



TARIFPAKET MIT 29 MONATEN LAUFZEIT KOSTENDISZIPLIN UND INNOVATION

Am Ende war es der Dreiklang aus moderater Kostenbelastung, langfristiger Planungssicherheit und neuen Ideen, der eine Einigung möglich machte: Nach intensiven Verhandlungen über zwei Tage konnten die Spitzen von BAVC und IG BCE am Nachmittag des 22. November die Unterschrift unter ein Tarifpaket setzen, das der schwierigen wirtschaftlichen Lage gerecht wird und zugleich neue, innovative Elemente enthält. „Dieser Abschluss hebt unsere Sozialpartnerschaft auf eine neue Stufe. Wir stellen Fortschritt vor Verteilung - und zeigen damit auch der Politik in Berlin, wie es geht.“ Mit diesen Worten unterstrich BAVC-Präsident Kai Beckmann gegenüber den Medien den Gestaltungswillen der Chemie-Sozialpartner.

Längste Laufzeit seit 1987

So erhalten erstmals in Deutschland sämtliche Tarifbeschäftigten einer Branche eine tarifliche Absicherung für den Pflegefall. Neben moderaten Entgelterhöhungen profitieren die Beschäftigten ab 2020 zudem von einem Zukunftsbetrag, der zunächst 9,2 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts beträgt und bis 2022 auf 23 Prozent ansteigt. Dieser Betrag kann auch für die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit eingesetzt werden. Im Gegenzug können die Unternehmen individuell längere Arbeitszeiten vereinbaren. Die Umwandlung des Zukunftsbetrags in freie Tage ist nur möglich, wenn die notwendigen Kapazitäten im Betrieb sichergestellt sind. Mit einer Qualifizierungsoffensive investieren BAVC und IG BCE in mehr Transparenz und bessere Perspektiven im digitalen Wandel. Mit 29 Monaten Laufzeit ist dies der längste Tarifabschluss in der Chemie seit 1987. Vereinbart wurde zudem, die Altersfreizeit-Regelung zu überarbeiten.

Positive Resonanz in den Medien

In der Öffentlichkeit wurde das Tarifpaket ausgesprochen positiv aufgenommen. Das Handelsblatt lobte die Einigung als „innovativ, gesellschaftlich relevant und betont geräuschlos“. „Wirkliches Neuland“ werde mit der Pflege-Zusatzversicherung betreten, so die Rheinpfalz aus Ludwigshafen. Ähnlich sieht es die Süddeutsche Zeitung: Diese Innovation sei ein „Vorbild für andere Branchen“. Für die FAZ ist die Einigung „ein mutiger Kompromiss, der nicht zuletzt zeigt, wie eine funktionierende Sozialpartnerschaft aussehen kann.“

"DIESER ABSCHLUSS HEBT UNSERE SOZIALPARTNERSCHAFT AUF EINE NEUE STUFE. WIR STELLEN FORTSCHRITT VOR VERTEILUNG."

Kai Beckmann
BAVC-Präsident

ALLES ZUM CHEMIE-TARIFPAKET 2019

Seite 2



BAG-URTEIL: BAVC GEHT NACH KARLSRUHE

Seite 5





TARIFRUNDE #CHEMIE2019

EINIGUNG MIT 29 MONATEN LAUFZEIT

BAVC und IG BCE haben ein umfassendes Tarifpaket vereinbart, das der schwierigen wirtschaftlichen Lage Rechnung trägt und zugleich neue, innovative Elemente enthält. Die Einigung gilt für 1.900 Betriebe mit 580.000 Beschäftigten.

Georg Müller: „Guter Abschluss in schwierigem Umfeld“

„In einer Situation mit eng begrenztem Verteilungsspielraum haben wir komplexe Verhandlungen zu einem guten Ende geführt“, so BAVC-Verhandlungsführer Georg Müller. „Mit einer außerordentlich langen Laufzeit und sehr moderaten Entgelterhöhungen konnten wir unsere wichtigsten Ziele erreichen. Beim Zukunftsbetrag ist entscheidend, dass die Betriebe die Kontrolle behalten. Die Unternehmen haben nun außerdem mehr Optionen, die Arbeitszeit nach oben zu öffnen. Das ist ein wichtiger Schritt zu mehr Flexibilität. Alles in allem haben wir ein angemessenes und innovatives Paket geschnürt.“

Leermonate + Einmalzahlung + zweistufige Erhöhung

Der Entgeltkompromiss sieht zunächst zwei Leermonate vor, gefolgt von einer regional gestaffelten Einmalzahlung von bis zu 6 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts für das erste Halbjahr 2020. Ab 1. Juli 2020 werden die Entgelte in der ersten Stufe um 1,5 Prozent erhöht. Die zweite Stufe der Entgelterhöhung greift ab 1. Juli 2021 und beträgt 1,3 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen steigen entsprechend. Die Gesamtlaufzeit beträgt 29 Monate. Entgelterhöhungen werden künftig in allen Tarifbezirken zum selben Zeitpunkt wirksam. Die bezirklichen Entgelttarifverträge laufen entsprechend bis Ende März 2022. Die tarifliche Jahresleistung wird ab 2021 von 95 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts auf 100 Prozent angehoben.

Die zweite Stufe der Entgelterhöhung ab Juli 2021 kann um bis zu zwei Monate verschoben werden, wenn die wirtschaftliche Lage dies erfordert. Aus wirtschaftlichen Gründen ist zudem eine Halbierung des Zukunftsbetrags möglich. Diese zusätzliche betriebliche Flexibilität trägt der differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung.

Pflegezusatzversicherung: tarifpolitisches Neuland

Um der Herausforderung Pflege zu begegnen, betreten BAVC und IG BCE tarifpolitisches Neuland: Erstmals vereinbaren Tarifpartner in Deutschland für eine gesamte Branche eine zusätzliche tarifliche Absicherung für den Pflegefall. Der Versicherungsschutz gilt für alle Tarifbeschäftigten ab 1. Juli 2021 – ohne Gesundheitsprüfung. Im Pflegefall erhält der Versicherte bei ambulanter Pflege 300 Euro monatlich, bei stationärer Pflege 1.000 Euro monatlich.

Die Kosten von 33,65 Euro pro Monat und Mitarbeiter trägt der Arbeitgeber. Die Versicherten können den Versicherungsschutz zu günstigen Konditionen auf Familienmitglieder ausweiten sowie die individuellen Leistungen aufstocken. Mit dieser Tarif-Innovation geben die Chemie-Sozialpartner eine weitere tarifpolitische Antwort auf den demografischen Wandel.

Neuer Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ vereinbart

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit für beide Seiten, Leitplanken für mobiles Arbeiten und einen Zukunftsbetrag haben BAVC und IG BCE im neuen Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ vereinbart. Danach erhalten Tarifbeschäftigte für 2020 einen Zukunftsbetrag von 9,2 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts, der für unterschiedliche Zwecke eingesetzt werden kann. Bis 2022 steigt der Betrag auf 23 Prozent eines Monatsentgelts. Über die Verwendungsmöglichkeiten entscheiden die Betriebsparteien. Sie wählen bis 30. September 2020 mindestens zwei von acht tariflich vorgegebenen Optionen:

Bereich Zeit statt Geld: Langzeitkonto; Freistellung; Qualifizierung

Bereich Sicherheit und Vorsorge: Aufstockung der tariflichen Pflegezusatzversicherung; Altersvorsorge; Schutz bei Berufsunfähigkeit; Gesundheit

Auszahlung

Durch den betrieblichen Spielraum behalten die Unternehmen die Kontrolle über die Gestaltung der Arbeitszeit. Voraussetzung für zusätzliche freie Tagen ist, dass das betrieblich notwendige Arbeitsvolumen sichergestellt ist. Dazu hat der Arbeitgeber mit diesem Tarifabschluss nun auch die Möglichkeit, individuelle Arbeitszeit-Vereinbarungen mit Beschäftigten zu treffen, die über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinausgehen. Grundlage ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung.

Mobiles Arbeiten erleichtert

Teil des Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“ ist auch eine Vereinbarung, mit der mobiles Arbeiten erleichtert wird. Wenn der Beschäftigte im Rahmen der mobilen Tätigkeit selbst über das Ende der Arbeitszeit oder über den Beginn der Arbeitszeit am nächsten Werktag bestimmen kann, wird die vorgeschriebene Ruhezeit von elf auf neun Stunden verkürzt. Diese Vereinbarung gibt Arbeitgebern und Arbeitnehmern mehr Flexibilität bei der Nutzung moderner Arbeitsformen.

Gemeinsame Qualifizierungsoffensive

BAVC und IG BCE investieren im digitalen Wandel gemeinsam in mehr und bessere Qualifizierung. Zur Unterstützung der strategischen Personalplanung werden die Chemie-Sozialpartner den Unternehmen eine Software zur Verfügung stellen, die den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten abbildet. In Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit ist zudem ein branchenspezifisches Beratungsangebot geplant, das Beschäftigten und Unternehmen zugutekommt. BAVC und IG BCE lassen zudem eine „Future Skills Map“ entwickeln, die sowohl die Kompetenzen abbildet, die für die Chemie wichtiger werden, als auch diejenigen, die an Bedeutung verlieren.

Altersfreizeiten auf dem Prüfstand

BAVC und IG BCE verpflichten sich, die geltende Regelung zu Altersfreizeiten zu überprüfen und ein neues Modell zu erarbeiten. Aus Sicht der Arbeitgeber ist eine Neujustierung dringend geboten, da die Regelung aufgrund des demografischen Wandels zunehmend zu Engpässen in den Betrieben führt. Laut Chemie-Tarifvertrag verkürzt sich die Arbeitszeit für Beschäftigte im Schichtdienst ab 55 um 3,5 Stunden pro Woche, für alle anderen ab 57 um 2,5 Stunden. Ergebnisse sollen im Laufe des kommenden Jahres vorliegen.

Autor: Sebastian Kautzky



„Wirtschaftlicher Realismus und tarifpolitischer Weitblick prägen den Chemie-Tarifabschluss 2019. Wir schaffen neue Spielräume bei der Arbeitszeit, stärken die Qualifizierung im digitalen Wandel und gehen mit der Pflegeversicherung auch sozialpolitisch voran. Wir gestalten die neue Arbeitswelt gemeinsam – und das im Einklang mit der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Ein besonderer Pluspunkt ist die ausgesprochen langfristige Planungssicherheit für die Betriebe. Dieser Abschluss hebt unsere Sozialpartnerschaft auf eine neue Stufe. Wir stellen Fortschritt vor Verteilung – und zeigen damit auch der Politik in Berlin, wie es geht.“

ZUM CHEMIE-TARIFABSCHLUSS 2019

**29 MONATE
LAUFZEIT**

hat der neue Tarifvertrag. Die längste Laufzeit seit 1987 verschafft den Unternehmen Planungssicherheit in schwierigen Zeiten.

**1,5 PROZENT
+
1,3 PROZENT**

betragen die moderaten Entgelterhöhungen. Die erste Stufe greift ab Juli 2020, die zweite ab Juli 2021.

33,65 EURO

beträgt der monatliche Beitrag zur neuen Pflegezusatzversicherung - der bundesweit ersten branchenweiten Absicherung für den Pflegefall.

30.9.2020

- bis zu diesem Zeitpunkt regeln die Betriebsparteien, für welche der acht Optionen der neue Zukunftsbetrag eingesetzt werden kann.

**9 STUNDEN
RUHEZEIT**

statt der gesetzlich vorgeschriebenen 11 Stunden sind künftig beim Arbeiten von unterwegs oder von zu Hause möglich.



Quelle: Shutterstock 1331575862

BAG-URTEIL ZU ALTERSFREIZEIT IN TEILZEIT BAVC LEGT VERFASSUNGSBESCHWERDE EIN

Erstmals in seiner Geschichte zieht der BAVC vor das Bundesverfassungsgericht. Die Chemie-Arbeitgeber setzen damit ein deutliches Signal: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist mit seinem Urteil zu den tariflichen Altersfreizeiten bei Teilzeitbeschäftigten zu weit gegangen. Es hatte entschieden, dass alle Teilzeitbeschäftigten einen anteiligen Anspruch auf Altersfreizeiten haben – ein unzulässiger Eingriff in die Autonomie der Tarifparteien.

Eingriff in die Tarifautonomie

Seit 1983 bestehen in der chemischen Industrie für Schichtmitarbeiter ab 55 Jahren und für alle anderen ab 57 Jahren verkürzte Arbeitszeiten. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit um 2,5 Stunden oder mehr unter der tariflichen Arbeitszeit liegt, haben laut Tarifvertrag keinen Anspruch auf Altersfreizeiten. Das BAG sieht hierin eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten.

Der BAVC hält diese Entscheidung wegen eines Eingriffs in die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie für verfassungswidrig und hat mit dem betroffenen Unternehmen Verfassungsbeschwerde eingelegt. Zuletzt hat das Bundesarbeitsgericht vermehrt tarifliche Regelungen für unwirksam erklärt, obwohl diese nur einer sehr eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliegen. Tarifverträge tragen die Vermutung einer Richtigkeitsgewähr in sich, da sich zwei gleich starke Interessenvertreter gegenüberstehen. Die Chemie-Sozialpartner durften davon ausgehen, dass erst ab einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden ein erhöhtes Erholungsbedürfnis besteht. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesarbeitsgericht bei der Prüfung, ob ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten vorliegt, verkannt, dass den Tarifvertragsparteien ein weiter Gestaltungsspielraum zukommt.

Neues tarifliches Modell bis 2020

Die Chemie-Sozialpartner sind bestrebt, Tarifverträge aufgrund veränderter Gesetzgebung oder Rechtsprechung anzupassen. Neben der Teilzeitproblematik führen die Altersfreizeiten aufgrund des demografischen Wandels und des gleichzeitigen Fachkräftemangels zunehmend zu Engpässen in den Betrieben. Dies haben die Chemie-Sozialpartner zum Anlass genommen, im Rahmen der diesjährigen Tarifrunde eine Verhandlungspflichtung zur Entwicklung eines neuen tariflichen Modells im Laufe des nächsten Jahres zu vereinbaren. Bis zu einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts können Arbeitgeber die geltend gemachten Altersfreizeiten den jeweiligen Arbeitszeitkonten der Teilzeitbeschäftigten gutschreiben und je nach Ausgang des Verfahrens nachträglich gewähren oder wieder in Abzug bringen.

Autorin: Katharina Koba

 **KONTAKT**



KATHARINA KOBA

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

katharina.koba@bavc.de



Quelle: Fotolia 115243147

LEGAL TECH

DIGITALISIERUNG IN DER RECHTSBERATUNG

Mit Legal Tech steht die nächste Evolutionsstufe im Rechtsberatungsmarkt an. Fast täglich drängen neue Startups auf den Markt und immer mehr renommierte Kanzleien entwickeln eigene Angebote.

Das Anwendungsspektrum ist dabei enorm weit: von Software für die Büroorganisation in den Bereichen Buchhaltung, Dokumentenverwaltung oder Rechnungswesen über automatisierte Dokumentenerstellung im Rahmen von Generatoren sowie Rechtsportale, die standardisierte Rechtsfragen beantworten, bis hin zu (KI-gestützten) Chatbots.

Im Alltag vieler Menschen hat Legal Tech bereits Einzug gehalten. Sei es das Anfechten von Blitzerbescheiden (geblitzt.de) oder das Erstreiten von Entschädigungen bei Verspätung oder Ausfall eines Fluges (flightright.de) - für all dies gibt es mittlerweile Webseiten, die die Verbraucher bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen. Auf ihnen werden Bescheide und Sachverhalte zunächst kostenfrei durch Partnerkanzleien geprüft und die Erfolgsaussichten beurteilt. Nach erfolgter Prüfung kann der Nutzer sich entscheiden, ob er das Verfahren weiter betreiben möchte; er wird dann über die gegebenenfalls anfallenden Kosten informiert.

Vorteile für Unternehmen nutzen

Nicht nur für Privatanwender, auch für Unternehmen gibt es eine Vielzahl von Anwendungsmöglichkeiten für Legal Tech. So sind Tools wie Zeugnisgeneratoren bereits in vielen Unternehmen Standard. Diese ermöglichen es der Personalabteilung, mit wenigen Klicks rechtssichere Arbeitszeugnisse zu erstellen. Aber auch Tools zur Fristenkontrolle oder zur automatisierten Erstellung von Dokumenten werden immer häufiger eingesetzt.

Die Vorteile liegen auf der Hand. Mit Hilfe dieser Tools werden Arbeitsprozesse immer effizienter und können damit wesentlich beschleunigt werden. Außerdem stellen Tools wie die Zeugnis- und Dokumentengeneratoren sicher, dass Arbeitszeugnisse und andere rechtliche Dokumente einem einheitlichen Standard folgen und rechtssicher ausgestaltet sind.

Chemie geht voran

Diese Entwicklung nehmen die Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie auf. Als eine der ersten Branchen arbeiten wir intensiv an der Umsetzung eigener Legal Tech-Angebote. Erstmals aufgegriffen wurde das Thema auf der BAVC-Wintertagung 2018. Danach wurde entschieden, dass die Verbände ein Legal Tech-Angebot für die Mitgliedsunternehmen entwickeln. Auf dieser Basis wurden Gespräche mit verschiedenen Anbietern geführt.

KONTAKT



LARS MESSERSCHMIDT

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

lars.messerschmidt@bavc.de

Überzeugen konnte hierbei der Anbieter ReNoStar/Soldan. ReNoStar entwickelt und vertreibt seit mehr als 30 Jahren Softwarelösungen für die rechtsberatenden Berufe. Heute arbeiten 7.500 Kanzleien an 50.000 Arbeitsplätzen mit Software von ReNoStar. Zusammen mit Soldan erarbeitet ReNoStar seit einigen Jahren auch verschiedene Legal Tech-Lösungen. Für die Mitglieder der Chemie-Arbeitgeberverbände werden derzeit zwei Module entwickelt, die die Unternehmen bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen sollen.

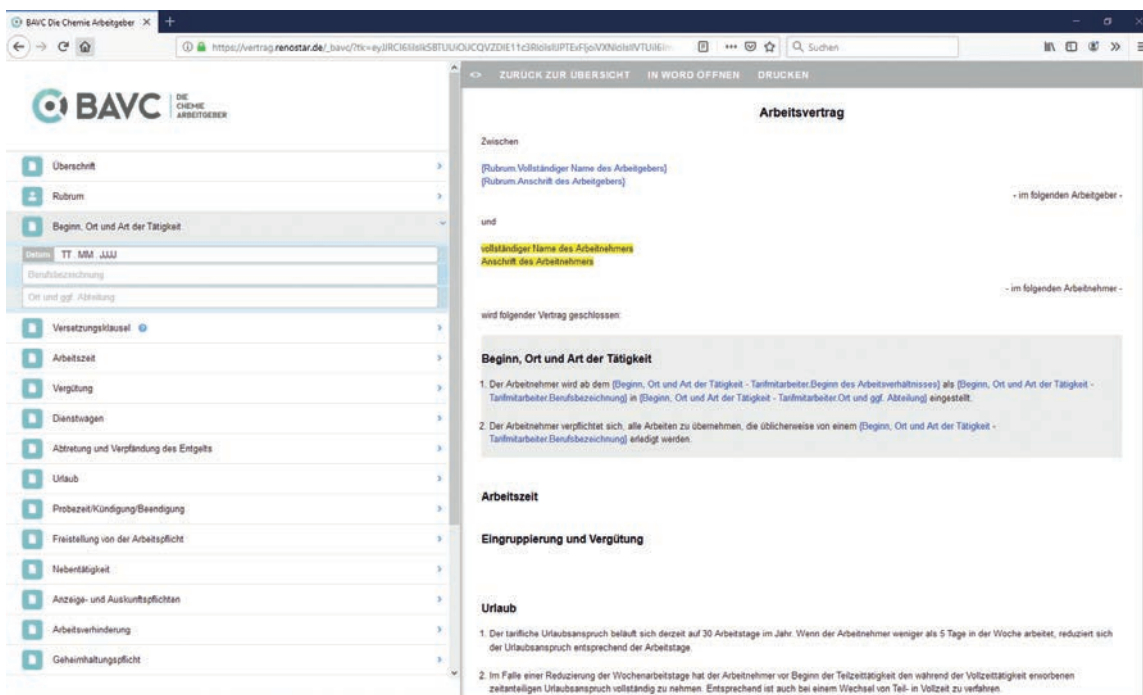
Das erste Modul: der Dokumentengenerator

Mit diesem Angebot werden Mitgliedsunternehmen für die tägliche Arbeit notwendige Muster für Arbeitsverträge, Abmahnungen oder auch Kündigungsschreiben zur Verfügung gestellt. Die durch eine Gruppe von Experten eingepflegten Dokumente basieren auf den Handbüchern „Arbeitsvertragsgestaltung“ und „Das Arbeitsverhältnis in der chemischen Industrie“ in den jeweils aktuellen Fassungen. Diese Standardwerke für die Branche werden gemeinsam vom BAVC und seinen Mitgliedsverbänden erarbeitet.

Im Rahmen des Dokumentengenerators wird dem Nutzer eine Vorlage zur Verfügung gestellt, bei der er nur noch einzelne Platzhalter ausfüllen muss. Daraus wird dann eine Word-Datei generiert. Da aus datenschutzrechtlichen Gründen die Eingabe von personenbezogenen Daten nicht zulässig ist, müssen diese in der Word-Datei ergänzt werden, damit das Dokument finalisiert werden kann. Der Generator kann und soll nicht jede mögliche Sachverhaltsvariante in Gänze abbilden und wird daher die individuelle Beratung durch einen (Verbands-)Juristen nicht ersetzen. Gleichwohl hat er das Potenzial, Routinetätigkeiten mittels Legal Tech zu vereinfachen. Zugang zu dem Generator erhalten Mitgliedsunternehmen in naher Zukunft über die Intra-/Extranets der BAVC-Mitgliedsverbände.

Das zweite Modul: das Chemie-Rechtsportal

Als zweites Modul wird im Jahr 2020 ein Chemie-Rechtsportal entwickelt. Hier sollen die Mitgliedsunternehmen Antworten auf typische Anfragen finden sowie Verlinkungen auf einschlägige Rechtsprechung und ausführliche Praxishinweise. Auch eine Verknüpfung des Dokumentengenerators mit dem Chemie-Rechtsportal wird derzeit geprüft.



The screenshot shows a web browser window displaying the BAVC document generator interface. The browser address bar shows the URL: <https://vertrag.renostar.de/bavc/7kc+aylRCl6hllKSBTUuOUcQVZDIE11cRloisIPIE:FpoVXNklsrVUliEi...>. The page title is "Arbeitsvertrag". On the left, there is a sidebar menu with various contract sections: Überschrift, Rubrum, Beginn, Ort und Art der Tätigkeit, Versetzungsklausel, Arbeitszeit, Vergütung, Dienstwagen, Abtretung und Verpfändung des Entgelts, Urlaub, Probezeit/Kündigung/Beendigung, Freistellung von der Arbeitspflicht, Nebentätigkeit, Anzeige- und Auskunftspflichten, Arbeitsverhinderung, and Geheimhaltungspflicht. The main content area shows a contract template with fields for "Zeichen" (Rubrum, Vollständiger Name des Arbeitgebers; Rubrum, Anschrift des Arbeitgebers) and "vollständiger Name des Arbeitnehmers; Anschrift des Arbeitnehmers". Below this, there is a section for "Beginn, Ort und Art der Tätigkeit" with two numbered points: 1. Der Arbeitnehmer wird ab dem (Beginn, Ort und Art der Tätigkeit - Tarifmitarbeiter(Beginn des Arbeitsverhältnisses)) als (Beginn, Ort und Art der Tätigkeit - Tarifmitarbeiter(Berufsbezeichnung)) in (Beginn, Ort und Art der Tätigkeit - Tarifmitarbeiter.Ort und ggf. Abteilung) eingestellt. 2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle Arbeiten zu übernehmen, die üblicherweise von einem (Beginn, Ort und Art der Tätigkeit - Tarifmitarbeiter(Berufsbezeichnung)) erledigt werden. Further sections include "Arbeitszeit", "Eingruppierung und Vergütung", and "Urlaub" with specific provisions regarding vacation days and part-time work.

Blick in den Dokumentengenerator

Autor: Lars Messerschmidt



Quelle: Shutterstock 730482907

ARBEITSRECHT

ARBEITEN TROTZ AU-BESCHEINIGUNG?

Nicht nur in der Erkältungszeit kommt es immer wieder vor, dass ein Arbeitnehmer trotz Krankschreibung arbeiten möchte. In der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) wird die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit festgestellt. Es ist aber durchaus möglich, dass diese Prognose sich nicht bewahrheitet und man früher wieder gesund ist. Eine „Gesundschreibung“ gibt es nicht. Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitnehmer die volle Zeit zu Hause bleiben muss. Ein Arbeitsverbot besteht nicht. Der Arbeitgeber darf daher den Arbeitnehmer auch während der Zeit der Krankschreibung beschäftigen.

Veto des Arbeitgebers möglich

Der Arbeitgeber muss aber nicht akzeptieren, wenn ein Mitarbeiter früher als erwartet und scheinbar noch angeschlagen am Arbeitsplatz erscheint. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht muss er prüfen, ob der Arbeitnehmer seine Arbeit gewissenhaft erledigen kann oder ein Risiko für sich selbst oder andere darstellt. Er entscheidet, ob der Arbeitswillige seiner Arbeit trotz Krankschreibung nachgehen darf und muss das Angebot zur vorzeitigen Arbeitsleistung nicht annehmen. Hierzu kann er auch einen Betriebsarzt einschalten, der den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers prüft, ob der Arbeitnehmer wirklich wieder arbeitsfähig ist.

Übrigens verliert die AU ihre Gültigkeit durch die Arbeitsaufnahme nicht. Wer also arbeiten will trotz Krankschreibung, dann aber merkt, dass er sich überschätzt hat, darf wieder nach Hause und sich bis zum Ablauf der Krankschreibung auskurieren.

Versicherungsschutz bei Arbeit trotz Krankschreibung

Oft wird fälschlicherweise behauptet, Arbeiten trotz AU-Bescheinigung würde den Versicherungsschutz in der Unfallversicherung oder in der Krankenversicherung beseitigen. Das Gegenteil ist der Fall: Wer trotz Krankschreibung arbeitet, ist weiter versichert. Der Arbeitnehmer ist damit auch auf dem Weg vor Beginn der Arbeit bei einem Wegeunfall über die Berufsgenossenschaft als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert. Es empfiehlt sich aber, vor Beginn der Arbeitsaufnahme den Arbeitgeber darüber zu informieren, dass vor Ablauf der Krankschreibung die Arbeit wiederaufgenommen wird. So besteht Klarheit, dass es sich um einen Wegeunfall im Sinne des Sozialgesetzbuches handelt.

Autorin: Christiane Debler

KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de