

Häufig gestellte Fragen zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Durch den Wegfall der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) in Papierform ab dem 01.01.2023 müssen Arbeitgeberinnen¹ ihre bisherigen Prozesse neu bewerten. Zukünftig müssen Arbeitgeberinnen proaktiv auf Grundlage der Krankmeldung der Arbeitnehmerin die AU-Daten bei der Krankenkasse über das Entgeltabrechnungssystem, eine Ausfüllhilfe oder ein zertifiziertes Zeiterfassungssystem abrufen. Dies gilt jedenfalls für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen – nicht jedoch für Privatversicherte. Sobald eine Krankmeldung erfolgt ist, müssen Maßnahmen ergriffen werden, damit diese Information kurzfristig das Lohnbüro erreicht.

| Frage | Antwort |
|---|---|
| Wie ändert sich der Einreichungsprozess für eine AU-Bescheinigung? | Sobald die Daten von der Krankenversicherung eingestellt wurden und elektronisch bereitstehen, muss die Arbeitgeberin diese Daten selbst abrufen. Der Abruf ist jedoch nur gestattet, wenn sich die Arbeitnehmerin bei der Arbeitgeberin krankgemeldet hat – ein pauschaler oder regelmäßiger Abruf ist nicht erlaubt. |
| Zu welchem Datum erfolgt der Abruf der AU-Bescheinigung? | Die Abfrage der elektronischen Krankmeldung erfolgt anhand des ersten Tages der Arbeitsunfähigkeit. Soll jedoch eine Folgebescheinigung abgerufen werden, nutzt die Arbeitgeberin dazu das Datum des ersten Tages nach Ende der bisherigen Krankschreibung angeben. |
| Müssen bestehende Prozesse im Unternehmen an die elektronische AU-Bescheinigung angepasst werden? | Damit die jeweiligen Abteilungen die Abwesenheit einer Arbeitnehmerin zeitnah einplanen und in die Abrechnung integrieren, muss HR die bisherigen Prozesse in Zusammenarbeit mit anderen Zuständigen Abteilungen (z.B. IT, Datenschutz) an die veränderten Vorgaben anpassen. Auch sollten die betroffenen Arbeitnehmerinnen zeitnah über die Änderungen – inklusive Konzept zur datenschutzrechtlich konformen Verarbeitung gesundheitsbezogener Daten – informiert werden. |
| Sind Änderungen der Arbeitsverträge nötig? | Schließlich sollten auch die im Arbeitsvertrag festgehaltenen betrieblichen Anweisungen zum Verhalten im Krankheitsfall den neuen Gegebenheiten für die digitale Krankmeldung entsprechend angepasst werden. In neuen Arbeitsverträgen sollte die Klausel zur Übersendung der AU-Bescheidung durch die Arbeitnehmerin an die Arbeitgeberin an die elektronische Übersendung angepasst werden. |
| Darf der Betriebsrat vor Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung mitbestimmen? | Die Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung ist eine gesetzliche Pflicht, die allenfalls kleine Spielräume für Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG, insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Ordnungsverhalten), Nr. 6 (Überwachungsmöglichkeiten durch IT-Systeme), Nr. 7 (Gesundheitsschutz) eröffnet. Falls Arbeitgeberinnen lediglich die gesetzlichen Vorgaben umsetzen, ist kein Raum für eine Mitbestimmung. In der Praxis ist es allerdings ratsam, dass bestehende Regelungen, die unmittelbar oder mittelbar Einfluss auf elektronische AU-Bescheinigungen haben (z.B. Betriebsvereinbarungen zu HR-Systemen, DATEV; Betriebsvereinbarungen zum Prozess der Krankmeldung) überprüft und bei Bedarf angepasst werden. |
| Was ändert sich für privatversicherte Arbeitnehmerinnen? | Bisher ist vorgesehen, dass privatversicherte Arbeitnehmerinnen von dieser Neuregulierung ausgenommen sind und daher weiterhin nach bisherigem Prinzip ihre AU-Bescheinigung selbstständig einreichen müssen. |
| Was passiert, wenn der Abruf nicht funktioniert? | Wenn die Arbeitnehmerin alles beachtet hat, was im Rahmen des neuen Einreichungsprozesses von ihm erwartet wird, geht der nicht erfolgreiche Abruf der elektronischen AU-Bescheinigung zu Lasten der Arbeitgeberin. Die aktuelle Fassung des Entgeltfortzahlungsgesetzes sieht keine Verpflichtung der Arbeitnehmerin zur Vorlage einer AU-Bescheinigung in Papierform bei einer abruffähigen Fehlzeit vor. |

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

| | |
|--|--|
| <p>Welche Informationen beinhaltet die elektronische AU-Bescheinigung?</p> | <p>Aus der elektronischen AU kann die Arbeitgeberin die folgenden Informationen entnehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name der Arbeitnehmerin • Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit • Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit • Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung • Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigem Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht. |
| <p>Welche Arten von Bescheinigungen sind über die neue Sammelstelle abrufbar?</p> | <p>Abrufbar sind Bescheinigungen über:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsunfähigkeit vom Vertragsarzt oder Zahnarzt • Arbeitsunfähigkeit bei Arbeitsunfällen • Stationärer Aufenthalt im Krankenhaus <p>Nicht abrufbar sind demnach Bescheinigungen über/von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Privatärzten • Erkrankungen und Ärzten im Ausland • Rehabilitationsleistungen • Privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen • Beschäftigungsverbote • Erkrankungen der Kinder • Stufenweise Wiedereingliederung |
| <p>Gilt das neue Verfahren auch für Minijobberinnen?</p> | <p>Auch für Minijobberinnen erfolgt der Abruf der elektronischen AU-Bescheinigung bei der zuständigen Krankenkasse. In der Regel ist den Arbeitgeberinnen die Krankenkasse der Minijobberinnen bislang in ihren HR-Systemen nicht hinterlegt, weil ausschließlich mit der Minijobzentrale als zuständige Einzugsstelle kommuniziert wird. Daher ist es ratsam, dass Arbeitgeberinnen diese fehlenden Informationen von den bei ihnen beschäftigten Minijobberinnen einholen und Angaben zur Krankenkasse bei Neueinstellungen abfragen. Ausgenommen hiervon sind Minijobberinnen in Privathaushalten. Diese müssen weiterhin eine AU-Bescheinigung in Papierform vorlegen.</p> |
| <p>Was sollten Arbeitgeberinnen tun, wenn Arbeitnehmerinnen weiter eine Papierbescheinigung vorlegen?</p> | <p>Ein reibungsloser Übergang zur elektronischen AU-Bescheinigung ist unwahrscheinlich, daher ist zunächst vorgesehen, dass behandelnde Ärzte weiterhin AU-Bescheinigungen in Papierform ausstellen, die der Arbeitgeberin vorgelegt werden können. Das neue Vorgehen befreit die Arbeitnehmerin nicht von ihrer Pflicht, sich unverzüglich bei der Arbeitgeberin krank zu melden und die voraussichtliche Dauer der Krankschreibung mitzuteilen. Hierauf sollten Arbeitgeberinnen Arbeitnehmerinnen im Rahmen der Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung hinweisen.</p> |
| <p>Welche Daten muss die Arbeitgeberin für den Abruf einer elektronischen AU- Bescheinigung übermitteln?</p> | <p>Zum Abruf der elektronischen AU-Bescheinigung muss die Arbeitgeberin die folgenden Angaben übermitteln:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name der Arbeitnehmerin • Geburtsdatum • Versichertennummer • Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs. <p>Ist die Versichertennummer der Arbeitnehmerin nicht bekannt, muss diese mit dem Abrechnungsprogramm bei der Datenstelle der Rentenversicherung abgefragt werden. Wenn das nicht möglich ist, müssen zusätzlich Geburtsname und Geburtsort der Arbeitnehmerin zur eindeutigen Identifikation angegeben werden.</p> |
| <p>Was ist für Arbeitgeberinnen zu beachten, deren Lohnabrechnungssysteme nicht mit der elektronischen AU-Bescheinigung kompatibel sind?</p> | <p>Arbeitgeberinnen, deren Lohnabrechnungssysteme nicht mit der elektronischen AU-Bescheinigung kombinierbar sind, können die elektronische AU-Bescheidung auf sv.net abrufen.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Was passiert, wenn der behandelnde Arzt keine elektronische AU-Bescheinigung an die Krankenkasse versenden kann?</p> | <p>Falls ein Arzt aus technischen Gründen (noch) keine elektronischen AU-Bescheinigung ausstellen kann, wird die AU-Bescheinigung wie zuvor ausgedruckt und muss an die Krankenkasse übermittelt werden. In Zukunft soll der Ausdruck ganz wegfallen oder zumindest optional sein. Stellt die Praxis nach dem Besuch des erkrankten Menschen technische Probleme fest, schickt die Praxis einen Ausdruck der elektronischen AU-Bescheinigung per Post an die Krankenkasse.</p> |
| <p>Über welches Medium erfolgt der Abruf einer elektronischen AU-Bescheinigung?</p> | <p>Dafür kann jedes zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramm und Zeiterfassungssystem genutzt werden. Der Abruf kann auch durch zertifizierte Eingabehilfen erfolgen.</p> |
| <p>Hat die Arbeitgeberin ein Leistungsverweigerungsrecht in Störfällen gemäß § 7 EFZG?</p> | <p>Der Gesetzgeber hat es unterlassen, den Anwendungsbereich des § 7 Abs. 1 EFZG ausdrücklich auf die Fälle des neuen § 5 Abs. 1a) EFZG auszuweiten. Demnach kann § 7 Abs. 1 EFZG nur über eine Analogie zur Anwendung kommen. Dies dürfte auch im Sinne des Gesetzgebers sein. Dieser wird nicht beabsichtigt haben, dass eine Entgeltfortzahlungspflicht auch dann besteht, wenn die Arbeitnehmerin zwar unverschuldet arbeitsunfähig erkrankt, aber dies pflichtwidrig nicht durch einen Arzt feststellen lässt.</p> |
| <p>Ändert sich die Voraussetzung der Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten?</p> | <p>Die durch das BAG aufgestellten Grundsätze zur krankheitsbedingten Kündigung ändern sich nicht. Arbeitgeberinnen müssen jedoch einen neuen Prozess zur Beweissicherung einführen, damit sie die prozessuale und materielle Herausforderung auch bei der elektronischen AU-Bescheinigung erfüllen.</p> |
| <p>Bis wann ist eine elektronische AU-Bescheinigung abrufbar?</p> | <p>Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen können rückwirkend innerhalb der Verjährungsfrist abgerufen werden.</p> |
| <p>Darf eine elektronischen AU-Bescheinigung durch die Arbeitgeberin lokal abgespeichert werden? Muss sie nach einer bestimmten Frist wieder gelöscht werden?</p> | <p>Die Zulässigkeit der Verarbeitung, damit auch der Speicherung, ergibt sich aus § 26 Abs. 1 BDSG. Wie lange die Speicherung der elektronischen AU-Bescheinigung zulässig ist, ist noch nicht abschließend geklärt. Da im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung zumindest die vergangenen drei Jahre im Sinne der Rechtsprechung des BAGs berücksichtigt werden müssen, ist die Speicherung zumindest für diesen Zeitraum zulässig. Im Einzelfall kann eine Speicherung auch darüber hinaus erforderlich und damit zulässig sein.</p> |
| <p>Kann eine Arbeitnehmerin die elektronische AU-Bescheinigung selbst abrufen?</p> | <p>Dies ist aktuell nicht vorgesehen. Einzelne Arbeitnehmerportale (z.B. DATEV) planen aber Schnittstellen, über die Arbeitnehmerinnen Daten ihrer Krankmeldung erfassen und für den Abruf übermitteln können.</p> |
| <p>Wie sollen Arbeitgeberinnen vorgehen, wenn sie der AUB nicht glauben, weil sie z.B. vermuten, dass sich die Arbeitnehmerin bei einem Internetanbieter krank gemeldet hat?</p> | <p>Das Vorgehen in diesem Fall ändert sich nicht durch die Einführung der elektronischen AUB. Weiterhin kann eine AUB durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen überprüft werden. Sofern sich der Verdacht, dass es eine gefälschte AUB ist oder diese nicht richtig ist, bestätigen würde, kann dies abgemahnt werden und die Entgeltfortzahlung eingestellt werden.</p> |

Im Gegensatz zur Abrechnung des Arztes wird die eAUB nur ausgestellt, wenn die richtige Krankenkasse beim Arzt hinterlegt ist. Viele Ärzte fragen die Krankenkasse nur 1 x im Quartal ab. Wer hat dann welche Verpflichtung?

Die Arbeitnehmerin sollte dafür Sorge tragen, dass ihre Daten aktuell sind, da nur so eine AUB an die Arbeitgeberin übermittelt werden kann. Ohne eine AUB besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch und die Arbeitnehmerin kann dafür sanktioniert werden.

Was passiert, wenn der Arzt falsche Zeiträume bescheinigt und sich nicht an die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie hält? Das kommt beispielsweise vor, wenn ein AN eine Woche krank ist, aber nur einen Tag in der Woche arbeitet. Das kann Auswirkungen auf den Anspruch auf Krankengeld haben.

Grundsätzlich ändert sich hier nichts zu der bisherigen Praxis, da die eAUB nur zu einer Veränderung der Übermittlung der AUB an die Arbeitgeberin führt. Die Folgen der darin festgehaltenen Arbeitsunfähigkeit bleiben gleich.

***** (Stand: 19. Januar 2023)**