



*In dieser Ausgabe:*

1. **Ausschluss von arbeitsunfähigen Mitarbeitern nach Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums von Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie**
2. **Krankfeiern mit Ansage**
3. **Urlaubsentgelt bei Streikteilnahme**
4. **ANG-Wirtschaftsdaten April 2026**

## 1. **Ausschluss von arbeitsunfähigen Mitarbeitern nach Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums von Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie**

Die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin war im gesamten relevanten Zeitraum arbeitsunfähig und bezog kein Arbeitsentgelt mehr, sondern Krankengeld. Bei der Beklagten besteht eine Gesamtbetriebsvereinbarung Inflationsausgleichsprämie (GBV IAP). Diese lautet auszugsweise:

„§ 3 Durchführung

(1) Die Inflationsausgleichsprämie wird allen Mitarbeitern gezahlt, die zum Stichtag 01.07.2024 im Unternehmen beschäftigt sind.

(...)

(4) Die Inflationsausgleichsprämie wird folgenden Mitarbeitergruppen gewährt:

- Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit
- Minijobber
- MA im Beschäftigungsverbot
- MA im Mutterschutz

- Auszubildende (auch Auszubildende, die durch die medi terra mittels ChancenQualifizierungsgesetzes (Agentur für Arbeit) gefördert werden, fallen unter die Stellenbetrachtungen eines Auszubildenden = 0,2 VK)

(...)

Inflationsausgleich wird nur gezahlt, wenn ein Gehalt ausschließlich durch den Arbeitgeber bezogen wird

**- MA die arbeitsunfähig erkrankt sind und aus der Lohnfortzahlung gefallen sind/fallen: erhalten keine Inflationsausgleichsprämie für diesen Zeitraum**

**- MA in Elternzeit erhalten keine Inflationsausgleichsprämie"**

Die Klägerin klagt auf Zahlung dieser Inflationsausgleichsprämie, da die Beklagte einen Anspruch aufgrund der bestehenden GBV ablehnte und dies zu Recht, so das LAG Niedersachsen mit Urteil vom 16.03.2026 – 15 SLa 555/25. Das LAG Niedersachsen entschied, dass der Ausschluss von Mitarbeitern, die nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums Krankengeld beziehen, von der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie nach der maßgeblichen GBV rechtlich zulässig sei. Nach Auffassung des LAG habe diese Prämie nach Auslegung der GBV Entgeltcharakter und sei mit der

Arbeitsleistung synallagmatisch verknüpft. Die Differenzierung nach dem Bezug von Arbeitsentgelt sei sachlich gerechtfertigt, da die Betriebsparteien berechtigt sind, die Prämie an die Erbringung von Arbeitsleistung oder den Bezug von Entgeltersatzleistungen zu knüpfen. Anspruchsberechtigt sind nur Mitarbeiter, die Arbeitsentgelt oder Entgeltersatzleistungen vom Arbeitgeber beziehen. Mitarbeiter, die nach Ende der Entgeltfortzahlung ausschließlich Krankengeld erhalten, sind ausdrücklich ausgeschlossen. Die Betriebsparteien dürfen die Prämie an die Erbringung von Arbeitsleistung oder den Bezug von Entgeltersatzleistungen knüpfen. Die Einbeziehung von Mitarbeitern im Mutterschutz oder Beschäftigungsverbot sei zulässig, da diese Entgeltersatzleistungen erhalten. Eine willkürliche Gruppenbildung liege nicht vor und darüber hinaus auch kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da die Differenzierung nachvollziehbar und sachlich begründet sei.

Die Klage auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie blieb deswegen erfolglos. Die Berufung wurde zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen.

## **2. Krankfeiern mit Ansage**

Immer wieder beschäftigen uns Sachverhalte, in denen die Arbeitnehmer als Antwort auf die Ablehnung eines Urlaubsantrags eine Krankheit androhen und sich unmittelbar darauf mit Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch tatsächlich krankmelden. Aber wie sollte der Arbeitgeber mit solchen Fällen umgehen?

Festzuhalten ist, dass allein dieses bloße Zusammenspiel zwischen Urlaubsablehnung und attestierter Arbeitsunfähigkeit weder eine Kündigung sozial rechtfertigen kann noch zur Einstellung der Entgeltfortzahlung berechtigt.

In Übereinstimmung mit der gängigen Rechtsprechung entschied auch das Arbeitsgericht Nordhausen mit Urteil vom 06.11.2025 – 3 Ca 438/25 den zugrundeliegenden Fall:

Die Klägerin war seit dem Jahr 2009 bei der Beklagten zuletzt in der Telefonzentrale eingesetzt. Nachdem sich die Klägerin Anfang März 2025 erfolglos auf eine interne Stellenausschreibung als Schreibkraft beworben hatte, fand am Morgen des 26.03.2025 ein Personalgespräch zwischen der Klägerin und der Leiterin der Telefonzentrale statt. Im Rahmen dieses Gesprächs übergab die Klägerin ein auf den 25.03.2025 datiertes Schreiben, in dem sie die ordentliche Eigenkündigung zum 30.09.2025 erklärte. Im Anschluss an das Gespräch suchte die Klägerin eine Ärztin auf, die ihr für den Zeitraum vom 26.03.2025 bis zum 23.04.2025 Arbeitsunfähigkeit bescheinigte. Mit Folgebescheinigung vom 22.04.2025 wurde die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit bis zum 06.05.2025 bescheinigt. Am 07.05.2025 nahm die Klägerin ihre Arbeit bei der Beklagten wieder auf. Am 30.09.2025 endete das Arbeitsverhältnis der Parteien. Mit ihrer Klage hat die Klägerin Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 26.03.2025 bis zum 06.05.2025 verlangt. Die Beklagte hat behauptet, die Klägerin habe im Personalgespräch vom 26.03.2025 angekündigt, krankfeiern zu wollen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage weit überwiegend stattgegeben, da der Klägerin ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Absatz 1 S. 1 EFZG zustehe. Der dazu erforderliche Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit werde in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen AUB geführt. Diese begründe allerdings keine gesetzliche Vermutung einer Arbeitsunfähigkeit. Gelingen es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der AUB zu erschüttern, sei es (wieder) Sache des Arbeitnehmers, konkrete Tatsachen darzulegen und ggf. zu beweisen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Zu den Umständen, die zur Erschütterung des Beweiswerts einer AUB führen können, gehöre insbesondere angekündigtes Krankfeiern des Arbeitnehmers. Davon ausgehend sei der Vortrag der Beklagten zur Erschütterung des Beweiswerts der vorgelegten AUB geeignet. Der Beklagten sei es aber nicht gelungen, ihre entsprechenden Behauptungen zu beweisen. Aufgrund der Aussage der Leiterin der Telefonzentrale einerseits sowie der persönlichen Anhörung der Klägerin andererseits konnte die Beklagte ihre Behauptung nicht eindeutig beweisen, so dass das Urteil zu ihren Lasten erging.

#### **Praxishinweis:**

Das Urteil bestätigt, dass Krankfeiern mit Ansage zunächst nur zur Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung führt und demzufolge kein Selbstläufer für den Einbehalt der Entgeltfortzahlung noch einen Kündigungsgrund darstellt. Arbeitnehmer haben daraufhin die Möglichkeit zu beweisen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig waren. Gelingt ihnen das, wird eine daraufhin ausgesprochene Kündigung nicht sozial gerechtfertigt werden können und der Arbeitgeber muss für den angezweiferten Zeitraum gleichfalls Entgeltfortzahlung leisten. Im konkreten Fall hat das ArbG den Beweiswert der vorgelegten AUB nicht als erschüttert angesehen, da es sich nicht davon überzeugen konnte, dass die Klägerin ein Krankfeiern tatsächlich angekündigt hatte.

### **3. Urlaubsentgelt bei Streikteilnahme**

Der Kläger beantragte bei der Beklagten für den Zeitraum vom 17.11.2023 bis 15.12.2023 Urlaub, der auch bewilligt wurde. Vom 08.11.2023 bis 13.05.2024 wurde der Betrieb der Beklagten ohne Unterbrechungen bestreikt. Der Kläger beteiligte sich von Beginn an am Streik, teilte seiner Arbeitgeberin aber nicht mit, dass er für den bewilligten Urlaubszeitraum den Streik beenden und stattdessen Urlaub nehmen möchte.

Die Beklagte zahlte für den ursprünglich belegten Urlaubszeitraum kein Urlaubsentgelt. Der Kläger ist der Ansicht, das Urlaubsentgelt sei unabhängig vom Streikgeschehen geschuldet. Die Beklagte sei aufgrund der zuvor erfolgten Festlegung des Urlaubs verpflichtet, das Urlaubsentgelt zu zahlen. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Sachsen (mit Urteil vom 29.01.2026 – 4 SLa 290/24) wiesen die Zahlungsklage ab, denn der Kläger habe keinen Urlaub in Anspruch genommen, sondern gestreikt. Insofern bestehe kein Anspruch auf Urlaubsentgelt. Nach der Rechtsprechung des BAG werde ein bewilligter Urlaub zwar nicht dadurch unterbrochen, dass während des Urlaubs der Betrieb bestreikt werde. Dies setze

jedoch nach der Rechtsprechung des BAG voraus, dass sich der betreffende Mitarbeiter nicht am Streik beteilige, sondern seinen Urlaub antrete. Dies bedeute, dass der Arbeitnehmer ein Wahlrecht habe, ob er streiken oder Urlaub nehmen will. Im Falle einer Arbeitsniederlegung zum Zweck der Streikteilnahme vor Urlaubsantritt sei die Lage so, dass keine Arbeitsverpflichtung bestehe. Möchte der Arbeitnehmer nunmehr seinen Urlaub antreten, muss er dies deutlich machen. Hieran fehlte es vorliegend.

**Praxishinweis:**

Arbeitnehmer müssen also klar kommunizieren, ob sie am Streik teilnehmen oder einen bewilligten Urlaub antreten. Arbeitgebern ist zu raten, genau zu prüfen, welche Mitarbeiter sich am Streik beteiligen und welche Mitarbeiter sich im Urlaub befinden. Den streikenden Mitarbeitern sollte kein Urlaubsentgelt gezahlt werden.

**4. ANG-Wirtschaftsdaten April 2026**

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für April 2026.

Vehid Alemić  
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller  
stellv. Geschäftsführerin