

Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis

Handbuch

von

Dr. Jürgen Stein, vom, Isabel Rothe, Prof. Dr. Rainer Schlegel, Werner Allescher, Dr. Stefan Bauer, Dr. David Beck, Prof. Dr. Beate Beermann, Dr. Sandro Blanke, Wolfgang Doll, Markus Eitzer, Dr. Gabriele Freude, Dr. Oliver Fröhlich, Prof. Dr. med. Hans Martin Hasselhorn, Dr. Georg Hilpert, Ursula Höfer, Gregor Jorasch, Prof. Dr. Jacob Jousen, Thomas Keck, Marlies Kittelmann, Dr. Helmut Klein, Dr. Oliver Krieg, Dr. Steffen Krieger, Bettina Lindemann, Dr. Sigrun Mantei, Dr. Jana May-Schmidt, Dr. Martina Morschhäuser, Dr. Helmut Nause, Prof. Dr. Ralf Pieper, Dr. Andreas Pitz, Prof. Dr. Beate Pogge, Prof. Dr. h.c. Herbert Rebscher, Christian Reinke, Dr. rer. pol. Götz Richter, Prof. Dr. Bernd Schiefer, Prof. Dr. Jens M. Schubert, Prof. Dr. Martin Schütte, Christian Schwennen, Anke Siefer, Achim Sieker, Dr. Astrid Smola, Sabine Sommer, Dr. Ralf Steffan, Annette Stomps, Dr. med. Werner Tilling, Sven Warmke, Margot Weber, Sabine Winterstein

1. Auflage



Verlag C.H. Beck München 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 406 66262 1

Zu [Leseprobe](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de

vom Stein/Rothe/Schlegel
Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis

beck-shop.de

Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis

Handbuch

Herausgegeben von

Dr. Jürgen vom Stein

Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

Isabel Rothe

Präsidentin und Professorin, Bundesanstalt
für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Prof. Dr. Rainer Schlegel

Vizepräsident des Bundessozialgerichts,
Honorarprofessor an der Justus-Liebig-Universität Göttingen

2015

beck-shop.de

Zitiervorschlag:
SRS/*Bearbeiter* 5 § 4 Rn. 2

www.beck.de

ISBN 978 3 406 66262 1

© 2015 Verlag C. H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck: Beltz Bad Langensalza GmbH
Neustädter Straße 1–4, 99947 Bad Langensalza

Satz: Druckerei C. H. Beck, Nördlingen

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort der Herausgeber

Verlag und Herausgeber des Buches, das Sie in Händen halten, waren sich rasch über Anspruch, Inhalte und Adressatenkreis, aber auch über Autoren und den Stil des Buches einig. Allein die Wahl eines geeigneten Titels bereitete bis zuletzt Kopfzerbrechen. Denn das, wovon das Buch handelt, kann in seiner Breite nicht in ein, zwei griffigen Worten auf den Punkt gebracht werden. Das Spektrum dessen, was Sie in diesem Buch finden, lässt sich nicht ohne weiteres auf nur einen Begriff bringen. Und dies obgleich jeder, der einen Betrieb leitet oder – in welcher Funktion auch immer – mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, mit „Human Resources“ im weitesten Sinne zu tun hat, mit vielfältigen Fragen rund um Gesundheit, Krankheit, Arbeitsschutz, Prävention, betrieblicher Gesundheitsförderung, Betrieblichem Eingliederungsmanagement, krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder krankheitsbedingter Kündigung etc. konfrontiert ist.

I. Zum Anspruch, zu den Inhalten dieses Buches

Es geht – kurz gesagt – um alle Fragen, rund um Gesundheit und Krankheit, die sich vor und während eines Arbeitsverhältnisses in den verschiedensten Konstellationen stellen können. In zeitlicher Hinsicht reicht die Themenpalette vom Beginn eines Arbeitsverhältnisses, wo Fragen nach Krankheiten schon bei der Stellenausschreibung oder im Vorstellungsgespräch eine Rolle spielen können, bis zu dessen möglicher Auflösung wegen krankheitsbedingter Kündigung und Übergängen in Rente, Umschulung etc. Vor allem aber will das Buch auch aufzeigen, welche Maßnahmen nötig, möglich und sinnvoll sind, um es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, gesund und motiviert zu arbeiten, was moderner Arbeitsschutz ist, wie ein zukunftsweisendes betriebliches Gesundheitsmanagement aussehen kann und was zu tun ist, wenn es um Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter geht, um nur die wichtigsten Themenbereiche zu skizzieren. Näheres unter „*Einleitender Überblick*“.

II. Zum Adressatenkreis

Angesprochen sind in erster Linie **Personalverantwortliche** und insbesondere „**Personalabteilungen**“ kleiner und mittlerer Unternehmen. Wo der „Chef“ alles macht, soll auch er Antworten finden und sein Bedürfnis nach verständlicher, präziser Information gedeckt sehen. Weiter sind Rechtsanwälte, Beratungsunternehmen, aber auch Betriebsärzte, Sicherheitsfachleute, Betriebsräte und Verwaltungsbeamte angesprochen, da sie es sind, die in ihrem Berufsalltag mit den in diesem Buch behandelten Fragen konfrontiert werden.

III. Zu den Autoren

So vielfältig die im Buch angesprochenen Aspekte von „Gesundheit und Krankheit“ im Arbeitsverhältnis sind, so vielfältig sind Ausbildung, Beruf und Tätigkeitsbereiche derjenigen, die das Buch geschrieben haben. Denn geht es um Arbeits- und Arbeitsplatzbedingungen, geht es um Prävention und Gesundheit, um Krankheit und den Umgang mit ihr im Arbeitsalltag, ist der Sachverstand ganz unterschiedlicher Pro-

Vorwort

fessionen gefragt: Ärzte, Arbeitspsychologen, Arbeitswissenschaftler, Juristen (Richter, Rechtsanwälte, Verwaltungsbeamte etc.), Chemiker, Physiker, Ingenieure usw.

IV. Zum Stil

Die Vielfalt der zu Wort kommenden Professionen und die berufliche Sozialisation der Autoren spiegeln sich in der Darstellung ihrer Beiträge. So wird man von einem Mediziner nicht erwarten oder gar verlangen, wie ein Jurist zu schreiben, und umgekehrt. Erwarten Sie also nicht ein Buch aus einem Guss. Was Sie erwartet, ist ein Abbild der alltäglichen Praxis, in der sich Unternehmer, Betriebswirte, „Personaler“, Betriebsärzte, Allgemein- und Fachärzte, Juristen, Arbeitspsychologen, Verwaltungsbeamte diverser Behörden (zB Sozialversicherungsträger) miteinander verständigen und sich verständlich machen müssen, wenn es um Fragen von Gesundheit oder Krankheit geht.

V. Zum Verhältnis zwischen Lesern/Nutzern des Buches und Autoren

Fortschritt setzt eine hinreichende Kenntnis der gegebenen Verhältnisse und die Beschreitung neuer, prognostisch Erfolg versprechender neuer Wege voraus. Dies kann nur im Dialog gelingen. Dem Verlag, Herausgebern und Autoren ist daher daran gelegen, mit denjenigen, für die dieses Buch geschrieben ist, in einen Dialog zu treten. Nur so können Defizite aufgedeckt, Probleme, aber auch Lösungsansätze und Anregungen der betrieblichen Praxis aufgegriffen und Verbesserungspotentiale ausgeschöpft werden. Zögern Sie also nicht, dem Verlag Probleme oder auch gute Erfahrungen zu schildern oder Optimierungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Kontakt: info@beck.de, Stichwort: vom Stein/Rothe/Schlegel, Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis.

Köln/Dortmund/Kassel, im Januar 2015

Jürgen vom Stein

Isabel Rothe

Rainer Schlegel

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Werner Allescher

Ministerialrat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Dr. Stefan Bauer, LL.M. Eur.

Richter am Verwaltungsgericht Karlsruhe

Dr. David Beck

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Beate Beermann

Direktorin und Professorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Sandro Blanke

Oberregierungsrat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Wolfgang Doll

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Markus Eitzer

Rechtsanwalt, Böhl-Iggelheim

Dr. Gabriele Freude

Wissenschaftliche Direktorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Oliver Fröhlich

Rechtsanwalt, Köln

Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn

Direktor und Professor, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Georg Hilpert

Regierungsdirektor, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Ursula Höfer

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz, Hamburg

Gregor Jorasch

Ministerialrat, Landesrechnungshof Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. Jacob Jousen

Professor an der Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, deutsches und europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht

Thomas Keck

Erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung Westfalen

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Marlies Kittelmann

Wissenschaftliche Direktorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
(BAuA)

Dr. Helmut Klein

Ministerialrat a.D., Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Dr. Oliver Krieg

Richter am Arbeitsgericht Hamburg

Dr. Steffen Krieger

Rechtsanwalt, Düsseldorf

Bettina Lindemann

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Dr. Sigrun Mantei

Leiterin Fachgruppe INQA,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Jana May-Schmidt

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Dr. Martina Morschhäuser

Leiterin Fachgruppe Psychische Belastung,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Helmut Nause

Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamburg,
Präsident des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e. V.

Prof. Dr. Ralf Pieper

Professor an der Bergischen Universität Wuppertal FB D/Sicherheitstechnik

Dr. Andreas Pitz

Richter am Sozialgericht, zzt. Fachhochschule Schwetzingen – Hochschule
für Rechtspflege

Prof. Dr. Beate Pogge

Rechtsanwältin, München, Professorin an der FOM
Hochschule für Oekonomie & Management, München

Prof. Dr. h. c. Herbert Rebscher

Vorstandsvorsitzender DAK-Gesundheit,
Honorarprofessor an der Universität Bayreuth

Christian Reinke

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Dr. Götz Richter

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Isabel Rothe

Präsidentin und Professorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
(BAuA)

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Prof. Dr. Bernd Schiefer

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Düsseldorf,
Geschäftsführer unternehmer nrw,
Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius in Köln

Prof. Dr. Rainer Schlegel

Vizepräsident des Bundessozialgerichts,
Honorarprofessor an der Justus-Liebig-Universität Gießen

Prof. Dr. Jens M. Schubert

Leiter des Bereichs Recht und Rechtspolitik Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di Bundesverwaltung,
Professor für Arbeitsrecht und Europäisches Recht Leuphana Universität Lüneburg
Leuphana Law School

Prof. Dr. Martin Schütte

Wissenschaftlicher Leiter Fachbereich Arbeit und Gesundheit,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Anke Siefer

Leiterin Fachgruppe Arbeitsweltberichterstattung, Grundsatzfragen Internationales,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Achim Sieker

Regierungsdirektor, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Dr. Astrid Smola

Regierungsdirektorin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Sabine Sommer

Wissenschaftliche Direktorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
(BAuA)

Dr. Ralf Steffan

Rechtsanwalt, Köln

Dr. Jürgen vom Stein

Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

Annette Stomps

Richterin am Arbeitsgericht Gießen

Dr. Werner Tilling

Daimler AG, Leiter Werksärztlicher Dienst, Mercedes-Benz Werk Bremen

Margot Weber

Richterin am Bundesarbeitsgericht

Sabine Winterstein

Betriebliches Gesundheitsmanagement, DAK-Gesundheit

beck-shop.de

Im Einzelnen haben bearbeitet

(Die fett gedruckten Ziffern bezeichnen die Kapitel)

Werner Allescher	– 2 § 3 E. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV) (mit Dr. G. Hilpert)
	– 2 § 3 F. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (LärmVibrationsArbSchV) (mit Dr. G. Hilpert)
Dr. Stefan Bauer, LL.M. Eur.	– 4 § 5. Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bei Krankheit (mit Dr. A. Pitz)
Dr. David Beck	– 3 § 3 B. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (mit Dr. M. Morschhäuser)
Dr. Beate Beermann	– 3 § 1. Wandel der Arbeit (mit I. Rothe)
	– 4 § 1. Branchenspezifika – Trends – AU-Muster (mit A. Siefer)
Dr. Sandro Blanke	– 2 § 4. Arbeitszeitschutz
	– 2 § 5 A. Kinder und Jugendliche
Wolfgang Doll	– 2 § 3 A. Arbeitsplatzgestaltung: Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) einschließlich Barrierefreiheit und BildscharbV
Markus Eitzer	– 5 § 2. BEM: Sozialversicherungsrechtliche Förderung
Dr. Gabriele Freude	– 3 § 3 C. Arbeit und kognitive Leistungsfähigkeit
Dr. Oliver Fröhlich	– 2 § 2 D. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
	– 4 § 9. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte im Krankheitsfall
Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn	– 3 § 2 A. Arbeit, Alter und Gesundheit
Dr. Georg Hilpert	– 2 § 3 E. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV) (mit W. Allescher)
	– 2 § 3 F. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (LärmVibrationsArbSchV) (mit W. Allescher)
Ursula Höfer	– 2 § 5 B. Mutterschutz: „Mutter und Kind – Gesundheit von Anfang an“
Gregor Jorasch	– 3 § 4 D. Steuerrechtliche Aspekte betrieblicher Gesundheitsförderung
Prof. Dr. Jacob Joussen	– 4 § 8. Arbeitsunfähigkeit und Datenschutz
	– 5 § 7. BEM und Datenschutz
Thomas Keck	– 5 § 6 A. Durchführung des BEM in der unternehmerischen Praxis
Marlies Kittelmann	– 3 § 4 E. Gefährdungsbeurteilung, Vorgehensweise und Methoden
Dr. Helmut Klein	– 2 § 3 B. Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
Dr. Oliver Krieg	– 6 § 5. Außerordentliche Kündigung
	– 6 § 6. Besonderer Kündigungsschutz
	– 6 § 9. Exkurs: Aufhebungsvertrag
Dr. Steffen Krieger	– 1 § 1. Stellenausschreibung
	– 1 § 2. Fragerecht des Arbeitgebers
	– 1 § 3. Offenbarungspflichten des Bewerbers
	– 1 § 4. Untersuchungen

Im Einzelnen haben bearbeitet

	– 1 § 5. Informationsbeschaffung bei Dritten/ Internetrecherchen
	– 1 § 6. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
	– 1 § 7. Formulierungshilfen
Bettina Lindemann	– 2 § 1 B. Aufgaben der Berufsgenossenschaften (I.–III.)
Dr. Sigrun Mantei	– 3 § 4 F. Weitere Instrumente: Impulse der Initiative Neue Qualität der Arbeit
Dr. Jana May-Schmidt	– 3 § 4 A. Betriebliches Gesundheitsmanagement
Dr. Martina Morschhäuser	– 3 § 3 B. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (mit Dr. D. Beck)
Dr. Helmut Nause	– 6 § 8. Kündigungsschutzprozess
Prof. Dr. Ralf Pieper	– 2 § 2 A. Grundlagen des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem ArbSchG
	– 2 § 2 B. Grundlagen der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem ASiG
	– 2 § 3 H. Manuelle Handhabung von Lasten bei der Arbeit: LasthandhabV (mit Dr. Ing. André Klusmann und Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang)
	– 2 § 3 I. Arbeitsmedizinische Prävention und Vorsorge (ArbMedVV)
	– 2 § 3 J. Persönliche Schutzausrüstung: PSA-BV
	– 3 § 4 B. Arbeitsschutzmanagement
Dr. Andreas Pitz	– 4 § 5. Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bei Krankheit (mit Dr. St. Bauer, LL.M. Eur.)
Prof. Dr. Beate Pogge	– 6 § 1. Allgemeine Voraussetzungen des Kündigungs- schutzes (mit Prof. Dr. B. Schiefer)
	– 6 § 2. Kündigungsschutz außerhalb des KSchG (mit Prof. Dr. B. Schiefer)
	– 6 § 3. Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung (mit Prof. Dr. B. Schiefer)
	– 6 § 7. Anhörung des Betriebs-/Personalrats (Kündigung) (mit Prof. Dr. B. Schiefer)
Prof. Dr. h. c. Herbert Rebscher	– 3 § 4 C. Betriebliche Gesundheitsförderung (§§ 20a und b SGB V) (mit Sabine Winterstein)
Christian Reinke	– 2 § 1 B. Aufgaben der Berufsgenossenschaften (IV., V.)
	– 2 § 2 C. Inhalt der DGUV Vorschrift 2
Dr. Götz Richter	– 3 § 2 B. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung
Isabel Rothe	– 3 § 1. Wandel der Arbeit (mit Dr. B. Beermann)
Prof. Dr. Bernd Schiefer	– 6 § 1. Allgemeine Voraussetzungen des Kündigungs- schutzes (mit Prof. Dr. B. Pogge)
	– 6 § 2. Kündigungsschutz außerhalb des KSchG (mit Prof. Dr. B. Pogge)
	– 6 § 3. Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung (mit Prof. Dr. B. Pogge)
	– 6 § 7. Anhörung des Betriebs-/Personalrats (Kündigung) (mit Prof. Dr. B. Pogge)
Prof. Dr. Rainer Schlegel	– Einleitender Überblick
	– 3 § 2 C. Demografietarifverträge
Prof. Dr. Jens M. Schubert	– 4 § 7. Arbeitsunfähigkeit in besonderen Beschäftigungs- verhältnissen
	– 5 § 8. BEM: Aufgaben der Interessenvertretungen
Prof. Dr. Martin Schütte	– 3 § 3 A. Merkmale gut gestalteter Arbeit
Anke Siefer	– 4 § 1. Branchenspezifika – Trends – AU-Muster (mit Dr. B. Beermann)
Achim Sieker	– 2 § 3 G. Gefährliches Pflaster – Arbeiten auf Baustellen: BaustellV

Im Einzelnen haben bearbeitet

<i>Dr. Astrid Smola</i>	– 2 § 3 C. Stäube – Gase – Dämpfe – Gefahrstoffe am Arbeitsplatz: GefStoffV
	– 2 § 3 D. Gefährdungen durch Krankheitserreger bei der Arbeit: BioStoffV
<i>Sabine Sommer</i>	– 2 § 1 A. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
	– 2 § 1 C. Aufgaben von Bund und Ländern
<i>Dr. Ralf Steffan</i>	– 4 § 4. Pflichten des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit
	– 4 § 6. Besondere Rechtsfolgen
<i>Dr. Jürgen vom Stein</i>	– 5 § 1. BEM: Überblick/Zielsetzung
	– 5 § 3. Voraussetzungen eines BEM-Klärungsprozesses
	– 5 § 4. BEM: Pflichten des Arbeitgebers
	– 5 § 5. BEM: Rechtsstellung des Betroffenen
	– 5 § 9. Rechtsfolgen von Verstößen gegen § 84 Abs. 2 SGB IX
	– 6 § 4. Krankheitsbedingte Änderungskündigung
<i>Annette Stomps</i>	– 4 § 3. Pflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit
<i>Dr. Werner Tilling</i>	– 5 § 6 B. Das BEM aus der Sicht des Betriebsarztes – Das Profilvergleichsverfahren PVV
<i>Margot Weber</i>	– 4 § 2. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit
<i>Sabine Winterstein</i>	– 3 § 4 C. Betriebliche Gesundheitsförderung (§§ 20a und b SGB V)
	(mit Prof. Dr. h. c. Herbert Rebscher)

beck-shop.de

Inhaltsübersicht

	Seite
Inhaltsverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XLIII
Literaturverzeichnis	LI
Einleitender Überblick	1
Kapitel 1. Gesundheitsaspekte bei der Begründung des Arbeits- verhältnisses	
§ 1. Stellenausschreibung	17
§ 2. Fragerecht des Arbeitgebers	19
§ 3. Offenbarungspflichten des Bewerbers	26
§ 4. Untersuchungen	27
§ 5. Informationsbeschaffung bei Dritten/Internetrecherchen	31
§ 6. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	32
§ 7. Formulierungshilfen	35
Kapitel 2. Rechtliche und institutionelle Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	
§ 1. Institutionelle Grundlagen	37
§ 2. Rechtliche Grundlagen	49
§ 3. Verordnungen und staatliche Regeln	102
§ 4. Arbeitszeitschutz	190
§ 5. Arbeitsschutz bei besonderen Personengruppen	204
Kapitel 3. Gestaltung von Arbeit und Gesundheit	
§ 1. Wandel der Arbeit	221
§ 2. Demografische Entwicklung	239
§ 3. Psychische Belastung und Beanspruchung	270
§ 4. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Arbeitsschutzmanagement	299
Kapitel 4. Krankheit	
§ 1. Branchenspezifika – Trends – AU-Muster	343
§ 2. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	352
§ 3. Pflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	373
§ 4. Pflichten des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	394
§ 5. Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bei Krankheit	435
§ 6. Besondere Rechtsfolgen	476
§ 7. Arbeitsunfähigkeit in besonderen Beschäftigungsverhältnissen	484
§ 8. Arbeitsunfähigkeit und Datenschutz	496
§ 9. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte im Krankheitsfall	504
Kapitel 5. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	
§ 1. Überblick/Zielsetzung	511
§ 2. Sozialversicherungsrechtliche Förderung	519

Inhaltsübersicht

	Seite
§ 3. Voraussetzungen eines BEM-Klärungsprozesses	523
§ 4. Pflichten des Arbeitgebers	529
§ 5. Rechtsstellung des Betroffenen	546
§ 6. Praktische Durchführung eines BEM-Klärungsprozesses	550
§ 7. BEM und Datenschutz	571
§ 8. Aufgaben der Interessenvertretungen	583
§ 9. Rechtsfolgen von Verstößen gegen § 84 Abs. 2 SGB IX	590
Kapitel 6. Kündigung bei Krankheit	
§ 1. Allgemeine Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	597
§ 2. Kündigungsschutz außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes	618
§ 3. Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung	626
§ 4. Krankheitsbedingte Änderungskündigung	687
§ 5. Außerordentliche Kündigung	694
§ 6. Besonderer Kündigungsschutz	720
§ 7. Anhörung des Betriebs-/Personalrats	746
§ 8. Kündigungsschutzprozess	771
§ 9. Exkurs: Aufhebungsvertrag	813
Stichwortverzeichnis	827

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	XLIII
Literaturverzeichnis	LI
Einleitender Überblick	1
 Kapitel 1. Gesundheitsaspekte bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	
§ 1. Stellenausschreibung	17
§ 2. Fragerecht des Arbeitgebers	19
A. Rechtliche Grenzen des Fragerechts	19
I. Persönlichkeitsrechte des Bewerbers	19
II. Diskriminierungsverbot	20
III. Datenschutz	20
B. Fragen zur körperlichen und gesundheitlichen Eignung	21
I. Frage nach Krankheiten	21
II. Frage nach Behinderung	23
III. Frage nach Schwangerschaft	23
IV. Frage nach Alkohol- oder Drogenabhängigkeit	24
V. Frage nach genetischen Merkmalen	24
C. Rechtsfolgen bei Falschbeantwortung	25
I. Bei zulässigen Fragen	25
II. Bei unzulässigen Fragen	25
§ 3. Offenbarungspflichten des Bewerbers	26
§ 4. Untersuchungen	27
A. Gesundheitszeugnis	27
B. Einstellungsuntersuchung	28
I. Allgemein	28
II. Einzelfälle	28
1. Bluttests	28
2. Genomanalysen	29
3. Psychologische Tests	29
4. Alkohol-/Drogentests	29
C. Kostentragung	29
§ 5. Informationsbeschaffung bei Dritten/Internetrecherchen	31
§ 6. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	32
A. Fragebögen	32
B. Auswahlrichtlinien	33
C. Stellenausschreibungen	34
§ 7. Formulierungshilfen	35
A. Auflösend bedingter Arbeitsvertrag	35
B. Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag	35
C. Einwilligungserklärung zur Einstellungsuntersuchung	35
D. Checkliste „zulässige Fragen“	35

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 2. Rechtliche und institutionelle Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

	Seite
§ 1. Institutionelle Grundlagen	37
A. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie	37
I. Gesetzlicher Handlungsauftrag	37
II. Gemeinsame Arbeitsschutzziele	38
III. Abgestimmtes und arbeitsteiliges Vorgehen von staatlichen Arbeitsschutz- behörden und Unfallversicherungsträgern	39
IV. Optimierung des Vorschriften- und Regelwerks	40
V. Strukturen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie	40
B. Aufgaben der Berufsgenossenschaften	41
I. Aufgaben und Tätigkeiten der Gesetzlichen Unfallversicherung im Überblick	41
II. Aufgaben der Gesetzlichen Unfallversicherung in Bezug auf Rehabilitation	42
III. Aufgaben der Gesetzlichen Unfallversicherung in Bezug auf Entschädigung	43
IV. Aufgaben der Berufsgenossenschaften im Hinblick auf Prävention	43
V. Weitere Aufgaben	44
C. Aufgaben von Bund und Ländern	44
I. Staatlicher Handlungsauftrag, Aufgaben und Instrumente	45
II. Aufgaben und Instrumente des Bundes	45
III. Aufgaben und Instrumente der Länder	46
1. Aufgabenumfang und Zuständigkeiten	46
2. Überwachung	47
3. Beratung	47
4. Antragsbearbeitung	47
5. Koordinierung der Vollzugsarbeit der Länder	47
§ 2. Rechtliche Grundlagen	49
A. Grundlagen des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	50
I. Verantwortung für den Arbeitsschutz im Betrieb	50
II. Sanktionen bei Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz	51
III. Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz	52
1. Grundpflichten	52
2. Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation, Integration des Arbeits- schutzes im Betrieb	53
3. Beurteilung der Arbeitsbedingungen	54
4. Definitionen: Maßnahmen des Arbeitsschutzes	55
5. Grundsätze des Arbeitsschutzes	56
6. Wirksamkeitsüberprüfung	57
7. Anpassung und Verbesserung	58
8. Prüfung der Befähigung der Beschäftigten	58
9. Koordinierung, Zusammenarbeit, Vergabe von Aufträgen	58
10. Besondere Gefahren, Notfallmaßnahmen	60
11. Arbeitsmedizinische Vorsorge	62
12. Unterweisung	62
IV. Rechte und Pflichten der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretung	63
1. Rechte und Pflichten der einzelnen Beschäftigten	63
a) Rechte	63
b) Pflichten	64
c) Unterrichts- und Anhörungsrechte	65
d) Beschwerderecht	66

Inhaltsverzeichnis

	Seite
e) Entfernungsrecht	66
f) Vorschlagsrechte	66
2. Rechte und Pflichten des Betriebs-/Personalrats	67
B. Grundlagen der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	67
I. Zweck und Zielsetzungen des Arbeitssicherheitsgesetzes	67
II. Anwendungsbereich	69
III. Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit	69
1. Allgemeines	69
2. Kriterien für die Bestellung, Alternative bedarfsorientierte Betreuung, Regelbetreuung	71
3. Pflichten des Arbeitgebers	71
IV. Aufgaben der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	72
1. Gemeinsame Aufgaben	72
2. Betriebsärzte	76
3. Fachkräfte für Arbeitssicherheit	77
V. Anforderungen an Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	77
VI. Weisungsfreiheit, Benachteiligungsverbot	79
VII. Kooperation im Rahmen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisationen	79
1. Zusammenarbeit	79
2. Beteiligung und Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats	80
3. Arbeitsschutzausschuss	83
VIII. Vollzug, Ordnungswidrigkeiten	85
C. Inhalt der DGUV Vorschrift 2	86
I. Rechtsgrundlagen	86
1. Allgemein	86
2. Inhalt der DGUV Vorschrift 2	86
3. Aufbau der Vorschrift	87
II. Betreuungsformen	87
1. Kriterium Betriebsgröße	87
2. Wahl des Betreuungsmodells	88
3. Wahl der Sifa und des Betriebsarztes	88
III. Betreuungspflichtiger Personenkreis	88
D. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte	89
I. Allgemeines	89
II. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	89
1. Allgemeine Aufgaben	89
2. Mitbestimmungsrechte	91
a) Rahmenvorschriften	92
b) Generalklauseln	92
c) Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung	92
d) Weitere Einzelfälle	94
e) Initiativrecht	95
f) § 91 BetrVG – Gestaltung der Arbeit	95
3. Freiwillige Vereinbarungen	96
4. Überwachung, Unterstützung und Hinzuziehung	97
5. Beteiligungsrechte außerhalb der Betriebsverfassung	97
III. Beteiligung und Mitbestimmung des Personalrats	98
1. Allgemeine Aufgaben	98
2. Mitbestimmungsrechte	99
a) Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen	99
b) Gestaltung der Arbeitsplätze	101
c) Sonstige Regelungen	101

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 3. Verordnungen und staatliche Regeln	102
A. Arbeitsplatzgestaltung – Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) einschließlich Barrierefreiheit und Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) .	102
I. Arbeitsstättenverordnung	103
1. Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten	103
a) Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung	103
b) Arbeitsstätten	104
2. Untergesetzliches Regelwerk für die Praxis	104
a) Regeln für Arbeitsstätten	104
b) Vermutungswirkung von Arbeitsstättenregeln	106
c) Abweichen von den Arbeitsstättenregeln	107
3. Abweichen von der Arbeitsstättenverordnung	107
4. Menschengerechte Gestaltung der Arbeit in Arbeitsstätten	107
a) Barrierefreie Arbeitsstätten	107
b) Nichtraucherchutz in Gebäuden	108
c) Pausen- und Bereitschaftsräume	109
d) Sanitäräume	109
e) Beleuchtung	110
f) Raumtemperaturen in Gebäuden	111
g) Lüftung der Arbeitsräume	113
h) Raumabmessungen und Bewegungsflächen am Arbeitsplatz	113
5. Besondere Schutzmaßnahmen in Arbeitsstätten	114
a) Maßnahmen des Brandschutzes	114
b) Erste Hilfe bei Unfällen	115
c) Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung	115
6. Bauliche Anforderungen an Arbeitsstätten	116
a) Verkehrswege	116
b) Fluchtwege und Notausgänge	118
c) Fenster, Oberlichter, Türen und Tore	119
7. Instandhaltung und Reinigung der Arbeitsstätten	119
II. Bildschirmarbeitsverordnung	120
1. Geltungsbereich der Bildschirmarbeitsverordnung	120
2. Arbeitgeberpflichten	120
B. Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	121
I. Arbeitsmittel	121
II. Anlagen	123
C. Stäube – Gase – Dämpfe – Gefahrstoffe am Arbeitsplatz: Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	125
I. Allgemeines	125
II. Tätigkeiten mit Gefahrstoffen	125
III. Überblick über die Regelungsinhalte der Gefahrstoffverordnung	126
1. Anwendungsbereich	126
2. Gefährdungsbeurteilung	127
3. Anforderungen an den Arbeitgeber	128
a) Fachkunde/Sachkunde	128
b) Betriebliche Organisation	128
c) Festlegung der Schutzmaßnahmen und Kontrolle der Wirksamkeit	128
d) Dokumentation und Unterrichtung der Beschäftigten	129
e) Unterrichtung der Behörde	129
f) Besondere Regelungen für bestimmte Gefahrstoffe und Tätig- keiten sowie Herstellungs- und Verwendungsbeschränkungen	129
IV. Hilfestellung für die Praxis – Konkretisierung der Gefahrstoffverordnung durch Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)	130

Inhaltsverzeichnis

	Seite
D. Gefährdungen durch Krankheitserreger bei der Arbeit: Biostoffverordnung (BioStoffV)	131
I. Allgemeines	131
II. Tätigkeiten mit Biostoffen	132
III. Überblick über die Regelungsinhalte der Biostoffverordnung	132
1. Anwendungsbereich	132
2. Gefährdungsbeurteilung	133
3. Anforderungen an den Arbeitgeber	134
a) Fachkunde	134
b) Betriebliche Organisation	134
c) Festlegung der Schutzmaßnahmen und Kontrolle der Wirksamkeit	134
d) Dokumentation und Unterrichtung der Beschäftigten	135
e) Unterrichtung der Behörde	135
f) Zusätzliche Anforderungen an Tätigkeiten in Laboratorien, der Biotechnologie, der Versuchstierhaltung und in Einrichtungen des Gesundheitsdienstes	135
IV. Hilfestellung für die Praxis – Konkretisierung der Biostoffverordnung durch Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA)	136
E. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV)	137
I. Einleitung	137
II. Biologische Wirkungen von künstlicher optischer Strahlung	138
III. Die Verordnung im Überblick	138
IV. Anwendungsbereich der OStrV	139
V. Begriffsbestimmungen	140
VI. Gefährdungsbeurteilung	140
VII. Messungen und Berechnungen	141
VIII. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Gefährdungen von Beschäftigten durch künstliche optische Strahlung	142
IX. Kennzeichnung der Arbeitsbereiche mit hoher Gefährdung	142
X. Fachkunde	143
XI. Expositionsgrenzwerte für künstliche optische Strahlung	143
XII. Messungen und Berechnungen	143
XIII. Laserschutzbeauftragte	144
XIV. Unterweisung der Beschäftigten	144
XV. Beratung durch den Ausschuss für Betriebssicherheit	144
XVI. Ausnahmen von der Verordnung	145
F. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV)	145
I. Einleitung	145
II. Wirkung von Lärmexposition	146
III. Wirkung von Vibrationsexposition	146
IV. Anwendungsbereich	147
V. Begriffsbestimmungen	148
VI. Gefährdungsbeurteilung	148
VII. Auslöse- und Expositionsgrenzwerte für Lärm	149
VIII. Auslöse- und Expositionsgrenzwerte für Vibrationen	149
IX. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Gefährdungen von Beschäftigten durch Lärm und Vibrationen	150
X. Messungen und Berechnungen	150
XI. Unterweisung der Beschäftigten	151
XII. Beratung durch den Ausschuss für Betriebssicherheit	151
XIII. Ausnahmen von der Verordnung	151

Inhaltsverzeichnis

	Seite
G. Gefährliches Pflaster – Arbeiten auf Baustellen: Baustellenverordnung (BaustellV)	152
I. Vorbemerkungen	152
II. Die Baustellenverordnung	153
1. Koordinierung	153
a) Ziele und Aufgaben	153
b) Bestellung eines oder mehrerer geeigneter Koordinatoren	153
c) Erstellung eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzplanes	154
d) Überwachung und Information der Baubeteiligten während der Bauausführung	155
e) Erstellung einer Unterlage für spätere Arbeiten am Bauwerk	156
2. Weitere Bestimmungen der BaustellV	156
a) Anzeigepflichten	156
b) Beauftragung Dritter	156
c) Pflichten der Arbeitgeber	157
d) Zusätzliche Bestimmungen für Unternehmer ohne Beschäftigte sowie Arbeitgeber	157
H. Manuelle Handhabung von Lasten bei der Arbeit: Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)	157
I. Allgemeines	158
II. Rechtsgrundlagen	160
III. Zielsetzung	160
IV. Sachlicher Anwendungsbereich	161
V. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	161
1. Rangfolge von Schutzmaßnahmen	161
2. Beurteilung der Arbeitsbedingungen	162
3. Beurteilungsmerkmale des Anhangs der Lastenhandhabungsverordnung	162
a) Merkmale zur Beschaffenheit der Last	162
aa) Gewicht, Form und Größe der Last	162
bb) Zugriffstellen	163
cc) Schwerpunktlage	163
dd) Instabilität der Last	163
b) Merkmale der Arbeitsaufgabe	163
aa) Körperhaltung und Körperbewegung	164
bb) Abstand zwischen Lastschwerpunkt und Körper	164
cc) Zu überbrückende Distanz	164
dd) Häufigkeit und Dauer des Lastenhandhabungsvorgangs	164
ee) Persönliche Schutzausrüstung	165
ff) Arbeitstempo	165
gg) Erholungs- und Ruhezeiten	165
c) Merkmale der Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung	165
aa) Arbeitsplatzbedarf	165
bb) Hindernisse im Arbeitsbereich	165
cc) Klimabedingungen	166
dd) Beleuchtung, Böden, Schuhwerk	166
4. Arbeitsschutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefährdung	166
5. Dokumentation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung	166
6. Übertragung von Aufgaben	167
7. Unterweisung der Beschäftigten	168
I. Arbeitsmedizinische Prävention und Vorsorge (ArbMedVV)	168
I. Arbeitsmedizin im Betrieb	168
II. Arbeitsmedizinische Vorsorge	170
1. Allgemeines	170
2. Allgemeines zur arbeitsmedizinischen Vorsorge	170
3. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	171

Inhaltsverzeichnis

	Seite
4. Pflichten des Arbeitgebers: Vorsorgemaßnahmen nach ArbMedVV ..	174
a) Pflichtvorsorge	174
b) Angebotsvorsorge	174
c) Wunschvorsorge	175
5. Ärztliche Pflichten und Anforderungen bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge	176
6. Anforderungen an den Arzt	178
7. Maßnahmen nach der arbeitsmedizinischen Vorsorge	178
8. Vorsorgeanlässe (Anhang zur ArbMedVV); genetische Untersuchungen	179
J. Persönliche Schutzausrüstung: PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV)	180
I. Allgemeines	180
II. Zielsetzung	182
III. Beschaffenheitsanforderungen	183
IV. Sachlicher Anwendungsbereich	183
V. Geltung für alle Tätigkeitsbereiche, persönlicher Anwendungsbereich	184
VI. Anforderungen zu Auswahl und Bereitstellung von PSA	185
VII. Unterweisung	188
§ 4. Arbeitszeitschutz	190
A. Gesetzliche Arbeitszeitregelungen	190
I. Regelungsgegenstand	190
II. Verhältnis zu privatrechtlichen Vereinbarungen	191
III. Übersicht über die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen	192
IV. Zweckbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes	194
1. Sicherheit und Gesundheitsschutz	194
2. Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten	194
3. Sonn- und Feiertagsschutz	194
V. Europarechtlicher Rahmen	194
B. Was ist Arbeitszeit?	196
I. Definition Arbeitszeit	196
II. Wegezeiten	196
III. Dienstreisen	197
IV. Dusch- und Umziehzeiten	197
V. Betriebsrätstätigkeit	197
VI. Arbeitsbereitschaft	198
VII. Bereitschaftsdienst	198
VIII. Rufbereitschaft	198
C. Zentrale Regelungen des Arbeitszeitgesetzes	199
I. Höchstarbeitszeiten	199
II. Ruhepausen	199
III. Ruhezeiten	200
IV. Nacht- und Schichtarbeit	200
V. Sonn- und Feiertagsbeschäftigung	201
VI. Abweichungsmöglichkeiten	202
VII. Ausnahmeregelungen	203
VIII. Aufzeichnungspflicht	203
§ 5. Arbeitsschutz bei besonderen Personengruppen	204
A. Kinder und Jugendliche	204
I. Jugendarbeitsschutzgesetz	204
II. Zentrale Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes	205
1. Geltungsbereich	205
2. Beschäftigung von Kindern und vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen	206
3. Beschäftigung von Kindern im Kultur- und Medienbereich	206
4. Arbeitszeit von Jugendlichen	206

Inhaltsverzeichnis

	Seite
5. Beschäftigungsverbot und Anrechnungsregel an Berufsschultagen	207
6. Ruhepausen	207
7. Schichtzeiten	207
8. Nachtruhe	208
9. Grundsatz der Fünf-Tage-Woche	208
10. Samstagsruhe	208
11. Sonntagsruhe	208
12. Urlaub	209
13. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen	209
14. Beurteilung der Arbeitsbedingungen/Unterweisung	210
15. Aushang über Arbeitszeit und der Ruhepausen, Verzeichnisse	210
16. Ärztliche Untersuchungen	210
B. Mutterschutz: „Mutter und Kind – Gesundheit von Anfang an“	211
I. Gesetzliche Regelungen	211
II. Für wen gelten die Mutterschutzregelungen?	211
III. Zu Beginn der Schwangerschaft: Meldepflichten	212
IV. Gestaltung des Arbeitsplatzes	212
1. Arbeitsbedingungen	212
2. Arbeitszeiten	212
3. Freistellungen während der Arbeitszeit	213
V. Erholungsurlaub	213
VI. Beschäftigungsbeschränkungen	213
1. Schutzfristen vor und nach der Entbindung	213
2. Beschäftigungsbeschränkungen auf Grundlage der Gefährdungs- beurteilung	214
3. Beschäftigungsverbot für bestimmte Tätigkeiten	216
4. Individuelle Beschäftigungsverbote	216
VII. Besonderer Kündigungsschutz	217
VIII. Finanzielle Absicherung	218
1. Mutterschaftsgeld	218
2. Absicherung bei Beschäftigungsverboten	218
3. Auswirkungen von Beschäftigungsverboten auf Arbeitslosengeld	219
IX. Ausblick: Reform des Mutterschutzrechts	219

Kapitel 3. Gestaltung von Arbeit und Gesundheit

§ 1. Wandel der Arbeit	221
A. Chancen und Risiken durch zunehmende flexible Anforderungen an Betriebe und Mitarbeiter	222
I. Moderne Arbeits(zeit)gestaltung	222
II. Teilzeit und Befristungen	223
III. Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit	224
IV. Telearbeit	225
V. Neue Informations- und Kommunikationstechnologie – ständige Erreichbarkeit	226
VI. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	227
B. Flankierung von Restrukturierungsprozessen	228
I. Erkenntnisse zur Auswirkung von Restrukturierungsprozessen	228
II. Risiken von Restrukturierung	229
III. Zusammenhang zu steigenden Anforderungen (Vielzahl gleichzeitiger Veränderungen)	230
IV. Prävention: Qualifizierung; Änderungsfähigkeiten	231
V. Kommunikation und Unterstützung	232
C. Die Rolle der Führungskräfte	233
I. Stellung von Führungskräften	233
II. Neue Anforderungen an Führungskräfte	233

Inhaltsverzeichnis

	Seite
III. Gesundheitsgerechte Führung	235
IV. Anforderungen an die Gestaltung der Arbeit von Führungskräften	236
§ 2. Demografische Entwicklung	239
A. Arbeit, Alter und Gesundheit	240
I. Einleitung	240
II. Gesundheitszustand der Erwerbsbevölkerung in Deutschland	242
1. Wechselspiel von Arbeit und Gesundheit	242
2. Gesundheitsindikatoren	243
a) Erwerbsminderungsrentengeschehen	243
b) Arbeitsunfähigkeitsgeschehen	244
c) Subjektive Beurteilung der Gesundheit	245
III. Zusammenspiel von Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe – ein Modell.....	247
IV. Diskussion	249
B. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung	250
I. Begriffsbestimmung	251
II. Handlungsfelder	251
1. Differentielle und dynamische Perspektive	251
2. Arbeitsorganisation	252
3. Unternehmens- und Personalstrategien	252
4. Qualifizierung und Lernkompetenz	253
5. Motivation	254
III. Instrumente	255
1. Altersstrukturanalyse	255
2. Qualifizierungsbedarfsanalyse	255
3. Alter(n)skritische Gefährdungsbeurteilung	255
4. Diversity Management	256
5. Work Ability Index (WAI) oder Arbeitsfähigkeitsindex (ABI)	256
C. Demografietarifverträge	257
I. Demografische Entwicklung, Wandel der Arbeitswelt und Globalisierung	257
1. Bevölkerungsentwicklung bis 2060 – alt /jung	257
2. Strukturwandel – Globalisierung	258
3. Gesetzgeberische Maßnahmen – Rentenrecht	259
II. Tarifvertragsparteien: Demografietarifverträge als Antwort auf demografische Herausforderungen	259
1. Begriffliches	259
2. Lösungsansätze und Handlungsfelder	260
III. Regelungen der Tarifvertragsparteien	261
1. Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	261
2. Haupt- und Nebenzwecke	262
3. Rechtsqualität der Regelungen	262
IV. Ausgewählte Regelungen	263
1. Bereitstellung von Mitteln – Demografiefonds	263
a) Allgemeines	263
b) TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ Chemie	263
c) Demografietarifvertrag DB Konzern	264
2. Demografieanalyse	265
a) Ist-Analyse – Identifizierung möglichen Handlungsbedarfs	265
b) Kommunikation – Handlungshilfen	265
3. Spezielle Arbeitszeitmodelle – Arbeitszeitreduzierung	266
a) Gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit/Arbeitszeitreduzierung ...	266
b) Beispiele für tarifvertragliche Arbeitszeitreduzierung	266
4. Langzeitkonten – Wertguthaben	267
a) Arbeitsrechtlicher Anspruch auf Langzeitkonten	267
b) Sozialversicherungsrechtliche Regelungen	268

Inhaltsverzeichnis

	Seite
5. Altersteilzeit	268
a) Altersteilzeitgesetz 1996	268
b) Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsvertrages	269
§ 3. Psychische Belastung und Beanspruchung	270
A. Merkmale gut gestalteter Arbeit	270
I. Menschengerechte Arbeitsgestaltung	272
II. Bewertungskriterien menschengerechter Arbeit	274
1. Einführung	274
2. Schädigungslosigkeit und Erträglichkeit	275
3. Ausführbarkeit	275
4. Beeinträchtigungsfreiheit – Zumutbarkeit	277
5. Persönlichkeitsförderlichkeit – Zufriedenheit	280
6. Sozialverträglichkeit	281
III. Resümee	282
B. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	282
I. Psychische Belastung als Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung	283
1. Berücksichtigung psychischer Belastungen im Arbeitsschutzgesetz	283
2. Integration psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung ..	283
3. Bedeutungszuwachs psychischer Belastungen und mögliche Gefährdungen	284
4. Berücksichtigung von Ressourcen	285
5. Inhalte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	285
6. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen	286
II. Schritte und Vorgehensweisen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	286
1. Ermittlung psychischer Belastung	287
2. Beurteilung psychischer Belastung	287
3. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen	288
4. Wirksamkeitskontrolle	288
5. Dokumentation und betriebliche Öffentlichkeitsarbeit	289
III. Erfolgsvoraussetzungen	289
C. Arbeit und kognitive Leistungsfähigkeit	290
I. Kognitive Anforderungen und Wandel der Arbeit	292
II. Kognitive Leistungsfähigkeit der Beschäftigten – wodurch wird sie beeinflusst?	294
III. Erhalt und Förderung der kognitiven Leistungsfähigkeit – was können Unternehmen tun?	296
§ 4. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Arbeitsschutzmanagement	299
A. Betriebliches Gesundheitsmanagement	300
I. BGM als Bestandteil einer gesundheitsorientierten Unternehmenspolitik	301
II. Standortbestimmung	301
1. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	301
2. Rechtlicher Rahmen	302
3. Rahmenbedingungen für BGM	303
4. Ablauf von BGM-Prozessen	304
a) Formulierung von Zielen	304
b) Analyse/Indikatorenbildung	304
c) Ableitung und Durchführung von Maßnahmen	304
d) Evaluation	304
e) Kosten-Nutzen-Analysen	304
5. Verbreitung	305
6. Netzwerke und Anbieter von BGM-Maßnahmen	305
B. Arbeitsschutzmanagement	306
I. Allgemeines	306

Inhaltsverzeichnis

	Seite
II. Ziele, Motive und Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Arbeitsschutzmanagementkonzepten	306
III. Ziele und Inhalte eines AMS	308
IV. Erfahrungen aus betrieblichen Umsetzungen	309
C. Betriebliche Gesundheitsförderung (§§ 20a und b SGB V)	310
I. Gesetzliche Grundlage, Definition und ökonomische Dimension	310
1. Entwicklungen in der Prävention der letzten 15 Jahre	310
2. Die Rolle der GKV in der Prävention	312
3. Aufgabenfeld der gesetzlichen Krankenkassen	312
4. Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Unfallversicherungen	314
II. Zentrale Strategie der Krankenkassen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitspolitik	316
III. Aufgaben und Praxisfelder	316
1. Aufbau des systemischen Prozesses im Unternehmen: In 5 Schritten zum Gesundheitsmanagement	316
2. Kriterien guter Praxis	321
IV. Primäre Prävention durch Schutzimpfungen (§ 20d SGB V)	321
1. Schutzimpfungen werden durch das SGB V gestärkt	321
2. Impfung und gezielte Impfaktionen	323
3. Impfaktionen in Betrieben	323
4. Impfung in betriebsärztlichen Untersuchungen	324
D. Steuerrechtliche Aspekte betrieblicher Gesundheitsförderung	324
I. Ausgangslage	324
II. Betriebliche Sicht	324
1. Betriebsausgabe	324
2. Einordnung gesundheitsfördernder Maßnahmen	325
III. Arbeitnehmersicht	325
1. Betriebliche Leistungen auch im Arbeitnehmerinteresse	325
2. Arbeitslohn	326
3. Freibetragsregelung des § 3 Nr. 34 EStG	327
4. Lohnsteuerverfahren	329
IV. Handlungsbedarf und Konsequenzen	330
1. Planung	330
2. Beteiligung	331
3. Dokumentation	331
V. Resümee	331
E. Gefährdungsbeurteilung, Vorgehensweise und Methoden	332
I. Ziel der Gefährdungsbeurteilung	332
II. Rechtsgrundlagen	332
III. Anlässe zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	333
IV. Verantwortliche und Mitwirkende	333
V. Gefährdungsfaktoren	333
VI. Zu berücksichtigende Betriebszustände	334
VII. Besonders zu berücksichtigende Personengruppen	334
VIII. Ablauf der Gefährdungsbeurteilung	335
1. Arbeitsschritte	335
2. Präzisierung der Aufgabenstellung	335
3. Ermittlung der Gefährdungen	336
4. Risikoeinschätzung und -bewertung	336
5. Maßnahmen zur Risikominderung	338
6. Wirksamkeitskontrolle	338
IX. Dokumentation	338
F. Weitere Instrumente: Impulse der Initiative Neue Qualität der Arbeit	339
I. Kurzvorstellung und thematische Ausrichtung	339

Inhaltsverzeichnis

	Seite
II. Angebote für die betriebliche Praxis	339
1. Der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“	340
2. Handlungshilfen zur psychischen Gesundheit	340
III. Wissenstransfer – aus der Theorie in die Praxis	340
1. Netzwerke und Kooperationen	340
a) Das Demographie Netzwerk (ddn)	340
b) Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland	341
c) Offensive Gutes Bauen	341
d) Netzwerk KMU-Kompetenz	341
e) Demografie-Experten-Verein (DEx e. V.)	341
2. Gute Praxis: die TOP 100 Datenbank	341

Kapitel 4. Krankheit

§ 1. Branchenspezifika – Trends – AU-Muster	343
A. Einleitung – Wie unterscheiden sich die einzelnen Branchen?	343
B. Auswirkungen der Unterschiede in einzelnen Branchen	346
I. Arbeitsunfähigkeit	346
II. Erwerbsminderungsrenten	348
III. Arbeitsbedingte Anteile bei Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderungsrente	348
IV. Arbeitsunfälle	348
V. Berufskrankheiten	350
§ 2. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	352
A. Krankheit – Arbeitsunfähigkeit – Behinderung	353
I. Krankheit	353
II. Arbeitsunfähigkeit	354
1. Allgemeine Begriffsbestimmung	354
2. Arbeitsunfähigkeit und Krankheit	354
3. Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlungsanspruch	354
III. Behinderung	355
1. Unionsrechtliche und völkerrechtliche Vorgaben	355
a) Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) und Behinderten- rechtsübereinkommen (BehR Übereink)	355
b) Krankheit als eine mögliche Ursache von Behinderung	356
c) Dauerhafte Teilhabebeeinträchtigung	357
d) Keine restriktive Auslegung des Merkmals Behinderung	357
2. Begriffsbestimmung im deutschen nationalen Recht	358
B. Arbeitsunfähigkeit und vertraglich geschuldete Arbeitsleistung	358
I. Individuelle Leistungsfähigkeit	358
II. Weisungsrecht des Arbeitgebers	359
III. Beurteilung der Arbeitsfähigkeit anhand der zuletzt ausgeübten Tätigkeit	359
C. Teilarbeitsfähigkeit und Teilarbeitsunfähigkeit	360
I. Qualitative und quantitative Einschränkungen des Leistungsvermögens ...	360
II. Keine Verpflichtung zur Annahme und zur Erbringung von Teilleistungen (§ 266 BGB)	361
III. Eingeschränkte Leistungsfähigkeit und das Direktionsrecht des Arbeitgebers	361
D. Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung	362
I. Vertragliche Rücksichtnahmepflichten des Arbeitgebers	362
II. Ansprüche des Arbeitnehmers bei Unterlassen einer leidensgerechten Beschäftigung	363
1. Annahmeverzugsanspruch	363

Inhaltsverzeichnis

	Seite
2. Schadensersatzanspruch bei Unterlassen einer leidensgerechten Beschäftigung	364
E. Besonderheiten der behinderungsgerechten Beschäftigung	
schwerbehinderter und gleichgestellter Arbeitnehmer	365
I. Völkerrechtliche und unionsrechtliche Vorgaben	365
II. Umsetzung in nationales Recht	366
III. Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter und gleichgestellter Arbeitnehmer	366
1. Anspruch auf anderweitige vertragsgemäße Beschäftigung	366
2. Anspruch auf vertragsfremde Beschäftigung	367
3. Anspruch auf Umgestaltung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsplatzes	367
4. Kein absoluter Beschäftigungsanspruch	367
5. Durchsetzung des Beschäftigungsanspruchs	367
IV. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung	368
V. Annahmeverzugs- und Schadensersatzansprüche bei Unterlassen einer behinderungsgerechten Beschäftigung	369
VI. Darlegungs- und Beweislast	369
F. Stufenweise Wiedereingliederung (§§ 74 SGB V, 28 SGB IX)	370
I. Stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V	370
II. Rechtsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf stufenweise Wiedereingliederung nach §§ 28, 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX	371
§ 3. Pflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	373
A. Anzeige und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit (§ 5 EFZG)	373
I. Pflicht zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit (§ 5 Abs. 1 S. 1 EFZG)	373
1. Allgemeines	373
2. Inhalt der Mitteilung	374
3. Zeitpunkt und Form	375
4. Adressat	376
5. Kosten der Mitteilung	376
II. Nachweispflicht gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG	376
1. Allgemeines	376
2. Zeitpunkt für die Vorlage einer Erstbescheinigung	377
3. Früherer Nachweis auf besonderes Verlangen des Arbeitgebers	378
4. Inhalt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	380
5. Form der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	381
6. Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	382
7. Nachweis und Mitteilung bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit	382
III. Mitteilungs- und Nachweispflichten bei Auslandsaufenthalt (§ 5 Abs. 2 EFZG)	383
1. Allgemeines	383
2. Mitteilungspflichten	383
3. Nachweispflichten	385
4. Fortdauer der Krankheit bei Auslandsaufenthalt	386
5. Mitteilungspflichten bei Rückkehr aus dem Ausland	386
IV. Tarifvertragliche und arbeitsvertragliche Anzeige- und Nachweispflichten	386
V. Rechtsfolgen bei Verletzung der Pflichten aus § 5 EFZG	387
1. Verletzung der Anzeigepflicht nach § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG	387
2. Verletzung der Nachweispflicht nach § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG sowie der Anzeige- und Nachweispflichten nach § 5 Abs. 2 EFZG	388
B. Rückmeldepflicht	391
C. Pflicht zu gesundheitsförderndem Verhalten	392

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 4. Pflichten des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	394
A. Entgeltfortzahlung	395
I. Einleitung	395
II. Regelungen nach EFZG	395
1. Anwendungsbereich und Normzweck	395
2. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	396
3. Kausalität	398
4. Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit	399
5. Darlegungs- und Beweislast	403
6. Beginn	403
7. Dauer	404
8. Ende	404
9. Mehrfache Arbeitsunfähigkeit	405
a) Andere Krankheit	405
b) Dieselbe Krankheit	405
c) Wechsel des Arbeitgebers	407
10. Darlegungs- und Beweislast	407
11. Höhe des Anspruchs	408
a) Entgeltausfallprinzip	408
b) Verstätigte Arbeitszeit	408
c) Stundenvergütung	409
aa) Zeitfaktor	409
bb) Geldfaktor	411
III. Tarifvertragliche Regelungen	413
1. Unabdingbarkeit	413
2. Tariflicher Gestaltungsspielraum	414
3. Regelungen in der Praxis	416
IV. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers	417
V. Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers	419
B. Sonderzuwendungen	420
I. Kürzung von Sonderzuwendungen	420
II. Begriff der Sondervergütungen	421
III. Kürzungsvereinbarung	424
IV. Krankheitsbedingte Fehlzeiten	424
V. Kürzungsgrenzen	425
VI. Überschreitung der Kürzungsgrenzen	426
C. Urlaub, Urlaubsabgeltung	427
I. Krankheit im Urlaub	427
II. Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	428
III. Rechtsfolgen	428
IV. Befristung des Urlaubsanspruchs	429
V. Urlaubsabgeltungsanspruch	432
D. Dienstwagen, Dienstwohnung	432
I. Dienstwagen	432
1. Entgeltcharakter	432
2. Nutzung während der Arbeitsunfähigkeit	433
II. Dienstwohnung	433
§ 5. Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bei Krankheit	435
A. Übersicht	436
B. Krankenbehandlung durch die gesetzliche Krankenversicherung	437
I. Einleitung	437
II. Der Versicherungsfall „Krankheit“	437
III. Formen der Krankenbehandlung	438
C. Krankenbehandlung durch die gesetzliche Unfallversicherung	438
I. Einleitung	438

Inhaltsverzeichnis

	Seite
II. Der Versicherungsfall „Arbeitsunfall“ oder „Berufskrankheit“	439
1. Einleitung	439
2. Der Arbeitsunfall	439
a) Versicherte Tätigkeiten	439
b) Wegeunfälle	439
c) Unfallereignis	441
d) Gesundheitsstörung	441
e) Kausalität	442
3. Die Berufskrankheit	443
a) Einleitung	443
b) Berufliche Einwirkungen	443
c) Krankheit	444
d) Kausalität	444
e) „Wie“-Berufskrankheit	444
4. Formen der Krankenbehandlung	445
5. Besonderheiten der Krankenbehandlung in der gesetzlichen Unfallversicherung	446
6. Prävention	446
7. Pflichten des Unternehmers	447
D. Rehabilitation	448
I. Einleitung	448
II. Die Rehabilitationsträger	448
III. Einleitung des Rehabilitationsverfahrens	450
IV. Medizinische Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	451
1. Zielsetzungen	451
2. Maßnahmen zur medizinischen Rehabilitation	451
a) Rehabilitationsträger	451
b) Leistungsberechtigte	451
aa) Anspruchsvoraussetzungen	451
bb) Anspruch aus der Krankenversicherung	452
cc) Anspruch aus der Rentenversicherung	453
dd) Anspruch aus der Unfallversicherung	454
3. Formen der medizinischen Rehabilitation	454
a) Anschlussheilbehandlungen	454
b) Berufliche Rehabilitation – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)	455
aa) Rehabilitationsträger	455
bb) Leistungsberechtigte	455
cc) Anspruch aus der Unfallversicherung	455
dd) Anspruch aus der Rentenversicherung	456
ee) Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung	456
4. Formen der beruflichen Rehabilitation	457
E. Lohnersatzleistungen bei Krankheit	457
I. Bei Krankheit	457
1. Einleitung	457
2. Arbeitsunfähigkeit	457
3. Stationäre Behandlung	459
4. Höhe des Krankengelds	459
5. Dauer der Krankengeldzahlung	459
6. Krankengeld und Entgeltfortzahlung	460
7. Krankengeld und weiter?	460
8. Stufenweise Wiedereingliederung bei Krankheit	462
9. Rente und Krankengeld	462
II. Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten	463
1. Einleitung	463
2. Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit	463

Inhaltsverzeichnis

	Seite
3. Höhe des Verletztengelds	463
4. Dauer der Verletztengeldzahlung	464
III. Im Rahmen der Rehabilitation	464
1. Einleitung	464
2. Übergangsgeld	465
a) Leistungsträger	465
b) Leistungsberechtigte	465
aa) Anspruch aus der Rentenversicherung	465
bb) Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung	465
cc) Anspruch aus der Unfallversicherung	465
c) Höhe und Berechnung des Übergangsgelds	466
d) Einkommensanrechnung	466
3. Ausbildungsgeld	467
F. Rentenleistungen	467
I. Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung	467
1. Rentenarten	467
a) Rente wegen Erwerbsminderung	468
b) Rente wegen Berufsunfähigkeit	470
2. Dauer der Rente	471
3. Rentenhöhe und Hinzuverdienstmöglichkeiten	472
II. Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung – Verletztenrente	473
1. Voraussetzungen	473
2. Dauer der Verletztenrente	474
3. Höhe der Verletztenrente	474
G. Ansprüche bei Krankheit und Pflege Dritter	475
I. Pflegezeit	475
II. Krankheit des Kindes	475
§ 6. Besondere Rechtsfolgen	476
A. Versetzung, Umgruppierung	476
I. Versetzung	476
II. Umgruppierung	477
B. Schadensersatzansprüche	477
I. Arten des Schadensersatzes	477
II. Schadensersatz bei Dritthaftung	478
1. Forderungsübergang auf den Arbeitgeber	478
2. Schadensersatzansprüche aufgrund gesetzlicher Vorschriften wegen des Verdienstauffalls	478
3. Umfang des übergelassenen Anspruchs	480
III. Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	481
1. Ansprüche gegen den Arbeitnehmer	481
2. Ansprüche gegen den behandelnden Arzt	481
IV. Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers	482
§ 7. Arbeitsunfähigkeit in besonderen Beschäftigungsverhältnissen	484
A. Übersicht	484
B. Berufsausbildungsverhältnis	489
I. Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	489
II. Prüfungswesen	490
C. Befristetes Arbeitsverhältnis	491
D. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung	492
E. Arbeitnehmerüberlassung	492
F. Beschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD/TV-L)	493
I. Allgemeines	493
II. Regelungen in den Allgemeinen Teilen der Tarifverträge	493

Inhaltsverzeichnis

	Seite
III. Regelungen für besondere Bereiche des öffentlichen Dienstes/ Überleitungsbestimmungen	494
G. Altersteilzeit	495
§ 8. Arbeitsunfähigkeit und Datenschutz	496
A. Einführung: Datenschutz im Arbeitsverhältnis	496
I. Ausgangspunkt	496
II. Individualrechtliche Einwilligung	496
III. Kollektivrechtliche Einwilligung	497
IV. Gesetzliche Ermächtigung (§ 32 BDSG)	497
B. Arbeitsunfähigkeit und Datenschutz	498
I. Information über und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	498
II. Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	499
III. Verwertung der zur Arbeitsunfähigkeit erhobenen Daten	501
IV. Datenschutzrechtliche Grenzen der Nachprüfung der Arbeitsunfähigkeit	502
1. Gutachterliche Stellungnahme durch den Medizinischen Dienst	502
2. Der Einsatz von Privatdetektiven	502
§ 9. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte im Krankheitsfall	504
A. Allgemeines	504
B. Fragerecht und Informationserfassung	505
I. Fragerecht	505
II. Informationserfassung	506
C. Krankengespräche	506
D. Anzeige- und Nachweispflichten	507
E. Betriebliche Gesundheitsförderung	508
 Kapitel 5. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	
§ 1. Überblick/Zielsetzung	511
A. Einführung	511
B. Die gesetzliche Regelung des BEM (§ 84 Abs. 2 SGB IX)	512
I. Legaldefinition § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX	512
II. Informationspflicht (§ 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX)	512
III. Hinzuziehung internen und externen Sachverständes (§ 84 Abs. 2 S. 2, 4, 5 SGB IX)	513
IV. Beteiligung der Interessenvertretung (§ 84 Abs. 2 S. 1, 6, 7 SGB IX)	513
C. Rechtspflicht des Arbeitgebers	513
D. Ziele des BEM	514
I. Win-Win-Strategie	514
II. Vermeidung von Kündigung	514
III. Verringerung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit	514
IV. Verringerung betrieblicher Belastungen	514
V. Entlastung der sozialen Sicherungssysteme	515
E. Besonderheiten bei schwerbehinderten Menschen (§ 84 Abs. 1 SGB IX)	515
F. Verhältnis von Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) und Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM)	516
I. Abgrenzung des BEM vom BGM	516
II. Vorteile eines ganzheitlichen Ansatzes	517
1. Reduzierung von Akzeptanzproblemen	517
2. Kosteneinsparung durch Synergien	517
3. Schonung personeller Ressourcen	517
§ 2. Sozialversicherungsrechtliche Förderung	519
A. Einleitung	519

Inhaltsverzeichnis

	Seite
B. Förderung durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter	519
C. Förderung durch die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung	520
D. Förderung durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung	521
E. Förderungsfähige Maßnahmen	522
F. Zusammenfassung	522
§ 3. Voraussetzungen eines BEM-Klärungsprozesses	523
A. Welche Arbeitgeber sind verpflichtet?	523
I. Gesetzliche Regelung	523
II. Privatrechtliche Arbeitgeber	523
III. Öffentlicher Dienst/Gerichte	523
IV. Keine Sonderregelung für Kleinbetriebe	524
V. Keine Ausnahme bei fehlender Interessenvertretung im Betrieb	524
B. Welchen Beschäftigten ist das BEM anzubieten?	525
C. Entstehung der BEM-Verpflichtung	525
I. Voraussetzungen	525
II. Arbeitsunfähigkeit	526
III. 6-Wochen-Zeitraum	526
IV. Jahreszeitraum	527
D. Ausnahme von der BEM-Pflicht	528
§ 4. Pflichten des Arbeitgebers	529
A. Initiative	529
B. Information	530
I. Gegenüber dem Arbeitnehmer	530
II. Gegenüber der Interessenvertretung	532
III. Gegenüber der Belegschaft	532
C. Organisation des BEM-Gesprächs	533
I. Pflichtmitglieder	533
II. Weiteres Mitglied bei schwerbehinderten Menschen	533
III. Fallabhängige Mitglieder	533
1. Betriebs- oder Werksarzt	533
2. Gemeinsame Servicestelle	534
3. Integrationsamt	534
4. Hinzuziehung weiterer interner/externer Fachstellen	534
5. Vertrauensperson des Betroffenen	534
IV. Zustimmung des Betroffenen	535
V. BEM-Team	536
D. Die Standardmaßnahmen für die Durchführung des BEM-Gesprächs	536
I. Gesetzliche Vorgaben	536
II. Vorgaben der Rechtsprechung	536
III. Mindestanforderungen	537
IV. Die Standardmaßnahmen im Rahmen eines BEM	537
1. Leistungen zur Teilhabe, begleitende Hilfen	537
2. Stufenweise Wiedereingliederung	538
3. Umorganisation/Freimachen eines anderen Arbeitsplatzes	538
a) Organisationsänderung	538
b) Rechtsgrundlage	539
aa) Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung	539
bb) Anspruch auf leistungsgerechte Beschäftigung	539
c) Rechtsfolgen	542
aa) Schwerbehinderte Menschen/Gleichgestellte	542
bb) Nicht schwerbehinderte Beschäftigte	542
E. Organisatorische Vorgaben	543
F. Checklisten	544
I. Eröffnung eines BEM-Klärungsprozesses	544

Inhaltsverzeichnis

	Seite
II. Mögliche Teilnehmer eines BEM-Gesprächs	544
III. Durchführung des BEM-Gesprächs	545
§ 5. Rechtsstellung des Betroffenen	546
A. Dispositionsbefugnis	546
B. Durchführungsanspruch	547
C. Mitwirkungsrecht	548
D. Widerrufsrecht	549
E. Steuerung des Teilnehmerkreises	549
§ 6. Praktische Durchführung eines BEM-Klärungsprozesses	550
A. Durchführung des BEM in der unternehmerischen Praxis	550
I. Handlungsschritte zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungs-	
managements im Unternehmen	550
1. Sachgerechte Durchführung	550
2. Ziele und Rahmenbedingungen	551
3. Verantwortlichkeiten	552
a) Strukturverantwortung	552
b) Fallverantwortung	553
4. Information und Einbeziehung der Führungskräfte	553
5. Datenschutz	554
II. Praktische Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	
in der betrieblichen Routine: In sieben Schritten zum Erfolg	554
1. Feststellung der Handlungsvoraussetzungen	554
2. Erstkontakt herstellen	555
3. Erstgespräch führen	555
4. Fallbesprechung	556
5. Maßnahmen vereinbaren	556
6. Maßnahmen umsetzen	557
7. Evaluation	557
III. Praxisbeispiele	557
IV. Weiterführende Informationen zum Betrieblichen Eingliederungs-	
management	559
B. Das BEM aus der Sicht des Betriebsarztes – Das Profilvergleichsverfahren PVV	561
I. Die Ausgangssituation	561
II. Die Entwicklung des IT-Systems zum Profilvergleichsverfahren	562
III. Das Profilvergleichsverfahren im Einzelnen	563
1. Das Fähigkeitsprofil	563
2. Das Arbeitsplatzanforderungsprofil	564
3. Der Profilvergleich	566
IV. Besonderheiten bei Schwerbehinderten	568
V. Die praktische Durchführung des BEM-Mitarbeitergesprächs	569
§ 7. BEM und Datenschutz	571
A. Grundsätzliches: Datenerhebung im BEM	571
B. Rechtfertigung der Datenerhebung bei der Durchführung des BEM	572
I. Gesetzliche Grundlage für Grunddaten	572
II. Individualrechtlich mittels Einwilligung für weitere Daten	573
III. Kollektivrechtlich mittels Betriebsvereinbarung	574
C. Der Datenschutz beim BEM im Hinblick auf die Personalaktenführung	575
D. Zweckfremde Verwertung der im BEM gewonnenen Daten?	577
E. Kollektivrechtliche Aspekte	578
I. Weitergabe der Namen der vom BEM betroffenen Arbeitnehmer an den	
Betriebsrat	579
II. Weitergabeberechtigung bezüglich weiterer Daten	581

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 8. Aufgaben der Interessenvertretungen	583
A. Überblick	583
B. Schwerbehindertenvertretung	584
C. Betriebs- und Personalrat	586
D. Kurzer Exkurs: Kirchliche Einrichtungen	587
E. Integrationsvereinbarung/Betriebs- und Dienstvereinbarung	587
F. Praktische Hinweise	588
§ 9. Rechtsfolgen von Verstößen gegen § 84 Abs. 2 SGB IX	590
A. Heilungsmöglichkeiten	590
I. Nachholung	590
II. Zustimmung des Integrationsamtes	591
B. Kündigungssperre?	591
C. Rechtsfolgen im Kündigungsschutzprozess	592
I. Kündigung ohne vorausgegangenes BEM	592
II. Kündigung nach fehlerhaftem BEM-Verfahren	592
III. Exkurs: Kündigung nach ordnungsgemäßem BEM mit negativem Ergebnis	593
IV. Kündigung nach ordnungsgemäßem BEM mit positivem Ergebnis, aber unterlassener Umsetzung	593
D. Ansprüche des Betroffenen	593
I. Erfüllungsanspruch (§ 241 Abs. 2 BGB, § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX)	593
II. Vertraglicher Schadensersatzanspruch (§ 280 Abs. 1 BGB)	594
III. Schadensersatz wegen Schutzgesetzverletzung (§ 823 Abs. 2 BGB)	594
IV. Entschädigung (§ 15 Abs. 2 AGG)	594
E. Rechte der Interessenvertretungen	595
F. Bußgeld wegen Ordnungswidrigkeit	596
G. Besonderheiten bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen	596

Kapitel 6. Kündigung bei Krankheit

§ 1. Allgemeine Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	597
A. Einleitung	598
B. Allgemeiner Kündigungsschutz	598
I. Voraussetzungen	598
1. Allgemein	598
2. Arbeitnehmer	598
3. Sog. Wartezeit	599
4. Sog. Schwellenwert	600
II. Soziale Rechtfertigung	601
1. Begriff	601
2. Kündigungsgründe	601
3. Abgrenzungsfragen	602
4. Checkliste „Personenbedingte Kündigung“: Voraussetzungen und Prüfungsfolge	603
C. Allgemeine Kündigungsgrundsätze	610
I. Ultima-Ratio-Prinzip	610
II. Prognoseprinzip	611
III. Interessenabwägung	611
IV. Kündigungsfristen	611
V. Schriftformerfordernis	612
VI. Inhalt der Kündigungserklärung	613
1. Notwendige Angaben	613
2. Muster: Ordentliche Kündigung mit Unterrichtung über die Stellungnahme des Betriebsrats	613

Inhaltsverzeichnis

	Seite
VII. Zugang der Kündigung	614
VIII. Vertretung	615
IX. Kündigung gegenüber einem Minderjährigen	616
X. Ort und Zeit der Kündigung	616
XI. Rücknahme	617
XII. Hinweispflicht in dem Kündigungsschreiben	617
XIII. Anhörung des Betriebs-/Personalrats	617
§ 2. Kündigungsschutz außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes	618
A. Kündigungsfreiheit	618
I. Schranken	618
II. Treu und Glauben/Sittenwidrigkeit/Maßregelungsverbot	619
1. Treu und Glauben	619
2. Sittenwidrigkeit	621
3. Maßregelung	621
III. Betriebsratsanhörung gem. § 102 BetrVG	622
B. Kündigungsschutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	623
§ 3. Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung	626
A. Unterfall der personenbedingten Kündigung	627
B. Die einzelnen Fallgestaltungen	628
I. Fallgruppen	628
II. Dreistufiger Prüfungsaufbau	628
III. Prüfungskriterien	629
IV. Checkliste: Krankheitsbedingte Kündigung	630
C. Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	634
I. Dreistufige Prüfung	634
II. Die einzelnen Prüfungsschritte	635
1. Negative Gesundheitsprognose	635
a) Prognose künftiger Arbeitsunfähigkeit	635
b) Zeitpunkt der negativen Gesundheitsprognose	635
c) Zu berücksichtigende Erkrankungen/Wiederholungsgefahr	636
d) Indizwirkung häufiger Erkrankungen in der Vergangenheit	636
e) Ermessensspielraum des Gerichts	637
2. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen	637
a) Störungen im Betriebsablauf	637
b) Wirtschaftliche Belastungen	638
c) Umsetzungsmöglichkeit	639
3. Interessenabwägung	639
a) Unzumutbare Entgeltfortzahlungskosten	640
b) Milderes Mittel	640
c) Überbrückungsmaßnahmen	642
d) Personalreserve	642
e) Dauer und bisheriger Verlauf des Arbeitsverhältnisses	642
f) Betriebliche Ursache der Erkrankung	643
g) Verschulden des Arbeitnehmers	643
h) Höhe der durchschnittlichen Ausfallkosten im Betrieb	643
i) Alter des Arbeitnehmers	643
j) Sonstige Gesichtspunkte	644
III. Darlegungs- und Beweislast	644
1. Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers	644
2. Negative Gesundheitsprognose	644
3. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen	645
a) Betriebsablaufstörungen	646
b) Entgeltfortzahlungskosten	646
4. Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	646
5. Interessenabwägung	648

Inhaltsverzeichnis

	Seite
IV. Betriebsratsanhörung	649
V. Checkliste: Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	651
D. Kündigung wegen Langzeiterkrankung	662
I. Dreistufiger Prüfungsaufbau	662
1. Negative Prognose	662
2. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen	664
3. Interessenabwägung	665
II. Darlegungs- und Beweislast	665
III. Betriebsratsanhörung	666
E. Kündigung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit	667
I. Unterscheidung	667
II. Dreistufiger Prüfungsaufbau	667
III. Feststehende dauernde Leistungsunfähigkeit	667
IV. Völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit	668
V. Arbeitsangebot und Annahmeverzug bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit	669
F. Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung	670
I. Negative Gesundheitsprognose	670
II. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen	670
III. Interessenabwägung	670
G. Besondere Einzelfälle	671
I. Alkohol/Drogen/Sucht	671
1. Alkoholbedingte Kündigung	671
2. Außerdienstlicher Alkoholkonsum	671
3. Alkoholsucht/-konsum im Betrieb	671
a) Während der Arbeit	671
b) Personenbedingte Kündigung	672
aa) Alkoholsucht	672
bb) Negative Prognose	672
cc) Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen	674
dd) Interessenabwägung	674
c) Verhaltensbedingte Kündigung	675
4. Pflichtverletzungen in alkoholisiertem Zustand	676
5. Wechsel von verhaltensbedingter zu personenbedingter Kündigung/ Betriebsratsanhörung	676
6. Sog. Alkoholikervergleich	677
7. Betriebsvereinbarungen	677
a) Mitbestimmung	677
b) Betriebsvereinbarung über ein Alkohol-/Drogenverbot	678
c) Aushang: Hinweise zum Alkohol-/Drogenverbot im Betrieb	679
d) Betriebsvereinbarung über ein Alkoholverbot	680
II. Low-Performer	684
1. Schlecht-, Minder- und Nichtleistung	684
2. Personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund	684
3. Krankheitsbedingte Minderleistung	686
§ 4. Krankheitsbedingte Änderungskündigung	687
A. Gestaltung des Arbeitsverhältnisses	687
I. Änderungsvereinbarung	687
II. Änderungskündigung	688
1. Die gesetzliche Regelung	688
2. Bedeutung als milderes Mittel	688
3. Keine Änderungskündigung bei Direktionsrecht	689
B. Voraussetzungen einer Änderungskündigung	689
I. Zwei Willenserklärungen	689
II. Kündigung	689

Inhaltsverzeichnis

	Seite
III. Änderungsangebot	690
IV. Beteiligung der Interessenvertretungen	690
C. Entscheidung des Arbeitnehmers – Rechtsfolgen	691
I. Annahme des Änderungsangebots	691
II. Ablehnung	691
III. Annahme unter Vorbehalt	691
D. Sozialwidrigkeit einer krankheitsbedingten Änderungskündigung	692
§ 5. Außerordentliche Kündigung	694
A. Einleitung	695
B. Wichtiger Grund als Ausnahme	695
I. Ausgangspunkt: § 626 Abs. 1 BGB	695
II. Wichtiger Grund „an sich“	695
III. Verhältnismäßigkeit	696
IV. Abmahnung	697
V. Interessenabwägung	699
C. Hauptfall: Ordentlich unkündbare Beschäftigte	700
I. Ausschluss der ordentlichen Kündigung	700
II. „Wichtiger Grund“ bei ordentlicher Unkündbarkeit	700
III. „Interessenabwägung“ bei ordentlicher Unkündbarkeit	701
IV. Notwendige Auslaufzeit	701
D. Ausschlussfrist (§ 626 Abs. 2 BGB)	702
I. Beginn der Frist	702
1. Zweiwochenfrist	702
2. Kenntnis des Kündigungsberechtigten	702
3. Maßgebliche Tatsachen	703
4. Dauergründe	704
II. Hemmung des Fristlaufs	704
1. Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats	704
2. Zulässigkeitsklärung nach § 9 Abs. 3 MuSchG und § 18 Abs. 1 BEEG	705
3. Zustimmungserfordernis nach §§ 85, 91 SGB IX	706
4. Zulässigkeitsklärung nach § 5 Abs. 2 PflegeZG	706
III. Ablauf der Frist	706
E. Besondere Fälle	707
I. Drohung mit Arbeitsunfähigkeit	707
II. Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit	708
III. Unterlassene oder verspätete Krankmeldung	710
IV. Unterlassene oder verspätete Vorlage von Arbeitsunfähigkeits- bescheinigungen	710
V. Genesungswidriges Verhalten	711
VI. Weigerung zur Teilnahme an Gesundheitsuntersuchungen	711
VII. Suchterkrankungen des Arbeitnehmers	711
1. Allgemeines	711
2. Alkohol	712
3. Andere Suchterkrankungen	713
VIII. Arztbesuch	713
F. Außerordentliche Änderungskündigung	713
G. Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer	714
H. Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung	715
I. Außerordentliche Kündigung und Schadensersatz	716
I. Auflösungsverschulden (§ 628 Abs. 2 BGB)	716
II. Nichtangabe des Kündigungsgrundes (§ 626 Abs. 2 S. 3 BGB)	718
J. Checkliste: Außerordentliche Kündigung	718

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 6. Besonderer Kündigungsschutz	720
A. Überblick über den besonderen Kündigungsschutz	720
B. Schwangere und Mütter	723
I. Einführung	723
II. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	723
1. Allgemeine Voraussetzungen	723
2. Schwangerschaft und Entbindung	724
3. Kenntnis des Arbeitgebers	725
III. Folgen des Kündigungsschutzes	727
1. Grundsatz: Kündigungsverbot	727
2. Ausnahme: Zulässigkeitserklärung (§ 9 Abs. 3 MuSchG)	727
3. Andere Beendigungstatbestände	729
C. Schwerbehinderte	730
I. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	730
1. Personengruppe	730
2. Schwerbehinderung	730
3. Schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personen	731
4. Wartezeit	731
5. Kenntnis des Arbeitgebers	732
6. Nachweis der Schwerbehinderung	733
7. Ausnahme: Besonderheiten des Arbeitsplatzes	733
8. Ausnahme: Kündigung nach dem 58. Lebensjahr	734
9. Ausnahme: Entlassung aus Witterungsgründen	734
II. Folgen des Kündigungsschutzes	734
1. Zustimmungserfordernis (§§ 85, 91 SGB IX)	734
2. Mindestkündigungsfrist (§ 86 SGB IX)	737
3. Andere Beendigungstatbestände (§ 92 SGB IX)	737
D. Pflegepersonen	737
I. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	737
1. Geltungsbereich	737
2. Geschützter Personenkreis	738
3. Pflegezeit	738
4. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	740
5. Dauer des Kündigungsschutzes	741
II. Folgen des Kündigungsschutzes	742
1. Grundsatz: Kündigungsverbot	742
2. Ausnahme: Zulässigkeitserklärung (§ 5 Abs. 2 PflegeZG)	742
3. Rechtsmissbrauch (§ 242 BGB)	743
4. Andere Beendigungstatbestände	743
E. Checkliste: Sonderkündigungsschutz	743
§ 7. Anhörung des Betriebs-/Personalrats	746
A. Ordnungsgemäße Anhörung	746
B. Gesetzliche Regelungen	747
I. Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG (Mitbestimmung bei Kündigungen)	747
II. Mitwirkung des Personalrats bei Kündigungen gem. § 79 BPersVG	748
C. Checkliste: Betriebsratsanhörung	748
D. Formulare/Handlungsempfehlungen	763
I. Anhörung des Betriebsrats zur ordentlichen Kündigung	763
II. Stellungnahme des Betriebsrats zur ordentlichen Kündigung	764
III. Abschließende Stellungnahme des Betriebsrats	765
IV. Anhörung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung	765
V. Stellungnahme des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung	766

Inhaltsverzeichnis

	Seite
VI. Unterrichtung des Betriebsrats über eine beabsichtigte ordentliche Kündigung (mit Empfangsbestätigung)	767
VII. Mitteilung an den Betriebsrat über beabsichtigte Kündigung eines leitenden Angestellten (§ 105 BetrVG) mit vorsorglicher Anhörung gem. § 102 Abs. 1 BetrVG	768
VIII. Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Entbindung von der Weiterbeschäftigungspflicht (§ 102 Abs. 5 S. 2 BetrVG)	769
IX. Prüfliste für den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gem. § 102 Abs. 5 S. 2 BetrVG	770
§ 8. Kündigungsschutzprozess	771
A. Funktion des Kündigungsschutzprozesses	772
I. Verfahrensrechtliche Umsetzung des materiellen Rechts	772
II. Klärung einer privatrechtlichen Streitigkeit	772
B. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	774
I. Ordentliche Kündigung	774
1. § 1 KSchG	774
a) Erfüllung der Wartefrist	774
b) Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ..	776
c) Fristgerechte Klageerhebung	778
2. Unwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung außerhalb des Anwendungsbereichs von § 1 KSchG	780
II. Außerordentliche Kündigung	780
III. Besonderer Kündigungsschutz	781
C. Gang des Verfahrens	781
I. Bedeutung der Verfahrensdauer	781
II. Verfahren vor dem Arbeitsgericht	782
III. Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht	785
IV. Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht	787
V. Mediations- und/oder Güterichterverfahren	789
D. Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe	791
I. Ordentliche Kündigung	791
1. Regelmäßige Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe	791
2. Kündigungen wegen häufiger Kurzerkrankungen	792
a) Negative Zukunftsprognose	792
b) Erhebliche betriebliche und/oder wirtschaftliche Beeinträchtigung	794
c) Unzumutbarkeit	797
3. Kündigung wegen Wegfalls der Leistungsfähigkeit	798
4. Kündigung wegen Minderung der Leistungsfähigkeit	799
5. Kündigung wegen lang anhaltender Erkrankung	800
a) Negative Zukunftsprognose	800
b) Erhebliche Störung betrieblicher und/oder wirtschaftlicher Interessen	800
c) Interessenabwägung	801
6. Sonderfall Änderungskündigung	801
II. Darlegungs- und Beweislast für Betriebsratsanhörung oder Personalratsbeteiligung	803
III. Außerordentliche Kündigung	804
IV. Treuwidrige Kündigung	805
E. Beweisverfahren bei krankheitsbedingter Kündigung	806
I. Voraussetzungen einer Beweisaufnahme	806
II. Mögliche Beweismittel	806
F. Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt für die gerichtliche Entscheidung	807
I. Grundsatz: Ausspruch der Kündigung	807
II. Nachschieben von Kündigungsgründen	808

Inhaltsverzeichnis

	Seite
G. Entscheidung im arbeitsgerichtlichen Verfahren	808
I. Urteil über den Kündigungsschutzantrag	808
II. Entgeltansprüche aus Annahmeverzug	809
III. Weiterbeschäftigungsanspruch	810
IV. Wiedereinstellungsanspruch	810
H. Stellenwert des Kündigungsschutzverfahrens im System des Kündigungs- schutzes	811
§ 9. Exkurs: Aufhebungsvertrag	813
A. Überblick	813
I. Einleitung	813
II. Rechtsgrundlagen	813
III. Schriftform	814
IV. Abwicklungsvertrag	814
V. Prozessvergleich	815
VI. Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats	815
VII. Hinweispflichten des Arbeitgebers	815
VIII. Anfechtbarkeit durch den Arbeitnehmer	816
B. Mögliche Inhalte	818
I. Beendigung und Beendigungsgrund	818
II. Freistellung und Urlaub	819
III. Abfindung	820
IV. Zeugnis	821
V. Arbeitspapiere	822
VI. Betriebliche Altersversorgung	822
VII. Wettbewerbsverbot	822
VIII. Ausgleichsklausel	823
IX. Salvatorische Klausel	823
C. Checkliste: Aufhebungsvertrag	824
Stichwortverzeichnis	827