

dürfte es sich positiv auf die **Akzeptanz des Hinweisgebersystems** bei der Belegschaft auswirken, wenn der Betriebsrat, der demokratisch legitimiert ist und als Interessenvertreter der Arbeitnehmer im Betrieb fungiert, maßgeblich an der Implementierung mitwirkt. Auch eine – im Rahmen dieser Arbeit für wenig hilfreich erachtete (vgl. oben Rn. 112) – **Ausweitung bestehender Anzeigepflichten** ist im Rahmen einer Betriebsvereinbarung **tendenziell eher zulässig** als individualvertraglich. Schließlich kann sich die Geschäftsleitung sicher sein, möglicherweise bestehende **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats** (hierzu sogleich Rn. 183 ff.) zu wahren, wenn sie diesen Weg beschreitet. Nicht vergessen werden sollte, **mit den Organmitgliedern sowie den leitenden Angestellten gesonderte Vereinbarungen** zu treffen, da die Betriebsvereinbarung für diese nicht bindend ist (vgl. § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG).

- 182 Existiert kein Betriebsrat oder gelingt es der Unternehmensleitung trotz entsprechender Anstrengungen sowie vorhandener Kompromissbereitschaft nicht, mit diesem eine Einigung zu erzielen, sollte versucht werden, den Regelungen, welche der Einführung eines Hinweisgebersystems dienen, durch Abschluss eines Tarifvertrags und/oder durch individualvertragliche Vereinbarungen unternehmensweite Verbindlichkeit zu verleihen.

X. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

1. Umfang der Mitbestimmung

- 183 Existiert im Unternehmen ein Betriebsrat, sind im Rahmen der Implementierung eines Hinweisgebersystems dessen Mitbestimmungsrechte zu beachten. Dies gilt nicht nur, sofern die erforderlichen Vorschriften Gegenstand einer **Betriebsvereinbarung** sind. Auch wenn deren Verbindlichkeit im Wege **einzelvertraglicher Vereinbarungen** sichergestellt wird oder der Arbeitgeber zu diesem Zwecke von seinem **Weisungsrecht** Gebrauch macht, kann eine Beteiligung des Betriebsrats zwingend sein.³⁷³ In der so genannten **Handelsblatt-Entscheidung** aus dem Jahre 2002 führt das BAG hierzu aus: „Ob der Arbeitgeber [...] eine Maßnahme einseitig anordnet oder ihr durch das Vertragsrecht Geltung zu verschaffen sucht, ist für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechts nicht entscheidend. **Gegenstand der Mitbestimmung [...] ist nicht die äußere Form einer Maßnahme, sondern deren Inhalt**“.³⁷⁴ Maßgeblich ist also nicht, welches arbeitsrechtliche Instrumentarium gewählt wird, um bestimmten Regelungen Verbindlichkeit zu verleihen. Vielmehr kommt es ausschließlich auf den Regelungsgegenstand an.
- 184 Werden die wichtigsten Vorschriften, welche die Implementierung des Hinweisgebersystems betreffen, entsprechend dem hier unterbreiteten Vorschlag (vgl. oben Rn. 148 f.) in einen **Verhaltenskodex** eingebettet, stellt sich zunächst die in Rechtsprechung und Literatur lange Zeit kontrovers diskutierte Frage, ob das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts im Hinblick auf jede Regelung oder jedenfalls jeden Regelungskomplex gesondert untersucht werden muss oder ob insofern eine Gesamtbetrachtung des jeweiligen Regelwerks geboten ist.³⁷⁵ Grundsätzlich ist allgemein anerkannt, dass

373 Tarifvertragliche Bestimmungen – gleich welchen Inhalts – unterliegen demgegenüber nie der Mitbestimmung.

374 BAGE 101, 216, 222; zustimmend: *Triskatis* Ethikrichtlinien, S. 167 f.; Maschmann/Wagner Arbeitsrecht, S. 65, 79; *ders.* Ethikrichtlinien, S. 84.

375 Zum Streitstand: *Fahrig* Verhaltenskodex, S. 126 ff.

eine Betriebsvereinbarung gleichsam mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Regelungen enthalten kann.³⁷⁶ Dies setzt jedoch naturgemäß voraus, dass das Regelwerk **keine in sich geschlossene Einheit** bildet, sondern eine **Aufspaltung in einzelne, klar abgrenzbare, für sich betrachtet sinnvolle Regelungskomplexe** möglich ist. Im **Walmart-Verfahren** wurde dies im Hinblick auf den in Rede stehenden Verhaltenskodex vom *AG Wuppertal* erstinstanzlich bejaht³⁷⁷ und sodann vom *LAG Düsseldorf* bestätigt.³⁷⁸ Auch das *BAG* sprach sich im so genannten **Honeywell-Beschluss** vom 22.7.2008 mit folgender Begründung für eine solche **Einzelbetrachtung** aus: „Der Umstand, dass ein Arbeitgeber Verlautbarungen unterschiedlicher Inhalte in einem Gesamtwerk, wie etwa einem Handbuch oder Katalog zusammenfasst, hat nicht zur Folge, dass das Gesamtwerk mitbestimmungsrechtlich nur einheitlich behandelt werden könnte. Ein solches Gesamtwerk kann sowohl Teile enthalten, die mitbestimmungspflichtig sind, als auch solche, die nicht der Mitbestimmung unterliegen. Entscheidend ist nicht die mehr oder weniger zufällige Zusammenfassung arbeitgeberseitiger Verlautbarungen in einem Werk, sondern der **Inhalt der einzelnen Bestimmungen**. Das gilt auch für konzernweite Ethik-Richtlinien. Diese sind **weder pauschal mitbestimmungspflichtig noch pauschal mitbestimmungsfrei**.“³⁷⁹

Gegenstand der eben zitierten Entscheidung war ein Beschluss des *LAG Hessen*, das entschieden hatte, der gesamte Verhaltenskodex unterliege der Mitbestimmungspflicht, da eine **Meldepflicht im Hinblick auf sämtliche Verstöße gegen Vorschriften des Regelwerks** vorgesehen sei.³⁸⁰ Dem trat das *BAG* jedoch mit folgender, durchaus nachvollziehbarer Begründung entgegen: „Die Meldepflicht ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine „Klammer“, die ein Mitbestimmungsrecht bei sämtlichen Regelungen des Verhaltenskodexes begründet. Das Mitbestimmungsrecht bei einem Meldeverfahren bezüglich bestimmter Tatbestände begründet kein Mitbestimmungsrecht bei den zu meldenden Tatbeständen selbst. Erhebliche Teile des Verhaltenskodexes regeln keine Verhaltenspflichten der Arbeitnehmer, sondern beschreiben Ziele, Wertvorstellungen und Selbstverpflichtungen des Unternehmens. Insoweit gibt es nichts zu melden. Aber auch soweit die Meldepflicht sich auf Pflichtverstöße von Arbeitnehmern in ihrem Arbeitsverhalten bezieht, begründet ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung einer Meldepflicht kein Mitbestimmungsrecht beim Arbeitsverhalten.“³⁸¹

Wird ein Verhaltenskodex, wie hier vorgeschlagen, mittels einer Betriebsvereinbarung eingeführt, ist diese somit regelmäßig **teilmitbestimmungspflichtig**. Es handelt sich um eine **Mischung aus zwingender (vgl. etwa § 87 BetrVG) und freiwilliger (vgl. § 88**

376 Vgl. *BAGE* 70, 356, 364; *Kort* FS Buchner, 2009, S. 477, 479; *Schulz* Ethikrichtlinien, S. 117.

377 *ArbG Wuppertal* NZA-RR 2005, 476, 477 f.

378 *LAG Düsseldorf* NZA-RR 2006, 81.

379 *BAGE* 127, 146, 159 f.; zustimmend: *Barthel/Huppertz* AuA 2006, 204; *Dzida* NZA 2008, 1265; *Eisenbeis/Nießen* FS Leinemann, 2006, S. 697, 713 f.; *Fahrig* Verhaltenskodex, S. 128 f.; *ErfK-Kania* § 87 BetrVG Rn. 21a; *Mengel/Hagemeister* BB 2007, 1386, 1392; *Ohlendorf/Bünning* AuA 2006, 200; *Richardi/Richardi* BetrVG, § 87 Rn. 196; *Schneider* Ethikrichtlinien, S. 181 f.; *Schulz* Ethikrichtlinien, S. 125; *Triskatis* Ethikrichtlinien, S. 172 f.; *Wagner* Ethikrichtlinien, S. 85 f.; *Willemsen* Ethikrichtlinien, S. 250; *Wisskirchen/Jordan/Bissels* DB 2005, 2190 f.

380 *LAG Hessen* CCZ 2008, 73, 74 f. mit zust. Anm. *Umnuß* vgl. auch *Deinert* AuR 2008, 90 f.

381 *BAGE* 127, 146, 161 f.; zustimmend: *Kort* NJW 2009, 129, 131; *Schneider* Ethikrichtlinien, S. 182; *Schulz* Ethikrichtlinien, S. 125; *Triskatis* Ethikrichtlinien, S. 173; umfassend zur Frage der **Ausstrahlungswirkung** einzelner Regelungen auf die Mitbestimmungspflichtigkeit des gesamten Kodex: *Fahrig* Verhaltenskodex, S. 135 ff.

BetrVG) Betriebsvereinbarung.³⁸² Dies ändert zwar nichts daran, dass de facto das gesamte Regelwerk nur mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden kann.³⁸³ Die Unterscheidung wirkt sich jedoch insofern aus, als dass nur mitbestimmungspflichtige Inhalte durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden können (vgl. §§ 87 Abs. 2, 76 Abs. 1 BetrVG)³⁸⁴ und (daher) Nachwirkung entfalten.³⁸⁵

2. Zuständigkeitsfragen

a) Kollisionsrechtliche Grundfragen

- 187** Der räumliche Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes richtet sich – mangels kollisionsrechtlicher Regelung – nach dem „**Territorialitätsprinzip**“.³⁸⁶ Seine Regelungen gelten für sämtliche Betriebe, die in Deutschland belegen sind. Maßgeblich ist also die *lex loci labori*. Auf die Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers kommt es ebenso wenig an wie auf das Vertragsstatut der im Betrieb Beschäftigten. Für **Betriebe, die im Ausland belegen sind**, gilt das Betriebsverfassungsgesetz selbst dann nicht, wenn sie Teil eines Unternehmens oder Konzerns mit Sitz in Deutschland sind. Umgekehrt unterfallen **in Deutschland belegene Betriebe** dem Gesetz unabhängig davon, wo sich der Sitz ihrer Muttergesellschaft befindet.
- 188** Denkbar erscheint es, den Lebenssachverhalt „Betriebsvereinbarung“ bzw. „Mitbestimmung“ abzuspalten und als selbstständige Teilfrage **internationalprivatrechtlich** einer **gesonderten Anknüpfung** zu unterziehen. Folge wäre die Anwendung unterschiedlicher Rechtsordnungen auf den organisatorischen Teil der Betriebsverfassung einerseits und die Mitbestimmungsrechte andererseits.³⁸⁷ In der Literatur wurde dies indes bislang kaum diskutiert. Überwiegend wird die Ansicht vertreten, eine Sonderanknüpfung sei **abzulehnen**, um die aufeinander abgestimmten Regelungen des BetrVG nicht auseinanderzureißen.³⁸⁸
- 189** Fraglich ist, ob die Möglichkeit besteht, Betriebsvereinbarungen durch eine entsprechende **Absprache der Betriebspartner** dem am Sitz der Konzernspitze geltenden Recht zu unterstellen. Handelt es sich um einen deutschen Konzern, käme dafür eine Konzernbetriebsvereinbarung nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes in Betracht. Geht es um einen ausländischen Konzern mit in Deutschland belegenen Tochterunternehmen, bleibt die Möglichkeit einer **mehrseitigen Vereinbarung mit allen Arbeitnehmervertretungen**, in der zugleich die Rechtsordnung bestimmt wird, nach der sich ihre Wirkungsweise, ihr zulässiger Inhalt und ihre Beendigung bemessen.³⁸⁹ Werden auf diese Weise Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmervertretungen

382 Bormann NZA 2003, 352, 355; Fahrig NJOZ 2010, 975, 978; Kock MDR 2006, 673, 675; Schulz Ethikrichtlinien, S. 117.

383 Fahrig NJOZ 2010, 975, 978; Müller-Bonanni AnwBl. 2010, 651, 652; zu den Nachteilen einer – aus rechtlicher Sicht möglichen – Aufspaltung vgl. Willemsen Ethikrichtlinien, S. 267 ff.

384 Müller-Bonanni AnwBl. 2010, 651, 652.

385 BAGE 66, 8, 11 ff.; 127, 297, 300; BAG NZA 2011, 598, 599; Borgmann NZA 2003, 352, 355; Richardi/Richardi BetrVG, § 77 Rn. 166 ff.; BeckOK-ArbR-Werner § 77 Rn. 63 ff.

386 BAGE 55, 236, 241; 94, 144, 150 f.; BAG NZA 1990, 658, 659; LAG Düsseldorf NZA-RR 2006, 81, 83; ArbG Wuppertal NZA-RR 2005, 476, 477; BeckOK-ArbR-Besgen § 1 BetrVG Rn. 6 ff.; Junker BB 2005, 602, 603; Kort FS Buchner, 2009, S. 477, 478; Richardi/Richardi BetrVG, Einleitung Rn. 66 ff.; vert. Horcher Vereinbarungen, S. 119 ff.

387 Vgl. Schlachter FS Richardi, 2007, S. 1067, 1076 ff.; umfassend Horcher Vereinbarung, S. 139 ff.

388 Vgl. BAGE 30, 266, 269; a.A. Horcher Vereinbarung, S. 159.

389 Umfassend dazu Horcher Vereinbarung, S. 217 ff.

beschränkt, ist indes fraglich, ob die am jeweiligen Betriebssitz geltenden Rechtsordnungen die **Rechtswahl** anerkennen. In Deutschland wird dem Betriebsrat überwiegend das **Recht abgesprochen, auf bestehende Beteiligungsrechte endgültig zu verzichten**, um ihn vor übereilten Handlungen zu schützen und das gesetzlich gewollte Mitbestimmungsniveau nicht zu gefährden.³⁹⁰ Zwar steht es ihm frei, ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nicht geltend zu machen oder von bestehenden Initiativrechten keinen Gebrauch zu machen. Entsprechende Entscheidungen können jedoch **jederzeit revidiert** werden. Bei einem Verzicht durch Rechtswahl ist die Ausübung der Beteiligungsrechte demgegenüber **für die Laufzeit der Vereinbarung unwiderruflich ausgeschlossen**. Daher dürfte eine derartige Vereinbarung am **ordre-public-Vorbehalt des Art. 6 S. 2 EGBGB** scheitern.³⁹¹

Konsequenz der bisherigen Erläuterungen ist, dass die Rechte, welche das deutsche Betriebsverfassungsrecht den Betriebsräten in Betrieben mit Sitz in Deutschland gewährt, auch dann uneingeschränkt bestehen, wenn eine **im Ausland ansässige Muttergesellschaft eine in Deutschland belegene Tochtergesellschaft kraft ihrer Leitungsmacht anweist, bestimmte von ihr ausgearbeitete Regelungen einzuführen**.³⁹² Das deutsche Tochterunternehmen kann sich in derartigen Fällen nicht etwa darauf berufen, gesellschaftsrechtlich verpflichtet zu sein, der Weisung Folge zu leisten.³⁹³ Zutreffend führt *Schlachter* insofern aus: „Der Anknüpfungspunkt der Mitbestimmungsrechte liegt im Weisungsrecht des Vertragsarbeitgebers, dessen Ausübung zur Gewährleistung einer Teilhabe der Beschäftigten an der Gestaltung des betrieblichen Miteinanders von der Arbeitnehmervertretung beeinflusst werden kann. Da die ausländische Konzernleitung kein eigenes, den Anforderungen des deutschen Rechts entzogenes Weisungsrecht ausübt, sondern sich zur Durchsetzung ihrer Vorgaben der vertraglichen Befugnisse ihrer nationalen Recht unterliegenden Tochtergesellschaften bedient, muss sie sich diesem Recht entstammende Begrenzungen der Weisungsrechte entgegenhalten lassen. Beteiligungsrechte der nationalen Arbeitnehmervertretung werden durch Zugehörigkeit ihres Arbeitgebers zu einem ausländischen Konzern nicht aufgehoben, sondern richten sich nach den Regelungen des nationalen IPR der Betriebsverfassung“.³⁹⁴

190

Andere (europäische und außereuropäische) Rechtsordnungen gehen ähnlich vor wie die deutsche und unterstellen sämtliche Betriebe, die auf ihrem Staatsgebiet belegen sind, dem nationalen Betriebsverfassungsrecht.³⁹⁵ Möchte ein international agierendes Unternehmen oder ein transnationaler Konzern einheitliche Regelungen zur Nutzung und Funktionsweise eines Hinweisgebersystems implementieren, können die Arbeitnehmervertretungen in jedem betroffenen Staat die nach dem dortigen Recht vorgesehenen Befugnisse ausüben.³⁹⁶ *Junker* spricht insofern anschaulich von einer „**Mosaiktheorie**“.³⁹⁷

191

390 Vgl. *BAGE* 19, 229, 233; 90, 194, 202; 120, 146, 158.

391 Ebenso *Schlachter* FS Rudolphi, 2004, S. 1067, 1078 f.; umfassend *Horcher* Vereinbarungen, S. 159 ff.

392 *ArbG Wuppertal* NZA-RR 2005, 476, 477; *Eisenbeis/Nießen* FS Leinemann, 2006, S. 697, 712 f.; *Fahrig* Verhaltenskodex, S. 117 ff.; *Junker* BB 2005, 602, 603; *Meyer* NJW 2006, 3605, 3607; *Ohlen-dorf/Bünning* AuA 2006, 200, 201.

393 *LAG Düsseldorf* NZA-RR 2006, 81, 83; *Fahrig* Verhaltenskodex, S. 118 f.; a.A. *Baeck/Diller* DB 1998, 405, 411.

394 *Schlachter* FS Richardi, 2007, S. 1067, 1071 f.

395 So etwa Frankreich, vgl. das Urteil des Tribunal de Grande Instance de Versailles vom 17.6.2004; dazu: *Junker* BB 2005, 602 ff.

396 Ebenso *ArbG Wuppertal* NZA-RR 2005, 476, 477.

397 *Junker* BB 2005, 602, 603.

- 192 Ein **supranationales Recht der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung**, das die Vorgaben der nationalen Rechtsordnung überlagern könnte, ist im Hinblick auf die konzern- bzw. unternehmensweite Statuierung einheitlicher Regelungen nicht einmal innerhalb der Europäischen Union, geschweige denn darüber hinaus in Sicht.³⁹⁸ Selbst wenn ein **Europäischer Betriebsrat** existiert,³⁹⁹ ist dieser nicht berechtigt, mit der Konzern- bzw. Unternehmensleitung Vereinbarungen zu schließen, die eine normative Wirkung zulasten der Beschäftigten entfalten. Vielmehr beschränken sich seine Kompetenzen auf bloße Anhörungs- und Unterrichtsrechte (vgl. § 17 EBRG bzw. §§ 31 ff. EBRG).⁴⁰⁰ Auch die Richtlinie 2002/14/EG zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer statuiert lediglich einen allgemeinen Rahmen und bewirkt hinsichtlich der hier zu lösenden Fragen keine Harmonisierung.⁴⁰¹

b) Zuständiges Betriebsverfassungsorgan

aa) Betriebsrat

- 193 Das Betriebsverfassungsgesetz geht von einer **Primärzuständigkeit der Einzelbetriebsräte** aus.⁴⁰² Soll lediglich **in einem einzigen Betrieb** ein Hinweisgebersystem beziehungsweise ein Verhaltenskodex implementiert werden, fungiert daher der dort bestehende **Betriebsrat** als Ansprechpartner. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn der betroffene Betrieb Teil eines Unternehmens oder Konzerns ist.⁴⁰³ Allerdings kann der Betriebsrat dann mit absoluter Mehrheit **gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG den Gesamtbetriebsrat beauftragen**, die Angelegenheit für ihn zu behandeln.

bb) Gesamtbetriebsrat

- 194 Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, in denen – wenn auch nur zum Teil – Betriebsräte gewählt wurden, ist gemäß **§ 47 Abs. 1 BetrVG die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats** auf der Unternehmensebene **zwingend**.⁴⁰⁴ Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats werden dabei nicht von den Arbeitnehmern der einzelnen Betriebe gewählt, sondern von den Betriebsräten entsandt (vgl. § 47 Abs. 2 BetrVG).
- 195 Eine **originäre Zuständigkeit** des Gesamtbetriebsrats besteht gemäß **§ 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG**, sofern es sich um eine Angelegenheit handelt, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betrifft und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden kann. Der erforderliche **überbetriebliche Bezug** ist zweifelsohne gegeben, wenn die Geschäftsleitung beabsichtigt, in sämtlichen (oder zumindest mehreren) Betrieben des Unternehmens ein Hinweisgebersystem bzw.

398 Umfassend dazu *Schlachter* FS Rudolphi, 2004, S. 1067, 1073 ff.

399 Gem. § 1 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 EBRG sind in allen gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen (vgl. § 3 Abs. 1 EBRG) mit Sitz im Inland und gemeinschaftsweit tätigen Unternehmensgruppen (vgl. § 3 Abs. 2 EBRG), deren herrschendes Unternehmen (vgl. § 6 EBRG) im Inland liegt, auf freiwilliger Basis Europäische Betriebsräte zu errichten. Kommt es nicht zu einer Vereinbarung, wird ein Europäischer Betriebsrat gem. § 1 Abs. 1 S. 2 EBRG kraft Gesetzes errichtet. Das EBRG dient der Umsetzung der Europäischen Betriebsratsrichtlinie vom 22.9.1994 (94/45 EG), zuletzt geändert durch Art. 17 Abs. 1 ÄndRL 2009/38/EG vom 6.5.2009.

400 *Horcher* Vereinbarungen, S. 263; *MüArbR/Joost* § 275 Rn. 37; *Willemsen* Ethikrichtlinien, S. 74 f.

401 *Junker* BB 2005, 602, 603; *Schlachter* FS Rudolphi, 2004, S. 1067, 1073.

402 *BAGE* 123, 152, 156; 127, 146, 166; *ErfK-Koch* § 50 BetrVG Rn. 2; *Schneider* Implementierung, S. 184.

403 *Fahrig* Verhaltenskodex, S. 120 f.

404 Statt aller: *ErfK-Koch* § 47 BetrVG Rn. 2.

einen Verhaltenskodex, der entsprechende Regelungen enthält, zu implementieren. Entscheidend ist daher, ob überdies vom **Fehlen einer betrieblichen Regelungsmöglichkeit** ausgegangen werden kann. Einerseits wäre es zu streng, insofern eine objektive Unmöglichkeit zu verlangen.⁴⁰⁵ Andererseits ist anerkannt, dass reine Zweckmäßigkeitserwägungen ebenso wenig genügen wie bloße Vereinheitlichungs-, Koordinierungs- oder Kosteninteressen. Voraussetzung ist vielmehr, dass – sei es **aus rechtlichen oder technischen Gründen – objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung** besteht.⁴⁰⁶ Dies bestimmt sich nach dem **Mitbestimmungstatbestand**, welcher der zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt.⁴⁰⁷ Zu berücksichtigen sind dabei die **konkreten Umstände des Unternehmens und seiner Betriebe**.⁴⁰⁸

Vereinfacht ausgedrückt ist der Gesamtbetriebsrat also zuständig, soweit sich unterschiedliche Regelungen in den einzelnen Betrieben des Unternehmens sachlich oder rechtlich nicht rechtfertigen lassen.⁴⁰⁹ Geht es um die **unternehmensweite Einführung eines Verhaltenskodex**, wird dies allgemein bejaht.⁴¹⁰ Die rechtlichen und ethischen Anforderungen, welche das Unternehmen an seine Mitarbeiter stellt, können nicht von Betrieb zu Betrieb divergieren. Vielmehr bedarf es insofern unternehmensweiter Uniformität, um den Zweck der Maßnahme nicht zu konterkarieren. Betriebsspezifische Besonderheiten treten hinter die unternehmenseinheitliche Zweckrichtung zurück.⁴¹¹ Nichts anderes gilt, sofern die Vorschriften, welche die Nutzung und Funktionsweise eines Hinweisgebersystems betreffen, entgegen der hier unterbreiteten Empfehlung nicht im Rahmen eines Verhaltenskodex sowie einer unternehmensinternen Richtlinie eingeführt werden. Soll das Hinweisgebersystem allen Mitarbeitern des Unternehmens offen stehen, müssen insofern auch unternehmensweit dieselben Regelungen gelten. Bestärkt wird diese Auffassung durch eine Entscheidung des *LAG Hamburg* vom 17.4.2007, wonach die Einrichtung einer Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats fällt, sofern der Arbeitgeber eine derartige Stelle auf Unternehmensebene ansiedeln möchte.⁴¹²

196

405 Die von der Rechtsprechung in diesem Zusammenhang entwickelte Theorie der „subjektiven Unmöglichkeit“ kommt nur in Betracht, wenn es um die Verteilung von Leistungen geht, die der Arbeitgeber freiwillig zur Verfügung stellt vgl. *BAGE* 123, 152, 158 f. Im hier interessierenden Kontext spielt sie daher keine Rolle: Der bloße Wunsch des Arbeitgebers nach unternehmensweit einheitlichen Regelungen genügt nicht; vgl. *Dzida* NZA 2008, 1265, 1266; *Kort* NJW 2009, 129, 132.

406 *BAGE* 111, 48, 61; 123, 152, 156 f.; 127, 146, 166; *LAG Düsseldorf* NZA-RR 2006, 81, 83; *Richardi/Annuß* BetrVG, § 50 Rn. 7 ff.; *ErfK-Koch* § 50 BetrVG Rn. 3.

407 *BAGE* 100, 157, 163; *LAG Düsseldorf* NZA-RR 2006, 81, 83; *BeckOK-ArBR-Mauer* § 50 Rn. 3; *Triskatis* Ethikrichtlinien, S. 169.

408 *BAGE* 123, 152, 157; 127, 146, 167.

409 *ArbG Wuppertal* NZA-RR 2005, 476, 477.

410 *BAGE* 127, 146, 166 f.; *LAG Düsseldorf* NZA-RR 2006, 81, 83 f.; *ArbG Wuppertal* NZA-RR 2005, 476, 477; *Eisenbeis/Nießen* FS *Leinemann*, 2006, S. 697, 713; *Fahrig* Verhaltenskodex, S. 121; *Kort* NJW 2009, 129, 132; *ders.* FS *Buchner*, 2009, S. 477, 484; *Ohlendorf/Bünning* AuA 2006, 200; *Schreiber* NZA-RR 2010, 617, 622; *Schneider* Implementierung, S. 185 ff.; *Schulz* Ethikrichtlinien, S. 137 f.; *Triskatis* Ethikrichtlinien, S. 169 f.; *Wagner* Ethikrichtlinien, S. 76; vgl. auch *LAG Berlin* AiB 1987, 215.

411 *Bittmann/Lenze* DB 2006, 165; umfassend: *Dzida* NZA 2008, 1265, 1266; *Schneider* Implementierung, S. 183 ff.

412 *LAG Hamburg* NZA-RR 2007, 413, 416 f.; ebenso nunmehr *BAG* NZA 2009, 1049, 1051; vgl. auch *LAG Hessen* NZA-RR 2007, 637, 638.