



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	2
Fachkräftesicherung: Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter und Qualifizierungsgeld - Umsetzungsstand sowie Broschüre Fachkräftesicherung	2
II. Arbeitsrecht	3
1. BAG: Corona-Infektion stellt auch ohne Symptome eine Krankheit dar (BAG vom 20. März 2024 – 5 AZR 234/23)	3
2. LAG Düsseldorf: Tarifvertrag kann Inflationsausgleichsprämie während Passivphase der Altersteilzeit wirksam ausschließen (LAG Düsseldorf vom 5. März 2024 – 14 Sa 1148/23)	4
3. Aushangpflichtige Gesetze neu erschienen: Stand Februar 2024 Printausgabe Online-Version	5
4. Verzeichnis des BMAS für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge ist aktualisiert worden	6
III. Sozialversicherung und Steuern	7
1. BSG: Unfallversicherungsschutz im Homeoffice (BSG vom 21. März 2024 – B 2 U 14/21)	7
2. Beitragsrecht: Verlängerung der Übergangsfrist von "sv.net" zum "SV-Meldeportal" über den 29. Februar 2024 hinaus	7
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	8
Bewerbungsstart für deutschen Arbeitsschutzpreis 2025 (09/24)	8



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

Fachkräftesicherung: Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter und Qualifizierungsgeld - Umsetzungsstand sowie Broschüre Fachkräftesicherung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat Informationen zur Umsetzung der reformierten Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 Sozialgesetzbuch III (SGB III) und zum Qualifizierungsgeld nach §§ 82a ff. SGB III veröffentlicht. Die Regelungen treten zum 1. April 2024 in Kraft. Hier finden Sie die Dokumente zum Herunterladen:

[Einführungsweisung](#)

[Gesamtüberblick, inklusive Anlagen](#)

[Fachliche Weisung zur Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter](#)

[Fachliche Weisung zum Qualifizierungsgeld](#)

[Landing Page zum Thema FbW/Qualifizierungsgeld der BA Flyer](#)

Als **Anlage 1** übersenden wir Ihnen die Präsentation der BA über das BDA-Praxisseminar vom 18. Januar 2024, das von der BDA bisher nur an die Seminarteilnehmenden versandt wurde.

Informationsbroschüre zur Fachkräftesicherung der BA

Als **Anlage 2** übersenden wir Ihnen die Informationsbroschüre „Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland – Gemeinsam Chancen nutzen“ der BA. Die Broschüre beschreibt Potenzialfelder und Förderangebote zur Arbeits- und Fachkräftesicherung aus Sicht der BA.

[...]

II. Arbeitsrecht

1. BAG: Corona-Infektion stellt auch ohne Symptome eine Krankheit dar (BAG vom 20. März 2024 – 5 AZR 234/23)

Eine SARS-CoV-2-Infektion („Corona-Infektion“) stellt auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dar. Sie führt auch dann zur Arbeitsunfähigkeit, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt.



Im dem zugrundeliegenden Fall war der Kläger als Produktionsmitarbeiter bei einem Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie beschäftigt. Er hatte sich keiner Schutzimpfung gegen das Coronavirus unterzogen und wurde am 26. Dezember 2021 positiv auf das Virus getestet. Für die Zeit vom 27. bis zum 31. Dezember 2021 wurde dem unter Husten, Schnupfen und Kopfschmerzen leidenden Kläger eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt. Für diese Zeit leistete die Beklagte Entgeltfortzahlung.

Am 29. Dezember 2021 erließ die Gemeinde N. eine Verfügung, nach der für den Kläger bis zum 12. Januar 2022 Isolierung (Quarantäne) in häuslicher Umgebung angeordnet wurde. Für die Zeit vom 3. bis zum 12. Januar 2022 lehnte der Arzt die Ausstellung einer Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit der Begründung ab, das positive Testergebnis und die Absonderungsanordnung würden zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ausreichen. Mit der Verdienstabrechnung für Januar 2022 nahm die Beklagte für diese Zeit vom Lohn des Klägers einen Abzug in Höhe von ca. 1.000,00 € brutto vor. Mit seiner Klage hat der Kläger Zahlung dieses Betrags verlangt.

Vor dem Bundesarbeitsgericht hatte der Kläger mit seiner Klage Erfolg. Der Kläger sei aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion „durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit“ an seiner Arbeitsleistung verhindert gewesen. Es komme nicht darauf, ob bei ihm durchgehend Symptome von COVID-19 vorlagen. Die SARS-CoV-2-Infektion stelle einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt habe. Die Absonderungsanordnung sei keine eigenständige, parallele Ursache für Arbeitsunfähigkeit, vielmehr beruhe das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion (Monokausalität). Diese sei die nicht hinwegzudenkende Ursache für die nachfolgende Absonderungsanordnung. Aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion sei es dem Kläger rechtlich nicht möglich gewesen, die geschuldete Arbeitsleistung im Betrieb der Beklagten zu erbringen (§ 275 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch).

Es könne nicht mit der gebotenen Sicherheit festgestellt werden, dass das Unterlassen der empfohlenen Corona-Schutzimpfung für die SARS-CoV-2-Infektion ursächlich war. Die Nichtvornahme der Schutzimpfungen stelle zwar einen gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen zu erwartende Verhalten dar (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Die wöchentlichen Lageberichte des RKI und dessen Einschätzung der Impfeffektivität ließen aber nicht den Schluss zu, dass Ende Dezember 2021/Anfang Januar 2022 die beim Kläger aufgetretene Corona-Infektion durch die Inanspruchnahme der Schutzimpfung hätte verhindert werden können.

Der Beklagten habe auch kein Leistungsverweigerungsrecht wegen nicht vorgelegter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugestanden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Der Kläger habe durch Vorlage der Ordnungsverfügung der Gemeinde N. in anderer, geeigneter Weise



nachgewiesen, infolge seiner Corona-Infektion objektiv an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert zu sein.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

1. BSG: Unfallversicherungsschutz im Homeoffice (BSG vom 21. März 2024 – B 2 U 14/21)

Unfallversicherungsschutz kann auch dann bestehen, wenn ein Versicherter im Homeoffice beim Hochdrehen der Heizung durch eine Verpuffung im Heizkessel verletzt wird.

Der Kläger war als selbstständiger Busunternehmer bei der beklagten Berufsgenossenschaft pflichtversichert. Er bewohnte ein Haus, dessen Wohnzimmer er als häuslichen Arbeitsplatz (Homeoffice) für Büroarbeiten nutzte. Am Unfalltag holte der Kläger seine Kinder von der Schule ab und arbeitete anschließend an seinem Schreibtisch im Wohnzimmer. Nachdem er festgestellt hatte, dass die Heizkörper im ganzen Haus kalt waren, begab er sich zur Überprüfung der Kesselanlage in den Heizungskeller. Beim Hochdrehen des Temperaturschalters kam es aufgrund eines Defekts der Heizungsanlage zu einer Verpuffung im Heizkessel, in deren Folge der Kläger eine schwere Augenverletzung erlitt.

Das Bundessozialgericht hat hierin einen Arbeitsunfall erkannt. Der Kläger habe nicht nur seine Kinder, sondern auch seinen häuslichen Arbeitsplatz mit höheren Temperaturen versorgen wollen. Die Benutzung des Temperaturreglers sei deshalb unternehmensdienlich gewesen, der Heizungsdefekt damit kein unversichertes privates Risiko.

[...]

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bewerbungsstart für deutschen Arbeitsschutzpreis 2025 (09/24)

Am 8. April 2024 startet die Bewerbungsphase für den Deutschen Arbeitsschutzpreis (DASP) 2025. Die branchenübergreifende Auszeichnung für vorbildliche strategische,



betriebliche, kulturelle und persönliche Lösungen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten ist mit einem Preisgeld in Höhe von jeweils 10.000 € in 4 Kategorien dotiert. In Deutschland ansässige Unternehmen aller Größen und Branchen sowie Einzelpersonen können sich bis zum 30. Juni 2024 unter www.deutscher-arbeitsschutzpreis.de bewerben. Die Preisverleihung findet im Februar 2025 in Berlin statt. Ein cleverer Onboarding-Prozess, ein revolutionäres Sicherheitssystem, technische Hilfsmittel zur Arbeitserleichterung - Maßnahmen wie diese sind in den vergangenen 15 Jahren bereits mit dem Deutschen Arbeitsschutzpreis ausgezeichnet worden. Unternehmen aller Größen und Branchen, aber auch Einzelpersonen haben zahlreiche überzeugende Konzepte realisiert, um sich und ihre Beschäftigten bestmöglich zu schützen. Erklärtes Ziel ist, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden und Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern.

Im Mittelpunkt steht dabei das Wertvollste in der Arbeitswelt: der Mensch. Der DASP ist die höchste Wertschätzung dieser Konzepte durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die für den Arbeitsschutz zuständigen Ministerien der Länder (vertreten durch den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik) und den Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Als wichtigste nationale Auszeichnung im Arbeitsschutz ist der Deutsche Arbeitsschutzpreis mit einem Preisgeld in Höhe von jeweils 10.000,00 € in 4 Kategorien dotiert.

Eine Teilnahme lohnt sich, zumal die vorgestellten Konzepte inspirierend und im Idealfall für möglichst viele Unternehmen adaptierbar sind. Prämiert werden vier vorbildlich entwickelte und gelebte Lösungen:

- in der Kategorie "Strategisch": weitreichende Managementlösungen
- in der Kategorie "Betrieblich": kreative und innovative Lösungen auf Betriebsebene
- in der Kategorie "Kulturell": verhaltens- und verhältnisändernde Maßnahmen
- in der Kategorie "Persönlich": Maßnahmen, die Schutz, Sicherheit und Gesundheit des Einzelnen betreffen

Die Einreichungen werden von einer unabhängigen Jury aus Wirtschaft, Politik, Verbänden und Wissenschaft geprüft, zwölf Konzepte werden für eine Auszeichnung nominiert. Im Februar 2025 wird der Deutsche Arbeitsschutzpreis in einem festlichen Rahmen in Berlin verliehen. Erst dort erfolgt die Bekanntgabe der vier Gewinnerinnen und Gewinner.

Der Deutsche Arbeitsschutzpreis ist eine Initiative der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie als Plattform zur Stärkung des betrieblichen Arbeitsschutzes in Deutschland.