



**Arbeitsicherheit +
Qualitätsmanagement**

AQ Ingenieurbüro B.Siemer Bachstr. 10 D-33818 Leopoldshöhe

Leopoldshöhe, 18. März 2009

- **Schwerbehindertenabgabe in der Zeitarbeit**

Sehr geehrte Frau ...,

wie telefonisch besprochen erhalten Sie in der Anlage die gewünschte Information. Der Begriff „nach der Natur der Arbeit“ bedarf evtl. einer Kommentierung; sofern man die Natur der Arbeit in der Arbeitnehmerüberlassung als hochfluktuativ bezeichnet, fielen möglicherweise auch die nicht befristeten Arbeitsverhältnisse dort hinein.

Mit freundlichen Grüßen,
Bruno Siemer

Anlagen:

1. Behinderung

Schwerbehinderte sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50%. Ziel der verfassungsrechtlichen und einfachgesetzlichen Regelungen ist der Schutz der Behinderten vor Benachteiligung und die Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung Behinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft.

Behinderung i.S.d. Schwerbehindertengesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einen regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustand beruht. Regelwidrig ist der Zustand, der von dem für das Lebensalter typischen abweicht,

§ 3 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Als nicht nur vorübergehende Funktionsbeeinträchtigung wird überwiegend ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten angenommen. Unerheblich für die Schwerbehinderteneigenschaft ist es, auf welchem Ereignis (z.B. Unfall, Krankheit, Geburtsfehler) die Funktionsbeeinträchtigung. Dies gilt auch, wenn das zur Funktionsbeeinträchtigung führende Ereignis selbst verschuldet sein sollte.

Bei mehreren Funktionsbeeinträchtigungen ist deren Gesamtauswirkung maßgeblich. Die Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigung ist dabei als Grad der Behinderung (GdB), nach Zehnergraden abgestuft, von 20 bis 100 festzustellen.



2. Allgemeines

Durch das "Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter" ist das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz neu geregelt worden. Das Gesetz ist zum 01.10.2000 in Kraft getreten. Die Neuregelungen zur Beschäftigungspflicht und zur Ausgleichsabgabe sind im wesentlichen inhaltsgleich in das SGB IX, das zum 01.07.2001 in Kraft getreten ist, übernommen worden.

3. Höhe der Beschäftigungspflichtquote

Nach § 71 SGB IX haben private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigsten 5% der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Der neue § 71 SGB XI bestimmt weiterhin, dass sich die Pflichtquote von 5% wieder auf 6% erhöht, wenn die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten im Monat Oktober 2002 nicht um mindestens 25% geringer ist als die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten im Monat Oktober 1999.

Als Arbeitsplätze gelten nach § 73 SGB IX alle Stellen, auf denen Arbeiter, Angestellte, Beamte, Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt sind.

Nicht als Arbeitsplätze nach § 71 SGB IX gelten die in § 73 Abs. 2 SGB XI aufgezählten Stellen. Als Arbeitsplätze gelten ferner nicht:

- **Stellen, die nach der Natur der Arbeit oder die nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur auf die Dauer von höchstens 8 Wochen besetzt sind,**
- **Stellen, auf denen Arbeitnehmer weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden sowie**
- **Stellen, auf denen Personen beschäftigt werden, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben (§ 73 Abs. 3 SGB IX).**

4. Berechnung der Beschäftigungspflichtquote

Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Pflichtplätze zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, nicht mit. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von 0,50 und mehr sind aufzurunden, bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich bis zu 59 Arbeitsplätzen abzurunden, § 74 Abs. 2 SGB IX.

Die Anrechnung auf die Pflichtplätze ist in § 75 SGB IX geregelt. Danach gilt folgendes:

- Ein Schwerbehinderter, der auf einem Arbeitsplatz beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtplatz angerechnet, § 9 SchwbG.
- Ein teilzeitbeschäftigter Schwerbehinderter, der kürzer als betriebsüblich, aber nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt wird, wird auf einen Pflichtplatz angerechnet.
- Wird ein Schwerbehinderter weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt, hat das Arbeitsamt die Anrechnung auf einen Pflichtplatz zuzulassen, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

- Ein schwerbehinderter Arbeitgeber wird auf einen Pflichtplatz angerechnet.
- Der Inhaber eines Bergmannversorgungsscheines wird, auch wenn er nicht Schwerbehinderter ist, auf einen Pflichtplatz angerechnet.

Im Schwerbehindertengesetz ist auch die Möglichkeit der Mehrfachanrechnung vorgesehen, § 76 SGB IX. So kann das Arbeitsamt die Anrechnung eines Schwerbehinderten auf mehr als einen Pflichtplatz, höchsten aber auf drei Pflichtplätze, zulassen, wenn dessen Eingliederung in das Arbeits- oder Berufsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Schwerbehinderte. Ein Schwerbehinderter, der zur Ausbildung beschäftigt ist, wird auf zwei Pflichtplätze angerechnet. Das Arbeitsamt kann eine Anrechnung auf drei Pflichtplätze zulassen, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art und Schwierigkeit der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Berechnung der Anzahl der Arbeitsplätze in der Arbeitnehmerüberlassung:

Die Branche der Arbeitnehmerüberlassung kennt keine Arbeitsplätze im eigentlichen Sinn, sondern nur temporär besetzte Arbeitsplätze ihrer Entleiherbetriebe. Dennoch ist sie zur Zahlung der Schwerbehindertenabgabe verpflichtet. Folgende Berechnung kann zur Ermittlung der theoretischen Anzahl von Arbeitsplätzen herangezogen werden.

Die bekannten jährlichen Produktivstunden werden durch die vom Statistischen Bundesamt ermittelten Jahresarbeitsvolumina geteilt (1467 Std. für das Jahr 2001). Davon werden die Arbeitsverhältnisse abgezogen, die von vorneherein für 8 oder weniger Wochen befristet waren, die von Auszubildenden besetzt werden oder auf denen ein Schwerbehinderter beschäftigt wird.

Die Mitarbeiter in der Verwaltung (Innendienst) werden dazugerechnet.

Beispiel: 148000 Produktivstunden im Jahr 2000
/ 1467 Jahresarbeitszeit

ergibt 100 Vollbeschäftigte

abzügl. 2 Auszubildenden
1 Schwerbehinderter

zuzügl. 4 Innendienstbeschäftigte

ergibt 101 Vollarbeitsplätze

Unternehmen unter 59 Arbeitsplätze dürfen nach unten runden, ab 60 Arbeitsplätze ist aufzurunden. Die gleiche Berechnung kann auch monatlich erfolgen (Monatswert 122,25 Std.)

5. Die Ausgleichsabgabe

Beschäftigen Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl von Schwerbehinderten nicht, haben sie für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

5.1. Höhe der Ausgleichsabgabe

Bis zum 30.09.2000 betrug die Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtplatz monatlich DM 200. Durch das "Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter" ist zum 01.10.2000 eine gestaffelte Ausgleichsabgabe eingeführt worden. Nach § 77 SGB IX beträgt nun die Ausgleichsabgabe je Monat und je unbesetzten Pflichtplatz:

- DM 200 bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3% bis weniger als 5%;
- DM 350 bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2% bis weniger als 3%;
- DM 500 bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0% bis weniger als 2%.

5.2. Sonderregelungen

Für Kleinbetriebe ist eine Sonderregelung geschaffen worden:

- Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich bis zu 39 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen beträgt die Ausgleichsabgabe DM 200 bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem Schwerbehinderten
- Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich bis zu 59 zu berücksichtigen Arbeitsplätzen beträgt die Ausgleichsabgabe
 - DM 200 bei einer Jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei Schwerbehinderten bzw.
 - DM 350 bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem Schwerbehinderten.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist nicht - wie in der Vergangenheit – statisch Vielmehr bestimmt nun § 77 SGB IX, dass sich die Höhe der Ausgleichsabgabe erhöht, wenn sich die Bezugsgröße um wenigstens 10% erhöht hat. Eine entsprechende Änderung der Höhe der Ausgleichsabgabe wird vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

6. Pflichten der Arbeitgebers / Allgemeines

Die Pflichten des Arbeitgebers nach dem Schwerbehindertengesetz sind im wesentlichen in den >§§ 13 und 14 SchwbG geregelt. Durch das "Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter", das zum 1.10.2000 in Kraft getreten ist, wurde § 14 SchwbG neu gefasst sowie die §§ 14a-c SchwbG eingefügt, die zusätzliche Pflichten des Arbeitgebers festlegten. Die §§ 14a-c SchwbG sind nun in die Vorschriften der §§ 82-84 SGB IX übernommen worden, die zum 01.07.2001 in Kraft getreten sind.

6.1. Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitsamt und den Integrationsamt

6.1.1. Pflicht zur Führung eines Verzeichnisses

Der Arbeitgeber hat, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihm beschäftigten Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und den Vertretern des Arbeitsamtes und des Integrationsamtes, die für den Sitz des Betriebes zuständig ist, auf Verlangen vorzuzeigen, § 80 Abs. 1 SchwbG.

Nach § 13 Abs. 2 des Schwerbehindertengesetzes hat der Arbeitgeber dem zuständigen Arbeitsamt unter Beifügung einer Durchschrift für die Integrationsamt einmal jährlich bis spätestens 31.März für das vorausgegangene Kalenderjahr, aufgliedert nach Monaten, anzuzeigen:

- Die Zahl der Arbeitsplätze nach § 73 Abs. 1 SGB IX, darunter die nach § 74 Satz 1, sowie der Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, gesondert für jeden Betrieb,
- Die Zahl der in den einzelnen Betrieben und Dienststellen beschäftigten Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen, darunter die Zahlen der zur Ausbildung und der zur sonstigen beruflichen Bildung eingestellten Schwerbehinderten und Gleichgestellten, gesondert nach ihrer Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen,
- Mehrfachanrechnungen und
- den Gesamtbetrag der geschuldeten Ausgleichsabgabe

6.1.2. Auskunftspflichten

Der Arbeitgeber hat der Bundesanstalt für Arbeit und dem Integrationsamt die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes notwendig sind, § 80 Abs. 3 SchwbG. Darüber hinaus bestimmt § 80 Abs. 4 SGB IX, dass der Arbeitgeber den Vertretern der Bundesanstalt für Arbeit und des Integrationsamtes Einblick in seinen Betrieb zu gewähren hat, soweit es im Interesse der Schwerbehinderten erforderlich ist.

6.1.3. Mitteilungspflichten

Der Arbeitgeber hat die Vertrauensleute der Schwerbehinderten unverzüglich nach der Wahl und seinen Beauftragten für die Angelegenheiten der Schwerbehinderten unverzüglich nach seiner Bestellung dem für den Sitz des Betriebes zuständigen Arbeitsamt und des Integrationsamtes anzugeben, § 80 Abs. 5 SGB IX.

6.2. Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Schwerbehinderten

6.2.1. Erweiterte Prüfpflicht der Arbeitgeber

Die Pflichten der Arbeitgeber ergeben sich aus § 81 SGB IX, der die nicht unwesentlich Erweiterungen des § 14 Abs. 1 SchwbG unverändert enthält. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich bei der Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können,

- Bewerber vom Arbeitsamt vorstellen zu lassen,
- der Prüfung die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und
- eine Entscheidung nachprüfbar zu machen.

Nach § 81 Abs. 2 SGB IX sind die Arbeitgeber verpflichtet, durch organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.

Nach § 81 Abs. 3 SGB IX soll der Schwerbehinderte seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst vollständig verwerten und weiterentwickeln. Darüber hinaus sind Schwerbehinderte gleichberechtigt bei Leistung und Eignung bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen und bei Beförderungen zu behandeln und bei betrieblichen Maßnahmen der Fortbildung bevorzugt zu berücksichtigen.

Quellen: Sozialgesetzbuch IX, SchwbG, Lexsoft Betriebsbibliothek

Anlage 1

Arbeitsvolumen pro Jahr

Jahr	Gesamtwirtschaftliches Arbeitsvolumen		Arbeitsvolumen je Erwerbstätigen	
	Mrd. Std.	%	Std.	%
1960	56,34		2162	
1961	56,43	+ 0,2	2135	- 1,2
1962	55,65	- 1,4	2099	- 1,7
1963	54,98	- 1,2	2068	- 1,4
1964	55,33	+ 0,6	2080	+ 0,6
1965	55,27	- 0,1	2066	- 0,7
1966	54,40	- 1,6	2040	- 1,3
1967	51,67	- 5,0	2002	- 1,8
1968	51,39	- 0,5	1990	- 0,6
1969	51,68	+ 0,6	1970	- 1,0
1970	51,91	+ 0,5	1955	- 0,8
1971	51,37	- 1,0	1926	- 1,4
1972	50,85	- 1,0	1899	- 1,4
1973	50,51	- 0,7	1866	- 1,8
1974	49,08	- 2,8	1836	- 1,6
1975	46,67	- 4,9	1794	- 2,3
1976	47,36	+ 1,5	1830	+ 2,0
1977	46,67	- 1,5	1801	- 1,6
1978	46,45	- 0,5	1778	- 1,3
1979	46,81	+ 0,8	1762	- 0,9
1980	47,21	+ 0,9	1750	- 0,7
1981	46,69	- 1,1	1732	- 1,0
1982	46,14	- 1,2	1733	+ 0,0
1983	45,33	- 1,8	1727	- 0,3
1984	45,23	- 0,2	1720	- 0,4
1985	44,90	- 0,7	1695	- 1,5
1986	45,34	+ 1,0	1688	- 0,4
1987	45,34	+ 0,0	1676	- 0,7
1988	45,66	+ 0,7	1675	- 0,1
1989	45,59	- 0,1	1648	- 1,6
1990	45,87	+ 0,6	1611	- 2,3
1991 1)	59,45		1546	
1992	59,78	+ 0,6	1578	+ 2,1
1993	58,29	- 2,5	1560	- 1,2
1994	57,95	- 0,6	1554	- 0,4
1995	57,16	- 1,4	1529	- 1,6
1996	56,30	- 1,5	1510	- 1,2
1997	56,03	- 0,5	1506	- 0,3
1998	56,68	+ 1,2	1510	+ 0,2
1999	57,03	+ 0,6	1503	- 0,5
2000	57,03	+ 0,0	1480	- 1,5
2001			1467	

1) Bis 1990 früheres Bundesgebiet; ab 1991 Deutschland