



Inhalt

ALLGEMEINES.....	3
WOFÜR SIND DIE GELDER?	4
FRIST ZUR ABGABE DER AUSGLEICHABGABE?	4
ERHALT DER ZUGANGSDATEN?	4
KEINE SCHWERBEHINDERTEN BESCHÄFTIGT?	5
WANN SIND MENSCHEN SCHWERBEHINDERT?	5
WANN SIND MENSCHEN GLEICHGESTELLT?	5
EINTRITTSdatum	5
WECHSEL VON EINER ANDEREN SCHULE/BEHÖRDE IM KALENDERJAHR	6
AUSGESCHIEDEN IM KALENDERJAHR	6
ARBEITSZEIT PRO WOCHE BEI LEHRERN.....	6
BEI WENIGER ALS 12 UNTERRICHTSSTUNDEN	6
NACHWEIS ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG.....	6
NACHWEIS ÜBER DIE SCHWERBEHINDERUNG	7
ARBEITSPLÄTZE ERFASSEN	7
➤ TEILZEITBESCHÄFTIGTE.....	7
➤ BESCHÄFTIGTE IN ALTERSTEILZEIT.....	7
➤ ARBEITNEHMER MIT ARBEITSZEITKONTEN.....	8
➤ FREIGESTELLTE BETRIEBS-/PERSONALRÄTE ODER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN	8
➤ ABORDNUNGEN	8
➤ BESCHÄFTIGTE, DIE DIE REGELALTERSGRENZE ERREICHT HABEN	8
➤ BESCHÄFTIGTE IM ANERKENNUNGSJAHR (Z.B. SOZIALARBEITER UND SOZIALPÄDAGOGEN)	8
➤ STUDIENREFERENDARE	8



➤ KATECHETEN UND ANDERE GEISTLICHE	8
➤ LANGZEIT ERKRANKTE ARBEITNEHMER	9
➤ RENTE WEGEN VERMINDERTER ERWERBSFÄHIGKEIT	9
➤ RUHENDE ARBEITSPLÄTZE	9
➤ GERINGFÜGIG UND KURZZEIT BESCHÄFTIGTE § 156 Abs. 3 SGB IX.....	9
➤ ANRECHNUNGSDAUER	10
DARUNTER (SPALTE 1) STELLEN NACH § 156 ABS. 2 UND 3 SGB IX REFERENDARE – SPALTE 3.....	10
➤ IN SPALTE 3 (§ 156 ABS. 2 UND 3 SGB IX) SIND FOLGENDE ARBEITSPLÄTZE NICHT ANRECHENBAR:.....	10
ANRECHNUNGSFÄHIGE PERSONEN AUF EINEN PFLICHTARBEITSPLATZ	11
AUFTRÄGE VON ANERKANNTEN WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (WFBM) UND BLINDENWERKSTÄTTEN NACH §§ 223-227 SGB IX	11



Allgemeines

Das Land Niedersachsen gilt als gemeinsamer Arbeitgeber für alle Dienststellen. Ab dem Anzeigjahr 2024 läuft die Erfassung und Abgabe der elektronischen Anzeige an das Landesamt **ausschließlich** auf digitalem Weg, das Ausfüllen von PDF-Dateien und übersenden per Post oder Fax entfällt. Die Erfassung der Anzeige erfolgt über die jeweils aktuelle Webapplikationen IW-Elan 2025.

Achtung! Eine eingereichte Schwerbehindertenausgleichsabgabe als PDF-Datei per Mail, Post oder Fax, kann nicht mehr berücksichtigt werden!

Menschen mit Behinderung sollen am Arbeitsleben teilhaben, um selbstbestimmt und gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilzunehmen. Um dies zu erreichen, gibt es gesetzliche Vorgaben. Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet wenigstens 5% dieser Plätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 154 Abs. 1 und § 164 SGB IX). Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Die Ausgleichsabgabe ist gestaffelt. Je näher ein Arbeitgeber an der Pflichtquote von 5% liegt, desto weniger muss er zahlen (§ 160 SGB IX).

Die Ausgleichsabgabe soll die Arbeitgeber zu vermehrter Einstellung schwerbehinderter Menschen veranlassen. Andererseits soll sie einen gerechten Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus erhöhte Kosten entstehen, z.B. durch den gesetzlichen Zusatzurlaub und die behindertengerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes. Arbeitgeber, die die Pflichtquote nicht erfüllen, können die Höhe der zu zahlenden Abgabe minimieren, indem sie Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen vergeben (z.B. Kauf von Gegenständen, Aktenvernichtung, Gartenarbeiten, Holzarbeiten, Wäsche waschen usw.).

Achtung: Die Beschäftigungspflicht lässt sich nicht durch die Zahlung der Ausgleichsabgabe ablösen. Deshalb müssen Arbeitgeber, die dieser Pflicht schuldhaft nicht oder nicht in vollem Umfang nachkommen, damit rechnen, zusätzlich zu der Ausgleichsabgabe noch mit einem Bußgeld belegt werden (§ 154, § 160 und § 238 SGB IX).



Wofür sind die Gelder?

Die eingenommenen Gelder der Ausgleichsabgabe sind nicht frei verfügbar, sondern nach § 160 Abs. 5 SGB IX zweckgebunden nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen zu verwenden. Nach § 14 SchbAV dürfen sie nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, einschließlich begleitender Hilfen am Arbeitsleben verwendet werden.

Bis wann muss die Ausgleichsabgabe abgegeben werden?

Die Anzeige muss jedes Jahr spätestens bis zum 31.03. für das vorangegangene Kalenderjahr bei der für den Hauptsitz (mit Zweig- und Nebenbetrieben) des Arbeitgebers zuständigen Agentur für Arbeit vorliegen.

Gleichzeitig ist die ggf. zu zahlende Ausgleichsabgabe bis zu diesem Datum an das zuständige Integrationsamt unter Angabe der Betriebsnummer, der vollständigen Firmen-/Dienststellenbezeichnung mit Adresse, dem Verwendungszweck, sowie Akten- bzw. Buchungszeichen zu überweisen.

Achtung! Nach § 160 Abs. 8 SGB IX gilt das Land Niedersachsen als ein Arbeitgeber, untergliedert nach Ministerien. Gemäß RdErl. d. MI, d. StK u. d. übr. Min. v. 26.11.2024 – 12.1-03031/02.01 – (Nds. MBl. Nr. 590/2024) übersenden die Dienststellen ihre Meldung bis zum 31.01. eines jeden Jahres an das Nds. Landesamt für Soziales, Jugend und Familie – Hauptstelle Hildesheim, Domhof 1, 31134 Hildesheim. Das LS ist beauftragt die Anzeigen jeweils für die obersten Landesbehörden und anschließend für das gesamte Land Niedersachsen zusammenzustellen. Die Zusammenstellung muss bis zum 31.03. eines Jahres an die Agentur für Arbeit übersendet und die zu zahlende Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abgeführt werden.

Auch hier gilt: die gesetzliche Frist kann nicht verlängert werden. Für rückständige Beiträge werden Säumniszuschläge erhoben. Rechtsfolge: Wird die Anzeige vorsätzlich oder fahrlässig nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstattet, handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit (§ 238 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB IX) und kann mit der Geldbuße bis zu 10.000 € geahndet werden (§ 238 Abs. 2 und 3 SGB IX).

Wann kommen die notwendigen Informationen zur Datenerfassung?

Das Landesamt für Soziales in Hildesheim übermittelt den Link zur ITN Box im November/Dezember per Mail an die Dienststellen. Bei den Schulen wird der Link ausschließlich über das Nibis-Postfach übermittelt.

Die Browserversion kann über die Internetadresse www.iw-elan.de/software/Browserversion/ aufgerufen werden.



Keine Schwerbehinderten beschäftigt?

Wenn keine gleichgestellten oder schwerbehinderten Menschen in der Dienststelle angestellt sind, muss trotzdem die Meldung zur Ermittlung der Ausgleichsabgabe erstellt werden. Die Tabelle der Arbeitsplätze muss trotzdem ausgefüllt werden. Jedoch kein Verzeichniseintrag.

Wann sind Menschen schwerbehindert?

Menschen im Sinne des SGB IX sind schwerbehindert, wenn mindestens ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 vorliegt. Die Schwerbehinderung wird regelmäßig durch den Schwerbehindertenausweis nachgewiesen. Dieser kann auch rückwirkend ausgestellt werden. Er ist in der Regel für die Dauer von 5 Jahren vom Monat der Ausstellung an befristet (§ 6 Abs. 2 Satz 1 SchwAwV). In Fällen, in denen keine wesentliche Änderung des Gesundheitszustandes zu erwarten ist, kann der Ausweis unbefristet ausgestellt werden (§ 6 Abs. 2 Satz 2 SchwAwV).

Achtung! Eine erteilte Bescheinigung über das Vorliegen einer Schwerbehinderung zur Vorlage beim Finanzamt reicht zum Nachweis nicht aus.

Wann sind Menschen gleichgestellt?

Menschen mit einem Behinderungsgrad von 30 bis unter 50 können zur Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes bei der für sie zuständigen Agentur für Arbeit (Wohnort) eine Gleichstellung beantragen (§ 2 Abs. 3 und § 151 Abs. 2 SGBIX). Die Gleichstellung wird, wenn sie positiv beschieden wird, ab Antragseingang wirksam. Sie kann befristet oder eingeschränkt werden (z.B. nur für einen Arbeitgeber gültig). Fällt der GdB unter 30% erlischt die Gleichstellung.

Achtung! Die alleinige Feststellung eines GdB in Form eines Feststellungsbescheides durch die Versorgungsbehörde reicht nicht aus! Ebenso wenig wie eine zur Vorlage beim Finanzamt erteilte Bescheinigung. Nur der Bescheid der Agentur für Arbeit/Arbeitsamt ist gültig und gewährleistet unter anderem die Anrechenbarkeit.

Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen gelten auch für gleichgestellte behinderte Menschen, mit Ausnahme des Zusatzurlaubes, der unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr oder der vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

Eintrittsdatum

Hier wird das Datum eingetragen, seitdem die/der Beschäftigte oder die Beamtin/ der Beamte der Dienststelle zugewiesen wurde. Bei Schulen ist hier das Eintrittsdatum anzugeben, seitdem die Lehrkraft an der Stammschule ist.

Achtung! Erst ab dem Zeitpunkt der Versetzung. Abordnungen zählen bei der entsendenden Dienststelle.



Wechsel von einer anderen Schule/Behörde im Kalenderjahr

Schwerbehinderte/gleichgestellte Personen, die in diesem Jahr neu an der Schule/Behörde sind, werden mit Ein- oder Austrittsdatum eingetragen.

Ausgeschieden im Kalenderjahr

Wird über das Austrittsdatum eingetragen, wenn die Person in dem betreffenden Jahr durch Versetzung, Rente/Ruhestand, Kündigung oder Tod ausscheidet oder wenn es sich um einen Zeitvertrag handelt.

Arbeitszeit pro Woche bei Lehrern

Da die Arbeitszeit verbeamteter oder angestellter Lehrer/-innen nicht wie die Arbeitszeit der übrigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes in Wochenstunden angegeben werden, sondern in wöchentlichen Unterrichtsstunden, den sogenannten Regelstunden und die Dauer der gesetzlich vorgegebenen Unterrichtsverpflichtung bei einer Vollzeitbeschäftigung je nach Schulart differiert, gibt man hier die tatsächlichen Regelstunden an (z.B. 18 Stunden = 12 Stunden für Lehrer).

Achtung! Gewährte Pflichtermäßigungen, z.B. Altersermäßigung, Ermäßigung für Schwerbehinderung, Ermäßigung bei Sonderaufgaben, usw. finden bei den Angaben zur Teilzeitbeschäftigung keine Berücksichtigung, da die gesetzlich vorgegeben sind, beziehungsweise die eigentlich zu erbringenden Stunden durch andere Aufgaben erbracht werden.

Bei weniger als 12 Wochenstunden

Hier ist anzugeben, ob es sich um Altersteilzeit handelt.

Nachweis über die Gleichstellung

- Der Sitz der ausstellenden Behörde ist anzugeben (z.B. Agentur für Arbeit Hannover).
- Das entsprechende Aktenzeichen oder die Kundennummer ist anzugeben (steht meistens rechts oben im Anschreiben).
- Das Datum der Bewilligung (Gültigkeit) ist in der Regel in den ersten Sätzen zu finden. Bei Gleichstellungsbescheiden ist das Datum des Antragseinganges entscheidend und die Gültigkeitsdauer (Unbefristet, befristet).



Nachweis über die Schwerbehinderung

- Der Sitz der ausstellenden Behörde ist anzugeben (z.B. Versorgungsamt, Amt für Soziales Hannover).
- Das Aktenzeichen oder die Ausweisnummer ist anzugeben.
- Die Gültigkeit ist anzugeben, mit Gültigkeitsbeginn und eventuell die Befristung (befristet oder unbefristet). Ist kein Datum angegeben, so gilt das Ausstellungsdatum des Ausweises.

Achtung! Wird die Gültigkeit des Ausweises verlängert, auch bei gleichzeitiger Erhöhung des Behinderungsgrades, hat das Gültigkeitsdatum der erstmaligen Ausstellung des Ausweises weiter Bestand, außer es wird ein neuer Ausweis ausgestellt oder das Aktenzeichen ändert sich.

Arbeitsplätze erfassen

- Insgesamt – Spalte 1
Dort wird die Gesamtanzahl der Arbeitsplätze eingetragen, auf denen Arbeitnehmer/innen, Beamte und Beamtinnen beschäftigt werden (§ 156 Abs. 1 SGB IX).
Als Arbeitsplätze zählen die tatsächlichen Beschäftigungsverhältnisse und nicht die ausgewiesenen Stellen (sogenannte Kopfberechnung). Hierzu zählen auch die Stellen, die bei der Berechnung der Pflichtarbeitsplätze von der Gesamtarbeitsplatzzahl wieder abgezogen werden (Spalte 3). Werden innerhalb eines Monats Mitarbeiter entlassen und neue Mitarbeiter eingestellt, so sind grundsätzlich alle Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen, wenn sie mindestens an einem Tag des jeweiligen Monats bestanden haben.
Zu zählen sind alle Bediensteten des Landes, die ihre Schule als Stammschule haben.
Zur Gesamtanzahl zählen auch folgende Arbeitsplätze
- Teilzeitbeschäftigte
Ein Teilzeitarbeitsverhältnis ist unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit in der Spalte 1, als 1 Arbeitsplatz zu zählen. Werden auf der Stelle statt einer Ganztagskraft zwei Personen in Teilzeit beschäftigt, sind 2 Arbeitsplätze zu zählen.
Achtung! Beträgt die Arbeitszeit während der Elternzeit weniger als die Hälfte der regulären Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten, ist der ursprüngliche Arbeitsvertrag ausschlaggebend!
- Beschäftigte in Altersteilzeit
Im Altersteilzeitmodell reduziert der Beschäftigte seine Arbeitszeit während des gesamten Zeitraumes der Altersteilzeit auf die Hälfte der ursprünglichen regelmäßigen Arbeitszeit. Unabhängig von der Höhe der geleisteten Wochenstundenzahl ist der Arbeitsplatz in Spalte 1 zu zählen.



Im Verblockungsmodell wird der Zeitraum der Altersteilzeit in zwei gleichlange Phasen eingeteilt. Auf die Arbeitsphase, in der die wöchentliche Arbeitszeit ungekürzt bleibt, folgt die Freistellungsphase. Der Arbeitsplatz zählt in Spalte 1 während des gesamten Zeitraumes der Altersteilzeit.

Achtung! Ist in der Freistellungsphase eine Vertretung eingestellt, zählt die Stelle des Vertreters als Arbeitsplatz (§ 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX).

- Arbeitnehmer mit Arbeitszeitkonten
Werden Arbeitszeitguthaben durch Stundenreduzierung oder durch ein sogenanntes „Sabbatjahr“ abgegolten, gilt diese Stelle weiterhin als „ursprüngliches“ Arbeitsverhältnis und werden in Spalte 1 gezählt.
- freigestellte Betriebs-/Personalräte oder Schwerbehindertenvertretungen
Sie haben einen Arbeitsplatz, auch wenn sie zu 100% freigestellt sind, d.h. von arbeitsvertraglicher Pflicht zur Arbeitsleistung entbunden sind.
- Abordnungen
Der Arbeitsplatz der „ausgeliehenen“ Person **zählt weiterhin bei dem „verleihenden“ Betrieb/Dienststelle**, weil durch die Abordnung die Zugehörigkeit zur bisherigen Stammdienststelle unverändert bleibt. Erst mit dem Tag einer Versetzung würde die Person bei der „neuen“ Dienststelle zählen.
- Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben
Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben (Pensionäre, Rentner) und weiter tätig sind, zählen als Arbeitsverhältnis in Spalte 1. Dem Arbeitsplatzbegriff fehlt jeder Bezug zum Lebensalter. Das Schwerbehindertenrecht kennt ebenfalls keine Altersgrenze (BVerwG Urteil 1190). Liegt die wöchentliche Arbeitszeit unter 18 Stunden (bei Lehrern unter 12 Unterrichtsstunden), siehe Spalte 3.
- Beschäftigte im Anerkennungsjahr (z.B. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen)
Nach einer abgeschlossenen beruflichen Bildungsmaßnahme kann für der Erlangung der staatlichen Anerkennung oder die Erlaubnis zur Ausübung des Berufes ein Anerkennungsjahr gefordert sein. Sofern hierzu ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingegangen wird, handelt es sich um einen Arbeitsplatz und ist in Spalte 1 zu zählen. **Außerdem handelt es sich um eine Ausbildung, daher bitte immer darauf achten, dass das Kürzel SBA2 genutzt wird.**
- Studienreferendare
Studienreferendare werden bei den Studienseminaren gezählt und nicht bei den Schulen!
- Katecheten und andere Geistliche
Katecheten und andere Geistliche, die im Rahmen ihrer Tätigkeit von der Kirche beauftragt werden zu unterrichten, werden nicht gezählt.



- **Langzeit erkrankte Arbeitnehmer**
Bei Langzeit erkrankten Arbeitnehmern, die keinen Anspruch auf Krankengeld mehr haben, weil sie bereits Krankengeld während 78 Wochen innerhalb von 3 Jahren bezogen haben, besteht das Arbeitsverhältnis fort, obwohl sie infolge von Krankheit nicht in der Lage sind eine Arbeitsleistung zu erbringen. Der „ausgesteuerte“ Arbeitnehmer hat somit einen Arbeitsplatz und ist in Spalte 1 zu zählen.
- **Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**
Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung außerstande sind mindestens 6 Stunden täglich erwerbstätig zu sein, können eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhalten. Sind weniger als 3 Stunden täglich, können sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten (§ 43 SGB VI). Grundsätzlich werden diese Renten für die Dauer von längstens 3 Jahren befristet. Eine Wiederholung/Verlängerung ist möglich. Nach einer Gesamtdauer der Befristung von 9 Jahren, ist davon auszugehen, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht behoben werden kann und die Erwerbsminderungsrente kann unbefristet gewährt werden (§ 102 Abs. 2 SGB IX). **Das Arbeitsverhältnis wird durch den Bezug einer Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung zunächst nicht berührt und ist daher in Spalte 1 zu zählen (siehe ruhende Arbeitsplätze – Rente auf Zeit), bis es durch Kündigung/Auflösungsvertrag oder Kraft Tarifvertrag (z.B. §33 Abs. 2 TV-L unbefristet gewährte Erwerbsminderungsrente) endet.**
- **ruhende Arbeitsplätze**
Ruhende Arbeitsplätze (Elternzeit, unbezahlter Urlaub, Bezug einer Rente auf Zeit und in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Verblockungsmodell) sind in Spalte 1 aufzuführen. Somit kann die Person, sofern sie schwerbehindert oder gleichgestellt ist, auch auf einen anrechenbaren Platz gezählt werden. Wenn für die Person eine Vertretung/Ersatzkraft eingestellt wird, dann zählt die Stelle der Vertretung/Ersatzkraft ebenfalls als Arbeitsplatz. Es werden also zunächst 2 Arbeitsverhältnisse gezählt. Das des ruhenden Arbeitsverhältnisses ist zusätzlich in Spalte 3 aufzuführen, wo es wieder abgezogen wird. Dadurch kann eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person, die ein ruhendes Arbeitsverhältnis innehat, auch nicht mehr auf einem anrechenbaren Platz gezählt werden (§ 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX).
- **geringfügig und Kurzzeit Beschäftigte § 156 Abs. 3 SGB IX**
Arbeitnehmer die nur vorübergehend, d.h. für die Dauer von maximal 8 Wochen, oder geringfügig, d.h. weniger als 18 Stunden wöchentlich, beschäftigt werden, sind zunächst in Spalte 1 zu zählen.



➤ **Anrechnungsdauer**

Liegt die Schwerbehinderung/Gleichstellung an mindestens einem Tag des Monats vor, so kann der Beschäftigte für den ganzen Monat auf einen pflichtarbeitsplatz angerechnet werden. Wird die Schwerbehinderung durch den Bescheid auf weniger als 50 GdB herabgestuft, kann der betroffene Mitarbeiter bis Ende des dritten Monats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des feststellenden Bescheides (4 Wochen nach Erteilung) noch auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden (also 4 Monate), gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX.

Achtung! Nach Ablauf der Gültigkeit des Ausweises ist keine weitere Anrechnung mehr möglich! § 199 Abs. 1 SGB IX greift nicht, da der GdB nicht durch einen Bescheid herabgesetzt wird! Das Gleiche gilt für eine befristete oder die Rücknahme der Gleichstellung.

Solange ein Widerspruchs- oder Klageverfahren gegen den Bescheid des Versorgungsamtes oder die Agentur für Arbeit läuft, kann der Arbeitnehmer weiter auf einem Pflichtarbeitsplatz gezählt werden, da diese Rechtsmittel eine aufschiebende Wirkung haben. Längstens bis zur Bestandskraft/Rechtskraft der Entscheidung zuzüglich der Frist gemäß § 199 Abs. 1 SGB IX (siehe oben).

darunter (Spalte 1) Stellen nach § 156 Abs. 2 und 3 SGB IX Referendare – Spalte 3

Nicht als Arbeitsplätze gelten Stellen nach § 156 Abs. 2 und 3; § 157 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Sie werden bei der Berechnung der Mindestarbeitsplatzzahl nicht berücksichtigt. Somit können diese Beschäftigten, wenn sie schwerbehindert/gleichgestellt sind, auch nicht in der Anrechnung berücksichtigt werden.

➤ **In Spalte 3 (§ 156 Abs. 2 und 3 SGB IX) sind folgende Arbeitsplätze nicht anrechenbar:**

- Geistliche öffentliche rechtliche Religionsgemeinschaften (z.B. Katecheten)
- Wahlbeamte (z.B. Landrat, Bürgermeister, gewählte Richter an obersten Gerichten des Bundes)
Der Arbeitgeber ist an die Wahl gebunden und hat demnach keine Möglichkeit die Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen zu besetzen. **Dies gilt nicht für Betriebs- oder Personalräte, weil sie für die Funktion, nicht für die Stelle gewählt wurden.**
- Personen dessen Arbeits-, Dienst-, oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit, unbezahlten Urlaub, Bezug einer Rente auf Zeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit ruht, **solange für sie eine Ersatzkraft eingestellt wurde. Die Einstellung einer Vertretung mit weniger als 18 Stunden berechtigt nicht dazu, die Stelle des ruhenden Arbeitsverhältnisses in Spalte 3 einzutragen.**
- Teilzeitbeschäftigte Lehrer

Die Arbeitszeit verbeamteter und angestellter Lehrer wird nicht wie die Arbeitszeit der übrigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes in Wochenstunden angegeben, sondern in wöchentlichen Unterrichtsstunden, den sogenannten Regelstunden. Die Dauer



der gesetzlich vorgegebenen Unterrichtsverpflichtung bei einer Vollzeitbeschäftigung differiert je nach Schulart. Um hier nicht für jeden teilzeitbeschäftigten Lehrer Berechnungen anstellen zu müssen, wird bei Lehrern im Allgemeinen die Grenze der wöchentlichen Arbeitszeit bei 12 Unterrichtsstunden festgesetzt. Nur wenn sie weniger als 12 Unterrichtsstunden arbeiten werden sie in Spalte 3 erfasst.

Achtung: Reduzieren sich die zu leistenden Unterrichtsstunden zum Beispiel wegen Stundenermäßigung durch Schwerbehinderung oder Wahrnehmung von anderen Aufgaben zählt dies nicht als Teilzeit. Sie werden somit nicht abgezogen, sondern es gelten die laut „Vertrag“ bezahlten Stunden.

- Führt die Reduzierung der Wochenarbeitszeit im Altersteilzeitmodell zu einer Beschäftigung von **weniger als 18 Stunden wöchentlich (bei Lehrern unter 12 Unterrichtsstunden)**, ist das Arbeitsverhältnis in Spalte 3 aufzuführen.

Anrechnungsfähige Personen auf einen Pflichtarbeitsplatz

Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Personen, die auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX beschäftigt werden, sind auf einen Pflichtarbeitsplatz anrechenbar (§ 158 Abs. 1 SGB IX). [Hierzu die Erläuterung zu Spalte 3](#). Sie sind in einem Verzeichnis nach § 163 Abs. 1 SGB IX aufzuführen.

Hierzu hilft die Erläuterung zu [schwerbehinderten](#) und [gleichgestellten](#) Menschen.

Aufträge von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Blindenwerkstätten nach §§ 223-227 SGB IX

Hier räumt das Gesetz dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen beizutragen.

Achtung! Integrationsprojekte nach §§ 215 ff SGB IX sind keine Werkstätten für behinderte Menschen und können daher nicht angerechnet werden. Das Gleiche gilt für die gemeinnützige GmbH, wenn sie nicht als Werkstätte anerkannt wurde.

Anerkannte Werkstätten und ihre Produktpalette sind im Internet unter folgenden Links zu finden.

<https://www.rehadat-wfbm.de/>
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015706.pdf



Aufträge können sowohl den Erwerb (Leasing) von Erzeugnissen der Werkstatt (z.B. Herstellung von Waren wie Bürsten, Handtücher, Töpferartikel) als auch Dienstleistungen (z.B. Montage, Druck, Verpackung, Aktenvernichtung, Gartenpflege, Catering, Reinigung von Dienstkleidung) umfassen.

Es ist nicht der Gesamtrechnungsbetrag anrechenbar, sondern nur die Arbeitsleistung der behinderten Menschen. Hierzu zählt auch die Arbeitsleistung des Fachpersonals, das zur Arbeits- und Berufsförderung benötigt wird.

Nicht anrechnungsfähig sind Zusatzwaren, Material-, Transport- und Verpackungskosten und Mieten (z.B. Containermiete, Raummiete).

Die Werkstätten müssen deshalb den Rechnungsbetrag aufgliedern und die anrechenbare Arbeitsleistung ausweisen! Falls die Arbeitsleistung in einer Werkstattrechnung nicht aufgeführt wird, so bittet man die Werkstatt um eine entsprechende Aufschlüsselung.

Achtung! Um die Aufträge von anerkannten Werkstätten anrechnen zu könne, müssen diese aus Landesmitteln gezahlt worden sein! Hierzu wird immer eine Kopie der Rechnung/en der Meldung benötigt, da ohne Belege keine Anrechnung erfolgt!