

Krankenstand: Abschaffung der telefonischen Krankschreibung

Hintergrund

- Seit Dezember 2023 ist für gesetzlich Versicherte eine telefonische Krankschreibung bei leichten Erkrankungen für maximal 5 Arbeitstage möglich, zumindest sofern die Patienten in der Arztpraxis bekannt sind. Laut [Statistischem Bundesamt](#) waren Arbeitnehmer in 2024 an 14,8 Arbeitstagen krankgemeldet. Dies war ein Rekordkrankenstand, welcher sich der [DAK-Gesundheit](#) zufolge auch im Jahr 2025 mit Krankmeldungen an durchschnittlich 19,5 Kalendertagen der bei ihr versicherten Beschäftigten fortsetzte. Klar ist, dass die ganz überwiegende Anzahl an Beschäftigten äußerst verantwortungsvoll mit der telefonischen Krankschreibung umgeht, dennoch werden die Arbeitgeber in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten durch den weiter sehr hohen Krankenstand inzwischen stark belastet (s. u.).
- Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt in Deutschland 100 Prozent des Arbeitsentgelts für die Dauer von sechs Wochen. Bei jeder Krankheit läuft die 6-Wochenfrist neu. 1996 hatte die damalige CDU-geführte Bundesregierung die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf 80 Prozent reduziert. Nach der Bundestagswahl 1998 wurde diese seinerzeit umstrittene Regelung von der neuen SPD-geführten Bundesregierung umgehend rückgängig gemacht.
- 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 EFZG weiter verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden.
- Seit Einführung der eAU haben Arbeitgeber keine Information mehr darüber, welcher Arzt diese ausgestellt hat.

Aktuelle Lage

- Im Jahr 2024 kostete der hohe Krankenstand die Arbeitgeber [82 Milliarden Euro](#). Unter diesen Zusatzkosten leidet zunehmend die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Daher sind die aktuellen Regelungen kritisch zu hinterfragen.
- Eine Studie des [ZEW](#) führt an, dass die Literatur „einen signifikanten und kausalen Zusammenhang zwischen der Großzügigkeit der Lohnfortzahlung und der Zahl der Fehltage belegt habe. Menschen ließen sich bei der Entscheidung sich krank zu melden auch von monetären Anreizen leiten.“ An dieser These bestehen jedoch erhebliche Zweifel, denn Deutschland liegt im europäischen Vergleich bei den Fehlzeiten nur im oberen Mittelfeld (u. a. [IGES](#)).
- Der [Normenkontrollrat](#) schlägt bei der eAU seit Ende 2025 ein unbürokratisches Push-Verfahren für KMU vor.
- Im Januar kündigte die Bundesgesundheitsministerin an, die telefonische Krankschreibung überprüfen zu lassen.

Position

- Die telefonische Krankschreibung sollte abgeschafft werden, sie erleichtert eine Krankmeldung in zu hohem Maße und bietet damit Raum für Missbrauch. Seit Einführung der unbefristeten telefonischen Krankschreibung Anfang 2024 sind die Krankschreibungen statistisch stark gestiegen. Der Grund dafür ist umstritten, daher wäre auszuprobieren, ob die Abschaffung der telefonischen Krankschreibung zu einem Rückgang der Krankschreibungen führt. Hinzu kommt, dass ein Arztbesuch auch dazu dient, mögliche sonstige Erkrankungen frühzeitig zu diagnostizieren.
- Im Rahmen der eAU muss das „Pull-Verfahren“ bei den Krankenkassen für Unternehmen aller Größenklassen in ein unbürokratisches „Push-Verfahren“ überführt werden. Die Krankenkassen müssten den Arbeitgebern das Vorliegen der eAU aktiv mitteilen. Die Empfehlung des Normenkontrollrates (s. o.) geht daher noch nicht weit genug.
- Die Pflicht zur Angabe des die eAU ausstellenden Arztes in der Unfallanzeige an die Berufsgenossenschaft im Zuge eines Arbeitsunfalls ist zu aufwendig, da die eAU diese Info derzeit nicht enthält. Die Angabe des Arztes sowie der Untersuchungsform (Vorstellung vor Ort, Videosprechstunde, ggf. telefonische Feststellung) in der eAU wären zudem hilfreich, um Überprüfungen bei Missbrauch zu erleichtern. Außerdem sollten wieder die Arbeitgeber den MDK (und nicht die Krankenkassen) anrufen können. Die Hürden seines Tätigwerdens sind abzusenken.
- Die großzügige gesetzliche Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wäre bei weiter hohem Krankenstand, einer zunehmend schlechten wirtschaftlichen Entwicklung sowie steigenden Sozialversicherungsbeiträgen selbstverständlich auf Angemessenheit zu überprüfen. Zu Bedenken ist aber, dass in den meisten Branchen Tarifverträge mit vergleichbaren bzw. teils großzügigeren Entgeltfortzahlungsregelungen existieren.