



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](http://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](http://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 kündigungsrechtlicher 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
 <b>E. Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Wiedereinstellungsanspruch</b> 	
I. Auflösungsantrag und Abfindungsanspruch .....	703
II. Wiedereinstellungsanspruch .....	710
 <b>F. Folgen einer Kündigung wegen Krankheit</b> 	
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

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

### A. Aufgabenstellung und Abgrenzung

<b>I. Einführung</b> .....	1
<b>II. Aufgabe</b> .....	16
<b>III. Abgrenzung</b> .....	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

<b>I. Medizinischer Krankheitsbegriff</b> .....	67
<b>II. Krankheit und Arbeitsunfähigkeit</b> .....	71
1. Allgemeines .....	72
2. Insbesondere Erwerbsunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit .....	77
3. Weitere Aspekte .....	78
<b>III. Besondere Fälle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit</b> .....	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

<b>I. Kündigung trotz Krankheit .....</b>	<b>99</b>
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
<b>II. Fristgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber .....</b>	<b>119</b>
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

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
<b>III.</b>	<b>Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber . . . . .</b>	<b>331</b>
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
<b>IV. Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen . . . . .</b>	<b>359</b>
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
<b>V. Insbesondere Kündigung durch den Arbeitgeber bei Suchterkrankungen des Arbeitnehmers . . . . .</b>	<b>381</b>
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
<b>VI. AIDS als Beendigungsgrund .....</b>	<b>449</b>
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
<b>VII. Hepatitis-Infektion und Kündigung .....</b>	<b>487</b>
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
<b>VIII. Kündigung durch den Arbeitnehmer .....</b>	<b>496</b>
<b>IX. Besondere Arbeitnehmergruppen .....</b>	<b>499</b>
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
<b>X. Klagefrist des § 4 KSchG .....</b>	<b>533</b>
1. Grundsätzliches .....	533
2. Nachträgliche Zulassung der Klage .....	535

### **D. Kündigung wegen Pflichtverletzungen bei Krankheit**

<b>I. Krankmeldung .....</b>	<b>539</b>
1. Vorbemerkung.....	539
2. Einzelheiten .....	539
<b>II. Nachweis der Krankheit .....</b>	<b>547</b>
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

<b>III. Anzeige- und Nachweispflichten bei Erkrankungen im Ausland</b> .....	629
1. Gesetzliche Regelung .....	629
2. Vereinfachtes Verfahren .....	631
<b>IV. Pflicht des Arbeitnehmers zu gesundheits- und heilungsförderndem Verhalten?</b> .....	633
<b>V. Rückmeldepflicht</b> .....	637
<b>VI. Kündigung durch den Arbeitgeber</b> .....	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**

<b>I. Auflösungsantrag und Abfindungsanspruch</b> .....	703
1. Auflösungsbegehren des Arbeitgebers .....	703
2. Auflösungsverlangen des Arbeitnehmers .....	707
3. Auflösungsantrag beider Parteien .....	709
<b>II. Wiedereinstellungsanspruch</b> .....	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
 <b>F. Folgen einer Kündigung wegen Krankheit</b> 	
<b>I. Fortzahlung der Vergütung.....</b>	<b>735</b>
<b>II. Krankheit durch Kündigung.....</b>	<b>743</b>
<b>III. Urlaubsanspruch oder -abgeltung.....</b>	<b>748</b>
1. Allgemeines.....	748
2. Rechtsmissbräuchliches Urlaubsverlangen.....	750
3. Erlöschen des Anspruches.....	751
<b>IV. Rückzahlung und Kürzung sog. freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers.....</b>	<b>753</b>
1. Rückzahlung.....	753
2. Kürzung.....	755
3. Sonstiges.....	762
<b>V. Weitere Beendigungsfolgen.....</b>	<b>762</b>
1. Zeugnisanspruch.....	762
2. Auskunft über den Arbeitnehmer.....	766
3. Ausschlussfristen und Krankheit.....	769
Sachverzeichnis.....	773