

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Baden-Württemberg: Anforderungen an die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements – Hinweispflicht auf Betriebsarzt und dessen Schweigepflicht

Gemäß § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist, soweit erforderlich, der Werks- oder Betriebsarzt beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) hinzuzuziehen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 14. Januar 2026 (Az. 4 Sa 39/25) klargestellt: Der Arbeitnehmer ist bereits im Einladungsschreiben oder in einem gesonderten Informationsgespräch auf die Möglichkeit der Hinzuziehung des Betriebsarztes und auf dessen Schweigepflicht hinzuweisen. Unterbleibt dieser Hinweis und wird der Betriebsarzt nicht einbezogen, ist das bEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt – mit der Folge, dass eine auf häufige Kurzerkrankungen gestützte Kündigung in der Regel unverhältnismäßig ist und damit an der Interessenabwägung scheitert.

Sachverhalt

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitig ausgesprochenen personenbedingten (krankheitsbedingten) Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin.

Die Klägerin war seit 1994 bei der Beklagten, einem Maschinenbauunternehmen, als Monteurin beschäftigt. Am 19.11.2024 sprach die Beklagte eine krankheitsbedingte Kündigung zum 30.06.2025 aus. Vorausgegangen waren erhebliche Fehlzeiten der Klägerin aufgrund häufiger Kurzerkrankungen: Im Zeitraum 2015 bis 2024 war die Klägerin an insgesamt 547,8 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt; die Beklagte leistete für 376,8 Tage Entgeltfortzahlung, wobei hiervon 179,8 Tage Entgeltfortzahlung auf die Jahre 2021-2024 entfielen. Hierauf stützte die Beklagte die Kündigung.

Die Beklagte hatte die Klägerin mit Schreiben vom 06.09.2024 zu einem bEM-Gespräch eingeladen und angekündigt, im Erstgespräch gemeinsam abzustimmen, ob die Hinzuziehung des Betriebsarztes sinnvoll sei. Das Gespräch fand am 25.09.2024 statt. Eine Abstimmung über die Hinzuziehung des Betriebsarztes erfolgte jedoch

nicht; ein Hinweis auf die ärztliche Schweigepflicht unterblieb ebenfalls. Der angehörte Betriebsrat widersprach der Kündigung und rügte unter anderem die mangelhafte Durchführung des bEM. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht Stuttgart gab der Klage statt. Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten.

Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg wies die Berufung der Beklagten zurück und bestätigte, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 19.11.2024 nicht aufgelöst wurde.

Das Gericht stellte zunächst die Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen dar: Erforderlich seien auf erster Stufe eine negative Gesundheitsprognose, auf zweiter Stufe eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen sowie auf dritter Stufe eine Interessenabwägung.

Ob eine negative Gesundheitsprognose und eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen vorlagen, ließ das LAG ausdrücklich dahinstehen. Die Kündigung scheitere jedenfalls auf der dritten Stufe der Interessenabwägung, da das bEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei und die Beklagte nicht ausreichend dargelegt habe, dass es keine anderen Mittel als die Kündigung gegeben hätte, der in der Besorgnis weiterer Fehlzeiten bestehenden Vertragsstörung entgegenzuwirken.

Die Durchführung eines bEM diene der Ermittlung solcher Mittel zur Vermeidung künftiger Fehlzeiten. Es sei ein rechtlich regulierter, verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln solle. Gemäß § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX sei, soweit erforderlich, der Werks- oder Betriebsarzt hinzuzuziehen. Hierauf sei der Arbeitnehmer bereits im Einladungsschreiben oder in einem gesonderten Informationsgespräch hinzuweisen; dabei sei auch ein Hinweis auf die Schweigepflicht des Betriebsarztes erforderlich. Der Betriebsarzt unterliege der ärztlichen Schweigepflicht, was eine wichtige Basis für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arzt und Beschäftigtem darstelle und für das Gelingen des bEM von zentraler Bedeutung sei.

Im vorliegenden Fall habe die Beklagte die Einbeziehung der Betriebsärztin nicht in Erwägung gezogen. Zwar habe sie im Einladungsschreiben angekündigt, die Hinzuziehung im Erstgespräch abzustimmen – eine solche Abstimmung habe jedoch unstreitig nicht stattgefunden. Gerade weil die Klägerin ihre Diagnosen gegenüber dem Arbeitgeber nicht offenbaren wollen, wäre es angezeigt gewesen, die Schweigepflicht der Betriebsärztin nutzbar zu machen, um Abhilfemöglichkeiten zu ermitteln, ohne Diagnosen offenbaren zu müssen. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass das bEM ein positives Ergebnis gebracht hätte. Die Kündigung sei daher unverhältnismäßig.

Praxishinweis

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 664/13) ist die ordnungsgemäße Durchführung des bEM zwar keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung. Werde das bEM jedoch nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt, trafe den Arbeitgeber eine erhöhte Darlegungslast in Bezug auf die Verhältnismäßigkeit der Kündigung. In diesem Fall müsse der Arbeitgeber, um darzutun, dass die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsprinzip genüge und ihm keine milderen Mittel zur Überwindung der krankheitsbedingten Störung des Arbeitsverhältnisses als die Beendigungskündigung offenständen, die objektive Nutzlosigkeit des bEM darlegen und gegebenenfalls beweisen. Dazu habe er umfassend und konkret vorzutragen, warum weder der weitere Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen seien und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit habe eingesetzt werden können, warum also ein bEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten des Arbeitnehmers spürbar vorzubeugen und so das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Gelänge dem Arbeitgeber dies nicht, müsse er sich regelmäßig vorhalten lassen, er habe „vorschnell“ gekündigt. Die Kündigung würde dann also wegen Unverhältnismäßigkeit an der dritten Stufe scheitern.

Arbeitgeber werden in der Praxis regelmäßig nicht in der Lage sein, diesen erhöhten Darlegungsanforderungen nachzukommen, sodass krankheitsbedingte Kündigungen bei nicht ordnungsgemäßer Durchführung des bEM regelmäßig auf der dritten Stufe wegen Unverhältnismäßigkeit scheitern. Vor dem Hintergrund der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg sollten Arbeitgeber bei der Formulierung der Einladung zum bEM-Gespräch daher künftig darauf

achten, neben dem Hinweis auf die Möglichkeit zur Hinzuziehung eines Werks- oder Betriebsarztes auch ausdrücklich auf dessen ärztliche Schweigepflicht hinzuweisen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, die Erörterung der Hinzuziehung des Betriebsarztes im Gespräch mit dem Beschäftigten sorgfältig zu dokumentieren.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de