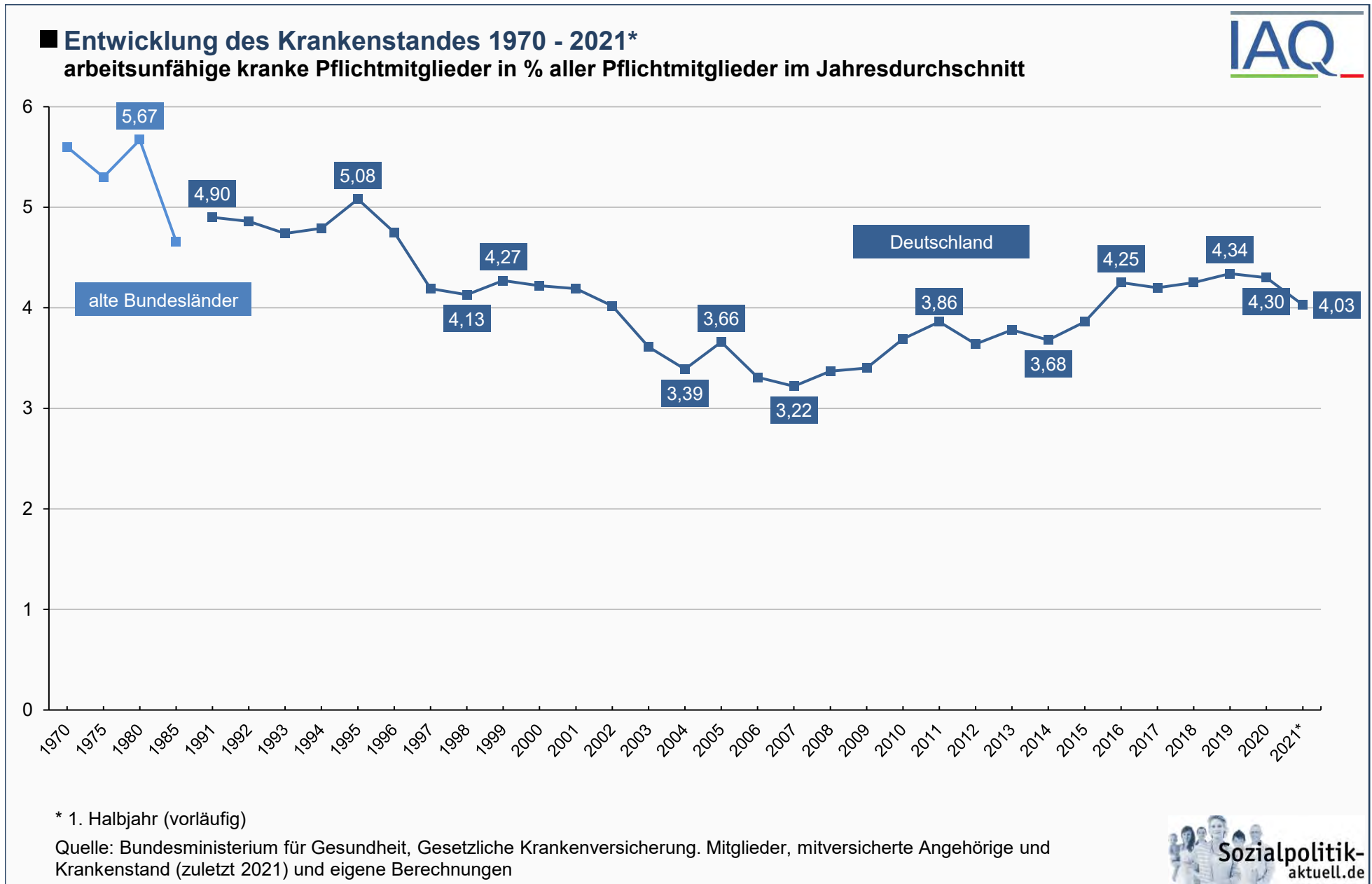


Seit Beginn der COVID-19-Pandemie: Rückgang des Krankenstandes



Seit Beginn der COVID-19-Pandemie: Rückgang des Krankenstandes

Kurz gefasst:

- Der Krankenstand der Beschäftigten ist ein zentraler Indikator für den Gesundheitszustand der Beschäftigten und auch für die Inanspruchnahme von Entgeltfortzahlung und Krankengeld. Verfolgt man die Höhe des Krankenstands im langfristigen Verlauf, so zeigen sich unterschiedliche Trends.
- Aktuell ist vor allem von Bedeutung, welchen Einfluss die Corona-Pandemie und die (zeitweise) hohe Zahl von an COVID-19-Erkrankten auf den Krankenstand haben. Die vorliegenden Daten weisen darauf hin, dass Zahl und Anteil der Beschäftigten, die insgesamt wegen einer Erkrankung arbeitsunfähig waren, nicht zugenommen haben. Vielmehr lässt sich ein Rückgang erkennen.
- Gegenüber dem Jahr 2019 (4,34 %) lag der Krankenstand im Jahr 2020 nur wenig niedriger bei durchschnittlich 4,30 %. Für das erste Halbjahr 2021 ist von einem Durchschnittswert von 4,03 % auszugehen.
- Die Ursachen für diesen Rückgang sind vielfältig und lassen sich noch nicht abschließend beurteilen. Ganz entscheidend ist offensichtlich, dass die sonst in der kalten Jahreszeit üblichen (viralen) Erkältungskrankheiten und grippalen Infekte infolge der verbreiteten Einhaltung der sog. AHA Regelungen (Abstand halten, Hygiene beachten und Alltagsmasken) sowie durch die Einschränkung von öffentlichem Leben und Mobilität kaum aufgetreten sind.
- Hinzu kommt, dass Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, sich bei leichteren Erkrankungen weniger häufig bzw. weniger schnell krankmelden (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen Arzt): Der oftmals weite Weg zum Arbeitsplatz und vom Arbeitsplatz entfällt und es fällt leichter, sich trotz der Weiterarbeit zu Hause auszukurieren.
- Auch ist zu vermuten, dass die verminderten Arbeitszeiten infolge der stark ausgeweiteten Kurzarbeit (bis hin zu Kurzarbeit Null) dazu führen, dass für manche Tätigkeiten die arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen sinken.
- Hinter diesen pauschalen Trends verbergen sich differenzierte Befunde, die in der Forschung noch näher analysiert werden müssen. So ist davon auszugehen, dass insbesondere die Beschäftigten in den Pflegeberufen in der Pandemie stärkeren Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. Auch ist zu erwarten, dass die ohnehin immer bedeutender gewordenen psychischen Erkrankungen noch weiter an Gewicht gewinnen werden.

Determinanten des Krankenstands im langfristigen Verlauf

Ein Krankenstand von 4,30 % (2020) besagt, dass im Jahresdurchschnitt 4,30 % der in den gesetzlichen Krankenkassen pflichtversicherten Arbeitnehmer*innen als arbeitsunfähig gemeldet waren. Verfolgt man die Entwicklung des Krankenstands im langfristigen Verlauf, so zeigt sich bis etwa zum Jahr 2007 ein stetiger Rückgang. So wurden in den 1970er und 1980er Jahren noch Quoten um 5,5 % registriert. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Neben der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes (der auch im Anstieg der Lebenserwartung zum Ausdruck kommt, vgl. [Abbildung VIII.42](#)) wirken sich auch Veränderungen der Arbeitswelt positiv auf den Krankenstand der Arbeitnehmer*innen aus. Zu nennen sind vor allem der Rückgang der Schwerindustrie, die verbesserten Arbeitsbedingungen, die Erfolge beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Verkürzung der Arbeitszeiten.

Die Höhe des Krankenstandes wird aber auch durch die Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit verzichteten viele Beschäftigte aus Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes auf notwendige Krankmeldungen; aber auch missbräuchliche Krankmeldungen nehmen ab. Einen weiteren Einfluss haben betriebliche Selektionsprozesse: Die Unternehmen versuchen, sich bei Personalabbaumaßnahmen von weniger leistungsfähigen, häufig kranken Beschäftigten zu trennen bzw. sich bei Neueinstellungen auf jüngere Mitarbeiter*innen zu konzentrieren. Die Belegschaft wird dadurch im Schnitt „gesünder“.

Seit dem Jahr 2009 zeigte sich eine fortlaufende Entspannung auf dem Arbeitsmarkt, die Arbeitslosigkeit war stark rückläufig (vgl. [Abbildung IV.33](#)). Der Druck am Arbeitsplatz und die Sorge um Kündigungen ließen nach, die Unternehmen beschäftigen vermehrt auch Ältere und gesundheitlich Beeinträchtigte bzw. stellen diese Personen ein. Der deutliche Zuwachs an Beschäftigten dürfte insofern einer der Gründe für den Wiederanstieg des Krankenstandes sein. Zugleich zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg der psychischen Erkrankungen (vgl. [Abbildung V.3b](#)). Der deutliche Anstieg der Beschäftigung Älterer (vgl. [Abbildung IV.104](#)) ist jedoch eher nicht für den Anstieg verantwortlich: Ältere sind nicht häufiger krank als Jüngere, lediglich die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist höher (vgl. [Abbildung V.10](#)).

Arbeitsunfähigkeit, Entgeltfortzahlung und Krankengeld

Eine Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der*die Arbeitnehmer*in aufgrund seines*ihres Gesundheitszustandes nicht fähig ist, die zuletzt ausgeübte oder eine ähnlich geartete Beschäftigung auszuüben oder wenn dies nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung möglich ist. Arbeitsunfähigkeit besteht auch dann, wenn man seine Arbeit nicht im vollen Umfang ausüben kann. Eine Teil-Arbeitsunfähigkeit gibt es nicht. Krank zu sein heißt aber nicht, automatisch auch arbeitsunfähig zu sein.

Die Arbeitsunfähigkeit muss durch ein ärztliches Attest lückenlos (unter Einschluss von Sonn- und Feiertagen) bescheinigt werden und bei der Krankenkasse eingereicht werden. Ist der*die Arbeitnehmer*in über den auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegebenen Zeitraum hinaus nicht arbeitsfähig, wird eine Folgebescheinigung benötigt. Der Arzt bescheinigt auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die voraussichtliche

Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Es handelt sich allerdings nur um eine Vorhersage des Arztes. Fühlt sich der*die Beschäftigte früher wieder arbeitsfähig, kann die Tätigkeit auch vor Ablauf der Krankschreibung wieder aufgenommen werden.

Der Ausgleich des Einkommensausfalls bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erfolgt durch eine zweigeteilte, gestufte Regelung:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall als Arbeitgeberleistung für maximal sechs Wochen einer Arbeitsunfähigkeit
- Anschlusszahlung von Krankengeld durch die gesetzliche Krankenversicherung für eine länger währende Arbeitsunfähigkeit

Diese Regelung gilt im Grundsatz für alle abhängig Beschäftigten, unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags und ihres Arbeitsverhältnisses. Selbstständige jedoch sind (bis auf wenige Ausnahmen) gesetzlich nicht abgesichert; sie müssen privat vorsorgen.

Der zeitliche Umfang der Beschäftigung spielt bei der **Entgeltfortzahlung** keine Rolle, erfasst sind damit auch befristet Beschäftigte, Leiharbeiter*innen und Minijobber*innen. Endet der Arbeitsvertrag, so endet auch die Entgeltfortzahlung. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht allerdings erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat. Erkrankten berufliche Neueinsteiger*innen vor Ablauf der vierwöchigen Wartezeit, sind sie bis zum Ablauf der Wartezeit auf die Zahlung von Krankengeld angewiesen. Ab der fünften Woche besteht dann ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung kann die Wartezeit von vier Wochen zugunsten des*der Beschäftigten verkürzt werden.

Während der Entgeltfortzahlung wird das Entgelt weitergezahlt, das ohne die Arbeitsunfähigkeit gezahlt worden wäre. Wenn im Unternehmen Kurzarbeit eingeführt wird, wirkt sich die Arbeitszeitverkürzung auch auf die Lohnfortzahlung aus. Die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden werden durch das Krankengeld ausgeglichen. Die Entgeltfortzahlung ist auf maximal sechs Wochen begrenzt. Wird allerdings der*die Arbeitnehmer*in nacheinander wegen verschiedener Krankheiten arbeitsunfähig, so besteht für jeden Krankheitsfall ein Anspruch auf bis zu sechs Wochen.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen und – wenn sie länger als drei Kalendertage dauert – eine ärztliche Bescheinigung beizubringen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Bescheinigung früher zu verlangen, außer im Arbeits- oder Tarifvertrag ist etwas anderes vereinbart.

Das **Krankengeld** ist eine Lohnersatzleistung der Gesetzlichen Krankenversicherung im Falle von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Es wird (im Regelfall) im Anschluss an die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers gezahlt. Anspruch besteht ab Versicherungsbeginn und ab dem Tag, an dem ein Arzt eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt hat. Karenzzeiten gibt es nicht. Ist allerdings das Arbeitsverhältnis auf bis zu zehn Wochen begrenzt, besteht kein Anspruch auf Krankengeld.

Nur die gesetzlich Versicherten haben einen Anspruch auf die Zahlung von Krankengeld. In einer privaten Krankenversicherung kann auf freiwilliger Basis ein zusätzlicher Vertrag über eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen werden.

Einen Anspruch auf Krankengeld haben Arbeitnehmer*innen und Arbeitslose, die Arbeitslosengeld I beziehen. Keinen Krankengeldanspruch haben Bezieher*innen von Arbeitslosengeld II. Während der Arbeitsunfähigkeit wird weiterhin das Arbeitslosengeld II gezahlt. Auch Rentner*innen, Studenten*innen und Familienversicherte (Ehefrauen, Kinder), die bei Arbeitsunfähigkeit typischerweise keinen Verdienstaustausch erleiden, haben keinen Anspruch. Aber auch abhängig Beschäftigte, die als sog. Minijobber*innen weniger als 450 Euro im Monat verdienen, können kein Krankengeld erhalten, da sie nicht eigenständig versichert sind. Sie haben aber Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Die Höhe des Krankengelds beträgt 70 % des regulären Bruttoeinkommens – aber nicht mehr als 90 % des Nettoeinkommens. Krankengeld kann wegen derselben Erkrankung für 78 Wochen innerhalb von drei Jahren bezogen werden. Einzelne Zeiträume werden zusammengezählt. Kommt während der Arbeitsunfähigkeit eine andere Diagnose bzw. Krankheit dazu, verlängert dies nicht die Zahlung von Krankengeld.

Beschäftigte in COVID-19-Quarantäne

Beschäftigte, die sich mit COVID-19 infiziert haben, Krankheitssymptome aufweisen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachweisen, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung und ggf. Krankengeld. Unterliegen Beschäftigte einer behördlichen angeordneten (vorsorglichen) Quarantäne, sind aber nicht wegen COVID-19 arbeitsunfähig erkrankt, erhalten sie einen vollen, steuerfinanzierten Entgeltausgleich nach dem Infektionsschutzgesetz (ausgezahlt durch den Arbeitgeber). Dies betrifft sowohl Beschäftigte, die zwar nicht positiv getestet sind, aber vorsorglich in Quarantäne müssen, als auch Beschäftigte, die infiziert sind aber keine Symptome aufweisen. Arbeiten diese Personen während der Absonderung im Homeoffice weiter, muss der Arbeitgeber das reguläre Arbeitsentgelt zahlen.

Methodische Hinweise

Die vom Bundesgesundheitsministerium veröffentlichte Krankenstandstatistik ist eine Totalerfassung, sie beruht auf Stichtagsmeldungen der gesetzlichen Krankenkassen. An den zwölf Monatsersten werden jeweils die krankengeldberechtigten Mitglieder sowie die arbeitsunfähigen, krankengeldberechtigten Mitglieder erfasst. Auf der Grundlage der Monatswerte wird ein Jahresmittelwert errechnet, aus dem der prozentuale Anteil der arbeitsunfähigen Pflichtmitglieder im Jahresdurchschnitt ermittelt wird. Für das Jahr 2021 wurde ein Halbjahresdurchschnitt für das erste Halbjahr berechnet.

Die Arbeitsunfähigkeit, basierend auf der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, wird auch in der sechswöchigen Phase der Entgeltfortzahlung, d.h. vor dem Bezug von Krankengeld, berücksichtigt. Allerdings werden für kurzfristige Erkrankungen von weniger als drei Tagen in der Regel keine AU-Bescheinigungen ausgestellt, so dass beim Krankenstand Untererfassungen auftreten können. Auf der anderen Seite nehmen viele Beschäftigte auch vor der Beendigung der ärztlich attestierten Dauer der Arbeitsunfähigkeit ihre Tätigkeit wieder auf.

Berücksichtigt bei der Krankenstandstatistik werden nur Pflichtmitglieder mit einem Anspruch auf Krankengeld. Ausgeklammert sind damit u.a. Rentner*innen und Studierende. Nicht berücksichtigt sind Fälle von Arbeitsunfähigkeit, die durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten verursacht sind und für die die gesetzlichen Krankenkassen nicht die Kostenträger sind.

Beschäftigte, die einer behördlich angeordneten Quarantäne unterliegen, aber symptomlos infiziert sind bzw. negativ getestet sind, sind nicht arbeitsunfähig und werden durch die Krankenstandstatistik nicht erfasst.

Monatsgrafik August 2021 – Kontakt:

Prof. Dr. Gerhard Bäcker | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | gerhard.baecker@uni-due.de

Aufgrund der Corona-Pandemie arbeitet das Team von Sozialpolitik-aktuell.de momentan im Homeoffice und ist nur eingeschränkt telefonisch erreichbar. Wir freuen uns über eine (erste) Kontaktaufnahme per Email. Vielen Dank.