

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 2023

Ab Januar 2023 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf Papier im Wesentlichen abgeschafft und durch ein elektronisches Verfahren ersetzt. Mitarbeiter:innen müssen nun keinen gelben Zettel mehr vorlegen – stattdessen sind Arbeitgeber in der Pflicht, diese Daten proaktiv bei der jeweiligen Krankenkasse abzurufen. Stellt ein:e Ärzt:in künftig die Arbeitsunfähigkeit fest, muss er/sie die notwendigen Daten, die bisher auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu finden waren, deshalb künftig als erstes an die zuständige Krankenkasse übermitteln.

Welche Pflichten haben Arbeitnehmer künftig (noch)?

Bislang sind Arbeitnehmer:innen zum Einen nach § 5 Abs. 1 EFZG dazu verpflichtet, eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren erwartete Dauer unverzüglich mitzuteilen. Diese Pflicht bleibt auch weiterhin bestehen (!). Verstöße können zu einer Abmahnung und weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Zum anderen ist in § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geregelt: Bei einer Krankheit, die länger als drei Tage andauert, müssen Arbeitnehmer spätestens am vierten Tag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer vorlegen. Arbeitgeber können die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auch früher verlangen.

Diese Pflicht wird nun durch einen neu eingefügten § 5 Abs. 1 a EFZG sowie verschiedene sozialversicherungsrechtliche Regelungen ergänzt. Danach sind Arbeitnehmer grundsätzlich nur noch verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer von einem Arzt „feststellen zu lassen und sich eine ärztliche Bescheinigung (...) aushändigen zu lassen“. Dies können Arbeitgeber also weiterhin verlangen – wohl auch schon an dem ersten Tag. Lediglich die Übertragung der Informationen an den Arbeitgeber übernimmt nicht mehr dem Arbeitnehmersondern der Arbeitgeber ruft diese bei der Krankenkasse ab.

Verstöße gegen die neuen Pflichten nach § 5 Abs. 1 a EFZG können vom Arbeitgeber mit einer Abmahnung oder anderen disziplinarischen Maßnahmen beantwortet werden. Nicht ausdrücklich in der Neuregelung enthalten ist das Recht des Arbeitgebers, aufgrund einer solchen Pflichtverletzung die Lohnzahlung einzustellen.

Sind alle Arbeitnehmer von der Neuregelung betroffen?

Nein. Die neuen Regelungen zur elektronischen Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten gelten nur dann, wenn

- ein Arbeitnehmer Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse ist,
- die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt wird, der an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, und
- der Arbeitnehmer keine Entgeltfortzahlung im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in einem Privathaushalt geltend machen will.

Für alle anderen Fälle bleibt es hingegen insgesamt bei der bisherigen Rechtslage, also der Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform nach § 5 Abs. 1 Satz 2 bis 5 EFZG.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Arbeitgeber sollten zum Jahreswechsel sicherstellen, dass ihre Personal- / HR bzw. Payroll-Abteilungen über die Neuregelung informiert sind und die technischen Voraussetzungen für das Abrufen der Gesundheitsdaten über die Krankenkassen gegeben sind. Hier sind auch datenschutzrechtliche und mitbestimmungsrechtliche Regelungen zu beachten. Auch die Mitarbeiter sollten rechtzeitig informiert werden, um Missverständnissen vorzubeugen. Zuletzt sollten auch Arbeitsvertragsmuster für die Zukunft an die neue Regelung angepasst werden. Eine geeignete Formulierung senden wir Ihnen gern zu.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de