

ZEW



Deutsche Fehlzeiten im internationalen Vergleich: Eine Einordnung

NICOLAS ZIEBARTH

PROFESSOR FÜR VOLKSWIRTSCHAFTSLEHRE, U MANNHEIM

LEITER ARBEITSMÄRKTE UND SOZIALVERSICHERUNGEN, ZEW MANNHEIM

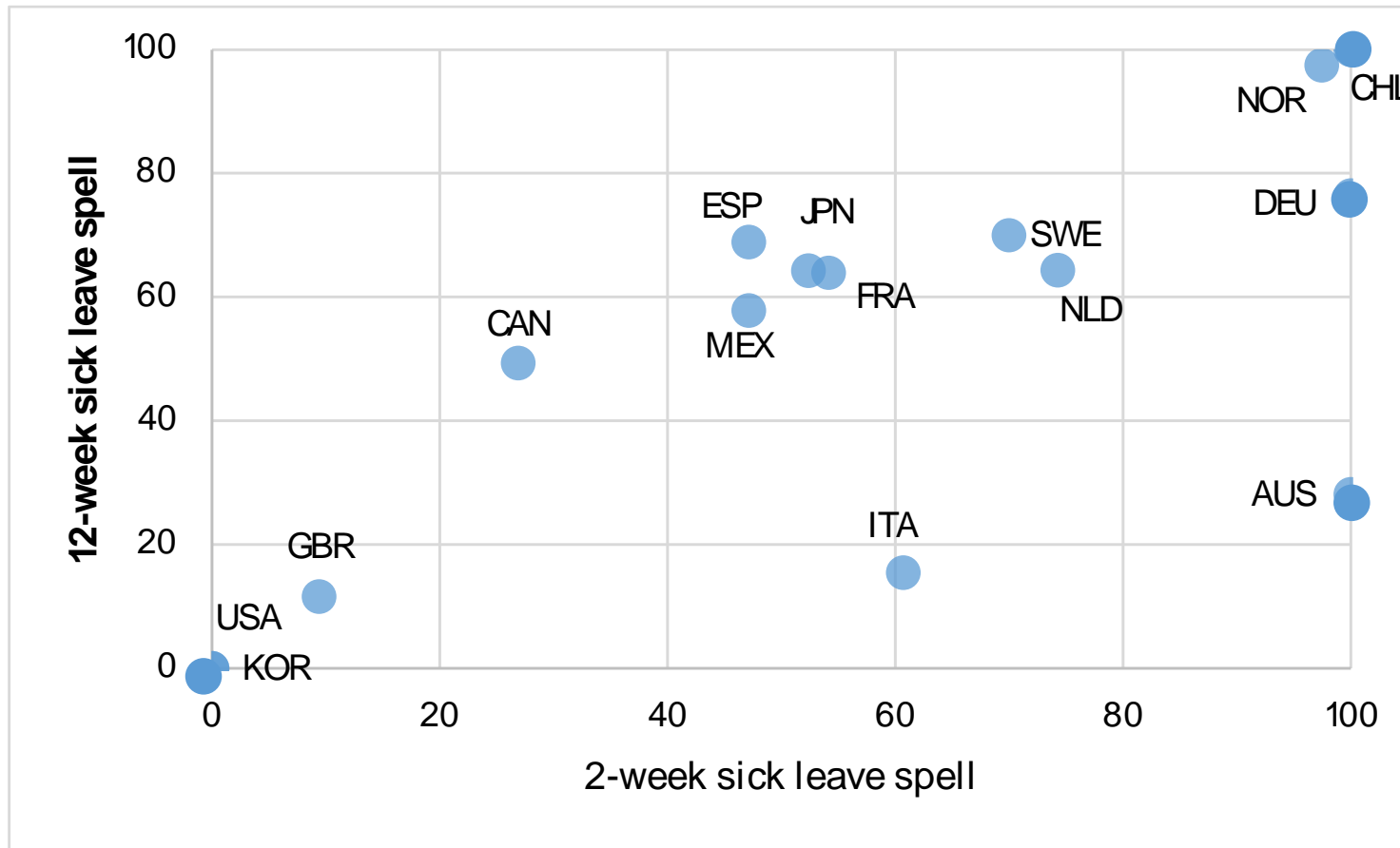
ZEW POLICY BRIEF ZU DEM THEMA: [HTTPS://WWW.ZEW.DE/EN/PUBLICATIONS/EINORDNUNG-DES-DEUTLICHEN-ANSTIEGS-DER-KRANKHEITSBEDINGTEN-FEHLZEITEN-SEIT-2022-1](https://www.zew.de/en/publications/einordnung-des-deutlichen-anstiegs-der-krankheitsbedingten-fehlzeiten-seit-2022-1)

1 // DEUTSCHLAND : SPITZE BEI LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

- ↗ Deutschland hat eine der weltweit großzügigsten Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall
- ↗ **6 Wochen zu 100% Lohn**
- ↗ **Danach bis zu 1,5 Jahre Krankengeld zu 70% Lohn (mit Obergrenze)**



1 // DEUTSCHLAND : SPITZE BEI LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL



Note: The appendix provides details on specific parameters such as wait time, benefit duration, and replacement rates by sickness spell. The categorization here shows average replacement rates for a 2 and 12 week sickness spell, respectively, solely considering federal minimum standards. Employers can always top up these federally regulated minimum benefits.

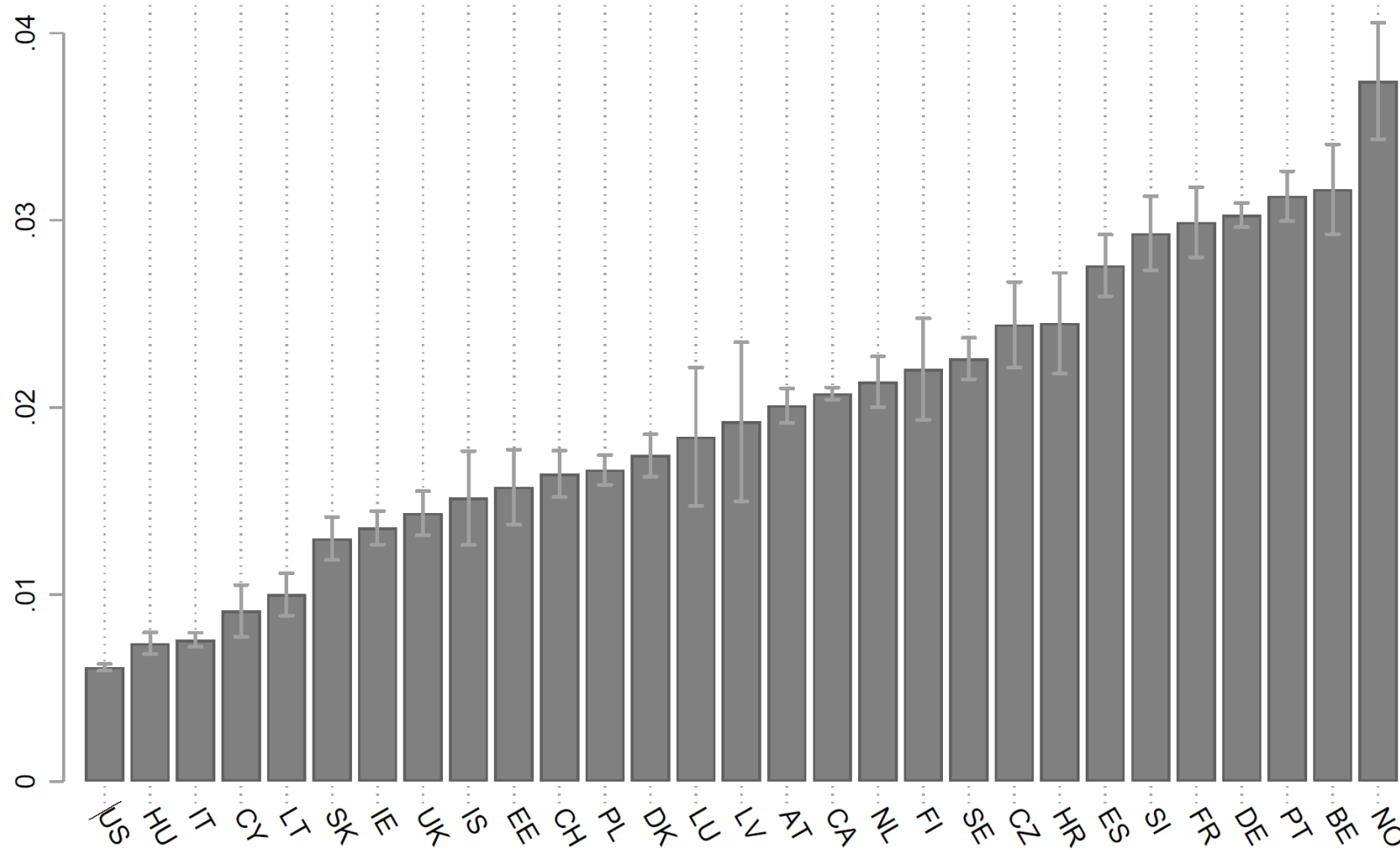
Source: adapted from OECD (2023), *Disability, Work and Inclusion in Korea: Towards Equitable and Adequate Social Protection for Sick Workers*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bf947f82-en>

2 // FÜHRT EINE GROßZÜGIGERE LOHNFORTZAHLUNG ZU MEHR FEHLTAGEN?

↗ JA, Fehltage hängen vom Verhalten ab

- Signifikanter und kausaler Zusammenhang klar belegt
- Bei der Entscheidung sich krank zu melden—besonders bei leichten Erkrankungen—spielen auch monetären Anreize eine Rolle
- Pronova BKK Umfrage: 1/3 der Arbeitnehmer fällen häufig oder manchmal Bettenkantenentscheidungen zugunsten von Krankschreibung
- *„Die Nachfrageelastizität liegt etwa bei 1“*
d.h. sinkt die Lohnersatzrate von 100% auf 80%, würden die Fehlzeiten im Mittel auch um etwa 20% sinken

2 // Anteil AN der eine *ganze* Woche krank gefehlt hat



Source: EU-LFS, CPS, 2019, own illustration. Data from 2019.

2 // FÜHRT EINE GROßZÜGIGERE LOHNFORTZAHLUNG ZU MEHR FEHLTAGEN?

↗ Deutschland hat vermutlich weltweit eine der höchsten Fehlzeiten pro Arbeitnehmer und Jahr

- Problematisch:
Fehlzeiten belasten Firmen. Lohnkosten und organisatorische Herausforderungen, verschärft Fachkräftemangel
- Mögliche Maßnahmen:
 - (i) Karenztage
 - (ii) Absenkung der Lohnersatzrate z.B. 80%

→ *Beide Maßnahmen würden der Anteil an Blaumachern und „Bettkantenkrankmeldern“ reduzieren.*

3 // FOLGEN VON KARENZTAGEN

↗ Sind Karenztage sinnvoll (aus wissenschaftlicher Sicht)?

- Klares NEIN. Warum?

(a) scharfe Diskontinuitäten (0% → 100%) führen zu unerwünschten Nebenwirkungen.

- Studien zeigen Anstieg von langen Krankheitsdauern...
- ...sowie eine geringere Produktivität und mehr Arbeitsunfälle...
- und eine Erhöhung von Infektionszahlen aufgrund von Präsentismus

(b) Gewerkschaften würden diese wegverhandeln, ineffektiv & erhöht Ungleichheit.

3 // FOLGEN EINER LOHNFORTZAHLUNGSSENKUNG

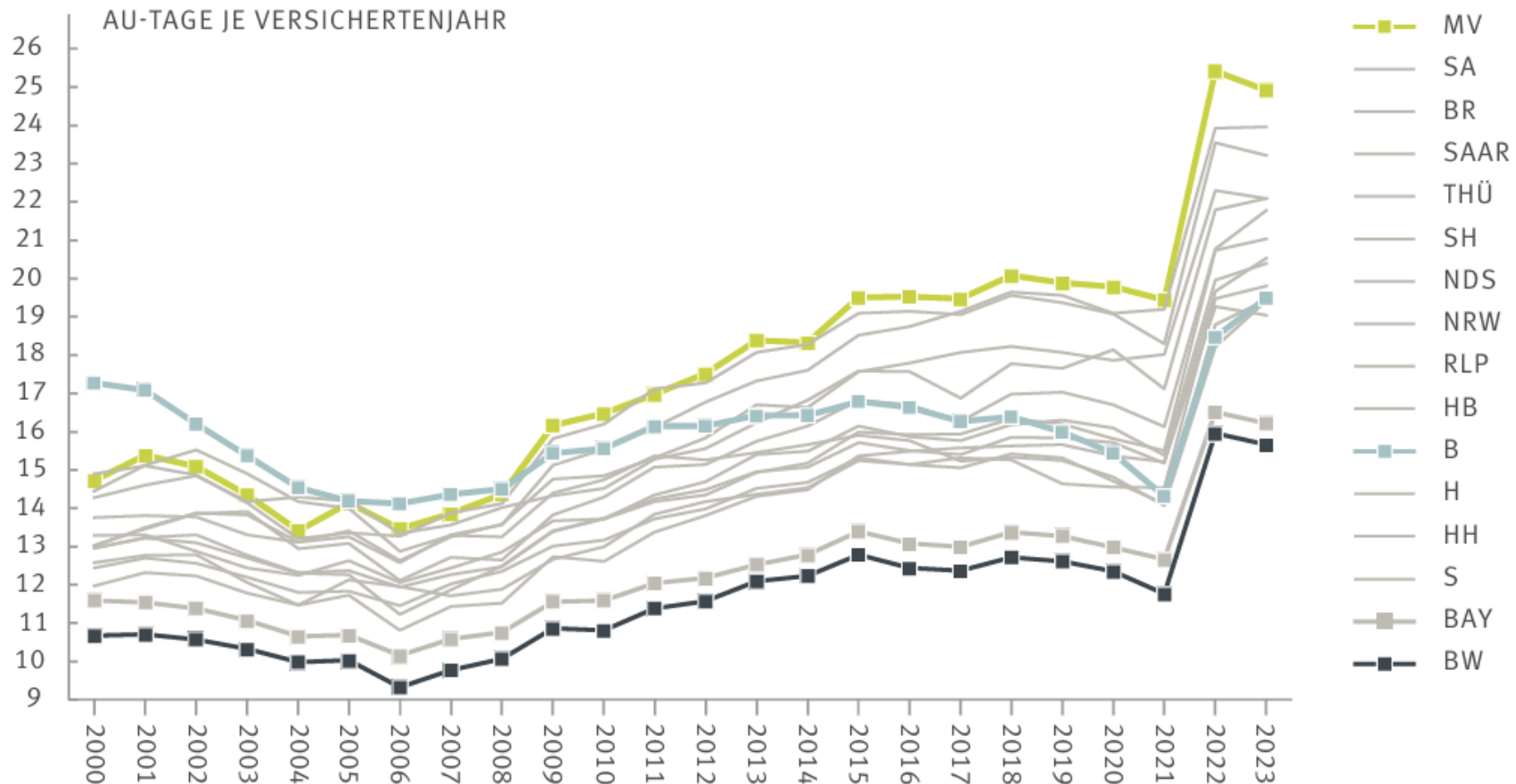
- Eine allgemeine Absenkung auf 80% wäre „besser“ als Karenztage,

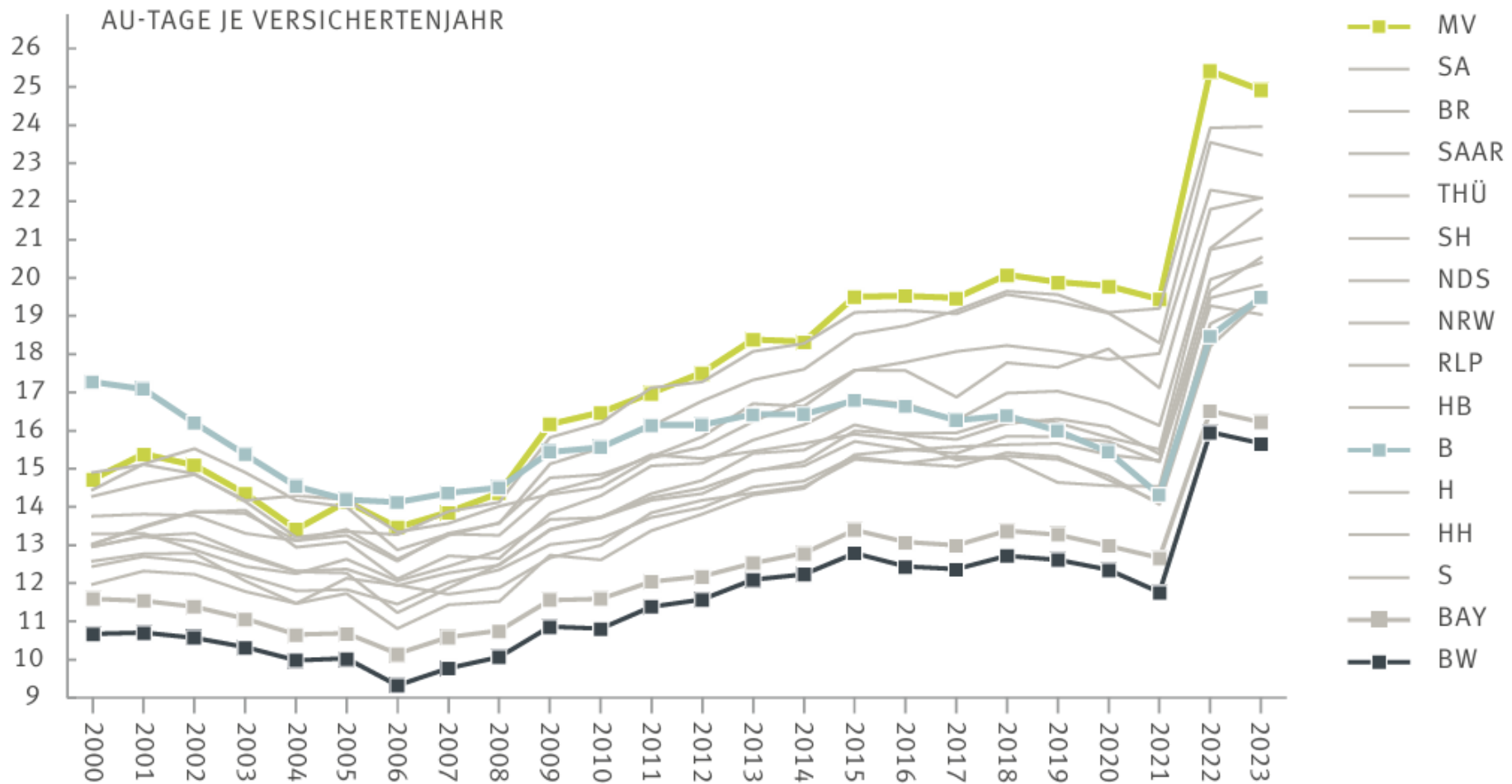
ABER:

- Wir hatten das Experiment 1996 schon einmal:
 - (a) führte zu sinkenden Fehltagen aber
 - (b) ...auch zu Massenprotesten
 - (c) Tarifverträge haben die Maßnahme ausgehebelt.
- Erfolgreicher Wahlkampf dagegen & Rückgängigmachung 1999

4 // ENTWICKLUNG VON KRANKHEITSBEDINGTEN FEHLTAGEN: TK, nur Fehlzeiten mit Krankschreibung

Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU Tage) nach Bundesländern



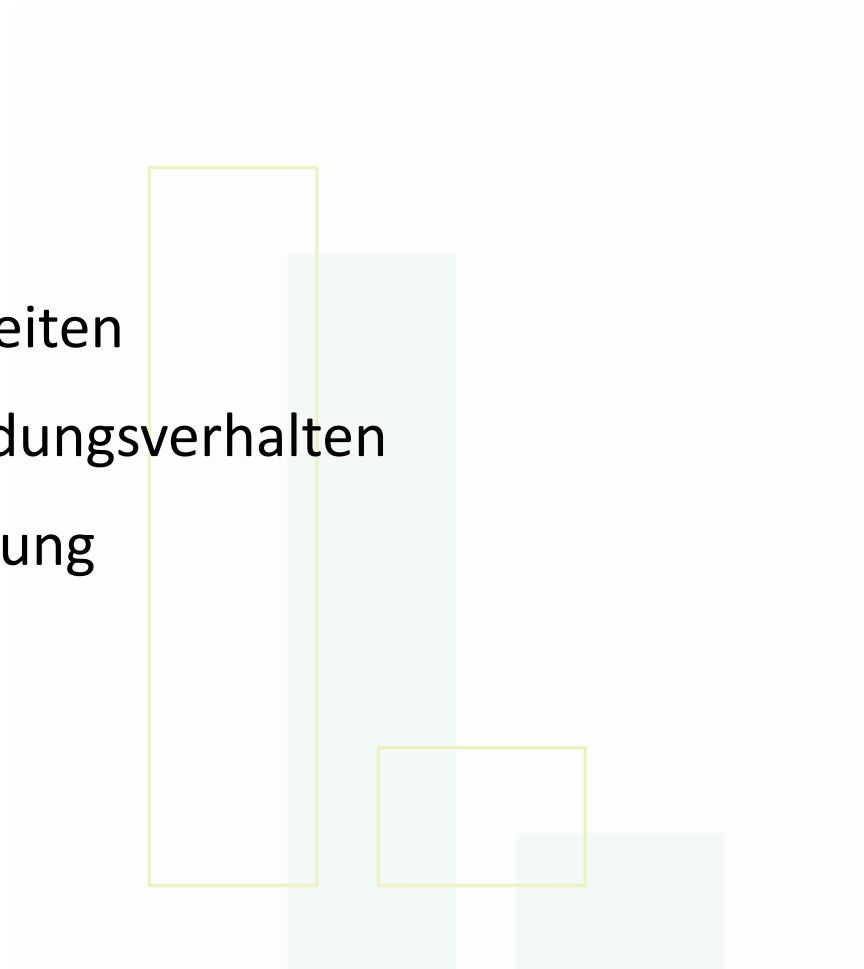


- Fehlzeiten sind mit der wirtschaftlichen Lage, insbesondere der Arbeitslosigkeit, korreliert

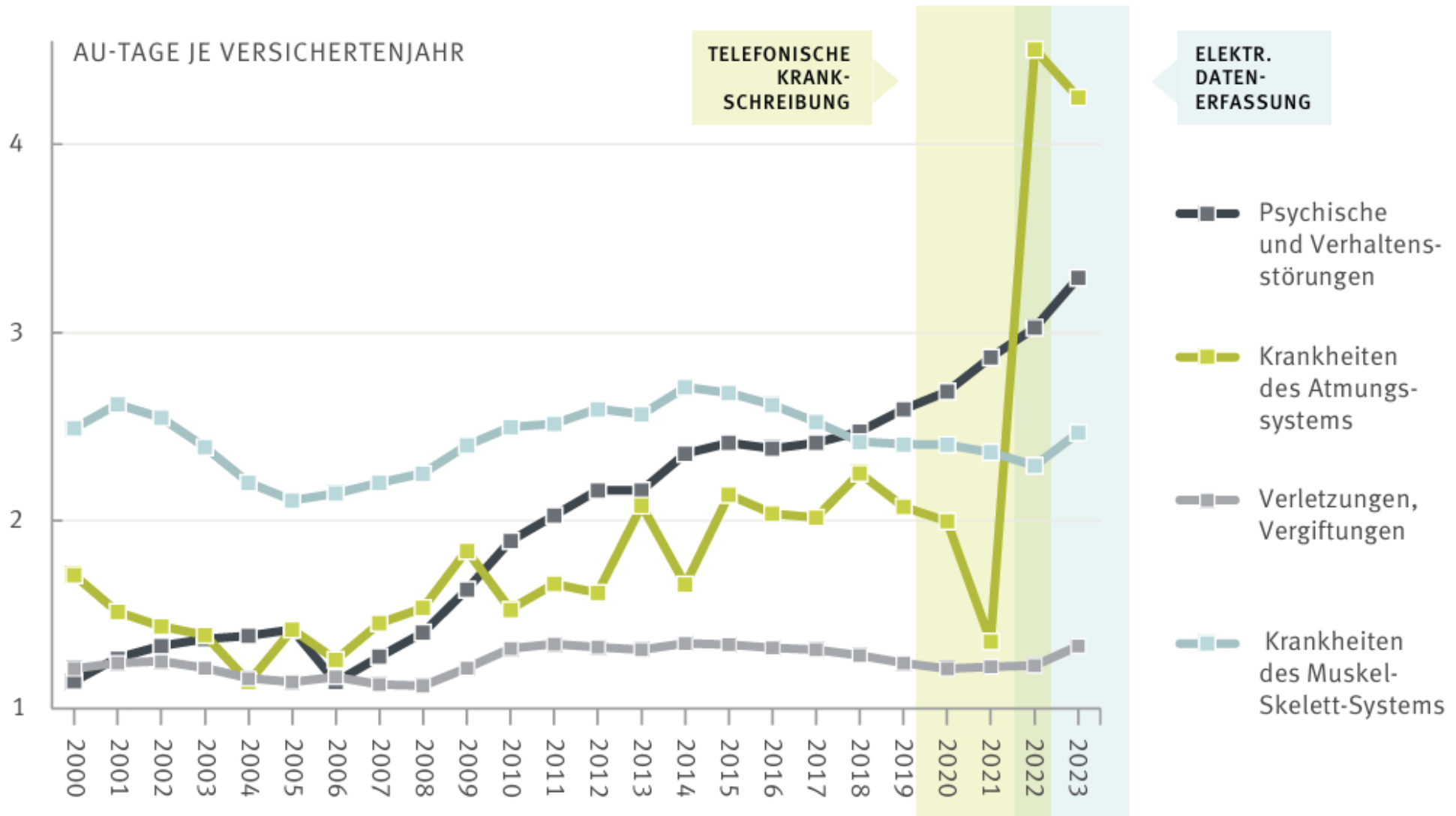
5 // Was erklärt den abrupten Anstieg seit 2022?

Mögliche Erklärungen

1. Die telefonische Krankschreibung
2. COVID-19, „Long COVID“ und Infektionskrankheiten
3. Ein durch die Pandemie verändertes Krankmeldungsverhalten
4. Eine verbesserte elektronische Datenübermittlung



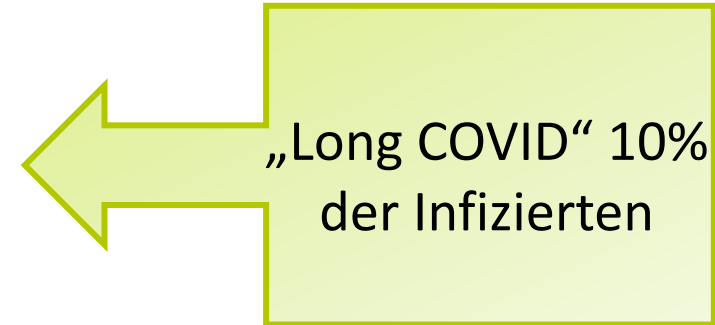
1. Die telefonische Krankschreibung



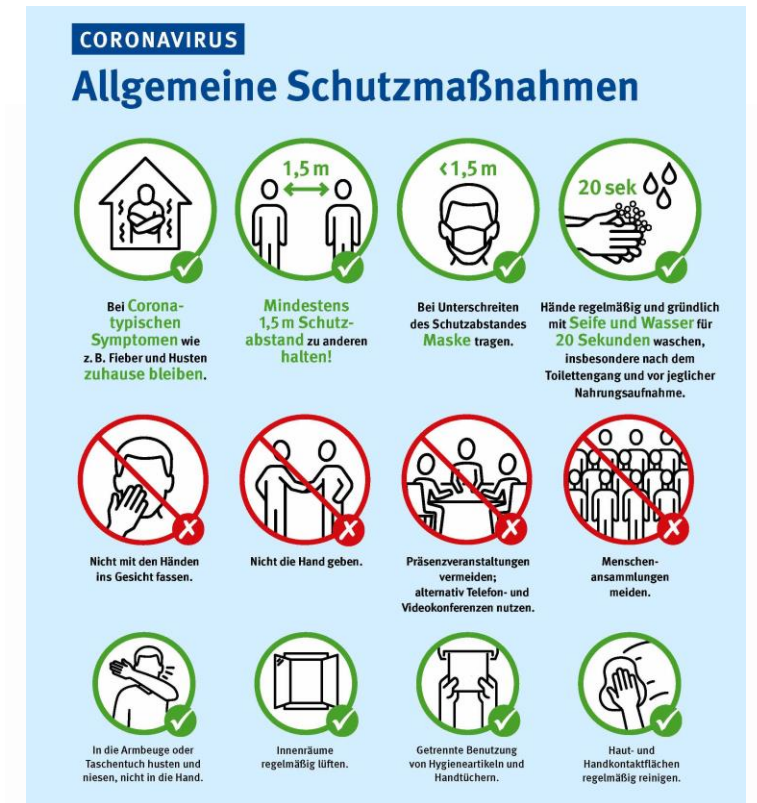
2. COVID-19

- registrierte Covid-19-Infektionen:
 - 2020: 1,5 Millionen
 - 2021: mehr als 5 Millionen
 - 2022: 30 Millionen
 - 2023: 1,3 Millionen

- **Die Zahl der COVID-19-Infektionen ist kaum kompatibel mit dem sprunghaften Anstieg der Fehlzeiten 2022 und vor allem 2023**



- Die saisonalen „Grippewellen“ fielen 2022 & 2023 ungewöhnlich stark aus
- Mangelnden Aufbau der Immunabwehr durch die COVID-19-Schutzmaßnahmen, in Kombination mit den dann weggefallenen Schutzmaßnahmen
- **Unter dieser Annahme bleibt trotzdem Großteil des Anstiegs in Abbildung 2 unerklärt**



3. Verändertes Krankmeldeverhalten

- Während der COVID-19-Pandemie wurden den Bürgerinnen und Bürgern epidemiologische Grundkenntnisse vermittelt
- Insbesondere wurden sie aufgefordert, mit Krankheitssymptomen nicht zur Arbeit zu gehen
- Es ist plausibel, anzunehmen, dass viele Arbeitnehmer/-innen weiterhin Vorsicht im Umgang mit Infektionskrankheiten zeigen

Umfrage des PINKTUM Instituts 2024:

- 1/3 der Befragten lassen sich schneller krankschreiben als früher
- 55 Prozent fühlen sich erschöpfter als vor drei Jahren
- 4/10 AN arbeiten trotz Krankheitszeichen aus Angst um den Job

4. Bessere Datenerfassung

- Vor 2022 wurden Fehlzeiten nur erfasst, wenn sie per „gelbem Schein“ gemeldet wurden
- Seit dem 1. Januar 2022 wurde mit dem Beginn der elektronischen AU Bescheinigung (eAU) die Datenerfassung deutlich verbessert
- Die wahren Fehlzeiten wurden vor 2022 deutlich untererfasst.

6 // Handlungsempfehlungen

- ↗ Aufbau einer repräsentativen und konsistenten Datenbasis, auch für wissenschaftliche Analysen
- ↗ Beibehaltung der telefonischen Krankschreibung
- ↗ Flexibilisierung der Lohnfortzahlung mit dem Recht auf Teilzeitkrankschreibungen
- ↗ Ausbau des medizinischen Dienstes zur Überprüfung von Arbeitsunfähigkeit. Blaumachen ist Betrug und Straftat.
- ↗ Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements und firmenspezifische Maßnahmen.

6 // Handlungsempfehlungen

- ↗ Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements und firmenspezifische Maßnahmen.
 - (i) Fehlzeiten niedriger in gut geführten Unternehmen,
 - (ii) wenn Arbeitnehmer sich mit Arbeit/Firma identifizieren,
 - (iii) gute vertrauensvolle Kommunikation mit Vorgesetzten
 - (iv) Offene Diskussion mit AN auf Firmenseite, ggf. Attest ab 1. Tag

- ↗ Statt Kürzung Lohnfortzahlung, besser:
 - (a) monetäre Anreize (schlau gemacht) per Bonuszahlungen
 - (b) Belohnung statt Strafe, geringe Fehlzeiten honorieren.
 - (c) Aber: Gefahr unerwünschter Nebenwirkungen. Evaluation und Kommunikation wichtig.



↗ **HERZLICHEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

