

Karenztage und weniger Lohnfortzahlung aus ökonomischer Sicht

von Nicolas Ziebarth

→ doi.org/10.4126/FRL01-006526471

Abstract

Diese Analyse bewertet die aktuelle Diskussion um die Einführung eines Karenztages sowie um eine Absenkung der Lohnersatzrate aus der Perspektive der Ökonomie. Es geht in beiden Fällen um staatliche Mindestabsicherungen im Krankheitsfall für abhängig Beschäftigte der Privatwirtschaft. Bei einem Karenztage besteht während des ersten Tages jeder Krankheitsperiode keine Pflicht zur Lohnfortzahlung, wohingegen die Kürzung des Lohns auf 80 Prozent einen Verlust von 20 Prozent während der Dauer der Krankheit bedeuten würde. Aus der Sicht der Wohlfahrtsökonomie ist eine allgemeine Absenkung der Lohnersatzrate sinnvoller als die Einführung von Karenztagen. Allerdings wäre eine solche Maßnahme – insbesondere nach den Erfahrungen der Absenkung im Jahr 1996 – nicht zielführend. Sie hätte zudem unerwünschte Nebenwirkungen. Stattdessen sollten Unternehmen mit passgenauen Maßnahmen experimentieren. Gleichzeitig sollte der Gesetzgeber durch die Einführung von Teilzeitkrankschreibungen – also graduellen Krankschreibungen, die auf die Restarbeitsfähigkeit abzielen – die deutsche Lohnfortzahlung nach skandinavischem Vorbild modernisieren.

Schlüsselwörter: Fehlzeiten, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Karenztage, Krankheitstage

This analysis assesses the current German policy debate about the introduction of a waiting day and cuts in paid sick leave from an economic perspective. In both cases, the debate is about the statutory minimum public sick pay benefits for private-sector employees. With a waiting day, the employer is not obliged to provide sick pay on the first day of any sickness episode, while cutting the sick pay replacement rate to 80 percent results in a 20 percent loss of wages for the entire sickness duration. From a welfare economics perspective, statutory sick pay cuts are better than waiting days. However, they would be politically ineffective as many bargaining agreements exclude such cuts. Instead, employers should experiment with firm-specific measures. At the same time, legislators should modernize the German sick leave system following the example of the Scandinavian countries by introducing parttime sick leave—gradual sick leave aimed at residual working capacity.

Keywords: sick leave, sick pay, waiting day, sick day

1 Einleitung

In den Jahren 2024 und 2025 gab 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 Euro jährlich belasten würden und nicht nachhaltig seien. (Aufschluss über eine der Hauptursachen des Anstiegs geben übrigens Pichler und Ziebarth (2024): Er liegt vor allem an einer besseren statistischen Erfassung aufgrund der seit 2022 eingeführten elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.) Diese 77 Milliarden Euro entsprechen der statistisch berechneten Summe aller Arbeitgeberlohnfortzahlungen im Jahr 2023. Hinzu kommen die Ausgaben der Krankenkassen für Langzeitkranke: das Krankengeld in Höhe von 19 Milliarden Euro im Jahr 2023. Krankengeld wird von der 7. bis zur 72. Woche gezahlt.

Hintergrund der Debatte ist (auch) die anhaltende wirtschaftliche Schwäche Deutschlands sowie ein Abrutschen der Standortattraktivität. Hohe Fehlzeiten stellen demnach nicht nur eine erhebliche finanzielle Belastung für Unternehmen dar, sondern verstärken zugleich den Fachkräftemangel. Die Verbrauchernachfrage kann unter Umständen durch unerwartete krankheitsbedingte Ausfälle nicht mehr bedient werden. Zudem werden die Unternehmen vor hohe arbeitsorganisatorische Herausforderungen gestellt. Ein Kernargument der Befürworter von Karenztagen und einer Absenkung der Lohnersatzrate ist die Großzügigkeit des deutschen Lohnfortzahlungssystems. In der Tat muss festgestellt 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 zwischen den abgebildeten OECD-Ländern große Unterschiede. Deutschland liegt dabei 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 besteht keine lückenlose bundesstaatliche Absicherung im Krankheitsfall.

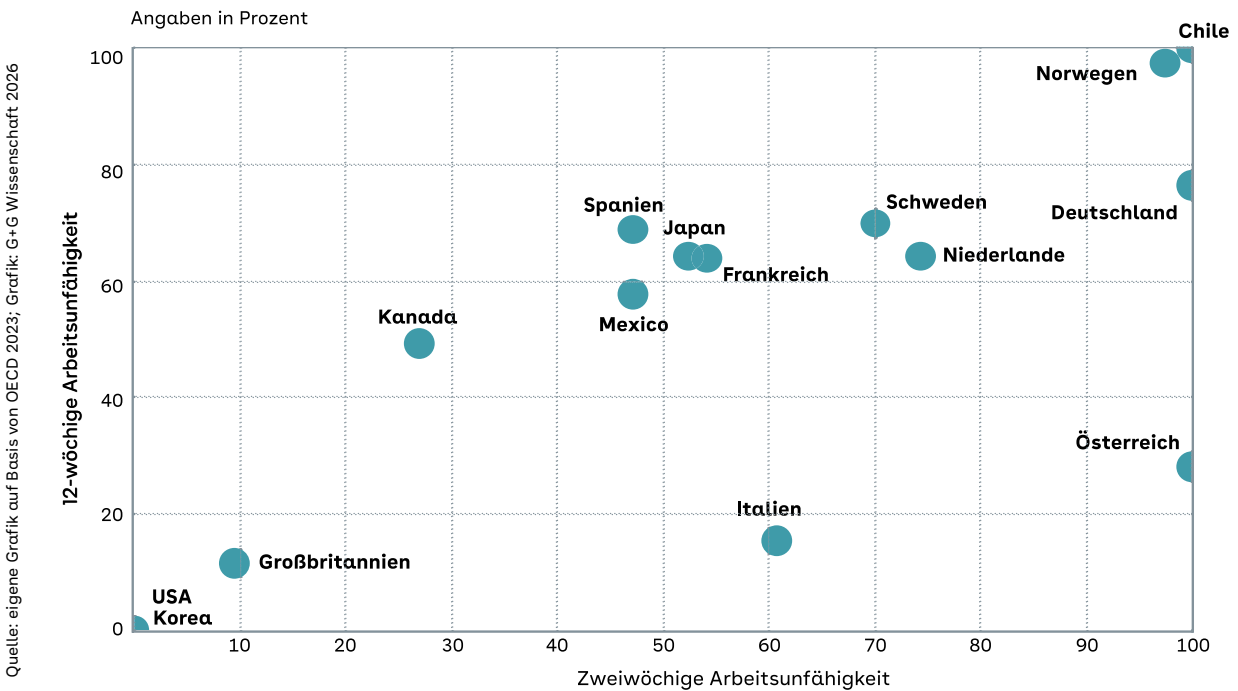
Aus der Darstellung in Abbildung 1 sowie den Erkenntnissen der reichhaltigen ökonomischen Literatur zu dem Thema ergibt sich unmittelbar, dass Deutschland auch eine der höchsten Fehlzeiten weltweit aufweist. Dies ergibt sich auch daraus, dass etliche empirische ökonomische Studien Kausaleffekte einer 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 Anstieg (oder Absinken) der Fehlzeiten führen würde. Bei 20 durchschnittlichen Fehltagen pro Jahr und Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer (AN) und einer hypothetischen Absenkung der Lohnersatzrate von 100 auf 80 Prozent würden die Fehlzeiten ebenfalls um 20 Prozent auf 16 Tage pro AN und Jahr sinken. Dieser Verhaltensmechanismus rührt daher, dass Menschen auf ökonomische Anreize reagieren und die Kosten einer krankheitsbedingten Fehlzeit für den AN bei einer Lohnersatzrate von 80 Prozent 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 als *moral hazard* beziehungsweise moralisches Risiko bezeichnet) vermieden wird.

2 Karenztage 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 weitergezahlt gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz (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 es Tage mit Sperrfrist gibt. Gewöhnlich sind dann der erste Tag oder die ersten Tage einer krankheitsbedingten Fehlzeit komplett unversichert. Das heißt, es besteht kein

Abbildung 1 Lohnersatzraten im internationalen Vergleich



Die Abbildung zeigt die Lohnersatzrate bei zwei- und zwölfwöchiger Arbeitsunfähigkeit. In Deutschland sind die Arbeitnehmer überdurchschnittlich gut abgesichert.

Anspruch auf eine Lohnersatzleistung. Konkret würde die oft vorgebrachte Forderung eines einzelnen Karenztages bedeuten, dass die durch das EntgFG kodifizierten Mindestabsicherungen den ersten Krankheitstag jeder Krankheitsperiode unbezahlt lassen. Wird ein Durchschnitts-AN im Laufe eines Jahres dreimal krank, so würde er im Vergleich zu den heutigen Regelungen dreimal 200 Euro brutto als Lohnersatzleistung verlieren, insgesamt also 600 Euro.

Es sei jedoch erwähnt, dass es in beiden Fällen 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 Karenztage 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.

3 Mögliche Folgen eines Karenztages

Diverse OECD-Länder haben einen oder mehrere Karenztage in die staatliche Lohnfortzahlung eingeführt. So gibt es in Irland und Großbritannien drei Karenztage, wobei die Abschaffung dieser derzeit in Großbritannien anhand eines konkreten Gesetzes diskutiert wird. Ebenso hatte Schweden einen Karenztage. Er wurde während der Corona-Pandemie ausgesetzt und später abgeschafft.

Aus ökonomisch-theoretischer Sicht ist zunächst festzustellen, dass eine optimale Sozialversicherung zu einer temporalen Konsumglättung führt, da risiko-averse Menschen aus starken Schwankungen im Konsum einen geringeren Nutzen ziehen als aus geglättetem Konsum. Die starken Sprünge von 100 Prozent auf null Prozent des Lohnes für die Dauer der Karenzzeit stehen dem entgegen. Allerdings könnte eingewendet werden, dass Menschen über so kurze Zeiträume durch Erspar-

nisbildung die Möglichkeit haben, Konsumglättung zu betreiben. Empirisch wissen wir jedoch, dass ein signifikanter Teil der Bevölkerung, nämlich 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, innerhalb eines Monats stark schwankt.

Weiterhin ist aus ökonomischer Sicht relevant, dass das oben bereits angesprochene moralische Risiko möglichst minimiert wird und eine Krankmeldung nur erfolgen sollte, wenn tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Ein höherer Selbstbehalt – oder gar komplett unversicherte Zeiten wie Karenztage – reduzieren die Inanspruchnahme und auch die Zahl der Blaumacher. Allerdings ist es im Fall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall so, dass neben der Blaumacherei ein anderes Verhaltensphänomen auftritt, das ebenfalls die Wohlfahrt reduziert: 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, Kunden oder andere Personen an. Dieses Phänomen wird ökonomisch eine negative Externalität genannt. Es 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 Bettkantenscheidungen – also der Spontanentscheidungen über eine Krankmeldung am bewussten Tag – während der Dauer der Karenzzeit reduziert, doch es würden auch deutlich mehr Personen krank zur Arbeit gehen und andere Menschen anstecken. Empirische Belege für einen Anstieg der grippeähnlichen Infektionsraten gibt es beispielsweise 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 haben AN durch die Einführung der Lohnfortzahlung erstmals die Möglichkeit, sich für wenige, einzelne Tage krankzumelden, und zwar mit 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) untersuchten in einer 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 die Fehlzeiten in der Summe 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 zahlen zu müssen. Durch diese strategischen Verhaltenseffekte könnte es bei der Einführung eines Karenztages analog zum schwedischen Beispiel dazu kommen, dass die Fehlzeiten insgesamt steigen (und nicht sinken) und gleichzeitig die Infektionsraten durch mehr krank arbeitende, ansteckende AN deutlich steigen würden.

4 Mögliche Folgen geringerer Lohnfortzahlung

Neben der Einführung von Karenztagen wird in Deutschland auch die Absenkung der Lohnersatzrate während der ersten sechs Wochen der Arbeitgeberlohnfortzahlung, beispielsweise auf 80 Prozent, diskutiert. Analog zur Diskussion über die Folgen der Einführung eines Karenztages kann hier zunächst die theoretische Überlegung angestellt werden, dass aus den genannten Gründen der Konsumglättung und zur Vermeidung unerwünschter Verhaltensanpassungen eine generelle Absenkung der Lohnersatzrate auf 80 Prozent während der ersten sechs Wochen sinnvoller wäre als die Einführung eines Karenztages. Dies liegt in erster Linie daran, dass somit scharfe Sprünge

in der Höhe der Lohnersatzleistung vermieden werden. Allerdings ist an dieser Stelle auch darauf hinzuweisen, dass Deutschland genau diese Reform 1996 aus ähnlichen Gründen wie heute und in einer ähnlich schwierigen wirtschaftlichen Lage umsetzte. Sie muss jedoch insgesamt als gescheitert angesehen werden. Unter anderem deshalb wurde sie 1999 von der neu gewählten rot-grünen Bundesregierung unter Bundeskanzler Gerhard Schröder wieder rückgängig gemacht, womit ein Wahlversprechen eingelöst wurde. Ein Hauptgrund für das Scheitern war, dass die Deutschen die Reform – die Absenkung der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent – für sozial ungerecht hielten. Die Reform hatte, angeführt von den Gewerkschaften, für die die Lohnfortzahlung spätestens seit den Streiks der 1950er-Jahre einen extrem hohen Symbolwert hat, Massendemonstrationen und Streiks sowie letztlich den Wahlsieg von Rot-Grün zur Folge.

Allein wegen dieser Erfahrungen und aus politisch-ökonomischen Gründen ist es schwer vorstellbar, dass eine Koalition auf kurze Sicht 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.“ Das von Laumann so genannte Kassieren einer derartigen Reform per Tarifvertrag war ein wesentlicher Grund für das Scheitern der Reform. Die Mobilmachung durch die Gewerkschaften führte auch dazu, dass die Arbeitgeberseite zu großen Teilen Regelungen zustimmte, die die Absenkung der Lohnersatzrate 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 nur gut 16 Millionen die Kürzung hinnehmen, da die Gewerkschaften laut eigener Auskünfte für neun Millionen AN die volle Lohnfortzahlung in Tarifver-

trägen absichern konnten (Lüpke 2018). Somit war insgesamt weniger als die Hälfte der arbeitenden Bevölkerung von den Kürzungen effektiv betroffen, insbesondere AN in nicht tarifgebundenen Branchen und Jobs. Innerhalb dieser Personengruppe stieg der Anteil derer, die überhaupt keinen Fehltag während eines ganzen Jahres aufwiesen, um sechs bis acht Prozent. Vor allem wurden kurze Krankheitsdauern reduziert. Hier gibt es ebenfalls Evidenz für gestiegene Ansteckungsraten infolge von erhöhtem Präsentismus (Pichler und Ziebarth 2017). Auch die Rückabwicklung 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 40.000 bis 80.000 Arbeitsplätze kostete. Zudem wurden im Zuge der Reform vor allem von gesunden AN Überstunden geleistet.

5 Handlungsempfehlungen und Fazit

Aus der ganzheitlichen Analyse der Faktenlage und der wissenschaftlichen Erkenntnisse folgt, dass sowohl die Einführung eines (oder mehrerer) Karenztage, 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 zum Beispiel 80 Prozent wäre der Einführung eines Karenztages aus volkswirtschaftlicher Wohlfahrtsperspektive überlegen. Doch diese Maßnahme stellt ebenfalls unter anderem aufgrund der starken Tarifbindung in Deutschland kein effektives Instrument zur Reduktion der Fehlzeiten dar.

Auch aufgrund von Erkenntnissen der Psychologie und der Verhaltensökonomie, nach denen Belohnungen effektiver als Strafen sind, liegt es 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 mit Anwesen-

Abbildung 2 Beschäftigte, die effektiv von der Kürzung der Lohnfortzahlung 1996 betroffen waren

Angestellte der Privatwirtschaft (ohne Auszubildende) (~25 Millionen 1995)		Selbstständige, Beamte, Auszubildende (~3,8 + 1,7 + 1,5 = 7 Millionen 1995)	
Ohne Tarifvertrag (~10 Million)	Mit Tarifvertrag (~15 Million)		
Umsetzung der Kürzung auf Firmenebene; Arbeitgeber können 80 Prozent freiwillig aufstocken	Kürzung durch Tarifvertrag auf Branchenebene umgesetzt	Kürzung durch Tarifvertrag in bestimmten Branchen ausgeschlossen (~9 Millionen)	
Überwiegend Kürzung	Kürzung	Keine Kürzung	Keine Kürzung

Quelle: eigene Darstellung; Grafik: G+G Wissenschaft 2025

heitsprämien, die jedoch 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 hinweg einen sehr ähnlichen Effekt wie die Absenkung der Lohnersatzrate durch den Gesetzgeber hätte. Möglicherweise wäre er sogar noch zielgerichteter.

Da 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 anschließend im Betrieb, 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 der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Erkältungskrankheiten sehr sinnvoll, barrierearme Möglichkeiten zur Grippeimpfung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement anzubieten.

Zu guter Letzt kann der Gesetzgeber dafür sorgen, ein flexibleres und den neuen Krankheits- und Arbeitsbedingungen angemesseneres Lohnfortzahlungssystem (weiter) zu entwickeln. Nach einem positiven Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (IGES 2018) sowie positiven Äußerungen des Präsidenten der Bundesärztekammer, der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) und des Zen-

tralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), des Expertenrates der Bundesregierung für Gesundheit und Resilienz sowie einer Mehrheit der Bevölkerung sollten Teilzeitkrankschreibungen – also graduelle Lohnfortzahlung – per Gesetz verankert werden.

Alle skandinavischen Länder haben diese Möglichkeit im Rahmen ihrer Lohnfortzahlungssysteme etabliert. In Schweden wurde vor gut zwei Jahrzehnten die graduelle Krankschreibung gar zum Kern eines nationalen Aktionsplanes gegen hohe Krankenstände. Dort entfällt gut ein Drittel aller Krankschreibungen auf Teilzeitkrankschreibungen bei 25, 50 oder 75 Prozent Restarbeitsfähigkeit. Wissenschaftliche Analysen zeigen negative Effekte der graduellen Lohnfortzahlung auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit bei gleichzeitiger schnellerer Reintegration in den Arbeitsprozess; dies gilt insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund muskulärer Erkrankungen (*Kools und Koning 2019*). Das Instrument wird als kosteneffektiv beurteilt, insbesondere bei Langzeit-Arbeitsunfähigkeiten, die fast die Hälfte aller Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland ausmachen.

Die Grundüberlegung der graduellen Krankschreibung ist ein Fokus auf die verbliebene Restarbeitsfähigkeit, ähnlich wie bei der vollständigen oder teilweisen Erwerbsminderungsrente. Dies stellt gleichzeitig einen Paradigmenwechsel und eine Abkehr von der schwarz-weißen (0 Prozent versus 100 Prozent) „Ganz oder gar nicht“-Arbeitsfähigkeitsbeurteilung dar. Je nach Krankheitsbild und Beruf ist es in gewissen Fällen 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 Ärzte, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausstellen, entsprechend geschult sind, wie es in Skandinavien der Fall zu sein scheint. Dort ist die Teilzeitkrankschreibung inzwischen zur absoluten Normalität geworden und nicht kontrovers. Gelänge es, nur zehn Prozent der gut 900 Millionen Fehltage in Halbtagskrankschreibungen umzuwandeln, würden der deutschen Wirtschaft in etwa 45 Millionen Arbeitstage zugeführt. Das ist ungefähr so viel wie bei der Streichung eines nationalen Feiertages und ein Vielfaches der geschätzten Beschäftigungswirkungen der CDU-Aktivrente (Brüll *et al.* 2024).

Literatur

- Brüll E, Pfeiffer F, Ziebarth NR (2024): Analyse der Einkommens- und Beschäftigungswirkungen einer Einführung des CDU-Konzepts der „Aktiv-Rente“. Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Jg. 25, Heft 3–4, 227–232
- Hernæs, Ø. (2018): Activation against Absenteeism – Evidence from a Sickness Insurance Reform in Norway. Journal of Health Economics, Vol. 62, November 2018, 60–68
- IGES (Institut für Gesundheits- und Sozialforschung) (2018): Teilarbeitsfähigkeit und Teilkrankengeld: Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit; iges.com → Suche: Teilarbeitsfähigkeit und Teilkrankengeld

- Kools L, Koning P (2019): Graded Return-To-Work as a Stepping Stone to Full Work Resumption. Journal of Health Economics, Vol. 65, May 2019, 189–209
- Lüpke, M von (2018): Als Kohl die Lohnfortzahlung kappte. Magazin Mitbestimmung (Hrsg. Hans-Böckler-Stiftung), Ausgabe 5/2018; boeckler.de → Leistungen → Veröffentlichungen → Magazin Mitbestimmung → Suche: Jahrgang 2018, Ausgabe 05
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2023): Disability, Work and Inclusion in Korea: Towards Equitable and Adequate Social Protection for Sick Workers; oecd.org → Search (Publications): Disability Korea
- Pettersson-Lidbom P, Thoursie PS (2013): Temporary Disability Insurance and Labor Supply: Evidence from a Natural Experiment. The Scandinavian Journal of Economics, Vol. 115, No. 2, 485–507
- Pichler S, Wen K, Ziebarth NR (2021): Positive Health Externalities of Mandating Paid Sick Leave. Journal of Policy Analysis and Management, Jg. 40, Heft 3, 715–743
- Pichler S, Ziebarth NR (2017): The Pros and Cons of Sick Pay Schemes: Testing for Contagious Presenteeism and Noncontagious Absenteeism Behavior. Journal of Public Economics, Vol. 156, December 2017, 14–33
- Pichler S, Ziebarth NR (2024): Einordnung des deutlichen Anstiegs der krankheitsbedingten Fehlzeiten seit 2022. ZEW Policy Brief 24-18; zew.de → Publikationen → Schriftenreihen → ZEW Policy Briefs → 10 – 18
- Ziebarth NR, Karlsson M (2010): A Natural Experiment on Sick Pay Cuts, Sickness Absence, and Labor Costs. Journal of Public Economics, Vol. 94, No. 11–12, 1108–1122

(letzter Zugriff auf alle Internetquellen: 1. Dezember 2025)

Der Autor



Prof. Dr. Nicolas Ziebarth, Jahrgang 1982, hat Volks- und Betriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität und an der Humboldt-Universität Berlin studiert. Er wurde 2011 zum Dr. rer. oec. promoviert und auf eine Juniorprofessur an die Cornell University in den USA berufen. Seit 2017 hatte er eine Lebenszeitprofessur inne, bevor er 2022 an die Universität Mannheim wechselte. Außerdem leitet er seit 2022 den Forschungsbereich „Arbeitsmärkte und Sozialversicherungen“ am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW Mannheim).

Kontakt

Prof. Dr. oec. Nicolas Ziebarth, Forschungsbereichsleiter Arbeitsmärkte und Sozialversicherungen am ZEW Mannheim, Professor für Volkswirtschaftslehre, Universität Mannheim, L7, 1, 68161 Mannheim, Telefon: 0621 1235151, E-Mail: nicolas.ziebarth@zew.de