

Auf zwei unterschiedliche Dokumente einstellen

► Entgeltfortzahlung

eAU: Im vierten Quartal 2021 gilt eine Übergangsregelung

Am 01.10.2021 startet die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sollen von den behandelnden Ärzten nur noch digital an die Krankenkassen übermittelt werden. Trotzdem können Sie mit zwei unterschiedlichen Dokumenten zum Beleg der Arbeitsunfähigkeit konfrontiert werden. Grund dafür ist eine Übergangsregelung für das vierte Quartal 2021. |

Hintergrund | Mit dem Terminservice- und Versorgungsgesetz ist die gesetzliche Grundlage geschaffen worden, dass ab dem 01.10.2021 die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von den Ärzten an die Krankenkassen nur noch digital übermittelt werden. Da die technische Umstellung zum 01.10.2021 nicht flächendeckend bei allen Ärzten möglich ist, erhalten Arztpraxen Zeit, sich im Laufe des vierten Quartals auf das neue eAU-Verfahren umzustellen. Sie können vom 01.10. bis zum 31.12.2021 noch den bekannten „Nachweis zur Vorlage beim Arbeitgeber“ ausstellen. Praxen, die bereits an die eAU-Technik angeschlossen sind, übermitteln elektronisch an die Krankenkassen. Sie werden aber auch weiterhin Papierbescheinigungen für Arbeitgeber und Patienten erstellen – sollte die elektronische Übertragung nicht funktionieren zusätzlich eine für die Krankenkasse.

► Urlaub

Urlaub kann auch bei angeordneter Quarantäne gewährt werden

Wer im Erholungsurlaub arbeitsunfähig erkrankt, dem werden die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet (§ 9 BUrlG). Bei einer angeordneten Quarantäne ist das anders. Hier können die Quarantänitage auf den Urlaub angerechnet werden; sie müssen nicht wie Krankheitstage behandelt werden. Zu diesem Schluss gelangt das ArbG Neumünster. |

Die Arbeitgeberin hatte dem Arbeitnehmer wie beantragt Urlaub für den 23. bis 31.12.2020 genehmigt. Danach ordnete das Gesundheitsamt für den Arbeitnehmer für den Zeitraum 21.12.2020 bis 04.01.2021 Quarantäne an. Die Arbeitgeberin zahlte für die beantragte Zeit Urlaubsentgelt und rechnete die Tage auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers an. Der Arbeitnehmer war der Auffassung, dass sein Urlaubsanspruch nach wie vor bestehe. Die Arbeitgeberin habe ihm für Dezember 2020 nicht wirksam Urlaub gewährt. § 9 BUrlG sei zumindest analog anzuwenden.

Dieser Argumentation ist das ArbG Neumünster nicht gefolgt. § 9 BUrlG sei nicht auf den Fall der Anordnung einer Quarantäne analog anzuwenden. Bei der Schaffung der Vorschrift sei die Unterscheidung zwischen Krankheit und bloßem – zu einer Quarantäneanordnung führenden – seuchenbezogenen Risiko bereits bekannt gewesen. Der Gesetzgeber habe mit § 9 BUrlG eine besondere Situation der Urlaubsstörung herausgegriffen und die anderen Fälle nicht entsprechend geregelt. Es handele sich um eine nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmegesetzvorschrift (ArbG Neumünster, Urteil vom 03.08.2021, Az. 3 Ca 362 b/21, Abruf-Nr. 224427).

Quarantänitage sind keine Krankheitstage