



In dieser Ausgabe:

- 1. Veranstaltungskalender VdEW**
- 2. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Auslagerung einer Meldestelle nach § 12 HinSchG**
- 3. Darlegungslast der Betriebsgröße**
- 4. Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand 01.01.2026**

1. Veranstaltungskalender VdEW

Sie können ab sofort alle Veranstaltungen des VdEW in unserem Veranstaltungskalender einsehen. Die Veranstaltungen für dieses Jahr sind nahezu vollständig terminiert.

Den Veranstaltungskalender finden Sie über den Link in unseren Signaturen sowie auf unserer Homepage im Mitgliederbereich „[Veranstaltungen](#)“. Notieren Sie sich die Termine gerne bereits. Sobald eine Veranstaltung zur Anmeldung bereitsteht, werden wir Sie informieren.

2. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Auslagerung einer Meldestelle nach § 12 HinSchG

Die Einrichtung einer Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz unterfällt der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 1 BetrVG auch bei einer Auslagerung an eine externe Rechtsanwaltskanzlei, so das LAG Schleswig-Holstein in einem Beschluss vom 08.07.2025 (Az. 2 TaBV 16/24).

Nach dem Hinweisgeberschutzgesetz haben Beschäftigungsgeber dafür zu sorgen, dass bei ihnen mindestens eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet ist und betrieben wird, an die sich Beschäftigte wenden können (interne Meldestelle). Mit den Aufgaben einer internen Meldestelle kann auch ein Dritter, etwa eine externe Rechtsanwaltskanzlei, betraut werden. Der Betriebsrat ist über die Einrichtung der internen Meldestelle zu unterrichten. Insoweit besteht eine Informationspflicht des Arbeitgebers. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bestehen zwar nicht bei der Entscheidung über die Auslagerung der Meldestelle („Ob“). Denn die Mitbestimmung des Betriebsrats ist nach § 87 Abs. 1 BetrVG auf die Fälle beschränkt, in denen eine gesetzliche oder tarifliche Regel nicht besteht. Das Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber ab einer bestimmten Anzahl an Beschäftigten zur Einrichtung und zum Betrieb einer internen Meldestelle, sodass das „Ob“ der Einrichtung einer Meldestelle mitbestimmungsfrei ist.

Das „Wie“ der weiteren Ausgestaltung sei aber mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Denn die Spielräume in der Ausgestaltung des Meldesystems und -verfahrens sowie deren nicht gesetzlich geklärte Folgemaßnahmen nach einer Meldung zeigen deutlich, dass das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betroffen sei. Mit der Einrichtung der Meldestelle seien die Arbeitnehmer aufgefordert, sich Gedanken zu machen, ob ein meldepflichtiger Verstoß vorliegen könnte

und die Meldestelle ggf. zu nutzen sei. Unerheblich für die Mitbestimmung sei, ob der Arbeitgeber die Meldestelle selbst einrichte oder diese Aufgabe auf einen Dritten übertrage. Ansonsten hätte es der Arbeitgeber in der Hand durch eine Auslagerung an einen Dritten die Mitbestimmung durch den Betriebsrat zu umgehen. Es entstehe eine Schutzlücke, die vom Gesetzgeber nicht gewollt sei.

Offengelassen hat das LAG, ob zudem ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht.

3. Darlegungslast der Betriebsgröße

Will ein Arbeitnehmer begründen, dass die für den allgemeinen Kündigungsschutz erforderliche Arbeitnehmerzahl i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG erreicht ist, genügt es nicht, dass er sich auf eine allgemeine Telefonliste sowie den Internetauftritt des Arbeitgebers beruft, so das Arbeitsgericht Mannheim mit Urteil vom 17.10.2025 – 7 Ca 113/25. Vielmehr genügt er regelmäßig seiner Darlegungslast nur, wenn er – entsprechend seiner Kenntnismöglichkeiten – die für eine entsprechende Arbeitnehmerzahl sprechenden ihm bekannten äußeren Umstände, die auf eine tatsächliche Beschäftigung von Arbeitnehmern in entsprechendem Umfang schließen lassen, schlüssig darlegt (Anschluss an BAG, Ur. v. 26.06.2008 – 2 AZR 264/07).

Im vorliegenden Kündigungsschutzverfahren, welches das Arbeitsgericht Mannheim zu entscheiden hatte, war die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung hinsichtlich der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes sowie die Darlegungslast der Anspruchsvoraussetzungen maßgeblich. Der Arbeitnehmer konnte jene nicht bereits dadurch erfüllen, die Beschäftigtenzahl anhand des Internetauftritts des Arbeitgebers sowie aus einer allgemeinen Telefonliste herzuleiten.

Hintergrund ist, dass der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes nach § 23 Abs. 1 KSchG für das zugrundeliegende Arbeitsverhältnis vom 15.03.2023 nur Anwendung finden kann, wenn im Betrieb des Beklagten zum Kündigungszeitpunkt in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. Dabei trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der in § 23 Abs. 1 KSchG geregelten betrieblichen Geltungsvoraussetzungen. Nur bei Überschreitung des Schwellenwertes ist es dem Arbeitnehmer möglich, eine fehlende soziale Rechtfertigung i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG geltend zu machen.

Es ist dabei zunächst Sache des Arbeitnehmers – entsprechend seinen Kenntnismöglichkeiten – die anspruchsbegründenden Tatsachen wie die Beschäftigtenzahl schlüssig darzulegen. Erst dann ist es Sache des Arbeitgebers, im Einzelnen zu erklären, welche rechtserheblichen Umstände gegen die Darlegung des Arbeitnehmers sprechen.

Ferner erkannte das erkennende Gericht zugleich, dass auch den Arbeitgeber kein treuwidriges Handeln i.S.d. § 242 BGB treffe, soweit dieser sich in seinem Internetauftritt bei der Beschreibung der Unternehmensgröße an der reinen Anzahl seiner Mitarbeiter – nach Köpfen – orientiert, ohne anzugeben, dass

diese Anzahl nicht die für die Betriebsgröße maßgebliche Arbeitnehmerzahl ist. Die Kammer stellt klar, dass es sich bei dem Internetauftritt eines Unternehmens regelmäßig primär um eine auf Eigenwerbung und Information potenzieller Kunden und Vertragspartner ausgerichtete Selbstdarstellung handelt, die keinesfalls den Anspruch erhebt, die Voraussetzungen der Anwendbarkeit des KSchG auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten zu dokumentieren.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts spricht sich gegen eine Erweiterung der bestehenden Arbeitnehmerposition aus. Darüber hinaus betont diese – auch für Arbeitgeber mit deutlich übersteigender Betriebsgröße – angeknüpft an die Grundsätze des BAG, dass es ungeachtet der tatsächlichen Sachnähe weiter Sache des Anspruchstellers ist, die anspruchsbegründenden Tatsachen entsprechend der eigenen Kenntnismöglichkeit vorzutragen. Zudem kann aus einem nicht aktuellen respektive nicht eindeutigen Internetauftritt nicht folgen, dass die Voraussetzungen des KSchG bestehen oder gerade nicht bestehen.

4. Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand 01.01.2026

Nachfolgend stellen wir Ihnen den Link zur Verfügung, über den Sie eine Übersicht der AVE-Tarifverträge des BMAS abrufen können. Das Verzeichnis wird quartalsweise erstellt. Sollte es Änderungen geben, werden wir Sie informieren.

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.html>

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
stellv. Geschäftsführerin