

## Neues aus der Rechtsprechung

### **LAG Thüringen: Kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch bei nahtlos anschließender Arbeitsunfähigkeit**

*Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gehört zu den in der Praxis häufigsten Streitpunkten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Besondere Brisanz entfaltet die Frage, ob bei aufeinanderfolgenden, auf unterschiedlichen Erkrankungen beruhenden Arbeitsunfähigkeiten jeweils ein neuer Sechs-Wochen-Zeitraum beginnt oder ob ein sogenannter einheitlicher Verhinderungsfall vorliegt. Das LAG Thüringen (Urteil vom 16.12.2025, Az. 5 Sa 154/23) hat hierzu eine praxisrelevante Entscheidung getroffen und die strenge Linie des BAG konsequent fortgeführt.*

#### **Der Sachverhalt**

Der Kläger war als Monteur beschäftigt und erlitt am 02.03.2022 einen Arbeitsunfall, in dessen Folge er wegen Knieproblemen bis einschließlich 18.04.2022 (Ostermontag) arbeitsunfähig war. Am 14.04.2022 teilte er seinem Arbeitgeber telefonisch mit, dass seine Knieprobleme fortbestünden und er am 19.04.2022 einen Folgetermin bei seinem Arzt habe. Am 15.04.2022 (Karfreitag) ging dem Arbeitgeber die Eigenkündigung des Klägers zum 30.04.2022 zu. Am 19.04.2022 – dem Dienstag nach Ostermontag – wurde dem Kläger eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als Erstbescheinigung ausgestellt, diesmal wegen Rückenschmerzen (Diagnoseschlüssel M54.G), gültig bis zum 30.04.2022.

Der Arbeitgeber verweigerte für den letztgenannten Zeitraum die Zahlung des Entgelts. Der Kläger machte daraufhin Entgeltfortzahlung in Höhe von 1.300,50 € geltend. Bei seinen neu aufgetretenen Rückenschmerzen handele es sich um eine Ersterkrankung. Er behauptete, zwischen den Erkrankungen bestehe keinerlei Zusammenhang.

#### **Entscheidung**

Der Kläger blieb sowohl erst- als auch zweitinstanzlich erfolglos. Nach Ansicht des LAG war der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG bereits ausgeschöpft, da ein einheitlicher

Verhinderungsfall vorlag. Die Begrenzung der Entgeltfortzahlung auf sechs Wochen gelte auch dann, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue, andere Krankheit auftrete, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hätte. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entstehe nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits **beendet** gewesen sei, **bevor** die weitere Erkrankung auftrete. Dies sei anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war – sei es auch nur für wenige, außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden.

Zur **Darlegungs- und Beweislast** führt das LAG aus: Grundsätzlich kann sich der Arbeitnehmer zum Nachweis von Beginn und Ende einer Arbeitsunfähigkeit zwar auf die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stützen. Schließt sich jedoch an eine Arbeitsverhinderung in engem zeitlichen Zusammenhang eine weitere, als „Erstbescheinigung“ attestierte, Arbeitsunfähigkeit an – insbesondere, wenn die Zeiträume unmittelbar aufeinanderfolgen oder nur durch arbeitsfreie Tage getrennt sind –, liegt ein hinreichend gewichtiges Indiz für einen einheitlichen Verhinderungsfall vor. In dieser Konstellation ist der Beweiswert der Erstbescheinigung erschüttert. Der Arbeitnehmer muss nunmehr vollen Beweis dafür erbringen, dass die erste Erkrankung vor Eintritt der neuerlichen Arbeitsverhinderung beendet war.

Im konkreten Fall gelang dem Kläger weder ein schlüssiger Sachvortrag, noch der erforderliche Beweis. Sein Vorbringen zu einer angeblichen Feststellung der Ausheilung der Knieprobleme war widersprüchlich; die behandelnde Ärztin konnte er nicht namentlich benennen.

### **Praxishinweis**

Die Entscheidung verdeutlicht die hohen Anforderungen, die an Arbeitnehmer gestellt werden, wenn sie bei nahtlos aufeinanderfolgenden Arbeitsunfähigkeiten einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch geltend machen wollen. Arbeitgeber sollten hingegen nahtlos aufeinanderfolgende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sorgsam prüfen und die Möglichkeit der Einstellung der Entgeltfortzahlung in Betracht ziehen.

Wir beraten Sie gerne zu den Handlungsoptionen.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)



Dr. Moritz Waltermann  
+49 221 65065-129  
[moritz.waltermann@loschelder.de](mailto:moritz.waltermann@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)