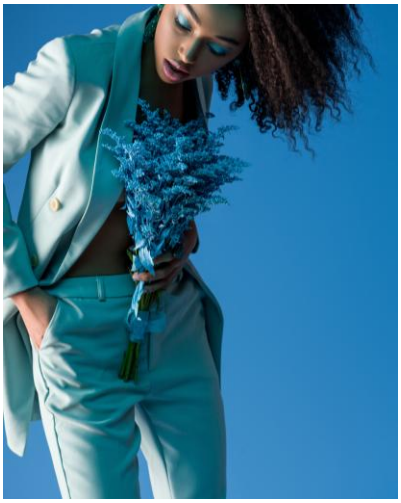
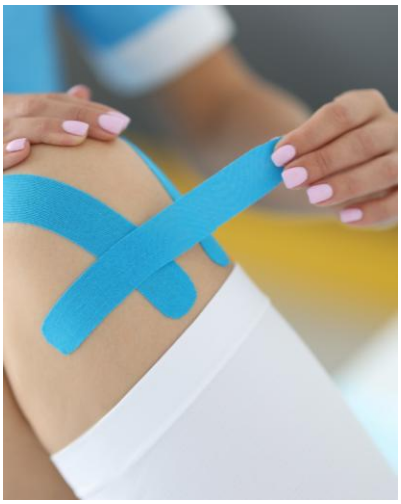


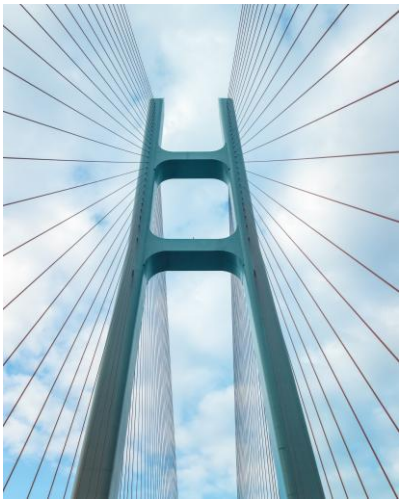








südwest textil



Positionspapier

Teilarbeitsunfähigkeit

Oktober 2026

Türlenstraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | www.suedwesttextil.de

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

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel 3

2. Aktuelle Situation 3

2.1. Rechtsgrundlage bis 31.12.2027 3

2.2. Rechtsgrundlage ab 01.01.2028 4

3. Position von Südwesttextil 5

3.1. Arbeitgeberseitige Prüffrist von 7 Tagen 5

3.2. Teilarbeitsunfähigkeit für kurzfristige Erkrankungen 6

3.3. Höchstgrenze bei Vorliegen von Teilarbeitsunfähigkeit 7

3.4. Praktikable Ausgestaltung der Richtlinie zur Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit 8

3.5. Evaluation durch Bundesministerien 10

3.6. Haftungsausschluss für Arbeitgeber 12

3.7. Keine Präjudizwirkung der Teilarbeitsunfähigkeit für spätere Teilzeitverlangen 13

3.8. Keine Beeinträchtigung der negativen Prognose durch Teilarbeitsunfähigkeit 14

3.9. Sicherstellung der IT-technischen Umsetzbarkeit zum 1. Januar 2028 15

4. Fazit 15

1. Präambel

Das GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz (Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung) wurde am 29. Juli 2026 im Bundesgesetzblatt verkündet und ist am 30. Juli 2026 in Kraft getreten. Zu den wesentlichen Neuerungen zählt die zum 1. Januar 2028 vorgesehene Einführung der Teilarbeitsunfähigkeit für gesetzlich krankenversicherte Personen, die mit dem neu geschaffenen § 44c SGB V eine gesetzliche Grundlage erhält. Ziel der Neuregelung ist es, Versicherten, die infolge einer nicht nur geringfügigen Erkrankung voraussichtlich länger arbeitsunfähig sind, auf freiwilliger Basis eine frühzeitige und flexible Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Die Einführung der Teilarbeitsunfähigkeit schafft ein neues Instrument, dessen tatsächlicher Mehrwert für die betriebliche Praxis bislang offen ist. Für Arbeitgeber darf die Neuregelung keinesfalls zu zusätzlichen Personalplanungs- und Verwaltungsaufwänden, unkalkulierbaren Haftungsrisiken oder Einschränkungen ihrer arbeitsrechtlichen Handlungsspielräume führen. Vielmehr müssen die betrieblichen Realitäten, die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und die berechtigten Interessen der Unternehmen bei der gesetzlichen Ausgestaltung maßgeblich berücksichtigt werden. Hierfür sind klare gesetzliche Rahmenbedingungen und wirksame Schutzmechanismen zugunsten der Arbeitgeber unerlässlich.

2. Aktuelle Situation

Die Teilarbeitsunfähigkeit ist zwar beschlossen, tritt jedoch erst zum 01.01.2028 in Kraft.

2.1. Rechtsgrundlage bis 31.12.2027

Nach der aktuell anwendbaren Gesetzeslage schließen sich zumindest derzeit Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsfähigkeit gegenseitig aus.

Nach dem Grundsatz „krank ist krank“ wird eine Teilarbeitsunfähigkeit nicht ärztlich festgestellt.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht im Entgeltfortzahlungsfall zunächst einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen vor. Danach kommt bei Fortsetzungserkrankung der Anspruch auf Krankengeld zum Tragen. Auch im Rahmen von Krankengeldbezug sowie bei anschließender Aussteuerung und krankheitsbedingtem Bezug von ALG I kennt das Gesetz bislang keine Teilarbeitsunfähigkeit.

2.2. Rechtsgrundlage ab 01.01.2028

Mit dem im GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz neu geschaffenen § 44c SGB V soll gesetzlich krankenversicherten Personen eine Teilarbeitsunfähigkeit ermöglicht werden, welche ab dem 01.01.2028 Anwendung finden soll.

Ab diesem Zeitpunkt soll es nicht nur wie bislang Arbeitsfähigkeit oder Arbeitsunfähigkeit geben, sondern auch eine auf freiwilliger Basis zu schaffende Teilarbeitsunfähigkeit, sodass teilarbeitsunfähig Beschäftigte bei gegebenen Voraussetzungen eine teilweise Arbeitsleistung während einer Krankheit erbringen können.

Die wesentlichen Voraussetzungen und Punkte für die Teilarbeitsunfähigkeit sind:

- Eine Teilarbeitsunfähigkeit ist nur bei „nicht nur geringfügigen Erkrankungen“ mit einer voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen möglich.
- Die Teilarbeitsunfähigkeit wird vom Arzt und mit Einwilligung des Versicherten auf entweder 25, 50 oder 75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt.
- Der Arbeitgeber muss der arbeitnehmerseits angezeigten Bereitschaft zur Teilarbeit aktiv zustimmen. Antwortet der Arbeitgeber nicht innerhalb von 7 Kalendertagen oder lehnt er ab, gilt der Beschäftigte automatisch als vollständig und somit zu 100 % arbeitsunfähig.
- Der Beschäftigte als auch der Arbeitgeber können die Teilarbeitsunfähigkeit vor Ablauf des attestierten Zeitraums vorzeitig in Textform beenden.
- Die Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes gelten innerhalb der ersten sechs Wochen Teilarbeitsunfähigkeit weiterhin. Erst danach ändert sich bei Teilarbeitsunfähigkeit das Zahlungsmodell.
- Der Arbeitgeber zahlt nach Ablauf der sechs Wochen für den Fall der Teilarbeitsunfähigkeit lediglich das anteilige Arbeitsentgelt für die tatsächlich und teilweise erbrachte Arbeitsleistung. Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) findet entsprechende Anwendung (anteiliger Anspruch).
- Die Höchstdauer der Entgeltfortzahlung verlängert sich dadurch nicht.
- Es besteht ausdrücklich kein Anspruch des Beschäftigten auf Einrichtung oder Anpassung eines Arbeitsplatzes, § 44c Abs. 5 SGB V.

Nach § 44c Abs. 6 SGB V wird der Gemeinsame Bundesausschuss das Nähere zur Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit, insbesondere zu den Voraussetzungen einer Teilarbeitsunfähigkeit im Umfang von 25, 50 oder 75 Prozent, in einer Richtlinie bis zum 1. Januar 2027 regeln.

Das Bundesministerium für Gesundheit wird zudem im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter anderem die Wirksamkeit der Teilarbeitsunfähigkeit im Vergleich zur stufenweisen Wiedereingliederung, auch als Teil eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bis zum 29.Juli 2029 und erneut bis zum 29.Juli 2033 evaluieren.

3. Position von Südwesttextil

Auch wenn der Paradigmenwechsel durch die neu eingeführte Teilarbeitsunfähigkeit grundsätzlich zu begrüßen ist, berücksichtigt der neu geschaffene § 44c SGB V in gleich mehreren Punkten die betriebliche Realität unzureichend und bürdet den Unternehmen und deren Personalabteilungen erheblichen Mehraufwand auf. Mehrere Regelungen stehen dabei in fundamentalem Widerspruch zu den Interessen der Wirtschaft:

3.1. Arbeitgeberseitige Prüffrist von 7 Tagen

Die in § 44c Abs. 2 Satz 2 SGB V geregelte Verpflichtung für Arbeitgeber, innerhalb von nur sieben Kalendertagen nach Zugang der Anzeige dem Beschäftigten mitzuteilen, ob er der teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung zustimmt, geht an der Unternehmensrealität vorbei.

Sieben Kalendertage umschließen auch Wochenenden und Feiertage sowie Brückentage, sodass sich je nach Zeitpunkt der Anzeige die arbeitgeberseitige Frist erheblich reduzieren kann, z.B. auf lediglich 3 Arbeitstage. Weiterhin kann auch in Urlaubszeiten oder krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der zuständigen Sachbearbeiter keine derart rasche Beurteilung vorgenommen werden, ob die konkrete Ausgestaltung der Tätigkeit und die Einbindung in die betrieblichen Abläufe mit einer Teilarbeitsunfähigkeit zu vereinbaren sind.

Innerhalb einer derart kurzen Frist ist es für das Unternehmen somit nicht möglich, verbindlich abzuklären und zu entscheiden, ob der konkrete Arbeitsplatz für eine Ausübung der Tätigkeit im Rahmen der ärztlich festgestellten Teilarbeitsunfähigkeit geeignet ist.

Aus Arbeitgebersicht ist davon auszugehen, dass die Einführung einer Teilarbeitsunfähigkeit im Einzelfall keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auslöst, da es sich um eine individuelle, arbeitnehmerbezogene Maßnahme handelt, der es an einem hinreichenden kollektiven Bezug fehlt. Sollte der Betriebsrat, gleichwohl sich zuständig fühlen und eine Mitbestimmungspflicht annehmen, wäre zu berücksichtigen, dass die erforderliche Abstimmung und Einholung der Zustimmung des Betriebsrats einen zusätzlichen zeitlichen Aufwand verursachen würden. Die Umsetzung innerhalb einer Frist von sieben Kalendertagen wäre dadurch erschwert und könnte sich insbesondere bei kurzfristigem Handlungsbedarf erst recht als nicht realisierbar erweisen.

Um alledem gerecht zu werden, muss eine Anpassung der Frist auf zumindest vierzehn Tage erfolgen.

§ 44c Abs. 2 Satz 2 SGB V muss daher wie folgt abgeändert werden:

> *„Der Arbeitgeber hat innerhalb von **vierzehn** Kalendertagen nach Zugang der Anzeige dem Versicherten mitzuteilen, ob er der teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung im angezeigten Umfang zustimmt. Stimmt der Arbeitgeber der teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung zu, hat er dem Versicherten den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme in Textform mitzuteilen.“*

3.2. Teilarbeitsunfähigkeit für kurzfristige Erkrankungen

Eine Teilarbeitsunfähigkeit wird laut dem aktuellen Gesetzeswortlaut nur bei „nicht nur geringfügigen Erkrankungen“ mit einer voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen möglich sein.

Eine Verknüpfung der Teilarbeitsunfähigkeit an eine derart lange voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit kann nicht sachgerecht sein.

Je nach Krankheitsbild ist es jedenfalls nicht auszuschließen, dass es dem erkrankten Arbeitnehmer auch bei kurzfristigeren Erkrankungen möglich ist, seine an sich geschuldete Arbeitsleistung zumindest teilweise zu erbringen.

Von einer starren voraussichtlichen Mindestdauer der Arbeitsunfähigkeit von vier Wochen sollte daher Abstand genommen werden. Vielmehr sollte die Möglichkeit der Teilarbeitsunfähigkeit unabhängig von einer bestimmten prognostizierten Mindestdauer der

Arbeitsunfähigkeit bestehen. Eine solche starre zeitliche Voraussetzung steht dem Ziel einer frühzeitigen, bedarfsgerechten und flexiblen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess entgegen. Vielmehr sollte sich die Inanspruchnahme an der individuellen gesundheitlichen Situation der Beschäftigten sowie an den konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen orientieren.

Eine zeitliche Mindestschwelle könnte dazu führen, dass die Vorteile einer frühzeitigen teilweisen Rückkehr an den Arbeitsplatz gerade in Fällen ungenutzt bleiben, in denen eine stufenweise Wiederaufnahme der Tätigkeit bereits zu einem früheren Zeitpunkt medizinisch sinnvoll und betrieblich umsetzbar wäre. Der Verzicht auf eine starre Mindestdauer würde somit die Flexibilität des Instruments erhöhen, individuelle Genesungsverläufe besser berücksichtigen und die Voraussetzungen dafür verbessern, Beschäftigte möglichst frühzeitig und nachhaltig in den Arbeitsprozess zurückzuführen.

3.3. Höchstgrenze bei Vorliegen von Teilarbeitsunfähigkeit

Das Gesetz sieht bislang keine zeitliche Höchstgrenze zur Teilarbeitsunfähigkeit vor. Dies ist jedoch vor dem Hintergrund der Gefahr des Missbrauchs und der erheblichen Beeinträchtigung der Planungssicherheit im Unternehmen problematisch. Daher bedarf es einer angemessenen zeitlichen Höchstgrenze der Teilarbeitsunfähigkeit.

Auch würde eine langfristige Teilarbeitsunfähigkeit faktisch zu einer Änderung des Arbeitsvertrages führen und somit nicht unerheblich in das zwischen den Arbeitsvertragsparteien bestehende Austauschverhältnis eingreifen.

Damit die Teilarbeitsunfähigkeit nicht zu dauerhaften Störungen des Betriebsablaufs und zu einer Ungewissheit hinsichtlich der Planungssicherheit im Arbeitsverhältnis führt, sollte diese mit einer gesetzlichen Höchstgrenze von maximal 6 Monaten gedeckelt werden.

Eine Begrenzung der Teilarbeitsunfähigkeit auf die Dauer von sechs Monaten macht auch vor dem Hintergrund Sinn, Missbrauch vorzubeugen. Letztendlich erbringen die Beschäftigten im Rahmen der Teilzeitarbeit ihre arbeitsvertragliche geschuldete Arbeitsleistung in reduziertem Umfang, ohne allerdings zunächst nennenswerte Einbußen bei der Vergütung hinzunehmen. Kurz gesagt: die Arbeit wird reduziert, wohingegen sich das Entgelt nicht in dem Umfang der reduzierten Arbeit vermindert. Sofern Beschäftigte daher, aus welchen Gründen auch immer, vorübergehend nicht mehr imstande sind, ihre arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung

im vereinbarten Umfang zu erbringen, erscheint die Möglichkeit der Teilarbeitsunfähigkeit finanziell attraktiver als eine Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG, da bei letzterer die Beschäftigten lediglich entsprechend des Umfangs der reduzierten Arbeit vergütet werden. Demzufolge wird durch die Möglichkeit der Teilarbeitsunfähigkeit gleichzeitig auch die Gefahr eines Missbrauchs in Form einer vollfinanzierten Teilzeittätigkeit eröffnet, welcher durch eine Begrenzung der Höchstdauer der Teilarbeitsunfähigkeit zu begegnen ist.

Die Begrenzung der Teilarbeitsunfähigkeit ist auch nicht unbillig. Sofern Beschäftigte sich über einen längeren Zeitraum nicht in der Lage sehen, ihre Arbeitsleistung im vertraglich geschuldeten Umfang zu erbringen, steht ihnen unter den Voraussetzungen des § 9a TzBfG die Möglichkeit der Brückenteilzeit offen, welche bis zur Höchstdauer von fünf Jahren in Anspruch genommen werden kann.

Nach Ablauf von 6 Monaten darf das Modell der Teilarbeitsunfähigkeit somit nicht mehr anwendbar sein und wie bislang nur der Status der Arbeitsfähigkeit oder der (vollständigen) Arbeitsunfähigkeit möglich sein.

Daher sollte § 44c Abs. 1 Satz 1 SGB V wie folgt ergänzt werden:

> *„Versicherte, die infolge einer nicht nur geringfügigen Erkrankung absehbar länger arbeitsunfähig sein werden, können während der Dauer der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit,* ***maximal bis zur Höchstdauer von sechs Monaten****, mit Zustimmung des Arbeitgebers ihre Arbeitsleistung teilweise erbringen, wenn der behandelnde Arzt mit Einwilligung des Versicherten eine Teilarbeitsunfähigkeit im Umfang von 25, 50 oder 75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Versicherten feststellt.“*

3.4. Praktikable Ausgestaltung der Richtlinie zur Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit

Die Teilarbeitsunfähigkeit wird vom Arzt und mit Einwilligung des Versicherten auf entweder 25, 50 oder 75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt.

Nach § 44c Abs. 6 SGB V wird der Gemeinsame Bundesausschuss das Nähere zur Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit, insbesondere zu den Voraussetzungen einer Teilarbeitsunfähigkeit im Umfang von 25, 50 oder 75 Prozent, in einer Richtlinie bis zum 1. Januar 2027 regeln.

Bei der Ausgestaltung der Richtlinie nach § 44c Abs. 6 SGB V muss der Gemeinsame Bundesausschuss neben den medizinischen Voraussetzungen insbesondere die praktische Umsetzbarkeit der Teilarbeitsunfähigkeit im Betrieb berücksichtigen. Aus Sicht der Arbeitgeber sind dabei folgende Punkte von zentraler Bedeutung:

- Klare und nachvollziehbare Kriterien für die ärztliche Feststellung einer Teilarbeitsunfähigkeit von 25, 50 oder 75 Prozent, um Unsicherheiten bei der betrieblichen Umsetzung zu vermeiden.
- Klare Trennung von medizinischer und betrieblicher Beurteilung: Die ärztliche Feststellung muss sich auf die gesundheitliche Leistungsfähigkeit des Beschäftigten beschränken. Die Entscheidung, ob und wie die verbleibende Arbeitsfähigkeit am konkreten Arbeitsplatz betrieblich umgesetzt werden kann, muss beim Arbeitgeber verbleiben. Insbesondere die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit muss der betrieblichen Entscheidung vorbehalten bleiben und darf nicht durch ärztliche Vorgaben eingeschränkt werden. So muss beispielsweise bei einer 50-prozentigen Teilarbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten mit einer regulären Wochenarbeitszeit von 40 Stunden der Arbeitgeber entscheiden können, ob die verbleibenden 20 Wochenstunden durch eine tägliche Arbeitszeit von vier Stunden oder durch eine Beschäftigung an zweieinhalb Arbeitstagen erbracht werden. Maßgeblich müssen dabei die betrieblichen Abläufe und organisatorischen Erfordernisse sein.
- Aussagekräftige Bescheinigung: Für den Arbeitgeber muss eindeutig erkennbar sein, in welchem zeitlichen Umfang der Beschäftigte arbeitsfähig ist und welche tätigkeitsbezogenen Einschränkungen für seinen Einsatz relevant sind, ohne dass Diagnosen oder sonstige nicht erforderliche Gesundheitsdaten offengelegt werden.
- Keine zusätzlichen Arbeitgeberpflichten durch die Richtlinie: Insbesondere dürfen keine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Pflichten zur Einrichtung oder Anpassung von Arbeitsplätzen oder zusätzliche Dokumentations- und Prüfpflichten geschaffen werden. Die Regelung des § 44c Abs. 5 SGB V, wonach Versicherte keinen Anspruch auf Einrichtung oder Anpassung eines Arbeitsplatzes zur teilweisen Ausübung der bisherigen Tätigkeit haben, muss unangetastet bleiben.
- Unbürokratisches Verfahren: Feststellung, Bescheinigung und Änderungen des Umfangs der Teilarbeitsunfähigkeit müssen einfach, rechtssicher und mit den bestehenden elektronischen Meldeverfahren kompatibel ausgestaltet werden. Insbesondere bedarf es einer klaren Regelung, wie es sich verhält, wenn der

Versicherte die teilweise Erbringung der Arbeitsleistung vor dem bescheinigten Ende der Arbeitsunfähigkeit abbricht, weil ihm krankheitsbedingt eine Erbringung der Arbeitsleistung doch nicht möglich ist. Dabei ist festzulegen, ob in diesen Fällen eine erneute ärztliche Feststellung erforderlich ist und wie bis zu dieser Feststellung der arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Status des Beschäftigten zu beurteilen ist.

Die Richtlinie sollte damit einen verlässlichen medizinischen Rahmen schaffen, auf dessen Grundlage Arbeitgeber über die betriebliche Umsetzung entscheiden können. Sie darf hingegen nicht dazu führen, dass medizinische Feststellungen faktisch betriebliche Organisationsentscheidungen vorwegnehmen oder zusätzliche Verpflichtungen der Arbeitgeber begründen.

3.5. Evaluation durch Bundesministerien

§ 44c Abs. 9 SGB V regelt, dass das Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter anderem die Wirksamkeit der Teilarbeitsunfähigkeit im Vergleich zur stufenweisen Wiedereingliederung, auch als Teil eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bis zum 29.Juli 2029 und erneut bis zum 29.Juli 2033 evaluieren wird.

Eine Evaluierung auch anhand von bereits gesammelten Erfahrungswerten kann sicherlich von Mehrwert sein.

Eine Evaluierung der Teilarbeitsunfähigkeit unter Einbeziehung bereits vorliegender Erfahrungswerte ist grundsätzlich sinnvoll, um die Wirksamkeit des Instruments sowie seine Auswirkungen auf die betriebliche Praxis fundiert beurteilen zu können. Angesichts der geplanten Einführung zum 1. Januar 2028 sollte jedoch bereits zum 31. Dezember 2028 eine erste Evaluation erfolgen. Ziel muss es sein, frühzeitig Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit sich die Teilarbeitsunfähigkeit in der Praxis bewährt, welche Auswirkungen sich auf die Beschäftigten, die betrieblichen Abläufe und die Arbeitgeber ergeben und ob sich gegebenenfalls unbeabsichtigte Folgen oder praktische Umsetzungsschwierigkeiten zeigen. Eine zeitnahe Auswertung ermöglicht es, etwaigen Anpassungsbedarf frühzeitig zu identifizieren und erforderliche gesetzgeberische oder verfahrensbezogene Korrekturen zeitnah vorzunehmen. Die gesetzlich vorgesehenen späteren Evaluierungen sollten dadurch nicht ersetzt, sondern durch eine frühzeitige Überprüfung ergänzt werden. Im Sinne einer evidenzbasierten Gesetzgebung ist damit nicht nur die Wirksamkeit der Teilarbeitsunfähigkeit

selbst, sondern auch die Angemessenheit des vorgesehenen Evaluierungszeitplans in den Blick zu nehmen.

Für eine aussagekräftige Bewertung sind insbesondere die Erfahrungen der Arbeitgeber und der betrieblichen Interessenvertretungen einzubeziehen. Dabei sollte untersucht werden, unter welchen Voraussetzungen die Teilarbeitsunfähigkeit einen tatsächlichen Mehrwert gegenüber der bestehenden stufenweisen Wiedereingliederung bietet, welche organisatorischen und administrativen Anforderungen mit ihrer Umsetzung verbunden sind und inwieweit sich das Instrument mit den betrieblichen Abläufen vereinbaren lässt. Hierzu bedarf es geeigneter Kriterien und einer strukturierten Erhebung der Praxiserfahrungen, die sowohl die gesundheitlichen Belange der Beschäftigten als auch die berechtigten Interessen der Arbeitgeber an einer verlässlichen Personal- und Einsatzplanung berücksichtigen. Auf dieser Grundlage sollte geprüft werden, wie sich die Teilarbeitsunfähigkeit sinnvoll in bestehende Wiedereingliederungsprozesse integrieren lässt, ohne parallele Verfahren, zusätzliche Bürokratie oder Rechtsunsicherheiten zu schaffen. Maßgeblich sollte dabei sein, dass die Teilarbeitsunfähigkeit die stufenweise Wiedereingliederung und das betriebliche Eingliederungsmanagement zielgerichtet ergänzt, anstatt diese durch ein weiteres, nicht hinreichend abgestimmtes Verfahren zu überlagern.

Hierzu sollten im Rahmen der vorgesehenen Evaluierung insbesondere folgende Ansätze geprüft werden:

- Klare Abgrenzung zur stufenweisen Wiedereingliederung

Die Teilarbeitsunfähigkeit und die stufenweise Wiedereingliederung sollten in einem klar definierten Verhältnis zueinander stehen. Während die Teilarbeitsunfähigkeit eine teilweise Wiederaufnahme der regulären Arbeitsleistung ermöglichen kann, sollte die stufenweise Wiedereingliederung weiterhin insbesondere für Fälle zur Verfügung stehen, in denen eine schrittweise Heranführung an die bisherige Arbeitsbelastung erforderlich ist. Es sollte daher geprüft werden, unter welchen medizinischen und betrieblichen Voraussetzungen welches Instrument vorzugswürdig ist. Eine gesetzlich oder untergesetzlich klar geregelte Abgrenzung kann dazu beitragen, Unsicherheiten bei der Auswahl des geeigneten Verfahrens zu vermeiden.

- Verzahnung mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement

Die Teilarbeitsunfähigkeit sollte bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen in bestehende Prozesse des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eingebunden werden können. Im Rahmen des BEM kann gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten geprüft werden, ob und unter welchen Bedingungen eine teilweise Wiederaufnahme der Tätigkeit in Betracht kommt und welche Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsorganisation hierfür erforderlich sind. Dabei muss der freiwillige Charakter des BEM gewahrt bleiben. Zugleich sollte sichergestellt werden, dass die Einführung der Teilarbeitsunfähigkeit keine zusätzlichen obligatorischen Verfahrensschritte oder eigenständige Dokumentationspflichten begründet, die über die bestehenden gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

- Vermeidung von Doppelstrukturen und eindeutige Regelungen zu den Rechtsfolgen

Die Teilarbeitsunfähigkeit sollte nicht zu einer parallelen Anwendung mehrerer Wiedereingliederungsinstrumente führen, deren Voraussetzungen und Rechtsfolgen sich überschneiden oder widersprechen. Insbesondere sind die arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen, die Vergütung der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung sowie das Verhältnis zu bestehenden Entgeltfortzahlungs- und Krankengeldregelungen klar und widerspruchsfrei zu regeln. Arbeitgeber müssen verlässlich beurteilen können, welche Pflichten und finanziellen Auswirkungen mit der Anwendung des Instruments verbunden sind. Die Evaluierung sollte deshalb auch untersuchen, ob die bestehenden Regelungen in der betrieblichen Praxis zu Abgrenzungsschwierigkeiten oder zusätzlichem Verwaltungsaufwand führen.

3.6. Haftungsausschluss für Arbeitgeber

Durch das GKV-Beitragsstabiliserungsgesetz wurde die Frage der Haftung des Arbeitgebers bislang nicht behandelt und keine Regelung zum Haftungsausschluss geschaffen.

Auch trotz ärztlicher Feststellung zum Umfang der Teilarbeitsunfähigkeit kann es im Einzelfall nicht ausgeschlossen werden, dass der Arbeitnehmer nach ordnungsgemäßer Prüfung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber zur Teilarbeit eingesetzt wird und in diesem Rahmen sodann z.B. eine Verschlechterung des Gesundheitszustands des teilarbeitsunfähigen Arbeitnehmers eintritt.

Der Arbeitgeber darf sich für derlei Fälle keinen Haftungsrisiken ausgesetzt sehen. Dem Arbeitgeber fehlt insoweit die fachliche medizinische Expertise, d.h. dass sich dieser auf die erfolgte ärztliche Feststellungen und Bescheinigung verlassen können muss.

Wenn sich Arbeitgeber vor diesem Hintergrund Haftungsrisiken ausgesetzt sehen, kann im Zweifel davon ausgegangen werden, dass teilarbeitsunfähigkeitsbedingte Anträge der Arbeitnehmer auf Teilarbeit vom Unternehmen abgelehnt werden.

Folglich muss ein Haftungsausschluss des Arbeitgebers in der Form explizit geregelt werden, dass eine arbeitgeberseitige Haftung nur in Betracht kommt, wenn das Unternehmen den Arbeitnehmer grob fahrlässig oder vorsätzlich entgegen der ärztlichen Feststellung einsetzt.

Vor diesem Hintergrund sollte § 44c SGB V um folgenden Absatz ergänzt werden:

> „*Der Arbeitgeber haftet für Schäden, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer teilarbeitsunfähigen Person entstehen, nur, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig entgegen der ärztlichen Feststellung zum Umfang der zulässigen Tätigkeit handelt.*“

3.7. Keine Präjudizwirkung der Teilarbeitsunfähigkeit für spätere Teilzeitverlangen

Zuletzt darf eine einmal erteilte Zustimmung des Arbeitgebers zur teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung während festgestellter Arbeitsunfähigkeit nicht dazu führen, dass dem Arbeitgeber hieraus zu einem späteren Zeitpunkt rechtliche Nachteile entstehen. Insbesondere muss es dem Arbeitgeber weiterhin möglich sein, sich im Rahmen der Ablehnung eines Teilzeitverlangens nach § 8 TzBfG oder eines Antrags auf Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG auf entgegenstehende betriebliche Gründe zu berufen. Die Zustimmung zur Teilarbeitsunfähigkeit erfolgt vor dem Hintergrund einer vorübergehenden gesundheitlichen Ausnahmesituation und lässt keine zwingenden Rückschlüsse auf die dauerhafte organisatorische oder personelle Umsetzbarkeit einer Teilzeitbeschäftigung zu. Beide Konstellationen unterscheiden sich sowohl hinsichtlich ihrer Zielsetzung als auch ihrer tatsächlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Eine Gleichsetzung könnte Arbeitgeber davon abhalten, einer Teilarbeitsunfähigkeit zuzustimmen, um mögliche Nachteile bei späteren Teilzeitverlangen zu vermeiden. Daher sollte gesetzlich klargestellt werden, dass die Zustimmung zur Teilarbeitsunfähigkeit für sich genommen weder als Indiz für das Fehlen entgegenstehender betrieblicher Gründe noch als Einschränkung des arbeitgeberseitigen Vorbringens im Rahmen der §§ 8 und 9a TzBfG gewertet werden darf.

Vor diesem Hintergrund sollte § 44c SGB V um folgenden Absatz ergänzt werden:

> *„Die Zustimmung des Arbeitgebers zur teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 2 lässt die Möglichkeit unberührt, einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 oder § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes unter Berufung auf entgegenstehende betriebliche Gründe abzulehnen. Die erteilte Zustimmung begründet für sich genommen weder eine Vermutung für das Fehlen entgegenstehender betrieblicher Gründe noch eine Beweislastumkehr zulasten des Arbeitgebers.“*

3.8. Keine Beeinträchtigung der negativen Prognose durch Teilarbeitsunfähigkeit

Die Zustimmung des Arbeitgebers zur teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung während einer festgestellten Arbeitsunfähigkeit darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung einer möglichen späteren krankheitsbedingten Kündigung auswirken. Insbesondere darf die teilweise Arbeitsleistung nicht dazu führen, dass die betreffenden Tage bei der Ermittlung krankheitsbedingter Fehlzeiten im Rahmen der negativen Gesundheitsprognose unberücksichtigt bleiben oder lediglich anteilig gewichtet werden. Maßgeblich muss vielmehr weiterhin die tatsächliche Dauer der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sein. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass sich die freiwillige Zustimmung des Arbeitgebers zur Teilarbeitsunfähigkeit bei einer späteren krankheitsbedingten Kündigung zu seinen Lasten auswirkt. Dies könnte Arbeitgeber davon abhalten, einer teilweisen Wiederaufnahme der Tätigkeit zuzustimmen, und damit dem Ziel einer möglichst frühzeitigen Rückkehr in den Arbeitsprozess entgegenwirken.

Es sollte daher ausdrücklich geregelt werden, dass die Zustimmung zur Teilarbeitsunfähigkeit und die teilweise Erbringung der Arbeitsleistung die Berücksichtigung der zugrunde liegenden krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Prüfung der Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung unberührt lassen.

Hierzu könnte § 44c SGB V um folgenden Absatz ergänzt werden:

> *„Die Inanspruchnahme der Teilarbeitsunfähigkeit nach Absatz 1 und die teilweise Erbringung der Arbeitsleistung lassen die Berücksichtigung der zugrunde liegenden krankheitsbedingten Ausfallzeiten bei der Prüfung einer krankheitsbedingten Kündigung unberührt. Insbesondere dürfen die Zeiten der Teilarbeitsunfähigkeit nicht allein deshalb bei der Beurteilung der negativen Gesundheitsprognose unberücksichtigt bleiben oder*

geringer gewichtet werden, weil der Versicherte währenddessen teilweise seine Arbeitsleistung erbracht hat."

3.9. Sicherstellung der IT-technischen Umsetzbarkeit zum 1. Januar 2028

Die Einführung der Teilarbeitsunfähigkeit setzt voraus, dass Krankenkassen und Anbieter von HR- und Entgeltabrechnungsprogrammen ihre IT-Systeme rechtzeitig zum 1. Januar 2028 an die neuen Anforderungen angepasst haben. Insbesondere müssen die elektronische Ausstellung und Übermittlung entsprechender Bescheinigungen sowie die korrekte Abbildung und Abrechnung der Teilarbeitsunfähigkeit technisch zuverlässig gewährleistet sein. Es muss sichergestellt werden, dass Arbeitgeber nicht aufgrund fehlender oder nicht ausreichend angepasster IT-Infrastrukturen mit zusätzlichem Verwaltungsaufwand, manuellen Ersatzverfahren oder Abrechnungsunsicherheiten belastet werden. Die erforderlichen technischen Standards und Schnittstellen sind daher frühzeitig verbindlich festzulegen und vor Inkrafttreten der Neuregelung unter Einbeziehung der betroffenen Akteure in der Praxis zu erproben.

4. Fazit

Grundsätzlich ist kritisch zu hinterfragen, ob die Teilarbeitsunfähigkeit tatsächlich einen relevanten Beitrag zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung leisten kann. Da ein erheblicher Teil der Arbeitsunfähigkeitsfälle innerhalb des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums endet, ist fraglich, ob die Teilarbeitsunfähigkeit in relevantem Umfang zu Einsparungen bei den Krankenkassen führen kann. Vielmehr droht ein zusätzlicher organisatorischer und administrativer Aufwand für die Unternehmen, ohne dass ein entsprechender Beitrag zur finanziellen Stabilisierung der gesetzlichen Krankenversicherung hinreichend belegt ist.

Unabhängig davon eröffnet die Teilarbeitsunfähigkeit grundsätzlich die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse flexibler zu gestalten und unter geeigneten Voraussetzungen einen vollständigen krankheitsbedingten Arbeitsausfall zu vermeiden. Gleichzeitig birgt sie jedoch auch Risiken, insbesondere im Hinblick auf einen möglichen Missbrauch sowie die praktische und rechtssichere Umsetzung im betrieblichen Alltag.

Um die Potenziale der Teilarbeitsunfähigkeit sinnvoll zu nutzen und zugleich die damit verbundenen Risiken für Arbeitgeber angemessen zu begrenzen, bedarf es daher weiterer

gesetzlicher Anpassungen. Entscheidend ist eine Ausgestaltung, die den individuellen gesundheitlichen Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung trägt, zugleich aber auch die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt und Arbeitgebern die notwendige Rechts- und Planungssicherheit bietet.

Vor diesem Hintergrund fordert Südwesttextil folgende gesetzliche Anpassungen:

- eine Verlängerung der arbeitgeberseitigen Zustimmungsfrist auf 14 Tage
- die Einführung einer Höchstgrenze von sechs Monaten bezogen auf die Dauer von Teilarbeitsunfähigkeit
- eine praktikable Ausgestaltung der Richtlinie zur Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit
- die Durchführung einer ersten Evaluation durch die Bundesministerien bereits zum 31.12.2028
- einen Haftungsausschluss für Arbeitgeber beim Einsatz kranker Arbeitnehmer im Rahmen von Teilarbeitsunfähigkeit
- eine Klarstellung, dass die Zustimmung des Arbeitgebers zur teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung im Rahmen der Teilarbeitsunfähigkeit weder eine Vermutung für das Fehlen entgegenstehender betrieblicher Gründe noch eine Beweislastumkehr zulasten des Arbeitgebers im Rahmen der Ablehnung eines Verlangens nach Teilzeit oder Brückenteilzeit begründet
- eine Klarstellung, dass die Zustimmung des Arbeitgebers zur teilweisen Erbringung der Arbeitsleistung während festgestellter Arbeitsunfähigkeit sich nicht nachteilig auf die Beurteilung einer möglichen späteren krankheitsbedingten Kündigung auswirken darf
- die Sicherstellung der IT-technischen Umsetzbarkeit zum 1. Januar 2028

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
Madlena Gänsbauer
Referentin Recht + Tarif
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
gaensbauer@suedwesttextil.de