

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Arbeitsrecht-Lunch am 22. Februar 2023

Dr. Wiebke Schulz
Rechtsanwältin | Senior Associate

Dentons

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin
Tel.: +49 30 264 73 0
Fax: +49 30 264 73 133

Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 45 00 12 0
Fax: +49 69 45 00 12 133

Jungfernturmstraße 2
80333 Munich
Tel.: +49 89 24 44 08 0
Fax: +49 89 24 44 08 133

KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Dusseldorf
Tel.: +49 211 74074 100
Fax: +49 211 74074 133

www.dentons.com



Fokus: § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muß die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

~~(2)~~ Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz 1 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 1 Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht

1. für Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben (§ 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), und

2. in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

Status bis spät. einschl. 31. Dezember 2022



Ein Exemplar für die Einreichung bei der Krankenkasse.

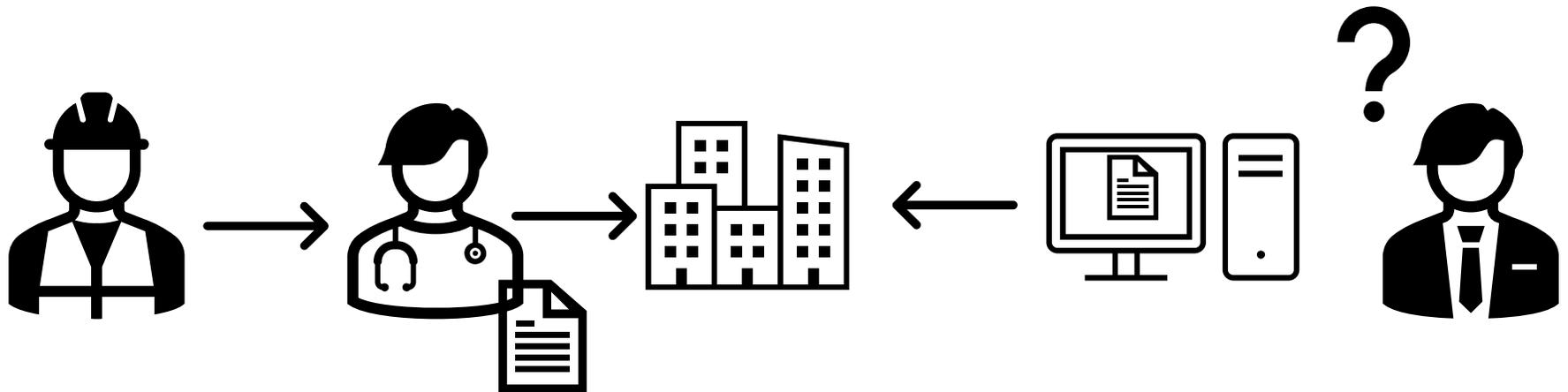


Ein Exemplar zur Vorlage beim Arbeitgeber.



Ein Exemplar zum Verbleib beim Arbeitnehmer.

Seit 1. Januar 2023



Die Meldung der Krankenkasse enthält die folgenden Daten:

1. Den Namen des Beschäftigten,
2. den Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit,
3. das Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
4. die Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und
5. die Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht.

Hinweis: Nicht mehr übermittelt wird, welcher Arzt mit welcher Fachrichtung die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt hat.

§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (n.F.)

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muß die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(1a) Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz 1 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 1 Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht

1.für Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben (§ 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), und

2.in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

(2) [...]

Die eAU gilt nicht für...

 <p>PRIVAT</p>	privat versicherte Arbeitnehmer.
	Arbeitsunfähigkeiten, die im Ausland attestiert worden sind.
	Arbeitsunfähigkeiten, die von einem Arzt festgestellt werden, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt (kein „Kassenarzt“ ist).
	Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben (§ 8a SGB IV).

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

1. Entgeltabrechnungssoftware prüfen und evtl. erweitern, um eAU abrufen zu können.
2. Einzelvertragliche und/oder kollektivrechtliche Regelungen ggf. anpassen.
3. Ggf. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten.
4. Informationsschreiben an Bestandsmitarbeiter/innen.
5. Prozesse für eAU-Verfahren festlegen (auch Störfälle).
6. Ggf. Schulungen für zuständige Mitarbeiter/innen.
7. Krankenkassen von geringfügig Beschäftigten erfragen.



Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

§ 87 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
- [...]
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- Evtl. Mitbestimmungsrecht bei Schaffung einer Schnittstelle im Entgeltabrechnungsprogramm gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
- Evtl. Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wenn bestimmte Regelungen vorgenommen werden sollen.

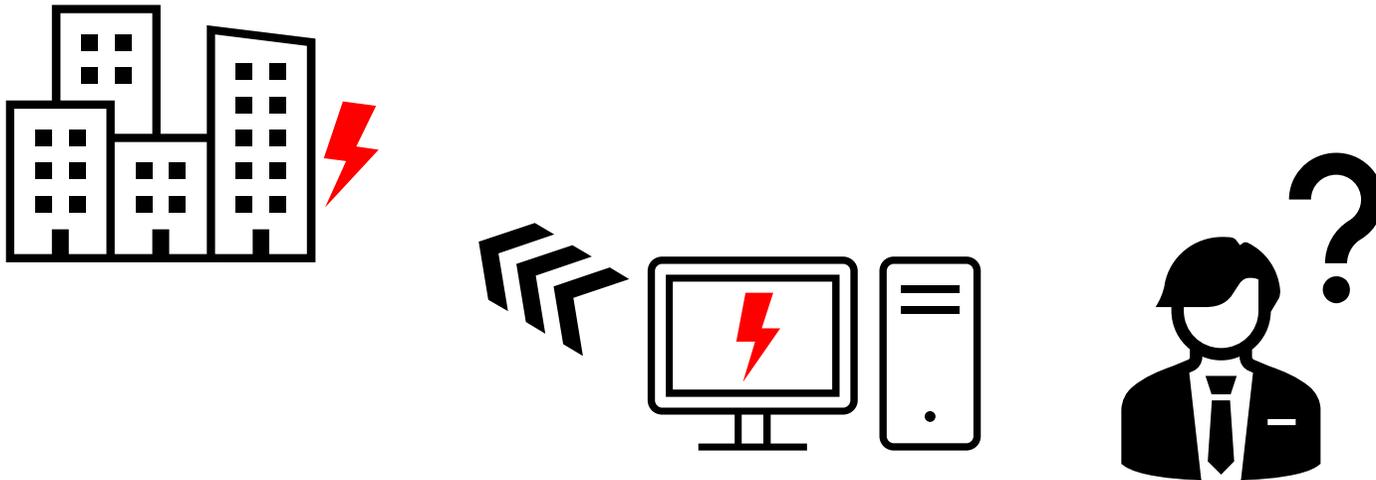


Handlungsbedarf für Arbeitgeber

1. Entgeltabrechnungssoftware prüfen und evtl. erweitern, um eAU abrufen zu können.
2. Einzelvertragliche und/oder kollektivrechtliche Regelungen ggf. anpassen.
3. Ggf. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten.
4. Informationsschreiben an Bestandsmitarbeiter/innen.
5. Prozesse für eAU-Verfahren festlegen (auch Störfälle).
6. Ggf. Schulungen für zuständige Mitarbeiter/innen.
7. Krankenkassen von geringfügig Beschäftigten erfragen.

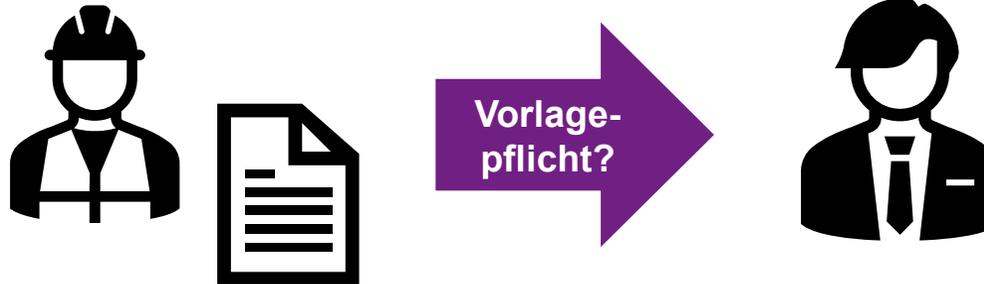


Umgang mit Störfällen



Umgang mit Störfällen

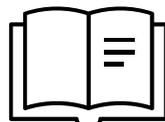
Kann der Arbeitnehmer zur Vorlage der für die Beschäftigten bestimmten Ausfertigung verpflichtet werden?



Gesetzlich nicht geregelt.



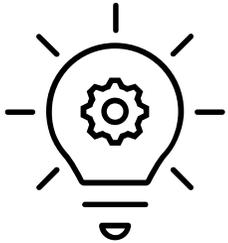
Bisher keine Rechtsprechung.



In der Literatur umstritten.

Umgang mit Störfällen

Was tun, wenn die eAU bei der Krankenkasse nicht abrufbar ist?



- Beschäftigte schnellstmöglich kontaktieren.
- Kein Zurückbehaltungsrecht bezüglich des Arbeitsentgelts → Einbehaltung des Arbeitsentgelts birgt Risiken.

Ungleichbehandlung

Gesetzlich Versicherte:

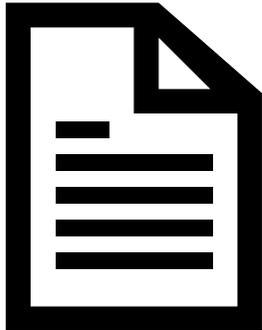
Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
						
				Abruf der eAU durch den Arbeitgeber erstmals sinnvoll		

Privat Versicherte:

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
						
			Pflicht zur Vorlage der AU durch den Arbeitnehmer			

Beweiswert

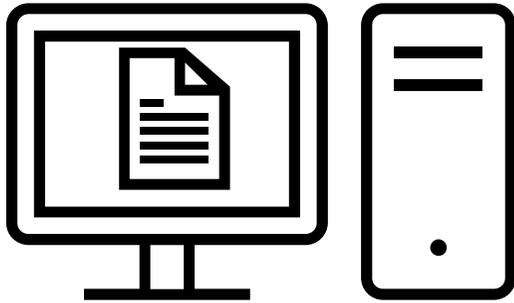
Grundsätze



- Grundsatz: hoher Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.
- Bei Zweifeln an Arbeitsunfähigkeit: Arbeitgeber muss Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern (siehe Entscheidung des BAG vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21).
- Erweiterung des Grundsatzes nach neuer Rechtsprechung: Es müssen Zweifel bestehen (BAG früher: „ernsthafte/ begründete Zweifel“).

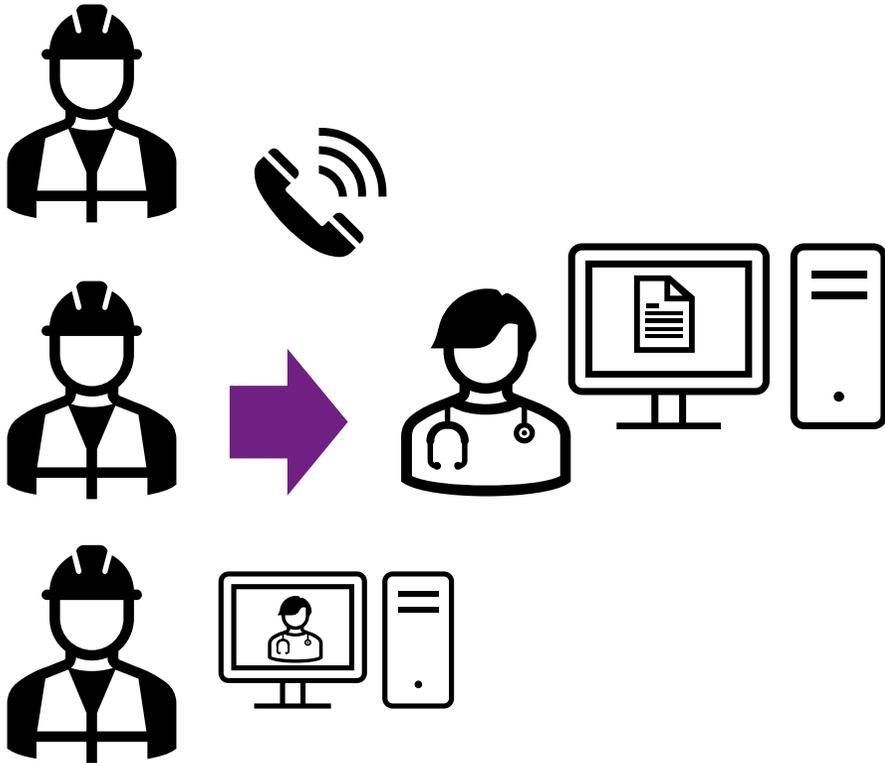
Beweiswert

Übertragung Grundsätze auf eAU

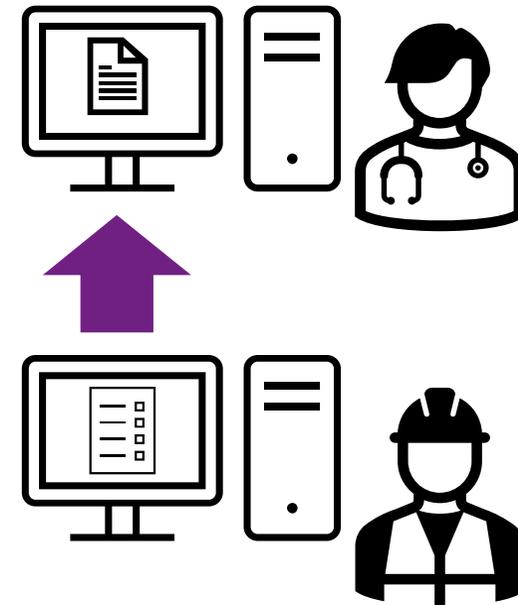


Durch die eAU sollte im Hinblick auf den Beweiswert keine grundlegende Neuorientierung vorgenommen werden.

Abgrenzung zur „Online-AU“



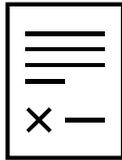
eAU: Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten online



„Online-AU“: Krankschreibung allein aufgrund Kontaktformular

Vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit?

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers.



Vorverlegung der Feststellungspflicht.



Kündigung.

Key Takeaways

1.

Abruf der eAU nur bei gesetzlich
krankenversicherten
Mitarbeitern
notwendig.

2.

Prozesse in der
HR-Abteilung
definieren und
möglicherweise anpassen.

3.

Einzel- und
Kollektivvereinbarungen
überprüfen und ggf.
anpassen;
Mitarbeiter
informieren.

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.**

Ihre Ansprechpartnerin



Dr. Wiebke Schulz

Senior Associate

Dentons Europe LLP

Rechtsanwälte Steuerberater

Thurn-und-Taxis-Platz 6

60313 Frankfurt am Main

T: +49 69 45 00 12 281

M: +49 162 2601 763

E: wiebke.schulz@dentons.com

Dr. Wiebke Schulz ist Senior Associate im Frankfurter Büro von Dentons. Sie ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht.

Wiebke Schulz berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mit einem besonderen Fokus auf der gerichtlichen sowie außergerichtlichen Vertretung von Arbeitgebern, Verhandlungen von Arbeitsverträgen und der Beratung im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungen. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt liegt auf dem kirchlichen Arbeitsrecht. Wiebke Schulz berät zudem zu allen arbeitsrechtlichen Fragen im Transaktionskontext, z. B. im Rahmen von Zusammenschlüssen und -übernahmen.