



Positionspapier

**Anpassung Verfahren zur elektronischen
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)**

November 2025



Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel.....	3
2.	Aktuelle Situation.....	3
2.1.	Verzögerungen im Ablauf und Abrufbarkeit der eAU	4
2.2.	Mangelnde Transparenz.....	5
2.3.	Unkenntnis über Mitteilungspflicht der Beschäftigten.....	6
2.4.	Anlegen von Daten vor Erstabruf und erneute Angabe bei Nichtabrufbarkeit.....	7
3.	Position von Südwesttextil.....	7
3.1.	Das „push-Verfahren“	7
3.2.	Einheitliches Verfahren für gesetzlich- und privat Versicherte.....	8
3.3.	Mehr Transparenz durch ergänzte Angaben.....	8
4.	Fazit	8



1. Präambel

Laut Angaben des statistischen Bundesamtes waren Arbeitnehmer im Jahr 2024 durchschnittlich an 14,8 Arbeitstagen arbeitsunfähig gemeldet. Gegenüber 2021 stellt dies einen Anstieg von 3,6 Krankheitstagen dar. Nach der durch den Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft vorgenommenen Unterteilung in Berufsgruppen gehört die Berufsgruppe Textiltechnik- und Produktion zu den fünf Berufsgruppen mit den meisten Krankheitstagen (Durchschnittlich 37,6 Krankheitstage im Jahr 2023). Die Anzahl der Krankheitstage liegt damit im europäischen Vergleich an der Spitze und ist gerade in einer fulminanten Wirtschaftskrise dem Standort Deutschland nicht zuträglich.

Im Jahr 2023 wurde die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) verpflichtend eingeführt mit der Folge, dass Unternehmen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ihrer gesetzlich versicherten Mitarbeiter elektronisch abzurufen haben.

Das Abrufverfahren an sich ist ein zu begrüßender Fortschritt in Sachen Digitalisierung im Personalwesen. Allerdings ergeben sich in der praktischen Umsetzung einige Problemfelder, sodass sich der Bedarf einer Anpassung des Verfahrens ergibt.

2. Aktuelle Situation

Ist der Arbeitnehmer erkrankt, hat dieser seine vom Arzt diagnostizierte Arbeitsunfähigkeit spätestens nach Ablauf des dritten Tages gegenüber dem Arbeitgeber durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu belegen. Dem geht voraus, dass die Krankenkassen nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Arztpraxen die Mindestdaten zum Abruf der eAU für den Arbeitgeber elektronisch bereitstellen. Zum Abruf ist eine konkrete Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers inklusive korrekter Angabe des Beginn- und Enddatums gegenüber dem Arbeitgeber erforderlich. Mit dieser Information sendet der Arbeitgeber zunächst eine eAU-Anfrage an die Krankenkasse über deren Kommunikationsserver. Nach Erhalt der Anfrage stellt die Krankenkasse die eAU zum Abruf auf dem Kommunikationsserver bereit; der Arbeitgeber wird über die erfolgte Bereitstellung benachrichtigt. Der Abruf erfolgt durch ein systemgeprüftes Programm oder eine Ausfüllhilfe. Kleinere oder mittelständische Unternehmen, welche nicht über ein zertifiziertes Abrechnungsprogramm verfügen, nutzen zum Abruf daher regelmäßig das von der



Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) angebotene sogenannte SV-Meldeportal (Portal der Sozialversicherungsträger).

Anhand der seit 2023 gesammelten Erfahrungswerte lassen sich folgende Probleme beim eAU-Verfahren feststellen

2.1. Verzögerungen im Ablauf und Abrufbarkeit der eAU

Häufig kommt es zu Verzögerungen bei der Abrufbarkeit der eAU. Teilweise werden die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Arztpraxen nicht rechtzeitig (bis 24 Uhr des Tages der Feststellung) an die Krankenkassen übermittelt mit der Folge der Verzögerung bei der Abrufbarkeit. Der tatsächliche Grund hierfür entzieht sich allerdings regelmäßig der Kenntnis der Unternehmen. Er kann durch technische Fehlerquellen begründet sein oder auch schlicht in personellen Engpässen der Arztpraxen liegen.

Der verzögerten Abrufbarkeit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung folgt eine zumindest zeitweise gegebene Rechtsunsicherheit, ob die eAU rechtzeitig und ordnungsgemäß ausgestellt wurde bzw. überhaupt existent ist. Dies spielt für die Frage der Entgeltfortzahlung eine erhebliche Rolle, insbesondere wenn sich die Verzögerung der Abrufbarkeit der eAU mit dem Lohnlauf überschneidet. Wenn für das Unternehmen zum Zeitpunkt der Lohn- oder Gehaltsauszahlung aufgrund verspäteter Abrufbarkeit noch kein Nachweis zur krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ersichtlich ist, steht die Lohnbuchhaltung zwangsläufig vor der Entscheidung, ob Entgelt fortgezahlt oder einbehalten wird.

Dies hat je nach Entscheidung teilweise wiederum fehlerhafte Abrechnungen zur Folge, welche im Nachgang korrigiert werden müssen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sich der Arbeitnehmer ordnungsgemäß und rechtzeitig seine Arbeitsunfähigkeit hat bescheinigen lassen, diese aber verspätet oder überhaupt nicht für das Unternehmen abrufbar ist und das Unternehmen aus diesem Grund Teile des monatlichen Lohns zunächst einbehält. Wird eine ordnungsgemäße eAU im Nachgang für das Unternehmen doch abrufbar, muss der einbehaltene Lohn nachgezahlt und die Abrechnung korrigiert werden. Die Folge ist ein nicht unerheblicher Verwaltungsaufwand, abseits der Tatsache, dass sich der Arbeitnehmer in diesem Fall tendenziell unberechtigt behandelt fühlt.



2.2. Mangelnde Transparenz

Seit der Einführung der eAU lässt sich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung weder der Name des ausstellenden Arztes noch dessen Fachrichtung entnehmen. Zwar muss der Arbeitnehmer keinen Diagnoseschlüssel oder die konkrete Art der Krankheit offenlegen, was arbeitgeberseitig auch respektiert wird. In der Praxis war jedoch festzustellen, dass ein gewisser Prozentsatz der Mitarbeiter regelmäßig von unterschiedlichen Ärzten aus unterschiedlichen Fachrichtungen ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt hat und dies teilweise auch in zeitlich unmittelbarer Nähe zueinander. Mangels Angabe der Fachrichtung ist das sogenannte „Ärztehopping“ für den Arbeitgeber nicht mehr erkennbar mit der Folge, dass dem Arbeitgeber die Möglichkeit zur Beweiswerterschütterung bedeutend erschwert wird.

Weiterhin ist für den Arbeitgeber mangels Namensangabe des ausstellenden Arztes nicht erkennbar, ob bestimmte Ärzte aus Sicht des Arbeitgebers in einer verdächtigen Vielzahl Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausstellen. Auch dieser Umstand nimmt dem Arbeitgeber weiteren Spielraum zur Beweiswerterschütterung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Zudem enthalten elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen keine Angaben zur Art der Feststellung bzw. der Anamnese, d.h. dass für den Arbeitgeber nicht ersichtlich ist, ob eine Feststellung der Arbeitsunfähigkeit auf einer telefonischen Anamnese, einer Videosprechstunde oder einer persönlichen Untersuchung basiert. Insbesondere angesichts der jüngst angepassten Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie (AURL), welche nunmehr dauerhaft die Möglichkeit zur telefonischen Anamnese sowie die Anamnese per Video eröffnet, muss zeitnah eine hierauf bezogene Ergänzung der im Rahmen der eAU enthaltenen Angaben erfolgen. Nunmehr ist es Arbeitnehmern z.B. über Telekliniken und über das gesamte Bundesgebiet verteilte Online-Ärzte möglich, sich Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausstellen zu lassen. Wenn beispielsweise die Arztpraxen, welche in örtlicher Nähe zum Wohnsitz des Arbeitnehmers liegen und bei welchen der Arbeitnehmer normalerweise Patient ist, diesem aufgrund mangelnder Erforderlichkeit keine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen, kann sich der Arbeitnehmer schlicht eines Online-Arztes bedienen. Diesen Online-Ärzten ist der Arbeitnehmer oft unbekannt mit der Folge, dass die Hürden des Arbeitnehmers zur attestierten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bedeutend niedriger sind.



Die vorherrschende Intransparenz in puncto Angaben zu Arzt und Fachrichtung in Verbindung mit der Anamnesemöglichkeit per Telefon oder Video erhöht die Hürden für die Beweiswerterschütterung des Arbeitgebers erheblich. Damit ist es für den Arbeitgeber so gut wie unmöglich, potenzielle Missbrauchsfälle zu erkennen und dementsprechend zu reagieren.

Ein Mehr an Transparenz an dieser Stelle dient aus Arbeitgebersicht nicht nur beidseits fairen Verfahrensbedingungen, sondern beugt präventiv auch innerbetrieblichen Diskussionen und Streitfällen vor. Aus Arbeitgebersicht ist eine dementsprechende Erweiterung der Angaben im Gesetzestext folgerichtig. Der Gesetzeswortlaut von § 109 Abs. 1 Satz 1 SGB IV muss somit wie folgt angepasst und um eine Ziff. 6 und Ziff. 7 ergänzt werden:

„Die Krankenkasse hat nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten nach §295 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Fünften Buches eine Meldung zum Abruf für den Arbeitgeber zu erstellen, die insbesondere die folgenden Daten enthält:

1. den Namen des Beschäftigten,
2. den Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit,
3. das Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
4. die Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und
5. die Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht.
6. Praxisanschrift, Name und Fachrichtung des behandelnden Arztes
7. Angabe zur Art der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit“

Es ist weiterhin kein Grund ersichtlich, warum bei der Papierbescheinigung für privat Versicherte der Name des Arztes und die Fachrichtung angegeben wird, bei der eAU für gesetzlich Versicherte jedoch nicht

2.3. Unkenntnis über Mitteilungspflicht der Beschäftigten

Seitens der Versicherten besteht teilweise Unkenntnis darüber, dass diese die Dauer der Arbeitsunfähigkeit trotz der an sich vom Arbeitgeber abzurufenden eAU dem Arbeitgeber mitzuteilen haben. Aufgrund der häufig durch Arztpraxen stattfindenden Kommunikation gegenüber der Versicherten dahingehend, dass der Versicherte keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber einzureichen hat, wird oben genannte Mitteilungspflicht oft nicht beachtet und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht mitgeteilt.



Wenn jedoch dem Arbeitgeber Beginn- und Enddatum der Arbeitsunfähigkeit nicht bekannt sind, kann die eAU nicht abgerufen werden. Es muss daher ein Abruf für den Arbeitgeber nach Mitteilung durch den Arbeitnehmer möglich sein – auch ohne Angabe des Beginn- und Enddatums.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen sollten diesen Umstand bei einer Weiterentwicklung des SV-Meldeportals beachten und die Eingabevoraussetzungen dementsprechend anpassen.

2.4. Anlegen von Daten vor Erstabruf und erneute Angabe bei Nichtabrufbarkeit

Insbesondere wenn ein Abruf rein über das sog. SV-Meldeportal und somit nicht über ein zertifiziertes Abrechnungsprogramm erfolgt, stellt sich der Ablauf als aufwendig dar. Vor einem Abruf der eAU müssen zunächst die Betriebsstätten und Mitarbeiter angelegt werden, wozu umfangreiche Daten eingespeist werden müssen. Dies bedeutet für die Unternehmen erheblichen Verwaltungs- und Zeitaufwand allein in der erstmaligen Anlage der Daten.

Wenn die eAU aus oben genannten Gründen nicht abrufbar ist, z.B. weil ein technischer Übermittlungsfehler vorliegt oder weil der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die konkrete Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht oder unrichtig mitteilt, muss für jeden Abrufversuch eine erneute zeitaufwendige Eingabe der einzelfallbezogenen Daten vorgenommen werden. Eine Abrufpraxis, die im Zeitalter der Digitalisierung wenig userfreundlich, zeitaufwändig und absolut vermeidbar ist.

3. Position von Südwesttextil

Das Verfahren um die eAU sollte daher praxisnah wie folgt angepasst werden:

3.1. Das „push-Verfahren“

Als mögliche Lösung kommt an dieser Stelle das sog. „Push-Verfahren“ in Betracht. Die Arbeitsunfähigkeit wird dabei automatisch elektronisch an den Arbeitgeber übermittelt, ohne dass dieser die eAU abrufen muss. Das „Push-Verfahren“ trägt somit auch dem Umstand Rechnung, dass nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer bezüglich seiner Arbeitsunfähigkeit beweisbelastet ist. Es widerspricht der Natur der Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitgeber sich durch ggf. mehrfachen Abruf der eAU um die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seines Arbeitnehmers bemühen muss.



Das „push-Verfahren“ Verfahren sollte zumindest zusätzlich zum bisherigen Abrufverfahren („pull-Verfahren) möglich sein, damit der Arbeitgeber hier ein Wahlrecht hat. Zudem sollte es dem Arbeitgeber für den Fall des gewünschten Abrufes möglich sein, die eAU auch ohne exakte Angabe des Beginn- und Enddatums der Krankheit abrufen zu können

3.2. Einheitliches Verfahren für gesetzlich- und privat Versicherte

Das bislang für gesetzlich- und privat Versicherte unterschiedliche AU-Procedere (privat Versicherte trifft nach wie vor eine Pflicht zur Vorlage der physischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - im Gegensatz zu gesetzlich Versicherten) muss vereinheitlicht werden.

Zum einen ist ein einheitliches Verfahren für die Sachbearbeitung in den Unternehmen praktikabler. Der zuständige Sachbearbeiter müsste bei Vereinheitlichung nicht mehr zwischen Fällen der Vorlage einer physischen Arbeitsunfähigkeit und dem Abruf der eAU unterscheiden und nicht beides parallel führen. Arbeitsunfähigkeitszeiten könnten somit einheitlich erfasst werden.

Zum anderen würde aufgrund der dann gegebenen Papierlosigkeit die Digitalisierung in den Unternehmen vorangetrieben werden.

3.3. Mehr Transparenz durch ergänzte Angaben

Weiterhin sollte im Sinn fairer Verfahrenschancen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung künftig den ausstellenden Arzt, dessen Fachrichtung sowie die Art der Feststellung bzw. Anamnese zur Einschränkung der Missbrauchsgefahr erkennen lassen. Für den Arbeitgeber muss anhand der genannten Angaben wenigstens erkennbar sein, ob sich beispielsweise der Mitarbeiter von Ärzten aus unterschiedlichen Städten und ggf. Bundesländern lediglich mittels telefonischer Anamnese oder Videosprechstunde arbeitsunfähig schreiben lässt.

4. Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass beim Prozedere rund um die eAU-Nachbesserungsbedarf mit dem Ziel besteht, eine Anpassung an die Praxis und an die ebenso schützenswerten Interessen des Arbeitgebers zu erreichen.



Im Wesentlichen muss eine inhaltliche Anpassung der eAU dahingehend erfolgen, dass dieser der Name des ausstellenden Arztes sowie dessen Fachrichtung (wieder) entnehmbar ist und auch eine Angabe zur Art der Feststellung erfolgt. Das bisher angewandte „pull-Verfahren“ mittels Abruf durch den Arbeitgeber muss zumindest für den Arbeitgeber wahlweise um das „push-Verfahren“ ersetzt werden. Zudem muss das Verfahren für gesetzlich- und privat Versicherte angeglichen und vereinheitlicht werden.



Herausgeber:

**SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND
BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlerstraße 6
70191 Stuttgart
Telefon: +49 711 21050-0
E-Mail: info@suedwesttextil.de
Internet: www.suedwesttextil.de
Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt

Edina Brenner
Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen

Knut Holger Huml
Referent Recht + Tarif
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
huml@suedwesttextil.de

