

 Prof. Dr. Nicolas Ziebarth
(ZEW und Universität Mannheim)

Karenztage und Absenkung der Lohnersatzrate: Eine ökonomische Einordnung

Dieser Policy Brief ordnet zunächst die aktuelle Diskussion um die Einführung eines Karenztages sowie eine Kürzung der Lohnfortzahlung (= Absenkung der Lohnersatzrate) aus ökonomischer Sicht ein. In beiden Fällen geht es um staatliche Mindestabsicherungen im Krankheitsfall für abhängig Beschäftigte der Privatwirtschaft. Bei einem Karenztag gibt es keinerlei Pflicht zur Lohnfortzahlung während des ersten Tages einer jeden Krankheitsepisode während die Kürzung der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent einen Lohnverlust von 20 Prozent während der Dauer der Krankheit bedeuten würde. Eine allgemeine Absenkung der Lohnersatzrate dominiert aus wohlfahrtsökonomischer Sicht die Einführung von Karenztagen. Allerdings würde eine solche Maßnahme – insbesondere nach den Erfahrungen der letzten Absenkung 1996 – nicht zielführend sein und zu unerwünschten Nebenwirkungen führen. Stattdessen sollten Unternehmen mit passgenauen Maßnahmen experimentieren. Gleichzeitig sollte der Gesetzgeber durch die Einführung von „Teilzeitkrankschreibungen“ – graduellen Krankschreibungen, die auf die Restarbeitsfähigkeit abzielen – die deutsche Lohnfortzahlung nach skandinavischem Vorbild modernisieren.



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Keine Einführung von Karenztagen
- Keine Absenkung der Lohnersatzrate
- Graduelle Krankschreibungen („Teilzeitkrankschreibung“) ermöglichen
- Firmenspezifische Maßnahmen einführen und empirisch evaluieren

HINWEIS

Der Text basiert auf dem Kapitel 29 „Karenztage und Absenkung der Lohnersatzrate – eine ökonomische Einordnung“ von Prof. Dr. Nicolas Ziebarth, der im Fehlzeiten-Report 2025 vom Oktober 2025 erschien.

EINLEITUNG

Über das gesamte Jahr 2024 und auch im Jahr 2025 gibt es in Deutschland eine leidenschaftlich geführte wirtschaftspolitische Diskussion über (zu) hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten. Auslöser dieser breiten Debatte, der ersten seit den Reformen der Lohnfortzahlung in den 1990er Jahren, waren etliche Berichte über vermeintlich sprunghaft gestiegene Fehlzeiten, die die deutsche Industrie mit 77 Milliarden jährlich belasten würden und nicht nachhaltig seien. 77 Milliarden beträgt die statisch berechnete Summe aller Arbeitgeberlohnfortzahlungen im Jahr 2023. Hinzu kommen die Ausgaben der Krankenkassen für Langzeitkranke, das Krankengeld in Höhe von 19 Milliarden im Jahr 2023. Das Krankengeld wird von der 7. bis zur 72. Woche gezahlt.

Hintergrund der Debatte ist (auch) die anhaltende wirtschaftliche Schwäche Deutschlands und ein Abrutschen der Standortattraktivität Deutschlands. Hohe Fehlzeiten stellen demnach nicht nur eine hohe finanzielle Belastung für Unternehmen dar, sondern verstärken den Fachkräftemangel. Die Konsumentennachfrage kann durch unerwartete krankheitsbedingte Ausfälle unter Umständen nicht mehr bedient werden; zudem werden Firmen vor hohe arbeitsorganisatorische Herausforderungen gestellt.

Als politische Maßnahmen gegen die hohen Fehlzeiten wurden sowohl die Einführung eines Karenztages als auch die Kürzung der Lohnfortzahlung in die politische Debatte eingebracht. Ein Kernargument von Seiten der Befürworter von Karenztagen und einer Absenkung der Lohnersatzrate ist die Großzügigkeit des deutschen Lohnfortzahlungssystems. In der Tat muss konstatiert werden, dass sich Deutschland weltweit eines der großzügigsten Lohnfortzahlungssysteme leistet. Abbildung 1 zeigt auf der x-Achse die staatliche Mindestabsicherung (in Prozent des Bruttolohnes) für eine zweiwöchige krankheitsbedingte Fehlzeit und auf der y-Achse die für eine zwölfwöchige Fehlzeit.

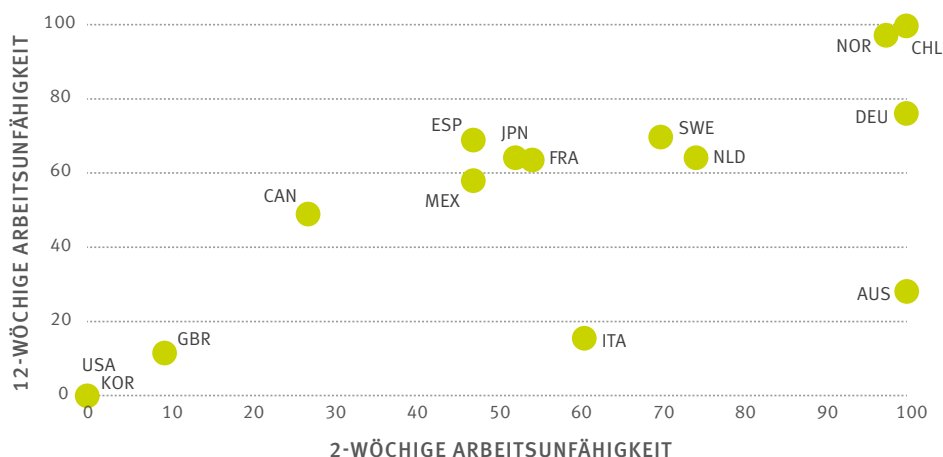
Wie der Matrix zu entnehmen ist, gibt es (a) zwischen den abgebildeten OECD-Ländern große Unterschiede. Und (b) liegt Deutschland in der Spitzengruppe, insbesondere durch die hundertprozentige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vom ersten Tag einer Krankheit an, bis zu sechs Wochen. Am anderen Ende der Skala befinden sich die USA, Korea und Japan. In diesen Ländern existiert keine lückenlose bundesstaatliche Absicherung im Krankheitsfall.

Diskussion über zu hohe krankbedingte Fehlzeiten

Hohe Fehlzeiten belasten die Wirtschaft und den Standort

Deutschland mit einer der großzügigsten Lohnfortzahlungen weltweit

ABBILDUNG 1: BUNDESWEITE MINDESTLOHNERSATZRATE BEI MITTEL- UND LANGFRISTIGER ARBEITSUNFÄHIGKEIT



Lesehilfe: Eigene Grafik auf Basis von OECD (2023): Disability, Work and Inclusion in Korea: Towards Equitable and Adequate Social Protection for Sick Workers, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bf947f82-en>. Die Darstellung zeigt nur die durchschnittliche Lohnersatzrate bundesweiter Regelungen.

Aus der Darstellung in Abbildung 1 sowie Erkenntnissen der reichhaltigen ökonomischen Literatur zu dem Thema ergibt sich unmittelbar, dass Deutschland auch eine der höchsten Fehlzeiten weltweit aufweist, trotz des Fehlens einer einheitlichen repräsentativen internationalen Datenbasis zu Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Dies ergibt sich daraus, dass etliche empirische ökonomische Studien Kausaleffekte einer Änderung der Lohnersatzrate auf die Arbeitsangebotselastizität schätzen. Diese kommen recht übereinstimmend zu dem Schluss, dass die Ersatzraten-Fehlzeiten-Elastizität bei gut 1 liegt. Dies bedeutet, dass eine einprozentige Absenkung (oder Anhebung) der Lohnersatzrate zu einem einprozentigen Sinken (Anstieg) der Fehlzeiten führen würde. Bei 20 durchschnittlichen Fehltagen pro Jahr und Arbeitnehmer/in (AN) und einer hypothetischen Absenkungen der Lohnersatzrate von 100 auf 80 Prozent, würden die Fehlzeiten dann ebenfalls um 20 Prozent auf 16 Tage pro AN und Jahr sinken.

Dies liegt daran, dass Menschen auf ökonomische Anreize reagieren und die Kosten einer krankheitsbedingten Fehlzeit für den AN bei 80 Prozent Lohnersatzrate höher sind als bei 100 Prozent. Solche „Selbstbehalte“ sind bei Versicherungsverträgen international üblich, weil sie die Versicherten an den Kosten eines Schadens beteiligen und dafür sorgen, dass eine übermäßige Inanspruchnahme der versicherten Leistung (auch „moralisches Risiko“ genannt) vermieden wird.

Sinkt die Lohnersatzrate um zehn Prozent, sinken die Fehlitage um zehn Prozent

DEFINITION VON KARENZTAGEN UND LOHNERSATZRATEN

Die Lohnersatzrate gibt in Prozent des regulären Bruttolohnes an, wie hoch die Lohnersatzleistung im Falle einer krankheitsbedingten Fehlzeit ist. Bei 100 Prozent, wie in Deutschland üblich, erhält der erkrankte AN vom ersten Tag an bis zu sechs Wochen den vollen Lohn weiterbezahlt, gemäß Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG). Würde die Lohnersatzrate nach EntgFG auf 80 Prozent abgesenkt, so wie 1996 geschehen, dann erhielte der Durchschnittsbeschäftigte bei einer Vierzigstundenwoche statt 200 Euro brutto pro Tag nur noch 160 Euro Entgeltfortzahlung.

Karenztage hingegen bedeuten, dass die ersten Tage einer krankheitsbedingten Fehlzeit komplett unversichert sind, d.h. kein Anspruch auf eine Lohnersatzleistung besteht. Konkret würde die oftmals vorgebrachte Forderung eines einzelnen Karenztages bedeuten, dass die durch das EntgFG kodifizierten Mindestabsicherungen den ersten Krankheitstag einer jeden Krankheitsepisode unbezahlt ließen. Wird ein Durchschnitts-AN dreimal im Laufe eines Jahres krank, so würde er dreimal 200 Euro brutto als Lohnersatzleistung im Vergleich zu den heutigen Regelungen verlieren, insgesamt 600 Euro.

In beiden Fällen sei jedoch erwähnt, dass es hier um die bundesweite Mindestabsicherung laut EntgFG geht. Dies bedeutet auch, dass es Arbeitgebern im Fall einer Absenkung der Mindeststandards freistünde, auf freiwilliger Basis weiterhin die 100-prozentige Lohnfortzahlung zu gewähren und/oder keinen Karenztag auf Firmenebene einzuführen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass etliche Tarifverträge eine solche hundertprozentige Lohnfortzahlung vom ersten Tag an vorsehen. Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben mit Tarifverträgen dieser Art wären also von einer Absenkung der Lohnfortzahlung nicht betroffen.

Bei einer Absenkung der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent verlöre der betroffene Durchschnittsarbeitnehmer 40 Euro brutto pro Tag

Bei einem Karenztag verlöre der betroffene Durchschnittsarbeitnehmer 200 Euro brutto pro Krankheitsepisode

Viele Tarifverträge schließen Kürzungen aus

MÖGLICHE FOLGEN BEI EINFÜHRUNG EINES KARENZTAGES

Etliche OECD-Länder haben einen oder mehrere Karenztage innerhalb der staatlichen Lohnfortzahlung verankert. So haben beispielsweise Irland und das United Kingdom (UK) drei Karenztage, wobei die Abschaffung dieser derzeit im UK anhand eines konkreten Gesetzes diskutiert wird. Ebenso hat Schweden einen Karenztag, der allerdings während der Coronapandemie ausgesetzt und inzwischen ganz abgeschafft worden ist.

Karenztage existieren in anderen OECD Ländern, aber der Trend geht davon weg

Aus ökonomisch-theoretischer Sicht ist zunächst einmal festzustellen, dass eine optimale Sozialversicherung möglichst zu einer temporalen Konsumglättung führt, da risikoaverse Menschen aus starken Schwankungen im Konsum einen geringeren Nutzen ziehen als bei geglättetem Konsum. Die starken Sprünge von 100 Prozent des Lohnes auf null Prozent für die Dauer der Karenztage stehen dem auf den ersten Blick entgegen. Allerdings könnte eingewendet werden, dass Menschen über so kurze Zeiträume durch Ersparnisbildung die Möglichkeit haben, Konsumglättung zu betreiben. Empirisch wissen wir aber, dass ein signifikanter Teil der Bevölkerung, gut ein Viertel in Deutschland, keine Ersparnisse hat. Gerade diese Personengruppe ist aber überproportional in nicht-tarifgebundener Niedriglohnbeschäftigung angestellt und wäre vermutlich vorrangig von der Einführung eines Karenztages betroffen. Generell ist in der ökonomischen Literatur belegt, dass der Konsum insbesondere bei Geringverdienern auch innerhalb eines Monats stark schwankt.

Weiterhin ist aus ökonomischer Sicht relevant, dass das moralische Risiko (s.o.) möglichst minimiert wird und eine Krankmeldung nur erfolgen sollte, wenn auch wirklich eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Ein höherer Selbstbehalt – oder gar komplett unversicherte Zeiten wie Karenztage – reduzieren die Inanspruchnahme und auch das moralische Risiko signifikant, abgebildet durch die oben genannte Elastizität von 1.

Allerdings ist es im Fall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall so, dass neben der als umgangssprachlich benannten „Blaumacherei“ ein anderes Verhaltensphänomen auftritt, das ebenfalls die Wohlfahrt reduziert. Und zwar der sogenannte „ansteckende Präsentismus“, der dann auftritt, wenn AN ansteckend krank sind, aber dennoch zur Arbeit gehen (Pichler und Ziebarth 2017). Auf der Arbeit oder auf dem Weg zur Arbeit stecken diese Menschen dann unter Umständen Kollegen oder Kunden an. Dies wird ökonomisch eine „negative Externalität“ genannt und rechtfertigt auch unter konservativen Ökonomen staatliche Eingriffe und Regulierungen. Optimale Lohnfortzahlungssysteme minimieren sowohl die Zahl an Blaumachern als auch die Zahl an Menschen, die krank arbeiten.

Durch die starken Diskontinuitäten, die Karenztage hervorrufen, liegt in Kombination mit den angesprochenen Arbeitsangebotselastizitäten der Schluss nahe, dass AN relativ stark auf Karenztage reagieren würden. Somit würde die Zahl der sogenannten „Bettkantenteilscheidungen“ reduziert, es würden aber auch deutlich mehr Menschen krank zur Arbeit gehen und durch die Karenzzeit andere Menschen anstecken. Empirische Belege für einen Anstieg der grippeähnlichen Infektionsraten gibt es zum Beispiel aus den USA. Dort sind die Infektionsraten nach Einführung der Lohnfortzahlung auf Bundeslandebene signifikant gesunken, ebenso die Covid-19-Infektionsraten nach der Einführung einer „Notfalllohnfortzahlung“ (Pichler et al. 2021). In vielen Fällen hatten US-AN durch die Einführung der Lohnfortzahlung erstmals die Möglichkeit, sich für wenige, einzelne Tage krankzumelden bei 100 Prozent Lohnersatz. Der institutionelle Rahmen lässt somit auf eine grundsätzliche externe Validität der Befunde aus den USA schließen.

Zu guter Letzt sollte in diesem Zusammenhang eine qualitativ hochwertige empirische Studie aus Schweden diskutiert werden. Pettersson-Lidbom und Thoursie (2013), untersuchen als eine von ganz wenigen Studien die Kausaleffekte der Abschaffung eines Karenztages in Schweden, kombiniert mit einer (leichten) Anhebung der Lohnersatzrate während der ersten zwei Krankheitswochen. Das System wurde also eindeutig großzügiger. Dennoch *fielen* in der Summe die Fehlzeiten, und zwar um drei Prozent.

Übertragen auf Deutschland würde dies bedeuten, dass die Fehlzeiten bei der Einführung eines Karenztages und einer gleichzeitigen Kürzung der Lohnersatzrate nicht sinken, sondern steigen würden. Der Grund dieses auf den ersten Blick verblüffenden Befundes ist folgender: Durch einen Karenztag weiten AN, wenn sie bereits krank sind, ihre Krankheitsdauern unnötig lange aus, um nicht Gefahr zu laufen, bei einer zu frühen Rückkehr an den Arbeitsplatz erneut einen Karenztag

Karenztage verhindern Konsumglättung bei Niedrigverdienern

Eine geringere Lohnfortzahlung verringert die Fehlzeiten durch weniger Bettkantenteilscheidungen

Eine geringere Lohnfortzahlung führt aber auch zu mehr Präsentismus und Infektionen

zahlen zu müssen. Durch diese strategischen Verhaltenseffekte könnte es bei der Einführung eines Karenztages analog zum schwedischen Beispiel dazu kommen, dass die Fehltagel insgesamt steigen (und nicht sinken) und gleichzeitig die Infektionsraten durch mehr krank arbeitende, ansteckende AN deutlich steigen würden.

Karenztage führen zu einer unnötigen Ausweitung von Krankheitsdauern

MÖGLICHE FOLGEN DER ABSENKUNG DER LOHNERSATZRATE

Neben der Einführung von Karenztagen wird in Deutschland auch die Absenkung der Lohnersatzrate während der ersten sechs Wochen der Arbeitsgeberlohnfortzahlung, beispielsweise auf 80 Prozent, diskutiert.

Analog zu der Diskussion über die Folgen der Einführung eines Karenztages kann hier zunächst die theoretische Überlegung angestellt werden, dass aus den genannten Gründen der Konsumglättung und unerwünschten Verhaltensanpassungen eine Absenkung der Lohnersatzrate auf 80 Prozent der Einführung eines Karenztages zu bevorzugen wäre. Dies liegt in erster Linie daran, dass somit scharfe Sprünge in der Höhe der Lohnersatzleistung vermieden werden.

Eine allgemeine Absenkung der Lohnersatzrate ist aus ökonomischer Sicht Karenztagen vorzuziehen

Allerdings sei an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass Deutschland im Jahr 1996 genau solch eine Reform aus ähnlichen Gründen wie heute und in einer ähnlich schwierigen wirtschaftlichen Lage wie heute implementierte. Die Reform muss aber insgesamt als gescheitert angesehen werden. Sie wurde 1999 von der neu gewählten rot-grünen Bundesregierung unter Bundeskanzler Gerhard Schröder wieder rückgängig gemacht und so ein Wahlversprechen eingelöst.

Ein Hauptgrund für das Scheitern war, dass die Deutschen die Reform – die Kürzung der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent – für sozial ungerecht hielten. Die Reform führte, angeführt von den Gewerkschaften, für die die Lohnfortzahlung spätestens seit den Streiks der 60er Jahre einen extrem hohen Symbolwert hat, zu Massendemonstrationen und Streiks und begünstigte den Wahlsieg von Rot-Grün. Alleine aus diesen Erfahrungen und politisch-ökonomischen Gründen ist es schwer vorstellbar, dass eine Regierung zeitnah die Lohnfortzahlung erneut absenken wird. Vor der Bundestagswahl 2025 forderte keine der großen Parteien die Einführung eines Karenztages oder eine Absenkung der Lohnersatzrate. Karl Laumann wird in der Rheinischen Post vom 10. Januar 2025 beispielsweise mit den Worten zitiert: „Ich bin da ein gebranntes Kind. Ich habe als Bundestagsabgeordneter mal für ihre Einführung gestimmt. Dann hat die IG Metall mit Zustimmung der Arbeitgeber die Karenztage per Tarifvertrag für ihre Branchen kassiert. Damals habe ich mir geschworen: Ich lasse mich nicht noch einmal bei diesem Thema ins Bockshorn jagen.“

Die Deutschen empfanden die Kürzung als sozial ungerecht und die Gewerkschaften verhinderten deren Implementierung per Tarifvertrag

Das zitierte „Kassieren“ einer solchen Reform per Tarifvertrag war ein essentieller Grund für das Scheitern der Reform. Die Mobilmachung durch die Gewerkschaften führte nämlich dazu, dass die Arbeitgeberseite zu großen Teilen Regelungen zustimmte, die die Kürzung der Lohnfortzahlung zu einem ineffektiven Instrument werden ließ.

Abbildung 2 beleuchtet die damaligen Fakten aus der Fachpublikation von Ziebarth und Karlsson (2010), die die Effekte der Kürzung der Lohnfortzahlung empirisch untersuchten. Wie der Darstellung zu entnehmen ist, waren ohnehin nur Angestellte in der Privatwirtschaft grundsätzlich von den Regelungen betroffen. Von diesen gut 25 Millionen Beschäftigten mussten aber de facto nur gut 16 Millionen die Kürzung hinnehmen, da die Gewerkschaften laut eigener Auskünfte für neun Millionen AN die volle Lohnfortzahlung in Tarifverträgen absichern konnten (Hans-Böckler-Stiftung 2018). Somit waren insgesamt weniger als die Hälfte der arbeitenden Bevölkerung von den Kürzungen effektiv betroffen, insbesondere AN in nicht tarifgebundenen Branchen und Jobs.

Effektiv war weniger als die Hälfte der Beschäftigten von der Kürzung 1996 betroffen

ABBILDUNG 2: BETROFFENE BESCHÄFTIGTE DER ABSENKUNG DER LOHNFORTZAHLUNG IM JAHR 1996

ANGESTELLTE DER PRIVATWIRTSCHAFT (OHNE AUSZUBILDENDE) (~25 MILLIONEN 1995)			SELBSTSTÄNDIGE, BEAMTE, AUSZUBILDENDE (~3.8 + 1.7 + 1.5 = 7 MILLIONEN 1995)
OHNE TARIFVERTRAG	MIT TARIFVERTRAG		
Umsetzung der Kürzung auf Firmenebene; Arbeitgeber können 80% freiwillig aufstocken	Kürzung durch Tarifvertrag auf Branchenebene umgesetzt	Kürzung durch Tarifvertrag in bestimmten Branchen ausgeschlossen (~9 Millionen)	
ÜBERWIEGEND KÜRZUNG	KÜRZUNG	KEINE KÜRZUNG	

Quelle: eigene Darstellung, angelehnt an Ziebarth und Karlsson (2010)

Innerhalb dieser Personengruppe stieg der Anteil derer, die überhaupt keinen Fehltag während eines ganzen Jahres aufwiesen, zwischen sechs und acht Prozent. Vor allem kurze Krankheitsdauern wurden dabei reduziert. Auch hier gibt es Evidenz für gestiegene Ansteckungsraten durch vermehrten Präsentismus (Pichler und Ziebarth 2017).

Auch die Rückgängigmachung der Reform 1999 führte zu wenig überraschenden Ergebnissen: Nach der Erhöhung der Lohnersatzrate auf 100 Prozent stiegen auch die Fehlzeiten wieder an, bei einer Elastizität von gut 0,9. Ebenso stiegen die Lohnkosten für die Arbeitgeber um gut acht Prozent, was geschätzt 40 bis 80 Tausend Arbeitsplätze kostete. Zudem wurden im Zuge der Reform mehr Überstunden vor allem von gesunden AN geleistet.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND FAZIT

Nach einer ganzheitlichen Analyse der Faktenlage und der wissenschaftlichen Erkenntnisse kommt der Autor zu dem Schluss, dass sowohl die Einführung eines (oder mehrerer) Karentztage, aber auch die Absenkung der Lohnersatzrate in Deutschland derzeit nicht zielführend erscheinen. Es stehen dem sowohl politökonomische Überlegungen, als auch die Erkenntnisse der neueren ökonomischen Forschung entgegen. Eine generelle Absenkung der Lohnersatzrate auf z.B. 80 Prozent wäre aber der Einführung eines Karentztages aus volkswirtschaftlicher Wohlfahrtsperspektive überlegen. Aber auch diese Maßnahme stellt unter anderem aufgrund der starken Tarifbindung in Deutschland kein effektives Instrument zur Reduktion der Fehlzeiten dar.

Auch aufgrund von Erkenntnissen der Psychologie und Verhaltensökonomie, nach denen Belohnungen effektiver als Strafen sind, liegt es aber im Entscheidungsspielraum von Unternehmen, sinnvolle *positive* Anreizsysteme zu entwickeln, gemäß denen AN mit weniger Fehltagen höhere monetäre Vergütungen erhalten. Wie solche klugen Vergütungssysteme, die keine unerwünschten Verhaltensänderungen auslösen, aussehen könnten, sollte Gegenstand zukünftiger Forschung sein. Unterschiedliche Unternehmen berichten von positiven Erfahrungen durch „Anwesenheitsprämien“, die aber je nach Ausgestaltung auch kritisiert werden. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass eine stärkere anwesenheitsbezogene Komponente bei gleichzeitig geringeren allgemeinen Lohnsteigerungen über die Zeit gesehen einen sehr ähnlichen, aber zielgerichteteren Effekt wie die Absenkung der Lohnersatzrate durch den Gesetzgeber hätte.

Unter den Betroffenen stieg der Anteil der Arbeitnehmer ohne Fehltag

Rot-Grün gewinnt die Wahl und macht die Reform rückgängig

Karentztage und Absenkungen der Lohnfortzahlung sind nicht zielführend

Firmenspezifische Bonussysteme sind eine Alternative

Weil Fehlzeiten auch immer eine Reflexion der Arbeitszufriedenheit der Belegschaft darstellen und den spezifischen Gegebenheiten der Branche und der Beschäftigung folgen, sollten Unternehmenslenker gezielt Maßnahmen zur Senkung der Fehlzeiten entwickeln und diese dann innerhalb des Betriebes, idealerweise im Rahmen von Feldexperimenten, auf ihre Wirksamkeit hin empirisch testen. Beispielsweise wäre es bei den im internationalen Vergleich geringen Grippeimpfquoten Deutschlands von gut einem Drittel der Erwachsenen und dem deutlichen Anstieg von Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von Erkältungskrankheiten sehr sinnvoll, barrierearme und gegebenenfalls incentivierte Möglichkeiten zur Grippeimpfung über das betriebliche Gesundheitsmanagement anzubieten.

Zu guter Letzt kann der Gesetzgeber dafür sorgen, ein flexibleres und der heutigen Arbeitswelt angemesseneres Lohnfortzahlungssystem zu entwickeln. Nach einem positiven Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (IGES 2018) sowie positiven Äußerungen des Präsidenten der Bundesärztekammer, der DIHK und des ZDH, des Expertenrates der Bundesregierung für Gesundheit und Resilienz und auch einer Mehrheit der Bevölkerung sollten „Teilzeitkrankschreibungen“ – die graduelle Lohnfortzahlung – per Gesetz verankert werden. Alle skandinavischen Länder haben diese Möglichkeit im Rahmen ihrer Lohnfortzahlungssysteme etabliert. Dort wurde vor gut zwei Jahrzehnten die graduelle Krankschreibung gar zum Kern eines nationalen Aktionsplanes gegen hohe Krankenstände. Dort entfallen gut ein Drittel aller Krankschreibungen auf Teilzeitkrankschreibungen bei 25, 50 oder 75 Prozent Restarbeitsfähigkeit. Wissenschaftliche Analysen finden negative Effekte der graduellen Lohnfortzahlung auf die Dauer von Arbeitsunfähigkeit bei gleichzeitiger schnellerer Arbeitsreintegration, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von muskulären Erkrankungen (Kools und Koning 2019). Das Instrument wird als kosteneffektiv beurteilt, insbesondere bei Langzeitarbeitsunfähigkeiten, die fast die Hälfte aller AU-Tage in Deutschland ausmachen.

Die Grundüberlegung der Teilzeitkrankschreibung ist ein Fokus auf die verbliebene Restarbeitsfähigkeit, ähnlich wie bei der (teilweisen) Erwerbsminderungsrente. Dies stellt gleichzeitig einen Paradigmenwechsel und eine Abkehr von der schwarz-weißen (0 Prozent vs. 100 Prozent), „Ganz oder gar nicht“-Arbeitsfähigkeitsbeurteilung dar. Je nach Krankheitsbild und Beruf ist es in gewissen Fällen nämlich sehr wohl möglich, einen halben, aber keinen ganzen Arbeitstag zu arbeiten. Gängige Anwendungsgebiete wären leichte Erkältungskrankheiten bei stundenweiser Arbeit im Homeoffice, Rückenschmerzen oder psychische Erkrankungen. Wichtig ist hier, dass die AU-ausstellenden Ärzte entsprechend geschult sind, wie dies in Skandinavien der Fall zu sein scheint. Dort ist die Teilzeitkrankschreibung inzwischen absolute Normalität und nicht kontrovers.

Gelänge es, nur zehn Prozent der gut 900 Millionen Vollzeitkrankschreibungen in Halbtagskrankschreibungen umzuwandeln, würden der deutschen Wirtschaft in etwa 45 Millionen Arbeitstage zugeführt, ungefähr so viel wie bei der Streichung eines nationalen Feiertages und ein Vielfaches der geschätzten Beschäftigungswirkungen der CDU Aktivrente (Brüll et al. 2024).

Firmen sollten Maßnahmen empirisch testen, z.B. barrierearme Impfangebote in Betrieben

Der Gesetzgeber sollte graduelle Fehlzeiten ermöglichen

Ein Fokus auf die Restarbeitsfähigkeit würde nach skandinavischem Vorbild das System modernisieren

Die graduelle Krankschreibung könnte der Wirtschaft 45 Millionen Arbeitstage zuführen und Fehlzeiten senken

LITERATUR

Brüll E., Pfeiffer F. und N. R. Ziebarth (2024): Analyse der Einkommens- und Beschäftigungswirkungen einer Einführung des CDU-Konzepts der „Aktiv-Rente“, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 25(3-4): 227-232.

Brüll, E. et al (2025): Holy Days, Lost Days?, ZEW Discussion Paper Nr. 25-056.

Kools, L. und Koning, P. (2019): Graded Return-To-Work as a Stepping Stone to Full Work Resumption, Journal of Health Economics, 65. 189-209.

Pettersson-Lidbom, P. und P. S. Thoursie (2013): Temporary Disability Insurance and Labor Supply: Evidence from a Natural Experiment, The Scandinavian Journal of Economics, 115: 485-507.

Hernæs, Ø. (2018): Activation Against Absenteeism – Evidence from a Sickness Insurance Reform in Norway, Journal of Health Economics, 62, 60-68.

Pichler, S. and N. R. Ziebarth (2017): The Pros and Cons of Sick Pay Schemes: Testing for Contagious Presenteeism and Noncontagious Absenteeism Behavior. Journal of Public Economics 156, 14-33.

Pichler, S., Wen, K. and N. R. Ziebarth (2021): Positive Health Externalities of Mandating Paid Sick Leave, Journal of Policy Analysis and Management, 40(3): 715-743.

Ziebarth, N. R. and M. Karlsson (2010): A Natural Experiment on Sick Pay Cuts, Sickness Absence, and Labor Costs, Journal of Public Economics, 94(11-12): 1108-1122.



Impressum

Autor: Prof. Dr. Nicolas Ziebarth (ZEW und Universität Mannheim)

Herausgeber: ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
L 7, 1 · 68161 Mannheim · Deutschland · info@zew.de · www.zew.de · x.com/zew

Präsident: Prof. Achim Wambach, PhD · Kaufmännische Geschäftsführerin: Claudia von Schuttenbach

Ansprechpartner in der Pressestelle: Bastian Thüne · presse@zew.de

Anmerkung zum Zitieren aus dem Text: Es ist gestattet, Auszüge aus dem Text in der Originalsprache zu zitieren, insofern diese durch eine Quellenangabe kenntlich gemacht werden.

© ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim

ZEW

Leibniz
Leibniz
Gemeinschaft