

Umsetzungshilfe Nr. 89

Teilarbeitsunfähigkeit ab dem 1. Januar 2028



September 2026

Thomas Hochgeschurtz & Enrico Briegert

Ihre Umsetzungshilfe kompakt

1. **Mehr als vier Wochen erwartet:** Eine Teilarbeitsunfähigkeit ist möglich, wenn der Arzt eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen erwartet – eine vierwöchige Wartezeit gibt es nicht.
2. **Mitarbeiter entscheidet mit:** Eine Teilarbeitsunfähigkeit darf nur mit Einwilligung des Mitarbeiters festgestellt werden.
3. **Arbeitgeber entscheidet:** Der Arbeitgeber hat sieben Kalendertage Zeit, der teilweisen Arbeitsleistung zuzustimmen – keine Antwort = keine Teilarbeit.
4. **Arbeitgeber prüft die Umsetzung:** Der Arbeitgeber muss aufgrund der Teil-AU keinen neuen Arbeitsplatz schaffen oder einen bestehenden Arbeitsplatz anpassen
5. **Beide können beenden:** Mitarbeiter und Arbeitgeber können die teilweise Arbeitsleistung vor Ablauf des attestierten Zeitraums beenden – anschließend wird die Teil-AU wie eine vollständige AU behandelt.
6. **Arbeit wird bezahlt:** Für die tatsächlich geleistete Arbeit erhält der Mitarbeiter anteiliges Arbeitsentgelt; für den krankheitsbedingt ausfallenden Anteil greifen Entgeltfortzahlung bzw. anschließend anteiliges Krankengeld.
7. **Arbeitszeit und Aufgaben abstimmen:** Wie die verbleibende Arbeitszeit verteilt und welche Aufgaben übernommen werden, sollte vor Beginn der teilweisen Arbeitsleistung konkret vereinbart werden.
8. **Teil-AU zählt beim bEM:** Zeiten der Teilarbeitsunfähigkeit sind bei der Sechs-Wochen-Grenze des bEM zu berücksichtigen.
9. **Teil-AU ist kein Hamburger Modell:** Bei der stufenweisen Wiedereingliederung bleibt der Mitarbeiter vollständig arbeitsunfähig; bei der Teil-AU erbringt er regulär einen Teil seiner Arbeitsleistung.
10. **Bereiten Sie Ihr Unternehmen vor:** Legen Sie vor dem 1. Januar 2028 Zuständigkeiten, Entscheidungswege und den Ablauf für die teilweise Arbeitsleistung fest.

Bis zum Ende des Jahres 2027 ist die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit eine Schwarz-Weiß-Entscheidung: Man ist entweder arbeitsfähig oder arbeitsunfähig. Zwischenstufen gibt es nicht. Dies wird sich zum 1. Januar 2028 ändern. Mit dem am 29. Juli 2026 verkündeten

GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz wurde erstmals die Teilarbeitsunfähigkeit eingeführt. Ab dem 1. Januar 2028 kann eine Arbeitsunfähigkeit auch teilweise festgestellt werden.

Ärztliche Feststellung ab 01.01.2028

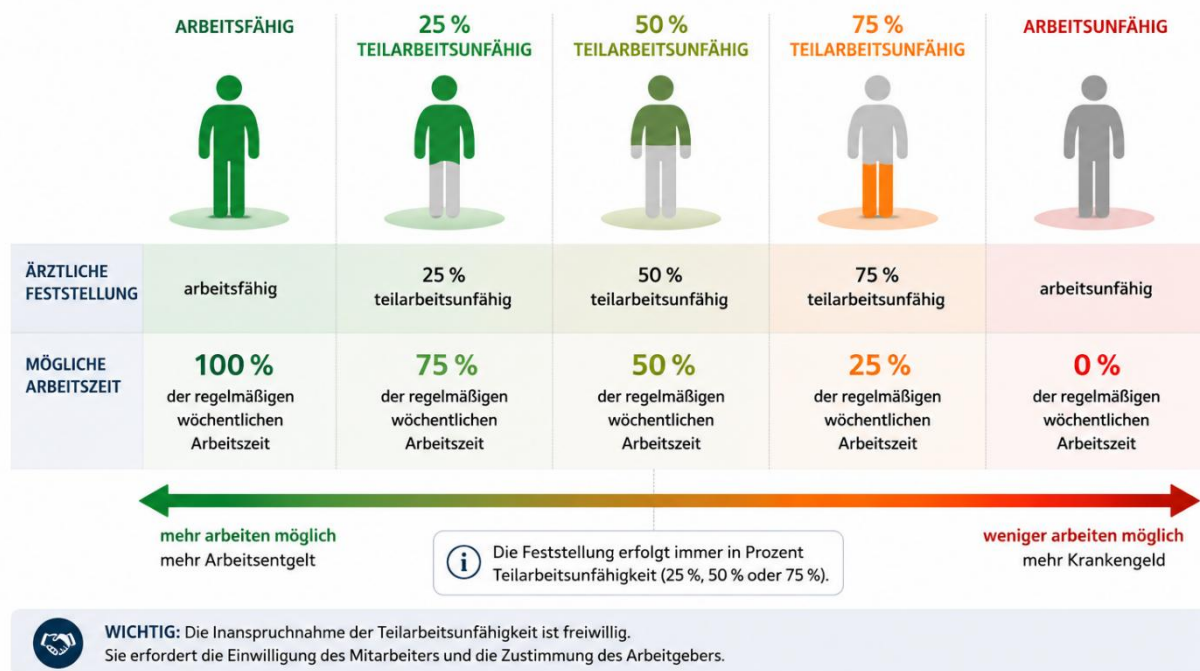
Mitarbeiter kann arbeiten

Arbeitsfähig	100%
25% teilarbeitsunfähig	75%
50% teilarbeitsunfähig	50%
75% teilarbeitsunfähig	25%
Arbeitsunfähig	0%

Ein Beispiel: Stellt der behandelnde Arzt eine Teilarbeitsunfähigkeit von 50% fest, kann der Mitarbeiter – mit seiner Einwilligung und der Zustimmung des Arbeitgebers – 50% seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten.

Aus Schwarz-Weiß wird abgestuft.

Ab 1. Januar 2028 kann der Arzt eine Teilarbeitsunfähigkeit in drei Stufen feststellen. Daraus ergibt sich, wie viel Arbeitszeit möglich ist.



Wie die Teilarbeitsunfähigkeit medizinisch konkret festgestellt wird, ist noch offen. Der Gemeinsame Bundesausschuss – bestehend aus Vertretern der Krankenkassen, Krankenhäuser und Ärzte sowie unter Beteiligung von Patientenvertretern – soll die konkreten medizinischen Kriterien für die Feststellung einer Teilarbeitsunfähigkeit bis zum 1. Januar 2027 festlegen.

Diese Umsetzungshilfe zeigt Ihnen, was sich durch die Einführung der Teilarbeitsunfähigkeit ändert und wie Sie Ihr Unternehmen darauf vorbereiten können.

1. Teilarbeitsunfähigkeit ist nur möglich, wenn eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen zu erwarten ist

Gemäß § 44c Abs. 1 SGB V n.F. ist eine Teilarbeitsunfähigkeit nur möglich, wenn nach ärztlicher Einschätzung aufgrund der Art, Schwere oder voraussichtlichen Dauer der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen zu erwarten ist.

Damit kann die Teilarbeitsunfähigkeit **bereits zu Beginn einer Arbeitsunfähigkeit** festgestellt werden. Entscheidend ist nicht, wie lange der Mitarbeiter bereits arbeitsunfähig ist, sondern welche Dauer der Arzt erwartet. Eine Wartezeit von vier Wochen gibt es nicht.

Die Teilarbeitsunfähigkeit **muss ärztlich festgestellt werden**. Eine „Zwischenstufe“ zwischen Arbeitsfähigkeit und vollständiger Arbeitsunfähigkeit allein aufgrund der Einschätzung des Mitarbeiters oder des Arbeitgebers gibt es nicht.

2. Teilarbeitsunfähigkeit setzt die Einwilligung des Mitarbeiters voraus

Der Arzt stellt medizinisch fest, ob eine Teilarbeitsunfähigkeit vorliegt und ob diese 25, 50 oder 75% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt. Die Feststellung darf jedoch nur mit **Einwilligung des Mitarbeiters** erfolgen. Der Mitarbeiter kann somit nicht gegen seinen Willen teilarbeitsunfähig geschrieben werden. Für ihn ist die Teilarbeitsunfähigkeit freiwillig.

3. Arbeitgeber entscheidet innerhalb von sieben Kalendertagen über die teilweise Arbeitsleistung

Mitarbeiter, die ihre Arbeitsleistung teilweise erbringen möchten, müssen dies ihrem Arbeitgeber anzeigen. Dabei müssen sie den Umfang der ärztlich festgestellten Teilarbeitsunfähigkeit sowie den ärztlich attestierten Zeitraum angeben.

Der **Arbeitgeber muss** innerhalb von sieben Kalendertagen nach Zugang der Anzeige **entscheiden** und dem Mitarbeiter mitteilen, **ob er der teilweisen Arbeitsleistung zustimmt**.

Stimmt der Arbeitgeber zu, teilt er dem Mitarbeiter zusätzlich den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme mit. Diese Mitteilung muss in Textform erfolgen (§ 44c Abs. 2 SGB V n.F.).

Textform bedeutet: Die Erklärung muss lesbar und dauerhaft speicherbar sein und erkennen lassen, vom wem sie abgegeben wurde. Eine eigenhändige Unterschrift ist nicht erforderlich. Eine E-Mail genügt beispielsweise.

Der Arbeitgeber sollte vor seiner Zustimmung prüfen, ob die teilweise Arbeitsleistung am konkreten Arbeitsplatz möglich ist. Nicht jeder Arbeitsplatz und nicht jede Tätigkeit eignen sich für eine teilweise Arbeitsleistung.

Reagiert der Arbeitgeber innerhalb der sieben Kalendertage nicht, gilt dies nicht als Zustimmung. Die festgestellte Teilarbeitsunfähigkeit wird dann für den gesamten ärztlich attestierten Zeitraum wie eine vollständige Arbeitsunfähigkeit behandelt (§ 44c Abs. 3 Nr. 1 SGB V n.F.). **Keine Antwort = keine Teilarbeit.**

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, der teilweisen Arbeitsleistung zuzustimmen. Eine Ablehnung muss er nach § 44c SGB V n.F. nicht begründen. Der Mitarbeiter hat keinen Rechtsanspruch auf eine teilweise Beschäftigung.

4. Was der Arbeitgeber während der teilweisen Arbeitsleistung beachten muss

Hat der Arbeitgeber der teilweisen Arbeitsleistung zugestimmt, erbringt der Mitarbeiter seine **Arbeitsleistung entsprechend seiner verbleibenden Arbeitsfähigkeit**. Bei einer ärztlich festgestellten Teilarbeitsunfähigkeit von beispielsweise 50% arbeitet der Mitarbeiter somit 50% seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Teilarbeitsunfähigkeit begründet **keinen zusätzlichen Anspruch des Mitarbeiters auf Einrichtung oder Anpassung seines Arbeitsplatzes** (§ 44c Abs. 5 SGB V n.F.).

Wir empfehlen der Führungskraft, vor Beginn der teilweisen Arbeitsleistung ein kurzes Abstimmungsgespräch mit dem Mitarbeiter zu führen. Dabei geht es nicht um die Diagnose, sondern um die konkrete Gestaltung der Arbeit. Folgende Fragen helfen dabei:

1. Wie verteilen wir die verbleibende Arbeitszeit?
2. Welche Aufgaben können Sie in dieser Zeit gut übernehmen?
3. Gibt es Tätigkeiten oder Belastungen, die wir vorübergehend vermeiden sollten?
4. Wann sprechen wir kurz darüber, ob die vereinbarte Gestaltung funktioniert?

5. Mitarbeiter und Arbeitgeber können die teilweise Arbeitsleistung vorzeitig beenden

Der Mitarbeiter kann vor Ablauf des attestierten Zeitraums der Teilarbeitsunfähigkeit seinem Arbeitgeber in Textform mitteilen, dass er seine Arbeitsleistung nicht mehr oder nicht mehr im vereinbarten Umfang erbringen kann.

Auch der Arbeitgeber kann seine Zustimmung zur teilweisen Arbeitsleistung vorzeitig zurücknehmen. Die Rücknahme muss dem Mitarbeiter ebenfalls in Textform mitgeteilt werden. Eine Begründung für die Rücknahme verlangt das Gesetz nicht.

In beiden Fällen wird die ärztlich festgestellte Teilarbeitsunfähigkeit ab diesem Zeitpunkt wie eine vollständige Arbeitsunfähigkeit behandelt (§ 44c Abs. 3 SGB V n.F.).

6. Wer bezahlt während der Teilarbeitsunfähigkeit?

Während der Teilarbeitsunfähigkeit erbringt der Mitarbeiter einen Teil seiner vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Für die tatsächlich geleistete Arbeit erhält er vom Arbeitgeber das entsprechende anteilige Arbeitsentgelt (§ 44c Abs. 4 SGB V n. F.).

Für den Teil seiner Arbeitszeit, für den die Teilarbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, gelten die Regelungen zur Entgeltfortzahlung entsprechend. Befindet sich der Mitarbeiter noch innerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums, erhält er für den krankheitsbedingt ausfallenden Anteil weiterhin Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Die Teilarbeitsunfähigkeit verlängert den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht.

Nach Ende der Entgeltfortzahlung erhält der Mitarbeiter für den Anteil seiner Teilarbeitsunfähigkeit anteiliges Krankengeld von seiner Krankenkasse. Bei einer Teilarbeitsunfähigkeit von beispielsweise 50 % erhält der Mitarbeiter somit Arbeitsentgelt für seine 50-prozentige Arbeitsleistung und anteiliges Krankengeld für die verbleibenden 50 %. Die Höhe des Krankengeldes richtet sich dabei nach den gesetzlichen Vorschriften zum Krankengeld.

Kurz gesagt: **Der Arbeitgeber vergütet die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung. Für den krankheitsbedingt ausfallenden Anteil greifen – abhängig vom Zeitpunkt der Erkrankung – Entgeltfortzahlung oder Krankengeld.**

7. Wie werden Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben konkret gestaltet?

Die ärztliche Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit bezieht sich auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters. Bei einer Teilarbeitsunfähigkeit von 50 % kann der Mitarbeiter beispielsweise noch 50 % seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erbringen (§ 44c Abs. 1 SGB V n. F.).

Wie diese verbleibende Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage verteilt wird, regelt § 44c SGB V nicht. Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer Teilarbeitsunfähigkeit von 50 % sind beispielsweise noch 20 Wochenstunden möglich. Ob diese täglich mit vier Stunden oder anders auf die Arbeitswoche verteilt werden, lässt sich aus dem Gesetz allein nicht ableiten.

Auch die konkreten Arbeitsaufgaben legt die ärztliche Feststellung grundsätzlich nicht fest. Sie bestimmt zunächst den Umfang der Teilarbeitsunfähigkeit in den gesetzlich vorgesehenen Stufen von 25, 50 oder 75 %.

Wir empfehlen deshalb, Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben vor Beginn der teilweisen Arbeitsleistung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter konkret abzustimmen. Dabei sollte geklärt werden, wie die verbleibende Arbeitszeit sinnvoll verteilt wird, welche Aufgaben in dieser Zeit übernommen werden und ob bestimmte Tätigkeiten oder Belastungen vorübergehend vermieden werden sollten.

Wichtig: Die Führungskraft entscheidet nicht über die medizinische Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters. Bestehen Zweifel, ob eine bestimmte Gestaltung der Arbeit mit der festgestellten Teilarbeitsunfähigkeit vereinbar ist, sollte dies nicht durch die Führungskraft medizinisch bewertet, sondern gegebenenfalls ärztlich geklärt werden.

8. Teilarbeitsunfähig und betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)

Die Einführung der Teilarbeitsunfähigkeit wirkt sich auch auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM) aus. Nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind künftig **auch Zeiten der Teilarbeitsunfähigkeit bei der Prüfung der Sechs-Wochen-Grenze zu berücksichtigen**.

Die Tatsache, dass der Mitarbeiter während der Teilarbeitsunfähigkeit weiterhin einen Teil seiner Arbeitsleistung erbringt, steht einem bEM somit nicht entgegen.

Teilarbeitsunfähigkeit und bEM sind dabei zwei unterschiedliche Instrumente. Die Teilarbeitsunfähigkeit regelt, in welchem Umfang ein Mitarbeiter trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit arbeiten kann. Im bEM wird dagegen gemeinsam mit dem Mitarbeiter geklärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Teilarbeitsunfähigkeit und bEM können daher parallel stattfinden. Die Teilarbeitsunfähigkeit kann auch eine Maßnahme im Rahmen eines bEM sein.

9. Teilarbeitsunfähigkeit ist keine stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“)

Die Teilarbeitsunfähigkeit ist von der stufenweisen Wiedereingliederung – dem sogenannten „Hamburger Modell“ (§ 74 SGB V und § 44 SGB IX) – zu unterscheiden. Bei der stufenweisen Wiedereingliederung bleibt der Mitarbeiter vollständig arbeitsunfähig. Er wird nach einem Stufenplan schrittweise an seine bisherige Arbeitsbelastung herangeführt. Die Tätigkeit während der Wiedereingliederung gilt dabei noch nicht als reguläre Erbringung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung.

Bei der Teilarbeitsunfähigkeit ist dies anders: Der Mitarbeiter erbringt im Umfang seiner verbleibenden Arbeitsfähigkeit regulär einen Teil seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Für diesen Anteil erhält er Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber.

Auch bei der finanziellen Absicherung unterscheiden sich beide Instrumente. Während der stufenweisen Wiedereingliederung erhält der Mitarbeiter nach Ende der Entgeltfortzahlung – abhängig vom zuständigen Leistungsträger – beispielsweise Krankengeld von der Krankenkasse oder Übergangsgeld von der Rentenversicherung. Bei der Teilarbeitsunfähigkeit erhält er dagegen für seine tatsächlich geleistete Arbeit anteiliges Arbeitsentgelt und für den krankheitsbedingt ausfallenden Anteil nach Ende der Entgeltfortzahlung anteiliges Krankengeld.

Der entscheidende Unterschied: Bei der stufenweisen Wiedereingliederung bleibt der Mitarbeiter vollständig arbeitsunfähig – bei der Teilarbeitsunfähigkeit arbeitet er regulär im Umfang seiner verbleibenden Arbeitsfähigkeit.

10. So können Sie Ihr Unternehmen auf die Teilarbeitsunfähigkeit vorbereiten

Die Teilarbeitsunfähigkeit gilt ab dem 1. Januar 2028. Wir empfehlen, die Zeit bis dahin zu nutzen, um klare Zuständigkeiten und einen einfachen Ablauf für den Umgang mit der Teilarbeitsunfähigkeit festzulegen.

Wir empfehlen insbesondere:

1. **Zuständigkeit festlegen:** Klären Sie, bei wem die Anzeige eingeht und wer über die Zustimmung entscheidet.
2. **Sieben-Tage-Frist absichern:** Organisieren Sie den Prozess so, dass innerhalb von sieben Kalendertagen entschieden werden kann.
3. **Führungskräfte informieren:** Vermitteln Sie Führungskräften ihre Rolle – und deren Grenzen.
4. **Abstimmungsgespräch vorbereiten:** Befähigen Sie Ihre Führungskräfte.
5. **HR-Prozesse anpassen:** Prüfen Sie Personalprozesse, Entgeltabrechnung und Zeiterfassung.
6. **bEM-Prozess überprüfen:** Berücksichtigen Sie Teil-AU-Zeiten bei der Prüfung der Sechs-Wochen-Grenze.

Unser Rat: Machen Sie aus der Teilarbeitsunfähigkeit keinen komplizierten Prozess. Klären Sie die Zuständigkeiten, der Personalabteilung und der Führungskraft. Schließen Sie keine Betriebsvereinbarung ab, da Sie sonst etwas in die Mitbestimmung geben, für das keine Mitbestimmung vorgesehen ist.

Ihre Umsetzungshelfer

Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Ressourcen:

Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Beitragssatz) vom 24. Juli 2026, veröffentlicht am 29. Juli 2026, BGBl. 2026 I Nr. 228

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung, § 44c SGB V, in der ab 1. Januar 2028 geltenden Fassung; eingeführt durch das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz vom 24. Juli 2026, BGBl. 2026 I Nr. 228.

Möchten Sie Führung verbessern?

- Erfolgreich Gespräche führen?
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren?
- Arbeitsunfälle vermeiden?

Nutzen Sie unsere offenen Seminare! Wir kommen auch zu einer Inhouse-Schulung in Ihr Unternehmen! Schicken Sie eine E-Mail an: kontakt@briegert-hochgeschurtz.com oder besuchen Sie unsere Homepage für weitere Informationen: www.briegert-hochgeschurtz.com.

Impressum:

Autoren: Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Herausgeber: Briegert + Hochgeschurtz Partnerschaft, Klara-Siebert-Str. 3, D-76137 Karlsruhe

Verantwortlich: Enrico Briegert

Kontakt: kontakt@briegert-hochgeschurtz.com

Info: www.briegert-hochgeschurtz.com