



Inhaltsverzeichnis

II. Arbeitsrecht	2
1. In der Regel keine Erschütterung des Anscheinsbeweises einer nur für die Dauer der Kündigungsfrist ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber LAG Niedersachsen vom 8. März 2023 - 8 Sa 859/22	2
2. Schwimmen im Rhein während der Firmenfeier ist wegen der potenziellen Eigen- und Fremdgefährdung eine Pflichtverletzung LAG Düsseldorf vom 18. Juli 2023 - 3 Sa 211/23	3
3. Ende der Sommerzeit 2023	3
III. Sozialversicherung und Steuern	5
1. Gesetzliche Unfallversicherung: Verordnung zur Neuregelung der Anzeige von Versicherungsfällen in der gesetzlichen Unfallversicherung	5
2. Beitragsrecht: Neues SV-Meldeportal ab 4. Oktober 2023	6
3. Hinweis zum Portal „Mein Unternehmenskonto“	7
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	8
1. Ausschuss für Mutterschutz: Regel zur Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht	8



II. Arbeitsrecht

1. In der Regel keine Erschütterung des Anscheinsbeweises einer nur für die Dauer der Kündigungsfrist ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber LAG Niedersachsen vom 8. März 2023 - 8 Sa 859/22

Die Parteien stritten über Entgeltfortzahlungsansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis.

Der Kläger meldete sich am 2. Mai 2022 krank und legte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für den Zeitraum vom 2. Mai 2022 bis zum 31. Mai 2022 mit unterschiedlichen Diagnosen vor. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 2. Mai 2022 ordentlich zum 31. Mai 2022 und verweigerte wegen der Koinzidenz der Krankschreibung und der Kündigung die Entgeltfortzahlung.

In erster Instanz gab das Arbeitsgericht (ArbG) der Klage statt. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei nicht erschüttert worden. Die hiergegen eingelegte Berufung blieb erfolglos. Das Landesarbeitsgericht (LAG) führte aus:

„Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung könne auch dadurch erschüttert werden, dass der Arbeitnehmer sich im Falle des Erhalts einer arbeitgeberseitigen Kündigung unmittelbar zeitlich nachfolgend - "postwendend" - krankmeldet bzw. eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreicht. Dies gelte insbesondere dann, wenn lückenlos der gesamte Zeitraum der Kündigungsfrist - auch durch mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - abgedeckt werde. Melde sich zunächst der Arbeitnehmer krank und erhalte er erst sodann eine arbeitgeberseitige Kündigung, fehle es an dem für die Erschütterung des Beweiswertes der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung notwendigen Kausalzusammenhang. Allein die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, am unmittelbar darauffolgenden Tag gesundet und bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten beginnt, erschüttert in der Regel ohne Hinzutreten weiterer Umstände den Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht.“

Die zugelassene Revision ist derzeit beim Bundesarbeitsgericht (5 AZR 37/23) anhängig.

Quelle: Landesarbeitsgericht Niedersachsen/Presseinformationen

[...]



III. Sozialversicherung und Steuern

1. Gesetzliche Unfallversicherung: Verordnung zur Neuregelung der Anzeige von Versicherungsfällen in der gesetzlichen Unfallversicherung

Das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat die Verordnung zur Neuregelung der Anzeige von Versicherungsfällen in der gesetzlichen Unfallversicherung veröffentlicht. Sie können den Verordnungstext [hier](#) abrufen.

Mit der Verordnung wird das Meldeverfahren zur Anzeige von Arbeitsunfällen sowie Verdachtsfällen auf Berufskrankheiten durch Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Ärztinnen und Ärzte vollständig digitalisiert.

Die Verordnung führt insbesondere zu folgenden Änderungen:

Änderungen, die zum 1. Oktober 2023 in Kraft treten:

In den Anlagen der Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung werden die Angaben zum Geschlecht der versicherten Person um die Optionen „Divers“ und „keine Angabe“ ergänzt.

In Bezug auf den Unfallort wird die Option „Unfall im Homeoffice“ eingefügt.

Änderungen, die zum 1. Januar 2024 in Kraft treten:

- Wie auch im Verordnungsentwurf vorgesehen, werden die Angaben um den Punkt erweitert, ob eine geringfügige Beschäftigung vorliegt.
- Entsprechend des Verordnungsentwurfs ist bei der Anzeige des Unfalls anzugeben, ob dieser während einer Homeoffice-Tätigkeit eingetreten ist.
- Neu hinzugekommen ist die Angabe, ob ein Gewaltereignis vorgelegen hat (z. B. körperlicher oder sexueller Übergriff). Diese Angabe war im Verordnungsentwurf noch nicht vorgesehen.
- Im Vergleich zum Verordnungsentwurf geändert hat sich auch, dass die Angabe einer Telefonnummer der versicherten bzw. vertretungsberechtigten Person nur noch freiwillig erfolgen muss und deren Einverständnis bedarf. Auch die Angabe der Telefonnummer der anzeigenden oder einer von ihr bevollmächtigten Person ist nunmehr freiwillig und nicht mehr verpflichtend. Diese vormals verpflichtenden Angabenerfordernisse hatte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zuvor stark kritisiert und deren Streichung gefordert.
- Gegenüber dem Verordnungsentwurf neu eingeführt wurde, dass die versicherten Personen das Recht haben, die Inhalte der Anzeige von den anzeigenden Unternehmen in



einem barrierefreien Format zu erhalten. Auf dieses Recht müssen die anzeigepflichtigen Unternehmen die versicherten Personen hinweisen.

Änderungen, die zum 1. Januar 2028 in Kraft treten:

- Ab diesem Zeitpunkt wird die Anzeige von Versicherungsfällen in der gesetzlichen Unfallversicherung (Arbeitsunfälle und Verdachtsfälle auf Berufskrankheiten) an die Berufsgenossenschaften nur noch digital möglich sein. Es gilt damit ein Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2027. Im Verordnungsentwurf war noch eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2025 – also zwei Jahre kürzer – vorgesehen. In der Übergangszeit kann die Anzeige weiterhin in Papierform erfolgen.

Bereits heute stehen die für Unternehmen erforderlichen digitalen Formulare für die digitale Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten im Serviceportal der gesetzlichen Unfallversicherung oder über das Onlineangebot des jeweiligen Unfallversicherungsträgers zur Verfügung. Das Serviceportal der gesetzlichen Unfallversicherung finden Sie hier.

[...]

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Ausschuss für Mutterschutz: Regel zur Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht

Am 8. August 2023 ist die Regel „Gefährdungsbeurteilung“ des Ausschusses für Mutterschutz (AfMu) im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI. Nr. 39/2023 S. 818) veröffentlicht worden: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/vorgaben-zur-gefaehr-dungsbeurteilung-veroeffentlicht-229380>. Die erste Regel des Mutterschutzausschusses soll dabei unterstützen, die mutterschutzrechtlichen Aspekte im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen, welche seit der Novellierung des Mutterschutzgesetzes im Jahr 2018 für alle Arbeitgeber verpflichtend einzuhalten sind. Dies gilt auch dann, wenn sie keine Frauen oder keine schwangeren Frauen beschäftigen. Sie unterscheidet die zwei Stufen der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung, die anlassunabhängige und die anlassbezogene, und konkretisiert u. a. die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Rangfolge der Schutzmaßnahmen sowie die Dokumentation und Information durch die Arbeitgeber. Im Anhang der Regel findet sich zudem ein übersichtliches Schema zum Ablauf der Gefährdungsbeurteilung im Fall einer unverantwortbaren Gefährdung.