

DGFP // WISSENSWERT **ARBEITSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN DER ELEKTRONISCHEN ARBEITSUNFÄHIGKEITS- BESCHEINIGUNG**

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

DGFP // WISSENSWERT
Aktuell. Fundiert. Wissenswert.

Mit der Publikationsreihe DGFP // Wissenswert geben wir Antworten zu aktuellen operativen und strategischen Fragestellungen, die das Personalmanagement bewegen und unsere Arbeit bestimmen. Mit unseren Informationen liefern wir fundiertes Wissen rund um aktuelle Themen, aufgearbeitet durch Experten.

Unser Grundsatz: lösungsorientiert und nah an der Praxis des Personalmanagements.

DGFP // Wissenswert

Arbeitsrechtliche Auswirkungen der elektronischen Arbeits- unfähigkeitsbescheinigung

oder der lange Abschied vom „gelben Schein“

von Kathrin Vossen, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin, Oppenhoff

1. Einleitung

Der Plan des Gesetzgebers stammt bereits aus 2019: Im Zuge der Digitalisierung im Gesundheitswesen wurde mit dem „Dritten Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie“, auch „Drittes Bürokratieentlastungsgesetz“ (**BEG III**) genannt, über den Wegfall der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf Papier (**pAUB**), aufgrund ihrer Farbe gemeinhin „gelber Schein“ genannt, zu Gunsten einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (**eAUB**) entschieden.

Auch die Arbeitswelt soll nach dem Willen des Gesetzgebers von der Digitalisierung des Gesundheitswesens profitieren: Zweck des Gesetzes war unter anderem die Entlastung der Personalabteilungen durch den Abbau des bürokratischen Aufwands, der mit der Administration der pAUB unzweifelhaft einhergeht.

Ebenfalls im Jahre 2019 trat das „Terminservice- und Versorgungsgesetz“ (**TSVG**) in Kraft, das die Verpflichtung der Ärzte begründete, Arbeitsunfähigkeitsdaten an die gesetzlichen Krankenkassen zukünftig mithilfe eines elektronischen Verfahrens digital zu übermitteln.

Indes trafen die hehren Ideen des Gesetzgebers zunächst auf die raue Wirklichkeit: Technische Probleme der notwendigen Telematikinfrastruktur zwischen Ärzten und Krankenkassen und insbesondere die zusätzlichen Belastungen durch die COVID-19-Pandemie verzögerten bereits den ersten Schritt der geplanten Neuerungen, nämlich die reibungslose Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Ärzte an die Krankenkassen. Die Pilotphase sollte ursprünglich bereits zum 1.1.2021 starten, begann jedoch letztendlich erst am 1.10.2021.

Die Teilnahme der Arbeitgeber am digitalen Verfahren war nach dem BEG III ab dem 1.1.2022 geplant, wurde dann aber auf den 1.7.2022 verschoben. Als sich im März 2022 abzeichnete, dass auch dieses Startdatum aufgrund der Belastungen der COVID-19-Pandemie nicht realistisch war, verschob der Gesetzgeber den flächendeckenden Beginn der eAUB und deren Eintritt in die gesamte deutsche Arbeitswelt auf den 1.1.2023.

Nun aber soll es wirklich so weit sein: Am 1.1.2023 treten die relevanten Änderungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) in Kraft und die eAUB wird Wirklichkeit in Deutschland.

Wie ist die neue Rechtslage? Was wird sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht für die Arbeitgeber ändern? Für wen gelten die Neuerungen? Und vor allem: Welche praktischen und rechtlichen Maßnahmen sollten angesichts des herannahenden Jahreswechsels nun durch die Personalabteilungen getroffen werden?

Auf diese Fragen soll die vorliegende Ausgabe der Reihe *DGFP // Wissenswert* praxisnahe Antworten geben. Dabei konzentrieren sich diese Darstellungen auf den Regelfall einer Arbeitsunfähigkeit im Inland und lassen die Situation, dass sich Beschäftigte zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhalten, unberücksichtigt.

2. Gesetzliche Grundlagen

Bevor die neuen Abläufe und deren praktische Konsequenzen im Einzelnen untersucht werden, soll ein kurzer Blick auf die aktuelle Ausgangslage und die geplanten rechtlichen Änderungen geworfen werden.

2.1 Ausgangssituation

2.1.1 Zentrale Bedeutung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist für das Recht der Entgeltfortzahlung von zentraler Bedeutung:

- Nach § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG haben Beschäftigte, die sich im Inland befinden und deren Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert, am darauffolgenden Arbeitstag dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber darf die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch zu einem früheren Zeitpunkt verlangen (§ 5 Abs. 1 S. 3 EFZG). So lange die Beschäftigten ihrer Nachweispflicht durch Vorlage einer pAUB nicht nachkommen, darf der Arbeitgeber gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG die Fortzahlung des Arbeitsentgelts verweigern.
- Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dient also dem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und ist für die Auszahlung des Entgelts maßgeblich.
- Darüber hinaus enthält die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Arbeitsunfähigkeitsdaten wie Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit, das Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit, die Kennzeichnung als Erst- oder Folgebescheinigung sowie etwaige Angaben darüber, ob Hintergrund der Arbeitsunfähigkeit ein Arbeitsunfall ist. Auch Name und Sitz der ausstellenden Ärztin / des ausstellenden Arztes ist der pAUB zu entnehmen.
- Im Regelfall erhalten die Beschäftigten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur, wenn sie bei einer Ärztin oder einem Arzt vorstellig werden. Dies hat grundsätzlich persönlich zu erfolgen und kann nur unter bestimmten, engen Voraussetzungen durch eine Videosprechstunde ersetzt werden. So mag man einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch in gewissem Umfang eine disziplinierende Wirkung zubilligen, denn die Vorstellung bei der Ärztin / dem Arzt ist deutlich aufwändiger als die telefonische Meldung der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber am ersten Arbeitsunfähigkeitstag.

2.1.2 Aktuelles Verfahren

Aktuell stellt die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt nach Feststellung der Arbeitsunfähigkeit den Beschäftigten die Bescheinigung über ihre Arbeitsunfähigkeit in dreifacher Ausfertigung aus: ein Exemplar zum Verbleib bei den Beschäftigten, ein Exemplar zur Einreichung bei der Krankenkasse und ein Exemplar zur Vorlage beim Arbeitgeber. Ein viertes Exemplar verbleibt in der ärztlichen Praxis.

Eine Vielzahl arbeitsgerichtlicher Entscheidungen im Zusammenhang mit der Vorlage einer pAUB zeugt davon, wie störanfällig insbesondere das Prozedere der Vorlage der pAUB beim Arbeitgeber ist. In der Praxis kommt es dabei häufig zu Unregelmäßigkeiten. Die ärztliche Bescheinigung geht auf unerklärliche Weise auf dem Postweg verloren, wird als unterbelichtetes und kaum leserliches Foto per E-Mail oder Messengerdienst übermittelt oder findet erst auf verschlungenen Pfaden deutlich verspätet den Weg ins Personalbüro.

Dass Personalabteilung und Lohnabrechnung durch Kontrolle, Bearbeitung und Archivierung der pAUB einem zusätzlichen administrativen Aufwand ausgesetzt sind, dürfte unbestreitbar sein.

2.2 Gesetzesänderungen zum 1.1.2023

All dies soll nun zum 1.1.2023 anders und vor allem besser werden. Zukünftig müssen die Beschäftigten im Inland keine pAUB mehr bei Ihrem Arbeitgeber vorlegen. Die Arbeitgeber haben vielmehr die Arbeitsunfähigkeitsdaten bei der individuellen gesetzlichen Krankenkasse des jeweiligen Beschäftigten elektronisch abzurufen, nachdem sie Kenntnis von der Arbeitsunfähigkeit erlangt haben. Voraussetzung dafür ist die neue Verpflichtung der Beschäftigten, eine Arbeitsunfähigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt ärztlich feststellen zu lassen.

Bevor die neuen Abläufe und deren praktische Konsequenzen im Einzelnen untersucht werden, soll ein kurzer Blick auf die zugrundeliegenden gesetzlichen Änderungen geworfen werden. Zum 1.1.2023 werden eine Ergänzung des § 5 EFZG sowie ein neu gefasster § 109 SGB IV in Kraft treten.

2.2.1 § 5 EFZG

§ 5 EFZG wird um einen neuen Absatz 1a ergänzt. Die Absätze 1 und 2 EFZG bleiben unverändert.

- Aktuell lautet der Wortlaut des hier interessierenden Absatzes 1 des § 5 EFZG wie folgt:

¹Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ⁵Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

- Mit Wirkung zum 1.1.2023 gilt als neuer Absatz 1a die folgende Regelung:

¹Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. ²Diese 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. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht

1. für Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben (§ 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), und

2. in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

Was genau nun der Gesetzgeber verändern wollte, erschließt sich nicht auf den ersten Blick. Anwenderfreundlich ist die geplante Gesetzesänderung nicht.

► Etwas verständlicher lässt sich die Gesetzesänderung auch wie folgt zusammenfassen:

- Der gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
- Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag ärztlich feststellen zu lassen.
- Der Beschäftigte erhält eine ärztliche Bescheinigung auf Papier.
- Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen.

- Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ursprünglich festgestellt, ist der gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Feststellung durchführen zu lassen.
- Ausnahmsweise bleibt es auch bei gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten beim altbekannten Verfahren und der Vorlage einer pAUB, wenn der Beschäftigte eine geringfügige Beschäftigung in einem Privathaushalt ausübt oder die Arbeitsunfähigkeit durch eine Ärztin oder einen Arzt festgestellt wird, die/der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

2.2.2 § 109 SGB IV

Mit der Ergänzung des § 5 EFZG einher geht ein neuer § 109 SGB IV. Danach werden die gesetzlichen Krankenkassen verpflichtet, nach Erhalt der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeitsdaten eine entsprechende Meldung zum Abruf für den Arbeitgeber zu erstellen.

- § 109 Abs. 1 SGB IV wird im hier interessierenden Umfang wie folgt lauten:

¹Die Krankenkasse hat nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten nach § 295 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Fünften Buches eine Meldung zum Abruf für den Arbeitgeber zu erstellen, die insbesondere die folgenden Daten enthält:

- 1. den Namen des Beschäftigten,*
- 2. den Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit,*
- 3. das Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,*
- 4. die Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und*
- 5. die Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht.*

[...]

⁴Beauftragt der Arbeitgeber einen Dritten mit dem Abruf, darf dieser die Daten verarbeiten.

⁵Unberührt bleibt die Verpflichtung des behandelnden Arztes, dem Versicherten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit nach § 73 Absatz 2 Satz 1 Nummer 9 des Fünften Buches in Verbindung mit § 5 Absatz 1a Satz 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes auszuhändigen

- § 109 Abs. 2 SGB IV enthält aktuell eine weitere Neuerung:

¹Stellt die Krankenkasse auf Grundlage der Angaben zur Diagnose in den Arbeitsunfähigkeitsdaten nach § 295 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Fünften Buches und auf Grundlage von weiteren ihr vorliegenden Daten fest, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen anrechenbarer Vorerkrankungszeiten für einen Arbeitgeber ausläuft, so übermittelt sie dem betroffenen Arbeitgeber eine Meldung mit den Angaben über die für ihn relevanten Vorerkrankungszeiten. ²Satz 1 gilt nicht für geringfügig Beschäftigte.

► **Zusammengefasst bedeutet dies:**

- Die gesetzliche Krankenkasse stellt die von den Ärzten elektronisch übermittelten Daten zu einer Meldung zusammen.
- Die Meldung mit den Arbeitsunfähigkeitsdaten muss der Arbeitgeber aktiv bei der Krankenkasse des betroffenen Beschäftigten elektronisch abrufen.
- Den Abruf darf auch ein damit beauftragter Dritter durchführen.
- Die Krankenkasse soll den Arbeitgeber eigenständig darüber informieren, ob der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum des § 3 EFZG ausgeschöpft ist, weil entsprechend anrechenbare Vorerkrankungszeiten vorliegen.

3. Praktische Folgen der Gesetzesänderungen

Was also ändert sich konkret zum 1.1.2023? Was bleibt gleich?

Vereinfacht gesagt gibt es drei Neuerungen und drei wichtige Aspekte bleiben unverändert.

3.1 Neue Regelungen

3.1.1 Neue Feststellungs- und Entgegennahmepflicht

Beschäftigte müssen ab dem 1.1.2023 das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen und sich eine pAUB aushändigen lassen.

3.1.2 Wegfall der Nachweispflicht

Die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit müssen sie gegenüber dem Arbeitgeber nicht mehr durch Vorlage einer pAUB nachweisen.

3.1.3 Aktiver Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch den Arbeitgeber

- Um die maßgeblichen Arbeitsunfähigkeitsdaten und dabei insbesondere Beginn und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu erfahren, muss der Arbeitgeber diese Informationen aktiv bei der Krankenkasse des/der Beschäftigten abrufen und erhält dann auf elektronischem Wege diese Daten, mithin die eAUB. Die Initiative wird also auf den Arbeitgeber verlagert.

Im Gegenzug soll er sich nicht mehr um Informationen über relevante Vorerkrankungszeiträume bemühen müssen, sondern die Krankenkassen stellen ihrerseits aktiv dem Arbeitgeber diese Informationen zur Verfügung. Das besagt zumindest die aktuelle Fassung des § 109 Abs. 2 SGB IV, die ab dem 1.1.2023 gelten soll.

Allerdings ist zwischenzeitlich in Abstimmung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Arbeitgebervertretern klargestellt worden, dass das bisherige Verfahren nach § 107 Abs. 2 SGB IV, bei dem der Arbeitgeber relevante Vorerkrankungszeiten aktiv abfragen muss, weiterhin als Regelprozess genutzt werden soll und nicht in ein Verfahren im Sinne des § 109 Abs. 2 SGB IV zu überführen ist. Dies bedeutet, dass alle Anfragen der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Prüfung von anrechenbaren Vorerkrankungen ab dem 1.1.2023 weiterhin ausschließlich im Rahmen des DTA EEL zu stellen sind. Das geplante Vorerkrankungsverfahren nach § 109 Abs. 2 SGB IV soll kurzfristig gesetzlich zurückgeführt, d. h. vor Inkrafttreten wieder abgeschafft werden (vgl. Ziffer 4 der Verfahrensbeschreibung GKV Datenaustausch in der ab 1.1.2022 geltenden Fassung, Version 1.2, Stand 5.7.2022, abrufbar unter

<https://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/eau/eau.jsp>).

- Der Arbeitgeber darf den Abruf der Daten bei der Krankenkasse des/der Beschäftigten nur veranlassen, wenn er zum Erhalt der Daten berechtigt ist.
 - Die Berechtigung ist zu bejahen, wenn der/die Beschäftigte bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist und der/die Beschäftigte dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer mitgeteilt hat.
 - Unzulässig ist eine pauschale Abfrage von etwaigen Arbeitsunfähigkeitsdaten, ohne dass dem Arbeitgeber eine konkrete Krankmeldung des/der Beschäftigten vorliegt.
 - In zeitlicher Hinsicht kann die Abfrage bei der jeweiligen Krankenkasse erfolgen, wenn der/die Beschäftigte zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit verpflichtet war und die Arbeitsunfähigkeitsdaten vom Arzt an die Krankenkasse übermittelt wurden. Erst dann liegt eine abrufbereite eAUB vor.

- Technisch hat dies durch eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung zu erfolgen.
- Weitere hilfreiche Informationen zu den Einzelheiten des Abrufs enthält Ziffer 3 der Verfahrensbeschreibung GKV Datenaustausch in der ab 1.1.2022 geltenden Fassung, Version 1.2, Stand 5.7.2022, abrufbar unter <https://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/eau/eau.jsp>.
- Für den Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten bei der Krankenkasse benötigt der Arbeitgeber unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten keine gesonderte Einwilligung des Beschäftigten.
- Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO erlaubt die Verarbeitung personenbezogener Daten, wenn dies eine rechtliche Verpflichtung für den Arbeitgeber darstellt.
- Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Abruf der eAUB mit den darin enthaltenen Arbeitsunfähigkeitsdaten ist zukünftig in § 109 Abs. 1 SGB IV geregelt.
- Im Übrigen erwähnt § 109 Abs. 1 S. 4 SGB IV auch ausdrücklich einen mit dem Abruf beauftragten Dritten, wie etwa einen Abrechnungsdienstleister. Auch dieser darf also den Abruf bei der Krankenkasse vornehmen.
- Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Daten aus der abgerufenen eAUB zum Zwecke der Entgeltfortzahlung zu verarbeiten, ergibt sich, wie bislang auch, aus §§ 3, 5 EFZG.

3.2 Unveränderte Regelung

Drei wichtige Aspekte bleiben auch nach dem 1.1.2023 unverändert.

3.2.1 Fortbestand der Mitteilungspflicht

Beschäftigte müssen auch zukünftig dem Arbeitgeber ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich melden; § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG bleibt unverändert.

Die Mitteilung muss bekanntlich so schnell wie möglich erfolgen, d. h. im Regelfall zu Beginn des Arbeitstages. Die bestehenden betrieblichen Strukturen und Anweisungen zur Meldung einer Arbeitsunfähigkeit können also unverändert fortbestehen.

3.2.2 Relevante Zeitpunkte für die ärztliche Bestätigung einer Arbeitsunfähigkeit

Die zeitlichen Vorgaben des § 5 EFZG bleiben im Ergebnis gleich. Statt der Vorlage der pAUB beim Arbeitgeber muss zukünftig zum gleichen Zeitpunkt die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit erfolgen.

- Dauert die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Kalendertage, so ist nach § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG bislang eine pAUB spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Unter „darauffolgendem Arbeitstag“ wird grundsätzlich der vierte Krankheitstag verstanden, es sei denn, dass an diesem Tag im Betrieb nicht gearbeitet wird (z. B. ein Sonntag). Dann ist der nächste betriebliche Arbeitstag maßgeblich (z. B. der folgende Montag)
- Ab dem 1.1.2023 haben die Beschäftigten am vierten Krankheitstag die Ärztin / den Arzt aufzusuchen, damit die Arbeitsunfähigkeit festgestellt werden kann und die relevanten Arbeitsunfähigkeitsdaten an die Krankenkasse übermittelt werden können.
- Unverändert bleibt die Möglichkeit des Arbeitgebers, eine ärztliche Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.
- Der Arbeitgeber kann also auch zukünftig verlangen, dass die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit beispielsweise schon am ersten Arbeitsunfähigkeitstag erfolgt. Mit der Nutzung

dieser Möglichkeit können Verzögerungen vermieden werden, die mit dem neuen System ab dem 1.1.2023 einhergehen werden. Zu Einzelheiten siehe nachstehende Ziffer 5.3.2.

- Besteht die Arbeitsunfähigkeit schließlich länger als ursprünglich ärztlich festgestellt, müssen die Beschäftigten eine neue ärztliche Begutachtung veranlassen.

Der genaue Zeitpunkt, zu dem der Fortbestand der Arbeitsunfähigkeit durch erneute ärztliche Feststellung zu dokumentieren ist, ist in § 5 EFZG weder aktuell beschrieben, noch wird der neue Absatz 1a darauf eine klare Antwort geben. Im Interesse operativer Planungssicherheit sollte bei Fortbestand der Arbeitsunfähigkeit über den ursprünglich attestierten Zeitpunkt hinaus direkt am nächsten Tag die erneute Feststellung erfolgen und nicht erst am vierten Arbeitsunfähigkeitstag nach Ablauf des ersten ärztlichen Attestes.

3.2.3 Existenz einer pAUB

Von einer pAUB wollte der Gesetzgeber (noch) nicht vollständig Abschied nehmen. Auch nach dem 1.1.2023 müssen sich die Beschäftigten ein Exemplar aushändigen lassen.

Nach der Gesetzesbegründung des BEG III soll den Beschäftigten damit in Störfällen der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung der Entgeltfortzahlung weiterhin möglich bleiben, etwa bei einer fehlgeschlagenen Übermittlung der Daten im elektronischen Verfahren. An diesem Exemplar einer pAUB soll solange festgehalten werden, bis ein für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber geeignetes elektronisches Äquivalent mit gleich hohem Beweiswert zur Verfügung steht. Der Gesetzgeber will in regelmäßigen Zeitabständen prüfen, ob die Voraussetzungen für die vollständige Abschaffung der pAUB vorliegen.

4. Erfasster Personenkreis

Wer ist von den gesetzlichen Neuregelungen erfasst?

Die Neuregelung des § 5 Abs. 1a EFZG gilt nicht für alle Beschäftigten in gleicher Weise.

4.1 Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte

Alle gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten und damit die zahlenmäßig größte Gruppe der Beschäftigten sind von der gesetzlichen Neuregelung erfasst.

Unerheblich ist, ob die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse aufgrund Versicherungspflicht (vgl. § 5 SGB V) oder aufgrund freiwilliger Versicherung (vgl. § 9 SGB V) besteht. Entscheidend ist, dass nur die gesetzlichen Krankenkassen in die Telematikinfrastruktur eingebunden sind, die für den Datenaustausch zwischen Ärzten und Krankenkassen erforderlich ist.

Die Neuregelung gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Der Arbeitgeber muss also zukünftig die Krankenkasse auch dieser Beschäftigten erfragen.

4.2 Privat krankenversicherte Beschäftigte

Keine Anwendung findet der neue § 5 Abs. 1a EFZG auf privat krankenversicherte Beschäftigte. Für diese Gruppe gilt auch nach dem 1.1.2023 unverändert § 5 Abs. 1 EFZG, d. h. sie müssen eine Arbeitsunfähigkeit weiterhin durch Vorlage einer pAUB nachweisen.

4.3 Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten

Gesetzlich ausdrücklich von den Neuregelungen ausgenommen sind geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten (vgl. § 8a SGB IV). Diese üben haushaltstypischen Tätigkeiten aus, die gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden, wie etwa das Reinigen der Wohnung, Kleiderpflege, Zubereitung von Mahlzeiten etc.

4.4 Feststellung durch Nicht-Vertragsärzte

Schließlich müssen Beschäftigte dem Arbeitgeber weiterhin eine pAUB vorlegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch Ärzte festgestellt wird, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen. Das bedeutet, dass auch gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte eine Arbeitsunfähigkeit nach den bislang geltenden Regelungen nachweisen müssen, wenn sie eine Privatärztin/einen Privatarzt aufsuchen oder die Arbeitsunfähigkeit im Ausland ärztlich festgestellt wird

5. Handlungsempfehlungen

Was ist zu tun? Welche Vorbereitungen und welche Änderungen der bisherigen Prozesse empfehlen sich?

5.1 Schulung der Beschäftigten

Die anstehenden Veränderungen sind für Arbeitgeber und Beschäftigte herausfordernd. Jahrzehntelang eingeübte Abläufe müssen neugestaltet und eingeübt werden.

Daher ist die rechtzeitige Schulung der Beschäftigten über die neue Gesetzeslage und die daraus folgenden Pflichten unerlässlich. Der Arbeitgeber ist zwar zu einer Information über die neue Gesetzeslage gesetzlich nicht verpflichtet, jedoch dürfte dies im eigenen Interesse liegen. Denn damit kann bei etwaigen zukünftigen Störfällen zumindest der Einwand der Beschäftigten entkräftet werden, die neue Rechtslage und die geänderten Abläufe seien unbekannt gewesen.

Es empfiehlt sich daher, den Beschäftigten die ab dem nächsten Jahr zu beachtenden Verpflichtungen vorzustellen und in den betrieblichen Kontext einzubetten. An einer derartigen Schulung sollten alle Beschäftigten teilnehmen, d. h. nicht nur die, die aktuell Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind.

Die Information kann in geeigneter und betriebsüblicher Weise erfolgen. Ob dies digital, durch Handouts oder in sonstiger Weise nachvollziehbar erfolgt, richtet sich nach den im Betrieb auch sonst genutzten Informationswegen. Von Vorteil dürfte es in jedem Fall sein, wenn die Information und auch die Kenntnisnahme durch die Beschäftigten nachweisbar dokumentiert werden können.

5.2 Anpassung der Musterarbeitsverträge

Erfahrungsgemäß finden sich in Muster- bzw. Standardarbeitsverträgen zu den Themen Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung Regelungen, die die bisherige Rechtslage zum Teil wörtlich wiedergeben und daher die Vorlage einer pAUB zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit fordern.

5.2.1 Verbot ungünstigerer Vereinbarungen

§ 12 EFZG verbietet Abweichungen von den Vorschriften des EFZG zuungunsten der Beschäftigten. Insofern drängt sich die Frage auf, ob ab dem 1.1.2023 Klauseln in Arbeitsverträgen, die für gesetzlich Krankenversicherte lediglich die alte Gesetzeslage abbilden, gemäß § 12 EFZG unwirksam sind. Laut Gesetzesbegründung soll der neue § 5 Abs. 1a EFZG unter anderem die Beschäftigten von der Übermittlung der pAUB an den Arbeitgeber entlasten und Auseinandersetzungen über die rechtzeitige Vorlage einer pAUB vermeiden. Arbeitsvertragliche Abweichungen von der Neuregelung lassen sich daher durchaus als solche zuungunsten der Beschäftigten verstehen.

- Für ab dem 1.1.2023 neu abzuschließende Arbeitsverträge sollte daher eine entsprechend geänderte Musterklausel aufgenommen werden. Diese kann und sollte die beiden großen Fallgruppen des § 5 Abs. 1a EFZG aufnehmen, d. h. eine kombinierte Regelung für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte und für Privatversicherte beinhalten. Da die Beschäftigten ihren Krankenversicherungsstatus kennen, begegnet eine solche Gestaltung keinen Bedenken.
- Für bereits bestehende Arbeitsverträge wäre der Aufwand der Anpassung an die neue Gesetzeslage ungleich größer, denn die Überzeugungsarbeit, die bei Vertragsänderungen im laufenden Arbeitsverhältnis gegenüber den Beschäftigten zu leisten ist, ist erfahrungsgemäß erheblich.

Die Wiedergabe des bisherigen Gesetzestextes wird man wohl im Regelfall als rein deklaratorische Regelung verstehen müssen, die lediglich die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltende Rechtslage wiedergeben sollte. In etwaigen zukünftigen Streitfällen wird der Arbeitgeber daher mit einer gesetzeskonformen Auslegung unveränderter Klauseln argumentieren können (und müssen). Vor diesem Hintergrund dürfte eine entsprechende Schulung der Beschäftigten über die neue Rechtslage zusätzliche Bedeutung erlangen.

5.2.2 Keine Vereinbarung zur Vorlage der pAUB

Nicht empfehlenswert ist der Abschluss einer neuen Vereinbarung, mit der die Vorlage des Exemplars einer pAUB, das den Beschäftigten von der Ärztin/vom Arzt weiterhin ausgehändigt wird, an den Arbeitgeber sichergestellt werden soll.

Zum einen stellt sich auch hier wieder die Frage, ob eine solche Vereinbarung für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte nicht wegen § 12 EFZG unwirksam wäre.

Zum anderen wird das Exemplar der pAUB für die Beschäftigten auch Diagnosen in Gestalt der ICD-Diagnoseschlüssel enthalten. Diese Informationen sind nicht für den Arbeitgeber bestimmt.

Und schließlich ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber die Aushändigung einer pAUB nur für einen Übergangszeitraum vorsehen wollte, solange noch kein für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit geeignetes elektronisches Äquivalent zur Verfügung steht. Da der Gesetzgeber dies in regelmäßigen Zeitabständen überprüfen will, wird also auch das letzte Exemplar einer pAUB irgendwann wegfallen. Für Arbeitgeber wäre daher mit einer solchen Vereinbarung nicht viel gewonnen und sie müssten spätestens dann die eAUB im Betrieb implementieren.

5.3 Anpassung interner Prozesse

Für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte einerseits und für privat krankenversicherte Beschäftigte andererseits sind zukünftig also zwei nicht deckungsgleiche Abläufe vorzuhalten.

5.3.1 Interner Informationsfluss über Arbeitsunfähigkeit

Da ein Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten von gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten erst zulässig ist, wenn der Arbeitgeber eine Mitteilung der/des Beschäftigten über das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG erhalten hat, ist sicherzustellen, dass die für die Entgeltabrechnung zuständige betriebliche Stelle zeitnah von der Krankmeldung erfährt.

5.3.2 Anweisung zur vorzeitigen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

Während bei den privat krankenversicherten Beschäftigten die bisher eingeübten Prozesse weiter genutzt werden können und der Arbeitgeber spätestens am vierten Arbeitsunfähigkeitstag eine pAUB mit den relevanten Arbeitsunfähigkeitsdaten erhält, wird dies bei den Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen nicht mehr der Fall sein.

- Lässt die/der Beschäftigte eine Arbeitsunfähigkeit erst am vierten Arbeitsunfähigkeitstag ärztlich feststellen, wird der Abruf der Daten frühestens am fünften Arbeitsunfähigkeitstag möglich sein. Denn durch die vorgesehenen technischen Abläufe, insbesondere durch die notwendige Datenübermittlung zwischen Ärztin/Arzt und Krankenkasse und die zeitversetzte Bereitstellung einer entsprechenden Abrufmeldung durch die Krankenkasse kommt es zu einer Verzögerung von mindestens einem Tag.

Laut Ziffer 3.1.1.1 der Verfahrensbeschreibung GKV Datenaustausch in der ab 1.1.2022 geltenden Fassung, Version 1.2, Stand 5.7.2022 (abrufbar unter <https://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/eau>) ist der Abruf der eAUB daher frühestens ab dem fünften Kalendertag der dem Arbeitgeber gemeldeten Arbeitsunfähigkeit sinnvoll.

- Um hier wieder einen Gleichlauf der Kenntnisnahme der Arbeitsunfähigkeitsdaten der Privatversicherten und der gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten beim Arbeitgeber herzustellen, kann der Arbeitgeber von seinem auch weiterhin bestehenden Recht Gebrauch machen, die Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit durch eine Ärztin/einen Arzt bei gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen, vgl. § 5 Abs. 1a S. 2 EFZG.

Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte könnten zu diesem Zwecke beispielsweise angewiesen werden, bereits am dritten Arbeitsunfähigkeitstag (oder noch früher) die ärztliche Feststellung zu veranlassen. Die durch die Datenübermittlung bei der eAUB anderenfalls eintretende verzögerte Kenntnisnahme der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch den Arbeitgeber dürfte einen sachlichen Grund für diese Differenzierung darstellen.

Stellt der Arbeitgeber dazu entsprechende Regelungen auf, sollte auch der Fall der erneuten Feststellung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit erfasst sein. Hierzu empfiehlt sich die Klarstellung, dass bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit eine erneute ärztliche Feststellung direkt am Folgetag und damit „nahtlos“ zu erfolgen hat.

- Macht der Arbeitgeber von dieser Möglichkeit nicht nur in Einzelfällen Gebrauch, wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu beachten sein.

5.4 Umgang mit Störfällen

5.4.1 Pflichtverletzungen durch Beschäftigte

Auch zukünftig wird § 5 EFZG zwei zentrale Verpflichtungen der Beschäftigten beinhalten, deren Missachtung mit den bekannten Disziplinarmaßnahmen (im Regelfall Abmahnungen und ordentliche verhaltensbedingte Kündigung) zu begegnen ist:

- Gleich ob privat oder gesetzlich krankenversichert, müssen Beschäftigte auch nach dem 1.1.2023 dem Arbeitgeber unverzüglich ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer nach eigener Einschätzung mitteilen.
- Die Verpflichtungen, eine ärztliche Einschätzung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer einzuholen, differenzieren dann ab dem 1.1.2023 nach dem Krankenversicherungsstatus der Mitarbeitenden:

Für die privat krankenversicherten Beschäftigte bleibt es wie bislang bei der Verpflichtung, am vierten Arbeitsunfähigkeitstag dem Arbeitgeber eine pAUB vorzulegen.

Die gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten haben am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Feststellung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vornehmen zu lassen, um die Erstellung einer eAUB durch die Krankenkasse zu ermöglichen.

5.4.2 Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen haben bekanntlich einen hohen Beweiswert im Falle einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung. Liegt eine pAUB vor, wird zunächst eine tatsächlich bestehende Arbeitsunfähigkeit zugunsten des Mitarbeitenden vermutet.

- Der Arbeitgeber muss diesen hohen Beweiswert durch ernsthafte Zweifel erschüttern. Dies kann er z. B. durch die Schilderung eigener Beobachtungen tun, etwa, weil Beschäftigte während ihrer Arbeitsunfähigkeit bei der Erbringung von Arbeitsleistung an anderer Stelle beobachtet wurden.
- Er kann aber auch Zweifel anhand der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründen. Hier zeigt § 275 Abs. 1a S. 1 lit. b SGB V einen Weg auf: Ist die Arbeitsunfähigkeit von einer Ärztin/ einem Arzt festgestellt worden ist, die / der durch die Häufigkeit der ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auffällt, sind Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit anzunehmen.

Der bisherige „gelbe Schein“ enthielt neben den Arbeitsunfähigkeitsdaten auch stets Informationen über Name und Sitz des ausstellenden Arztes. Das heißt, dass dem Arbeitgeber mit Blick auf den Arztstempel auf der pAUB direkt erkennbar war, ob es sich möglicherweise um eben eine solche Ärztin / einen solchen Arzt handelt.

Die eAUB indes wird diese Information nicht mehr beinhalten; § 109 Abs. 1 SGB IV listet als zu übermittelnde Daten ausschließlich den Namen, Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit, Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit, Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und etwaige Angaben über Anhaltspunkte für einen Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall auf (siehe oben Ziffer 2.2.2). Wer die eAUB ausgestellt hat, wird nicht mehr erkennbar sein.

Daraus folgt zunächst, dass es dem Arbeitgeber zukünftig erschwert wird, etwaige Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten unter Hinweis auf § 275 Abs. 1a S. 1 lit. b SGB V zu begründen.

5.5 Fragerechte des Arbeitgebers und Mitteilungspflichten der Beschäftigten

5.5.1 Ausstellende Ärztin / ausstellender Arzt

Aus dem Vorgesagten resultiert die Frage, ob zukünftig der Arbeitgeber nicht berechtigt sein soll, von Beschäftigten Auskunft über Name und Sitz der ausstellenden Ärztin / des ausstellenden Arztes zu verlangen.

- Es dürfte auf den ersten Blick auf Seiten der Beschäftigten grundsätzlich keine Verpflichtung bestehen, den Arbeitgeber bei der Substantiierung von Zweifeln an der eigenen Arbeitsunfähigkeit zu unterstützen.

Andererseits waren diese Information dem Arbeitgeber bislang anhand der pAUB leicht zugänglich und § 275 Abs. 1a S. 1 lit. b SGB V sieht diese Möglichkeit, solche Information zur Begründung von Zweifeln heranzuziehen, auch ausdrücklich vor. Zudem wird bei privat krankenversicherten Beschäftigten auch weiterhin eine pAUB vorgelegt, die diese Informationen enthält und damit für den Arbeitgeber verwertbar machen.

- Es gibt daher gute Gründe für die Bejahung einer Berechtigung des Arbeitgebers, gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte nach erfolgtem Abruf der eAUB nach dem Namen und dem Sitz der ausstellenden Ärztin / des ausstellenden Arztes zu befragen.

5.5.2 Erfolgte Feststellung

Ist am fünften Tag der Arbeitsunfähigkeit, bei vorzeitiger Feststellungspflicht auch entsprechend vorher, der Abruf der eAUB nicht erfolgreich, kann dies unterschiedliche Ursachen haben. So kann der Abruf der eAUB durch die verzögerte oder fehlerhafte Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Ärztin / den Arzt an die Krankenkasse beeinträchtigt sein. Auch können die Bereitstellung dieser Daten durch die Krankenkasse fehlerhaft oder technische Probleme ursächlich sein. Möglich bleibt aber auch, dass die Beschäftigten ihrer neuen Feststellungspflicht nicht ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Um daher Störungen außerhalb der Sphäre der Beschäftigten auszuschließen, kann der Arbeitgeber nach vergeblichen Abruf der eAUB die Beschäftigten berechtigterweise fragen, ob bereits eine ärztliche Feststellung erfolgt ist.

5.5.3 Wechsel der Krankenkasse

Seit 2021 gibt es bereits keine Mitgliedsbescheinigungen aus Papier mehr, die durch die gesetzlichen Krankenkassen ausgestellt werden. Grundsätzlich reicht die formlose Mitteilung der Beschäftigten über ihre Krankenkasse bzw. über einen Wechsel der Krankenkasse an den Arbeitgeber aus.

Daher ist eine Verpflichtung der Beschäftigten zu bejahen, dem Arbeitgeber Auskunft über die zuständige Krankenkasse und einen Wechsel der Krankenkasse zu geben, letzteres auch ungefragt.

5.6 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern, so lange die Beschäftigten eine pAUB nicht vorlegen.

Der Gesetzeswortlaut des § 7 EFZG ist bislang nicht an die Neuregelung des § 5 Abs. 1a EFZG angepasst worden. Es stellt sich die Frage, ob § 7 EFZG wenigstens entsprechend Anwendung finden kann, der Arbeitgeber also zur (vorübergehenden) Leistungsverweigerung berechtigt ist, wenn und solange ein Abruf der eAUB nicht möglich

Da nicht erkennbar ist, ob der Gesetzgeber das Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers bei gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten zukünftig beseitigen wollte oder die Vorschrift bei der Gesetzesänderung lediglich übersehen wurde, muss dies aktuell noch als ungeklärt gelten.

6. Fazit

Die Intention des Gesetzgebers, mit der Einführung der eAUB unter anderem eine Reduzierung der Konflikte zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten über den (rechtzeitigen) Nachweis der Arbeitsunfähigkeit zu erreichen, dürfte nicht von Beginn an aufgehen. Es ist weder für Arbeitgeber noch für Beschäftigte leicht durchschaubar, ob im Einzelfall das neue oder das alte Verfahren einzuhalten ist. Klar ist auch, dass zukünftig zwei Melde- und Bearbeitungsprozesse im Unternehmen vorgehalten werden müssen.

Der Wegfall des „gelben Scheins“ für die zahlenmäßig stärkste Gruppe der gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten erscheint vordergründig daher als das Gegenteil der gesetzgeberischen Zielsetzung. Ein Abbau des bürokratischen Aufwands zwecks Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft ist auf den ersten Blick nicht erkennbar. Ob die Neuregelung tatsächlich zur Vereinfachung der betrieblichen Abläufe beiträgt, wenn sie denn erstmal implementiert und eingeübt ist, bleibt daher abzuwarten.

Dass insgesamt die Digitalisierung im Gesundheitswesen und in den Unternehmen voranschreiten muss, dürfte indes unbestreitbar sein.

Autorin:

Kathrin Vossen

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin
Oppenhoff

Konrad-Adenauer-Ufer 23
50668 Köln

Fon +49 221 2091-345
kathrin.vossen@oppenhoff.eu

www.oppenhoff.eu

Ihre DGFP – Ihr HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Professionals. Wir organisieren den Erfahrungsaustausch für Personaler, qualifizieren in HR- und Führungsthemen und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human-Resources-Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR-Management gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 ERFA-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

Impressum

Publikationsreihe DGFP // Wissenswert Arbeitsrechtliche Auswirkungen der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Linkstraße 2

10785 Berlin

www.dgfp.de

Kai H. Helfritz, MBA

Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Linkstraße 2

10785 Berlin

helfritz@dgfp.de

Fon 030 8145543-70

Copyright

Der Herausgeber behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Herausgebers.