



MERKBLATT

Was Betriebe mit der Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung ab dem 1. Januar 2023 beachten müssen

(Stand: 12. Dezember 2022)

Nach längerer Verzögerung soll nun zum Jahresbeginn die eAU für gesetzlich versicherte Beschäftigte eingeführt werden, wodurch u.a. **die Vorlagepflicht der AU-Bescheinigung in Papierform bei Arbeitgebern entfällt**. Die Betriebe müssen zukünftig die eAU bei der jeweils zuständigen Krankenkasse abrufen. Dazu müssen sie ihre Abläufe anpassen, soweit dies noch nicht geschehen sein sollte.

Um sich einen ersten Überblick zu verschaffen, können Betriebe auf der ZV-Homepage ein Erklärvideo sowie eine erste Übersicht zum Thema eAU abrufen, die Sie [hier](#) finden.

Im Folgenden geben wir einen detaillierteren Überblick, was arbeitsrechtlich zu beachten ist:

A. Bisher: Melde- und Vorlagepflicht für Beschäftigte bei AU

- Beschäftigte sind nach bisheriger Rechtslage gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen (sog. Meldepflicht) und
- eine AU-Bescheinigung gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG in Papierform dann vorzulegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert (sog. Vorlagepflicht).
- Arbeitgeber können die Vorlage auch früher vom Beschäftigten verlangen.
- Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben dauert, sind Beschäftigte verpflichtet, eine neue AU-Bescheinigung vorzulegen.

Bislang hatten Arbeitgeber hier eine passive Rolle: Sie hatten die Einhaltung der Vorgaben „lediglich“ zu kontrollieren. Wenn Beschäftigte ihrer Vorlagepflicht nicht nachkamen, bestand für Betriebe die Möglichkeit, die Entgeltfortzahlung unter Berufung auf ein Leistungsverweigerungsrecht aus § 7 Abs. 1 Ziff.1 EFZG zu verweigern.

B. Neu ab 1. Januar 2023: Nur noch Meldepflicht, aber keine Vorlagepflicht mehr für gesetzlich Versicherte

Durch Einführung der eAU fällt für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer ab 01.01.2023 die Vorlagepflicht der AU-Bescheinigung beim Arbeitgeber in Papierform weg:

I. Neu: Einführung der eAU nur für gesetzlich Versicherte

- Beschäftigte, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, sind künftig zwar weiterhin verpflichtet, sich beim Arbeitgeber unverzüglich arbeitsunfähig zu melden (sog. Meldepflicht).
- Sie müssen auch – wie bisher – das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer seitens eines Arztes in den bisher bekannten Zeiträumen (in der Regel nach dem 3. Krankheitstag) feststellen zu lassen.
- Sie müssen sich außerdem weiterhin eine Fassung der AU-Bescheinigung in Papierform aushändigen lassen.
- Die bisherige Pflicht zur Vorlage der AU-Bescheinigung beim Arbeitgeber entfällt für sie aber. Das bedeutet: Arbeitgeber trifft in Zukunft bei gesetzlich versicherten Beschäftigten eine „Holschuld“: Sie

müssen die von den Ärzten an die Krankenkassen übermittelte eAU dort abrufen. Betriebe müssen damit in Zukunft selbst aktiv werden.

Achtung: Die Einführung der eAU gilt bis auf Weiteres nur für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer. Die eAU gilt bis auf Weiteres nicht für

- Arbeitnehmer, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben,
- Arbeitnehmer, die privat versichert sind,
- Arbeitnehmer, bei denen die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt erfolgt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

II. Der neue Ablauf in drei Schritten

Praktisch haben Betriebe in Zukunft folgende drei Schritte bei der eAU zu beachten:

1. Schritt: Arbeitnehmer müssen der Meldepflicht nachkommen

Wie bisher informieren Beschäftigte unverzüglich den Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit.

2. Schritt: Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und elektronische Übermittlung

Beschäftigte sind wie bisher verpflichtet, nach Ablauf des 3. Krankheitstages ihre Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen. Galten bisher im Unternehmen hierzu kürzere Fristen (etwa die Feststellung am 1. Krankheitstag), bleiben diese unverändert bestehen, sollten aber überprüft und je nach Einzelfall angepasst werden.

Sobald die Arbeitsunfähigkeit des gesetzlich versicherten Beschäftigten festgestellt ist, müssen die Vertragsärzte die zugehörigen Daten, also alle Daten, die sich zuvor auf dem „gelben Schein“ als AU-Bescheinigung in Papierform befunden haben, mit qualifizierter elektronischer Signatur versehen an die zuständige gesetzliche Krankenkasse der Beschäftigten übermitteln. Es handelt sich um folgende Daten, die auf der eAU enthalten sein müssen:

- Name des Beschäftigten,
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit,
- Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
- Kennzeichnung, ob Erst- oder Folgemeldung,
- Ggf. Arbeitsunfall oder sonstiger Unfall.

Daneben erhalten Beschäftigte vom Arzt weiterhin eine Ausfertigung der AU-Bescheinigung in Papierform ausgehändigt, diese soll jedoch nur zu Beweis Zwecken dienen, z.B. bei Übermittlungsfehlern der eAU und sonstigen Störfällen, und nicht beim Arbeitgeber vorgelegt werden.

Achtung: Arbeitgeber haben ab 01.01.2023 grundsätzlich keinen Anspruch mehr auf die Vorlage der AU-Bescheinigung in Papierform. Eine anderslautende Klausel im Arbeitsvertrag ist nach § 12 EFZG unzulässig.

3. Schritt: Arbeitgeber ruft eAU digital ab

Im dritten Schritt erhalten Betriebe von den Krankenkassen eine Benachrichtigung darüber, dass die eAU vorliegt. Die Krankenkasse stellt die eAU mit den von der Arztpraxis an sie übermittelten unveränderten Daten als Meldung zum Abruf bereit.

Anschließend ist der Betrieb verpflichtet, eigenständig bzw. durch einen dazu bevollmächtigten Dritten (z.B. Steuerberater) die eAU über ein systemgeprüftes Programm unter Angabe eines Identifizierungsmerkmals der beschäftigten Person (z.B. Versicherungsnummer) abzurufen.

C. Zum Umsetzungsbedarf in Betrieben und sich anschließenden Fragen

Soweit noch nicht erfolgt, sollten Betriebe sich zügig auf die Umstellung ab dem 1. Januar 2023 vorbereiten, um ihre neue gesetzliche Verpflichtung zum Abruf der eAU erfüllen und die eAU auch tatsächlich abrufen zu können. Folgendes sollte hierbei beachtet werden:

I. Mitarbeiter müssen informiert werden

Nach der Verzögerung bei der Einführung scheint das Thema eAU bei vielen Betrieben aktuell noch kaum „auf dem Schirm“. Um Unsicherheit und Durcheinander zu Beginn des Jahres zu verhindern, sollte seitens der Betriebe zunächst eine Information an alle Beschäftigten erfolgen, welche Änderungen ab dem 1. Januar 2023 gelten.

Leider müssen Betriebe ab Januar 2023 bis auf Weiteres zwei unterschiedliche Modelle parallel laufen lassen: Für privat Versicherte sowie für gesetzlich Versicherte, deren Arzt nicht an der kassenärztlichen Versorgung teilnimmt, bleibt es bei der bisherigen Vorlagepflicht der AU-Bescheinigung in Papierform. Für alle anderen Beschäftigten muss die eAU dagegen ab Januar 2023 digital abgerufen werden.

II. Arbeitsvertragsmuster müssen angepasst werden

Zumindest Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge, die ab 01.01.2023 neu abgeschlossen werden, sollten an die neuen gesetzlichen Vorgaben zur eAU angepasst werden. In ihnen sollte die bisher verwendete umfassende Vorlagepflicht der AU-Bescheinigung nicht mehr vorgesehen werden.

III. Einrichtung eines Programms zum Abruf der eAU

Sofern noch kein geeignetes Programm vorliegt, mit dem die eAU abgerufen werden kann, sollten die Betriebe ein solches kurzfristig einführen. Ausreichend ist hierfür etwa ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm, elektronisch gestützte systemgeprüfte Ausfüllhilfe oder ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem.

Möglicherweise kann die Funktion zur Abrufung der eAU auch in bereits im Betrieb bestehende Systeme integriert werden. In der Regel genügen die bereits bisher eingesetzten Entgeltabrechnungssysteme den neuen Anforderungen.

Die Betriebe sollten sich hier, soweit noch nicht erfolgt, kurzfristig bei ihren Vertragspartnern über die erforderlichen Softwarevoraussetzungen informieren.

IV. Anpassung der bisherigen Abläufe

Die Betriebe sollten sicherstellen, dass sie im kommenden Jahr auf beide Varianten der AU-Bescheinigung vorbereitet sind. Die eAU muss aktiv abgerufen werden können, um Fehlzeiten korrekt zu erfassen. Im Rahmen der sog. Pilotphase im Jahr 2022 kam es immer wieder zu Verzögerungen der Übermittlung zwischen Arztpraxen und Krankenkassen.

Dazu sollte betriebsintern überlegt werden, ab welchem Zeitpunkt Maßnahmen bis hin zur Einstellung der Entgeltfortzahlung ergriffen werden und Beschäftigte zur Vorlage der AU-Bescheinigung in Papierform (von der es weiterhin eine Fassung für solche Störfälle gibt, siehe oben) aufgefordert werden. Sofern externe Dienstleister hiermit beauftragt werden, etwa Steuerberater, sollten die Abläufe vor dem Hintergrund der eAU mit diesen vorab durchgesprochen und festgelegt werden, damit mögliche Fehler nicht zu Lasten des Betriebes gehen.

V. Achtung bei Übermittlungsfehlern – Besteht ein Leistungsverweigerungsrecht?

Bislang unklar ist der Umgang mit Fällen von Übermittlungsfehlern. Können Betriebe die eAU trotz Krankmeldung der Beschäftigten nicht abrufen, ist es zunächst nicht nachvollziehbar, ob Beschäftigte überhaupt ihre Arbeitsunfähigkeit haben feststellen lassen, die Arztpraxis die eAU nur nicht übermittelt hat oder ob Fehler im Übermittlungsvorgang zwischen Arztpraxis und Krankenkasse oder zwischen Krankenkasse und Betrieb vorliegen.

Soweit bisher bei fehlendem Vorliegen der AU-Bescheinigung die Entgeltfortzahlung nach § 7 EFZG verweigert werden konnte, besteht diese Möglichkeit nach dem Wortlaut der Vorschrift für die eAU nicht. Der Gesetzgeber hat versäumt, in § 7 EFZG einen klaren Hinweis auf § 5 Abs. 1a EFZG aufzunehmen. Die Gesetzesbegründung liefert leider keine weitere Begründung. Klar erscheint, dass Übermittlungsfehler zwischen Krankenkasse und Unternehmen nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen können, wenn diese ihrer gesetzlichen Verpflichtung korrekt nachgekommen sind. Auf der anderen Seite stellt es jedoch ein nicht sachgerechtes Ergebnis dar, wenn Unternehmen ohne jede Information über den Grund der fehlenden eAU weiterhin zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind. Liegt nach Krankmeldung am 4. Krankheitstag bei der Krankenkasse eines Beschäftigten noch keine eAU zum Abruf vor, sollten Betriebe – trotz unklarer Rechtslage – Beschäftigte unmittelbar zur Vorlage der hierfür vorgesehenen Papierfassung unter Hinweis auf den Störfall auffordern und kurzfristig in entsprechender Anwendung von § 7 EFZG die Entgeltfortzahlung einstellen.

Letztlich Klarheit und Rechtssicherheit wird voraussichtlich leider erst die Rechtsprechung zu solchen Fällen mit sich bringen.

VI. Weiterführende Informationen

Weitere Informationen und wichtige Fragen und Antworten für Arbeitgeber zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat die BDA in einem FAQ-Papier zusammengefasst. Dieses informiert unter Ziffern 11 und 12 auch über die technischen Voraussetzungen der eAU sowie die Option, die Anfrage zur eAU durch einen Steuerberater oder Dienstleister übernehmen zu lassen. Das FAQ-Papier wird regelmäßig aktualisiert und kann als pdf-Dokument auf der [Internetseite der BDA](#) (rechts unter „PDFs zum Thema“) abgerufen werden.

Weitere, hilfreiche Informationen für Betriebe finden sich im Übrigen auf der hierfür eingerichteten [Seite des GKV-Spitzenverbands](#).

Rechtlicher Hinweis: *Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte dieses Merkblatts. Sie sollen Betrieben des Bäckerhandwerks als erste Hilfestellung dienen und sensibilisieren. Die Inhalte des Merkblatts stellen jedoch keine Rechtsberatung dar und vermögen eine Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen.*

Verantwortlich für den Inhalt:

Dr. Friedemann Berg

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Fachanwalt für Arbeitsrecht