



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
9. Chemie-Aktionstag	3
10. Jugend forscht	3
11. Online-Bewerberbuch des Rhein-Kreises Neuss	4
12. PSE-Webapp von "Elementare Vielfalt"	4
13. EU-Initiative REACT-EU	4
14. Ausbildungsprogramm NRW: Vierter Durchgang ist gestartet	5
II. Arbeitsrecht	7
24. Hinweis des Monats: Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung aufgrund des Nichttragens des Mund-Nasen-Schutzes ArbG Köln vom 17. Juni 2021 – 12 Ca 450/21	7
25. Kein Beschäftigungsanspruch bei ärztlich attestierter Unfähigkeit, eine Maske zu tragen LAG Köln vom 12. April 2021 - 2 SaGa 1/21	8
26. Die neuen Pfändungsfreigrenzen nach § 850 c ZPO wurden im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.	9
27. Änderungen im Pfändungsrecht - Verabschiedung im Bundesrat	9
28. Änderung des § 167 Abs. 2 SGB IX durch das Teilhabestärkungsgesetz - Aktualisierte BEM-Muster	10
29. AU-Bescheinigungen werden wegen der Umstellung auf elektronische Arbeits- unfähigkeitsbescheinigungen ab dem 1. Oktober 2021 angepasst	11
30. Bericht des Rats der Arbeitswelt – Bewertung der BDA	12
III. Sozialversicherung und Steuern	13
10. Weniger Bürokratie durch einheitliche Unbedenklichkeitsbescheinigung ab 1. Januar 2022	13
11. Mehr Rechtssicherheit nach einer Betriebsprüfung der Rentenversicherung	13
12. I. Genehmigung der Gemeinsamen Grundsätze für die Systemprüfung nach § 22 DEÜV in der ab 1. Juli 2021 und 1. Januar 2022 geltenden Fassung II. Genehmigung der Gemeinsamen Grundsätze KEA-Verfahren nach § 108 SGB IV zum 1. Juli 2021	15
13. Die gemeinsamen Grundsätze zum elektronischen Antrags- und Bescheinigungs- verfahren A 1 nach § 106a SGB IV werden für Selbständige, die in einem anderen Mitgliedsstaat tätig sind, aktualisiert.	17
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	19
1. Inklusion: Bundestag beschließt Barrierefreiheitsstärkungsgesetz und Änderungen im SGB III zur Arbeitsvermittlung	19
2. Arbeitsschutz: Offizieller Start der 3. Periode der Gemeinsamen Arbeitsschutz- strategie (GDA)	20



V. Personalwesen	23
2. Stellengesuch	23



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

9. Chemie-Aktionstag

Klebstoffe, Pflanzenschutzmittel, hochwertige Kunststoffe, Speziallacke – das sind nur ein paar der innovativen Chemieprodukte, die am Niederrhein hergestellt und weltweit vertrieben werden. Doch für die Entwicklung solcher wegweisender Produkte braucht die Chemiebranche in der Region Nachwuchskräfte. Diese kann sie vielleicht bei unserem nächsten Chemie-Aktionstag an Land ziehen. Nach dem pandemie-bedingten Ausfall im letzten Jahr soll er nun wieder stattfinden, und zwar am

28. Oktober 2021 von 9:00 bis 14:00 Uhr

in der Stadthalle Kamp-Lintfort.

Beim Chemie-Aktionstag stellen sich die Unternehmen der Branche vor. Schüler*innen aus der Region können mit Auszubildenden und Ausbildern ins Gespräch kommen und sich über Ausbildungsberufe in den Betrieben am Niederrhein informieren. Ziel des Chemie-Aktionstages ist es, Jugendlichen die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme mit den Betrieben in der Region zu erleichtern und sie bei der Berufsorientierung zu unterstützen.

[...]

II. Arbeitsrecht

24. Hinweis des Monats:

Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung aufgrund des Nichttragens des Mund-Nasen-Schutzes

ArbG Köln vom 17. Juni 2021 – 12 Ca 450/21

Das Arbeitsgericht (ArbG) Köln hält die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers für wirksam, wenn dieser sich nach erfolgloser Abmahnung weiterhin weigert, trotz bestehender Maskenpflicht einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen.

Das ArbG Köln hat entschieden, dass die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber aufgrund des Nichttragens eines Mund-Nasen-Schutzes nach erfolgloser Abmahnung ausgesprochen hatte, wirksam ist. Zur Befreiung von der bestehenden Maskenpflicht hatte der Arbeitnehmer ein "ärztliches Attest" ohne Angaben zu einer konkreten Diagnose vorgelegt.



Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. Aufgrund der Pandemiesituation ordnete die Beklagte gegenüber dem Kläger an, bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Anfang Dezember 2020 weigerte sich der Kläger, einen Serviceauftrag bei einem Kunden durchzuführen, der ausdrücklich auf das Tragen einer Maske bestand. Unter dem Betreff „Rotzlappenbefreiung“ legte der Kläger ein im Juni 2020 auf Blankopapier ausgestelltes "Attest" vor. Dort hieß es, dass es für den Kläger „aus medizinischen Gründen unzumutbar ist, eine nicht-medizinische Alltagsmaske oder eine vergleichbare Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne der SARS-COV-2 Eindämmungsmaßnahmenverordnung zu tragen“.

Die Beklagte wies das "Attest" mangels nachvollziehbarer Angaben zu einer konkreten Diagnose zurück und bot dem Kläger erfolglos eine betriebsärztliche Untersuchung an. Sodann wiederholte die Beklagte ihre Weisung gegenüber dem Kläger, bei Kundenkontakt einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Die Beklagte betonte ausdrücklich, die Kosten für den Schutz zu übernehmen. Der Kläger verweigerte den Serviceauftrag abermals und die Beklagte mahnte ihn ab. Dessen ungeachtet erklärte der Kläger, dass er seiner Tätigkeit auch zukünftig nur nachkomme, wenn er keine Maske tragen müsse. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Das ArbG Köln hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten sei wirksam. Der Kläger habe mit seiner beharrlichen Weigerung, bei der Ausübung seiner Tätigkeit den von der Beklagten angeordneten und den von dem Kunden verlangten Mund-Nasen-Schutz zu tragen, wiederholt gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen.

Eine Rechtfertigung hierfür ergebe sich nicht aus dem vom Kläger vorgelegten Attest. Das Attest sei nicht aktuell gewesen. Ferner sei ein Attest ohne konkrete Diagnose eines Krankheitsbildes nicht hinreichend aussagekräftig, um eine Befreiung von der Maskenpflicht aus gesundheitlichen Gründen zu rechtfertigen. Zudem bestünden Zweifel an der Ernsthaftigkeit der vom Kläger behaupteten medizinischen Einschränkungen, da der Kläger selbst den Mund-Nasen-Schutz als "Rotzlappen" bezeichnet habe und dem Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung nicht nachgekommen sei.

Zu Recht geht das ArbG Köln davon aus, dass der Arbeitgeber das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes während der Arbeitszeit als Teil seines vertraglichen Weisungsrechts anordnen darf. Der Gesundheits- und Infektionsschutz der Mitarbeiter und Kunden überwiegt regelmäßig das Interesse des Arbeitnehmers an einer Beschäftigung ohne Mund-Nasen-Schutz.

Ein ärztliches Attest zur Befreiung einer Maskenpflicht bedarf des Nachweises einer medizinischen Indikation. Dementsprechend müssen die gesundheitlichen Gründe, die das Tragen ei-



nes Mund-Nasen-Schutzes unmöglich oder unzumutbar machen, konkret und nachvollziehbarer aus dem Attest hervorgehen.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

10. Weniger Bürokratie durch einheitliche Unbedenklichkeitsbescheinigung ab 1. Januar 2022

Der GKV-Spitzenverband hat die Unbedenklichkeitsbescheinigungen als Nachweis der Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers hinsichtlich der ihm obliegenden Beitragszahlungspflichten vereinheitlicht.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) setzt sich für die Senkung von Bürokratiekosten auch im Beitrags- und Meldeverfahren ein. Die Zentralisierung des Beitragseinzugs stellt in diesem Zusammenhang bereits seit über zehn Jahren eine der Kernforderungen der BDA dar.

Die BDA hat sich mit Nachdruck für eine Vereinheitlichung eingesetzt. Hierauf reagierte der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-SV) am 23. März 2021 in seiner Besprechung mit den Krankenkassen bzw. Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene zur Vereinheitlichung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen. Es werden nunmehr die Inhalte einer Unbedenklichkeitsbescheinigung und die an die Ausstellung zu knüpfenden Voraussetzungen einheitlich definiert.

Als **Anlage 5** übersenden wir Ihnen die beiliegende Niederschrift des GKV-SV bzw. der News des GKV-SV 2021/333 vom 5. Mai 2021, der Sie Näheres entnehmen können. Damit soll sichergestellt sein, dass spätestens vom 1. Januar 2022 an innerhalb der GKV von gleichgerichteten Verfahrensweisen ausgegangen werden kann. Es ist davon auszugehen, dass die Krankenkassen eine gewisse Zeit benötigen werden, um ihre bisherigen Verfahren und Vordrucke auf die neue Verfahrensweise umzustellen.

Im nächsten Schritt wird die Überführung der einheitlichen Unbedenklichkeitsbescheinigung in ein elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren vorbereitet.

[...]



IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Inklusion: Bundestag beschließt Barrierefreiheitsstärkungsgesetz und Änderungen im SGB III zur Arbeitsvermittlung

Der Bundestag hat den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes beschlossen ([BT-Drs. 19/28653](#)). Der Gesetzentwurf wurde dabei entsprechend der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales ([BT-Drs. 19/29893](#)) beschlossen.

Der Gesetzentwurf enthält u. a. folgende Regelungen:

- Die Pflicht zur erneuten Beurteilung nach § 17 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (Barrierefreiheitsstärkungsgesetz – BFSG) gilt nun bei jeder Änderung. Für Unternehmen, die sich darauf berufen, dass die Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen für sie eine unverhältnismäßige Härte darstellen würde, gelten die Anforderungen nicht. Stattdessen sind sie dann aber dazu verpflichtet, eine entsprechende Beurteilung durchzuführen und diese zu dokumentieren. Diese Beurteilung hat nach dem Gesetzentwurf bei jeder Änderung zu erfolgen. Dies steht zwar in Einklang mit Art. 14 Abs. 5 der Richtlinie (EU) 2019/882, erhöht aber den Aufwand für die Unternehmen.
- Das Schlichtungsverfahren gem. § 34 BFSG eröffnet sowohl Verbraucherinnen und Verbrauchern als auch Verbänden die Möglichkeit, bei Verstößen von Produkten oder Dienstleistungen gegen das BFSG die Schlichtungsstelle beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen nach § 16 des Behindertengleichstellungsgesetzes anzurufen.
- Die Vorschrift des § 30 Abs. 4 BFSG, wonach die Marktüberwachungsbehörde bei formaler Nichtkonformität einer Dienstleistung nach Fristsetzung selbst erforderliche Korrekturmaßnahmen treffen kann, wird dahingehend verschärft, dass sie diese Maßnahmen nun tatsächlich treffen muss.
- Die Vertretungsbefugnis und das Verbandsklagerecht nach § 33 Abs. 1 und 2 BFSG wird auf Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht und dem Bundesverwaltungsgericht erweitert.

Außerdem wurden u. a. folgende Änderungen im SGB III beschlossen:



- Die Vergütung für eine Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach § 45 Abs. 6 SGB III wurde um 500 € auf 2.500 € (+25 %) bzw. bei Langzeitarbeitslosen oder Menschen mit Behinderungen auf 3.000 € (+20 %) angehoben.
- § 296 Abs. 3 SGB III wird dahingehend ergänzt, dass die Vermittlung einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV nicht vergütet werden darf.
- Im neuen § 299 SGB III werden Informationspflichten für Arbeitsvermittler bei grenzüberschreitender Vermittlung geschaffen, wonach Arbeitsuchende ausgewählte Informationen in ihrer Sprache oder einer Sprache, die sie verstehen, erhalten müssen.

Die genannten Änderungen des SGB III treten zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Bewertung der BDA

Während Verschärfungen beim BFSG kritisch zu bewerten sind, ist die Anhebung der Vergütung für die Vermittlung in eine Beschäftigung sinnvoll und überfällig, da es hier seit Jahren keinerlei Anpassungen gab. Allerdings bleibt abzuwarten, ob die Anhebung ausreichend ist, um die vorhandenen Kostensteigerungen zu kompensieren. Die Kosten bei den anderen Maßnahmen der Aktivierung und Eingliederung („45er-Maßnahmen“) sind um 50 % und mehr gestiegen.

Das Verbot einer Vergütung für eine Vermittlung von geringfügig Beschäftigten könnte die Anwerbung von ausländischen Saisonkräften erschweren.

[...]

V. Personalwesen

2. Stellengesuch

Dipl.-Betriebswirt, 54 Jahre, Teamplayer, parkettsicher und mit viel Empathie ausgestatteter kaufmännischer Leiter mit einer hohen IT und Vertriebsaffinität sucht ab sofort eine neue Herausforderung. Breites Fachwissen u. a. im Rechnungswesen (Investitions- und Liquiditätsplanung), Controlling, Finanzen, Personal, Einkauf und Warenwirtschaft. Sehr gute MS Kenntnisse inkl. ERP-System Microsoft Navision.

Seine Stärken sind eine strukturierte und zielgerichtete Arbeitsweise, Hands-On Mentalität und ausgeprägte Sozialkompetenz. Er ist authentisch, 100% loyal sowie kommunikations- und umsetzungsstark.



Interessenten wenden sich bitte an Fr. Dr. Iris Arnold, Telefon 02151 6270-22.

