



# Newsletter Dezember 2020

---

1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Beratung bei beruflichen Konflikten und Mobbing“ am 21. Januar 2021**
  2. **Neue Beratungsstelle in Hamburg: Das Haus der Gesundheit und Arbeit**
  3. **Anpassung der Ausgleichsabgabe zum 01. Januar 2021**
  4. **Anhebung der Pauschbeträge: Mehr Unterstützung für Steuerpflichtige mit Behinderung**
  5. **Mitarbeitende mit Schwerbehinderung im Homeoffice**
  6. **Urteil: Vorrang einer BEM-berechtigten Mitarbeiterin vor externem schwerbehinderten Bewerber**
- 

## 1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Beratung bei beruflichen Konflikten und Mobbing“ am 21. Januar 2021**

**Konflikte** am Arbeitsplatz sind normal. Häufig finden die betroffenen Kolleg\*innen eine gemeinsame Lösung. Aber manchmal sind Konflikte auch schwierig aufzulösen, da sie bereits lange dauern, die Beteiligten sehr verstrickt sind, Vorgesetzte wenig unterstützen.

Was aber, wenn es sich um „**Mobbing**“ - um Schikane und Ausgrenzung handelt? Eine Mobbing-situation aufzulösen, ist ohne Beratung kaum möglich. Wir wollen in der Veranstaltung die Abgrenzung zu Konflikten diskutieren und nach Lösungsmöglichkeiten und Handlungsstrategien suchen.

Was können die betrieblichen Interessensvertretungen tun? Darüber kommen wir mit **Monika Neht**, Dipl. Soziologin und sozialwissenschaftliche Referentin des **Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt** der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (KDA) und ihrer Kollegin **Kathleen Schulze**, Kulturanthropologin und Referentin des KDA, ins Gespräch.

Die Veranstaltung wird über die Onlineplattform ZOOM durchgeführt. Nach der Anmeldung erhalten Sie über eine E-Mail zeitnah vor Seminarbeginn einen Zugangs-Link, mit dem Sie der Veranstaltung beitreten können.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere Website [hier](#).

**Wir freuen uns auf Sie!**

## 2. Neue Beratungsstelle in Hamburg: Das Haus der Gesundheit und Arbeit

Das Haus der Gesundheit und Arbeit ist ein Modellprojekt im Rahmen des Bundesprogramms „[rehapro](#)“. Es wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und steht unter Leitung des Jobcenters [team.arbeit.hamburg](#).

Ziel des Projektes ist es, drohende Erwerbsunfähigkeit frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden durch ein Gesundheits- und Arbeitscoaching für Menschen mit vorwiegend psychischen Beeinträchtigungen. Beratungen finden u. a. zu den Themen berufliche Orientierung, Gesundheit und Ernährung und Schwerbehindertenausweis statt. Auch kann eine Begleitung am Arbeitsplatz in Anspruch genommen werden. Die Beratungen können persönlich, online oder telefonisch stattfinden.

In dem Projekt arbeiten 30 Mitarbeiter\*innen aus verschiedenen Bereichen von unterschiedlichen Einrichtungen zusammen: DRV Bund, Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, Sozialbehörde, DRV Nord, ARINET, Berufliches Trainingszentrum, Hamburger Arbeit und die Universität Lübeck.

Daher ist das Beratungsangebot sehr vielfältig und offen für viele Zielgruppen. Es gibt zeitnahe Termine, die für die Ratsuchenden kostenfrei sind.

Die Beratungsstelle ist folgendermaßen zu erreichen:

Haus der Gesundheit und Arbeit  
Stresemannstr. 161  
22769 Hamburg  
e-mail: [kontakt@hqua-hamburg.de](mailto:kontakt@hqua-hamburg.de)  
Tel-Nr.: (040) 254 99 64 14

## 3. Anpassung der Ausgleichsabgabe zum 01. Januar 2021

Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Wenn diese Vorgaben nicht erfüllt werden, wird die Ausgleichsabgabe gem. § 160 SGB IX fällig.

Wie am 19.11.2020 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde, erhöhen sich die monatlichen Sätze der Ausgleichsabgabe (§ 160 Absatz 2 SGB IX) ab dem 01. Januar 2021 wie folgt:

- von 125 Euro auf 140 Euro bei einer Beschäftigungsquote von mindestens 3 %
- von 220 Euro auf 245 Euro bei einer Beschäftigungsquote von mindestens 2 %

- von 320 Euro auf 360 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %

Die neuen Sätze gelten für Arbeitsplätze, die ab dem 1. Januar 2021 unbesetzt sind.

Sie sind erstmals zum 31. März 2022 zu zahlen, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2021 fällig wird.

Quelle: Bundesanzeiger, veröffentlicht am 19. November 2020; Va 2 - 58171 – 7

Im Zusammenhang mit dem 03.12.2020 (Tag der Menschen mit Behinderung) äußerte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil außerdem die Absicht, eine neue Stufe von 0% einzuführen und die Ausgleichsabgabe für Betriebe, welche überhaupt keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, zu verdoppeln auf 720 Euro pro nicht besetztem Pflichtplatz und Monat.

#### 4. Anhebung der Pauschbeträge: Mehr Unterstützung für Steuerpflichtige mit Behinderung

Menschen mit Behinderung werden ab dem Veranlagungszeitraum 2021 finanziell entlastet.

Für Steuerpflichtige mit Behinderung besteht die Möglichkeit, anstelle eines Einzelnachweises für ihre Aufwendungen für den täglichen behinderungsbedingten Lebensbedarf, einen Behinderten-Pauschbetrag zu beantragen. Diese Behinderten-Pauschbeträge in § 33b Abs. 3 Satz 2 EStG werden für Menschen mit Behinderung nun erstmals seit 1975 erhöht. Auf die zusätzlichen Anspruchsvoraussetzungen zur Gewährung des Behinderten-Pauschbetrages bei einem Grad der Behinderung (=GdB) kleiner 50 wird verzichtet. Zudem können die Pauschbeträge bereits ab einem GdB von 20 in Anspruch genommen werden. Die Höhe des Behinderten-Pauschbetrages ist weiterhin vom GdB abhängig.

Veranlagungszeitraum 2020		Veranlagungszeitraum 2021	
GdB	Pauschbetrag in €	GdB	Pauschbetrag in €
		20	384
25 und 30	310	30	620
35 und 40	430	40	860
45 und 50	570	50	1.140
55 und 60	720	60	1.440
65 und 70	890	70	1.780
75 und 80	1.060	80	2.120
85 und 90	1.230	90	2.460
95 und 100	1.420	100	2.840

Für Menschen mit Behinderung, die rechtlich als „hilflos“ (= „H“) im Sinne des § 33b Abs. 6 EStG eingestuft sind, und für Blinde (= „Bl“) und Taubblinde (= „TBl“) erhöht sich der Pauschbetrag auf **7.400 Euro** (bisher 3.700 Euro). In diesem Fall kann der Pauschbetrag nach § 33b Abs. 3 Satz 2 EStG nicht zusätzlich in Anspruch genommen werden.

Von der Anpassung der Pauschbeträge profitieren alle Menschen mit Behinderung, die Einkommensteuer zahlen, aber auch die Ehe- und Lebenspartner und Eltern von Kindern mit Behinderung.

Zusätzlich ist in § 33 Abs. 2a EStG ein behinderungsbedingter Pauschbetrag für **Fahrtkosten** eingeführt worden. Den Steuerpflichtigen wird dadurch der aufwändige Einzelnachweis erspart. Die Pauschale beträgt 900 Euro, wenn ein GdB von mindestens 80 oder wenn ein GdB von mindestens 70 und zusätzlich das Merkzeichen „G“ vorliegt. Bei Vorliegen der Merkzeichen „aG“, „Bl“, „TBl“ oder „H“ beträgt der Fahrtkosten-Pauschbetrag 4.500 Euro. Bei letzterem Pauschbetrag kann nicht zusätzlich der Pauschbetrag in Höhe von 900 Euro in Anspruch genommen werden. Über diese Fahrtkosten-Pauschalen hinaus sind keine weiteren behinderungsbedingten Fahrtkosten als außergewöhnliche Belastung berücksichtigungsfähig.

Darüber hinaus wird der **Pflege-Pauschbetrag** als persönliche Anerkennung der häuslichen Pflege bei den Pflegegraden 4 und 5 auf 1.800 Euro (bisher 924 Euro) erhöht und ein Pflege-Pauschbetrag für die Pflege von Personen mit den Pflegegraden 2 und 3 von 600 Euro beziehungsweise 1.100 Euro eingeführt.

## 5. Mitarbeitende mit Schwerbehinderung im Homeoffice

Die Förderung von Homeoffice-Arbeitsplätzen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ist grundsätzlich möglich, allerdings muss ein behinderungsbedingter Zusammenhang bestehen.

Arbeitgeber können Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten für die behinderungsbedingte Einrichtung der Arbeitsstätten sowie deren Ausstattung erhalten (§ 185 Abs. 3 S. 1 Nr. 2a i. V. m. § 26 SchwbAV).

Voraussetzung für die Förderung ist, dass ein Homeoffice-Arbeitsplatz aus behinderungsbedingten Gründen erforderlich ist, um den schwerbehinderten Beschäftigten vor einer gesteigerten Infektionsgefahr zu schützen.

Von behinderungsbedingten Gründen könne ausgegangen werden, wenn Arbeitnehmer beispielsweise eine Krebserkrankung, Lungenerkrankung oder Immunerkrankung hätten. Auch sehbehinderte Menschen berufen sich zurzeit zu Recht darauf, den Arbeitsplatz schlecht erreichen zu können, da sie aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, die Abstandsregelungen einzuhalten.

Kommt eine Förderung durch das Integrationsamt grundsätzlich infrage, müssen Antragssteller damit rechnen, dass zwischen Grundausstattung und behinderungsbedingter Zusatzausstattung eines (Homeoffice-) Arbeitsplatzes unterschieden wird. Die Kosten der behinderungsbedingt erforderlichen Zusatzausstattung werden in der Regel voll übernommen, während für die Grundausstattung möglicherweise nur eine hälftige Beteiligung an den Kosten in Betracht käme.

Die Autoren der Zeitschrift Behindertenrecht empfehlen den Arbeitgebern, einen Antrag auf Leistungen an das zuständige Integrationsamt zu stellen, damit dieses den Einzelfall prüfen kann.

(Quelle: Behindertenrecht, Heft 6/2020)

## **6. Urteil: Vorrang einer BEM-berechtigten Mitarbeiterin vor externem schwerbehinderten Bewerber**

Das Landesarbeitsgericht Mainz befasste sich mit dem AGG-Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers, der sich unter Angabe seines Status um eine Stelle im öffentlichen Dienst beworben hatte.

Der Dienstherr hatte das Stellenausschreibungsverfahren ohne Einladung von Bewerbern abgebrochen, um die Stelle intern im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Umsetzung mit einer bereits bei ihm beschäftigten Mitarbeiterin zu besetzen.

Der Dienstherr teilte diesen Grund im Zuge der Absage des Bewerbungsverfahrens dem Bewerber mit. Dieser beantragte zunächst erfolglos per einstweiliger Verfügung die Fortsetzung des abgebrochenen Stellenbesetzungsverfahrens und erhob dann Klage auf Entschädigung wegen Diskriminierung gem. § 15 AGG aufgrund seiner Schwerbehinderung.

Das Arbeitsgericht Mainz wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers als unbegründet zurückgewiesen, weil die Voraussetzungen für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs gem. § 15 Abs. 1, 2 AGG nicht vorlägen.

Vorliegend sei kein einziger Bewerber zu einem Gespräch eingeladen worden, somit wäre eine vermutete Benachteiligung aufgrund der Behinderung gegenüber anderen Bewerbern jedenfalls widerlegt.

Hinsichtlich der tatsächlich auf die Stelle umgesetzten Mitarbeiterin fehle es an der Vergleichbarkeit der Lage, da sie einerseits gar nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei und die Stelle ihr andererseits zugewiesen worden sei, weil sie ihre bisherige Tätigkeit aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht mehr ausüben können.

Die Fürsorgepflicht berechtige den Dienstherrn zum Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens und zur Vergabe der Stelle auf dem Wege der Umsetzung.

Das BAG entschied in einem Urteil 2018, dass die Durchführung einer Stellenausschreibung den Dienstherrn nicht zwingt, den Dienstposten mit einem der Auswahlbewerber zu besetzen, sondern nur der Gewinnung geeigneter Bewerber diene. Der Bewerbungsverfahrensanspruch gem. § 165 SGB IX verdichte sich nur dann zu einem Besetzungsanspruch, wenn das Auswahlverfahren ordnungsgemäß abgeschlossen wird und die Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG zugunsten des Anspruchsstellers ausgefallen sind oder hätten ausfallen müssen (BAG, Urteil vom 20.03.2018 – 9 AZR 249/17).

LArbG Mainz, Urteil vom 03.12.2019 – 8 Sa 187/19

Das Team der Beratungsstelle handicap wünscht Ihnen eine erholsame und besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr!



Bis zum nächsten Mal  
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51	<a href="mailto:iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de">iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Beate Burfeind	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	<a href="mailto:beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de">beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Angela Hopmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -32	<a href="mailto:angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de">angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52	<a href="mailto:irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de">irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Miriam Scheele	Tel.: 040/ 28 40 16 -57	<a href="mailto:miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de">miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de</a>



handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

**Impressum:**

Herausgeber: Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50

[handicap@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de)

[www.hamburg.arbeitundleben.de](http://www.hamburg.arbeitundleben.de)

[www.handicap-hamburg.de](http://www.handicap-hamburg.de)

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, schicken Sie uns bitte eine kurze Info an: [handicap@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de)