

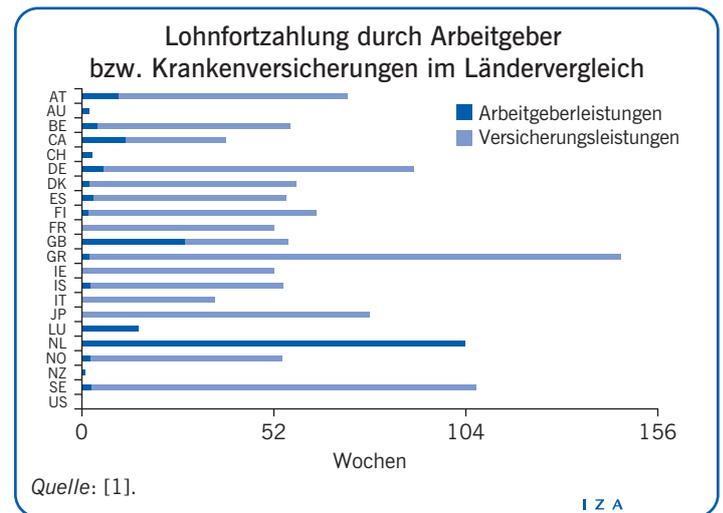
# Privatisierung von Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit

Sind Arbeitgeber für Krankengeld zuständig, gehen die Leistungsfälle zurück, doch es kann zu unerwünschten Nebenwirkungen kommen

Schlagworte: Krankheit, Erwerbsminderung, Arbeitgeberanreize, Privatisierung

## RELEVANZ DES THEMAS

Staatliche Kranken- und Invaliditätsversicherungen werden häufig dafür kritisiert, dass sie Arbeitgebern keine Anreize bieten, in Präventions- und Reintegrationsmaßnahmen zu investieren. Um die Unternehmen mit ins Boot zu holen, sind mehrere Privatisierungsmodelle denkbar, darunter Arbeitgeber-Krankengeld, „Experience Rating“ bei der Bemessung der Arbeitgeberbeiträge, Selbstversicherung der Arbeitgeber oder Versicherung über private Anbieter. Solche Arbeitgeberanreize verringern tendenziell den Krankenstand, bergen aber auch die Gefahr, dass Krankheitsfälle nicht gemeldet werden und gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer schlechtere Jobchancen haben.



## WICHTIGE RESULTATE

### Pro

- ⊕ Finanzielle Anreize fördern Präventivmaßnahmen durch die Arbeitgeber, was zu weniger Fehlzeiten und letztlich zu weniger Invaliditätsfällen führt.
- ⊕ Finanzielle Anreize für Arbeitgeber fördern Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung von krankgeschriebenem und erwerbsgemindertem Arbeitnehmern, insbesondere zu Beginn des Leistungsbezugs.
- ⊕ Gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmer sind besser vor Kündigungen geschützt, wenn der Arbeitgeber anschließende Invaliditätsleistungen tragen muss.

### Contra

- ⊖ Arbeitgeberanreize zur Reduzierung der Krankheits- und Invaliditätsfälle können dazu führen, dass solche Fälle nicht gemeldet werden, insbesondere wenn Arbeitgeber mit rechtlichen Schritten drohen.
- ⊖ Werden Arbeitgeber stärker an Krankheits- und Invaliditätsleistungen beteiligt, stellen sie tendenziell weniger Mitarbeiter mit gesundheitlichen und körperlichen Beeinträchtigungen ein.
- ⊖ Anreizsysteme wie das „Experience Rating“ sind vor allem für kleinere Unternehmen schwer einzuschätzen und mit potenziell hohen finanziellen Risiken verbunden.

## KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

In den meisten Ländern werden Arbeitgeber nur in geringem Maße an den Leistungen für Krankheit und Invalidität beteiligt, obwohl dies die Anreize für Präventions- und Reintegrationsmaßnahmen erhöhen würde. Arbeitgeber haben vielfältige Möglichkeiten, durch Anpassungen der Arbeitsumgebung die Folgen einer Erwerbsminderung abzufedern, etwa durch flexible Arbeitszeiten, unterstützende Technologien oder berufliche Wiedereingliederung. Für die Politik besteht die Kernfrage darin, wie sich die Anreize ausreichend zielgenau einsetzen lassen, dass sie die Risiken von Krankheit und Invalidität verringern, ohne die Unternehmen einen zu hohen finanziellen Risiko auszusetzen. Wichtig sind außerdem Informationskampagnen, um die Anreize bekannter und effektiver zu machen.