

Krankheitsbedingte Kündigung ohne BEM? Warum dein Arbeitgeber dann oft schlechte Karten hat

Was das betriebliche Eingliederungsmanagement ist und warum ein fehlendes BEM deine Chancen vor Gericht massiv verbessert

Wer länger krank war und dann eine Kündigung bekommt, fühlt sich oft machtlos. Dabei ist genau das Gegenteil häufig der Fall.

Vor einer krankheitsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber meist ein betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM, durchführen. Tut er das nicht, gerät er vor Gericht schnell in Erklärungsnot.

Dieses Freebie zeigt dir, was ein BEM ist, welche Rechte du hast und worauf du achten musst, damit du keine wichtige Frist verpasst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 167 Abs. 2 SGB IX

Wer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank ist, dem muss der Arbeitgeber ein BEM anbieten, um Alternativen zur Kündigung zu prüfen.

§ 167 Abs. 2 SGB IX

Ziel des BEM ist es, gemeinsam zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann, etwa durch andere Aufgaben oder Arbeitszeiten.

§ 1 Abs. 2 KSchG

Eine Kündigung wegen Krankheit ist nur sozial gerechtfertigt, wenn keine mildereren Mittel zur Verfügung stehen. Ein BEM dient dazu, solche mildereren Mittel überhaupt zu finden.

§ 4 KSchG

Gegen eine Kündigung musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage beim Arbeitsgericht erheben, sonst gilt sie als wirksam.

§ 7 KSchG

Wird die Drei-Wochen-Frist versäumt, wird die Kündigung von Anfang an als rechtswirksam behandelt, auch wenn das BEM gefehlt hat.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Ruhe bewahren und die Kündigung nicht unterschreiben oder bestätigen.
- ☐ Das Datum notieren, an dem die Kündigung bei dir angekommen ist.
- ☐ Prüfen, ob du innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen krank warst.
- ☐ Prüfen, ob dir jemals ein BEM-Gespräch schriftlich angeboten wurde.
- ☐ Alle Unterlagen sammeln, etwa Kündigung, Krankmeldungen und E-Mails.
- ☐ Frühzeitig rechtlichen Rat einholen, am besten innerhalb der ersten Tage.
- ☐ Auf die Drei-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage achten.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 War ich in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen krank?
- 2 Hat mir der Arbeitgeber ein BEM angeboten, und wenn ja, wie?
- 3 Wurde mir das BEM-Angebot schriftlich gemacht und richtig erklärt?
- 4 Wurden im BEM überhaupt Alternativen zur Kündigung geprüft?
- 5 Gibt es einen anderen Arbeitsplatz, der zu meiner Gesundheit passt?
- 6 Wann genau ist mir die Kündigung zugegangen?
- 7 Habe ich die Drei-Wochen-Frist für die Klage noch im Blick?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber kündigt, ohne überhaupt ein BEM anzubieten.
- ✗ Das BEM-Angebot ist fehlerhaft, etwa ohne Hinweis auf Ziel und Datenschutz.
- ✗ Es werden keine echten Alternativen zur Kündigung geprüft.
- ✗ Die BEM-Schritte werden gar nicht oder nur lückenhaft dokumentiert.
- ✗ Der Arbeitgeber meint, ein BEM sei reine Formsache und lässt es weg.
- ✗ Es wird angenommen, ein fehlendes BEM habe keine Folgen für den Prozess.

Schritt für Schritt

- 1 Sofort prüfen, ob vor der Kündigung ein wirksames BEM stattgefunden hat.
- 2 Bei fehlendem oder fehlerhaftem BEM die Kündigung nicht einfach hinnehmen.
- 3 Innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben.
- 4 Im Verfahren darauf hinweisen, dass der Arbeitgeber das fehlende BEM begründen muss.

- 5 Mögliche leidensgerechte Arbeitsplätze und mildere Mittel benennen.
- 6 Sich frühzeitig anwaltlich oder gewerkschaftlich beraten lassen.

Wichtig zum Schluss

Ein fehlendes oder fehlerhaftes BEM macht eine krankheitsbedingte Kündigung nicht automatisch unwirksam, der Arbeitgeber muss dann aber deutlich mehr darlegen und beweisen. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 60, Stichwort BEM.