

Stellungnahme zum Verhaltenskodex der Deutschen Annington Immobilien AG (DAIG)

I. Fragestellung

Der am 7. 12 2010 an alle Beschäftigten verschickte „Code of Conduct“ soll daraufhin untersucht werden, inwieweit einzelne seiner Bestimmungen mitbestimmungspflichtig sind. Soweit dies zu bejahen ist, liegt eine Übergehung des KBR vor, die einige im Anschluss zu bestimmende Sanktionen auslöst.

Die Beschränkung auf einzelne Bestimmungen geschieht bewusst, weil nach der Rechtsprechung des BAG (22.7.2008, NZA 2008, 1248 – Honeywell) Verlautbarungen der „Unternehmensphilosophie“ und die Beschreibung von Unternehmenszielen von vorne herein nicht der Mitbestimmung unterliegen; sie finden sich auch in dem vorliegenden Kodex.

II. Die einzelnen „Festlegungen“ des Code of Conduct

1. Zielsetzung

Hier werden zunächst die Vorstellungen beschrieben, die mit der Schaffung eines Code of Conduct verbunden sind; sie können bei der Auslegung einzelner Bestimmungen eine Rolle spielen, entfalten für sich allein aber keine verhaltenssteuernde Wirkung. Die Verbindlichkeit für den Einzelnen wird an anderer Stelle näher geregelt (Nr. 16) und soll deshalb dort behandelt werden.

2. Einhaltung der Gesetze

Die Beschäftigten müssen sich an Gesetze und sonstige Normen halten. Eine solche Bestimmung hat deklaratorische Bedeutung, weil eine entsprechende Verhaltensanforderung auch ohne einen „Kodex“ bestehen würde. Ein Mitbestimmungsrecht besteht schon deshalb nicht, weil für das Unternehmen insoweit keinerlei Spielräume bestehen. Auch die besondere Verantwortung der Führungskräfte und das Verbot gesetzwidriger Weisungen verstehen sich von selbst.

Bei Zweifelsfällen soll Rat und Hilfe bei Vorgesetzten gesucht werden, doch kann man auch weitere Fachbereiche ansprechen. Die Rechtsabteilung ist „in jedem Fall“ dann einzuschalten, wenn dies die sog. Rahmenrichtlinie Recht vorschreibt, die ihrerseits ohne Einschaltung der betrieblichen Interessenvertretung erlassen wurde.

Soweit in diesen Fällen eine bestimmte Verfahrensweise vorgeschrieben würde, käme eine Mitbestimmung nach § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG in Betracht, da das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betroffen wäre: Es ginge nicht um eine Konkretisierung der Arbeitspflicht, sondern um zusätzliche Pflichten, die sich auf das „Zusammenleben im Betrieb“ auswirken (zur Abgrenzung Arbeitsverhalten – Ordnungsverhalten s. BAG NZA 2003, 166, 168; BAG NZA 2008, 1248 ff. Tz 57 ff.). Das BAG hat es deshalb als mitbestimmungspflichtig angesehen, wenn der Redakteur einer Wirtschaftszeitung auf einem bestimmten Formblatt angeben musste, in welchen Branchen und Unternehmen er Aktien besitzt (BAG NZA 2003, 166, 171 – Handelsblatt).

Eine solche Formalisierung liegt hier nicht vor. Wie und zu welchem genauen Zeitpunkt der Vorgesetzte einzubeziehen oder eine andere Abteilung einzuschalten ist, wird nicht geregelt. Auch die in Bezug genommene Rahmenrichtlinie Recht enthält lediglich Zuständigkeitsregeln, beschreibt also im Einzelnen, in welchen Fällen die Rechtsabteilung hinzu zu ziehen ist. Wie dies geschieht und welche Verfahrensschritte dabei zu beachten sind, ist nicht angesprochen.

Legt man die Rechtsprechung des BAG zugrunde, so löst auch die Nr. 2 kein Mitbestimmungsrecht aus.

3. Korruptionsverbot und Geschenke

Das Verbot der Bestechung, Bestechlichkeit, Vorteilsnahme und Vorteilsgewährung bringt wiederum deklaratorisch Gebote zum Ausdruck, die sowieso gelten. Im Folgenden werden jedoch die Annahme und die Gewährung von Geschenken einer eingehenden Regelung unterzogen.

Unzulässig ist die Annahme von Geschenken, die über den im Geschäftsleben üblichen Rahmen hinausgehen. Zur Beurteilung der „Üblichkeit“ werden bestimmte Kriterien herangezogen. Auch bestehen von vorne herein keine Bedenken, wenn 35 Euro pro Jahr und Schenkendem nicht überschritten werden. In diesem Bereich bestehen ersichtlich Spielräume: Ob man die Untergrenze bei 30 oder bei 40 Euro zieht, lässt sich nicht exakt bestimmen. Auch könnte man daran denken, auf weitere Kriterien wie den Umfang der Entscheidungsbefugnisse oder das Verhältnis zur monatlichen Vergütung abzustellen. In einem ähnlich gelagerten Fall hat deshalb das LAG Düsseldorf (NZA-RR 2006, 81,85 – Wal Mart) bei der Frage des Umgangs mit „Gelegenheitsgeschenken“ ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG angenommen und dabei neben der Frage der Wertgrenze auch die Pflicht zur Information des Vorgesetzten und eine mögliche Verpflichtung zur Zurückweisung oder zur Rückgabe angesprochen. In der Tat geht es hier um ein Arbeitnehmerverhalten, das nicht unmittelbar aus der vertraglichen Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung folgt. Auch in der Literatur wird deshalb insoweit ein Mitbestimmungsrecht angenommen (ErfK-Kania, 11. Aufl. 2011, § 87 BetrVG Rn 21a; DKKW-Klebe, BetrVG, 12. Aufl. 2010, § 87 Rn 50, 55; wohl auch GK-Wiese, 9. Aufl. 2010, § 87 Rn 227 – Stichwort: Werbegeschenke).

Die Gewährung von Geschenken an Geschäftspartner ist im Kodex generell untersagt, und zwar auch dann, wenn es sich um Kleinigkeiten wie Kugelschreiber handelt oder wenn sie aus eigenen privaten Mitteln des Beschäftigten erfolgen. Dies betrifft gleichfalls – nicht anders als die Entgegennahme - das Verhalten im Betrieb und ist nicht notwendigerweise mit der Erfüllung der Arbeitspflicht verbunden. Auch hier ist daher ein Mitbestimmungsrecht anzunehmen.

4. Schutz von Vermögen

Der sparsame und verantwortungsbewusste Umgang mit den Vermögenswerten des Arbeitgebers versteht sich von selbst und löst deshalb mangels Gestaltungsspielraums kein Mitbestimmungsrecht aus. Dasselbe gilt für das Verbot, Gegenstände des Arbeitgebers für private oder eigennützige Zwecke zu verwenden. Probleme ergeben sich allerdings im Zusammenhang mit der Nutzung von Internet, E-Mail und Telefon. Der Verhaltenskodex geht insoweit davon aus, diese drei Kommunikationsmittel seien „grundsätzlich“ nur für betriebliche Zwecke zu nutzen, um den Anforderungen des Telemediengesetzes zu entgehen. „Keinesfalls“ dürften jedoch Daten zum persönlichen Gebrauch heruntergeladen oder bestimmte, insbesondere rechtswidrige Inhalte abgerufen und/oder weitergeleitet werden. Dies ist so zu verstehen, dass das Wort „grundsätzlich“ im Sinne der juristischen Fachsprache verwendet wird, also Ausnahmen impliziert. Diese Annahme liegt nicht nur deshalb nahe, weil es sich um eine rechtsverbindliche Regelung handelt. Vielmehr wäre das kategorische Verbot des Herunterladens von Dateien zu privaten Zwecken und des Aufrufens rechtswidriger Inhalte nicht verständlich, wäre jegliche private Nutzung von vorne herein ausgeschlossen. Ein derartiges „grundsätzliches“ Verbot der Privatnutzung findet sich in vielen Betriebsvereinbarungen, doch ist man sich einig, dass dies eine „gelegentliche“ Privatnutzung nicht ausschließt.

Wie weit diese „gelegentliche“ Nutzung geht, lässt sich unterschiedlich beurteilen. Sicherlich erfasst sind dienstlich veranlasste private Telefongespräche, die etwa die Mitteilung enthalten, wegen einer sich hinziehenden Besprechung komme man später als geplant nach Hause. Auch wird man nicht verhindern können, dass Mails mit privatem Inhalt an die dienstliche E-Mail-Anschrift kommen. Möglich ist weiter, „in dringenden Fällen“, die beispielsweise denen des § 616 BGB entsprechen, auch eine private Mail und eine Suche nach einer Verkehrsverbindung im Internet zuzulassen. Die Beispiele lassen sich vermehren. Dabei wird deutlich, dass der durch die erlaubte Privatnutzung frei gelassene Raum durchaus unterschiedlich ausgefüllt werden kann. Da es sich bei Internet, E-Mail und Telefon um „technische Einrichtungen“ handelt, die dazu geeignet sind, Verhalten und Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen, ergibt sich ein Mitbestimmungsrecht nicht nur aus § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG (dafür auch LAG Nürnberg NZA 1987, 572; ErfK-Kania, § 87 BetrVG Rn 19 mwN), sondern auch aus § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG (dazu GK-Wiese § 87 Rn 551 m.w.N.).

Das Verbot, Immobilien an einen Beschäftigten oder an dessen enge Familienangehörige zu verkaufen, findet sich im selben Abschnitt. Die Regelung hat eine gewisse Ähnlichkeit mit „ungebührlichen Vorgesetztenverhältnissen“, deren Verbot nach der Rechtsprechung des BAG der Mitbestimmung unterliegt (BAG NZA 2008, 1248, 1254 Tz 62). Auch hier geht es darum, dass ein Verkäufer einer bestimmten, zusätzlichen Verhaltensregel unterworfen wird, die nicht automatisch mit seiner Arbeit verbunden ist. Ob man ein solches Verbot überhaupt annimmt und wie man bejahendenfalls den Kreis der nahen Angehörigen bestimmt, kann Gegenstand von Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sein. Auch hier ist ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG zu bejahen.

5. Zahlungsverkehr und Barzahlungsverbot

Die Tatsache, dass Geschäfte grundsätzlich per Überweisung abgewickelt werden und nur ausnahmsweise Barzahlung erfolgen darf, betrifft das Arbeitsverhalten, insbesondere den Inhalt der mit Kunden abzuschließenden Verträge. Ein Mitbestimmungsrecht ist insoweit nicht ersichtlich.

6. Interessenkonflikte

Die Aufnahme einer entgeltlichen, unentgeltlichen oder wissenschaftlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Vorgesetzten und den Bereich Personal. Dies soll generell gelten, nicht nur für eine Zweittätigkeit, mit der dem Arbeitgeber Wettbewerb gemacht wird und die zu einer Überschreitung der Höchstgrenze nach dem ArbZG führt. Will ein Arbeitnehmer also eine Nebentätigkeit aufnehmen, so muss er auch dann zunächst um eine Genehmigung bitten, wenn die Interessen des Arbeitgebers ersichtlich nicht beeinträchtigt sind. Dies ist eine zusätzliche Pflicht, die nicht der unmittelbaren Umsetzung der vertraglichen Arbeitsverpflichtung dient; sie betreffen vielmehr das sonstige Verhalten im Betrieb. Aus diesem Grund ist § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG anwendbar. Das BAG hat die Frage dahinstehen lassen, da es in dem zu entscheidenden Fall um einen Tendenzbetrieb ging, bei dem insoweit andere (und strengere) Maßstäbe gelten (BAG NZA 2003, 166). Die Regelungsspielräume sind in diesem Bereich beträchtlich: Man kann beispielsweise die unentgeltliche Nebentätigkeit von vorne herein von der Genehmigungspflicht ausnehmen und insbesondere darauf hinweisen, dass die Genehmigung

generell erteilt werden muss, wenn Interessen des Arbeitgebers nicht berührt sind (so bereits BAG DB 1977, 544).

Genauso ist die Anzeigepflicht zu behandeln, die dann entsteht, wenn der Beschäftigte mindestens 5 % der Anteile an einem Wettbewerber oder einem Lieferanten besitzt. Auch hier kann man sich unterschiedliche Gestaltungsformen vorstellen, etwa eine andere prozentuale Schwelle oder auch die Einbeziehung von Kundenunternehmen.

7. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Insoweit sieht der Verhaltenskodex ausschließlich die Einhaltung des bestehenden Rechts vor, so dass eine Mitbestimmung nach § 87 BetrVG nicht in Betracht kommt.

8. Insidergeschäfte

Auch beim Verbot von Insidergeschäften geht es nur um die Einhaltung des geltenden Rechts. Der Kodex verweist insoweit auf die Insiderrichtlinie, die ihrerseits nur die bestehende Rechtslage nach dem Wertpapierhandelsgesetz wiedergibt. Die Tatsache, dass der Betriebsrat insoweit nicht mitbestimmt hat, bleibt daher ohne Bedeutung.

9. Spenden und Sponsoring

Auch die Frage, wer eine Spende erhält oder gesponsert werden darf, ist ein Problem des Arbeitsinhalts einzelner Beschäftigter; ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG scheidet deshalb aus.

10. Externe Kommunikation

Unproblematisch ist zunächst die Abgabe von Erklärungen und offiziellen Stellungnahmen für die DAIG. Dies beim Bereich Unternehmenskommunikation zu konzentrieren, ist der Arbeitgeberseite unbenommen; insoweit greift kein Mitbestimmungsrecht ein.

Davon ist der Fall zu unterscheiden, dass einzelne Beschäftigte in eigenem Namen auftreten, Referate halten und Fachbeiträge schreiben. Diese müssen – so der zweite Absatz der

fraglichen Ziffer des Kodex – vorab mit dem Vorgesetzten und der Unternehmenskommunikation abgestimmt werden, wenn sie die Interessen der Gesellschaft berühren. Dies ist eine zusätzliche, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben hinausgehende Pflicht, die der Mitbestimmung nach § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG unterliegt. Die „Konzernrichtlinie Kommunikation“, auf die verwiesen wird, kann dieses Mitbestimmungsdefizit nicht ausgleichen, im Gegenteil: Sie enthält ihrerseits mitbestimmungspflichtige Gegenstände, ist aber ohne Einschaltung und Zustimmung des Betriebsrats erlassen worden. Sie spezifiziert die Pflichten weiter, indem sie beispielsweise in Nr. 2.6 anordnet, bei Handouts, die begleitend zu Vorträgen ausgegeben werden, müsste der Vermerk „Es gilt das gesprochene Wort“ aufgenommen werden. Soweit der Einzelne für die Arbeitgeberfirma auftritt, wird man dies unschwer als „arbeitsnotwendig“ akzeptieren können, doch geht es hier darum, dass auch bei Auftritten im eigenen Namen so verfahren werden muss. Die Einschaltung des Betriebsrats hat hier insbesondere den Sinn, die Privatsphäre des Einzelnen zu schützen und unverhältnismäßige Reglementierungen zu verhindern.

Der zweite Absatz von Nr. 10 kann folglich nicht ohne Zustimmung des KBR in Kraft treten.

11. Umgang mit Regierungen und öffentlichen Stellen

Die ersten beiden Absätze von Nr. 11 enthalten arbeitsbezogene Festlegungen und konkretisieren das Verbot der Bestechung. Insoweit scheiden Mitbestimmungsrechte des KBR aus.

Der dritte Absatz betrifft das Verhalten, wenn einzelne Beschäftigte von Untersuchungs- oder Aufsichtsbehörden angesprochen werden. Hier muss ein bestimmtes Verfahren eingehalten werden, und zwar muss insbesondere der Bereich Recht hinzugezogen, und es müssen alle relevanten Unterlagen und Informationen aufbewahrt werden. Dies ist ersichtlich kein reiner Gesetzesvollzug. Auch geht es nicht um die unmittelbare Konkretisierung der Arbeitsleistung, sondern um eine staatsbürgerliche Pflicht, die sich auf Informationen bezieht, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erlangt wurden. Insoweit Vorgaben zu machen, kommt zusätzlichen Pflichten gleich, die in den Bereich der betrieblichen Ordnung gehören. Insoweit ist daher § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG anwendbar. Die Bestimmung kann erst nach Zustimmung des Betriebsrats in Kraft treten.

12. Dokumentation und Finanzberichtserstattung

Das in Nr. 12 geforderte „korrekte Bild“ gibt nur das wieder, was sowieso kraft Gesetzes gilt. Dass man die Grundlagen geschäftlicher Entscheidungen korrekt erstellt und buchungspflichtige Tatsachen nicht unvollständig oder falsch wiedergibt, versteht sich von selbst. Ein Mitbestimmungsrecht besteht insoweit nicht.

13. Einsatz und Sicherheit von IT-Systemen

Soweit Nr. 13 auf eine Konzernbetriebsvereinbarung über die Nutzung von Internet und E-Mail vom 4.12.2006 verweist (gemeint ist wohl die „Konzernbetriebsvereinbarung zur Einführung, Einsatz und Weiterentwicklung/Modifizierung von IT-Systemen vom 4. 12. 2006, die auch den Umgang mit Internet und E-Mail betrifft), ergeben sich keine Mitbestimmungsprobleme, da das Mitbestimmungsrecht insoweit schon ausgeübt wurde. Im Übrigen geht es um recht allgemeine Bekundungen zur (technischen) Datensicherheit und zur Verlässlichkeit von Daten, wo gleichfalls kein Mitbestimmungsrecht ersichtlich ist.

14. Kommunikation, Datenschutz und Vertraulichkeit

Der erste Absatz enthält eine erweiterte Verschwiegenheitspflicht gegenüber anderen Unternehmensangehörigen und Dritten, die sich nicht nur auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sondern auf alle „vertraulichen Angelegenheiten“ bezieht. Ob dies arbeitsvertragrechtlich als allgemeine Vertragsbedingung nach § 307 Abs.1 BGB zulässig ist, wird man bezweifeln können, doch ist dem an dieser Stelle nicht nachzugehen.

Die „vertraulichen Informationen“ werden im Folgenden zunächst im Verhältnis zu Dritten, dann im Verhältnis zu anderen Unternehmensangehörigen beschrieben. An keiner Stelle wird deutlich, dass es sich ausschließlich um Gegenstände handeln muss, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeitspflicht stehen. Erfasst sind daher auch solche Angelegenheiten, die die „betriebliche Ordnung“, das „Zusammenleben der Arbeitnehmer im Betrieb“ betreffen. Auch insoweit eine grundsätzliche Vertraulichkeit anzuordnen, schafft

eine zusätzliche Verhaltensregel: Diese ist genau wie die anderen Gegenstände, die unter § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG fallen, mitbestimmungspflichtig. Im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens kann dann auch hier arbeitsvertragsrechtlichen Bedenken Rechnung getragen werden. So erscheint etwa die Formulierung zur Geheimhaltung gegenüber Dritten wenig transparent, da einerseits alles für vertraulich erklärt wird, was nicht vom Unternehmen öffentlich zugänglich gemacht worden ist, andererseits auf gesonderte Vertraulichkeitsvereinbarungen abgestellt wird. Vom Wortsinn und der Systematik her kann dies nur bedeuten, dass sich die Vertraulichkeitsvereinbarungen auf öffentlich zugänglich gemachte Informationen beziehen – eine wenig plausible Annahme, die an ein Redaktionsversehen denken lässt. Unterstellt man ein solches, bleibt jedoch unklar, wie weit die nicht gesondert vereinbarte Geheimhaltungspflicht reicht.

Soweit im Wege der Mitbestimmung eine klare Festlegung des Bereichs der Vertraulichkeit erfolgt, sind die weiteren in Nr. 14 angesprochenen Punkte unproblematisch und begründen kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht.

15. Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Einhaltung von Vorschriften des Umwelt- und des Arbeitsschutzes stellen eine Selbstverständlichkeit dar. Auch dass auf Gefahren und Mängel unverzüglich hinzuweisen ist, ergibt sich als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Eine entsprechende Formulierung in Bezug auf die Einhaltung der Gesetze über den Import und den Export von Waren wurde vom BAG mit Recht als nicht mitbestimmungspflichtig qualifiziert (BAG NZA 2008, 1248, 1253 Tz 44). Dabei muss es auch hier bleiben.

16. Umsetzung

Der Verhaltenskodex soll dadurch Rechtswirksamkeit erlangen, dass er zum Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge wird. Dies könnte den Tatbestand des § 94 Abs.2 BetrVG erfüllen, wonach persönliche Angaben in Formularverträgen nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich sind. Dies gilt auch für spätere Ergänzungen des Arbeitsvertrags (Fitting § 94 Rn 27; DKKW-Klebe § 94 Rn 27).

Die hier erfolgende Ergänzung verlangt nicht die Angabe irgendwelcher personenbezogener Daten. Notwendig ist lediglich, dass der Einzelne eine Unterschrift leistet, also als solcher identifiziert wird. Dies ist aber kein von § 94 Abs.2 BetrVG erfasster Fall, weil andernfalls entgegen der bisherigen Praxis jede standardisierte Vertragsänderung nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich wäre. Auch muss man den systematischen Zusammenhang beachten, in dem § 94 Abs.2 steht: Er will verhindern, dass die Mitbestimmung über die Datenerhebung mit Hilfe von Personalfragebogen dadurch umgangen wird, dass der Arbeitgeber einfach in den Arbeitsverträgen selbst die entsprechenden Rubriken frei lässt und so den Bewerber zu den gewünschten Angaben veranlasst (Richardi-Thüsing, BetrVG, 12. Aufl. 2010, § 94 Rn 52; Fitting § 94 Rn 27; DKKW-Klebe § 94 Rn 27). Insoweit lässt sich § 94 Abs.2 im vorliegenden Zusammenhang nicht anwenden.

Mitbestimmungspflichtig ist jedoch das Verfahren, das bei Verstößen gegen den Kodex zu beachten ist. Zwar besteht hier anders als in dem bekannt gewordenen Fall Wal Mart keine Pflicht zur Anzeige von Verstößen (dazu die Mitbestimmung bejahend LAG Düsseldorf NZA-RR 2006, 81, 85), da die Mitarbeiter lediglich aufgefordert werden, von ihren Recht, Verstöße zu melden, „verantwortungsbewusst Gebrauch zu machen“. Darauf kann es aber nicht entscheidend ankommen, da auch ein bei einer „freiwilligen Anzeige“ zu beachtendes Verfahren unter § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG fällt. Dieses wird aber vorgegeben: Erster Ansprechpartner ist der unmittelbare Vorgesetzte. Daneben besteht die Möglichkeit, sich vertraulich an den Compliance-Beauftragten bzw. die Revision zu wenden. Diese gehen dann – ggf. unter Einbeziehung der Rechtsabteilung – dem gegebenen Hinweis nach und versuchen zu klären, ob wirklich ein Verstoß vorliegt. Durch die Festlegung verschiedener zuständiger Stellen, die unabhängig voneinander mit einer Angelegenheit befasst werden können, ist ein Verfahren etabliert, das letztlich alle innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Aufklärung ausschöpft. Auch dieses muss – nicht weniger als eine „Hotline“ – der Mitbestimmung unterliegen (BAG NZA 2008, 1248, 1255 Tz 68 mwN). Dass es nicht auf die Anzeigepflicht ankommt, wird daran deutlich, dass das BAG ein Mitbestimmungsrecht auch für die Einführung eines Beschwerdeverfahrens wegen sexueller Belästigung bejahte (BAG NZA 2008, 1248, 1256 Tz 76).

III. Konsequenzen

Der vorliegende Verhaltenskodex enthält zahlreiche Bestimmungen, die der Mitbestimmung insbesondere nach § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG unterliegen und die deshalb nur mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden können. Soweit sie gleichwohl in Arbeitsverträge einbezogen wurde, fehlt ihnen die Rechtsverbindlichkeit. Verstöße gegen sie könnten nicht zu Sanktionen führen.

Soweit Meinungsverschiedenheiten über die Reichweite der Mitbestimmungsrechte bestehen, können sie in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geklärt werden. In diesem wäre der Arbeitgeber auf Antrag auch zu verpflichten, die Folgen seiner Verstöße wieder rückgängig zu machen. In Bezug auf diejenigen Beschäftigten, die den Kodex bereits als Teil ihres Arbeitsvertrags akzeptiert haben, müsste dies in der Weise geschehen, dass ihnen ein Änderungsangebot unterbreitet wird, wonach der Kodex nur mit den nicht der Mitbestimmung unterliegenden Teilen in die Arbeitsverträge übernommen wird, die durch später konsentiertere weitere Teile ergänzt werden können. Im Wege der einstweiligen Verfügung könnte der Arbeitgeber verpflichtet werden, die nicht mitbestimmten, aber mitbestimmungspflichtigen Teile des Kodex nicht mehr anzubieten und bei den schon umgesetzten Fällen ein Änderungsangebot in dem beschriebenen Sinne zu machen (Zum ähnlich liegenden Fall einer vor Abschluss der Verhandlungen über den Interessenausgleich ausgesprochenen Kündigung s. DKKW-Däubler, 2010, §§ 112, 112a Rn 23f).

Weiter besteht die Möglichkeit, in Bezug auf alle mitbestimmungspflichtigen Teile des Verhaltenskodex ein Einigungsstellenverfahren einzuleiten und dabei im Streitfalle die Person des Vorsitzenden und die Zahl der Beisitzer nach § 98 ArbGG durch das Arbeitsgericht festlegen zu lassen. Erfahrungsgemäß führt dieser Weg zu einer schnelleren Bereinigung der Situation.

