

# Die krankheitsbedingte Kündigung

## Anforderungen an die soziale Rechtfertigung

Von Alexander Dobert, Sangerhausen\*

*Die Kündigung im deutschen Rechtsgebrauch ist ein empfangsbedürftiges, einseitiges Rechtsgeschäft, durch welches ein Dauerschuldverhältnis meist nach Ablauf einer Frist beendet werden soll. Im Arbeitsrecht unterscheidet man hier insbesondere zwischen der ordentlichen Kündigung mit Kündigungsfrist nach § 622 BGB und der außerordentlichen, fristlosen Kündigung nach § 626 BGB. Erstere gliedert sich nochmals insbesondere in betriebsbedingte, personenbedingte und verhaltensbedingte Kündigungen. Letztere erfolgt aus wichtigem Grunde. Die krankheitsbedingte Kündigung, welche hier thematisiert werden soll, ist der wichtigste Anwendungsfall der personenbedingten Kündigung, gleichwohl aber auch die am schwierigsten zu handhabende Kündigungsform in der Praxis. Besonders bei dieser Kündigungsform ist, dass eine erhebliche Kausalität an den Tag tritt, da jede krankheitsbedingte Kündigung eine personenbezogene, besondere „Vorgeschichte“ hat und deshalb keine Kündigung einer anderen tatsächlich gleicht. Weiterhin ist bei dieser Kündigungsform die Zahl der am Kündigungsverfahren beteiligten Personen und Institutionen besonders, da nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch Gutachter, das Integrationsamt und selbstverständlich auch Ärzte, um nur einige Personengruppen zu nennen, nach jeweiligem Erfordernis beteiligt sind.*

### I. Gesetzliche Einordnung der krankheitsbedingten Kündigung

Beim Ausspruch von krankheitsbedingten Kündigungen sind Art. 12 GG, Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, § 1 KSchG, §§ 242, 134, 138, 241 sowie 622 BGB insbesondere zu beachten und anzuwenden.

### II. Begrifflichkeiten

Um die teils komplexe Problematik der krankheitsbedingten Kündigung und den damit einhergehenden Anforderungen an die soziale Rechtfertigung jener erörtern zu können, ist es erforderlich, die Begriffe Krankheit und Behinderung zu definieren:

#### 1. Krankheit

Das Arbeitsrecht hat aufgrund der Komplexität der krankheitsbedingten Kündigungen einen eigenen, medizinischen Krankheitsbegriff. Nach diesem definiert sich die Krankheit als ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, welcher der Heilung bedarf.<sup>1</sup> Regelwidrig ist hierbei der Zustand immer dann, wenn er von dem Leitbild eines gesunden Menschen des gleichen Geschlechts und Alters erheblich abweicht. Regelwidrig ist jedoch nicht das gewöhnliche alters-

bedingte Nachlassen der Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit. Nachgewiesen werden kann dieser regelwidrige Zustand durch ärztliche Atteste bzw. durch Untersuchungen, welche durch Amtsärzte oder zuständige Fachärzte bei den Berufsgenossenschaften durchgeführt werden können.

#### 2. Behinderung

Der Begriff der Behinderung findet seine Grundlage in der Richtlinie der Europäischen Union RL 2000/78/EG sowie in § 2 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 3 BGG. Hiernach ist unter einer Behinderung ein Zustand zu verstehen, welcher durch eine ärztlich diagnostizierte Krankheit verursacht wird, wenn eine Krankheit eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, welche in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben hindern kann und wenn diese Einschränkung von langer bzw. längerer Dauer ist.

### III. Grundlagen der krankheitsbedingten Kündigung

#### 1. Das Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis mit einem Fixschuldcharakter (im Sinne von § 361 BGB)

Im Bereich des Arbeitsrechts haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ähnlich anderen zivilrechtlichen Verträgen, die stillschweigende Erwartung, dass sie für ihre Leistung auch eine Gegenleistung erhalten werden. Bei einem „normalen“ Vertrag zwischen zwei Vertragsparteien könnte nunmehr im Falle des Ausfalls eines Vertragspartners ein Vertreter die jeweilige Leistung erbringen – im Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer jedoch höchstpersönlich dazu verpflichtet, eine Leistung zu erbringen. Aufgrund dessen gilt prinzipiell auch der Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“. Dieser Grundsatz hat aber selbstverständlich seine Schranken in gesetzlichen Regelungen wie die Vergütung von Urlaubstagen, um nur ein Beispiel zu nennen.

Im gleichen Atemzug muss aber auch gesagt werden, dass der Arbeitsvertrag nicht nur einen Austausch von Vermögenswerten beinhaltet. Vielmehr ist der Arbeitsvertrag bzw. das Arbeitsverhältnis ein weisungsgemäßes Rechtsverhältnis mit Fürsorge-, Schutz- und Rücksichtnahmepflichten. Dies ist bei der krankheitsbedingten Kündigung von entscheidender Bedeutung, da der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer auch schützen soll und ihn vor möglichen Schäden bewahren soll.

#### 2. Störungen des Austauschverhältnisses

Krankheiten, welche früher oder später zu einer krankheitsbedingten Kündigung führen können, können als sogenannte Faktoren zur Störung eines Austauschverhältnisses führen. Jene Veränderungen des Gesundheitszustandes rufen hierbei eine erhebliche Abweichung vom vertraglichen Soll-Zustand hervor - gemeint ist dabei insbesondere, dass der Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitstätigkeit zu erbringen. Der Arbeitgeber hat

\* Der Autor ist Frühstudierender an der Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg.

<sup>1</sup> Krause, in: v. Hoyningen-Huene/Linck, Kommentar zum KSchG, 15. Aufl. 2013, § 1 Rn. 362.

dessen ungeachtet unter Umständen eine Vergütung weiterhin zu zahlen - gemeint ist die sechs Wochen andauernde Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nach den gesetzlichen Bestimmungen des § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG.

### 3. Ziele und Anliegen der krankheitsbedingten Kündigung

Die krankheitsbedingte Kündigung soll, generell gesehen, keine Sanktion für ein vergangenheitsbezogenes Fehlverhalten des Arbeitnehmers sein. Im Besonderen ist hiermit gemeint, dass der Arbeitnehmer nicht dafür bestraft werden soll, dass er in der Vergangenheit erkrankt ist. Genau deshalb soll diese Form der personenbedingten Kündigung das Ziel verfolgen, betriebswirtschaftlich unververtretbare Vakanzen in der Zukunft vermeiden zu können.

## IV. Der krankheitsbedingte Kündigungsgrund an sich

Dem Großteil der ausgesprochenen Kündigungen muss ein sogenannter Kündigungsgrund zugrunde liegen.<sup>2</sup> Man könnte nun eingangs vermuten, dass der Grund zur Kündigung bei der krankheitsbedingten Kündigung in der Erkrankung des Arbeitnehmers selbst liegen könnte. Dies ist jedoch genau nicht der Fall; ebenso wenig stellen frühere Erkrankungen (allein gesehen) keinen Kündigungsgrund, durch den eine soziale Rechtfertigung gegeben wäre, dar.

Diese, oben bezeichnete soziale Rechtfertigung ist erst dann gegeben, wenn die krankheitsbedingte Schlecht- oder Nichtleistung (oftmals tritt Letzteres ein) durch den Arbeitnehmer dazu führt, dass die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers erheblich beeinträchtigt sind.<sup>3</sup> Extremum hierfür wäre, wenn der langfristige Ausfall des Arbeitnehmers dazu führt, dass die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens in Gefahr ist. Ursächlich hierfür ist, wie oben angeführt, die krankheitsbedingte Nichtleistung. Ist diese soziale Rechtfertigung im Sinne der kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften im Sinne des KSchG gegeben, so darf die Kündigung während der Zeit des Krankenstandes auch ausgesprochen werden.<sup>4</sup>

## V. Fallgruppen

Um eine krankheitsbedingte Kündigung sozial rechtfertigen zu können, ist es erforderlich, den Einzelfall eines Arbeitnehmers einer der folgenden Fallgruppen zuzuordnen, welcher schließlich einen möglichen „Teilkündigungsgrund“ rechtfertigen kann:

### 1. Häufige Kurzerkrankungen

Häufige Kurzerkrankungen sind oft wiederkehrende Erkrankungen, welche innerhalb eines oft relativ kurzen Zeitraumes

auftreten und zu einem vorübergehenden, jedoch nicht dauerhaft anhaltenden, Arbeitsausfall führen. Als Kurzerkrankungen sind hierbei all jene regelwidrigen Gesundheitszustände zu bezeichnen, die zu einer Ausfalldauer von einem Tag bis hin zu mehreren Wochen führen; der Beginn des Ausfallzeitraumes ist jedoch völlig unbekannt.<sup>5</sup>

Um häufige Kurzerkrankungen als Teilkündigungsgrund anerkennen zu können, wird für die Begründung der sogenannten negativen Prognose<sup>6</sup> zumeist nur die Fehlzeitenstatistik aus der Vergangenheit herangezogen. Mit der krankheitsbedingten Kündigung soll jedoch nicht das Verhalten in der Vergangenheit bestraft werden, sondern ein zukünftiger Schaden auf Seiten des Unternehmens soll abgewendet werden.<sup>7</sup> Genau deshalb ist es auch erforderlich, eine Ursachenanalyse bzw. ein medizinisches Sachverständigengutachten durchzuführen, um die Frage zu klären, ob Wiederholungen der Fehlzeiten in der Zukunft ausgeschlossen werden können.<sup>8</sup>

### 2. Lang andauernde Erkrankungen

Neben den häufigen Kurzerkrankungen als Fallgruppe bei krankheitsbedingten Kündigungen können auch lang andauernde Erkrankungen<sup>9</sup> früher oder später zur krankheitsbedingten Kündigung führen. Eine lang andauernde Erkrankung ist dabei eine Erkrankung, welche mindestens ein Kalenderjahr bzw. 18 Monate andauert und der Zeitraum des Krankenstandes ununterbrochen ist.<sup>10</sup> Zudem darf die Genesung des Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen sein, jedoch muss eine negative Prognose zur Gesundung des Arbeitnehmers bestehen. Kann der Arbeitnehmer mittels eines Gegenbeweises die durch den Arbeitgeber begründete Gesundheitsprognose entkräften, so wird die krankheitsbedingte Kündigung aus oben bezeichneten „Teilgründe“ sozial ungerechtfertigt sein und damit die gesamte Kündigung unwirksam.

Des Weiteren kann die negative Prognose auch dann bestehen, wenn erst seit kurzer Zeit der Krankenstand vorliegend ist, so beispielsweise bei einem Arbeitnehmer, welcher erst vor kurzer Zeit einen schweren Verkehrsunfall hatte und deshalb auf nicht absehbare Zeit im Krankenstand sein wird.

### 3. Krankheitsbedingte dauernde Leistungsunfähigkeit

Die krankheitsbedingte dauernde Leistungsunfähigkeit kann unter Umständen auch zur Kündigung des Arbeitnehmers führen. Gemeint ist bei dieser Fallgruppe insbesondere, dass es krankheitsbedingte Ausfälle des Arbeitnehmers gibt, welche zu einer lang andauernden Leistungsunfähigkeit führen können. Überspitzung dieser Leistungsunfähigkeit wäre das dauernde Unvermögen, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsverpflichtung auszuführen. Dies ist jedoch nicht gege-

<sup>2</sup> Zu beachten ist jedoch, dass der Kündigungsgrund nur dann näher angegeben werden muss, soweit das Kündigungsschutzgesetz bei diesem Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Vgl. zur Anwendung des KSchG *Linck*, in: *Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch*, 16. Aufl. 2015, § 130 Rn. 1 ff.

<sup>3</sup> Vgl. BAG NZA 1991, 806.

<sup>4</sup> Mit teils anderer Ansicht zum Zugang der Kündigung *Krause* (Fn. 1), § 1 Rn. 419.

<sup>5</sup> Vgl. BAG NJW 1987, 2956.

<sup>6</sup> Siehe insbesondere zur negativen Prognose VI. 1.

<sup>7</sup> Vgl. BAG NJW 1984, 1836.

<sup>8</sup> *Krause* (Fn. 1), § 1 Rn. 375, 387.

<sup>9</sup> *Linck* (Fn. 2), § 131 Rn. 44 m.w.N.

<sup>10</sup> Dies ist nur als ein Richtwert zu verstehen. Vgl. deshalb BAG NJW 1983, 2897.

ben, wenn der Arbeitnehmer nur kurzzeitig arbeitsunfähig ist oder zeitweise nach einer längeren Erkrankung die Wiedergenesung erlangt hat und seine Arbeitstätigkeit wieder aufnehmen konnte.

#### 4. *Völlige Ungewissheit über die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit*

Solange, wie der Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt vorhersehen kann, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit zur Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung wiederherstellen kann, kann der Arbeitnehmer dieser Fallgruppe aufgrund der Ungewissheit über die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zugeordnet werden. Dem Arbeitgeber muss jedoch völlig ungewiss sein, ob sich der Arbeitnehmer von seiner Krankheit wieder erholt oder nicht.<sup>11</sup>

#### 5. *Krankheitsbedingte Leistungsminderung*

Ist es dem Arbeitnehmer nach einer lang andauernden Krankheit wieder möglich, seine Arbeitstätigkeit auszuüben, so könnte trotz dieser Arbeitsfähigkeit eine krankheitsbedingte Kündigung gerechtfertigt werden. Diese darf unter Umständen jedoch nur dann ausgesprochen werden, wenn das Leistungsvermögen<sup>12</sup> des Arbeitnehmers infolge einer Krankheit oder Behinderung<sup>13</sup> dauerhaft beeinträchtigt wird. So kann beispielsweise die Leistungsminderung auf 75 % bereits diese Kündigung unter Umständen rechtfertigen. Die Rechtsprechung geht jedoch teilweise auseinander.

### VI. Die vier Komponenten/Stufen der sozialen Rechtfertigung<sup>14</sup>

Konnte nunmehr der Einzelfall eines Arbeitnehmers einer der unter V. bezeichneten Fallgruppen zugeordnet werden, so muss dies in der Folge noch keinesfalls bedeuten, dass die Kündigung in der Summe auch sozial gerechtfertigt ist. Vielmehr muss die Kündigung die sogenannten vier Stufen der sozialen Rechtfertigung durchlaufen, um am Ende auch standhalten zu können.

#### 1. *Stufe: Die negative Gesundheitsprognose*

Die negative Gesundheitsprognose, welche festgestellt werden muss und durch den Arbeitgeber<sup>15</sup> vorgelegt werden muss, ist die erste Stufe zur sozialen Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung. Die Prognose soll insbesondere auf Grundlage von objektiven und *nicht* von subjektiven Gesichtspunkten erfolgen. Aufgrund dessen sollen Arbeitge-

ber und Arbeitnehmer nicht ihre persönlichen Eindrücke und Einschätzungen in die Prognose einfließen lassen.

Um diese erste Stufe „meistern“ zu können, müssen im Rahmen der Gesundheitsprognose sich Tatsachen aufzeigen, welche vermuten lassen, dass nach dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt (Ablauf der mit dem Ausspruch der Kündigung beginnenden Kündigungsfrist) mit weiteren, sowohl kurz-, als auch langfristigen Erkrankungen des Arbeitnehmers zu rechnen ist.<sup>16</sup> Resümierend soll dies heißen, dass eine erhebliche Besorgnis darüber besteht, dass weitere Erkrankungen im bisherigen Umfang, wie sie auch während des Arbeitsverhältnisses vorherrschend waren, auftreten können. Ist, wie bei der völligen Ungewissheit über die zukünftige Arbeitstätigkeit oder der dauernden Leistungsminderung prognostiziert worden, dass der Arbeitnehmer in langfristiger Sicht nicht mehr seiner alten Tätigkeit in vollem Umfang nachgehen kann, so kann grds. eine negative Gesundheitsprognose angenommen werden. In allen anderen Fällen muss der Arbeitgeber schlüssig darlegen und beweisen, dass der Arbeitnehmer mit seinem Gesundheitszustand für das Unternehmen „nachteilig“ ist und sich deshalb das Unternehmen von diesem Arbeitnehmer trennen sollte. Und genau hierfür ist es sinnvoll und prinzipiell auch erforderlich, dass medizinische Sachverständigengutachten die Situation des Arbeitnehmers einschätzen und diese nicht nur die Erkrankungen in der Vergangenheit, sondern auch das Potenzial für neue Erkrankungen erörtern sollen und in der Folge dieser Erörterung eine qualifizierte Prognose abgeben sollen.

Problematisch ist diese Gesundheitsprognose jedoch in der Summe bei häufigen Kurzerkrankungen, da bei diesen Arbeitsausfällen ein einzelfall- und ursachenbezogener Maßstab bei der Beurteilung angewandt werden muss und zudem auch die Möglichkeit betrachtet werden muss, dass die Krankheit aus nicht näher bekannten Gründen vollkommen ausgeheilt ist und deshalb die Prognose zur zukünftigen Gesundheit des Arbeitnehmers auch nicht „Hand und Fuß“ hat.

#### 2. *Stufe: Die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen*

Um die nächste Stufe zur Wirksamkeit der krankheitsbedingten Kündigung zu „meistern“, ist es erforderlich, eine Analyse der Beeinträchtigung der unternehmerischen Interessen des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer durchzuführen.<sup>17</sup> Gibt es erhebliche Betriebsablaufstörungen oder auch sehr hohe Entgeltfortzahlungskosten, so können die unternehmerischen Interessen möglicherweise erheblich beeinträchtigt sein. Dies muss jedoch nicht bedeuten, dass eine häufige Arbeitsunfähigkeit sofort auch zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Interessen und in der Summe dann zu einer Kündigung, welche unter Umständen als unwirksam erklärt werden könnte, führt.

Es stellt sich jedoch nunmehr die Frage, wann von der erheblichen Beeinträchtigung gesprochen werden kann. Pauschalisierte Werte können hierbei nicht benannt werden, da jedes Unternehmen eine andere wirtschaftliche Stärke hat und

<sup>11</sup> Vgl. LAG Hamm, Urt. v. 29.3.2006 – 18 Ca 2104/05.

<sup>12</sup> Zur Minderleistung („low performer“) Linck (Fn. 2), § 131 Rn. 46 ff.

<sup>13</sup> Vgl. III. 1. bzw. III. 2.

<sup>14</sup> Oftmals wird auch nur von den drei Stufen gesprochen, soweit das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) außer Acht gelassen wird (so bspw. Linck [Fn. 2], § 131 Rn. 34); zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement Linck (Fn. 2), § 131 Rn. 6.

<sup>15</sup> Vgl. Krause (Fn. 1), § 1 Rn. 387 m.w.N.

<sup>16</sup> Vgl. Krause (Fn. 1), § 1 Rn. 436 m.w.N.

<sup>17</sup> Vgl. Linck (Fn. 2), § 131 Rn. 39 f.

deshalb kein pauschalisierter „Verlustwert“ genannt werden kann. Nach h.M. ist es jedoch nicht möglich, von einer erheblichen Beeinträchtigung zu sprechen, wenn der Kündigung eine erhebliche wirtschaftliche Einbuße aufgrund der sechs Wochen andauernden Entgeltfortzahlung zugrunde liegt – dieser Zeitraum ist generell kündigungsirrelevant.<sup>18</sup> Dem steht aber eine andere Möglichkeit entgegen, unter welcher es möglich ist, dass diese erhebliche Beeinträchtigung vorausgesetzt werden kann – gemeint ist die dauernde Leistungsunfähigkeit oder die völlige Ungewissheit über die Gesundheit des Arbeitnehmers.

Im Ergebnis ist jedoch klarzustellen, dass die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen und/oder wirtschaftlichen Interessen eines Unternehmens durch einen substantiierten Tatsachenvortrag des Arbeitgebers festgestellt werden muss.

### 3. Stufe: Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (*ultima ratio*)

Eine Kündigung ist, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichsam meinen, eine sehr unangenehme Angelegenheit und beide Seiten versuchen, eine Kündigung abzuwenden. Aufgrund dessen ist bei der krankheitsbedingten Kündigung auch erforderlich, andere Lösungen, welche keiner Kündigung entsprechen, herbeizuführen. Hierzu sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam eine Lösung ausarbeiten, welche schlussendlich das mildeste Mittel darstellt.

Möglichkeiten, welche nicht die „massive“ Wirkung wie eine Kündigung haben, wären die Umsetzung des Arbeitnehmers auf einen Arbeitsplatz, auf dem der Arbeitgeber keine Beeinträchtigungen zu erwarten hat. Der Arbeitgeber ist hierbei jedoch nicht zur Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes verpflichtet, jedoch ist er dazu berechtigt, im Rahmen seines Direktionsrechtes einen leidensgerechten Arbeitsplatz freizumachen. Neben diesen Möglichkeiten ist ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX aber auch durchaus möglich.<sup>19</sup>

Sind die vorbezeichneten Möglichkeiten jedoch nicht zur Nutzung geeignet, so kann möglicherweise nur noch versucht werden, im Rahmen von Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen dem Arbeitnehmer zu helfen.

Äußerst umstritten ist, um einen kurzen Exkurs durchzuführen, noch die Abmahnung, wenn kein milderes Mittel verfügbar ist. Vor diesem Schritt schreckt der Arbeitgeber jedoch zurück, da er weder sich noch dem Arbeitnehmer zumuten kann, eine persönliche Eigenschaft des Arbeitnehmers, die der Arbeitnehmer selbst nicht beeinflussen kann, abzumahnern.<sup>20</sup>

Gleichwohl ist, um eine praxistaugliche Methode zu nutzen, auch eine Änderungskündigung möglich; sie soll auch vornehmlich genutzt werden. Sollte dies in keinem Falle

möglich sein, dann ist nur noch die krankheitsbedingte Kündigung als letztes Mittel möglich.

### 4. Stufe: Umfassende Interessenabwägung

Die umfassende Interessenabwägung<sup>21</sup> ist der letzte Schritt vor einer krankheitsbedingten Kündigung und zugleich ist jene auch noch am schwierigsten zu handhaben, da es für diese Abwägung keine klaren Vorgaben und auch keine abschließenden Kriterien gibt. Es lässt sich generell sagen, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und dabei hauptsächlich die arbeitnehmerseitigen Umstände, aber auch die unternehmerischen Umstände zu bedenken. Umstände, die bedacht werden sollen, sind hierbei beispielsweise die Ursachen der Erkrankung, die Zeiträume ohne krankheitsbedingte Einschränkungen, das Alter, der Familienstand und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers, aber auch die Arbeitsmarktlage und die Höhe der bisher „angehäuft“ Entgeltfortzahlungskosten.

<sup>18</sup> Unter bestimmten Umständen kann die Entgeltfortzahlung auch zu einer erheblichen Beeinträchtigung führen, vgl. hierzu Krause (Fn. 1), § 1 Rn. 404 f. m.w.N.

<sup>19</sup> Vgl. zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement Linck (Fn. 2), § 131 Rn. 6 ff.

<sup>20</sup> Vgl. a.A. zur Abmahnung: LAG Hessen, Urt. v. 18.3.2014 – 13 Sa 1207/13.

<sup>21</sup> Krause (Fn. 1), § 1 Rn. 428 m.w.N.