

Positionspapier

Abschaffung Möglichkeit zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

April 2026



Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel.....	3
2.	Aktuelle Situation	3
2.1.	Entgeltfortzahlungspflicht.....	3
2.2.	Durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitstage je Beschäftigten pro Jahr.....	4
2.3.	Entwicklung der Entgeltfortzahlungskosten.....	5
3.	Art der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit.....	5
3.1.	Entwicklung der Entgeltfortzahlungskosten.....	5
3.2.	Krankenstandsentwicklung versus telefonische Feststellungsmöglichkeit	6
3.3.	Beweiswert einer ärztlich ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	6
4.	Position von Südwesttextil	7



1. Präambel

Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit müssen Arbeitgeber in Deutschland Entgelt nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes leisten. Die Aufwendungen der Unternehmen in Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung für arbeitsunfähige Mitarbeiter entwickelten sich in den letzten Jahren ausschließlich nach oben. Deutschland steht im europäischen Vergleich damit an der Spitze bei der Entgeltfortzahlung.

2. Aktuelle Situation

2.1. Entgeltfortzahlungspflicht

Derzeit trifft den Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten:

- / bereits ab dem ersten Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit
- / bei derselben Krankheit zunächst bis zur Dauer von sechs Wochen
- / im Fall derselben bzw. Fortsetzungserkrankung für bis zu weiteren sechs Wochen, wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war
- / im Fall der Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer „neuen“ Erkrankung oder Erkrankungen jeweils bis zu weiteren sechs Wochen darüber hinaus

die Pflicht zur Entgeltfortzahlung.

Diese Pflicht besteht losgelöst davon, ob der Arbeitnehmer:

- / seine Arbeitsunfähigkeit nach den gesetzlichen Maßstäben erst nach Ablauf des dritten Kalendertages der Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen hat oder
- / ob er z.B. kraft Arbeitsvertrag zu einer frühzeitigeren Feststellung verpflichtet ist.






Kommt der Arbeitnehmer ordnungsgemäß bzw. vertragsgemäß seinen Mitteilungs- und Feststellungspflichten nach, muss der Arbeitgeber ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung leisten. Ein arbeitgeberseitiger Einbehalt der Entgeltfortzahlung ist bei tatsächlich gegebener Arbeitsunfähigkeit somit nur für Zeiten möglich, bezüglich derer der Arbeitnehmer seiner arbeitsunfähigkeitsbezogenen Pflicht zur ärztlichen Feststellung nicht nachkommt.



2.2. Durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitstage je Beschäftigten pro Jahr

Seit dem Jahr 2018 steigen die durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeitstage je Beschäftigten pro Jahr konstant und sind weit entfernt von den erfassten Krankheitstagen pro Beschäftigten z.B. aus dem Jahr 2007. Die Angaben des statistischen Bundesamtes (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>) sprechen hierzu eine klare Sprache. Im Jahr 2007 lag die durchschnittliche Zahl der Krankheitstage je Beschäftigter pro Jahr noch bei 8,1, im Jahr 2018 bereits bei 10,6, um sodann im Jahr 2023 auf 15,1 bzw. im Jahr 2024 auf 14,8 zu steigen.

Weiterhin fällt der Krankenstand branchenabhängig unterschiedlich aus. Im Bereich Textiltechnik und Textilproduktion lag dieser laut dem Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, der auf den Dachverband der Betriebskrankenkassen Bezug nimmt, im Jahr 2024 bei durchschnittlich 34,9 Krankheitstagen und somit weit oberhalb eines branchenunabhängigen Durchschnitts.

Die fünf Berufsgruppen mit den meisten Krankheitstagen		▼
	Altenpflege	38,7
	Industrielle Keramikherstellung und -verarbeitung	36,0
	Textiltechnik und -produktion	34,9
	Industrielle Glasherstellung und -verarbeitung	34,4
	Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	34,3

Krankheitstage: Kalendertage mit ärztlichem Attest

Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen

(Quelle: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft <https://www.iwd.de/artikel/krankenstand-in-deutschland-498654/#die-branchen> unter Auswahl der fünf Berufsgruppen mit den meisten Krankheitstagen)



2.3. Entwicklung der Entgeltfortzahlungskosten

Damit korrespondierend ist laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW-Kurzbericht 75/2025) seit dem Jahr 2010 bis inkl. dem Jahr 2024 ein konstanter Anstieg der Entgeltfortzahlungskosten zu verzeichnen.

Im Jahr 2010 beliefen sich demnach die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Summe „lediglich“ auf geschätzte 36,9 Mrd. Euro inkl. Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber.

Im Jahr 2024 steigerten sich die Kosten für die Arbeitgeber laut dem IW in Summe auf 82 Milliarden Euro (Bruttoentgeltfortzahlung: 69,1 Mrd. Euro, hinzu kommen geschätzt 13,0 Mrd. Euro an Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung). Diese Summe stellt laut dem IW eine Verdoppelung innerhalb von 14 Jahren dar, übertrifft die Aufwendungen für das Krankengeld um das Vierfache und entspricht gut einem Viertel aller Aufwendungen der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die gestiegenen Arbeitgeberaufwendungen liegen laut IW zwar teilweise in höheren Löhnen und Gehältern sowie der gestiegenen Beschäftigtenzahl begründet, jedoch auch in einem erheblichen Anstieg der durchschnittlichen Krankheitszeiten der Beschäftigten.

3. Art der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

3.1. Entwicklung der Entgeltfortzahlungskosten

Ursprünglich wurde die Möglichkeit zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu Zeiten von Corona temporär eingeführt - mit dem Ziel der Entlastung von Arztpraxen, um damit einhergehend das Ansteckungsgeschehen auszudünnen.

Mit der Begründung, dass sich die telefonische Krankschreibung als ein sinnvolles Instrument zur Entlastung der Ärztinnen und Ärzte sowie der Patientinnen und Patienten im Rahmen der Corona-Pandemie gezeigt habe, wurde die Möglichkeit zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit dann ab dem 07. Dezember 2023 dauerhaft eingeführt.

§ 4 Abs. 5 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des gemeinsamen Bundesausschusses (AURL) sieht nunmehr dauerhaft vor, dass die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zwar nur auf Grund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen darf, diese jedoch neben einer unmittelbar erfolgenden



persönlichen oder mittelbar persönlichen Untersuchung im Rahmen einer Videosprechstunde auch nach telefonischer Anamnese nach Maßgabe von § 4 Abs. 5a AURL erfolgen kann.

Für die telefonische Feststellung gelten folgende Voraussetzungen:

- / Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Videosprechstunde ist nicht möglich. Das ist z.B. dann der Fall, wenn es seitens des Vertragsarztes hierzu kein Angebot gibt
- / Telefonische Anamnese
- / Erkrankung ohne schwere Symptomatik
- / Person muss der Vertragsärztin, dem Vertragsarzt selbst oder derselben Berufsausübungsgemeinschaft aufgrund früherer Behandlung unmittelbar persönlich bekannt sein
- / Dauer: Bis zu fünf Kalendertage
- / Eine Folgebescheinigung ist nur möglich, wenn bei der oder dem Versicherten bereits zuvor aufgrund unmittelbar persönlicher Untersuchung durch die Vertragsärztin oder den Vertragsarzt Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit festgestellt worden ist.

3.2. Krankenstandsentwicklung versus telefonische Feststellungsmöglichkeit

Festzustellen ist, dass die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage in den letzten Jahren in Deutschland sprunghaft angestiegen ist. Damit geht eine erhebliche Erhöhung der Entgeltfortzahlungskosten einher, die sich im Ergebnis als signifikante Kostensteigerung erweist und damit u.a. auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen durchschlägt.

Wenn auf Arbeitgeberseite derart umfangreiche Entgeltfortzahlungsverpflichtungen bestehen, muss auf Arbeitnehmerseite auch eine angemessene Hürde genommen werden, um Entgeltfortzahlungsansprüche zu begründen. Eine derart notwendige Hürde stellt die telefonische Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nicht dar.

3.3. Beweiswert einer ärztlich ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Gerade aufgrund des nach wie vor hohen Beweiswerts ärztlich ausgestellter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und der daraus resultierenden Kostenfolgen muss sich



der Arbeitgeber auf den Wertgehalt einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlassen können. Wenn der behandelnde Arzt seinen Patienten visuell nicht wahrnehmen kann und auch keine Untersuchungsmöglichkeit besteht, ist auch bei leichteren Erkrankungen die Möglichkeit einer Fehldiagnose nicht auszuschließen.

I.ü. zeigt die Praxis, dass es einen gewissen Prozentsatz an Arbeitnehmern gibt, der die vereinfachte Möglichkeit der telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit vermehrt zur Ausstellung von Erst- und Folge-AUs nutzt. Damit korrespondiert auch eine aktuelle Umfrage der DAK, die Arbeitnehmer befragt, ob und wie sich die telefonische Möglichkeit zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit auf deren Inanspruchnahme auswirkt. Laut dem Gesundheitsreport 2025 der DAK – Vertiefungsanalyse zur Krankenstandsentwicklung (<https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/88048/data/df2f10115fcc5a7872373c18c48504dc/250107-download-bericht-rekordkrankenstand.pdf>) gaben immerhin 7 % der befragten Umfrageteilnehmer an: „Ich war zwar leicht erkrankt, aber ohne die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung wäre ich zur Arbeit gegangen.“

Angesichts der in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie geregelten Videosprechstunde existiert überdies bereits die Möglichkeit zur Ferndiagnose. Ein nachvollziehbares Erfordernis zur Feststellung ausschließlich per Telefon ist daher nicht ersichtlich. Werden Videosprechstunden von Arztpraxen nicht angeboten, ist der Weg des Patienten zur Arztpraxis zwecks persönlicher Vorstellung und Untersuchung sachgerecht.

4. Position von Südwesttextil

Festzustellen ist, dass in den letzten Jahren und verstärkt mit Einführung der Möglichkeit zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2023, die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage und damit einhergehend, die Entgeltfortzahlungskosten exorbitant gestiegen sind.

Für deutsche Unternehmen stellen die Aufwendungen für Krankheitsfälle eine wachsende finanzielle Belastung dar, welche in Widerspruch zur aktuell vorherrschenden, schwierigen wirtschaftlichen Lage vieler Unternehmen steht. Auch dieser Kostenfaktor reduziert die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg.



Vor dem Hintergrund der hohen Anforderungen an den Arbeitgeber in puncto Entgeltfortzahlung ist es daher sachgerecht, wenn die Anforderungen auf Arbeitnehmerseite zum Feststellen der Arbeitsunfähigkeit wieder auf einen Standard zurückgeführt werden, welcher bis zur coronapandemiebedingten Änderung gegeben war.

Ansonsten besteht weiterhin eine Unausgewogenheit zwischen arbeitgeberseitiger Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung und der arbeitnehmerseitigen sehr geringen Hürde zur diesbezüglichen Anspruchs begründung.

Südwesttextil fordert daher die Abschaffung der Möglichkeit zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit.



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

Türlenstraße 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

