

### Lohnfortzahlung im Krankheitsfall begrenzen?

*RTL Aktuell 2.1.2026*

Immer zu Jahresbeginn, wenn die Krankenkassen Beitragserhöhungen vermelden, wird auf den Anstieg der Krankheitskosten in Deutschland verwiesen. Die Arbeitgeber, die die Hälfte der Krankenversicherungsbeiträge finanzieren, schlagen dann Reformen vor, die meist nach wenigen Tagen wieder vom Tisch sind. Im letzten Jahr waren es die Karenztage, in diesem Jahr sind es die telefonische Krankschreibung und die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber in Höhe von 60 % des letzten Nettolohns für maximal sechs Wochen bei einer Erkrankung. Nach Angaben des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) belaufen sich die Kosten durch Krankheit der Belegschaft für die Wirtschaft auf etwa 80 Milliarden € im Jahr.

Der statistische Hintergrund: Im Durchschnitt sind die Deutschen im Jahr nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 20 Tage krank, nach dem Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse (TKK) sind es 18,6 Tage, aber laut Statistischem Bundesamt handelt es sich nur um 14,8 Tage im Jahr. Wenn diese Zahlen berichtet werden, entsteht der Eindruck, dass die Deutschen drei bis vier Wochen im Jahr krank sind, obwohl sie vier bis sechs Wochen Erholungsurlaub je Jahr genießen dürfen. Aber so ist es nicht. Wenige Langzeitkranke treiben den Durchschnitt nach oben, nach Angaben der TKK sind fast die Hälfte der Deutschen im letzten Jahr nicht krankgeschrieben gewesen. Dabei werden jedoch nicht, die Kurzzeiterkrankungen ohne Arztbesuche erfasst.

Würde die telefonische Krankschreibung abgeschafft, wird die Hürde zur Krankschreibung wieder höher. Mehr Menschen müssten zum Arzt gehen, um eine Krankschreibung erhalten zu können. Die Zahl der Kurzzeitkrankmeldungen dürfte zurückgehen. Die Begrenzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf maximal sechs Wochen pro Jahr wäre eine geeignete Kostenbegrenzung für Arbeitgeber. Die Kosten von Langzeiterkrankungen würden verstärkt auf die Krankenkassen überwältigt – die Langzeitkranken erhielten mit dem Krankengeld geringere Leistungen. An diesen Kosten sind die Arbeitgeber über die Sozialversicherungsbeiträge beteiligt, doch erstens sind diese Kosten dann geringer und zweitens werden sie auf alle Arbeitgeber verteilt. Für die Unternehmen mit hohen Krankenständen käme es zu einer Kostenentlastung.

Es stellt sich jedoch die Frage, weshalb die Hälfte der Deutschen – sieht man Kurzzeiterkrankungen ab – gesund ist, die andere Hälfte zum Teil mit langwierigen Krankheitsverläufen z.B. durch psychische Erkrankungen zu tun hat. Hier wird die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Arbeitsschutzes deutlich. Diese Errungenschaften auf rechtlicher und tariflicher Ebene müssen weiterentwickelt werden, um die Kosten für die Unternehmen in erträglichem Rahmen zu halten. Die telefonische Krankschreibung passt dagegen nicht mehr in die Post-Covid-Zeit und die Belastung der Betriebe durch Mehrfach-Langzeitkrankschreibungen bei leicht veränderten Diagnosen sind insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe nicht zumutbar.

*Prof. Dr. habil. Alexander Spermann lehrt Volkswirtschaftslehre an der gemeinnützigen FOM-Hochschule für Erwerbstätige in Köln und an der Universität Freiburg.*