



In dieser Ausgabe:

- 1. Pflicht zur Durchführung des BEM, obwohl Arbeitnehmer ablehnt**
- 2. Erheblichkeitsschwelle einer Beleidigung**
- 3. Studie "HR Trends in der Food and Consumption Value Chain"**

1. Pflicht zur Durchführung des BEM, obwohl Arbeitnehmer ablehnt

Obwohl der Gesetzgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nicht ausdrücklich als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung gestaltet hat, nimmt die Rechtsprechung auch kleine „Fehler“ im Ablauf regelmäßig zum Anlass, um eine Kündigung für unwirksam zu erklären. Dies zeigt eindrucksvoll die Entscheidung des LAG Köln vom 23.10.2025 (6 SLa 184/25).

Der Kläger fehlte 2020 an 72 Tagen, 2021 an 78 Tagen, 2022 an 108 Tagen, 2023 an 127 Tagen und bis August 2024 an 97 Tagen. Darauf gestützt urteilte das LAG Köln, die negative Gesundheitsprognose sei gegeben.

Der Kläger wurde zum BEM eingeladen. Das beigefügte Rückantwortschreiben sah verschiedene Antwortalternativen vor, welche durch Ankreuzen ausgewählt werden konnten. Der Kläger konnte auswählen, ob er teilnimmt oder nicht teilnimmt. Ferner war ein Freifeld für eine optionale Begründung der Ablehnung vorgesehen. Er konnte auswählen, ob ein Betriebsratsmitglied teilnehmen soll und ob er die Datenschutzerklärung beifügt. Der Kläger kreuzte an, dass er nicht teilnehmen möchte und schrieb in das Freifeld zur Begründung: „Ich fühle mich in der Lage 8 Std. zu arbeiten.“

Es folgte nach weiteren sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit eine erneute Einladung zum BEM. Wieder kreuzte der Kläger an, dass er nicht teilnehmen möchte, diesmal ohne Begründung. Dafür setzte er sein Kreuz bei der Frage, dass ein Betriebsratsmitglied am Gespräch teilnehmen soll. Außerdem fügte er die Datenschutzerklärung bei.

Ein BEM fand entsprechend nicht statt und die Beklagte sprach die Kündigung aus. Das LAG Köln erklärte die Kündigung aufgrund des fehlenden BEM für unwirksam.

Hat der Arbeitgeber nicht gänzlich davon abgesehen, ein BEM anzubieten, sind ihm dabei oder bei der weiteren Durchführung aber Fehler unterlaufen, ist für den Umfang seiner Darlegungslast von Bedeutung, ob der Fehler Einfluss auf die Möglichkeit hatte oder hätte haben können, Maßnahmen zu identifizieren, die zu einer relevanten Reduktion der Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers hätten führen können. Das kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer gerade aufgrund der verfahrensfehlerhaften Behandlung durch den Arbeitgeber einer (weiteren) Durchführung des BEM nicht zugestimmt hat.

Ein solcher Fall liege hier vor. Der Kläger habe aufgrund eines Fehlers der Beklagten sein Kreuz bei „Ich nehme nicht teil“ gesetzt. Wie kommt das LAG Köln darauf? Das Gericht meint, der Kläger habe das Einladungsschreiben nicht verstanden und die Beklagte hätte weitere Aufklärung leisten müssen, statt von einer Ablehnung auszugehen. Die Begründung „Ich fühle mich in der Lage 8 Std. zu arbeiten“ habe der Kläger offensichtlich angefügt, weil er BEM mit einer Wiedereingliederung verwechselt habe. Eine solche Verwechslungsgefahr sei „gerichtsbekannt“. Obwohl die Beklagte dem Einladungsschreiben ein ausführliches Infoblatt beigefügt hatte, sei sie bei Hinweis auf einen solchen Irrtum verpflichtet, dem nachzugehen.

Der Irrtum werde noch deutlicher durch die Rückantwort auf die zweite Einladung. Kreuzt der Arbeitnehmer an, er wolle nicht teilnehmen, fügt aber gleichwohl eine Datenschutzerklärung bei und entscheidet sich für die Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes, habe der Arbeitnehmer das Einladungsschreiben eindeutig nicht verstanden. Der Arbeitgeber muss aktiv werden.

Praxishinweis:

Gehen Sie sensibilisiert mit Rückmeldungen von Arbeitnehmern auf Einladungsschreiben zum BEM um. Prüfen Sie genau, welche Angaben der Arbeitnehmer im Antwortschreiben oder auch einer begleitenden E-Mail getätigt hat.

Nehmen Sie Ungereimtheiten zum Anlass, beim Arbeitnehmer nachzuhaken.

2. Erheblichkeitsschwelle einer Beleidigung

Kündigungen aufgrund von Beleidigungen stehen und fallen mit dem Empfinden des Gerichtes, ob die ggf. auch kräftigen Worte eine erhebliche Ehrverletzung darstellen. Es kommt unter anderem auf den Kontext an, in welchem die Beleidigung getätigt wird.

Dem LAG Düsseldorf lag am 18.11.2025 (3 SLa 699/24) folgender Sachverhalt zur Entscheidung vor:

Am 24.08.2024 kam es zu Differenzen zwischen dem Kläger und seiner Vorgesetzten. Sie forderte ihn wiederholt auf, Kollegen zu unterstützen, woraufhin der Kläger erwiderte, sie habe ihm „nichts zu sagen, sie „sei noch ein Kind“. Die Arbeitssituation blieb angespannt. Unter diesem Druck sagte der Kläger sodann auf türkisch „vardiyenin anasini siktin“, was übersetzt bedeutet: „Du hast die Mutter der Schicht gefickt“. In der späteren Beweisaufnahme gab die Vorgesetzte an, diese letzte Bemerkung nicht als beleidigend empfunden zu haben. Die Beklagte sprach eine Kündigung aus. Der Kläger hatte 2024 bereits eine Abmahnung wegen Beleidigung erhalten.

Das LAG Düsseldorf gab der Kündigungsschutzklage statt. Es hätte ausgereicht, den Kläger (ein letztes Mal) abzumahnern. Zwar habe der Kläger mit beiden Äußerungen seine vertraglichen Nebenpflichten verletzt. Eine Kündigung sei aber nicht verhältnismäßig. Die Äußerungen bewegen sich im Spektrum der im Arbeitsleben vorkommenden Äußerungen mit beleidigendem Inhalt nach der Einschätzung des LAG Düsseldorf lediglich am unteren Rand der Erheblichkeitsschwelle. Es sei durch die Vorfälle

zu keinen Betriebsablaufstörungen gekommen. Die Vorgesetzte habe bestätigt, dass sie sich eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger vorstellen könne. Die Äußerungen seien auch nur von wenigen Mitarbeitern gehört worden.

Zudem sei der Kläger leitbar. Denn auf die Rüge des Gerichtes in der mündlichen Verhandlung, er habe die Personen nicht zu unterbrechen und nur zu reden, wenn er dran sei, besserte sich sein Verhalten. Dementsprechend dürfe davon ausgegangen werden, dass auch eine Abmahnung zu einer Verhaltensänderung führen werde. Im Ergebnis sei daher erneut abzumahnern.

3. Studie "HR Trends in der Food and Consumption Value Chain"

Zum 14. Mal führt die ANG eine Umfrage über die Einschätzung von Geschäftsführern, Personalverantwortlichen und Entscheidern in der Agrar-, Ernährungs- und Genussmittelwirtschaft sowie im Lebensmittelhandel über die Reaktion auf die Herausforderungen des demographischen Wandels und der Arbeitswelt von morgen.

Gerne möchten wir Sie dazu einladen, uns auch in diesem Jahr durch Ihre Teilnahme zu unterstützen. Den Fragebogen zur Studie finden Sie [hier](#).

Sofern Sie den Fragebogen durch verschiedene Teilnehmende in Ihren Unternehmen beantworten möchten, können Sie den Fragebogen als ausfüllbares pdf-Dokument gerne unter personalberatung@afc.net anfordern.

Auf Anfrage bietet die ANG an, Ihnen nach Auswertung der Ergebnisse Ihr persönliches Exemplar der aktuellen Studie zu übersenden.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Marlene Prosser
Fachanwältin für Arbeitsrecht