

Die e-AU kommt 07.12.2022

Zeitplan e-AU

Drittes Bürokratieentlastungsgesetz, BEG III, vom 22.11.2019:

→ In-Kraft-Treten urspr. für den 1.1.2022 vorgesehen; Startzeitpunkt wurde aber durch das *Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzgebung und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020* auf den 1.7.2022 verschoben

→ 1.1. - 30.6.2022: Pilotierungsphase: Arbeitgeber, die bereits technisch dazu in der Lage sind, können die AU-Daten elektronisch abrufen.

→ Mit dem „Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen“:

„In Artikel 16 Absatz 4 des Dritten Bürokratieentlastungsgesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746), das durch Artikel 12b des Gesetzes vom 11. Februar 2021 (BGBl. I S. 154) geändert worden ist, wird die Angabe „1. Juli 2022“ durch die Angabe „1. Januar 2023“ ersetzt.“

Die neuen Rechtsquellen

Drittes Bürokratieentlastungsgesetz, BEG III, vom 22.11.2019:

§ 5 Abs. 1 a EfZG NEU:

„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.“

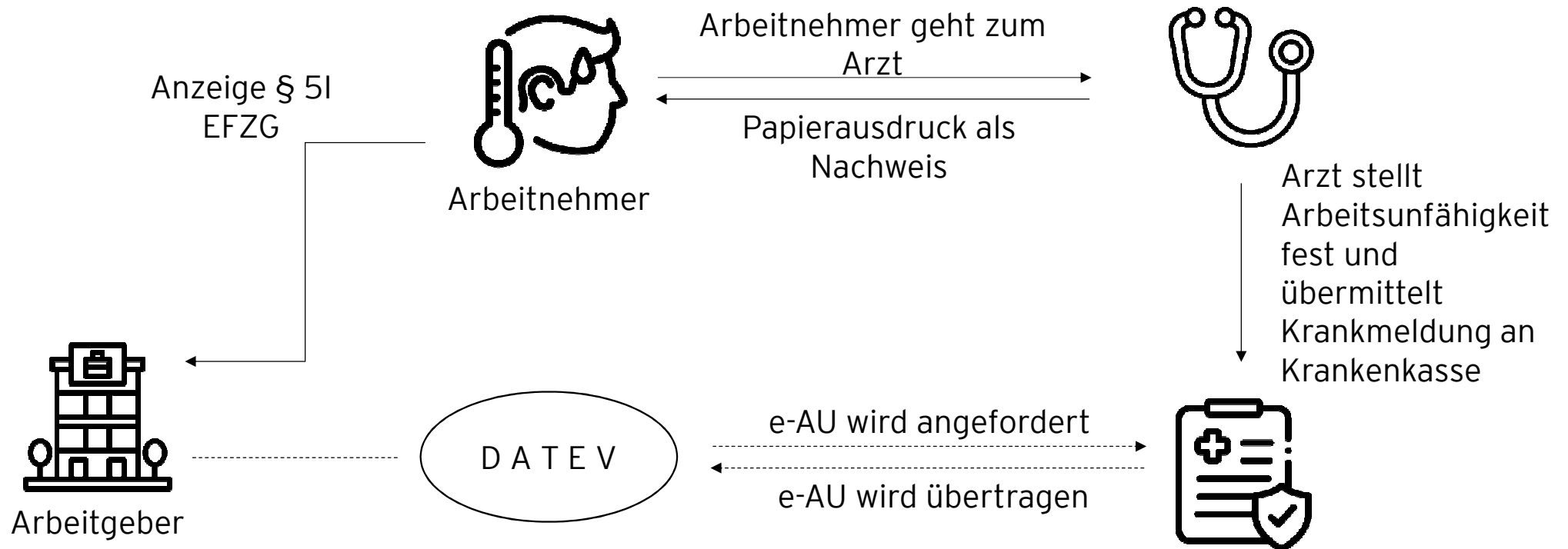
Die neuen Rechtsquellen

§ 109 SGB IV:

(1) Die Krankenkasse hat nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten nach § 295 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Fünften Buches eine Meldung zum Abruf für den Arbeitgeber zu erstellen, die insbesondere die folgenden Daten enthält:

- 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.*

Die elektronische AU-Bescheinigung



Was gilt künftig?

- Anzeigepflicht, § 5 Abs. 1 EfZG

→ besteht unverändert weiterhin.

→ Das bedeutet, dass auch weiterhin die „analog“ eingehenden Anzeigen in geeigneter Form zu bearbeiten sind.

→ Keine Veränderungen für Arbeitgeber

Was gilt künftig?

- Nachweispflicht

→ Keine Änderung (wie bisher)

- Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern
- Bei Arbeitnehmern, die sich zu einem Arzt ohne Kassenzulassung begeben
- Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten
- Auslandssachverhalte
- „Kind krank“

→ Für diese Fälle ist der Nachweis nach wie vor durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung im Original beim Arbeitgeber zu führen!!!

Was gilt künftig?

- Nachweispflicht

→ Der bei einer gesetzlichen Krankenkasse Versicherte muss sich zum Arzt begeben und dort

→ die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer feststellen

→ und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen lassen.

→ Formlos, Ausdruck auf Normalpapier

→ Zum Nachweis für den „Notfall“

→ Störfall: wenn IT nicht funktioniert, hat der Arzt dem AN 3 Bescheinigungen auszuhändigen; wenn der Arzt den Fehler erst bemerkt, wenn der AN die Praxis verlassen hat und Fehler nicht binnen eines Tages behoben werden kann sendet Arzt Papierbescheinigung an KK, diese stellt Daten für AG bereit IT nicht

→ Der gesetzlich versicherte AN muss dem AG keine Bescheinigung mehr vorlegen (ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen der AG die Vorlage dieser Papierbescheinigung verlangen kann ist nicht geregelt).

→ Timing: je nach dem, was für das Arbeitsverhältnis vereinbart / vorgegeben ist.

Was gilt künftig?

- Wie kommt der Arbeitgeber an die Bescheinigung?
 - Abruf der eAU durch den Arbeitgeber (oder Steuerberater) möglich über:
 - ein systemgeprüftes Programm
 - eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe (zum Beispiel sv.net)
 - ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem
 - Aktiver Abruf durch den Arbeitgeber erforderlich
 - Abfrage unter konkreter Angabe zum Beginn der maßgeblichen AU
 - Die Meldung kommt nicht automatisch zum Arbeitgeber

Was gilt künftig?

- Berechtigung
 - Nur der berechtigte Arbeitgeber darf abrufen!
 - Berechtigung liegt vor, wenn
 - für den angefragten Zeitraum ein Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers bei dem anfragenden Arbeitgeber bestand und
 - der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die abzurufende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorab mitgeteilt hat (gem. den „Grundsätzen für die Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Rahmen des Datenaustausches“ des GKV-Spitzenverbandes)
 - Kein Abruf aufs Geratewohl
 - Keine pauschale Abfrage für alle AN
 - Enorme Aufwertung der Bedeutung der Anzeigepflicht

Was gilt künftig?

- Timing
 - Ab wann ist der AN nachweispflichtig?
 - Wann übermittelt der Arzt?
 - Plus x Tage?
 - Bei verfrühter Anfrage meldet KK „eAU liegt nicht vor“. Sofern die Krankenkasse innerhalb eines Zeitraums von 14 Kalendertagen von einer entsprechenden Arbeitsunfähigkeit oder einem stationären Krankenhausaufenthalt Kenntnis erlangt, stellt die Krankenkasse die aktualisierten Daten in einem neuen Datensatz für den Arbeitgeber bereit.
 - Kein erneuter aktiver Abruf innerhalb dieser 14 Tage möglich
 - Ansonsten wiederholte Abrufe unbegrenzt möglich
 - Bei Bezug von Krankengeld ist ein Abruf der eAU grundsätzlich nicht erforderlich, weil kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber mehr besteht (AOK)????
 - Unfug! Ggf Papierbescheinigung von AN anfordern!

Was gilt künftig?

- Geringfügig Beschäftigte
 - Bei geringfügig Beschäftigten erfolgt die eAU-Abfrage ebenfalls über die Krankenkasse
 - Der Arbeitgeber muss dafür wissen, bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt wird.
 - Arbeitgeber sollten deshalb die Krankenkasse zeitnah beim Minijobber erfragen und im Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegen.

Was gilt künftig?

Was ist der Inhalt dieser elektronischen Bescheinigung?

§ 109 Abs. 1 SGB IV:

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.

→ Keine Angaben mehr zu dem die AU ausstellenden Arzt ...

Anpassungsbedarf

1. Erfüllung der Anzeigepflicht

- Keine gesetzlichen Veränderungen
- Anzeige nach § 5 Abs. 1 EfZG
- Interne Kommunikation / Weiterleitung beim Arbeitgeber

Merke: zuverlässige interne Abwicklung noch wichtiger als bisher, da ohne diese Daten keine Abfrage der eAU möglich.

Anpassungsbedarf

2. Erfüllung der Nachweispflicht

- Grundlegende Änderungen bei gesetzlich Versicherten → Nachweis per e-AU
 - Künftig trägt der Arbeitgeber das Risiko für den Erhalt der Bescheinigung
 - Der AN muss sich nur zum Arzt begeben
 - AG muss technische Grundlagen für Abruf schaffen
 - Personelle Ressourcen schaffen (schulen / anweisen)
 - Organisatorische Grundlagen / Workflow schaffen
 - Wer ruft wann was ab?
 - Wer informiert wen wenn AN fehlt?
→ Meldesystem einrichten
 - Was wird wo dokumentiert?

Anpassungsbedarf

2. Erfüllung der Nachweispflicht

- Keine gesetzlichen Veränderungen bei privat Versicherten
 - Diese reichen nach wie vor Papierbescheinigungen ein
 - Abläufe wie bisher
 - Ähnlich bei gesetzlich Versicherten, die ausnahmsweise einen nicht kassenzugelassenen Arzt aufsuchen
 - Ähnlich auch bei Auslandssachverhalten
 - Vorerst auch bei „Kind krank“
- Dauerhaft zweigleisiges System!

Die elektronische AU-Bescheinigung

Juristische Auswirkungen

- Die Neuregelungen wirken sich unmittelbar „nur“ auf die konkrete Handhabung der Nachweispflicht aus § 5 EFZG aus.
 - Das hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Voraussetzungen der gesetzlichen Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG.
- Entgeltfortzahlung gibt es auch künftig weil der AN arbeitsunfähig erkrankt ist und nicht weil der AG einen „gelben Schein“ abrufen kann.

Entgeltfortzahlung

Zur Systematik des § 3 EfZG:

1. Ohne Arbeit kein Lohn
2. Ausnahmsweise doch Lohn ohne Arbeit wenn im Gesetz geregelt → § 3 EfZG
3. Beweisbelastet für das Vorliegen der Voraussetzungen dieser Ausnahmeregelung ist der AN.
 - AN muss sowohl im Alltag ggü dem AG wie auch in einem etwaigen Prozess ggü. dem Gericht die AU nachweisen.
4. Nach der Rechtsprechung kommt der AU-Bescheinigung ein „hoher“ Beweiswert zu.
5. Aber nicht über jeden Zweifel erhaben:
 - begründete Zweifel können den Beweiswert erschüttern
 - AU-Bescheinigung kann dann den Nachweis nicht mehr erbringen
 - Der AN muss versuchen, den Nachweis auf andere Weise zu führen
 - Gelingt das nicht: Ohne Arbeit kein Lohn

Keine Entgeltfortzahlung trotz AU-Bescheinigung? BAG, 08.08.2021 - 5 AZR 149/21

Rechtslage:

- Grundsätzlich hoher Beweiswert einer AU-Bescheinigung
- Arbeitgeber kann den Beweiswert nur in Ausnahmefällen erschüttern
- Nur wenn das gelingt und Arbeitnehmer nicht anderweitig beweist, dass er arbeitsunfähig krank war, besteht keine Entgeltfortzahlungspflicht

Entscheidung des BAG:

- Keine Entgeltfortzahlungspflicht
- Ernsthafte Zweifel an vorgelegter AU-Bescheinigung, da diese exakt den Zeitraum der Kündigungsfrist umfasste
- Arbeitnehmerin hätte darlegen u. beweisen müssen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig krank war, z.B. indem sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbunden hätte

Entgeltfortzahlung und Vorerkrankungen

Basics

- Max. 6 Wochen pro Krankheitsfall
- Bei erneuter Erkrankung infolge derselben Krankheit Entgeltfortzahlung, wenn
 - vor der erneuten AU mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, oder
 - seit Beginn der ersten AU infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist
- Achtung: „erneute Erkrankung infolge derselben Krankheit“ meint nicht identische Symptome!!

Entgeltfortzahlung und Vorerkrankungen

Sonderfälle

- Arbeitgeber leisten häufig zu viel Entgeltfortzahlung
- Ursachen:
 - Mangelnde Kenntnisse des Entgeltfortzahlungsrechts bei Ärzten
 - Mangelnde Sachaufklärung durch Ärzte
 - Falsche / unvollständige (und evtl. auch interessengeleitete) Auskünfte von KK
 - Täuschung durch AN

Entgeltfortzahlung und Vorerkrankungen

Grundleiden

- Erneute AU infolge ders. Krankheit liegt vor, wenn die Krankheit, auf der die frühere AU beruhte, in der Zeit zwischen dem Ende der vorausgegangenen und dem Beginn der neuen AU medizinisch nicht vollständig ausgeheilt war, sondern als Grundleiden latent weiter bestanden hat, so dass die neue Erkrankung nur eine Fortsetzung der früheren Erkrankung ist.
- Nur 6 Monate / 12 Monate
- Ansonsten keine erneute Entgeltfortzahlung
- Wird bei Arztwechsel oft gutgläubig nicht gesehen, zum Teil aber auch bewusst übersehen

Entgeltfortzahlung und Vorerkrankungen

Einheit des Verhinderungsfalls

- Eine andere Erkrankung zählt dann nicht als „Neue Ersterkrankung“ wenn sich die Krankheitszeiträume überschneiden
 - Neue Erkrankung tritt ein, während die alte Erkrankung noch besteht
 - Das ist insbesondere der Fall, wenn neue Erkrankung attestiert wird, während alte AU noch läuft (oft gesehen bei Arztwechsel)
 - Unabhängig vom Attest kommt es darauf an, wann Krankheit tatsächlich eingetreten ist
- alle Indizien nutzen (insbesondere solche, die sich nicht aus der AU ergeben)

Entgeltfortzahlung und Vorerkrankungen

Einheit des Verhinderungsfalls II

- Zwei selbständige Verhinderungsfälle und damit zwei voneinander unabhängige Ansprüche sind (nur) dann gegeben, wenn ein AN zwischen zwei Krankheiten tats. arbeitet oder wenn er nur kurze Zeit außerhalb der vertragl. geschuldeten AZ (zB Sonntag) arbeitsfähig war.
- Schließen die Arbeitsunfähigkeitszeiträume unmittelbar aneinander, an, ohne dass der AN die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat, ist das keine neue Ersterkrankung!!!
- alle Indizien nutzen (insbesondere solche, die sich nicht aus der AU ergeben)

Entgeltfortzahlung und Vorerkrankungen

Einheit des Verhinderungsfalls II - Nachweisfragen

- Meldet sich der AN in unmittelbarem Anschluss an einen ausgeschöpften 6-Wochenzeitraum erneut mit einer Erstbescheinigung arbeitsunfähig krank und bestreitet der AG unter Berufung auf den Grds. der Einheit des Verhinderungsfalls den Eintritt einer neuen AU erst nach Beendigung der vorhergehenden AU, hat der AN unterbrechende Umstände, Beendigung der Vorerkrankung und anschließende Neuerkrankung zu beweisen (BAG 25.5.2016, NZA 2016, 1076).
- Dies gilt auch, wenn der AN während der Vorerkrankung bereits im Krankengeldbezug war.
- Es ist ausreichend, wenn der AG als Indiz für einen einheitl. Verhinderungsfall einen engen zeitl. Zusammenhang der bescheinigten Arbeitsverhinderungen (zB bei unmittelbarem Aufeinanderfolgen oder Unterbrechung nur an einem arbeitsfreien Tag oder Wochenende) vorträgt (BAG 11.12.2019, NZA 2020, 446).

Entgeltfortzahlung und Vorerkrankungen

Untauglicher Arbeitsversuch

- Für die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit kommt es auf die tatsächliche Lage (und nicht auf die Abfolge der Atteste) an.
- Ist der AN tatsächlich nicht arbeitsfähig, bleibt eine Unterbrechung der attestierten AU ohne Folgen.
- Rechtlich handelt es sich um eine einheitliche AU.
 - Alle Tatsachen verständig würdigen!
 - Enge Abstimmung mit den Führungskräften!
 - Ggf. aktiv nachfragen!

Entgeltfortzahlung - Lösungsansätze

Klärung durch die Krankenkasse

§ 109 Abs. 2 SGB IV:

„Stellt die Krankenkasse auf Grundlage der Angaben zur Diagnose in den Arbeitsunfähigkeitsdaten nach § 295 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Fünften Buches und auf Grundlage von weiteren ihr vorliegenden Daten fest, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen anrechenbarer Vorerkrankungszeiten für einen Arbeitgeber ausläuft, so übermittelt sie dem betroffenen Arbeitgeber eine Meldung mit den Angaben über die für ihn relevanten Vorerkrankungszeiten.“

→Regelmäßig nur relevant, wenn die maßgeblichen Informationen aus der AU zu entnehmen sind

→Bei den spannenden Fällen ist eine Klärung durch die KK nicht zu erwarten.

Entgeltfortzahlung - Lösungsansätze

Fallmanagement des Arbeitgebers

- Sachverhalt ermitteln
- Enge Abstimmung zwischen HR und Führungskräften
- Bei Zweifeln: keine automatische Auszahlung der Entgeltfortzahlung
- Bei Zweifeln: geeignete Nachweise vom AN verlangen
- Wenn Zweifel bleiben: Geld einbehalten, verklagen lassen

Merke: wir zahlen die Entgeltfortzahlung nicht für den „gelben Schein“ sondern für das tatsächliche Vorliegen einer krankheitsbedingten AU

Der Arbeitgeber verstößt gegen keine Gesetze, wenn er bei Zweifeln (zunächst) nicht zahlt.