

# **Schwerbehindertenausgleichsabgabe**

Allgemeine Informationen und Erläuterungen zum Anzeigeverfahren

## **1. Grundsätzliches (Seite 2-3)**

Warum wird die Schwerbehindertenausgleichsabgabe erhoben?

Wofür sind die Gelder?

Bis wann muss die Anzeige erstellt sein und die Ausgleichsabgabe bezahlt sein?

Wie (Form) ist die Anzeige vorzulegen?

Rechtsfolgen!

## **2. Berechnung der Arbeitsplätze (Seite 4-11)**

Spalte 1 → Arbeitsplätze insgesamt, wie zähle ich richtig (Seite 4-6)

Spalte 2 → Wer zählt alles zu den Auszubildenden (Seite 7)

Spalte 3 → Nicht berücksichtigte Arbeitsplätze bei der Berechnung der Pflichtarbeitsplätze

Spalte 5 → Besetzte Pflichtarbeitsplätze, anrechnungsfähige Personen und Anrechnungsdauer

## **3. Verzeichnis der Schwerbehinderten (Seite 12-13)**

Ausfüllhinweise zu den geforderten Angaben

## **4. Aufträge von anerkannten Werkstätten (Seite 14)**

Wo erhalte ich Informationen über anerkannte Werkstätten?

Welche Beträge sind anrechnungsfähig?

Wie wird berechnet und was trage ich ein?

## **Anlage**

Muster-Antrag auf Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz bei weniger als 18 Wochenstunden

# Schwerbehindertenausgleichsabgabe

## Grundsätzliches (warum, wofür, bis wann – Termin, wie – Form,...)

### Warum wird die Schwerbehindertenausgleichsabgabe erhoben?

Menschen mit Behinderungen 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 Ausgleichs-

abgabe gezahlt werden. Die Ausgleichsabgabe ist gestaffelt. Je näher ein Arbeitgeber an der Pflichtquote von 5 % liegt, desto weniger muss er zahlen (§ 160 SGB IX).

- unter 2 % pro Monat 320,00 € je unbesetzten Platz
- 2 bis unter 3 % pro Monat 220,00 € je unbesetzten Platz
- 3 bis unter 5 % pro Monat 125,00 € je unbesetzten Platz

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.)  
→ Siehe Aufträge von anerkannten Werkstätten..

### 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 SchwbAV 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 Anzeige/Ausgleichsabgabe abgegeben/bezahlt sein?

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 (Selbstveranlagung).

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.

Die gesetzliche Frist kann nicht verlängert werden. Für rückständige Beträge werden Säumniszuschläge erhoben! Die Säumniszuschläge werden auch erhoben, wenn die Agentur für Arbeit bei der Überprüfung der Angaben zu den Schwerbehinderten/Gleichgestellten zu anderen Ergebnissen bei der Anrechenbarkeit kommt und so Nachforderungen entstehen.

**Achtung!** Nach § 160 Abs. 8 SGB IX gilt das Land Niedersachsen als ein Arbeitgeber (untergliedert nach Ministerien). Gemäß Gem. RdErl. d. MI u. d. übr. obersten Landesbehörden v. 28.09.2016 (Nds. MBl. Nr. 36/2016 S. 944) **übersenden die Dienststellen ihre Meldung bis zum 31.01. eines jeden Jahres an das Nds. Landesamt für Soziales, Jugend und Familie - Außenstelle Lüneburg, Auf der Hude 2, 21339 Lüneburg (auf keinen Fall selbständig an eine Agentur für Arbeit!!)**. 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 Beträge werden Säumniszuschläge erhoben!**

Wie (Form) ist die Anzeige für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe vorzulegen?

Es müssen die Software IW-Elan oder die amtlichen Vordrucke verwendet werden (§ 163 Abs. 6 Satz 1 SGB IX). Unter [www.iw-elan.de](http://www.iw-elan.de) können die Software und die Vordrucke bestellt, oder das Programm heruntergeladen werden.

Die Anzeige besteht aus:

1. den monatlichen Beschäftigungsdaten (§ 163 Abs. 1 SGB IX)
2. dem Verzeichnis der schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten
3. der Aufstellung der Aufträge anerkannter Werkstätten, die in Abzug gebracht werden.

Der Arbeitgeber hat für alle Betriebs- und Dienststellen mit allen Arbeitsplätzen im Direktionsbereich eine Anzeige vorzulegen (das Verzeichnis ist nach Nebenstellen mit der entsprechenden Betriebsnummer zu gliedern).

**Wichtig!** Die Anzeige darf **nicht doppelseitig gedruckt** werden!

**Achtung!** Kleinere **Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten können nicht mit der IW-Elan-Software arbeiten.** Bei der Verwendung des Programms würden sie die Nachricht erhalten, dass keine Ausgleichsabgabe zu zahlen ist, mit dem entsprechenden Vordruck für die Agentur für Arbeit. Da das Land aber als ein Arbeitgeber gilt, **müssen die entsprechenden Beschäftigungsdaten per Hand auf dem amtlichen Vordruck eingetragen werden** und an das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie in Lüneburg gesendet werden. Einen Vordruck können Sie sich unter IW-Elan → Service → Voransicht Anzeigevordrucke PDF-Datei ausdrucken.

Die Agentur für Arbeit prüft die Angaben zu den Beschäftigungsdaten und dem Verzeichnis der Schwerbehinderten/Gleichgestellten. Die Rechnungen von anerkannten Werkstätten werden vom Integrationsamt geprüft.

**Rechtsfolgen:** 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 einer Geldbuße bis zu 10.000,00 € geahndet werden (§ 238 Abs. 2 und 3 SGB IX).

## **Berechnung der Arbeitsplätze**

### **Arbeitsplätze Spalte 1**

Arbeitsplätze sind alle Stellen (= Gesamtplatzzahl), auf denen Arbeitnehmer/innen, Beamte und Beamtinnen, Richter/innen, sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden (§ 156 Abs. 1 SGB IX).

Als Arbeitsplätze zählen alle tatsächlichen Beschäftigungsverhältnisse und nicht die ausgewiesenen Stellen (sogenannte Kopfberechnung). Hierzu zählen auch die Beschäftigungsverhältnisse, die bei der Berechnung der Pflichtarbeitsplätze von der Gesamtarbeitsplatzzahl wieder abgezogen werden (Spalte 2 und 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 § 156 Abs. 1 SGB IX zählen auch folgende Arbeitsplätze**

#### **- Teilzeitbeschäftigte**

Ein Teilzeitarbeitsverhältnis ist unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit in der Spalte 1 als ein Arbeitsplatz zu zählen. Werden auf einer Stelle statt einer Ganztagskraft zwei Personen in Teilzeit beschäftigt, sind zwei Arbeitsplätze zu zählen (siehe auch Spalte 3 Seite 8).

**Achtung!** Beträgt die Arbeitszeit während der Elternzeit weniger als 18 Stunden, 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!** **Siehe unbedingt auch ruhende Arbeitsplätze (§ 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX) und Seite 8.**

#### **- Arbeitnehmer mit Arbeitszeitkonten**

Werden Arbeitszeitguthaben durch Stundenreduzierung oder durch ein sogenanntes „Sabbatjahr“ abgegolten, gelten diese Stellen weiterhin als „ursprüngliches“ Arbeitsverhältnis und werden in Spalte 1 gezählt.

#### **- Telearbeitsplätze**

Arbeitnehmer die aus persönlichen Gründen außerhalb der Betriebsstätte arbeiten, aber weiter dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegen, sind in Spalte 1 zu zählen.

#### **- freigestellte Betriebs-/Personalräte**

Sie haben einen Arbeitsplatz, auch wenn sie zu 100 Prozent freigestellt sind, d.h. von der arbeitsvertraglichen 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 der Versetzung wird die Person bei der „neuen“ Dienststelle gezählt.

- Beschäftigte die die Regelaltersgrenze erreicht haben

Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben (Pensionäre, Rentner) und weiter tätig sind, zählen als Arbeitsverhältnisse in Spalte 1. Dem Arbeitsplatzbegriff fehlt jeder Bezug zum Lebensalter. Das Schwerbehindertenrecht kennt ebenfalls keine Altersgrenze (BVerwG Urteil 1990). Liegt die wöchentliche Arbeitszeit unter 18 Stunden siehe auch Spalte 3 auf Seite 8.

- Auszubildende

Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte (Umschüler nach § 1 Abs. 5 BBiG) haben einen Arbeitsplatz und sind somit in Spalte 1 zu zählen. Zu den Ausbildungsstellen zählen außerdem die Stellen von Praktikanten, deren Praktikum nach Maßgabe der Ausbildungsordnung Bestandteil einer zu einem ersten beruflichen Abschluss führenden Bildungsmaßnahme ist (gilt nicht für Studenten, die im Rahmen ihres Studiums ein Praktikum ableisten müssen). Andere Praktikanten und sonstige zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte, z. B. Fortzubildende, Volontäre und dergleichen zählen nicht zu den Ausbildungsstellen.

**Achtung! Werden einzelne Abschnitte der Ausbildung in anderen Betrieben/Dienststellen absolviert (verzahnte Ausbildung), zählen sie bei der „aushelfenden“ Dienststelle nicht als Arbeitsplatz/Ausbildungsplatz, da kein gesondertes Vertragsverhältnis besteht, sondern nur bei der Dienststelle, mit der der Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde. (Siehe auch Spalte 2 und Verzeichnis.)**

- Beamtenanwärter im Vorbereitungsdienst

Sie sind grundsätzlich als **zur Ausbildung eingestellt** anzusehen und haben daher einen Arbeitsplatz. (Siehe auch Spalte 2 und Verzeichnis.)

- Beschäftigte im Anerkennungsjahr

Nach einer abgeschlossenen beruflichen Bildungsmaßnahme kann für die Erlangung der staatlichen Anerkennung oder die Erlaubnis zur Ausübung des Berufes ein Anerkennungsjahr gefordert sein. Sofern hierfür ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingegangen wird, handelt es sich um einen Arbeitsplatz und ist in Spalte 1 zu zählen.

- Rechts- und Studienreferendare

Sie haben einen Rechtsanspruch auf Einstellung. Daher zählen diese Stellen als Arbeitsplatz.

**Die einzelnen Abschnitte der Ausbildung, die in unterschiedlichen Dienststellen absolviert werden (verzahnte Ausbildung), zählen für die Dauer der jeweiligen Ausbildungsabschnittes nicht bei der „aushelfenden“ Dienststelle als Arbeits-/Ausbildungsplatz, da kein gesondertes Vertragsverhältnis besteht, sondern weiter bei der Dienststelle, die die Ausbildung koordiniert und mit der ein sogenannter „Ausbildungsvertrag“ abgeschlossen wurde. (Siehe auch Spalte 3 Seite 8.)**

**Achtung!** Studierende die im Rahmen ihres Studiums ein Praktikum abzuleisten haben (vorgeschriebener Bestandteil des Studiums) und der Studierende in der Zeit des Praktikums weiterhin immatrikuliert ist, werden nicht in Spalte 1 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 ( § 48 Abs. 1 SGB V), **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.

**Achtung! Siehe unbedingt auch ruhende Arbeitsplätze (§ 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX) und Seite 8.**

- 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 es 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 VI).

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.

**Achtung! Siehe unbedingt auch ruhende Arbeitsplätze (§ 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX) und Seite 8.**

- ruhende Arbeitsplätze (abschließende Aufzählung)

Ruhende Arbeitsplätze (Elternzeit, unbezahlter Urlaub, Bezug einer Rente auf Zeit und in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Verblockungsmodell) sind in Spalte 1 aufzuführen. Beim Ruhen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses besteht der Arbeits- bzw. Dienstvertrag weiter. Somit kann die Person, sofern sie schwerbehindert oder gleichgestellt ist, auch auf einen anrechenbaren Platz gezählt werden.

Wird allerdings für die Person eine Vertretung/Ersatzkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden eingestellt, zählt nur noch die Stelle des Vertreters als Arbeitsplatz. § 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX schließt eine doppelte Zählung aus. Dies hat zur Folge, dass eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person, die ein ruhendes Arbeitsverhältnis inne hat, nicht mehr angerechnet werden kann.

Wird eine Vertretung/Ersatzkraft mit weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt, ist der Arbeitsplatz gemäß § 156 Abs. 3 SGB IX nicht mitzuzählen. Damit ist § 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX nicht anwendbar.

**Siehe unbedingt auch ruhende Arbeitsplätze (§ 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX) und Seite 8.**

- 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. (Siehe auch Spalte 3).

## **Arbeitsplätze Spalte 2**

Nach § 157 Abs. 1 SGB IX zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen nicht mit.

Auszubildende sind Personen, die eine Berufsausbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz oder der Handwerksordnung absolvieren. Hierzu zählen auch Praktikantenstellen, wenn das Praktikum nach der Ausbildungsordnung Bestandteil einer zu einem beruflichen Abschluss führenden Bildungsmaßnahme ist. Umschüler fallen nicht unter die Regelung für Auszubildende!

Beamtenanwärter im Vorbereitungsdienst sind zur Ausbildung eingestellt und somit zur Gruppe der Auszubildenden zu zählen. Arbeitsplätze der Studierenden an Dualen Hochschulen werden wie Auszubildende behandelt.

Wird ein Ausbildungsverhältnis innerhalb eines Monats durch Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis umgewandelt, so ist es für den gesamten Monat nicht als Arbeitsplatz zu berücksichtigen (Günstigkeitsprinzip).

### Arbeitsplätze 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.

#### § 73 Abs. 2 SGB IX sind folgende Arbeitsplätze

- Geistliche öffentliche rechtlicher 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, unbezahltem Urlaub, Bezug einer Rente auf Zeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit ruht, **nur solange für sie eine Ersatzkraft eingestellt wurde.**

Die Vertretung/Ersatzkraft muss mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden eingestellt sein, dann zählt nur noch die Stelle des Vertreters als Arbeitsplatz. § 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX schließt eine doppelte Zählung aus. Dies hat zur Folge, dass eine schwerbehinderte/gleichgestellte Person, die das ruhende Arbeitsverhältnis inne hat nicht mehr angerechnet werden.

Wird eine **Vertretung/Ersatzkraft mit weniger als 18 Stunden** wöchentlich beschäftigt, ist der Arbeitsplatz gemäß § 156 Abs. 3 SGB IX nicht mitzuzählen. Damit ist § 156 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX nicht anwendbar. Daraus ergibt sich, dass eine schwerbehinderte/gleichgestellte Person, die das ruhende Arbeitsverhältnis inne hat bei der Anrechnung berücksichtigt wird.

#### § 156 Abs. 3 SGB IX sind folgende Arbeitsplätze

- Arbeitnehmer, die weniger als 18 Stunden wöchentlich oder maximal für die Dauer von 8 Wochen beschäftigt werden, also geringfügig und Kurzzzeit Beschäftigte, werden hier eingetragen. Die Höhe des Gehaltes spielt hier keine Rolle. **Sofern diese Personen schwerbehindert/gleichgestellt sind kann keine Anrechnung erfolgen!**

Wird wegen Elternzeit oder einer Wiedereingliederung unter 18 Stunden wöchentlich gearbeitet sind die Personen hier nicht aufzuführen, da das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis ausschlaggebend ist.

Wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist, kann die Bundesagentur für Arbeit eine Anrechnung nach § 158 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zulassen.

- Führt die Reduzierung der Wochenarbeitszeit im Altersteilzeitmodell zu einer Beschäftigung von weniger als 18 Stunden wöchentlich, ist das Arbeitsverhältnis in Spalte 3 aufzuführen. **Sofern diese Personen schwerbehindert/gleichgestellt sind, erfolgt eine Anrechnung, wenn die Arbeitszeit vor der Altersteilzeit nicht unter 18 Stunden lag!**

#### § 157 Abs. 1 SGB IX sind folgende Arbeitsplätze

- Stellen auf denen Rechts- oder Studienreferendare beschäftigt werden, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben, zählen nach § 157 Abs. 1 SGB IX nicht bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen mit. Das heißt, sie sind in Spalte 3 aufzuführen und somit wieder abzuziehen. Ist eine Person schwerbehindert/gleichgestellt, wird sie auf einen zu besetzenden Pflichtarbeitsplatz angerechnet.



## Anrechnungsfähige Personen auf einen Pflichtarbeitsplatz

### Spalte 5 und das zu führende Verzeichnis nach § 163 Abs. 1 SGB

Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Personen, die auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX mit mindestens 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, sind auf einen Pflichtarbeitsplatz nach § 158 Abs. 1 und 2 SGB IX anrechenbar (Siehe Seite 4-6).

Sie sind im Verzeichnis nach § 163 Abs. 1 SGB IX aufzuführen (siehe Angaben Schwerbehinderten-verzeichnis).

Von Behinderung spricht man, wenn körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder seelische Gesundheit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren (§ 2 SGB IX). Jeder behinderte Mensch kann bei der für seinen Wohnsitz zuständigen örtlichen Versorgungsbehörde einen Antrag auf Feststellung der Behinderung stellen.

#### - schwerbehinderte Menschen (SB) (ab GdB 50)

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.

#### - gleichgestellte Menschen (GL) (ab GdB 30 bis unter 50 mit Bescheid der Agentur für Arbeit)

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 SGB IX). 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.

Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen gelten auch für gleichgestellte behinderte Menschen, mit Ausnahme des Zusatzurlaubes (§ 151 Abs. 3 SGB IX; § 208 SGB IX), der unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr (§ 151 Abs. 3 SGB IX; §§ 228-237 SGB IX) oder der vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236 a SGB VI).

#### - Mehrfachanrechnung (MSB 2, MSB 3; MGL 2, MGL 3)

In besonderen Fällen kann man schwerbehinderte Mitarbeiter auf 2 oder 3 Pflichtarbeitsplätze anrechnen, nämlich wenn die schwerbehinderte/gleichgestellte Person bei der Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. Dann kann der Arbeitgeber bei einem bestehenden oder konkret in Aussicht stehenden Beschäftigungsverhältnis einen Antrag bei der zuständigen Agentur für Arbeit einen formlosen Antrag stellen. Ist diese einverstanden, bestätigt sie die Mehrfachanrechenbarkeit (§ 159 Abs. 1 SGB IX).

Achtung! Bei Wegfall der Schwerbehinderung/Gleichstellung wird auch die Mehrfachanrechnung ungültig. Daher sollte sich der Arbeitgeber regelmäßig darüber vergewissern, ob diese Eigenschaft noch besteht.

- Schwerbehinderte/gleichgestellte Auszubildende (SBA2, GLA2)

(siehe Ausbildung und Seite 8) können kraft Gesetz (§ 159 Abs. 2 SGB IX) während der Ausbildung auf 2 Pflichtarbeitsplätzen angerechnet werden. Ein Mehrfachanrechnungsbescheid ist dazu nicht nötig.

Achtung! Bei einer Übernahme nach einer abgeschlossenen Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis bei dem ausbildenden oder einem anderem Arbeitgeber zählt die Doppelanrechnung auch noch im ersten Jahr der Beschäftigung. Die Beschäftigung muss bis zum Ablauf des Kalendermonats beginnen, der dem Kalendermonat des Endes der Ausbildung folgt!

- Vollzeitbeschäftigte

- Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigten mit 18 und mehr Wochenstunden werden auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet (§ 158 Abs. 2 Satz 1 SGB IX; siehe auch Beschäftigte in Altersteilzeit).

Kann ein schwerbehinderter/gleichgestellter Mensch wegen der Art oder Schwere seiner Behinderung nur weniger als 18 Stunden in der Woche arbeiten, kann der Arbeitgeber bei der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit einen Antrag auf Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz stellen (§ 158 Abs. 2 Satz 3 SGB IX; Antragsvordruck *siehe Anlage*). Wird der Antrag positiv beschieden, kann der Mitarbeiter ab Gültigkeitstag des Zulassungsbescheides angerechnet werden.

Achtung! Beträgt die Arbeitszeit während der Elternzeit weniger als 18 Stunden, ist der ursprüngliche Arbeitsvertrag ausschlaggebend! Sofern diese Person schwerbehindert/gleichgestellt ist, so ist in dem Verzeichnis bei der wöchentlichen Arbeitszeit 18 Stunden und mehr anzugeben. (Siehe auch Seite 8)

- Arbeitnehmer mit Arbeitszeitkonten, die gerade nicht arbeiten; freigestellte Betriebs-/Personalräte oder Schwerbehinderten-vertretungen; Abordnungen; Langzeit erkrankte Arbeitnehmer, sofern der ursprüngliche Arbeitsvertrag einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung (s. o.) entspricht.

- Beschäftigte in Altersteilzeit

Schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte deren Arbeitszeit während der Altersteilzeit weniger als 18 Stunden wöchentlich beträgt, werden auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet (§ 158 Abs. 2 Satz 2 SGB IX), wenn die Arbeitszeit vor der Altersteilzeit nicht unter 18 Stunden lag.

Bei Altersteilzeit im Blockmodell ist die Stelle des Beschäftigten auch in der Freistellungsphase anrechenbar, es sei denn es wird eine Ersatzkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden oder mehr eingestellt. (Siehe auch Seite 8)

- ruhende Arbeitsplätze (abschließende Aufzählung)

Beim Ruhen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses besteht der Arbeits- bzw. Dienstvertrag weiter. Somit kann die Person, sofern sie schwerbehindert oder gleichgestellt ist, auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden, solange keine Vertretung/Ersatzkraft mit mindestens 18 Stunden wöchentlich eingestellt wurde (siehe auch Arbeitsplatz und Seite 8).

- Bezug einer Altersrente/Pension, bzw. Beschäftigte die die Regelaltersgrenze erreicht haben

Das SGB IX kennt keine Altersgrenze. Der Arbeitgeber kann seine Beschäftigungspflicht auch erfüllen, indem er einen schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen beschäftigt, der die Regelaltersgrenze bereits erreicht hat. Zu beachten ist, dass die beschäftigte Person 18 Stunden oder mehr wöchentlich arbeitet und das Beschäftigungsverhältnis länger als 8 Wochen dauert.

- 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 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 (s. o.).

## Verzeichnis der Schwerbehinderten

Der Anzeige ist gesondert für jeden Betrieb/Dienststelle ein Verzeichnis nach § 163 Abs. 1 SGB IX der beschäftigten schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen beizufügen.

Im Verzeichnis sind alle Personen aufzuführen, für die der Nachweis der Anrechnungsfähigkeit vorliegt und die wenigstens an einem Tag im Monat beschäftigt waren.

### Deckblatt

- Arbeitgeber ist die jeweilige oberste Landesbehörde mit der vollständigen Adresse (kein Postfach) und der entsprechenden Betriebsnummer!

- Auf die rechte Seite ist die jeweilige Dienststelle einzutragen, für die das Verzeichnis gilt, auch mit vollständiger Adresse (kein Postfach) und der entsprechenden Betriebsnummer.

### Verzeichnis

Links oben muss die Betriebsnummer der obersten Landesbehörde stehen, auf der rechten Seite die Betriebsnummer der Dienststelle für die das Verzeichnis gilt.

#### -Zeile 8 - Arbeitsbeginn am:

Hier wird das Datum eingetragen, seit dem die/der Beschäftigte in dieser Dienststelle beschäftigt ist! ***Achtung!*** Erst ab dem Zeitpunkt der Versetzung. **Abordnung zählt bei der entsendenden Dienststelle!**

#### -Zeile 9 – Arbeitsende am :

Wird nur eingetragen, wenn die Person in dem betreffenden Jahr durch Versetzung, Rente/Ruhestand, Kündigung oder Tod ausscheidet oder zu einem späteren Zeitpunkt, z.B. wenn es sich um einen Zeitvertrag handelt, bzw. das Ende der Altersteilzeit Freistellungsphase angibt. Bitte den Grund mit angeben und bei Versetzungen die neue Dienststelle ggf. handschriftlich.

**Bei Eintritt in die/den Rente/Ruhestand endet das Arbeits-/Dienstverhältnis in der Regel zum Ende eines Monats.** Wird hier z.B. der 1. Juni angegeben, wird die Person auch noch für diesen Monat angerechnet. Es handelt sich um eine falsche Angabe und kann ein Bußgeld zur Folge haben.

#### -Zeile 10+11 – Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende am:

Diese Angaben sind nur erforderlich, wenn sich die Person zur Zeit tatsächlich in der Ausbildung befindet, beziehungsweise wenn sie nach Ausbildungsende bei der ausbildenden oder einer anderen Dienststelle weiter beschäftigt wird und dadurch für ein weiteres Jahr mehrfach anrechenbar ist.

***Achtung!*** **Werden einzelne Abschnitte der Ausbildung in anderen Betrieben/Dienststellen absolviert (verzahnte Ausbildung), zählen sie für die Dauer des Ausbildungsabschnittes bei der „aushelfenden“ Dienststelle nicht als Ausbildungsplatz**, da kein gesondertes Vertragsverhältnis besteht, sondern weiter bei der Dienststelle, mit der der Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde. Daher dürfen sie auch nicht in das Verzeichnis mit aufgenommen werden. (Siehe auch Arbeitsplatz und Spalte 2.)

#### -Zeile 12 – Personengruppe:

(Siehe auch anrechnungsfähige Personen)

SB 1 - schwerbehindert einfach anrechenbar (Nachweis in der Regel: amtlicher Ausweis)

MSB 2- schwerbehindert und zweifach anrechenbar (Nachweis: Bescheid der Agentur für Arbeit)

MSB 3- schwerbehindert und dreifach anrechenbar (Nachweis: Bescheid der Agentur für Arbeit)

GL1 - gleichgestellt einfach anrechenbar (Nachweis: Bescheid der Agentur für Arbeit)

MGL2 - gleichgestellt und zweifach anrechenbar (Nachweis: Bescheid der Agentur für Arbeit)

MGL3 - gleichgestellt und dreifach anrechenbar (Nachweis: Bescheid der Agentur für Arbeit)

SBA 2 - schwerbehinderter Auszubildender zweifach anrechenbar (Nachweis: amtlicher Ausweis)  
SBAF 2 – schwerbehinderter Auszubildender nach Übernahme im Anschluss an die bestandene Ausbildung  
GLA 2 - gleichgestellter Auszubildender zweifach anrechenbar (Nachweis: Bescheid der Agentur für Arbeit)  
GLAF 2 - gleichgestellter Auszubildender nach Übernahme im Anschluss an die bestandene Ausbildung

**- Zeile 13 - Ausstellende Behörde:**

*Achtung!* Es sind folgende Abkürzungen zu verwenden, wobei jeweils der Sitz der Dienststelle (sofern vorhanden) anzugeben ist:

AA - Agentur für Arbeit  
AfS - Amt für Soziales  
VA - Versorgungsamt

**- Zeile 14 – Ausweis-Nr./Geschäftszeichen:**

*Achtung!* Bei den Personengruppen GL und MSB ist jeweils das Zeichen der **Bewilligung der Gleichstellung** bzw. Mehrfachanrechnung aus dem Bewilligungsbescheid der Agentur für Arbeit anzugeben.

**- Zeile 15 – Gültigkeit ab:**

Auf der Rückseite des Schwerbehindertenausweises befindet sich das Gültigkeitsdatum (neben dem Grad der Behinderung). Ist hier kein Datum eingetragen, gilt das Ausstellungsdatum.

Bei Gleichstellungs- oder Mehrfachanrechnungsbescheiden der Agentur für Arbeit ist das Datum des Antragseinganges entscheidend.

*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.

**- Zeile 16 – Befristung bis:**

Nur aus dem Ausweis ist ersichtlich wie lange die Schwerbehinderteneigenschaft gültig ist (Vorderseite über dem Bild).

Die Gültigkeitsdauer der Gleichstellungs- oder Mehrfachanrechnungsbescheide der Agentur für Arbeit sind im Bescheid angegeben (z.B. für einen bestimmten Zeitraum, unbefristet oder beschränkt für einen Arbeitgeber).

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

Das Gesetz räumt 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 eine gemeinnützige GmbH, wenn sie nicht als Werkstatt anerkannt wurde.

Anerkannte Werkstätten und ihre Produktpalette finden sie im Internet unter  
[www.rehadat.de](http://www.rehadat.de) → Datenbank Werkstätten oder  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) → Suchbegriff „Werkstättenverzeichnis“

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-, Verpackungs- und Transportkosten 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, bitten Sie die Werkstatt um eine entsprechende Aufschlüsselung.

Arbeitgeber, die nicht vorsteuerabzugsberechtigt sind, können die auf die Arbeitsleistung entfallene Umsatzsteuer/Mehrwertsteuer hinzurechnen. Wird dem Auftraggeber von der Werkstatt ein Rabatt oder Skonto gewährt, ist auch die ausgewiesene Arbeitsleistung dementsprechend zu kürzen.

Wickelt ein Arbeitgeber im Laufe eines Jahres mehrere Aufträge bei derselben Werkstätte ab, kann eine Jahresbestätigung ausgestellt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass neben der Gesamtsumme die Arbeitsleistung sowie Umsatzsteuer/Mehrwertsteuer und Skonto ausgewiesen werden!

**Bei der Aufstellung der Werkstättenrechnungen mit Rehadat-Elan oder im Vordruck wird die errechnete anrechenbare Arbeitsleistung voll (100%) eingetragen. Die Halbierung auf 50% erfolgt bei Rehadat-Elan automatisch, ansonsten am Ende der Aufstellung.**

**Achtung! Kopien der Rechnung/en sind der Meldung beizufügen.** Ohne Belege erfolgt keine Anrechnung! Wenn Sie die Anzeige mit Rehadat-Elan erstellen und Ihnen angezeigt wird, dass eine Anrechnung der Werkstättenaufträge nicht mehr möglich ist, weil sie ausreichend schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen in Ihrer Dienststelle beschäftigen, fügen Sie die Rechnungen unbedingt trotzdem bei. Es zählt nicht die einzelne Dienststelle sondern die obersten Landesbehörden, bzw. das Land Niedersachsen insgesamt (§ 154 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX).