

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

1. Ab wann gilt die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Ab dem 1. Januar 2023 ist das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowohl für Arztpraxen, Krankenkassen, als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtend. Ab dem 1. Januar 2023 ist das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowohl für Arztpraxen, Krankenkassen, als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtend.

2. Für wen gilt die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gilt grundsätzlich nur für eine eigene Arbeitsunfähigkeit derjenigen, die in der gesetzlichen Krankenkasse krankenversichert sind.

Folglich ist weiterhin eine herkömmliche Bescheinigung in Papierform erforderlich wenn:

- keine Arbeitsunfähigkeit, sondern sonstige Fehlzeit vorliegt (Rehabilitationsmaßnahme, Beschäftigungsverbot, etc.)
- die Beschäftigten in einer privaten Krankenkasse versichert sind
- die Arbeitsunfähigkeit von einer Ärztin bzw. einem Arzt bescheinigt wird, die bzw. der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt (Privatärztin/Privatarzt)
- die Arbeitsunfähigkeit von einer Arztpraxis im Ausland festgestellt wird
- Kinder der Beschäftigten erkranken („Kindkrank“)
- die Beschäftigten bei einer ausländischen Krankenkasse versichert sind

3. Wie läuft eine Krankschreibung mit elektronischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab?

Bei einer Erkrankung haben Beschäftigte diese und deren voraussichtliche Dauer nach wie vor unverzüglich ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber anzuzeigen.

Ist eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit erforderlich, stellen sich die Beschäftigten bei einer Arztpraxis vor. Wird die Arbeitsunfähigkeit ärztlich bestätigt, erhalten die Beschäftigten jedoch nicht mehr wie bisher eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Arbeitgeberseite („Gelber Schein“) ausgehändigt. Stattdessen werden die Daten zur Arbeitsunfähigkeit elektronisch an die jeweilige Krankenkasse übermittelt. Für die eigenen Unterlagen erhalten die Beschäftigten weiterhin einen Ausdruck der übermittelten Daten.

Das Unternehmen stellt dann eine Anfrage bei der Kranken-

kasse, ob Informationen zur Arbeitsunfähigkeit der jeweiligen Beschäftigten vorliegen. Die Abfrage muss dabei den Namen, die Versicherungsnummer und das Beginndatum der Arbeitsunfähigkeit enthalten. Liegen für das abgefragte Beginndatum oder einen Zeitraum von bis zu fünf Kalendertagen nach diesem Beginndatum Informationen über eine Arbeitsunfähigkeit der jeweiligen Beschäftigten bei der Krankenkasse vor, übermittelt sie die Daten an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber.

4. Welche Daten enthält die übermittelte elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Die an die Arbeitgeberseite übermittelte elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann folgende Daten enthalten:

- Name der bzw. des Beschäftigten
- Beginn der Arbeitsunfähigkeit
- Ende der Arbeitsunfähigkeit
- Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgebefund
- Angabe, ob Arbeitsunfähigkeit auf einem (Arbeits-)Unfall oder dessen Folgen beruht.

Nicht mehr mitgeteilt werden Name und Fachgebiete der die Arbeitsunfähigkeit feststellenden Ärztinnen bzw. Ärzte.

5. Wann sollten die Daten bei der Krankenkasse abgerufen werden?

Die Arztpraxis wird die Arbeitsunfähigkeitsdaten der Patientinnen und Patienten regelmäßig erst gebündelt am Ende des Arbeitstages an die Krankenkassen übermitteln. Da auch die Krankenkassen die Daten erst verarbeiten müssen, gehen wir davon aus, dass die Daten in der Regel erst am zweiten Tag nach der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zum Abruf bei der Krankenkasse bereitstehen.

Ein Abruf darf darüber hinaus auch nur dann erfolgen, wenn die Beschäftigten bereits zur ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit verpflichtet sind. Nach der gesetzlichen Regelung müssen sie die Arbeitsunfähigkeit erst am vierten Tag feststellen lassen – ein Abruf kann in diesen Fällen somit frühestens am fünften, besser am sechsten, Tag der Arbeitsunfähigkeit erfolgen.

Achtung: Pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitsunfähigkeitszeitraum kann nur eine Anfrage innerhalb von 14 Tagen gestellt werden. Wurden die Daten zu früh abgefragt und eine Negativmeldung der Krankenkasse erteilt, kann erst nach 14 Tagen eine erneute Anfrage gestellt werden. Allerdings sind die Krankenkassen verpflichtet, nach einer Negativmeldung innerhalb von zwei Wochen intern zu prüfen, ob Arbeitsunfähigkeitsdaten zwischenzeitlich vorliegen.

Ist das der Fall, ist die Krankenkasse verpflichtet, die Arbeitgeberseite eigenständig über die nunmehr vorliegenden Daten zu informieren. Werden dagegen innerhalb von 14 Tagen keine neue Information von der Krankenkasse mitgeteilt, ist davon auszugehen, dass keine Arbeitsunfähig-

keitsdaten für den erfragten Zeitraum vorliegen.

Da eine solche nachträgliche Mitteilung der Krankenkasse bis zu zwei Wochen in Anspruch nehmen kann und die Arbeitgeberseite in dieser Zeit über das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit – und damit seiner Entgeltfortzahlungspflicht – im Ungewissen ist, sollten zu frühe Abfragen bei der Krankenkasse vermieden werden.

6. Bis wann ist der Abruf möglich?

Die Arbeitsunfähigkeitsdaten können für Zeiträume ab dem 1. Oktober 2021 abgerufen werden. Die Daten können auch nachträglich innerhalb der Verjährungsfristen abgerufen werden.

7. Müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Daten selbstständig abrufen oder übermittelt die Krankenkasse die Daten automatisch?

Die Krankenkasse übermittelt die Daten nicht automatisch. Die Unternehmen müssen für jede Arbeitnehmerin bzw. jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitsunfähigkeit bzw. Folgebescheinigung grundsätzlich eine individuelle Anfrage bei der Krankenkasse stellen.

8. Welche Pflichten haben Beschäftigte im Zusammenhang mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Beschäftigte müssen ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber eine bestehende Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, d. h. bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit mitteilen. Dies gilt selbst dann, wenn die Geschäftsleitung eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit erst ab einem späteren Zeitpunkt (z. B. ab dem dritten Tag) verlangt.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage sind Beschäftigte verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen. Die Geschäftsleitung kann sie auch anweisen, die Arbeitsunfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt ärztlich feststellen zu lassen.

Kann die Arztpraxis die Daten aufgrund einer technischen Störung nicht an die Krankenkasse übermitteln und händigt der bzw. dem Beschäftigten eine Bescheinigung in Papierform aus, sind diese verpflichtet die Bescheinigung unverzüglich ihrer Krankenkasse zu übermitteln. Regelmäßig werden die Praxen den Beschäftigten in diesem Fall auch eine Ausfertigung für die Arbeitgeberseite aushändigen, die dann wie bisher vorzulegen ist.

9. Kann weiterhin eine Vorlage der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangt werden?

Da den Beschäftigten keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Arbeitgeberseite in Papierform ausgehändigt wird, entfällt die Vorlagepflicht. An die Stelle der Vorlage der Bescheinigung tritt die Feststellung der

Arbeitsunfähigkeit durch die behandelnde Ärztin bzw. den behandelnden Arzt.

Folglich können Unternehmen ihre Beschäftigten zukünftig lediglich anweisen, die Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen.

Allerdings können Sie ihre Beschäftigten nicht verpflichten, dass die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ebenfalls bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit bei der Krankenkasse abrufbar sein muss. Die Beschäftigten haben keinen Einfluss darauf, wann die Arztpraxis und / oder die Krankenkasse die Daten übermittelt.

10. Kann von Beschäftigten verlangt werden, dass diese zusätzlich zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch die ihnen ausgehändigte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen?

Nein. Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde unter anderem eingeführt, um die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform abzulösen. Die Verpflichtung zur Vorlage des Exemplars der Beschäftigten würde diesen Zweck zuwiderlaufen. Zudem enthält deren Ausfertigung in der Regel die ärztliche Diagnose, die sie gegenüber der Arbeitgeberseite nicht offenlegen müssen.

Denkbar wäre eine Vorlage der, hinsichtlich der Diagnose geschwärzten, Ausfertigung für die Beschäftigten allenfalls dann, wenn aufgrund einer länger andauernden technischen Störung kein Abruf der Daten bei der Krankenkasse möglich ist.

11. Welche Pflichten bestehen bei einer technischen Störung des Übermittlungssystems der Arztpraxis oder Krankenkassen?

Haben die Beschäftigten der Arbeitgeberseite die Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig angezeigt und diese ärztlich feststellen lassen, wurde ihre Pflicht grundsätzlich erfüllt. Eine technische Störung des Übermittlungswegs hat auf darauf keine Auswirkungen.

Ist der Arztpraxis eine Störung der Praxissoftware und damit der fehlenden Möglichkeit der Übermittlung der Daten an die Krankenkasse bekannt, hat sie der bzw. dem Beschäftigten einen Ausdruck der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Krankenkasse auszuhändigen. In diesem Fall ist die bzw. der Beschäftigte verpflichtet, die Bescheinigung unverzüglich der Krankenkasse weiterzuleiten, damit diese der Arbeitgeberseite die entsprechenden Daten zur Verfügung stellen kann.

Bemerkt die Arztpraxis die technische Störung des Übermittlungssystems erst nachdem die bzw. der Beschäftigte die Praxis verlassen hat, hat sie die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Papierform an die Krankenkasse zu übermitteln. Sollten die Daten erst nach Abruf durch die Arbeitgeberseite bei der Krankenkasse eingehen, hat die Krankenkasse sie bzw. ihn selbstständig über die nunmehr vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsdaten zu informieren. Liegt eine Störung auf dem Über-

mittlungsweg zwischen Krankenkasse und Arbeitgeberseite vor, hat dies auf die Entgeltfortzahlung keine Auswirkung. Der Abruf der Daten kann auch nachträglich, nachdem die Störung behoben ist, erfolgen, da die Arbeitsunfähigkeitsdaten bis zum Ablauf der Verjährungsfrist abrufbar bleiben.

12. Welche Maßnahmen können ergriffen werden, wenn Beschäftigte ihren Pflichten nicht nachkommen?

Teilen Beschäftigte eine Arbeitsunfähigkeit nicht (rechtzeitig) mit und / oder lassen die Arbeitsunfähigkeit nicht (rechtzeitig) ärztlich feststellen, verstoßen sie gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Bei einem solchen Pflichtverstoß können sie abgemahnt werden. Im Wiederholungsfall kommt eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. Eine außerordentliche Kündigung wird nur in Ausnahmefällen möglich sein.

Wenn der Arbeitgeberseite durch die verschuldete Nichtmitteilung der Arbeitsunfähigkeit ein konkreter Schaden entsteht, kommen darüber hinaus Schadenersatzansprüche gegen die Beschäftigten in Betracht.

Lassen Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit zu spät ärztlich feststellen, kommt für die Tage, an denen sie entgegen ihrer Verpflichtung die Arbeitsunfähigkeit nicht haben feststellen lassen, eine Einstellung der Entgeltfortzahlung in Betracht.

13. Kann die Entgeltfortzahlung verweigert werden, wenn die Abfrage bei der Krankenkasse ergibt, dass keine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt?

Nein. Die Entgeltfortzahlung kann nach § 7 EFZG ausschließlich dann verweigert werden, wenn die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform nicht rechtzeitig vorgelegt wird. Darüber hinaus kann es verschiedene, von den Beschäftigten nicht zu vertretende Ursachen, haben, dass nach dem Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Arbeitgeberseite zunächst eine Negativmeldung der Krankenkasse erfolgt, obwohl die Beschäftigten die Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig ärztlich haben feststellen lassen.

14. Müssen arbeitsrechtliche Weisungen oder Regelungen zum Verhalten der Beschäftigten bei Krankheit angepasst werden?

Dies kommt auf die Formulierung der Vorgaben zum Verhalten der Beschäftigten im Falle der Arbeitsunfähigkeit an. Wiederholen diese im Wesentlichen die gesetzlichen Vorgaben – insbesondere einen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit erst nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit – ist eine Anpassung nicht zwingend erforderlich.

Weichen die Vorgaben jedoch von den gesetzlichen Regelungen ab und verlangen insbesondere einen früheren Nachweis der Arbeitsunfähigkeit, sollten Unternehmen die Formulierung auf die neue Rechtslage anpassen. Abzustellen ist in Zukunft auf die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und nicht mehr auf die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Sofern bestimmte Meldewege – Vorgesetzte, Personalabteilung, Geschäftsführung – geregelt sind, sollten diese nochmals überprüft werden. Im Rahmen der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist es wichtig, dass die zum Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten Berechtigten (Personalabteilung, Lohnbuchhaltung) zeitnah von der Arbeitsunfähigkeit erfahren, um die Daten bei der Krankenkasse abrufen zu können. Eine Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit an Vorgesetzte allein wird daher zukünftig nicht ausreichen.

15. Besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, Personalrats oder der Mitarbeitervertretung?

Die Beachtung des neuen Verfahrens allein führt nicht zu einem Mitbestimmungsrecht. Wenn Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber in Zukunft jedoch die Arbeitsunfähigkeitsdaten an anderer Stelle oder in anderer Art und Weise verarbeiten und / oder Meldewege verändern, kann ein Mitbestimmungsrecht bestehen. Das muss im Einzelfall bewertet werden.

16. Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?

Ein Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch das Unternehmen ist nur zulässig, wenn die betreffenden Beschäftigten zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit bei ihnen angestellt sind, ihnen die Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt haben und bei der abzurufenden Krankenkasse gesetzlich krankenversichert sind. Die Meldung der Beschäftigten ist daher zu dokumentieren. Eine Abfrage von Arbeitsunfähigkeitszeiten aus vorherigen Arbeitsverhältnissen ist damit unzulässig. Zudem muss die Abfrage bei den Krankenkassen durch eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen abgegeben werden. Beauftragen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen Dritten (z. B. ein Steuerberaterbüro) mit dem Abruf, darf dieser die Daten verarbeiten. Die Datenschutzinformationen für die Beschäftigten nach Art. 12 - 14 DSGVO sind zu aktualisieren und auf die Datenerhebung bei einem Dritten hinzuweisen.

17. Was ist zu beachten, wenn Dritte mit der Abrechnung beauftragt wurden?

Der Abruf kann entweder durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber selbst oder die mit der Abrechnung beauftragte Stelle erfolgen. Übernimmt die Abrechnungsstelle den Abruf, ist darauf zu achten, dass dieser regelmäßig mitgeteilt wird, welche Beschäftigten sich für welche Zeiträume krankgemeldet haben, damit die Abrechnungsstelle die erforderlichen Abrufe der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der Krankenkasse vornehmen kann.

18. Dürfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber „auf Verdacht“ regelmäßig (z.B. wöchentlich) Arbeitsunfähigkeitsdaten aller Beschäftigten abrufen?

Nein, ein Abruf ist nur anlassbezogen möglich, wenn Beschäftigte eine konkrete Arbeitsunfähigkeit angezeigt haben. Erst die Anzeige bei der Arbeitgeberin bzw. dem

Arbeitgeber berechtigt zum Abruf und der Verarbeitung der Arbeit unfähigkeitsdaten.

19. Ist zum 1. Januar 2023 eine Abfrage bei der Krankenkasse erforderlich, wenn Beschäftigte noch im Jahr 2022 krankgeschrieben wurden und die Arbeitsunfähigkeit über den 1. Januar 2023 hinaus festgestellt wurde?

Nein. In diesem Fall wurde den Beschäftigten bereits eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform ausgestellt, die auch als Nachweis für den Arbeitsunfähigkeitszeitraum ab dem 1. Januar 2023 gilt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit weiter an und stellen sich die Beschäftigten nach dem 1. Januar 2023 erneut bei einer Arztpraxis vor, wird die Folgebescheinigung jedoch nur noch als elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zum Abruf durch die Krankenkassen bereitgestellt. Ein rückwirkender Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten bei der Krankenkasse ist gleichwohl möglich.

20. Was ist bei geringfügig Beschäftigten zu beachten?

Die neue Regelung gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Die Abfrage der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat bei der Krankenkasse zu erfolgen. Da grundsätzlich die Minijobzentrale zuständige Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge geringfügig Beschäftigter ist, kennen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber die Krankenkasse der geringfügig Beschäftigten häufig nicht. Hier ist zukünftig idealerweise bei Beschäftigungsbeginn die Krankenkasse der geringfügig Beschäftigten abzufragen.

21. Teilt die Krankenkasse anrechenbare Vorerkrankungen automatisch mit oder muss man diese zusätzlich abfragen?

Anrechenbare Vorerkrankungen sind weiterhin gesondert im Verfahren über Entgeltersatzleistungen abzufragen. Eine automatische Mitteilung durch die Krankenkasse bei Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erfolgt nicht. Da Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht mehr erfahren, welche Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, ist auch schwieriger nachzuvollziehen, ob die Beschäftigten häufig die Praxis wechseln, um jeweils eine Erstbescheinigung zu erhalten und den Krankengeldbezug zu vermeiden. Ein Anhaltspunkt kann sein, wenn kurz nacheinander vermehrt Erstbescheinigungen ausgestellt werden. Hier kann bei der Krankenkasse eine Überprüfung, ob es sich tatsächlich um eine Fortsetzungs- bzw. zusammenhängende Erkrankung handelt, beantragt werden.

22. Was gilt bei Krankenhausaufenthalten?

Bei Krankenhausaufenthalten gilt im Wesentlichen das gleiche Verfahren: Die Beschäftigten informieren die Arbeitgeberseite unverzüglich, dass eine stationäre Krankenhausbehandlung erfolgt. Das Krankenhaus übermittelt die Daten zum Aufenthalt an die Krankenkasse. Zwei bis drei Tage nach

der Information durch die Beschäftigten können diese Daten bei der Krankenkasse abgerufen werden. Die bisher vom Krankenhaus ausgestellte „Liegebescheinigung“ entfällt für gesetzlich Versicherte damit zukünftig. Denken Sie bitte auch daran, dass Sie auch im Rahmen der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Krankheitszeiten Ihrer Beschäftigten im Blick behalten. Sind diese insgesamt mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig erkrankt gewesen, ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX durchzuführen. Da die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr den Namen (und ggfs. Fachbereich) der ausstellenden Arztpraxis enthält, haben Sie ohne die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements kaum Anhaltspunkte für die Krankheitsursache. Nutzen Sie daher das Betriebliche Eingliederungsmanagement um gemeinsam mit Ihren Beschäftigten Lösungen zu finden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und die Arbeitsunfähigkeitszeiträume zukünftig reduziert werden können. Gerne unterstützen wir Sie bei der Etablierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Mehr Informationen:

BATTKE GRÜNBERG Rechtsanwälte PartGmbH
Kleine Brüdergasse 3-5
01067 Dresden
Deutschland
Tel.: +49 351 56 39 0 0
Fax: +49 351 563 90 99

battke-gruenberg.de