



Arbeitsvolumen erhöhen –

Für Wirtschaftswachstum!

Auf einen Blick

Trotz schwacher Konjunktur werden immer noch Arbeits- und Fachkräfte gesucht. Durch die demografische Entwicklung wird sich daran nichts ändern. Ganz im Gegenteil! Aus Sicht der Wirtschaft sind ein hoher Krankenstand sowie hohe Kosten der Lohnfortzahlung und eine hohe Teilzeitquote belastende Faktoren.

Deutschland belegt bei der Anzahl der Krankheitstage im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz. Laut OECD-Daten hatte Deutschland im Jahr 2022 die meisten offiziell gemeldeten, bezahlten Krankheitstage (24,9 Tage pro Person). Die Entwicklung der Krankheitstage von Mitgliedern der Betriebskrankenkassen hat der Informationsdienst des Institutes der deutschen Wirtschaft (Stand 15.01.2026) untersucht: Im Jahr 2008 lagen die Krankheitstage bei 12,6 Tagen, 2016 schon bei 18,1 Tagen und 2022 bei 22,6 Tagen. **Das ergibt eine Steigerung von 10 Tagen oder knapp 80 Prozent innerhalb von 14 Jahren.**

Die Kosten für Unternehmen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall belaufen sich auf jährlich 76,7 Milliarden Euro. Es gibt starke Indizien, die dafürsprechen, dass ein arbeitnehmerfreundlicher Arbeitsmarkt sowie eine im internationalen Vergleich relativ großzügige Entgeltfortzahlung den hohen Krankenstand in Deutschland begünstigen.

Hinzu kommt ein Anstieg an Teilzeitbeschäftigungen, wobei die Regelungen zur Teilzeitarbeit die Belange der Arbeitgeber nicht ausreichend berücksichtigen. Die Teilzeitquote erreicht im dritten Quartal 2025 mit 40,1 Prozent einen neuen Höchstwert. Gleichzeitig ist langfristig aufgrund der demografischen Entwicklung mit einem Rückgang des Arbeitspensums zu rechnen, was für unsere Mitgliedsunternehmen zunehmend zur Belastung wird.

Aus diesen Gründen fordert die IHK für Oberfranken Bayreuth die folgenden politischen Anpassungen und Weichenstellungen:

1. Fehlzeiten durch Krankheit senken:

- a) Reduktion der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- b) Abschaffung der Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung
- c) Vereinfachungen bei Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

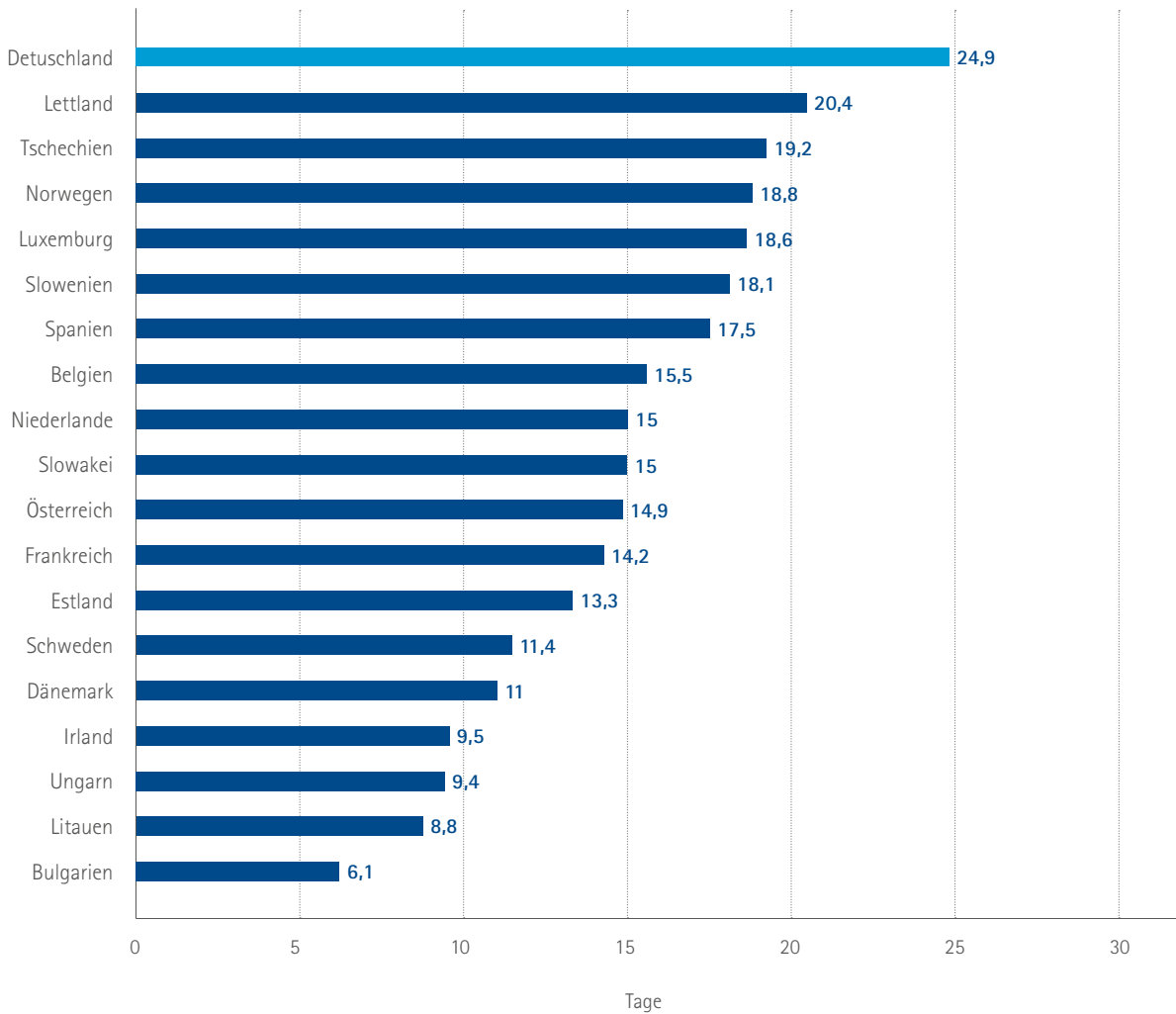
2. Teilzeitarbeit muss für alle passen und frei gestaltet werden

- a) bessere Anreize und Rahmenbedingungen für mehr effizienten Arbeitseinsatz
- b) freie Gestaltungsmöglichkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

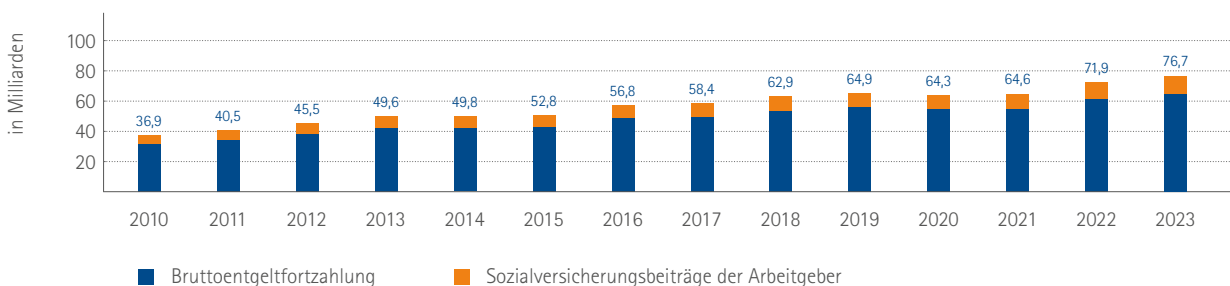
1. Fehlzeiten durch Krankheit senken!

Hintergrund:

Deutschland belegt bei der Anzahl der Krankheitstage im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz. Laut OECD-Daten hatte Deutschland im Jahr 2022 die meisten offiziell gemeldeten, bezahlten Krankheitstage (24,9 Tage pro Person).



In Deutschland gibt es ab dem ersten Krankheitstag die Lohnfortzahlung. In anderen Ländern wie beispielsweise Spanien, Frankreich, Italien oder Schweden gibt es unbezahlte Karenztage, in den USA gar keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Kosten für Unternehmen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall belaufen sich auf jährlich 76,7 Milliarden Euro.



Maßnahmen

In Folge einer verschärften internationalen Wettbewerbssituation, stetig steigender volkswirtschaftlicher Kosten und sinkendem Beschäftigungsvolumen sieht die IHK für Oberfranken Bayreuth hier einen gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Sie regt daher an, Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer Senkung der Krankheitsquote und zu einer bürokratischen Entlastung bei der Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung führen:

- a) Reduktion der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- b) Abschaffung der Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung
- c) Vereinfachungen bei Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

a) Reduktion der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Mit Blick auf die finanziellen Konsequenzen, die sich aus dem krankheitsbedingten Ausfall eines Mitarbeiters ergeben, rückt der Gesetzgeber als maßgeblicher Akteur in den Fokus. Denn im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) werden unter anderem die Dauer und Höhe der Gehaltszahlung im Krankheitsfall sowie die Anzeige- und Nachweispflichten der Beschäftigten geregelt. Es gibt starke Indizien, die dafürsprechen, dass ein arbeitnehmerfreundlicher Arbeitsmarkt sowie eine im internationalen Vergleich relativ großzügige Entgeltfortzahlung den hohen Krankenstand in Deutschland begünstigen.

Die Reduktion der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall könnte hier für eine spürbare Entlastung sorgen und folgende Elemente (auch in Kombination) enthalten:

- Reduktion der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 100 Prozent auf 90 Prozent
- Einführung eines sog. „Karenztags“ (= keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für den ersten Krankheitstag)
- Begrenzung der Lohnfortzahlung auf maximal sechs Wochen im Kalenderjahr (statt wie bisher sechs Wochen je Erkrankung innerhalb von 365 Tagen).

b) Abschaffung der Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung

Versicherte, die aufgrund einer leichten Erkrankung arbeitsunfähig sind, können bis zu fünf Kalendertage telefonisch krankgeschrieben werden. Ärztinnen und Ärzte stellen hierfür am Telefon Fragen zu den Beschwerden. Sie entscheiden dann, ob die Krankschreibung telefonisch erfolgen kann oder doch eine Untersuchung in der Praxis nötig ist.

Hier besteht eine Tendenz zur schnellen Krankschreibung. Zudem ist keine fundierte ärztliche Begutachtung möglich. Die Gefahr von unerkannten Erkrankungen steigt.

Die IHK für Oberfranken Bayreuth setzt sich daher für die Abschaffung der Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung ein.

c) Vereinfachungen bei Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Seit 1. Januar 2023 sind die Arbeitgeber zur elektronischen Abfrage der AU-Daten verpflichtet. Grundsätzlich ist die Digitalisierung dieses Prozesses zu begrüßen. In der praktischen Ausgestaltung führt dieser Prozess allerdings zu zahlreichen Problemen und einer deutlichen zeitlichen Mehrbelastung.

- Der Arbeitgeber muss proaktiv jeden einzelnen Arbeitnehmer abrufen. Der Arbeitgeber erlangt dabei keine Kenntnis, ab wann die AU-Bescheinigung vorliegt.
- Der Abruf der AU-Bescheinigung durch den Arbeitgeber ist nur nach Kenntnis des genauen AU-Zeitraums (Beginn und Ende) möglich. Die Information über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gilt gleichzeitig als Zustimmung des Arbeitnehmers.
- Der Arbeitgeber darf nicht ohne die Information über das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit jedes beliebige AU-Zeitfenster abrufen.

Eine automatische Meldung durch die Krankenkasse an den Arbeitgeber, sobald eine AU-Bescheinigung eines Mitarbeiters vorliegt, würde hier zu spürbaren Erleichterungen führen.

Um der Problematik von sog. „Online-Ärzten“ zu begegnen, wäre eine Information über den Arzt-Typ (Hausarzt, Facharzt, Online-Arzt) in der AU-Bescheinigung zielführend.

2. Teilzeitarbeit muss für alle passen und frei gestaltet werden

Hintergrund:

Immer mehr Beschäftigte arbeiten in Teilzeit.

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erreichte die Teilzeitquote im dritten Quartal 2025 mit 40,1 Prozent einen neuen Höchstwert, im Vergleich zum Vorjahresquartal nahm sie um 0,4 Prozent zu. Verglichen mit dem Vorjahresquartal stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 1,0 Prozent, die der Vollzeitbeschäftigten sank um 0,7 Prozent. Die Zahl der Erwerbstätigen blieb dabei mit 46 Millionen Personen nahezu gleich, auch der Arbeitsumfang blieb mit 15,7 Milliarden Stunden fast unverändert, Saison- und kalenderbereinigt stieg er um 0,1 Prozent minimal.

Maßnahmen:

Um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken, muss die Arbeitsleistung nach Menge und Qualität gesteigert werden. Daher müssen Anreize und Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen Anstieg der Vollzeitbeschäftigten zu erreichen. Zudem sieht die IHK für Oberfranken Bayreuth einen Reformbedarf bei Teilzeitbeschäftigten, um die Position der Arbeitgeber zu stärken.

Die IHK für Oberfranken Bayreuth spricht sich dabei für eine differenzierte Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung aus.

Auf der einen Seite ist die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wichtig und sinnvoll für die Wirtschaft. Branchen wie die Gesundheitswirtschaft, Erziehung und Unterricht sowie Handel und Logistik sind aufgrund der höheren Flexibilität auf Teilzeitbeschäftigte angewiesen. Zudem muss Beschäftigten, die aufgrund privater Verpflichtungen darauf angewiesen sind, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren, dies weiterhin möglich sein. Darüber hinaus werden die Belange der Arbeitgeber bei den geltenden Regelungen zur Teilzeitarbeit jedoch nicht ausreichend berücksichtigt.

- a) bessere Anreize und Rahmenbedingungen für mehr effizienten Arbeitseinsatz
- b) freie Gestaltungsmöglichkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

a) bessere Anreize und Rahmenbedingungen für mehr effizienten Arbeitseinsatz

- (Ganztags-)Kinderbetreuung bedarfsgerecht und flächendeckend ausbauen,
- mehr Tags-, Kurzzeit- und stationäre Pflegeplätze zur Verfügung stellen,
- perspektivisch beitragsfreie Familienmitversicherung für Ehepartner aufheben
- steuer- und abgabenfreie Arbeitgeberzuschüsse für Kinder bis 14 Jahren sowie kostengünstige und ganzzährige Betreuung für Kinder bis zum Ende der Grundschule.

b) freie Gestaltungsmöglichkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die gesetzlichen Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) bedeuten für Arbeitgeber zu wenig Flexibilität, das zeigt sich in den Beratungsgesprächen mit unseren Mitgliedsunternehmen – eine Ablehnung eines Teilzeit-Wunsches aus betrieblichen Gründen stellt sich in der Praxis schwierig dar.

Daher sieht die IHK für Oberfranken Bayreuth Bedarf an einer Überarbeitung des Teilzeitbefristungsgesetzes. Das kann in der Form ausgestaltet werden, dass im Gesetz Gründe festgelegt werden, welche einen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung (vorbehaltlich entgegenstehender betrieblicher Gründe) begründen und im Übrigen eine einvernehmliche Festlegung einer Teilzeitbeschäftigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden kann. Ein Anspruch soll also nur bei Vorliegen der zu definierenden Gründe bestehen.