

Zusatzrundsreiben Januar 2022

1. Neu ab 01.01.2023: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen müssen elektronisch abgerufen werden

Ab dem 01.01.2023 muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) bei den Krankenkassen elektronisch abgerufen werden. Der Arzt übermittelt die Daten zur AU elektronisch an die Krankenkasse. Das Verfahren war im Jahr 2022 optional und ist ab 2023 verpflichtend. Der Arbeitnehmer erhält weiterhin einen Durchschlag in Papierform für mögliche Störfälle.

Ihre Mitarbeiter sind weiterhin verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 S. 1 EFZG).

Des Weiteren **müssen** die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Art der Arbeitsunfähigkeit mitteilen:

- Krankheit (Vertragsarzt/ Vertragszahnarzt)
- Arbeitsunfall
- Stationäre Krankenhausbehandlung.

Bitte reichen Sie uns die benötigten Daten spätestens 5 Werktage vor der Lohnabrechnung per E-Mail oder Fax (einmal monatlich) in Form einer Liste ein.

Zukünftiges Vorgehen

Wenn wir von Ihnen die Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit erhalten haben, fordern wir für Sie die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) an. Nachdem die Krankenkasse die Daten geprüft hat, meldet diese die Daten zur Arbeitsunfähigkeit elektronisch an das Lohnabrechnungsprogramm zurück. Wir berücksichtigen die Fehlzeiten entsprechend bei der Lohnabrechnung.

Geringfügig Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte

Das Verfahren gilt auch für Minijobs und kurzfristig Beschäftigte. *Daher benötigen wir ab sofort immer die gesetzliche Krankenkasse auch für diesen Arbeitnehmer-Kreis.*

Ausgenommen vom elektronischen Verfahren sind:

- Privat versicherte Beschäftigte,
- AU-Bescheinigungen aus dem Ausland
- sonstige AU-Bescheinigungen - wie von Privatärzten, bei Kind krank, bei stufenweiser Wiedereingliederung, bei Rehabilitationsleistungen oder bei Beschäftigungsverbot

In diesen Fällen bleibt es auch nach dem 1. Januar 2023 beim bisherigen Verfahren und bei der gewohnten Vorlagepflicht.

2. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Das BAG hat in einem aktuellen Beschluss entschieden, dass Arbeitgeber bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG gesetzlich verpflichtet sind, die gesamte Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer zu erfassen.

Die Aufzeichnungspflicht richtet sich an die Arbeitgeber, die diese aber an die Arbeitnehmer delegieren können. Die Arbeitgeber haben jedoch die tatsächliche und korrekte Arbeitszeiterfassung sicherzustellen. Eine bestimmte Form der Aufzeichnung ist nicht vorgeschrieben. Es ist also für die Erfüllung der Aufzeichnungspflicht ausreichend, wenn die Arbeitnehmer handschriftlich Beginn und Ende sowie die Pausenzeiten und die Gesamtstundenzahl eintragen.

Laut der BAG-Begründung steht es den Arbeitgebern frei, ob sie die Zeiten manuell oder mit Hilfe eines digitalen Systems aufzeichnen. Das Zeiterfassungssystem muss allerdings die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten, sowie die gesetzlichen Regelungen des Datenschutzes beachten.

Arbeitgeber, bei denen noch kein Zeiterfassungssystem existiert, sollten ein solches umgehend implementieren. Da die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitszeiterfassung noch nicht abschließend konkretisiert sind, sollten Arbeitgeber abwägen, ob sie diese nicht zunächst abwarten, bevor sie die endgültige Wahl eines Zeiterfassungssystems treffen. Die Zeit bis dahin sollte dazu genutzt werden, sich Gedanken darüber zu machen, welche Art der Zeiterfassung – Stundenzettel, App, Software oder klassische Stempeluhr - für den Arbeitgeber geeignet erscheint.

3. Resturlaubsanspruch 2022

Teilen Sie bitte ihren Mitarbeitern, wie gesetzlich vorgeschrieben, den Resturlaubsanspruch aus 2022 mit und weisen Sie auf das Datum hin, an dem dieser verfällt.

4. Fälligkeiten der Sozialversicherungsbeiträge 2023

Des Weiteren möchten wir darauf hinweisen, dass wir die Lohnabrechnung zu den Fälligkeitszeiten abrechnen müssen und bitten Sie, uns rechtzeitig Mitteilung über Neueinstellungen, Gehaltsanpassungen, Änderungen der Stunden etc. zu geben. Die Fälligkeitstermine können Sie dem beigefügten Anhang entnehmen.

Wünschen Sie, dass die Löhne früher als üblich bzw. vereinbart bereitgestellt werden, teilen Sie uns dieses bitte ebenfalls frühzeitig mit.

Wir wünschen Ihnen einen guten Start ins Jahr 2023!

Braunschweig, den 10.01.2023

Christina Dietze
Bernd Wrede
Till-N. Hupe