitsgeschenken gehe es nicht um Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber außenstehenden Dritten (so aber Schuster/Darsow NZA 2005, 276; Breitfeld/Kleber Personalmagazin 6/2005, 39; Wisskirchen/Jordan/Bissels NZA 2005, 2190,2191).

c) Der Gesamtbetriebsrat hat bei den Verhaltensmaßregeln „Belästigung und unangemessenes Verhalten“ (Seite 14, 15 des Kodexes, Bl. 27, 28 d.A.) mit Ausnahme des Satzes: „Außerdem toleriert X.-N. keine Gewalt und Androhung von Gewalt auf X.-N.-Gelände oder in Ausübung der Tätigkeit bei X.-N.“ ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

aa) Die Arbeitgeberin hat die Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieses Gebot regelt § 2 Abs. 1 BeschSchG. Damit ist aber der Regelungsspielraum des Gesamtbetriebsrats und der Arbeitgeberin im



Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG so eingeschränkt, dass kein Regelungsspielraum mehr besteht. Denn die Arbeitgeberin muss erst dann eingreifen und geeignete Maßnahmen nach § 4 Abs. 1 BeschSchG ergreifen, wenn ein Betroffener eine sexuelle Belästigung erkennbar ablehnt, § 2 Abs. 2 Nr. 2 BeschSchG. Die Arbeitgeberin kann zwar nach § 2 Abs. 1 Satz 2 BeschSchG vorbeugend tätig werden. In welcher Weise dies geschieht – also nicht um das „Ob“, sondern um das „Wie“ - etwa durch Fortbildungsveranstaltungen, Aufklärung, Hinweise, Einführung betrieblicher Verhaltensregeln oder durch Ausgestaltung der Arbeitsumgebung wie z.B. durch die Vermeiden von „Engpässen“ bei Durchgängen, durch die Beleuchtung von Parkplätzen und Wegen, Sichtblenden an Arbeitstischen u.a. (vgl. ErfK-Schlachter 5.Aufl. 190 BeschSchG § 2 Rdnr. 3) unterliegt der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats.

bb) Zudem geht es bei dem Komplex „Belästigung und unangemessenes Verhalten“ nicht allein um sexuelle Belästigung. Die Arbeitgeberin definiert die Belästigung „großzügig“ und verbietet in ihrer Richtlinie jegliches Verhalten, das negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung hat, die Würde einer Person herabsetzt oder eine einschüchternde, feindliche oder anderweitig aggressive Arbeitsumgebung schafft. Damit werden auch Verhaltensweisen verboten, die noch nicht eine sexuelle Belästigung, wie sie in § 2 Abs. 2 BeschSchG beschrieben werden, darstellen. In der Rubrik „ZU BEACHTEN“ werden als Beispiele beleidigende oder beschimpfende Bemerkungen genannt, ohne dass der Bezug zur sexuellen Belästigung hergestellt sein muss. Damit geht die Arbeitgeberin erheblich über die Regelungen des Beschäftigtenschutzgesetzes hinaus. In dieser Ethikbestimmung wird somit insgesamt das Zusammenleben innerhalb des Betriebes und damit das sog. Ordnungsverhalten der

Arbeitnehmer im Betrieb i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG geregelt; dieses unterliegt aber dem Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats.

cc) Allerdings besteht kein Mitbestimmungsrecht bei dem Passus: „Außerdem toleriert X.-N. keine Gewalt und Androhung von Gewalt auf X.-N.-Gelände oder in Ausübung der Tätigkeit bei X.-N.“. Die Arbeitgeberin kann in Wahrnehmung ihres Hausrechts und zur Erhaltung des Betriebsfriedens anordnen, dass auf ihrem Betriebsgelände oder während der Arbeit ausnahmslos keine Gewalt ausgeübt oder angedroht wird. Insoweit fehlt es an dem für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts notwendigen Regelungsspielraum.

### III.

Da die Arbeitgeberin auf den ausgehängten Postern den Mitarbeitern verbietet, Geschenke bzw. Gratifikationen anzunehmen, und sie auffordert, die Telefon-Hotline zu nutzen, in diesen beiden Punkte aber ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats besteht, war der Arbeitgeberin zu untersagen, insoweit das Poster weiterhin zu nutzen. Zudem war der Arbeitgeberin zu verbieten, weiterhin die Telefonhotline für globale Unternehmensethik (0000-000-0000) zu betreiben. Denn bei der Frage, ob bei einem Verstoß gegen die Ethikrichtlinie der Vorgesetzte zu informieren, die Telefonhotline zu nutzen oder das Ethikbüro einzuschalten ist, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Arbeitgeberin darf deshalb die Telefonhotline nicht mehr betreiben, solange die Frage der Reaktion auf Verstöße gegen die Ethikrichtlinie nicht mitbestimmt geregelt wurde. Ob der

Gesamtbetriebsrat bei der Nutzung der Telefonhotline ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hatte, brauchte daher nicht entschieden zu werden.

#### IV.

Auf Antrag des Gesamtbetriebsrats musste die Kammer der Arbeitgeberin aufgeben, es bei Meidung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung von bis zu 250.000,00 € (in Worten: zweihundertfünfzigtausend EURO) zu unterlassen, den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern i.S.d. § 5 BetrVG aufzugeben oder zu empfehlen, sich nach den genannten Abschnitten der ethischen Richtlinie des Verhaltenskodexes der Arbeitgeberin zu richten bzw. diese anzuwenden und/oder ein Poster mit einem Auszug oder einer inhaltlichen Zusammenfassung des Kodexes, die die genannten Abschnitte enthält, in den Räumlichkeiten der Betriebe der Arbeitgeberin auszuhängen oder sonst wie den Arbeitnehmern zugänglich zu machen bzw. die genannten Abschnitte des Verhaltenskodexes den Arbeitnehmern i.S.d. § 5 BetrVG gegenüber zur Anwendung zu bringen, ohne dass die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates hierzu vorliegt oder durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist. Denn nach der Rechtsprechung des BAG steht dem Betriebsrat im Falle der Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte unabhängig von § 23 Abs. 3 BetrVG ein allgemeiner Unterlassungsanspruch zu (vgl. grundlegend BAG 03. 05. 1994 - 1 ABR 24/93, BAGE 76, 364; vgl. auch Raab ZfA 1997,183; BAG Beschluss vom 26.07.2005 – 1 ABR 29/04, n.v.). Dieser beruht auf einer sich aus dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats i.V.m. § 2 BetrVG ergebenden

Nebenpflicht des Arbeitgebers. Zwar führt nicht jede Verletzung von Rechten des Betriebsrats ohne weiteres zu einem Unterlassungsanspruch. Vielmehr kommt es auf die einzelnen Mitbestimmungstatbestände, deren konkrete gesetzliche Ausgestaltung und die Art der Rechtsverletzung an. Es ist aber anerkannt, dass ein Unterlassungsanspruch bei Verstößen gegen § 87 BetrVG besteht (vgl. zuletzt BAG Beschluss vom 26.07.2005 – 1 ABR 29/04, n.v.) Denn dem Gesamtbetriebsrat steht kein anderer wirksamer Weg zur Durchsetzung dieses Mitbestimmungsrechts zur Verfügung. Dessen Sicherung ist auch nicht auf andere Weise gewährleistet. Dem Arbeitgeber drohen für den Fall der Verletzung des Mitbestimmungsrechts - anders als etwa im Falle des § 102 BetrVG (vgl. § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) oder des § 111 BetrVG (vgl. § 113 Abs. 3 BetrVG) - keine Sanktionen. Auch gibt es - anders als etwa in den Fällen des § 99 BetrVG (vgl. § 101 BetrVG) - kein eigens für den Fall der Verletzung des Mitbestimmungsrechts vorgesehenes gesetzliches Verfahren. Die Regelung des § 23 Abs. 3 BetrVG steht dem allgemeinen Unterlassungsanspruch nicht entgegen (BAG Beschluss vom 03. 05.1994 - 1 ABR 24/93, BAGE 76, 364). Auch ist das - jedenfalls beim allgemeinen Unterlassungsanspruch bestehende - Erfordernis der Wiederholungsgefahr erfüllt. Für diese besteht grundsätzlich eine tatsächliche Vermutung, wenn es bereits zu einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts gekommen ist (vgl. etwa BAG Beschluss vom 26.07.2005 – 1 ABR 29/04, n.v.; BAG Beschluss vom 29. 02. 2000 - 1 ABR 4/99, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 105 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 69, zu B II 2 a der Gründe). Dieses ist hier der Fall. Die Arbeitgeberin hat die mitbestimmungspflichtigen Teile der Ethikrichtlinie bereits vor Monaten eingeführt.

## V.

In den übrigen streitigen Komplexen „Pressemitteilungen“, „Privatsphäre“ und „Private Beziehungen/Liebesbeziehungen“ besteht entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts kein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, so dass insoweit der Beschluss des Erstgerichts abzuändern und der Antrag des Gesamtbetriebsrats zurückzuweisen war. Denn Voraussetzung für ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist – eine Bestimmung über das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer unterstellt – ein Regelungsspielraum, der durch die Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats gemeinsam mit der Arbeitgeberin ausgestaltet werden muss (vgl. unter B II 1. der Gründe). Dieses ist in den 3 genannten Punkten nicht der Fall.

1. Dem Gesamtbetriebsrat steht bei der Regelung über Pressemitteilungen kein Mitbestimmungsrecht zu; in diesem Bereich gibt es nichts mitbestimmt zu regeln. Es ist selbstverständlich, dass die Arbeitgeberin ihre Mitarbeiter anweisen kann, nicht in Namen von X.-N. Pressemitteilungen abzugeben. Besteht aber keine Regelungsmöglichkeit, so besteht auch kein Mitbestimmungsrecht.

2. Auch bei dem Komplex „Privatsphäre“ hat der Gesamtbetriebsrat kein Mitbestimmungsrecht.

Es wird in der Literatur die Auffassung vertreten, der Betriebsrat habe bei den Modalitäten des Einsichtsrechts in die Personalakte ein Mitbestimmungsrecht (vgl. L./Reinicke Personalbuch 12. Aufl. 2005 333 Rdnr. 17; GK-Wiese 7.

Aufl. BetrVG Bd. II § 87 Stichwort: Modalitäten des Einsichtsrechts in die Personalakte). Hierum geht es jedoch in der Richtlinie nicht. Es wird nicht geregelt, wann der Mitarbeiter wo in seine Personal- und Krankenakte Einblick nehmen kann und wie die Beteiligung des Betriebsrats erfolgt, § 83 BetrVG. In diesem Komplex wird lediglich bestimmt, dass nur berechnigte Mitarbeiter und solche mit einem betrieblich-begründetem Anliegen befugt sind, in die Personal- und Krankenakten des Unternehmens einzusehen.

Personal- und Krankenakten dürfen nicht allgemein zugänglich sein, sondern müssen zum Schutz des Persönlichkeitsrechts des Mitarbeiters aus Art. 1 und 2 GG sorgfältig verwahrt werden. Der Arbeitgeber muss bestimmte Informationen vertraulich behandeln oder für die vertrauliche Behandlung durch Sachbearbeiter Sorge tragen. Außerdem muss der Kreis der mit Personalakten befassten Beschäftigten möglichst eng gehalten werden (BAG Urteil vom 04.04.1990 – 5 AZR 299/89, BAGE 64, 308-315 =AP Nr. 21 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht = EZA § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 9 m.w.N.) Es ist deshalb anerkannt, dass der Arbeitnehmer vor der Kenntnisnahme seiner Personal- und der Krankenakte durch beliebige Dritte und unzuständige Sachbearbeiter geschützt werden muss (BAG Urteil vom 15.07.1987 – 5 AZR 215/86, BAGE 54, 365-374 NZA 1988, 53-55 = EZA § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 5). Wenn die Arbeitgeberin bestimmt, dass nur berechnigte Mitarbeiter und solche mit einem betrieblich-begründetem Anliegen Einblick in diese Akten nehmen dürfen, entspricht dieses Gebot der Rechtslage. Der Gesamtbetriebsrat kann mangels Regelungsspielraum nicht regeln, wer berechnigt sein soll, in die Personal- und Krankenakte einzusehen. Es ist selbstverständlich und begründet kein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats, dass in der Ethikrichtlinie bestimmt ist, dass Anfragen Dritter an die Rechtsabteilung weiterzuleiten sind.

3. Der Regelungskomplex „Private Beziehungen/Liebesbeziehungen“ unterliegt nicht der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats; er ist wegen Verstoßes gegen Art. 1 und 2 GG grundgesetzwidrig und damit unwirksam.

a) Das Grundgesetz hat in seinen Artikeln 1 und 2 die Würde des Menschen und dessen Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit zu zentralen Werten unserer Verfassung erhoben. Es erkennt das Recht des Menschen auf Achtung seiner Würde (Art 1 GG) und das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit auch als privates, von jedermann zu achtendes Recht an, soweit dieses Recht nicht die Rechte anderer verletzt oder gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt (Art. 2 GG). Zum Persönlichkeitsrecht und zur Persönlichkeitsentfaltung gehört das Recht, selbst zu entscheiden, ob und mit wem eine Person in Beziehungen tritt, sei es in eine freundschaftliche oder in eine Liebesbeziehung.

b) Das Leben des Arbeitnehmers wird zu einem ganz wesentlichen Teil durch das Arbeitsverhältnis bestimmt und geprägt. Sein Selbstwertgefühl sowie die Achtung und Wertschätzung, die er in seiner Familie, bei seinen Freunden und Kollegen und überhaupt in seinem Lebenskreis erfährt, werden entscheidend mitbestimmt von der Art, wie er seine Arbeit leistet (BAG Beschluss vom 27. 02. 1985 - GS 1/84, BAGE 48, 122-129 = NZA 1985, 702 = EzA § 611 BGB Beschäftigungspflicht Nr. 9: zum Weiterbeschäftigungsanspruch). Für die Würde des Menschen ist nicht allein entscheidend, dass und wie er seine Arbeit erbringt. Sein Selbstwertgefühl wird auch durch die Tatsache beeinflusst, ob und mit welchem Arbeitskollegen, welcher Arbeitskollegin er sich befreundet oder in eine Liebesbeziehung tritt. Neben der Arbeit stellt der Umgang mit den

Arbeitskollegen für den Arbeitnehmer zugleich eine wesentliche Möglichkeit zur Entfaltung seiner geistigen und körperlichen Fähigkeiten und damit zur Entfaltung seiner Persönlichkeit dar. Im persönlichen Kontakt mit seinen Kolleginnen und Kollegen kann er sich beweisen, je nach dem Inhalt seiner Arbeit seine körperlichen, geistigen und seelischen Fähigkeiten messen und damit sein Selbstwertgefühl steigern. Wird dem Arbeitnehmer diese Möglichkeit der Persönlichkeitsentfaltung im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses genommen, so berührt dieses seine Würde als Mensch. Wenn dem Arbeitnehmer untersagt wird, in seinem Arbeitsverhältnis mit Kollegen oder Vorgesetzten (auch) in privaten Kontakt zu treten und eine persönliche Beziehung herzustellen, greift dieses Verbot tief in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters ein. Er muss annehmen, dass er lediglich zu arbeiten hat und sein Persönlichkeitsrecht sozusagen am Betriebseingang abgeben muss.

c) Die Ethikrichtlinie der Arbeitgeberin untersagt nicht generell die Herstellung einer Freundschaft oder einer Liebesbeziehung während der Arbeit. Sie verbietet, dass der Mitarbeiter mit jemandem ausgeht oder in eine Liebesbeziehung mit jemandem eintritt, wenn der Mitarbeiter die Arbeitsbedingungen des jeweils anderen Arbeitnehmers beeinflussen kann. Dabei kommt es nicht darauf an, ob dieser Einfluss tatsächlich gegeben ist. Die Ethikbestimmung untersagt mithin die Eingehung einer Beziehung nur in einem Abhängigkeitsverhältnis, in dem der jeweilige Partner den jeweils anderen in seinen/ihren Arbeitsbedingungen beeinflusst oder möglicherweise beeinflussen kann. Doch auch mit dieser Einschränkung verstößt die Arbeitgeberin im erheblichen Umfang gegen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und gegen seine Menschenwürde. Es muss das Selbstwertgefühl und damit das



Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin verletzen, wenn er bzw. sie mit einem ihm unterstellten Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin z.B. nicht zum Essen gehen oder sonst wie gesellschaftlich verkehren darf. Das gleiche gilt, wenn er mit einem Vorgesetzten, den er schätzt, nicht z.B. zu einem Kirmesbesuch oder Schützenfest ausgehen darf. Ob und mit wem ein Mitarbeiter Umgang hat, ist aber grundsätzlich der Regelung durch den Arbeitgeber entzogen.

Wenn auch nicht verkannt werden kann, dass in vielen Betrieben nicht gerne gesehen wird, wenn ein Vorgesetzter bzw. eine Vorgesetzte mit einem oder einer ihm bzw. ihr unterstellten Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter eine Liebesbeziehung eingeht, ist dies letztlich eine Privatangelegenheit der beteiligten Personen und hat zunächst den Arbeitgeber nicht zu interessieren. Erst wenn es auf Grund dieser Beziehung zu Spannungen innerhalb der Betriebsgemeinschaft kommt, kann der Arbeitgeber eingreifen. Es ist dann aber nicht die Partnerschaft oder die Liebesbeziehung, die stört, sondern das Verhalten, mit dem der eine oder der andere Partner oder beide oder außenstehende Dritte den betrieblichen Ablauf beeinträchtigen.

d) Da der Komplex „Private Beziehungen/Liebesbeziehungen“ wegen Verstoßes gegen das Grundgesetz (Art. 1 und 2 GG) unwirksam ist, hat der Gesamtbetriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Es gibt nichts mitzubestimmen. Der Gesamtbetriebsrat kann auch nicht von der Arbeitgeberin verlangen, dass sie es unterlässt, diese unwirksame Regelung anzuwenden. Denn der Gesamtbetriebsrat hat nicht einen entsprechenden Unterlassungsanspruch; er kann nicht aus eigenem Recht verlangen, dass die Arbeitgeberin es unterlässt,

mit der Ethikrichtlinie die Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten zu verletzen. Ein solcher Anspruch folgt weder aus § 75 Abs. 1 noch aus § 75 Abs. 2 BetrVG. Dieses entspricht ganz herrschender Rechtsauffassung (vgl. statt aller BAG Beschluss vom 28.05.2002 – 1 ABR 32/01, BAGE 101, 216 = AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes = NZA 2003, 166 =EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung Nr. 29 m.w.N.). Der Individualrechtsschutz des einzelnen Arbeitnehmers ist ohne ausdrückliche Regelung nicht dem Betriebsrat übertragen.

Das Landesarbeitsgericht hat für den Gesamtbetriebsrat und die Arbeitgeberin die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen diesen Beschluss kann von beiden Beteiligten

### **RECHTSBESCHWERDE**

eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde muss

### **innerhalb einer Notfrist von einem Monat**

nach der Zustellung dieses Beschlusses schriftlich beim

**Bundesarbeitsgericht,  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt,  
Fax: (0361) 2636 - 2000**

eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde ist gleichzeitig oder

**innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung**

schriftlich zu begründen.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Dr. Beseler

Arntz

Felix



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**

**BERICHTIGUNGSBESCHLUSS**

**In dem Beschlussverfahren**

**unter Beteiligung**

1. Gesamtbetriebsrat der X.-N. Germany GmbH & Co. KG, vertreten durch die Gesamtbetriebsratsvorsitzende F. S., G.-F.-Allee 28, X,

**- Antragsteller -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte N.-L. u.a.,  
L. ufer 20, I.,

2. X.-N. Germany GmbH & Co. KG, vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin X.-N. Germany Verwaltungs GmbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer E. X. und N. S., G.-F.-Allee 28, X,

**- Beschwerdeführerin -**

**Verfahrensbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. L. u.a.,  
S.-X.-Straße 1 - 3, 50859 L.,

wird die Rechtsmittelbelehrung des Beschlusses vom 14.11.2005 wegen offenkundiger Unrichtigkeit (§ 319 ZPO) dahingehend berichtigt, dass die Rechtsbeschwerde innerhalb **von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses** schriftlich zu begründen ist.

Düsseldorf, den 12.12.2005  
Der Vorsitzende der 10. Kammer  
Dr. Beseler  
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht