

## Digitale Krankmeldung zunehmend Standard – erste Auswertung des Regelbetriebs

Die elektronische Arbeitsfähigkeitsbescheinigung (eAU) wird zunehmend zum Standard in der Versorgung. Dies zeigen nun die Daten des ersten Quartals des Regelbetriebs im Verfahren zwischen den Arbeitgebern und den Krankenkassen, die der GKV-Spitzenverband ausgewertet hat. Seit dem 1. Januar 2023 sind Arbeitgeber verpflichtet, die eAU zu nutzen. Sie haben seitdem bereits 21,6 Millionen digitale Krankmeldungen ihrer Arbeitnehmer abgerufen. Zum Vergleich: Im gesamten Jahr 2022 waren es 5,9 Millionen eAU, die Arbeitgeber im Rahmen der freiwilligen Pilotierung abgerufen haben. Nach einem massiven Anstieg im Laufe des vergangenen Jahres erhöhte sich die Abrufquote durch Arbeitgeber von Januar bis März 2023 noch einmal um 60 Prozent.

Auch der digitale Versand der eAU von Ärzten an Krankenkassen zeigt, wie diese in der Praxis verankert ist: Allein im März 2023 wurden 12,9 Millionen eAU versandt, 13 Prozent mehr als im Februar. Die Praxen sind bereits seit Juli 2022 verpflichtet, Krankmeldungen digital auszustellen.

Dr. Doris Pfeiffer, Vorstandsvorsitzende des GKV-Spitzenverbands: „Die digitale Krankmeldung hat sich zügig zu einer festen Größe im Gesundheitswesen entwickelt. Das zeigt: Wenn elektronische Verfahren funktionieren, werden sie von Arbeitgebern, ärztlichen Praxen und Versicherten angenommen und bringen die Digitalisierung in Deutschland voran.“

### eAU ermöglicht genaueren Blick auf Krankenstand

Bislang konnte die Gesamtzahl der Krankmeldungen in Deutschland nur grob geschätzt werden. Es gab eine Dunkelziffer, weil Arbeitnehmer insbesondere bei kurzen und akuten Erkrankungen teilweise keinen Nachweis ihrer Krankmeldung bei der Krankenkasse eingereicht haben. In den

Statistiken fehlten diese Krankmeldungen. Im Allgemeinen geht man bisher von rund 70 bis 80 Millionen Bescheinigungen pro Jahr aus. Legt man diese Annahme zu-



grunde, ist mit rund drei Millionen eAU, die wöchentlich von ärztlichen Praxen an Krankenkassen gehen, bereits heute der überwiegende Anteil der Krankmeldungen digital und übertrifft die bisher angenommene Anzahl. Das eAU-Verfahren hat den Vorteil, dass Krankmeldungen

künftig vollständiger erfasst werden und einen realistischeren Blick auf den Krankenstand der Arbeitnehmenden ermöglichen.

### Automatisiertes Verfahren minimiert Verzögerungen

Die eAU entlastet nicht nur Versicherte, die ihre Krankmeldung nun nirgends mehr einreichen müssen. Auch für Arbeitgebende sind Verzögerungen im Regelfall ausgeschlossen, da das Verfahren weitgehend automatisch abläuft. Fordern die Arbeitgeber aufgrund der Mitteilung der Arbeitnehmer die eAU über den Kommunikationsserver bei der Krankenkasse ab, stellen diese die eAU-Daten automatisiert auf dem Server zum Abruf bereit. Voraussetzung dafür ist, dass die Daten bei den Krankenkassen vorliegen oder innerhalb von 14 Tagen nach der Anfrage eintreffen.

### eAU-Verfahren weiter ausgebaut

Neben der Arbeitsfähigkeitsbescheinigung für Arbeitnehmer, die rund 90 Prozent des Volumens ausmachen, gibt es weitere Nachweise, die bereits jetzt im eAU-Verfahren integriert sind. So sind bereits seit Start des eAU-Verfahrens auch stationäre Krankenhauszeiten und AU-Bescheinigungen von Durchgangärzten Teil des Verfahrens.

Ab 1. Januar 2024 können auch Arbeitsagenturen von der eAU profitieren und Krankmeldungen von Menschen, die Arbeitslosengeld beziehen, digital erhalten. Zudem hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass Krankenkassen ab 2025 auch Reha-Zeiten digital zur Verfügung stellen.

Quelle: GKV-Spitzenverband

## ChatGPT im Job nutzen? Das sagt das Arbeitsrecht

ChatGPT macht derzeit weltweit von sich reden: Der KI-basierte Chatbot kann auf Anfrage jede Art von Texten generieren. Eine Möglichkeit, die auch für die Arbeitswelt enormes Potenzial birgt. Doch wie sieht der arbeitsrechtliche Rahmen für den Einsatz des KI-Tools aus? Nils Wigger von der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp weiß, was es zu beachten gilt.

Seit November 2022 ist die KI-Anwendung ChatGPT (Chat Generative Pre-trained Transformer) des amerikanischen Unternehmens OpenAI frei verfügbar. Internetbenutzer auf der ganzen Welt kommunizieren seither mit dem Chatbot, der auf Grundlage von Text- oder Spracheingaben Antworten in natürlicher Sprache gibt. ChatGPT kann dabei Texte jeder Art verfassen, korrigieren, komplettieren, analysieren und übersetzen. Aus diesen Fähigkeiten heraus ergeben

sich für viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber verlockende neue Möglichkeiten. Dies birgt aber auch einige arbeitsrechtliche Herausforderungen für beide Seiten.

### KI die Arbeit machen lassen: Ist das grundsätzlich erlaubt?

Von E-Mails über Stellenanzeigen bis hin zur Analyse großer Datenmengen – all das kann mit ChatGPT automatisiert erstellt werden. Die KI-Anwendung könnte somit den Berufsalltag vieler Menschen deutlich erleichtern. Aber ist die Nutzung der Software aus arbeitsrechtlicher Sicht erlaubt? „Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer ihre Arbeit von ChatGPT erledigen lassen“, erklärt Nils Wigger. „Denn eine KI ist nach heutiger Ansicht kein Dritter, sondern lediglich ein Arbeitsmittel.“ Folglich steht die Unübertragbarkeit des Dienstes (§ 613 BGB) einer Anwendung nicht im Weg. Jedoch empfiehlt es sich für Arbeitnehmer, ihre Arbeitgeber vor der Verwendung der KI zu informieren. Eine Auskunftspflicht besteht zumindest dann, wenn die Aufgaben ausschließlich mit dem Chatbot erbracht werden.

### Ein guter Assistent, aber kein Experte

Ganz ohne Eigenleistung geht es aber auch mit ChatGPT nicht. Denn zum einen müssen die Eingaben („Prompts“) möglichst präzise sein, um nützliche Antworten zu erhalten. Zum anderen sind die vom Chatbot generierten Texte nicht immer fehlerfrei. Übernehmen Arbeitnehmer falsche Inhalte, so werden diese als eigene Fehler gewer-

tet. Sie sollten daher KI-basierte Texte immer kritisch hinterfragen und auf ihre Richtigkeit prüfen.

### Beim Thema Datenschutz ist Vorsicht geboten

Weiterhin ist es wichtig, niemals sensible Daten bei ChatGPT einzugeben. „Sämtliche Daten werden von OpenAI sowie unbenannten Service-Providern gespeichert. Bezüglich der Verarbeitung von personenbezogenen Daten bestehen daher erhebliche Bedenken“, sagt Nils Wigger. Zudem ist es möglich, dass ChatGPT die erhaltenen Angaben nutzt, um seine Dienste weiter zu optimieren. So kann es passieren, dass sich die Software Zahlen, Unternehmensdaten oder gar Geschäftsgeheimnisse merkt und an Dritte weitergibt.

### Rechte und Pflichten von Arbeitgebenden

Unternehmen, die zum Beispiel aufgrund der Datenschutzproblematik gegen das Arbeiten mit ChatGPT sind, dürfen dessen Einsatz im Unternehmen untersagen. „Im Rahmen ihres Weisungsrechts können Arbeitgeber ChatGPT im Betrieb einführen oder aber verbieten. Wird gegen das Verbot verstoßen, dürfen arbeitsrechtliche Maßnahmen wie eine Abmahnung oder Kündigung ergriffen werden“, erläutert Nils Wigger.

Möchten Arbeitgeber den Chatbot bei personellen Entscheidungen (zum Beispiel bei der Auswahl von Bewerbern) einsetzen, ist darauf zu achten, dass die letzte Entscheidung immer bei einer natürlichen Person liegen muss (gemäß Art. 22 Abs. 1 DSGVO). Um als Unternehmen alle Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit ChatGPT im Blick zu haben, rät Nils Wigger zu einer juristischen Beratung. „So kann eine rechtskonforme und verantwortungsvolle Implementierung der KI-Anwendung im Unternehmen sichergestellt werden.“

Quellen: Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH; ZWP online

