

*In dieser Ausgabe:*

- 1. Neujahrsgrüße**
- 2. In eigener Sache**
- 3. Beginn des ersten 3-Jahres-Zeitraums der betrieblichen Altersvorsorge (LAG Niedersachsen Urt. v. 09.10.2025 - Az. 3 SLa 865/24)**
- 4. Verdachtskündigung ohne unmittelbaren Zeugenbeweis (ArbG Koblenz, Urt. v. 08.10.2025 - 4 Ca 740/25)**
- 5. ANG-Wirtschaftsdaten Dezember 2025**

1. Neujahrsgrüße

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches und gesundes neues Jahr 2026 und bedanken uns ganz herzlich für die zahlreichen Weihnachts- und Neujahrsgrüße sowie die vielen Leckereien, die vor Weihnachten in unser Büro geschickt wurden. Wir freuen uns sehr auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit auch in diesem Jahr und hoffen auf viele persönliche Zusammenkünfte.

2. In eigener Sache

Herr Frank Wittenberg hat nach einer 34-jährigen Tätigkeit für den VdEW zum 31.12.2025 den Ruhestand angetreten. Wir blicken auf eine langjährige, vertrauensvolle und unterstützende Zusammenarbeit zurück und freuen uns, Frank Wittenberg bei der einen oder anderen Gelegenheit wiederzusehen. Für die Zukunft wünschen wir ihm alles Gute.

Die laufenden Anfragen und Prozesse, die Herr Wittenberg begleitet hat, werden in gewohnt professioneller Weise vom VdEW-Team verfolgt und bearbeitet.

3. Beginn des ersten 3-Jahres-Zeitraums der betrieblichen Altersvorsorge (LAG Niedersachsen Urt. v. 09.10.2025 - Az. 3 SLa 865/24)

Der Lauf des ersten 3-Jahres-Zeitraums des § 16 Abs. 1 BetrAVG beginnt grundsätzlich mit dem Zeitpunkt der erstmalig möglichen Inanspruchnahme der Betriebsrente. Das LAG Niedersachsen musste nun entscheiden, ob dies auch dann gilt, wenn die tatsächlichen Zahlungen aufgrund eines Zahlungshindernisses erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen und ob spätere Auszahlungen den ersten Anpassungstichtag verschieben. Auch zur Frage, ob eine Kenntnis bzw. grob fahrlässige Unkenntnis des Arbeitnehmers von einschlägigen Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Betriebsrente Voraussetzung für einen Verjährungsbeginn sein kann, war Gegenstand des Verfahrens.

Obwohl dem Arbeitnehmer im vorliegenden Fall ein Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge wegen Erwerbsminderung gemäß einer Betriebsvereinbarung ab dem 01.10.2013 zustand, erfolgten zunächst keine Zahlungen. Diese Zahlungen zzgl. der erforderlichen Anpassungsprüfung nach Ablauf des 3-Jahres-Zeitraumes machte der Arbeitnehmer 2024 gerichtlich geltend.

Die Arbeitgeberin sagte eine Zahlung für den Zeitraum erst ab dem 01.01.2020 zu, da ältere Zahlungsansprüche bereits verjährt seien. Auch würde sie die erstmalige Prüfung nach Ablauf des 3-Jahres-Zeitraumes nach erstmaliger Zahlung, nicht aber während der Zeitspanne durchführen, in welcher der Arbeitnehmer wegen der Verjährung keine Leistungen erhielt.

Der Arbeitnehmer war der Ansicht, dass dies nicht zutrifft, weil er keine Kenntnis von dem Anspruch auf betriebliche Erwerbsminderungsrente auf Grundlage der Betriebsvereinbarung gehabt hatte und diese Unkenntnis auch nicht aus grober Fahrlässigkeit resultiert sei (§ 199 BGB). Ihm stünde daher der volle Betrag zu.

Das LAG entschied, dass die Anpassungsprüfung unabhängig von einer tatsächlichen Zahlung mit dem Versorgungsfall des Arbeitnehmers 2013 zu beginnen habe. Eine spätere Auszahlung verschiebe den Anpassungstichtag nicht. Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Nach dem Wortlaut von § 16 Abs. 1 BetrAVG wird der Beginn der 3-Jahres-Frist durch den Beginn der laufenden Zahlung markiert. Damit sei allerdings nicht der Zeitpunkt gemeint, zu dem die Zahlungen der Betriebsrente tatsächlich begonnen haben, sondern der Rentenbeginn als solches. Von diesem Beginn des Prüfungszeitraums sei auch dann nicht abzuweichen, wenn die tatsächlichen Zahlungen erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen. Auch ein Verschulden des Arbeitnehmers an der verzögerten Zahlung könne daher nicht zur Verschiebung des ersten Anpassungszeitraums führen.

Das LAG bestätigte allerdings, dass die Forderungen des Arbeitnehmers vor dem 01.01.2020 verjährt seien. Denn eine Betriebsvereinbarung gilt unmittelbar und zwingend und somit unabhängig von Willen und der Kenntnis der Arbeitsvertragsparteien. Daher sei eine Kenntnis des Arbeitnehmers der Existenz und dem Inhalt der Betriebsvereinbarung regelmäßig keine Voraussetzung für den Verjährungsbeginn.

Da der Rechtsfrage, ob eine Anpassung der Betriebsrente auch in dem Zeitraum zu erfolgen habe, für den dem Betriebsrentner aufgrund von Verjährung kein Zahlungsanspruch zustehe, nach dem LAG grundsätzliche Bedeutung zukommt, ließ dieses die Revision für die Beklagte zu. Es bleibt abzuwarten, ob diese eine Klärung durch das BAG anstrebt. Wir werden Sie hierüber auf dem Laufenden halten.

4. Verdachtskündigung ohne unmittelbaren Zeugenbeweis (ArbG Koblenz, Urt. v. 08.10.2025 – 4 Ca 740/25)

Das Arbeitsgericht Koblenz entschied, dass die Beweislast auch bei einer Verdachtskündigung mit begründeten Verdachtsmomenten nicht derart auf den Arbeitnehmer verlagert wird, dass dieser seine Unschuld zu beweisen hat. Zudem greife nach dem Arbeitsgericht auch hier eine abgestufte Darlegungslast, sodass

der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess den Verdachts-tatsachen mit tatsächlichen tatverdachtsausschließenden Umständen konkret entgegentreten kann.

Hintergrund des Verfahrens waren vorgeworfene Eigentums- und Vermögensdelikte. Diese können bereits im Versuchsstadium wie auch im Bagatellbereich einen wichtigen außerordentlichen Beendigungsgrund darstellen und somit (erst recht) als verhaltensbedingte Tat- bzw. personenbedingte Verdachtskündigung in Betracht kommen. Da jedoch aus kündigungsrechtlicher Perspektive allein der vertragliche Pflichtverstoß relevant ist, muss dieser durch hinreichende Verdachtsmomente auch entsprechend nachweisbar sein.

Im Fall, den das Arbeitsgericht Koblenz zu entscheiden hatte, bestanden ohne sonstige objektive Verdachtsmomente für die Arbeitgeberin einzig außergerichtliche Zeugenaussagen, die von der Gegenseite in der Sache bestritten wurden. Diese Aussagen teilte die Arbeitgeberin mit dem Arbeitnehmer im Rahmen der Verdachtsanhörung außergerichtlich, sowie in der Klageerwiderung gegenüber dem Gericht.

Einen Zeugenbeweis bot die Arbeitgeberin nicht an, da diese erklärten, sich wegen Einschüchterungen nicht äußern zu wollen. Das Arbeitsgericht sah im Ausspruch der Verdachtskündigung eine Umgehung der erforderlichen Beweiswürdigung durch gerichtliche Vernehmung der unmittelbaren Tatzeugen. Dies gelte umso mehr, wenn der Tatvorwurf lediglich auf Zeugen vom Hörensagen gestützt sei.

Der Verdacht, der Arbeitnehmer habe in seiner Eigenschaft als Fundbearbeiter einzelne Fundstücke entwendet und übereignet bzw. gegen Drohung mit dem gesetzlichen Eigentumserwerb des Bundeslandes gegen Barzahlung ohne Quittung erworben, wurde einzig auf Zeugenerklärungen gestützt, welche der Arbeitnehmer bereits im Anhörungsverfahren vor Kündigungszugang bestritten hatte.

Da diese Aussagen nicht durch eine gerichtliche Vernehmung der unmittelbaren Zeugen überprüft werden konnten und grundsätzlich auch eine Tat Kündigung mit Benennung der Zeugen möglich gewesen wäre, hielt das Gericht die Kündigung für zweifelhaft. Da der Tatverdacht auch nur vage eingegrenzt wurde und nicht benannt wurde, wann, wo oder wie die Verstöße begangen worden sein sollen, entschied das Gericht, dass die Kündigung unwirksam ist.

Bezüglich der Bedenken des Gerichts an der Vorwegnahme der Beweiswürdigung durch eine Verdachtskündigung können wir diesen nicht gänzlich folgen, da die Verdachtskündigung genau bezweckt, einen Verdacht und keine beweisbare Tatsache für eine Kündigung zu berücksichtigen. Nichtsdestotrotz müssen auch die Tatsachen, die einen dringenden Verdacht begründen, bewiesen werden. Dies ist ohne eine Zeugenbenennung kaum möglich. Es ist daher weiterhin ratsam, Verdachtskündigungen hilfsweise zu Tatkündigungen auszusprechen und Zeugen als Beweis anzubieten.

Praxishinweis:

Im Falle einer Aussage-gegen-Aussage-Situation ist Arbeitgebern zu raten, weitere Tatumstände zu ermitteln und aufzuklären sowie unmittelbare Tatzeugen heranzuziehen und zu benennen. Auch wenn diese nicht benannt werden möchten, sind sie im Regelfall zur wahrheitsgemäßen und vollständigen Aussage verpflichtet.

4. ANG-Wirtschaftsdaten Dezember 2025

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für Dezember 2025.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Alexander Pickelhaupt
Syndikusrechtsanwalt