

Keine Vorlagepflicht einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform mehr – Änderung von § 5 EFZG

Rechtsanwalt Dr. Hanns-Uwe Richter und Rechtsanwalt Dr. Björn Lange und Rechtsanwältin Linda Sobbe
SCHLATTER – Newsletter Arbeitsrecht vom 15.12.2022

Ein gesetzlich versicherter Arbeitnehmer¹ ist ab dem 01.01.2023 nicht mehr verpflichtet, im Krankheitsfall eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform vorzulegen, sondern muss die Arbeitsunfähigkeit nur noch ärztlich feststellen lassen und dem Arbeitgeber anzeigen. Dieser kann die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dann elektronisch bei der jeweiligen Krankenkasse einsehen.

Für wen gilt die neue Regelung? Was passiert in Fällen, in denen ein elektronischer Abruf nicht möglich ist? Worauf muss in der Praxis geachtet werden? Wir haben das Wesentliche für Sie zusammengefasst.

Geänderte Gesetzesfassung von § 5 EFZG ab dem 01.01.2023

Mit Wirkung zum 01.01.2023 wird § 5 EFZG partiell neu gefasst, indem ein Absatz 1a eingefügt wird. § 5 Abs. 1a EFZG lautet wie folgt:

„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 (§ SGB IV § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), und*
- 2. in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.“*

Bisherige Rechtslage

Nach bisherigem Recht war der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauerte, war der Arbeitnehmer zudem verpflichtet, am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber konnte die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG auch schon früher verlangen oder arbeitsvertraglich eine frühere Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vereinbaren.

Vor diesem Hintergrund wurde dem Arbeitnehmer bislang durch den behandelnden Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in dreifacher Ausfertigung in Papierform ausgestellt. Der Arbeitnehmer war verpflichtet, eine der Bescheinigungen der Krankenkasse und eine dem Arbeitgeber zukommen zu lassen. Erfüllte er diese Pflicht, so stand ihm ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Dauer von bis zu sechs Wochen zu. Kam er der Nachweispflicht hingegen nicht nach, konnte der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung unter Berufung auf sein Leistungsverweigerungsrecht aus § 7 EFZG verweigern.

Für wen gelten die Änderungen?

Die geänderte Rechtslage gilt nur für Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, nicht hingegen für privatversicherte Arbeitnehmer. Für letztere verbleibt es unverändert bei den bisherigen Anzeige- und Nachweispflichten (§ 5 Abs. 1 EFZG). Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten oder für jene Arbeitnehmer, die ihre Krankheit bei einem Arzt feststellen lassen, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt. Auch für diese Personengruppen gilt weiterhin die Anzeige- und Nachweispflicht nach § 5 Abs. 1 EFZG.

Eine wichtige Ausnahme gilt auch für jene Fälle, in denen der Arbeitnehmer im Ausland erkrankt; auch hier gelten die Anzeige- und Nachweispflichten gemäß § 5 Abs. 2 EFZG unverändert fort.

¹ Allein im Interesse einer besseren Lesbarkeit der vorstehenden Ausführungen wird auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und allein das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für jedwedes Geschlecht (w / m / d).

Was ändert sich?

Ab dem 01.01.2023 sind gesetzlich versicherte Arbeitnehmer im Krankheitsfall zwar weiterhin verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber anzuzeigen, jedoch besteht für sie keine Verpflichtung mehr, dem Arbeitgeber auf Anforderung oder spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform vorzulegen. Stattdessen sind gesetzlich versicherte Arbeitnehmer nur noch verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen und sich eine (für sie bestimmte) ärztliche Bescheinigung ausstellen zu lassen. Denn der behandelnde Arzt übermittelt nun die für die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlichen Daten an die (gesetzliche) Krankenkasse des Arbeitnehmers. Die Krankenkasse erstellt sodann eine Meldung, die dem Arbeitgeber zum elektronischen Abruf zur Verfügung steht. Dieser Meldung der (gesetzlichen) Krankenkasse ist insbesondere der Namen des Arbeitnehmers, der Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit, die Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und die Angabe, ob Anhaltspunkte für einen Arbeitsunfall vorliegen, zu entnehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Meldung bei der (gesetzlichen) Krankenkasse elektronisch abzurufen, da sie ihm nicht mehr durch den Arbeitnehmer in Papierform zur Verfügung gestellt wird.

Was passiert, wenn der elektronische Abruf nicht möglich ist?

Der elektronische Abruf kann aus technischen Gründen oder auch, weil der behandelnde Arzt die Daten nicht rechtzeitig an die Krankenkasse weitergegeben hat, für den Arbeitgeber nicht möglich sein. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen trotzdem zur Entgeltfortzahlung verpflichtet und auch nicht berechtigt, vom Arbeitnehmer die an ihn ausgestellte ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Denn diese wird abweichend von der bisherigen Praxis nur noch in einfacher Ausfertigung ausgestellt und enthält zudem Angaben zur Diagnose.

Noch nicht abschließend geklärt ist hingegen die Rechtslage für jene Fälle, in denen der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung, seine Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen, nicht (rechtzeitig) nachkommt. Wir gehen davon aus, dass in derartigen Fällen dem Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht zusteht und er insoweit nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.

Was muss bei Verträgen beachtet werden, die ab dem 01.01.2023 geschlossen werden?

Bei Arbeitsverträgen, die ab dem 1.1.2023 geschlossen werden, ist darauf zu achten, dass etwaige arbeitsvertragliche Regelungen für den Krankheitsfall an die geänderte Rechtslage anpassen sind. Infolge des Umstands, dass die (gesetzliche) Anzeige- und Nachweispflichten ab dem 01.01.2023 für die einzelne Beschäftigungs- und Fallgruppen divergieren, empfehlen wir zukünftig die Verwendung folgender Vertragsklausel:

- (1) Der Mitarbeiter hat in jedem Fall einer unvorhergesehenen Abwesenheit den Arbeitgeber unverzüglich hierüber sowie über den Grund und die Dauer seiner voraussichtlichen Abwesenheit zu informieren. Dabei hat der Mitarbeiter den Arbeitgeber auf vordringlich zu erledigende Aufgaben hinzuweisen.*
- (2) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit länger als drei Kalendertage an, hat der Mitarbeiter die weiteren, ihn nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) treffenden Pflichten (Nachweis über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren (weitere) voraussichtliche Dauer) zu beachten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 5 EFZG früher zu verlangen.*

Sollten Sie zu hierzu oder zu sonstigen arbeitsrechtlichen Themen weitere Fragen haben, stehen wir Ihnen hierfür gerne zur Verfügung.



Dr. Hanns-Uwe Richter
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

schlatter.law

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg

Telefon +49.6221 - 981212
Telefax +49.6221 - 981273
richter@schlatter.law
www.schlatter.law



Dr. Björn Lange
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

schlatter.law

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim

Telefon +49.621 - 46084741
Telefax +49.621 - 46084748
lange@schlatter.law
www.schlatter.law



Linda Sobbe
Rechtsanwältin

schlatter.law

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg

Telefon +49.6221 – 981212
Telefax +49.6221 – 981273
sobbe@schlatter.law
www.schlatter.law