

# **Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab dem 01.01.2023 für gesetzlich krankenversicherte Personen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Gesetzgeber hat eine grundlegende Änderung des Nachweises von Arbeitsunfähigkeitszeiten in der gesetzlichen Krankenversicherung beschlossen. Durch diese Gesetzesänderung im Entgeltfortzahlungsgesetz entfällt für Arbeitnehmer\*Innen die Nachweispflicht über eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Hierdurch kommt es zu Änderungen in dem bisherigen Umgang mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und der Meldung an die personalverwaltende Stelle zur Überprüfung der Entgeltfortzahlung.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat darüber entschieden, dass sich hierdurch ebenfalls eine Änderung der KDO zum 01.01.2023 ergibt.

## **Was ändert sich grundsätzlich im Ablauf einer Krankmeldung?**

Ab dem 01.01.2023 bekommen die Arbeitnehmer\*Innen bei einem Arztbesuch zur Feststellung ihrer Arbeitsunfähigkeit keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (gelber Schein) mehr für Sie als Arbeitgeber\*In sowie für eine Meldung an die Krankenkasse ausgestellt. Es liegt in der Verantwortung der Ärzt\*Innen die Daten der Arbeitsunfähigkeit auf elektronischem Weg an die zuständigen gesetzlichen Krankenkassen zu melden. Sie sind als Arbeitgeber\*In berechtigt, bei der Krankenkasse elektronisch nachzufragen, ob für einen Zeitraum tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit für Ihre\*n Arbeitnehmer\*In vorliegt. Der elektronische Abruf kann nur über das Abrechnungsprogramm ausgeführt werden und wird deshalb von der für Sie zuständigen personalverwaltenden Stelle ausgeführt.

## **Wer ist von der Änderung betroffen?**

Die Änderung tritt in Deutschland ab dem 01.01.2023 in Kraft. Betroffen sind alle Arbeitgeber\*Innen und gesetzlich versicherten Arbeitnehmer\*Innen, unabhängig ob freiwillig oder pflichtversichert, inklusive der geringfügigen Beschäftigten. Außerdem gilt es für alle freiwillig gesetzlich versicherten Pfarrer\*Innen. Die Änderung gilt nicht für Mitglieder einer privaten Krankenkasse!

Für einen korrekten Abruf müssen auch die Krankenkassen der geringfügig Beschäftigten Arbeitnehmer\*Innen abgefragt und in der personalverwaltenden Stelle hinterlegt / an diese gemeldet werden.

## **Wie erfolgt zukünftig die Krankmeldung der Arbeitnehmer\*Innen?**

Der/die Arbeitnehmer\*In ist bei Arbeitsunfähigkeit weiterhin verpflichtet, gegenüber dem Arbeitgeber unverzüglich die voraussichtliche Dauer der Erkrankung anzuzeigen. Der Regelungsinhalt gemäß § 44 KDO bleibt bestehen.

Wie bisher gilt: Bis einschließlich dritter Kalendertag kann der/die Mitarbeiter\*In auch ohne eine Feststellung der AU durch einen Arzt von der Arbeit fernbleiben, sofern Sie ihn/sie dazu nicht ab dem ersten Tag aufgefordert haben (§ 44 KDO).

## **Was ändert sich bei der Krankmeldung an Sie als Arbeitgeber\*In?**

Wird von der/m Arzt\*In bei Ihrem/Ihrer Mitarbeiter\*In eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt, erhält der/die Mitarbeiter\*In dort zukünftig keine Bescheinigung mehr über eine Arbeitsunfähigkeit für Sie als Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer muss Ihnen dennoch einen Nachweis liefern (siehe hierzu nachfolgenden Punkt: Sammeln der AU-Zeiten für den Abruf), wie in § 44 Absatz 1 Satz 2 nachzulesen. Welche Regelung Sie für sich Vorort treffen, bleibt Ihnen überlassen!

## **Sammeln der Arbeitsunfähigkeitszeiten für den Abruf**

Bisher waren Sie gehalten, die Arbeitsunfähigkeitszeiten für jeden Mitarbeitenden in Ihrer Fehlzeitverwaltung /-kartei einzutragen und nach Erreichen einer Summe von 30 Kalendertagen (siehe Handbuch Kirchengemeindebüro), an die für Sie zuständige regionalverwaltende Stelle weiterzuleiten. Dabei bleibt es für den genannten Personenkreis auch.

Ergänzend zu dieser 30 Tage-Regelung können Sie, falls von Ihnen ein Abruf gewünscht wird, die gesammelten AU-Zeiten jedes Mitarbeitenden monatlich der personalverwaltenden Stelle zusenden.

Aus den Aufstellungen sollen die genauen Daten (Vor- und Nachname des/der Arbeitnehmer\*In, Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit sowie Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung) und die Angabe „mit oder ohne ärztliche Feststellung“ hervorgehen. Eine entsprechende Vorlage stellen wir Ihnen zur Verfügung!

Möglicherweise verfügen Sie über ein Fehlzeiten- oder Dienstplanprogramm, aus denen die Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit mit oder ohne ärztliche Feststellung ausgelesen werden können. Auch diese Listen können Sie ihrer personalverwaltenden Stelle zukommen lassen.

Wenn Sie für jede Person eine Liste über die Arbeitsunfähigkeitszeiten mit oder ohne ärztliche Feststellung führen, gibt diese Ihnen gleichzeitig einen besseren Überblick, wann das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) mit einer Person beginnen sollte.

**Ausnahmen:** Meldungen über Arbeitsunfälle oder Reha Maßnahmen müssen wie bisher zeitnah und unverzüglich erfolgen! Gleiches gilt für Personen mit 30+ Kalendertagen Arbeitsunfähigkeit, Personen am Ende der Entgeltfortzahlung, und ebenso für Personen deren Arbeitsverhältnis im laufenden Monat endet.

### **Muss der Arbeitgeber die eAU Daten abrufen lassen?**

Es besteht keine gesetzliche Pflicht zum Abruf der eAU Daten. Durch den Wegfall des „gelben Scheins“ haben Sie ohne einen Abruf keine Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeitszeiten von Ihren Mitarbeitenden.

#### Variante A – keine Bestätigung erwünscht

Wenn Sie keine Bestätigung über eine Arbeitsunfähigkeitszeit mit „Feststellung AU durch eine\*n Arzt\*In“ haben möchten, informieren Sie Ihre personalverwaltende Stelle nicht. Ausnahme wie bisher: Arbeitsunfähigkeiten 30+ Kalendertage, Arbeitsunfall, Reha.

#### Variante B – Bestätigung erwünscht

Wenn Sie eine Bestätigung darüber haben möchten, dass eine Angabe über eine Arbeitsunfähigkeitszeit mit Feststellung AU durch eine\*n Arzt\*In zutreffend ist, müssen Sie die zuständige personalverwaltende Stelle bitten, den sog. Abruf bei der zuständigen Krankenkasse elektronisch durchzuführen. Sie können sich auch entscheiden, den Abruf nur für bestimmte Mitarbeitende anzufordern und bei anderen darauf zu verzichten.

### **Wie erfolgt der Abruf / die Kontrolle der von Ihnen gemeldeten AU-Zeiten?**

Die personalverwaltende Stelle erfasst die von Ihnen je Mitarbeitenden zur Verfügung gestellten Daten im Gehaltsabrechnungsprogramm. Die Abfrage beim Server der Krankenkasse kann einige Werktage dauern. Im Anschluss kann mit den zurückgemeldeten Daten überprüft werden, ob die von Ihnen gemeldeten und erfassten Zeiten mit den bei der Krankenkasse hinterlegten Zeiten übereinstimmen.

Zusammenfassend noch einmal die Schritte, die für einen elektronischen Abruf notwendig sind:

1. Der/die Mitarbeiter\*in hat Ihnen eine AU mitgeteilt, in der eine Feststellung AU durch eine\*n Arzt\*In erfolgt ist (zukünftig ohne Beleg).
2. Sie haben diese Information in einer Liste erfasst
3. Sie leiten die abzurufenden Daten an die personalverwaltende Stelle weiter.
4. Die personalverwaltende Stelle erfasst diese Daten im Gehaltsabrechnungssystem.
5. Erst jetzt kann der elektronische Abruf erfolgen.
6. Rückmeldung an die Arbeitgeber

### **Was ist zu tun, wenn die durch Ihre Mitarbeitenden gemeldeten Daten und der daraus erfolgte Abruf bei der Krankenkasse nicht übereinstimmen?**

Das Ergebnis beziehungsweise Unstimmigkeiten der Abfrage wird/werden Ihnen von der zuständigen personalverwaltenden Stelle zurückgemeldet. Um Unstimmigkeiten vorzubeugen, empfehlen wir Ihnen, eine Schriftform der AU-Meldung von Ihren Arbeitnehmer\*Innen zu fordern. Sollte es zu Unstimmigkeiten zwischen dem von Ihnen gemeldeten Zeiträumen einer Arbeitsunfähigkeit und den von der zuständigen Krankenkasse zurück gemeldeten Zeiträumen geben – erfolgt die Klärung in Ihrer Verantwortung als Arbeitgeber\*in mit dem/der betroffenen Mitarbeiter\*in.

### **Ausnahmen – Welche Bescheinigungen sind davon nicht betroffen?**

Das neue eAU-Verfahren gilt vorerst nicht für: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wegen „Kind krank“, Bescheinigungen aus Reha-Zentren, von Privatärzten, von Ärzten im Ausland, sowie Heilpraktikern, Physiotherapeuten und Psychotherapeuten.

### **Was muss besondere Beachtung finden?**

Das Verfahren gilt auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) sowie für freiwillig gesetzlich versicherte Pfarrer\*Innen.

Damit der Prozess reibungslos funktioniert, sind alle betroffenen Mitarbeitenden gehalten, Informationen zu Krankenkassen-Wechsel zeitnah mitzuteilen.

Für die Abfrage bei den Krankenkassen muss sorgfältig darauf geachtet werden, ob es sich um eine Arbeitsunfähigkeit mit oder ohne Feststellung AU durch eine\*n Arzt\*In handelt, ansonsten wird es zu Fehlermeldungen bei der Abfrage kommen.

### **Unsere Bitte**

Bitte informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über das neue Verfahren und wie Sie es sich in Ihrem Verantwortungsbereich Vorort ausgestalten möchten. Viele Arbeitnehmer\*Innen haben schon von Ihren Krankenkassen die Information bekommen, dass es ab dem 01.01.2023 zu Änderungen bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommen wird.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass es gerade am Anfang dieses Verfahrens noch zu Rücksprache- und Klärungsbedarf kommen kann. Wir gehen davon aus, dass die personalverwaltenden Stellen zu gegebener Zeit Schulungsveranstaltungen anbieten werden.

Projektteam - Einführung der eAU