

## Rekordkrankenstand und sozialpolitische Ableitungen

### Hintergrund

- Diverse große Krankenkassen berichten über einen Rekordkrankenstand im Mitgliederbestand für das Jahr 2024, der die Arbeitgeber zusätzlich finanziell belastet. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt nach §§ 3, 4 EntGFzG in Deutschland 100 Prozent des Arbeitsentgelts für die Dauer von sechs Wochen. 1996 hatte die damalige Bundesregierung unter Bundeskanzler Helmut Kohl die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf 80 Prozent reduziert. Nach der Bundestagswahl 1998 wurde diese damals öffentlich äußerst umstrittene Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von der SPD-geführten Bundesregierung von Gerhard Schröder umgehend rückgängig gemacht.
- Seit Dezember 2023 ist für gesetzlich Versicherte eine telefonische Krankschreibung bei leichten Erkrankungen für maximal 5 Arbeitstage möglich, zumindest sofern die Patientinnen und Patienten in der Arztpraxis bekannt sind.
- Darüber hinaus wird über die Einführung einer Teilzeit-Krankschreibung, bei der eine Krankschreibung auch nur für wenige Stunden am Tag möglich sein soll, debattiert. [Ärztepräsident Reinhardt](#) hatte dies medial angestoßen.
- Seit 1. Januar 2023 ist das Meldeverfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) auch für Arbeitgeber verpflichtend. Arbeitgeber müssen demnach die eAU ihrer Beschäftigten bei der jeweiligen Krankenkasse eigenständig abfragen (sog. Pull-Verfahren). Beschäftigte sind aber gem. § 5 Abs. 1 Satz 1 EntGFzG weiter verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden.

### Aktuelle Lage

- Deutschland leistet sich aktuell eines der weltweit großzügigsten Systeme der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Sogar in Schweden ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall derzeit weniger großzügig für Beschäftigte geregelt. Arbeitnehmer erhalten dort zunächst einen Karenztag und anschließend 80 Prozent ihres Gehalts für zwei Wochen.
- Der hohe Krankenstand kostet die Arbeitgeber sehr viel Geld, zudem leidet die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland unter diesen Zusatzkosten. Die Frage ist, ob Deutschland sich in wirtschaftlich schlechten Zeiten und vor dem Hintergrund der immer noch weiter ansteigenden Lohnnebenkosten eine solche Regelung leisten kann.
- In einer Studie des [ZEW mit der Universität Mannheim](#) wird angeführt, dass die ökonomische Literatur „einen signifikanten und kausalen Zusammenhang zwischen der Großzügigkeit der Lohnfortzahlung und der Zahl der Fehlertage belegt habe. Menschen ließen sich bei der Entscheidung sich krank zu melden auch von monetären Anreizen leiten.“ Andere Daten lassen aber erhebliche Zweifel an dieser These aufkommen, denn Deutschland liegt im Vergleich mit anderen wichtigen EU-Ländern bei den Fehlzeiten nur im Mittelfeld (u. a. OECD; Spiegel, 25.11.2024)

### Position

- Die telefonische Krankschreibung muss abgeschafft werden, sie erleichtert eine Krankmeldung in zu hohem Maße. Seit Einführung der unbefristeten telefonischen Krankschreibung Anfang 2024 sind die Krankschreibungen statistisch stark angestiegen. Auch wenn der Grund dafür weiterhin umstritten ist, wäre auszuprobieren, ob die Abschaffung der telefonischen Krankschreibung zu einem Rückgang der aktuell hohen Anzahl an Krankschreibungen führt. Hinzu kommt, dass ein Arztbesuch auch dazu dient, mögliche sonstige Erkrankungen frühzeitig zu diagnostizieren.
- Auch eine Teilzeitkrankschreibung ist aus Sicht des HDE strikt abzulehnen. Eine Teilzeitkrankschreibung würde die Hürde für eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zusätzlich reduzieren. Eine solche Signalwirkung ist nicht angemessen. Hinzu kommt, dass sich viele Tätigkeiten wie beispielsweise im Einzelhandel oft gar nicht im Homeoffice erledigen lassen. Folge wäre ein erhöhtes Infektionsrisiko im Betrieb, was einen hohen Krankenstand fördern würde.
- Im Rahmen der eAU müsste das „Pull-Verfahren“ bei den Krankenkassen in ein unbürokratisches „Push-Verfahren“ überführt werden. Die Krankenkassen müssten den Arbeitgebern das Vorliegen der eAU proaktiv mitteilen.
- Die großzügige gesetzliche Regelung hierzulande zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wäre zumindest im Falle einer fortgesetzt schlechten wirtschaftlichen Entwicklung auf Angemessenheit zu überprüfen. Zu bedenken ist aber, dass heute in vielen Großbranchen tarifliche Regelungen bestehen, die eine 100 Prozent Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorsehen. Eine entsprechende Gesetzesänderung würde daher im Bereich der Tarifbindung aber auch wegen der Inbezugnahme von Tarifverträgen in Arbeitsverträgen oft ohne Kostenerleichterung bleiben.