

# Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Arbeitsrechtliche Auswirkungen für Arbeitgeber

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt. Nach aktuellem Stand endet die Pilotphase nunmehr am 31. Dezember 2022, so dass die flächendeckende Umsetzung ab dem 01. Januar 2023 erfolgt.

## Was ändert sich an der gesetzlichen Regelungssituation?

Die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und die zu diesem Zweck erfolgenden Gesetzesänderungen werden die bisherige Praxis zu weiten Teilen auf den Kopf stellen. Es erfolgen Änderungen im EFZG sowie im SGB IV und SGB V.

In § 5 EFZG ein neuer Absatz 1a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

*Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Mitglied 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.*

Daraus folgt der Wegfall der Vorlagepflicht der AU durch den Arbeitnehmer. Während der Arbeitnehmer früher noch aktiv an der Übermittlung der AU an den Arbeitgeber und an die Krankenkasse mitwirken musste, soll künftig alles ohne sein Zutun und nahezu papierlos erfolgen. Arbeitnehmer müssen folglich nur noch ihrer Mitteilungspflicht Rechnung tragen und die Arbeitsunfähigkeit spätestens am vierten Tag beim Arzt feststellen lassen. Die Vorlagepflicht entfällt. Sie wird dadurch ersetzt, dass der Arbeitgeber die Meldung bei den Krankenkassen selbst abrufen muss. **Die Änderungen gelten aber nur für Arbeitnehmer, die gesetzlich krankenversichert sind.** Für folgende Arbeitnehmer bleibt es demnach bei der bisherigen Vorlage- und Nachweispflicht (vgl. § 5 Abs. 1a Satz 3 EFZG):

Personen, die privat krankenversichert sind,

Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben sowie

in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch Ärzte, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen.

## Wie sieht der Prozess künftig konkret aus?

Zusammenfassend gilt für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer ab dem 01. Januar 2023 folgender Ablauf:

**Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen (telefonisch/per E-Mail) und das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren Dauer von einem Arzt feststellen lassen.**

Es erfolgt keine Ausstellung der AU in Papierform für den Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich weiterhin vom Arzt eine allgemeine AU in Papierform aushändigen zu lassen. Gemäß der Gesetzesbegründung dient die Papierbescheinigung nur als Nachweis für Störfälle.

Die Krankenkasse wird die AU in elektronischer Form für den Arbeitgeber abrufbar bereitstellen.

## Auswirkungen für Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer entfällt die Vorlagepflicht der AU beim Arbeitgeber. Zudem regelt § 5 Abs. 1a EFZG n.F., dass sich Arbeitnehmer eine allgemeine ärztliche Bescheinigung in Papierform aushändigen lassen müssen. Der Gesetzgeber erklärt dieses Erfordernis in der Gesetzgebung mit dem Erhalt des Beweiswertes der eAU.

*„Damit bleibt dem Arbeitnehmer die Papierbescheinigung als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel mit dem ihr von der Rechtsprechung zugebilligten hohen Beweiswert erhalten, um insbesondere in Störfällen (etwa einer fehlgeschlagenen Übermittlung im elektronischen Verfahren) das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung der Entgeltfortzahlung nach § 3 außerprozessual und prozessual nachzuweisen.“*

Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Der Beweiswert der eAU wird unverändert hoch bleiben. Dennoch werden Arbeitgeber weiterhin die Möglichkeit haben, sich auf die Erschütterung dieses Beweiswerts berufen zu können, wenn entsprechende Gründe vorliegen. So ist es von der Rechtsprechung etwa anerkannt, dass der Beweiswert einer AU erschüttert ist, wenn der Arbeitnehmer sein Fehlen nach einem Streit mit dem Arbeitgeber ankündigt. Ernsthafte Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung können sich auch daraus ergeben, dass eine am Tag der Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt (so jüngst das BAG Ur. v. 8. September 2021, Az. 5 AZR 149/21).

Im Zuge des Wegfalls der Vorlage- und Nachweispflicht für die AU bedarf es zudem oftmals einer Anpassung von (Muster-)Arbeitsverträgen sowie von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, die die Regelungen zur Melde- und Nachweispflicht nach altem Recht beinhalten.

### Auswirkungen auf unseren Schulbetrieb

**Da unsere Auszubildenden Arbeitnehmern gleichgestellt sind, erhalten Sie eine allgemeine AU Bescheinigung in Papierform. Das bedeutet, an der geübten Praxis ändert sich nichts. Statt der bisherigen AU Bescheinigung wird eine Kopie/ein Foto der jetzt ausgestellten Bescheinigung an das BSZ übermittelt. Als Berufliches Schulzentrum sind wir nicht in den elektronischen Prozess der Ausbildungsbetriebe eingebunden und somit auf den direkten Nachweis durch den Auszubildenden uns gegenüber angewiesen.**