

AB JANUAR 2023:



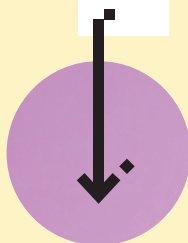
Aus AU wird eAU

Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.

RECHT /// Die altbekannte schriftliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird ab dem 1. Januar 2023 durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die sogenannte eAU, abgelöst. Ab dann müssen Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung also nicht mehr beim Arbeitgeber vorzeigen. Stattdessen gilt ein elektronisches Verfahren, in dem die Krankenkassen die Arbeitsunfähigkeitsdaten dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen; dieser muss die Daten dann entsprechend digital abrufen. Der folgende Beitrag erläutert das konkrete Verfahren.



Infos zum Autor



SCHRITT 1

Arzt informiert Krankenkasse

Konkret erfolgt die Arbeitsunfähigkeitsfeststellung durch den Arzt. Anschließend übermittelt dieser die Daten elektronisch an die Krankenkasse.

SCHRITT 2

Information an Arbeitgeber

Im zweiten Schritt sind Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten. Hierfür muss der Arbeitgeber die Daten eigenständig elektronisch bei der Krankenkasse abrufen.

SCHRITT 3

Datenabruf durch Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ruft wie beschrieben die Daten bei der Krankenkasse ab. Diese hält folgende Informationen bereit:

- Name des/der Beschäftigten,
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit,
- Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht.



Besteht Handlungsbedarf für Arbeitgeber?

Ja. Denn der Arbeitgeber muss die AU-Bescheinigung selbstständig bei der Krankenkasse abrufen. Tut er dies nicht, hat er nichts vorliegen. Darüber hinaus sollten die ab dem 1. Januar 2023 unterschriebenen Arbeitsverträge

angepasst werden. Denn wird weiterhin die übliche Klausel zu schriftlichen AU-Bescheinigungen verwendet, zeigt der Arbeitgeber, dass er nicht auf der Höhe der Zeit ist. Dies kann auf potenzielle Arbeitnehmende unprofessionell und im Zweifel abschreckend wirken.



Rückblick: Gesetzliche Änderungen in 2022

© Sergiojm – stock.adobe.com

Wie in jedem Jahr wurden auch 2022 Anpassungen an bestehende Vorgaben für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgenommen. Die nachfolgenden Hinweise sind eine kleine Auswahl der Novellierungen aus 2022:

1. Freigrenze für Gutscheine

Die Freigrenze für Gutscheine wurde zum 1. Januar 2022 auf 50 EUR pro Monat erhöht. Damit können Praxisinhaber Einsparungen auf Lohnsteuer- und Sozialversicherungsebene erreichen. Wichtig zu wissen ist, dass derartige Vergütung nur zusätzlich zu dem jeweiligen Gehalt, also on top, gezahlt werden darf.

2. Betriebliche Altersvorsorge (BAV)

Wenn ein Arbeitnehmer einen Gehaltsteil in eine BAV umwandelt, müssen darauf keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Seit dem 1. Januar 2022 (Betriebsrenten-Stärkungsgesetz) hat der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts an den jeweiligen Arbeitnehmer weiterzugeben. Der Praxisinhaber kann also entscheiden, ob der Beitrag zur BAV gleichbleibt und er 85 Prozent zahlt oder, ob der bestehende Versicherungsvertrag aufgestockt wird. Für Praxisinhaber gilt es, hier aufzupassen: Bei einer Gehaltsaufstockung versuchen Versicherer dies regelmäßig mit einem Versicherungsneuabschluss mit schlechteren Konditionen zu verbinden.

3. Gesetzlicher Mindestlohn

Der Mindestlohn wurde 2022 dreimal erhöht und liegt seit Oktober bei 12 EUR. Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer. Damit auch für Mitarbeiter auf Minibasis. In der Praxis relevant wird dies insbesondere für Reinigungskräfte, die Hilfe in der Buchhaltung, studentische Aushilfen oder Botenfahrten ins Labor. Bei all diesen Mitarbeitern kann sich die Erhöhung des Mindestlohns auswirken.

ACHTUNG: Ohne schriftlichen Arbeitsvertrag wird es brenzlig

- Ist der Arbeitsvertrag nur in mündlicher Form geschlossen, wird eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden fingiert. Das bedeutet, dass nunmehr ein Mindestwochenlohn von 196,40 bzw. 209 EUR und damit ein Mindestmonatslohn von 785,60 bzw. 836 EUR (gerechnet auf vier Wochen) gilt. Dies, obwohl der Arbeitgeber eigentlich eine geringfügige Beschäftigung von 450 EUR (oder 520 EUR) vereinbaren wollte.
- In diesem Fall droht ein Regress der Rentenversicherung zum finanziellen Ausgleich der nicht gezahlten Sozialversicherungsabgaben.
- Einerseits kann die Rentenversicherung den Arbeitgeber zum finanziellen Ausgleich der nicht gezahlten Sozialversicherungsabgaben verpflichten. Andererseits kann der Arbeitnehmer selbstverständlich den entsprechenden höheren Lohn fordern und/oder z. B. eine höhere Abfindungszahlung. Empfindliche Strafen sieht daneben auch das Mindestlohngesetz (MiLoG) in § 21 vor. Wird gegen die Regelungen dieses Gesetzes verstoßen, eröffnet der Zoll ein Bußgeldverfahren. Insgesamt drohen Geldstrafen von bis 30.000 EUR und sogar bis zu 500.000 EUR.
- Zugleich sind die Zollbehörden bei dem Verdacht einer Ordnungswidrigkeit/Straftat verpflichtet, die Staatsanwaltschaft einzuschalten. Damit drohen dem Arbeitgeber sogar strafrechtliche Konsequenzen, da die Rechtsprechung in jeder Mindestlohnunterschreitung ein „Vorenthalten“ i.S.d. § 266a StGB sieht. Zwar reicht eine fahrlässige Mindestlohnunterschreitung nicht aus, da bedingt vorsätzliches Handeln notwendig ist. Dem Risiko eines strafrechtlich relevanten Verhaltens sollte sich aber kein gewissenhafter Arbeitgeber unnötig aussetzen.

Praxistipp:

Das Arbeitsrecht wird in der Praxis häufig unterschätzt; der Teufel steckt, wie so oft, im Detail. Idealerweise werden in der Praxis einheitliche schriftliche Arbeitsverträge verwendet, die auf die individuellen Bedürfnisse der Praxis zugeschnitten sind und die Arbeitgeberinteressen hinreichend berücksichtigen.

INFORMATION ///

Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht

www.medizinanwaelte.de

Infos zum
Unternehmen

