

## SONDERINFORMATION

### Elektronische Krankmeldungen – Achtung: Handlungsbedarf

Ab dem 01.01.2023 muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) bei den Krankenkassen elektronisch abgerufen werden. Der Arzt übermittelt die Daten zur AU elektronisch an die Krankenkasse. Das Verfahren war im Jahr 2022 optional und ist ab 2023 verpflichtend. Der Arbeitnehmer erhält weiterhin einen Durchschlag in Papierform für mögliche Störfälle.

So läuft das Verfahren:

Ihre Mitarbeiter sind weiterhin verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 S. 1 EFZG).

Wenn Sie von Ihrem Arbeitnehmer die Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit erhalten haben, muss bei der Krankenkasse die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) angefordert werden.

Nachdem die Krankenkasse die Daten geprüft hat, meldet diese die Daten zur Arbeitsunfähigkeit elektronisch zurück. Dieser Abruf kann nur durch ein zertifiziertes Programm vorgenommen werden. Sie können diesen Abruf über sv.net selbst erstellen, eine entsprechende Anleitung zum Abruf der eAU können wir Ihnen zur Verfügung stellen.

Sofern Sie dies wünschen, können wir dies aber auch für Sie übernehmen. Bitte reichen Sie uns hierzu das beigefügte Auftragschreiben zeitnah zurück.

Folgendes ist aktuell von diesem elektronischen Verfahren ausgenommen:

- Privat versicherte Beschäftigte
- AU-Bescheinigungen aus dem Ausland
- sonstige AU-Bescheinigungen - wie von Privatärzten, bei Kind krank, bei stufenweiser Wiedereingliederung, bei Rehabilitationsleistungen oder bei Beschäftigungsverbot

In diesen Fällen bleibt es auch nach dem 1. Januar 2023 beim bisherigen Verfahren und bei der gewohnten Vorlagepflicht.

Es ist mit erheblichen Problemen zu rechnen:

Obwohl das Verfahren in 2022 getestet wurde, ist in der Praxis aufgrund der unzureichenden Datenqualität bei den unterschiedlichen Beteiligten mit teilweise erheblichen Umsetzungsproblemen zu rechnen. Lesen Sie hierzu gerne folgenden [aktuellen Artikel aus Haufe-Personal](#).

Hier ein Auszug:

### **eAU: Vielfältige Probleme zu erwarten**

Die Einführung der eAU führt zu erheblichen Unsicherheiten aufseiten der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber. Eine nicht rechtzeitige Krankmeldung – zum Beispiel durch ein falsch angegebenes Datum oder eine verzögerte Meldung vonseiten der Krankenkasse verursacht – kann zu Auswirkungen bei der Entgeltfortzahlung oder sogar zum unentschuldigtem Fehlen bei dem Arbeitnehmenden führen. Arbeitsrechtliche Probleme sind hier insbesondere bei belasteten Arbeitsverhältnissen zu erwarten. Hier wird darüber zu diskutieren sein, wer bei Störfällen die vorliegende Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen hat. Denn wer hier in der Pflicht ist, ist rechtlich nicht eindeutig geklärt.

Grundsätzlich wird sich vor allem der Arbeitsaufwand deutlich erhöhen. Denn in vielen Fällen wird bei den verschiedenen Beteiligten nachgefasst, geklärt und korrigiert werden müssen. Brisant wird das schon allein aufgrund der Menge an Krankschreibungen: In einem Pilotprojekt zur eAU, das EY begleitet, kommt das Unternehmen mit 200.000 Mitarbeitenden auf 350.000 Krankschreibungen im Jahr. Deutschlandweit werden etwa 77 Millionen Krankmeldungen pro Jahr erwartet. Zudem stellte sich heraus: 30 Prozent der Ärzte, für die das System bereits ab dem 1. Juli 2022 verpflichtend war, waren noch nicht angeschlossen. Zu erwarten ist, dass dies auch bis Anfang 2023 noch nicht der Fall sein wird.

Was ist bei Krankmeldungen ohne Arztbesuch (sog. 3-Tage-Regelung)?

Bitte teilen Sie uns wie gewohnt die von Ihrem Arbeitnehmer gemeldeten Krankzeiten mit. Anhand der Information können auch weiterhin bei der Krankenkasse, ohne weiteren Nachweis zur Erstattung der Entgeltfortzahlung, die Anträge eingereicht werden. Hier müssten Sie wie bisher die Krankmeldung (per Mail, telefonisch,...) zur Personalakte nehmen.

Ein wichtiger Hinweis zum Schluss:

Reicht der Mitarbeitende bei einer fehlerhaften eAU-Meldung als Nachweis seine Ausführung des „gelben Scheins“ beim Arbeitgeber ein, muss er vorher unter anderem die auf seinem Durchschlag stehende Diagnose schwärzen. Anderenfalls gerät der Arbeitgeber in Konflikt mit dem Datenschutz.