

September 2024

## Mehrbelastungen für die Arbeitgeber

### I. Erkrankte Arbeitnehmer Lohnfortzahlung kostet Arbeitgeber Milliarden

Arbeitnehmer sind immer häufiger krank. Das kostet die Arbeitgeber 2023 eine Rekordsumme, hat das IW berechnet. Doch es gibt noch andere Gründe für den Anstieg.

Die Arbeitgeber in Deutschland mussten 2023 laut einer Schätzung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) 76,7 Milliarden Euro für die Lohnfortzahlung ihrer erkrankten Beschäftigten aufbringen. Dies sei mehr als doppelt so viel wie noch 2010, berichtete das arbeitgebernahe Institut am Freitag in Köln. "Der hohe Beschäftigungsstand, Lohnerhöhungen und nicht zuletzt der unverändert hohe Krankenstand lassen auch für das laufende Jahr keine Trendumkehr erwarten", hieß es.

Der Krankenstand ist seit 2010 von durchschnittlich 13,2 Kalendertagen auf 22,6 Tage im Jahr 2022 gestiegen.

IW: Belegschaften werden älter

Eine Ursache für den Anstieg des Krankenstandes sieht das IW unter anderem in der demografischen Entwicklung. "In alternden Belegschaften ist damit zu rechnen, dass Krankheitsbilder gehäuft auftreten, die mit zunehmendem Alter öfter vorkommen und wie im Fall der Muskel- und Skeletterkrankungen längere Abwesenheiten zur Folge haben." Auch veränderten sich die Krankheitsursachen. So habe etwa der Anteil der psychischen Erkrankungen an allen Arbeitsunfähigkeitstagen kontinuierlich zugenommen. *Dpa*

Quelle/ausführlich: [hier](#) (Deutsche Handwerkszeitung)

### II. Familienstartzeit Vaterschaftsurlaub soll 2024 kommen: Das ist der Stand

**Nach der Geburt eines Kindes sollen Väter zwei Wochen lang bezahlt bei der Familie bleiben dürfen. Noch 2024 soll der sogenannte Vaterschaftsurlaub gesetzlich verankert werden. Deutschland kommt bei der Umsetzung allerdings nicht voran. Offen ist, wer dafür bezahlen soll. Die meisten Deutschen sehen Arbeitgeber in der Pflicht.**

Das Versäumnis beim Vaterschaftsurlaub währt schon seit August 2022. Bis dahin hätte die Bundesregierung eigentlich die Pflicht gehabt, eine bezahlte Auszeit für Väter bzw. Partnerinnen oder Partner direkt nach der Geburt zu schaffen. Die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie verlangt von jedem Mitgliedsland, einen **zehntägigen Sonderurlaub** einzuführen, den jeder Vater bzw. der gleichgestellte zweite Elternteil in Anspruch nehmen darf. Die Auszeit soll gesetzlich verankert werden und bezahlt sein.



September 2024

Bisher können [Väter](#) nach der Geburt des Kindes nur zu Hause bleiben, wenn sie regulären Urlaub nehmen oder Elternzeit beantragen. Einen [gesetzlichen Anspruch auf einen Sonderurlaub](#) haben sie nicht. Sie müssen dafür auf Kulanz ihres Arbeitgebers hoffen, der ihnen freiwillig Tage für mehr Familienzeit zugesteht. Für Mütter gilt der Mutterschutz, der es ihnen erlaubt, sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt eine bezahlte Auszeit zu nehmen. Dieser Anspruch ist im **Mutterschutzgesetz** geregelt.

## **Vaterschaftsurlaub: Zehn Arbeitstage Sonderurlaub? Der Arbeitgeberverband BDA lehnt dagegen jegliche Mehrbelastung für Unternehmen ab.**

Quelle: [hier](#) (Deutsche Handwerkszeitung)

