Krankschreibung nach Kündigung – Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit

Ein Arbeitnehmer hat nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt der Arbeitnehmer. Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird i. d. R. durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung geführt.

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann jedoch infrage gestellt werden. Diese Zweifel können sich dabei aus der Bescheinigung selbst ergeben oder aber auf tatsächlichen Umständen ihres Zustandekommens beruhen.

Bei der Kündigung durch den Arbeitnehmer kann der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Zugang der Kündigung erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls Indizien vorliegen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen. Solche Zweifel können bestehen, wenn eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken.

Für die Annahme einer zeitlichen Übereinstimmung kommt es nicht auf eine zeitgleiche Übergabe von Kündigung und Arbeitsunfähigkeit an. Es genügt, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung passgenau mit dem Ablauf der Kündigungsfrist endet.