

KASPER

Krankheitsbedingte Kündigung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

2. Auflage

Das Wichtigste:

- Krankheitsbegriff
- Kündigungsschutz
- Pflichten der Vertragsparteien und Rechtsfolgen

Krankheitsbedingte Kündigung

Betriebliches Eingliederungs-
management

André Kasper

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mannheim

2., überarbeitete Auflage, 2025

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek | Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de abrufbar.

2. Auflage, 2025

ISBN 978-3-415-07787-4

© 2017 Richard Boorberg Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Nutzung sämtlicher Inhalte für das Text- und Data-Mining ist ausschließlich dem Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG vorbehalten. Der Verlag untersagt eine Vervielfältigung gemäß § 44b Abs. 2 UrhG ausdrücklich.

Anfragen gemäß EU-Verordnung über die allgemeine Produktsicherheit (EU) 2023/988 (General Product Safety Regulation – GPSR) richten Sie bitte an:
Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Produktsicherheit, Scharrstraße 2,
70563 Stuttgart; E-Mail: produktsicherheit@boorberg.de

Die Schriftenreihe >DAS RECHT DER WIRTSCHAFT< (RdW) ist Teil des gleichnamigen Sammelwerks, einer Kombination aus Buch und Zeitschrift.

Verantwortlich: Carola Moser, B.A.

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden
www.boorberg.de

Gesamtherstellung: Laupp & Göbel GmbH | Robert-Bosch-Str. 42 | 72810 Goma-
ringen

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 Nachweispflicht	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 Kündigungs- schutzprozesses	82
10.1	bEM-Verfahren als Wirksamkeitsvoraussetzung für die krankheitsbedingte Kündigung	83
10.2	Verhältnismäßigkeitsprinzip und Ultima-Ratio-Grund- satz	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