

# Inhalt

	<b>Abkürzungen</b>	7
<b>A.</b>	<b>Krankheitsbedingte Kündigung</b>	9
<b>I.</b>	<b>Krankheitsbegriff</b>	9
1.	Medizinischer Krankheitsbegriff	9
2.	Krankheit und Arbeitsunfähigkeit	10
3.	Kündigung während der Krankheit	10
<b>II.</b>	<b>Allgemeine Voraussetzung für den Kündigungsschutz im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)</b>	12
1.	Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes	12
2.	Kündigungsschutz außerhalb des Geltungsbereiches	13
<b>III.</b>	<b>Zeitpunkt der Kündigung/Pflichten der Vertragsparteien</b>	14
1.	Maßgeblicher Zeitpunkt der Kündigung	14
2.	Auskunftspflicht des Arbeitnehmers	14
3.	Erkundigungspflicht des Arbeitgebers	14
<b>IV.</b>	<b>Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung</b>	16
1.	Fallgruppe 1: Häufige Kurzerkrankungen	16
2.	Fallgruppe 2: Lang andauernde Erkrankung	26
3.	Fallgruppe 3: Dauernde Arbeitsunfähigkeit	31
4.	Fallgruppe 4: Krankheitsbedingte Leistungsminderung	34
5.	Sonderfall Alkohol- und Drogensucht	37
<b>V.</b>	<b>Rechtsfolgen bei Pflichtverletzung des Arbeitnehmers im Krankheitsfall</b>	40
1.	Anzeigepflicht bei Erkrankung	40
2.	Nachweispflicht des Arbeitnehmers	42
3.	Pflichten bei der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit	44
4.	Rechtsfolgen der Verletzung der Anzeige und der Nachweispflicht	44
5.	Pflicht zur Kostentragung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	45
6.	Nachweis der Arbeitsunfähigkeit im Falle der Erkrankung im Ausland	45

<b>B.</b>	<b>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) . . . . .</b>	<b>47</b>
<b>I.</b>	<b>Zweck des BEM . . . . .</b>	<b>47</b>
<b>II.</b>	<b>Normierung des BEM-Verfahrens und Voraussetzungen der Durchführung . . . . .</b>	<b>49</b>
1.	Gesetzliche Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX . . . . .	49
2.	Voraussetzungen für die Durchführung des BEM . . . . .	49
<b>III.</b>	<b>Erwartungen an das BEM und Vor- wie Nachteile des Verfahrens . . . . .</b>	<b>52</b>
<b>IV.</b>	<b>Notwendigkeit des Präventionsverfahrens bei schwerbehinderten Arbeitnehmern . . . . .</b>	<b>54</b>
1.	Voraussetzungen des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX . . . . .	54
2.	Rechtsfolgen des § 84 Abs. 1 SGB IX . . . . .	55
<b>V.</b>	<b>Durchführung des BEM . . . . .</b>	<b>58</b>
1.	BEM-Verfahren als sog. „Suchprozess“ . . . . .	58
2.	Mindestvoraussetzungen des Verfahrens . . . . .	59
3.	Initiativlast des Arbeitgebers . . . . .	59
4.	Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers . . . . .	60
5.	Zustimmung des Arbeitnehmers unter vorheriger ausführlicher Aufklärung durch den Arbeitgeber . . . . .	60
6.	Datenschutzverpflichtung des Arbeitgebers und der weiteren am Verfahren beteiligten Personen . . . . .	63
7.	Beteiligung der zuständigen Interessenvertretungen . . . . .	65
8.	Ausgestaltung des BEM-Verfahrens . . . . .	75
9.	Auswirkungen des BEM auf krankheitsbedingte Kündigung bzw. das Verfahren im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses . . . . .	81
10.	Auswirkung des BEM auf das Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt . . . . .	90
<b>C.</b>	<b>Resümee . . . . .</b>	<b>91</b>
	<b>Literaturverzeichnis . . . . .</b>	<b>92</b>
	<b>Sachregister . . . . .</b>	<b>95</b>