

Uxori carissimae indulgenti in omnibus adiutrici

Kündigung bei Krankheit

Handbuch für die
betriebliche, anwaltliche
und gerichtliche Praxis

Von

Prof. Dr. Achim Lepke

vormals Freie Universität Berlin

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Berlin a. D.

Begründet von

Dr. Dirk Neumann

Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts, i. R.

(bearbeitet bis zur 3. Auflage)

15., neu bearbeitete und erweiterte Auflage

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter

ESV.info/9783503158317

1.–4. Auflage im Verlag Handelsblatt, Düsseldorf
5.–9. Auflage im Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
10. Auflage 2000
...
15. Auflage 2015

Gedrucktes Werk: ISBN 978 3 503 15831 7
eBook: ISBN 978 3 503 15832 4

Alle Rechte vorbehalten
© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2015
www.ESV.info

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen der Deutschen Nationalbibliothek und der Gesellschaft für das Buch bezüglich der Alterungsbeständigkeit und entspricht sowohl den strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992 als auch der ISO Norm 9706.

Gesetzt aus 9/11 Punkt Stempel Garamond

Satz: multitext, Berlin
Druck und Bindung: Kösel, Altusried-Krugzell

Vorwort zur 15. Auflage

In der 14. Auflage hatte der Regierungsentwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes bereits Berücksichtigung gefunden. Da das Vorhaben in der 17. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages aber nicht Gesetz geworden ist, sind die diesbezüglichen Textstellen und Erläuterungen in der vorliegenden Bearbeitung nicht mehr enthalten. Wann, wie im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien vom 27. 11. 2013 (ZTR 2014, S. 20 f.) vorgesehen, die fragliche Materie erneut parlamentarisch behandelt und gesetzlich geregelt wird, ist offen. Die DatenschutzGrundVO hat das Europäische Parlament jedenfalls am 12. 3. 2014 verabschiedet (NZA 2014, Heft 8; S. XI).

Seit dem Erscheinen der letzten Auflage sind die Judikatur und das Schrifttum nicht untätig geblieben, was seinen Niederschlag bei der Aktualisierung finden musste. Beispielhaft seien erwähnt die aktuelle Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Urlaubsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, zum Behindertenbegriff, insbesondere bei einer symptomlosen HIV-Infektion, zur Mobbing- und Burnout-Problematik, zur Alkohol-, Drogen- und Internetabhängigkeit sowie Glücksspiel- und Mediensucht, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, zum Familienpflegezeitgesetz, zum Einsatz von Leiharbeitern und zum sog. Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderleistungen des Arbeitgebers. Dass den psychischen Erkrankungen nunmehr der ihnen gebührende Raum eingeräumt worden ist, versteht sich von selbst.

Aus dem Bereich der Rechtsetzung sind u. a. zu erwähnen die Neuregelungen zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, das Beamtenstatusgesetz, das Seearbeitsgesetz und das RV-Leistungsverbesserungsgesetz (Rente mit 63 Jahren). Das vom Deutschen Bundestag mit Wirkung vom 1. Januar 2015 am 4. Dezemberr 2014 verabschiedete Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (BGBl. I Nr. 64 vom 31. 12. 2014, S. 2462 ff.) konnte noch berücksichtigt werden.

Die Neuauflage berücksichtigt die mir bis Ende Dezember 2014 zugängliche, wiederum sehr umfangreiche arbeitsrechtliche Literatur und Rechtsprechung.

Meinen Söhnen Regierungsdirektor Thomas Lepke und Dr. med. Andreas Lepke, Facharzt für Urologie, möchte ich für ihre Hilfe danken.

Berlin, im Januar 2015

Achim Lepke

Vorwort zur 14. Auflage

Für den Rechtsanwender sowohl bei den Gerichten für Arbeitsachen als auch in der betrieblichen und anwaltlichen Praxis ist die krankheitsbedingte Kündigung sowie die sich daraus ergebenden Folgen nach wie vor ein nicht einfach zu handhabendes Rechtsinstitut. Auch durch die sog. Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH zur Unverfallbarkeit von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankungen des Arbeitnehmers sind neue Probleme entstanden, die gelöst werden müssen. Dies gilt insbesondere für die Frage, ob die unbegrenzte Anspruchskumulierung über mehrere Jahre von kündigungrechtlicher Bedeutung ist und ob sie eine Gefahr für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses haben kann.

Was die Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die konkrete Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements betrifft, hat die Literatur und Rechtsprechung inzwischen viele Zweifelsfragen sachgerecht beantwortet. Dennoch tut sich die Praxis gelegentlich schwer, diese Grundsätze umzusetzen. Das gilt insbesondere für die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess.

Bei der Aktualisierung der Monografie mussten gesetzliche Neuregelungen Berücksichtigung finden, etwa das Gendiagnostikgesetz, das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, aber auch im Zeitpunkt des Manuskriptabschlusses noch nicht verabschiedete Gesetzesvorhaben. Erwähnt sei das Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes. Letzteres betrifft vor allem das Fragerecht des Arbeitgebers im Rahmen des Einstellungsverfahrens. Insoweit erschien eine Darstellung der maßgeblichen rechtlichen Aspekte *de lege lata* und *de lege ferenda* geboten. In diesem Zusammenhang danke ich meinem Sohn Thomas, Oberregierungsrat in der Senatsverwaltung des Landes Berlin, für die Hilfe bei erforderlichen Recherchen mit besonderer Herzlichkeit.

Die Neuauflage berücksichtigt die bis Ende Dezember 2011 mir zugängliche wiederum sehr umfangreiche einschlägige arbeitsrechtliche Literatur und Rechtsprechung.

Berlin, im Januar 2012

Achim Lepke

Vorwort zur 12. Auflage

Die maßgebliche, bis Ende November 2005 veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung berücksichtigend, war bei der Aktualisierung der Monografie wiederum eine Vielzahl neuer arbeitsrechtlicher Normen, aber auch anderer gesetzlicher Bestimmungen zu berücksichtigen. Beispielhaft seien nur die teilweise Neufassung des KSchG, insbesondere die § 1 Abs. 3 und § 4 KSchG, und des SGB IX genannt, ohne dass dadurch alle bisher bestehenden Unklarheiten beseitigt worden, neue sogar hinzugekommen sind. Das betrifft etwa die §§ 84 Abs. 2 und 90 Abs. 2a SGB IX.

Unter der Zielsetzung einer Flexibilisierung durch Deregulierung gelangt der Gesetzgeber zur Petrifizierung durch eine Flut von unsystematischen Kleinstregelungen in Gesetzen, deren Tragweite nicht ohne Weiteres erkennbar ist. Nicht zu Unrecht spricht Richardi (BB 2005, Heft 2, S. I) in diesem Zusammenhang von einer „Rumpelstilzchen-Methode in der Arbeitsgesetzgebung“. Vor allem das Individualarbeitsrecht ist mittlerweile zum Teil so unübersichtlich auch aufgrund einer ausufernden Kasuistik der Judikatur und so wenig handhabbar geworden, dass grundlegende, in sich schlüssige Reformen unausweichlich erscheinen.

Ausführungen zur kündigungsrechtlichen Tragweite des betrieblichen Eingliederungsmanagements, zur Bedeutung von Ausschlussfristen bei Krankheit des Arbeitnehmers sowie zu Besonderheiten des Bestandsschutzes in Tendenzbetrieben sind ergänzend hinzugekommen. Soweit schon möglich, ist auch der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, der für 2,1 Mio. Beschäftigte im kommunalen Bereich und für 200.000 Arbeitnehmer beim Bund zur Anwendung kommt, berücksichtigt worden. Ob und wann die im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 vorgesehenen Änderungen – keine Möglichkeit mehr, Arbeitsverträge in den ersten 24 Monaten sachgrundlos zu befristen und die Option für den Arbeitgeber, die Wartezeit auf bis zu 24 Monate zu verlängern – umgesetzt werden, war bei Redaktionsschluss nicht absehbar.

Es ist mir ein aufrichtiges Bedürfnis, meinem Sohn, Dr. med. Andreas Lepke, Facharzt für Urologie, für wertvolle medizinische Anregungen und begriffliche Klärungen sehr herzlich zu danken.

Berlin, im Dezember 2005

Achim Lepke

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort zur 15. Auflage	V
Vorwort zur 14. Auflage	VI
Vorwort zur 12. Auflage	VII
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Schrifttumsverzeichnis	XXXI

A. Aufgabenstellung und Abgrenzung

I. Einführung	1
II. Aufgabe	16
III. Abgrenzung	18

B. Krankheitsbegriff

I. Medizinischer Krankheitsbegriff	67
II. Krankheit und Arbeitsunfähigkeit	71
III. Besondere Fälle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit	80

C. Krankheit als Kündigungsgrund

I. Kündigung trotz Krankheit	99
II. Fristgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber	119
III. Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber	331
IV. Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen	359
V. Insbesondere Kündigung durch den Arbeitgeber bei Suchterkrankungen des Arbeitnehmers	381
VI. AIDS als Beendigungsgrund	449
VII. Hepatitis-Infektion und Kündigung	487
VIII. Kündigung durch den Arbeitnehmer	496
IX. Besondere Arbeitnehmergruppen	499
X. Klagefrist des § 4 KSchG	533

D. Kündigung wegen Pflichtverletzungen bei Krankheit

I. Krankmeldung	539
II. Nachweis der Krankheit	547

	Seite
III. Anzeige- und Nachweispflichten bei Erkrankungen im Ausland	629
IV. Pflicht des Arbeitnehmers zu gesundheits- und heilungsförderndem Verhalten?	633
V. Rückmeldepflicht	637
VI. Kündigung durch den Arbeitgeber	641
 E. Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Wiedereinstellungsanspruch 	
I. Auflösungsantrag und Abfindungsanspruch	703
II. Wiedereinstellungsanspruch	710
 F. Folgen einer Kündigung wegen Krankheit 	
I. Fortzahlung der Vergütung	735
II. Krankheit durch Kündigung	743
III. Urlaubsanspruch oder -abgeltung	748
IV. Rückzahlung und Kürzung sog. freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers	753
V. Weitere Beendigungsfolgen	762
Sachverzeichnis	773

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 15. Auflage	Seite V
Vorwort zur 14. Auflage	VI
Vorwort zur 12. Auflage	VII
Inhaltsübersicht	IX
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Schrifttumsverzeichnis	XXXI

A. Aufgabenstellung und Abgrenzung

I. Einführung	1
II. Aufgabe	16
III. Abgrenzung	18
1. zum befristeten Arbeitsvertrag	18
2. zum auflösend bedingten Arbeitsvertrag	27
3. zur Anfechtung	32
a) Allgemeines	32
b) Irrtumsanfechtung	33
c) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung	37
aa) insbesondere Auskunftspflicht	37
aaa) Krankheiten	41
bbb) Rauchen	50
ccc) Schwerbehinderung	51
ddd) Schwangerschaft	54
bb) insbesondere Mitteilungspflicht	58
cc) Anfechtung selbst	64

B. Krankheitsbegriff

I. Medizinischer Krankheitsbegriff	67
II. Krankheit und Arbeitsunfähigkeit	71
1. Allgemeines	72
2. Insbesondere Erwerbsunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit	77
3. Weitere Aspekte	78
III. Besondere Fälle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit	80
1. Transsexualität	80
2. Alkohol- und Drogensucht	81

	Seite
a) Alkoholismus	82
b) Drogenabhängigkeit	83
3. Nikotinabhängigkeit	84
a) Aktivrauchen	85
b) Passivrauchen	86
4. Glücksspielsucht	91
5. Computerspiel- und Internetabhängigkeit, Mediensucht	93
6. Essstörungen	94
7. Arbeitssucht	94
8. Kaufsucht	95
9. Sonstiges	96

C. Krankheit als Kündigungsgrund

I. Kündigung trotz Krankheit	99
1. Vorbemerkungen	99
a) Allgemeines	99
b) ILO-Übereinkommen Nr. 158	101
c) Europäische Sozialcharta	101
d) Charta der Grundrechte der EU	102
e) Richtlinie 2000/78/EG und AGG	103
f) Kodifizierungsbestreben	111
2. Tarifvertragliche Bestimmungen	114
II. Fristgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber	119
1. Allgemeines	119
a) Bestandsschutz nach dem KSchG	121
b) Kündigungsschutz außerhalb des Geltungsbereichs des KSchG?	122
c) Kündigung als personenbedingter Entlassungsgrund	130
2. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung	137
3. Erkundigungspflicht des Arbeitgebers?	143
4. Auskunftspflicht des Arbeitnehmers?	147
5. Einzelne Gesichtspunkte	150
a) Lang anhaltende Krankheit	152
aa) Begriff und Beispiele	152
bb) Bevorstehende Heilbehandlung	159
cc) Transsexualität	160
dd) Ansteckende oder ekelerregende Krankheiten	161
ee) Zeitliche Konkretisierung	161
ff) Dauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit	166
gg) Unionsrechtliche Vorgaben	172
b) Häufige Krankheiten und Wiederholungsgefahr	173
aa) Allgemeine Voraussetzungen	173

	Seite
bb) Beispiele	177
cc) Abmahnungserfordernis?	181
dd) Kenntnis des Arbeitgebers von chronischer Erkrankung . . .	183
ee) Wiederholungsgefahr	184
ff) Anrechenbare Fehlzeiten	188
gg) Unionsrechtliche Aspekte	192
hh) Zwischenbetrachtung	193
c) Minderung der Leistungsfähigkeit	194
aa) Personen- oder verhaltensbedingter Entlassungsgrund	194
bb) Altersbedingte Leistungsminderung	203
d) Sonstige maßgebliche Umstände	215
aa) Verschulden des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers	221
bb) Betriebsunfall	225
cc) Länge der Betriebszugehörigkeit und Lebensalter	229
dd) Familiäre Verhältnisse	231
ee) Betriebsgröße und Störung des Betriebsablaufes	234
ff) Vergütungsfortzahlungskosten	244
gg) Urlaubsansprüche bzw. Urlaubsabgeltung	256
hh) Ver- oder Umsetzung vor der Kündigung	262
ii) Betriebliches Eingliederungsmanagement	275
6. Zwischenbetrachtung	284
7. Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung?	286
a) § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 KSchG in der bis zum 30. 9. 1996 geltenden Fassung	287
b) § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 KSchG in der Fassung vom 1. 10. 1996 bis zum 31. 12. 1998	290
c) Fassung des § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 KSchG bis zum 31. 12. 2003 . .	291
d) Geltendes Recht	292
8. Darlegungs- und Beweislast	297
a) Vorbemerkungen	297
b) Negative Gesundheitsprognose	298
c) Insbesondere Anscheinsbeweis	311
d) Benachteiligung aus Gründen einer Behinderung	317
e) Betriebliche Beeinträchtigungen und unzumutbare wirtschaftliche Belastungen	319
f) Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	321
g) Unterlassen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	323
h) Interessenabwägung	326
9. Fehlzeiten bedingende Krankheiten naher Angehöriger	326
III. Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber	331
1. Allgemeines	331
2. Grundsätze nach bisherigem Recht	334
3. Grundsätze nach geltendem Recht	335

	Seite
4. Beispiele aus der Rechtsprechung	342
a) Fristgerecht kündbare Arbeitnehmer	342
b) Fristgerecht unkündbare Arbeitnehmer	344
c) Stellungnahme zur Fallgruppe b)	347
5. Kündigungserklärungsfrist	355
6. Darlegungs- und Beweislast	358
IV. Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen	359
1. Vorbemerkungen	359
2. Art und Umfang der Mitwirkung	361
a) Meinungsstand	361
b) Stellungnahme	362
c) Beteiligung bei fristgerecht unkündbaren Arbeitnehmern	371
d) Personalaktenvorlage	372
e) Nachschieben von Kündigungsgründen	373
f) Sprecherausschuss der leitenden Angestellten	374
g) Anhörung bei Kündigungen vor Ablauf der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG	374
3. Widerspruch der Arbeitnehmervertretung und Weiterbeschäftigungsanspruch	376
4. Besonderheiten in Tendenzbetrieben	378
a) Privatwirtschaft	378
b) Öffentlicher Dienst	380
V. Insbesondere Kündigung durch den Arbeitgeber bei Suchterkrankungen des Arbeitnehmers	381
1. Kündigung wegen Trunksucht	381
a) Allgemeines	381
b) Statistisches	383
c) Rechtsprechungsübersicht	387
aa) Instanzgerichte	387
bb) Bundesarbeitsgericht	392
d) Ordentliche fristgerechte Entlassung	395
aa) Allgemeines	395
bb) Personen- und/oder verhaltensbedingte Entlassungsgründe	402
cc) Alkoholsucht und Verschulden	409
dd) Therapieangebot durch den Arbeitgeber?	416
ee) Rückfallgefahr	420
ff) Unkenntnis des Arbeitgebers von der Sucht des Arbeitnehmers	425
gg) Geeignete und zulässige Beweismittel	425
e) Außerordentliche fristlose Kündigung	428
2. Kündigung wegen Drogensucht	430
a) Allgemeines	430

b) Kündigung durch den Arbeitgeber	433
aa) Beispiele aus der Rechtsprechung	434
bb) Kündigungsgrundsätze	437
cc) Nachweis der Abhängigkeit	439
dd) Therapeutische Behandlung vor dem Kündigungsausspruch?	440
ee) Entlassung bei Nikotinabhängigkeit	442
ff) Kündigung bei Spielsucht	443
3. Resümee	444
VI. AIDS als Beendigungsgrund	449
1. Vorbemerkungen	449
2. Fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber	461
a) Rechtstatsächliches	461
b) Gerechtfertigte oder sozialwidrige Kündigung	464
aa) Allgemeines	464
bb) Ansteckungsgefahr	466
c) Insbesondere Druckkündigung	476
d) Kündigung von Arbeitsverhältnissen ohne allgemeinen Bestandsschutz	480
3. Fristlose Kündigung	482
4. Vertragsanfechtung	483
VII. Hepatitis-Infektion und Kündigung	487
1. Krankheitsbilder und Erscheinungsformen	487
a) Hepatitisvirus A (HAV)	487
b) Hepatitisvirus B (HBV)	487
c) Hepatitisvirus C (HCV)	488
d) Weitere Hepatitisviren	490
2. Prophylaxe und Therapiemöglichkeiten	490
3. Epidemiologie	491
4. Kündigung durch den Arbeitgeber	492
a) Rechtsprechung	492
b) Sozial gerechtfertigte Kündigung	493
aa) Allgemeines	493
bb) Einzelne Hepatitiden	494
cc) Sog. fristgerecht unkündbare Arbeitnehmer	496
VIII. Kündigung durch den Arbeitnehmer	496
IX. Besondere Arbeitnehmergruppen	499
1. Schwerbehinderte	499
a) Ordentliche Kündigung	499
aa) Allgemeine Voraussetzungen	499
bb) Insbesondere § 90 Abs. 2a SGB IX	503
cc) Weitere Fälle entbehrlicher behördlicher Zustimmung	508

dd) Zustimmungserfordernis bei dauernder völliger Arbeitsunfähigkeit	510
ee) Entscheidung des Integrationsamtes.....	511
b) Außerordentliche und fristlose Kündigung.....	518
c) Kündigung nach erteilter Zustimmung.....	521
2. Mutterschutz und Elternzeit	525
X. Klagefrist des § 4 KSchG	533
1. Grundsätzliches	533
2. Nachträgliche Zulassung der Klage	535

D. Kündigung wegen Pflichtverletzungen bei Krankheit

I. Krankmeldung	539
1. Vorbemerkung.....	539
2. Einzelheiten	539
II. Nachweis der Krankheit	547
1. Allgemeines	547
2. Einzelheiten	547
a) Art, Umfang und Zeitpunkt der Nachweispflicht.....	547
b) Frühere Attestvorlage.....	555
c) Folgebescheinigung.....	562
d) Inhalt und Kosten des Attestes	563
e) Auszubildende.....	565
f) Kapitäne und Besatzungsmitglieder von Schiffen	565
g) Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ...	565
h) Unabdingbarkeit.....	566
3. Bedeutung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	568
a) Beweiswert.....	568
aa) inländischer Atteste.....	568
bb) ausländischer Atteste.....	586
aaa) aus Staaten, die nicht Mitglieder der Europäischen Union sind	586
bbb) aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union bzw. EWR-Staaten	588
cc) Zwischenbetrachtung	597
b) § 31 Bundesmantelvertrag-Ärzte/Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien. ...	597
c) Widersprüchliche Atteste.....	600
d) Ärztliches Attest als Parteierklärung im Prozess.....	601
e) Untersuchung durch den Medizinischen Dienst	602
f) Arzt als Zeuge im Prozess	610
4. Ärztliche Untersuchungen auf Geheiß des Arbeitgebers	615

III. Anzeige- und Nachweispflichten bei Erkrankungen im Ausland	629
1. Gesetzliche Regelung	629
2. Vereinfachtes Verfahren	631
IV. Pflicht des Arbeitnehmers zu gesundheits- und heilungsförderndem Verhalten?	633
V. Rückmeldepflicht	637
VI. Kündigung durch den Arbeitgeber	641
1. bei Verletzung von Nebenpflichten	641
a) Nichtbeachtung von Anzeige- und Nachweispflichten	641
b) Weitere Einzelheiten	648
2. bei Verhinderung der Gesundheitsförderung?	656
a) Beispiele aus der Rechtsprechung	656
b) Schrifttum	666
c) Stellungnahme und eigene Lösung	668
aa) Der Arbeitnehmer verstößt nicht gegen ärztliche Anordnungen	668
bb) Der Arbeitnehmer verhält sich nicht krankheitsgemäß	669
3. bei fehlendem Arbeitswillen	673
4. beim Verdacht, dass der Arbeitnehmer nicht krank ist	682
a) Beispiele	682
b) Fristlose Entlassung	686
c) Ordentliche Kündigung	697
5. Darlegungs- und Beweislast	699

**E. Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses
und Wiedereinstellungsanspruch**

I. Auflösungsantrag und Abfindungsanspruch	703
1. Auflösungsbegehren des Arbeitgebers	703
2. Auflösungsverlangen des Arbeitnehmers	707
3. Auflösungsantrag beider Parteien	709
II. Wiedereinstellungsanspruch	710
1. Vorbemerkungen	710
2. Judikatur	714
a) Bundesarbeitsgericht	714
b) Instanzgerichte	716
3. Auffassungen im Schrifttum	717
4. Materiell-rechtliche Anspruchsvoraussetzungen	719
a) Individual- oder kollektiv-rechtliche Regelungen	719
b) Krankheitsbedingte Kündigung	720

	Seite
c) Verdachtskündigung.....	723
d) Abfindungsvergleich.....	724
5. Ausgewählte prozessuale Fragen.....	725
a) Allgemeines.....	725
b) Klageart.....	726
c) Klageantrag.....	728
d) Frist zur Geltendmachung?.....	729
e) Darlegungs- und Beweislast.....	730
f) Urteil und Zwangsvollstreckung.....	731
F. Folgen einer Kündigung wegen Krankheit	
I. Fortzahlung der Vergütung.....	735
II. Krankheit durch Kündigung.....	743
III. Urlaubsanspruch oder -abgeltung.....	748
1. Allgemeines.....	748
2. Rechtsmissbräuchliches Urlaubsverlangen.....	750
3. Erlöschen des Anspruches.....	751
IV. Rückzahlung und Kürzung sog. freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers.....	753
1. Rückzahlung.....	753
2. Kürzung.....	755
3. Sonstiges.....	762
V. Weitere Beendigungsfolgen.....	762
1. Zeugnisanspruch.....	762
2. Auskunft über den Arbeitnehmer.....	766
3. Ausschlussfristen und Krankheit.....	769
Sachverzeichnis.....	773