

Inhalt

Abkürzungen 8

A. Krankheitsbedingte Kündigung 11

I. Krankheitsbegriff 11

1. Medizinischer Krankheitsbegriff 11

2. Krankheit und Arbeitsunfähigkeit 12

3. Kündigung während der Krankheit 12

II. Allgemeine Voraussetzung für den Kündigungsschutz im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) 14

1. Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes 14

2. Kündigungsschutz außerhalb des Geltungsbereiches 15

III. Zeitpunkt der Kündigung/Pflichten der Vertragsparteien 16

1. Maßgeblicher Zeitpunkt der Kündigung 16

2. Auskunftspflicht des Arbeitnehmers 16

3. Erkundigungspflicht des Arbeitgebers 16

IV. Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung 17

1. Fallgruppe 1: Häufige Kurzerkrankungen 17

1.1 Begriff 17

1.2 Voraussetzungen 18

2. Fallgruppe 2: Lang andauernde Erkrankung 27

2.1 Begriff 27

2.2 Voraussetzungen 28

3. Fallgruppe 3: Dauernde Arbeitsunfähigkeit 33

3.1 Begriff 33

3.2 Voraussetzungen 33

4. Fallgruppe 4: Krankheitsbedingte Leistungsminderung 36

4.1 Begriff 36

4.2 Voraussetzungen 37

5. Sonderfall Alkohol- und Drogensucht 38

V. Rechtsfolgen bei Pflichtverletzung des Arbeitnehmers im Krankheitsfall 41

1. Anzeigepflicht bei Erkrankung 41

1.1 Allgemein 41

1.2 Form der Anzeige 41

1.3	Frist	42
1.4	Inhalt der Anzeige	42
2.	Nachweispflicht des Arbeitnehmers	43
3.	Pflichten bei der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit	46
4.	Rechtsfolgen der Verletzung der Anzeige und der Nachweis- pflicht	47
4.1	Verletzung der Anzeigepflicht	47
4.2	Verletzung der Nachweispflicht	47
5.	Kostentragung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	48
6.	Nachweis der Arbeitsunfähigkeit bei Erkrankung im Ausland	48
B.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)	51
I.	Zweck des bEM	51
II.	Normierung des bEM-Verfahrens und Voraussetzungen der Durchführung	53
1.	Gesetzliche Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX	53
2.	Voraussetzungen für die Durchführung des bEM-Verfahrens	55
III.	Erwartungen an das bEM-Verfahren sowie Vor- und Nachteile des Verfahrens	57
IV.	Durchführung des bEM-Verfahrens	58
1.	bEM-Verfahren als sog. „Suchprozess“	58
2.	Mindestvoraussetzungen des Verfahrens	58
3.	Initiativlast des Arbeitgebers	59
4.	Mitwirkungspflicht des betroffenen Arbeitnehmers	59
5.	Zustimmung des Arbeitnehmers nach vorheriger ausführlicher Aufklärung durch den Arbeitgeber	60
6.	Datenschutzverpflichtung des Arbeitgebers und der weiteren am Verfahren beteiligten Personen	63
7.	Hinzuziehung einer Vertrauensperson	64
8.	Beteiligung der zuständigen Interessenvertretungen	65
8.1	Betriebsrat	66
8.2	Schwerbehindertenvertretung	70
8.3	Betriebs- und Werksarzt	70
8.4	Integrationsamt	72
8.5	Integrationsfachdienst	72
8.6	Rehabilitationsträger	72
8.7	Weitere Stellen	73

9.	Ausgestaltung des bEM-Verfahrens	73
9.1	Auswahl der in Betracht kommenden Mitarbeiter	74
9.2	Einladung des Arbeitnehmers zum bEM-Gespräch	74
9.3	bEM-Gespräch bzw. Eingliederungsgespräch	77
9.4	Umsetzungsphase	79
9.5	Sondierungs-/Abschlussgespräch	79
9.6	Beendigung des bEM-Verfahrens	80
9.7	Entbehrlichkeit eines bEM-Verfahrens	81
10.	Auswirkungen des bEM-Verfahrens auf krankheitsbedingte Kündigung bzw. das Verfahren im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses	82
10.1	bEM-Verfahren als Wirksamkeitsvoraussetzung für die krankheitsbedingte Kündigung	83
10.2	Verhältnismäßigkeitsprinzip und Ultima-Ratio-Grundsatz	83
10.3	Darlegungs- und Beweislast der Parteien	85
11.	Auswirkung des bEM auf das Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt	89
C.	Resümee	91
	Literaturverzeichnis	92
	Sachregister	95