

ESV

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)

14., neu bearbeitete 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/978 3 503 13821 0

1.–4. Auflage im Verlag Handelsblatt, Düsseldorf
5.–9. Auflage im Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart
10. Auflage 2000
...
14. Auflage 2012

ISBN: 978 3 503 13821 0

Alle Rechte vorbehalten
© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2012
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 der 9/11 Punkt Stempel Garamond

Satz: multitext, Berlin
Druck: Hubert & Co., Göttingen

Vorwort zur 14. Auflage

Für den Rechtsanwender sowohl bei den Gerichten für Arbeitssachen 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 13. Auflage

Eine Vielzahl aktueller gesetzlicher Regelungen hat es erforderlich gemacht, eine Neubearbeitung des Handbuches vorzulegen. Vor allem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz musste in vielfältiger Weise, etwa bei der Zulässigkeit eines Fragerechts des Arbeitgebers nach Krankheiten, einer Schwangerschaft oder Schwer- bzw. Behinderung, insbesondere aber bei der Frage nach der Zulässigkeit einer Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten, Berücksichtigung finden. Erfreulicherweise ist aber die deswegen befürchtete Prozessflut (dazu etwa Grotmann-Höfling, AuR 2007, 295 (296); Däubler/Bertzbach, AGG, Einleitung Rdn. 30a) bisher ausgeblieben (Grotmann-Höfling, AuR 2008, 347). Dennoch gibt es viele offene Fragen in diesem Zusammenhang. Was die Unklarheiten zur Anwendung von § 90 Abs. 2a SGB IX und zur kündigungsrechtlichen Bedeutung der Nichtdurchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX und des betrieblichen Eingliederungsmanagements betrifft, sind nunmehr mehrere maßgebliche Entscheidungen des BAG ergangen, die zur Klärung einiger Meinungsverschiedenheiten bei der Auslegung der fraglichen Normen beigetragen haben. Auch das Pflegezeitgesetz musste eingearbeitet werden. Neu sind Darlegungen zu Hepatitis-Infektionen als Entlassungsgrund.

Ich war bemüht, die einschlägige bis Ende November 2008 veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung auszuwerten.

Berlin, im Dezember 2008

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 kündigungrechtlichen 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 14. Auflage	V
Vorwort zur 13. Auflage	VI
Vorwort zur 12. Auflage	VII
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XXI
Schrifttumsverzeichnis	XXXIII

A. Aufgabenstellung und Abgrenzung

I. Einführung	1
II. Aufgabe	15
III. Abgrenzung	17

B. Krankheitsbegriff

I. Medizinischer Krankheitsbegriff	61
II. Krankheit und Arbeitsunfähigkeit	65
III. Besondere Fälle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit	73

C. Krankheit als Kündigungsgrund

I. Kündigung trotz Krankheit	89
II. Fristgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber	108
III. Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber	303
IV. Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen	329
V. Insbesondere Kündigung durch den Arbeitgeber bei Suchterkrankungen des Arbeitnehmers	350
VI. AIDS als Beendigungsgrund	412
VII. Hepatitis-Infektion und Kündigung	446
VIII. Kündigung durch den Arbeitnehmer	454
IX. Besondere Arbeitnehmergruppen	457
X. Klagefrist des § 4 KSchG	488

D. Kündigung wegen Pflichtverletzungen bei Krankheit

I. Krankmeldung	493
II. Nachweis der Krankheit	500

	Seite
III. Anzeige- und Nachweispflichten bei Erkrankungen im Ausland	576
IV. Pflicht des Arbeitnehmers zu gesundheits- und heilungsförderndem Verhalten?	581
V. Rückmeldepflicht	585
VI. Kündigung durch den Arbeitgeber	589
 E. Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Wiedereinstellungsanspruch	
I. Auflösungsantrag und Abfindungsanspruch	645
II. Wiedereinstellungsanspruch	652
 F. Folgen einer Kündigung wegen Krankheit	
I. Fortzahlung der Vergütung	675
II. Krankheit durch Kündigung	683
III. Urlaubsanspruch oder -abgeltung	687
IV. Rückzahlung und Kürzung sog. freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers	691
V. Weitere Beendigungsfolgen	699
Sachverzeichnis	709

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort zur 14. Auflage	V
Vorwort zur 13. Auflage	VI
Vorwort zur 12. Auflage	VII
Inhaltsübersicht	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXI
Schrifttumsverzeichnis	XXXIII

A. Aufgabenstellung und Abgrenzung

I. Einführung	1
II. Aufgabe	15
III. Abgrenzung	17
1. zum befristeten Arbeitsvertrag	17
2. zum auflösend bedingten Arbeitsvertrag	25
3. zur Anfechtung	29
a) Allgemeines	29
b) Irrtumsanfechtung	30
c) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung	34
aa) insbesondere Auskunftspflicht	34
aaa) Krankheiten	37
bbb) Rauchen	45
ccc) Schwerbehinderung	46
ddd) Schwangerschaft	50
bb) insbesondere Mitteilungspflicht	54
cc) Anfechtung selbst	59

B. Krankheitsbegriff

I. Medizinischer Krankheitsbegriff	61
II. Krankheit und Arbeitsunfähigkeit	65
1. Allgemeines	66
2. Insbesondere Erwerbsunfähigkeit und verminderte Erwerbsfähigkeit	70
3. Weitere Aspekte	71
III. Besondere Fälle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit	73
1. Transsexualität	73
2. Alkohol- und Drogensucht	74

	Seite
a) Alkoholismus	75
b) Drogenabhängigkeit	76
3. Nikotinabhängigkeit	77
a) Aktivrauchen	78
b) Passivrauchen	79
4. Glücksspielsucht	83
5. Internet-Abhängigkeit	85
6. Essstörungen	85
7. Arbeitssucht	86
8. Kaufsucht	86
9. Sonstiges	86

C. Krankheit als Kündigungsgrund

I. Kündigung trotz Krankheit	89
1. Vorbemerkungen	89
a) Allgemeines	89
b) ILO-Übereinkommen Nr. 158	91
c) Europäische Sozialcharta	91
d) Charta der Grundrechte der EU	92
e) Richtlinie 2000/78/EG und AGG	92
f) Kodifikationsbestrebungen	99
2. Tarifvertragliche Bestimmungen	103
II. Fristgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber	108
1. Allgemeines	108
a) Bestandsschutz nach dem KSchG	109
b) Kündigungsschutz außerhalb des Geltungsbereichs des KSchG?	110
c) Kündigung als personenbedingter Entlassungsgrund	117
2. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung	124
3. Erkundigungspflicht des Arbeitgebers?	129
4. Auskunftspflicht des Arbeitnehmers?	134
5. Einzelne Gesichtspunkte	137
a) Lang anhaltende Krankheit	139
aa) Begriff und Beispiele	139
bb) Bevorstehende Heilbehandlung	144
cc) Transsexualität	145
dd) Ansteckende oder ekelerregende Krankheiten	146
ee) Zeitliche Konkretisierung	147
ff) Dauernde krankheitsbedingte Arbeits- unfähigkeit.	151
gg) Unionsrechtliche Vorgaben	157
b) Häufige Krankheiten und Wiederholungsgefahr	157

aa) Allgemeine Voraussetzungen	158
bb) Beispiele	161
cc) Abmahnungserfordernis?	166
dd) Kenntnis des Arbeitsgebers von chronischer Erkrankung	167
ee) Wiederholungsgefahr	168
ff) Anrechenbare Fehlzeiten	172
gg) Unionsrechtliche Aspekte	176
hh) Zwischenbetrachtung	177
c) Minderung der Leistungsfähigkeit	178
aa) Personen- oder verhaltensbedingter Ent- lassungsgrund	178
bb) Altersbedingte Leistungsminderung	186
d) Sonstige maßgebliche Umstände	199
aa) Verschulden des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers	204
bb) Betriebsunfall	208
cc) Länge der Betriebszugehörigkeit und Lebensalter	212
dd) Familiäre Verhältnisse	214
ee) Betriebsgröße und Störung des Betriebsablaufes	217
ff) Vergütungsfortzahlungskosten	226
gg) Urlaubsansprüche bzw. Urlaubsabgeltung	238
hh) Ver- oder Umsetzung vor der Kündigung	242
ii) Betriebliches Eingliederungsmanagement	254
6. Zwischenbetrachtung	261
7. Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung?	262
a) § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 KSchG in der bis zum 30. 9. 1996 geltenden Fassung	263
b) § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 KSchG in der Fassung vom 1. 10. 1996 bis zum 31. 12. 1998	266
c) Fassung des § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 KSchG bis zum 31. 12. 2003	267
d) Geltendes Recht	268
8. Darlegungs- und Beweislast	272
a) Vorbemerkungen	272
b) Negative Gesundheitsprognose	273
c) Insbesondere Anscheinsbeweis	285
d) Benachteiligung aus Gründen einer Behinderung	291
e) Betriebliche Beeinträchtigungen und unzumutbare wirtschaftliche Belastungen	292
f) Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	295
g) Unterlassen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements	296

	Seite
h) Interessenabwägung	298
9. Fehlzeiten bedingende Krankheiten naher Angehöriger	299
III. Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber	303
1. Allgemeines	303
2. Grundsätze nach bisherigem Recht	306
3. Grundsätze nach geltendem Recht.	307
4. Beispiele aus der Rechtsprechung	313
a) Fristgerecht kündbare Arbeitnehmer	313
b) Fristgerecht unkündbare Arbeitnehmer	315
c) Stellungnahme zur Fallgruppe b)	317
5. Kündigungserklärungsfrist	325
6. Darlegungs- und Beweislast	328
IV. Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen	329
1. Vorbemerkungen	329
2. Art und Umfang der Mitwirkung	331
a) Meinungsstand	331
b) Stellungnahme	332
c) Beteiligung bei fristgerecht unkündbaren Arbeitnehmern	340
d) Personalaktenvorlage	341
e) Nachschieben von Kündigungsgründen.	342
f) Sprecherausschuss der leitenden Angestellten	343
g) Anhörung bei Kündigungen vor Ablauf der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG	343
3. Widerspruch der Arbeitnehmervertretung und Weiterbeschäftigungsanspruch.	344
4. Besonderheiten in Tendenzbetrieben	347
a) Privatwirtschaft.	347
b) Öffentlicher Dienst.	349
V. Insbesondere Kündigung durch den Arbeitgeber bei Suchterkrankungen des Arbeitnehmers	350
1. Kündigung wegen Trunksucht.	350
a) Allgemeines	350
b) Statistisches	352
c) Rechtsprechungsübersicht	355
aa) Instanzgerichte	356
bb) Bundesarbeitsgericht	360
d) Ordentliche fristgerechte Entlassung	363
aa) Allgemeines	363
bb) Personen- und/oder verhaltensbedingte Entlassungsgründe	369

	Seite
cc) Alkoholsucht und Verschulden	375
dd) Therapieangebot durch den Arbeitgeber?	382
ee) Rückfallgefahr	385
ff) Unkenntnis des Arbeitgebers von der Sucht des Arbeitnehmers.	390
gg) Geeignete und zulässige Beweismittel	390
e) Außerordentliche fristlose Kündigung	393
2. Kündigung wegen Drogensucht	395
a) Allgemeines	395
b) Kündigung durch den Arbeitgeber	398
aa) Beispiele aus der Rechtsprechung	398
bb) Kündigungsgrundsätze	401
cc) Nachweis der Abhängigkeit	403
dd) Therapeutische Behandlung vor dem Kündigungsausspruch?	404
ee) Entlassung bei Nikotinabhängigkeit	406
ff) Kündigung bei Spielsucht	407
3. Resümee	407
VI. AIDS als Beendigungsgrund	412
1. Vorbemerkungen	412
2. Fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber	422
a) Rechtstatsächliches	422
b) Gerechtfertigte oder sozialwidrige Kündigung	425
aa) Allgemeines	425
bb) Ansteckungsgefahr	426
c) Insbesondere Druckkündigung	436
d) Kündigung von Arbeitsverhältnissen ohne allgemeinen Bestandsschutz	440
3. Fristlose Kündigung	441
4. Vertragsanfechtung	442
VII. Hepatitis-Infektion und Kündigung	446
1. Krankheitsbilder und Erscheinungsformen	446
a) Hepatitisvirus A (HAV)	446
b) Hepatitisvirus B (HBV)	446
c) Hepatitisvirus C (HCV)	447
d) Weitere Hepatitisviren	448
2. Prophylaxe und Therapiemöglichkeiten	449
3. Epidemiologie	449
4. Kündigung durch den Arbeitgeber	450
a) Rechtsprechung	450
b) Sozial gerechtfertigte Kündigung	452

	Seite
aa) Allgemeines	452
bb) Einzelne virale Hepatitiden	452
cc) Sog. fristgerecht unkündbare Arbeitnehmer	454
VIII. Kündigung durch den Arbeitnehmer	454
IX. Besondere Arbeitnehmergruppen	457
1. Schwerbehinderte	457
a) Ordentliche Kündigung	457
aa) Allgemeine Voraussetzungen	457
bb) Insbesondere § 90 Abs. 2 a SGB IX	460
cc) Weitere Fälle entbehrlicher behördlicher Zustimmung	466
dd) Zustimmungserfordernis bei dauernder völliger Arbeitsunfähigkeit	468
ee) Entscheidung des Integrationsamtes	469
b) Außerordentliche und fristlose Kündigung	474
c) Kündigung nach erteilter Zustimmung	477
2. Mutterschutz und Elternzeit	481
X. Klagefrist des § 4 KSchG	488
1. Grundsätzliches	488
2. Nachträgliche Zulassung der Klage	490

D. Kündigung wegen Pflichtverletzungen bei Krankheit

I. Krankmeldung	493
1. Vorbemerkung	493
2. Einzelheiten	493
II. Nachweis der Krankheit	500
1. Allgemeines	500
2. Einzelheiten	501
a) Art, Umfang und Zeitpunkt der Nachweispflicht	501
b) Frühere Attestvorlage	508
c) Folgebescheinigung	514
d) Inhalt und Kosten des Attestes	515
e) Auszubildende	517
f) Kapitäne und Besatzungsmitglieder von Schiffen	517
g) Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	518
h) Unabdingbarkeit	518

	Seite
3. Bedeutung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	520
a) Beweiswert	520
aa) inländischer Atteste	520
bb) ausländischer Atteste	537
aaa) aus Staaten, die nicht Mitglieder der Europäischen Union sind	537
bbb) aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union bzw. EWR-Staaten	539
cc) Zwischenbetrachtung	548
b) § 31 Bundesmantelvertrag-Ärzte/ Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien	548
c) Widersprüchliche Atteste	550
d) Ärztliches Attest als Parteierklärung im Prozess	551
e) Untersuchung durch den Medizinischen Dienst	552
f) Arzt als Zeuge im Prozess	560
4. Ärztliche Untersuchungen auf Geheiß des Arbeitgebers	564
III. Anzeige- und Nachweispflichten bei Erkrankungen im Ausland	576
1. Gesetzliche Regelung	576
2. Vereinfachtes Verfahren	579
IV. Pflicht des Arbeitnehmers zu gesundheits- und heilungsförderndem Verhalten?	581
V. Rückmeldepflicht	585
VI. Kündigung durch den Arbeitgeber	589
1. bei Verletzung von Nebenpflichten	589
a) Nichtbeachtung von Anzeige- und Nachweis- pflichten	589
b) Weitere Einzelheiten	595
2. bei Verhinderung der Gesundheitsförderung?	602
a) Beispiele aus der Rechtsprechung	602
b) Schrifttum	612
c) Stellungnahme und eigene Lösung	614
aa) Der Arbeitnehmer verstößt nicht gegen ärztliche Anordnungen	614
bb) Der Arbeitnehmer verhält sich nicht krankheitsgemäß	615
3. bei fehlendem Arbeitswillen	619
4. beim Verdacht, dass der Arbeitnehmer nicht krank ist	627

a) Beispiele	628
b) Fristlose Entlassung	631
c) Ordentliche Kündigung	641
5. Darlegungs- und Beweislast	642

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

I. Auflösungsantrag und Abfindungsanspruch	645
1. Auflösungsbegehren des Arbeitgebers	645
2. Auflösungsverlangen des Arbeitnehmers	649
3. Auflösungsantrag beider Parteien	651
II. Wiedereinstellungsanspruch	652
1. Vorbemerkungen	652
2. Judikatur	655
a) Bundesarbeitsgericht	656
b) Instanzgerichte	657
3. Auffassungen im Schrifttum	658
4. Materiell-rechtliche Anspruchsvoraussetzungen	660
a) Individual- oder kollektiv-rechtliche Regelungen	660
b) Krankheitsbedingte Kündigung	661
c) Verdachtskündigung	664
d) Abfindungsvergleich	665
5. Ausgewählte prozessuale Fragen	666
a) Allgemeines	666
b) Klageart	667
c) Klageantrag	669
d) Frist zur Geltendmachung?	669
e) Darlegungs- und Beweislast	671
f) Urteil und Zwangsvollstreckung	672

F. Folgen einer Kündigung wegen Krankheit

I. Fortzahlung der Vergütung	675
II. Krankheit durch Kündigung	683
III. Urlaubsanspruch oder -abgeltung	687
1. Allgemeines	687
2. Rechtsmissbräuchliches Urlaubsverlangen	689
3. Erlöschen des Anspruches	690

	Seite
IV. Rückzahlung und Kürzung sog. freiwilliger Leistungen des Arbeitgebers	691
1. Rückzahlung	691
2. Kürzung	693
3. Sonstiges	699
V. Weitere Beendigungsfolgen	699
1. Zeugnisanspruch.....	699
2. Auskunft über den Arbeitnehmer.....	703
3. Ausschlussfristen und Krankheit	706
Sachverzeichnis.....	709