

# DIE ELEKTRONISCHE ARBEITS UNFÄHIGKEITS BESCHEINIGUNG (eAU), DAS GILT AB JANUAR 2023

RAW-AKTUELL 12/2022



Der Start der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) für Arbeitgeber rückt näher. Ab Januar 2023 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf Papier - bis auf wenige Ausnahmen - der Vergangenheit angehören und durch ein elektronisches Verfahren abgelöst.

Mit dem Verfahren der eAU müssen Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr beim Arbeitgeber vorlegen. Stattdessen stellen die Krankenkassen die entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch zur Verfügung und die Arbeitgeber können diese Daten dann elektronisch abrufen. Das neue Verfahren gilt unter anderem nicht für privat krankenversicherte Arbeitnehmende. Der Gesetzgeber nimmt außerdem Minijobs in Privathaushalten und Fälle, in denen die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt erfolgt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt von dieser Verpflichtung aus.

Arbeitnehmer haben auch weiterhin einen Anspruch darauf, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform zu verlangen. Laut Gesetzgeber soll an der Papierbescheinigung festgehalten werden, bis ein für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber geeignetes elektronisches Äquivalent mit gleich hohem Beweiswert zur Verfügung steht.

## **Achtung:**

Mitarbeitende haben weiterhin die Pflicht, dem Arbeitgeber ihre Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich zu melden.

Juristisch bedeutet dies, dass die bisher in Arbeitsverträgen üblicherweise niedergelegte Verpflichtung der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber im Krankheitsfall eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen zu müssen, für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen obsolet wird. Aus der Bringschuld des Arbeitnehmers wird ab 2023 eine Holschuld des Arbeitgebers.

Da die wesentlichen Arbeitsbedingungen aufgrund des Nachweisgesetzes schriftlich niedergelegt werden müssen, besteht somit Anpassungsbedarf für Arbeitsvertragsvorlagen ab dem 01. Januar 2023.

Für bereits vor dem 01.01.2023 bestehende Arbeitsverträge besteht kein Anpassungsbedarf, da die vorstehende Änderung auf einer gesetzlichen Vorschrift basiert (vgl. § 3 Nachweisgesetz).