

Susanne Wanger, Enzo Weber

Teilzeit und Krankenstand – Potenzial für mehr Arbeitsstunden?

Der demografische Wandel verringert das Erwerbspersonenpotenzial in den kommenden Jahren deutlich, während die durchschnittliche Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen bereits seit Jahrzehnten einem Abwärtstrend folgt. So liegt die Teilzeitquote mittlerweile bei rund 40 %, und die krankheitsbedingten Fehlzeiten bewegen sich mit knapp 15 Arbeitstagen pro Jahr zuletzt auf einem hohen Niveau. Beide Entwicklungen – mehr Teilzeit und höhere Fehlzeiten – werden zum Teil als Ausdruck sinkender Arbeitsbereitschaft gedeutet. In der öffentlichen Debatte wird daraus teilweise gefolgert, das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot lasse sich durch restriktivere Regelungen oder erhöhten Druck kurzfristig substanziell ausweiten. Eine differenzierte Analyse zeigt jedoch: Zusätzliche Arbeitsstunden sind durchaus mobilisierbar – allerdings weniger durch pauschale Restriktionen als durch verbesserte Anreizstrukturen und geeignete institutionelle Rahmenbedingungen.

Die Altersstruktur der in Deutschland lebenden Bevölkerung impliziert einen deutlichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in den kommenden Jahren. Die Zahl der Erwerbspersonen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wird ohne Zuwanderung und steigende Erwerbsquoten über 15 Jahre um 7 Mio. sinken (Hellwagner et al., 2022). Es bestehen weitere Potenziale in der Erwerbsbeteiligung einzelner Gruppen – etwa bei Frauen, Älteren oder Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse von Hellwagner und Weber (2024) zeigen, dass Effekte demografischer Schrumpfung in der Vergangenheit vor allem durch eine höhere Erwerbsbeteiligung abgefangen wurden. Allerdings befindet sich die Erwerbsbeteiligung seit Jahren auf einem hohen Niveau. Mit einer Erwerbstätigenquote von 81,3 % der 20- bis 64-Jährigen liegt Deutschland deutlich über dem EU-Durchschnitt von 75,3 % (destatis, 2026a). Die Spielräume für zusätzliche Beschäftigung durch eine Erhöhung der Zahl der Erwerbstätigen sind also begrenzt (Hellwagner et al., 2022).

Für das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen ist jedoch nicht allein die Zahl der Erwerbspersonen maßgeblich, sondern insbesondere, wie hoch ihre geleistete Arbeitszeit pro Erwerbstätigen ist. Während die Zahl der Erwerbstätigen in den vergangenen zwei Jahrzehnten um knapp 17 % gestiegen ist, nahm das Arbeitsvolumen im

selben Zeitraum lediglich um rund 9 % zu (IAB, 2026). Das Gesamtarbeitsvolumen verteilt sich damit auf eine wesentlich höhere Anzahl von Personen; Erwerbstätige arbeiten pro Kopf deutlich weniger Stunden als noch vor 20 Jahren (Abbildung 1).

Der Rückgang der Jahresarbeitszeit der Beschäftigten ist jedoch differenziert zu betrachten. Zwar ist die Teilzeitquote seit 2005 um gut sechs Prozentpunkte auf rund 40 % gestiegen. Gleichzeitig erhöhte sich jedoch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten von 15,3 Stunden auf 18,7 Stunden. Das liegt daran, dass sich die Struktur der Teilzeit deutlich gewandelt hat: Der Anteil der marginalen Teilzeit ging zurück, wäh-

Susanne Wanger ist Mitarbeiterin des Forschungsbereichs Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

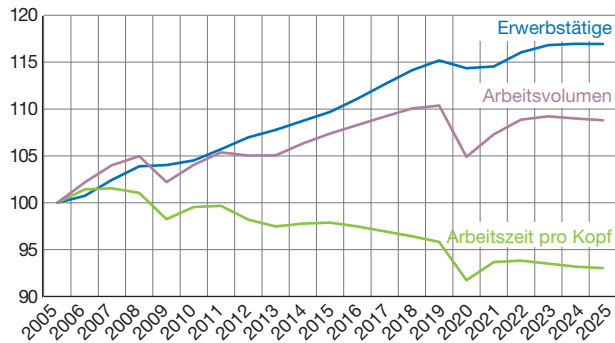
Prof. Dr. Enzo Weber ist Leiter des Forschungsbereichs Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen am IAB und Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Regensburg.

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Abbildung 1
Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland

Jahresdurchschnittswerte 2005 bis 2025, Indexwerte (2005 = 100)

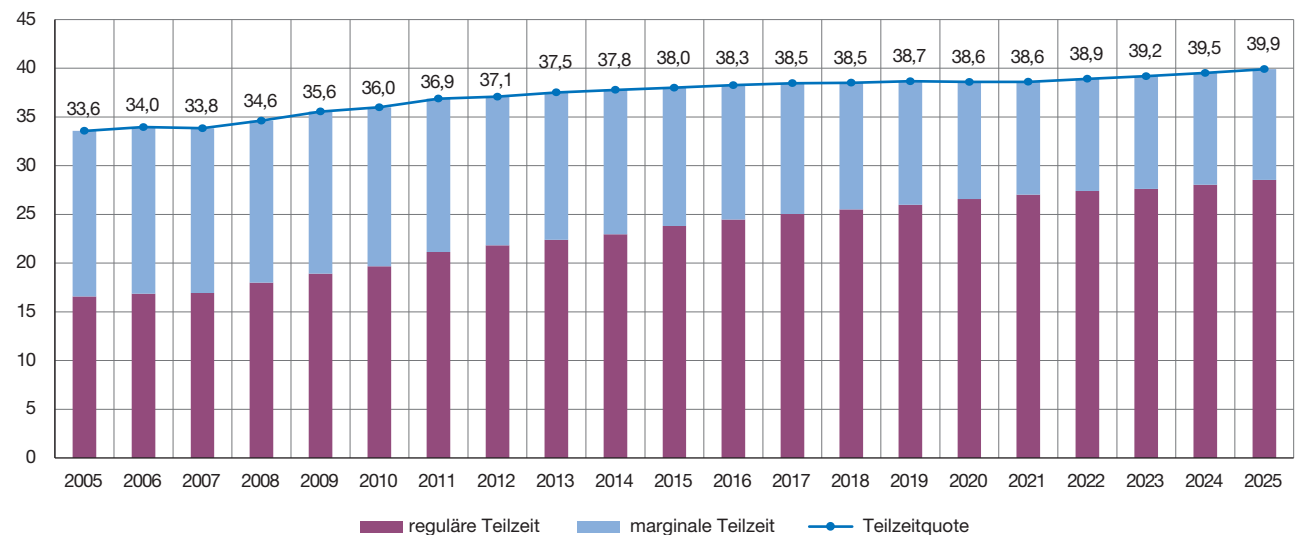


Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Stand: Februar 2026), IAB (2026).

rend reguläre Teilzeitbeschäftigung an Bedeutung gewann (Abbildung 2). Insgesamt gingen durch die höhere Teilzeitquote in den vergangenen 20 Jahren rechnerisch 2,9 Stunden pro Beschäftigten und Jahr verloren. Durch die höhere Arbeitszeit in Teilzeit wurden allerdings ebenfalls 2,9 Stunden pro Beschäftigten und Jahr gewonnen. Rechnerisch heben sich beide Effekte auf, sodass die Teilzeit die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in der Summe seit 2005 nicht reduziert hat.

Abbildung 2
Entwicklung der Teilzeitquote in Deutschland

Jahresdurchschnittswerte in %, 2005 bis 2025



Unter marginaler Beschäftigung wird in der Erwerbstätigenrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung folgendes zusammengefasst: Geringfügig entlohnte Beschäftigte, ausschließlich kurzfristig Beschäftigte und Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten (sogenannte 1-Euro-Jobs).

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Stand: Februar 2026), IAB (2026).

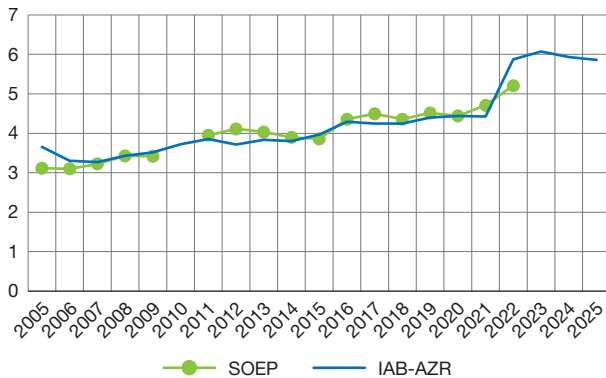
Stärker ins Gewicht fallen andere Arbeitszeitkomponenten (IAB, 2026). Bezahlte und unbezahlte Überstunden unterliegen seit Jahren einem rückläufigen Trend, der sich während der Coronapandemie nochmals verstärkte. Zugleich haben aber spiegelbildlich dazu die Überstunden über Arbeitszeitkonten deutlich zugenommen. Diese verlängern die Arbeitszeit unterm Strich nicht, sondern flexibilisieren sie – was der eigentliche Zweck von Überstunden ist.

Der gemessene Krankenstand ist seit 2022 um rund 1,5 Prozentpunkte gestiegen. Ein Teil dieses Anstiegs dürfte auf eine bessere Erfassung zurückgehen, seit durch die elektronische Krankenschreibung gelbe Zettel nicht mehr „unter den Tisch fallen“. Fehlzeiten beeinflussen das Arbeitsvolumen unmittelbar: Ein Krankentag weniger pro Beschäftigten und Jahr würde den Krankenstand aktuell um knapp 0,5 Prozentpunkte reduzieren und das Arbeitsvolumen somit um 0,5 Prozentpunkte erhöhen. Ein Anstieg der Krankentage seit 2022 zeigt sich nicht ausschließlich in administrativen Krankenkassendaten, sondern auch in Befragungsdaten wie beispielsweise dem SOEP (Abbildung 3), aber in geringerem Umfang. Zudem berichten weitere europäische Länder seit 2022 über erhöhte krankheitsbedingte Fehlzeiten. Dies spricht dafür, dass neben Erfassungseffekten auch reale gesundheitliche und strukturelle Faktoren eine Rolle spielen.

Insgesamt verdeutlicht der Rückgang der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit, dass Anpassungen über die individuelle Arbeitszeit für die künftige Entwicklung des

Abbildung 3
Entwicklung der Krankenstandsquoten

Anteil der Krankentage an allen Arbeitstagen im Jahr in %, 2005 bis 2025



SOEP-Auswertungen auf die Frage: „Wieviele Tage haben Sie wegen Krankheit im Vorjahr nicht gearbeitet?“

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (AZR) (Stand: Februar 2026), IAB (2026); SOEP-Core, v40.1 (SOEP, 2025).

Arbeitsvolumens an Bedeutung gewinnen. Vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials stellt sich daher die Frage, ob und in welchem Umfang zusätzliche Arbeitsstunden – sei es durch längere Arbeitszeiten oder durch geringere Fehlzeiten – realisiert werden können.

Teilzeitstrukturen und Potenziale zur Erhöhung des Arbeitsvolumens

Deutschland weist im europäischen Vergleich eine hohe Teilzeitquote auf. Insbesondere für Frauen ist Teilzeitarbeit über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg von großer Bedeutung, während sie bei Männern weiterhin eine deutlich geringere Rolle spielt (Wanger, 2025). Bei Frauen steigt der Anteil der Teilzeit insbesondere mit der Familiengründung und bleibt auch danach die Haupteinwerbungsform. Neben der Kinderbetreuung spielt zudem die Pflege von Angehörigen hierfür eine relevante Rolle.

Im Gegensatz dazu überwiegt bei Männern die Vollzeitarbeit; Teilzeit tritt bei ihnen vor allem in Übergangsphasen des Erwerbslebens auf – etwa während der schulischen oder akademischen Ausbildung oder im Übergang in den Ruhestand, beispielsweise in Form von Altersteilzeit oder Minijobs in der Rente. Während der Familienphase, also in der Zeit der Familiengründung und Kindererziehung, arbeiten Männer hingegen meist in Vollzeit.

Die Hauptgründe für Teilzeitarbeit unterscheiden sich entsprechend deutlich nach Alter und Geschlecht (Abbil-

dung 4). In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion wurde gefordert, das Recht auf Teilzeit stärker auf bestimmte Gründe – Kinderbetreuung, Pflege und Bildung – zu beschränken. Die Ergebnisse des Mikrozensus zeigen jedoch, dass diese Motive zwar einen großen Anteil, jedoch nicht die Mehrheit der Teilzeitfälle erklären.

Die häufig gewählte Kategorie „Ich möchte Teilzeit arbeiten“ ist dabei analytisch wohl nur bedingt trennscharf. Da im Mikrozensus jeweils nur ein Hauptgrund angegeben werden kann, werden unterschiedliche Lebenslagen in einer Sammelkategorie gebündelt. Denn manche zutreffenden Gründe sind explizit aufgeführt, andere nicht (vgl. auch Abbildung 4). So können hinter dieser Antwort sowohl individuelle Präferenzen als auch belastende Arbeitsbedingungen, Ausübung eines Ehrenamtes, lange Pendelzeiten oder Fehlanreize im Steuer- und Abgabensystem stehen. Überdurchschnittlich häufig findet sich diese Angabe zudem bei älteren Erwerbstätigen, die ihre Arbeitszeit im Übergang zum Ruhestand reduzieren, wobei Teilzeit einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ermöglicht. Teilzeit fungiert hier vielfach als Instrument zur Stabilisierung längerer Erwerbsverläufe. Eine pauschale Interpretation dieser Gruppe als Ausdruck einer arbeitsmarktpolitisch problematischen „Lifestyle-Teilzeit“ greift daher zu kurz.

Teilzeit ist Ausdruck vielfältiger Präferenzen und ein zentrales Element erfolgreicher Arbeitsmarktintegration. Der deutliche Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in den vergangenen Jahrzehnten wäre ohne flexible Teilzeitmodelle nicht möglich gewesen. Auch für Studierende, Ältere oder Personen in Weiterbildungsphasen stellt Teilzeit eine Brücke in den Arbeitsmarkt dar. Gleichwohl besteht hier ein beträchtliches Potenzial an zusätzlichen Arbeitsstunden. Befragungsergebnisse zeigen, dass ein relevanter Anteil der Teilzeitbeschäftigten – insbesondere in geringfügiger Beschäftigung – ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würde, sofern die Rahmenbedingungen stimmen (Wanger & Weber, 2023). Rund ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch strebt eine Vollzeitbeschäftigung an, während der größere Teil nur um einige Stunden aufstocken möchte.

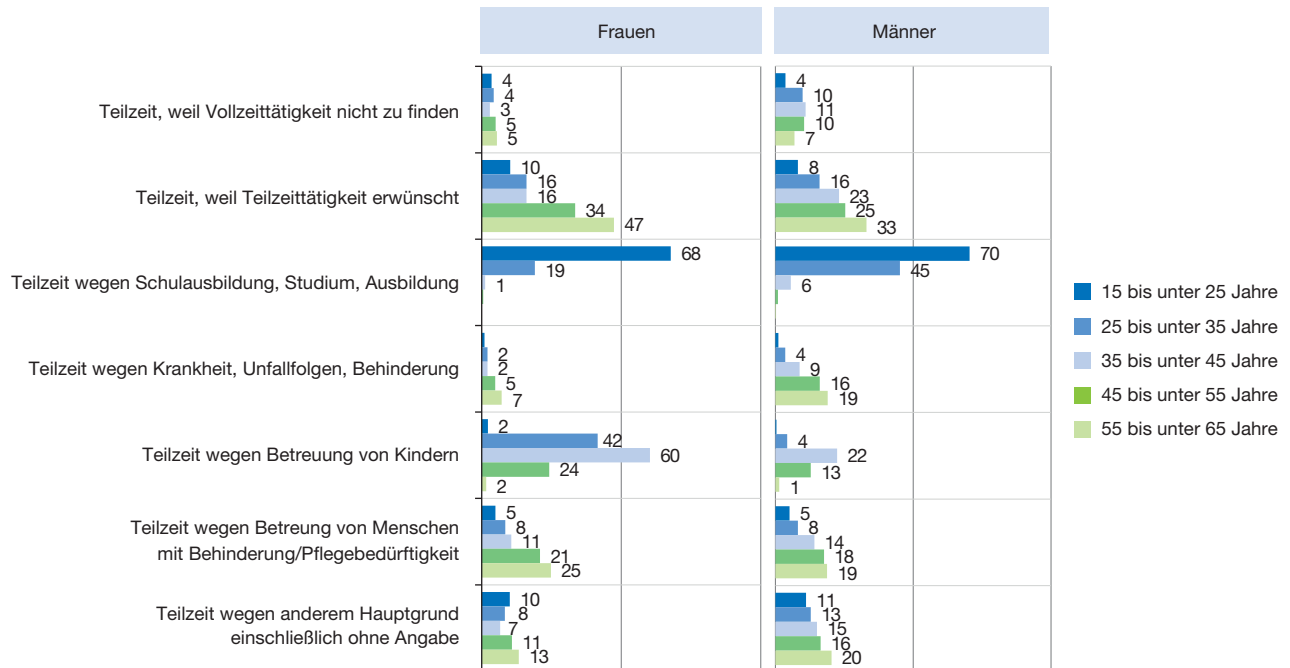
Rechnerisch entspricht die von Teilzeitbeschäftigten gewünschte zusätzliche Arbeitszeit einem Vollzeitäquivalent von 1,2 Mio. Stellen, rund zwei Drittel davon entfallen auf Frauen (Wanger, 2026). Bei dem zusätzlichen Arbeitsvolumen handelt es sich um ein rein rechnerisches Potenzial. Qualifikationsanforderungen, regionale Unterschiede und betriebliche Restriktionen dürften verhindern, dass es vollständig realisiert werden kann.

Es gibt eine Reihe von Ansätzen, wie sich Arbeitszeitdiskrepanzen vermeiden oder abbauen lassen (Weber

Abbildung 4

Hauptgrund für Teilzeit nach Geschlecht und Altersgruppen

Anteile in %, Abhängig Erwerbstätige, 2024



Quelle: destatis (2026b).

& Zimmert, 2018). Dazu gehören Rahmenbedingungen, die insbesondere Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit unterstützen, wie eine partnerschaftliche Aufgabenteilung, umfassende und flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bessere steuerliche Anreize für eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Ehefrauen (Herrmann et al., 2026). Bei Minijobs ist an eine Regelung zu denken, die sicherstellt, dass Betriebe diese weiterhin möglichst einfach und flexibel einsetzen können und zugleich deren steuer- und abgabenrechtliche Begünstigung vermeidet. Unmittelbar könnte die Förderung von Prämien für Teilzeitaufstockung verstärkt werden, wenn die Minijobgrenze überschritten wird (Jäger & Weber, 2024). Auch die Betriebe selbst können hier ihren Beitrag leisten, etwa indem sie flexiblere Arbeitszeitmodelle fördern oder indem sie die oft sehr starre Trennung zwischen Voll- und Teilzeit abbauen und so dem Risiko einer Teilzeitfalle entgegenwirken (Hellwagner et al., 2022). Denn viele Teilzeitbeschäftigte erfahren Nachteile bei Lohn, Weiterbildung und Karrierechancen.

Einflussfaktoren krankheitsbedingter Fehlzeiten

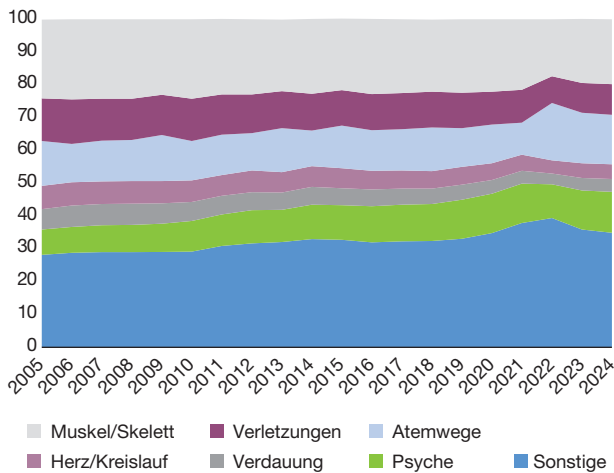
Parallel zur Debatte über Teilzeitarbeit wird in der öffentlichen Diskussion ein Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten

thematisiert. Der gemeldete Krankenstand (IAB, 2026) ist im Jahr 2022 sprunghaft gestiegen; dieser basiert in Deutschland auf administrativen Daten der gesetzlichen Krankenversicherung (Abbildung 5). Deren Entwicklung wird nicht nur durch gesundheitliche Veränderungen, sondern auch durch institutionelle Regelungen und das Erhebungsverfahren beeinflusst. Ein Teil des Anstiegs ist statistisch erklärbar. So werden seit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Fehlzeiten vollständiger erfasst. Besonders stark stieg die Zahl akuter Atemwegserkrankungen (Abbildung 5). Gerade bei kurzen Krankheitsfällen dürfte vor Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Übermittlung der Papierbescheinigung an die Krankenkassen unterblieben sein, weil Versicherte keine ausreichenden Anreize dazu hatten (DAK, 2025).

Zudem fiel die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in eine Phase außergewöhnlicher gesundheitlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Nach dem Auslaufen der pandemiebedingten Schutzmaßnahmen kam es zu einem deutlich verstärkten Infektionsgeschehen, insbesondere bei Atemwegserkrankungen. Darüber hinaus dürften sich Verhaltensmuster von Beschäftigten verändert haben, etwa durch eine

Abbildung 5
Anteil einzelner Diagnosegruppen am Krankenstand der AOK

Anteile in %, 2005 bis 2024



Quelle: AOK-Fehlzeitenreports 2006 bis 2025 (Schenkel et al., 2025).

erhöhte Sensibilität gegenüber Infektionsrisiken und eine geringere Akzeptanz von Präsentismus (DAK, 2025).

Fehlzeiten variieren deutlich mit dem Alter. Ältere Erwerbstätige weisen im Durchschnitt längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten auf, auch wenn sie seltener krankgeschrieben werden als jüngere Beschäftigte (Schenkel et al., 2025). Der demografische Wandel und die gestiegene Erwerbsbeteiligung Älterer verstärken diesen Effekt.

Auch arbeitsplatzbezogene Merkmale sind relevant. Physisch belastende Tätigkeiten, Schichtarbeit, geringe Autonomie sowie hohe zeitliche und psychische Anforderungen sind mit erhöhten Fehlzeiten assoziiert (Hammer et al., 2019). Umgekehrt zeigen Beschäftigte mit größerem Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung oder mit Möglichkeiten zum Homeoffice tendenziell geringere Krankenstände, wobei hier auch Präsentismus eine Rolle spielen kann (Fassbender et al., 2025). Während der langfristige Strukturwandel hin zu weniger körperlich belastenden Tätigkeiten und verbesserte Arbeitssicherheit in der Vergangenheit zu sinkenden Fehlzeiten beigetragen haben, ist seit Mitte der 2000er Jahre ein deutlicher Anstieg psychischer Erkrankungen zu beobachten (Abbildung 5). Zunehmende Digitalisierung, Arbeitsverdichtung und Personalengpässe stellen zusätzliche Belastungsfaktoren dar (Ahlers, 2024).

Ein weiterer Einflussfaktor ist die institutionelle Ausgestaltung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Deutschland hat im europäischen Vergleich großzügige Regelungen

(DAK, 2025). Bei Erkrankungen gibt es asymmetrische Information zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern. Deshalb kann man Missbrauch eindämmen, wenn man Krankmeldungen Nachteile in Form von eingeschränkter Lohnfortzahlung auferlegt. In einigen europäischen Ländern existieren sogenannte Karenztage, bei den für ein bis drei Krankheitstage keine oder nur eine reduzierte Lohnfortzahlung gewährt wird. Solche Regelungen setzen unmittelbare finanzielle Anreize, kurzfristige Krankmeldungen zu vermeiden. Ökonomische Studien zeigen, dass restriktivere Regelungen die Zahl der Krankentage kurzfristig reduzieren können. Das liegt allerdings nicht nur an weniger Blaumachen, sondern auch daran, dass mehr Beschäftigte krank arbeiten, um die Einkommensverluste zu vermeiden. Denn benachteiligt werden durch solche Regelungen auch alle, die tatsächlich krank sind.

Die temporäre Absenkung der Lohnfortzahlung in Deutschland zwischen 1996 und 1998 ging zwar mit einem messbaren Rückgang der Fehlzeiten einher (Ziebart, 2025), der Effekt war jedoch begrenzt, da tarifvertragliche Regelungen vielfach weiterhin eine vollständige Entgeltfortzahlung sicherstellten. Zudem sind mögliche Nebenwirkungen restriktiverer Regelungen zu berücksichtigen: Sie können Präsentismus fördern und damit gesundheitliche Belastungen, Krankheitsverschleppungen, eine erhöhte Ansteckungsdynamik sowie das Risiko von Unfällen und Fehlern nach sich ziehen – mit negativen Folgen für Produktivität und langfristige Erwerbsfähigkeit.

Will man Missbrauch ohne diese Nebenwirkungen eindämmen, kommen zielgenauere Maßnahmen in Betracht. Schon heute können Arbeitgeber ein Attest früher als am vierten Tag verlangen. Denkbar wäre so etwas auch für eine nicht-telefonische Krankschreibung. Zudem könnte wie in Österreich der Einsatz von Versicherungsärzten verstärkt werden. Ein positives Mittel kann auch sein, die Extraleistung anderer Beschäftigter besonders zu honorieren, die krankheitsbedingte Ausfälle auffangen.

Erfahrungen aus skandinavischen Ländern zeigen, dass Teilzeit-Krankschreibungen Fehlzeiten reduzieren können, indem sie Menschen, die nur teilweise arbeitsfähig sind, ermöglichen, mit reduzierter Arbeitszeit zu arbeiten. Besonders bei Langzeiterkrankungen von über vier Monaten hat sich dieses Modell bewährt (Andrén & Andrén, 2025), da es die Dauer der Arbeitsunfähigkeit verkürzt und die schrittweise Reintegration in den Arbeitsprozess erleichtern kann. Vorteile bestehen vor allem in Berufen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, während Teilzeit-Krankschreibungen in körperlich anstrengenden Tätigkeiten mit hohen Anforderungen an die körperliche Belastbarkeit und Koordination kaum umsetzbar sind. Zudem bergen sie das Risiko, dass Beschäftigte trotz unzureichender Genesung

zu früh wieder arbeiten bzw. dass eine Erwartungshaltung entsteht, auch bei Krankheit Aufgaben zu übernehmen.

Aber auch Betriebe nehmen eine wichtige Rolle bei der Reduzierung von Fehlzeiten ein, indem sie Gesundheitsangebote anbieten, betriebliches Gesundheitsmanagement betreiben und eine positive Arbeitsatmosphäre schaffen. Denn betriebliche Regelungen und eine unterstützende Organisationskultur können krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren; insbesondere ein wertschätzendes Führungsverhalten spielt hierbei eine zentrale Rolle (Schnabel & Lechmann, 2019).

Fazit

Weder die hohe Teilzeitquote noch der gestiegene Krankenstand lassen sich pauschal als Ausdruck sinkender Arbeitsmoral interpretieren. Teilzeit ist vielfach Voraussetzung hoher Erwerbsbeteiligung, insbesondere für Frauen und Ältere. Der jüngste Anstieg der Fehlzeiten ist zum Großteil auf institutionelle Gründe zurückzuführen. Gleichwohl bestehen rechnerische Potenziale für zusätzliche Arbeitsstunden – sowohl über eine bessere Ausschöpfung freiwilliger Arbeitszeitwünsche als auch über eine gesundheitsförderliche Reduktion vermeidbarer Fehlzeiten.

Wichtig sind passgenaue Rahmenbedingungen. Es gibt bereits seit längerem eine Reihe von Reformvorschlägen (Wrohlich, 2023; Blömer et al., 2021), wie ein höherer Erwerbsumfang von Frauen realisiert werden könnte. Insbesondere muss die formal schon bestehende Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt besser als bisher umgesetzt werden. Besonders entscheidend wäre, dass die berufliche Entwicklung von Frauen in der Kinderphase nicht mehr abknickt (Weber, 2025). Die Handlungsansätze zielen insbesondere auf die Rahmenbedingungen hinsichtlich hochwertiger Betreuungsangebote, Erwerbsanreize und flexiblerer, selbstbestimmter Arbeitszeitregelungen ab. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass diese Maßnahmen gleichermaßen Männer mit einbeziehen müssen, um auch ihnen die Möglichkeit zu geben, Beruf und Familie besser als bisher zu leben.

Das zweite große Potenzial liegt bei Älteren. Hier sind kürzere und flexiblere Arbeitszeiten sogar oft ein Mittel für die Betriebe, um Beschäftigte länger im Beruf zu halten (Czepek et al., 2017) und somit das Arbeitsvolumen zu erhöhen. Solche Bemühungen können durch ein Rentensystem unterstützt werden, das Anreize für ein Weiterarbeiten setzt. Dazu schlägt Weber (2026) eine Reform mit durchgängigen Zuschlägen von 0,5 % pro Monat und bei langer Lebensleistung Sonderzuschlägen statt abschlagsfreiem Frührentenanspruch vor.

Auch im Bereich krankheitsbedingter Fehlzeiten bestehen Hebel, um das Arbeitsvolumen zu stabilisieren. Hier dürften weniger restriktive Ansätze als präventive Maßnahmen, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und eine nachhaltige Sicherung der Erwerbsfähigkeit Ansatzpunkte sein. Zudem sind Teilzeit und Krankenstand nicht unabhängig voneinander zu sehen, sondern über Arbeitszeitbelastung und Erholungsmöglichkeiten miteinander verknüpft.

In der Arbeitszeit liegen noch erhebliche Potenziale. Aufgabe von Politik ist es aber nicht, den Menschen Ansagen zu machen, wie lange sie arbeiten sollen. Sondern Politik muss Rahmenbedingungen gestalten, Anreize verbessern und Unterstützung bereitstellen. Auf dieser Basis entscheiden die Menschen dann selbst – ohne strukturelle Hürden im Weg.

Literatur

- Ahlers, E. (2024, Oktober). Was erklärt den hohen Krankenstand in den Betrieben? *WSI-Kommentar*, Nr. 003. Hans-Böckler-Stiftung.
- Andrén, D. & Andrén, T. (2025). *Part-time sick leave: an attractive solution for a complex situation*. SSRN.
- Blömer, M., Brandt, P. & Peichl, A. (2021). Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem. *ifo Forschungsberichte*, Nr. 126.
- Czepek, J., Gürtzgen, N., Moczał, A. & Weber, E. (2017). Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz. *IAB-Kurzbericht*, 16/2017.
- DAK. (2025). *Der Rekord-Krankenstand: Fakten und Mythen, Schwerpunktanalyse im Auftrag der DAK-Gesundheit*. IGES Institut GmbH.
- Destatis. (2026a, 2. März). *Abhängig Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Beschäftigungsumfang*. Genesis-Online, Code 12211-0011.
- Destatis. (2026b, 2. März). *Deutschland im EU-Vergleich 2026*.
- Fassbender, L., Perleberg, M. & Meyer, S.-C. (2025). Präsentismus und Absentismus – Verbreitung und Zusammenhänge mit ausgewählten Arbeitsbedingungen. *baua: Bericht kompakt*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Hammer, S., Deitermann, M., Bradaran, G., Siedle, S., Bugge, K. & Haas, C. T. (2019). Gesundheit und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz aus Mitarbeiterperspektive. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(03), 295–311.
- Herrmann, M., Herrmann, F., Kinne, L. & Wrohlich, K. (2026). *Erwerbsbeteiligung von Frauen ab 45: Empirische Evidenz zum Einfluss finanzieller Anreize*. Bertelsmann Stiftung.
- Hellwagner, T., Söhnlein, D., Wanger, S. & Weber, E. (2022, 21. November). Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. *IAB-Forum*.
- Hellwagner, T. & Weber, E. (2024). Labor Market Adjustments to Population Decline: A Historical Macroeconomic Perspective, 1875-2019. *IAB-Discussion Paper*, 05/2024.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2026, 3. März). *Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung für das Jahr 2025: Teilzeitbeschäftigte arbeiteten 13,2 Millionen Stunden* [Presseinformation].
- Jäger, S. & Weber, E. (2024, 24. Juli). Mangel an Arbeitskräften, Raus aus der Minijobfalle! Ein Gastbeitrag von Simon Jäger und Enzo Weber. *Spiegel*.
- Schnabel, C. & Lechmann, D. S. J. (2019). Präsentismus und Absentismus von Arbeitnehmern: zwei Seiten derselben Medaille? *Wirtschaftsdienst*, 99(6), 404–410.

- Schenkel, A., Meyer, M., Düring, A. & Baumgardt, J. (2025). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2024. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer, J. Baumgardt & H. Schröder (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben* (S. 345–422). Springer-Verlag Berlin.
- Socio-Economic Panel (SOEP). (2025). *Daten der Jahre 1984-2023, SOEP-Core v40.1, EU Edition – Update*.
- Wanger, S. & Weber, E. (2023). Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit. *IAB-Forschungsbericht*, 16/2023.
- Wanger, S. (2025, 18. März). Die Arbeitszeitunterschiede zwischen Frauen und Männern verringern sich nur langsam (Serie „Equal Pay Day 2025“). *IAB-Forum*.
- Wanger, S. (2026). Das Arbeitskräftepotenzial von Frauen - ein Weg aus dem Fachkräftemangel? In S. Bothfeld, C. Hohendanner, P. Schütt & A. Yollu-Tok (Hrsg.), *Geschlechtergerecht gestalten. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik* (S. 75–90).
- Weber, E. (2025, 27. Mai). Wir müssen mehr arbeiten - an den richtigen Stellen! *Focus Online*.
- Weber, E. (2026, 20. März). Eine Rentenreform fürs Weiterarbeiten. *IAB-Forum*.
- Weber, E. & Zimmert, F. (2018). Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst. *IAB-Kurzbericht*, Nr. 13.
- Wrohlich, K. (2023). Reformen bei Elterngeld und Ehegattensplitting könnten gleichstellungspolitische Impulse setzen. *Wirtschaftsdienst*, 103(9), 600–602.
- Ziebarth, N. R. (2025). Karenztage und Absenkung der Lohnersatzrate – eine ökonomische Einordnung. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer, J. Baumgardt & H. Schröder (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben* (S. 675–685). Springer Berlin Heidelberg.

Title: *Part-time work and sick leave – potential for more working hours?*

Abstract: *Demographic change will significantly reduce the labour force potential in the coming years, whilst the average annual working hours per employee have been on a downward trend for decades. The proportion of part-time workers now stands at around 40%, and absenteeism due to illness has recently remained at a high level, at just under 15 working days per year. Against this backdrop, compensating for this through additional working hours is becoming increasingly important. Both trends – more part-time work and higher absenteeism – are sometimes interpreted as a sign of declining willingness to work. In the public debate, some conclude that the overall labour supply can be substantially expanded in the short term through more restrictive regulations or increased pressure. However, a nuanced analysis shows that additional working hours can certainly be mobilised – though less through blanket restrictions than through improved incentive structures and appropriate institutional frameworks.*