

Ausgleichsabgabe

Beschäftigungsp~icht, Anzeigeverfahren

Ratgeber



Fragen und Antworten



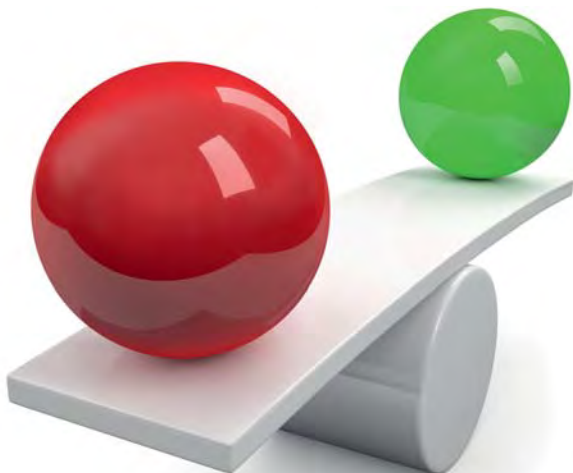
Tipps für die Praxis



Recht und Gesetz



Kontakt



Ausgleichsabgabe

Beschäftigungspflicht, Anzeigeverfahren

Impressum

ZB Ratgeber
Behinderung & Beruf

Ausgleichsabgabe

Beschäftigungspflicht, Anzeigeverfahren

2. Ausgabe 2018 (Stand: Januar 2018)

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland; 50663 Köln, E-Mail: bih@integrationsaemter.de • **Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden; vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten • **Autorin:** Ulrike Kayser, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, KVJS-Integrationsamt • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, KVJS-Integrationsamt Karlsruhe (verantw. Hrsg.), Gabriele Franz, Sabine Wolf (verantw. Verlag) • **Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer • **Titelfoto:** fotomek/Fotolia.com
Formulare: Bundesagentur für Arbeit/Atelier Stepp • **Herstellung:** Alexandra Koch • **Druck:** Kösel GmbH & Co. KG, Am Buchweg 1, 87452 Altusried-Krugzell • **Barrierefreie PDF-Datei:** Karin Seitz

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-89869-488-9

Editorische Notizen

Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der guten Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet wird. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Die Bezeichnung „schwerbehinderte Menschen“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen.

Ausgleichsabgabe

Beschäftigungspflicht, Anzeigeverfahren



Fragen und Antworten



Tipps für die Praxis



Recht und Gesetz



Kontakt

15 Fragen und Antworten

1	Was ist die Ausgleichsabgabe?	6
2	Wie hoch ist die Ausgleichsabgabe?	10
3	Welche Behörden sind zuständig?	12
4	Was muss der Arbeitgeber konkret tun?	16
5	Was muss bei einem Betrieb mit mehreren Betriebsteilen beachtet werden?	22
6	Was geschieht bei versäumter, falscher, unvollständiger oder verspäteter Anzeige?	24
7	Welche Arbeitgeber sind beschäftigungspflichtig?	26
8	Was ist ein Arbeitsplatz?	28
9	Welche Arbeitsplätze zählen bei der Berechnung nicht mit?	34
10	Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet?	38
11	Welche Beschäftigten werden auf die Pflichtarbeitsplatzzahl angerechnet?	46

12	Was bedeutet Mehrfachanrechnung?	50
13	Wie kann die Ausgleichsabgabe gesenkt werden?	52
14	Was geschieht, wenn die Ausgleichsabgabe nicht, nur teilweise oder verspätet bezahlt wird?	58
15	Wie lässt sich die Beschäftigungsquote verbessern und dadurch Ausgleichsabgabe sparen?	62
Literatur		66
Internet und Kurse		70

1

Was ist die Ausgleichsabgabe?

Sozialgesetzbuch
Neuntes Buch
(SGB IX)



Private und öffentliche Arbeitgeber

mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Wird die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent nicht erfüllt, müssen sie Ausgleichsabgabe zahlen.

Finanzieller Ausgleich

Die Ausgleichsabgabe hat zwei Funktionen: Antrieb und Ausgleich. Sie soll Arbeitgeber motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Gleichzeitig soll sie einen finanziellen Ausgleich schaffen zwischen Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen und denen dadurch ein zusätzlicher Aufwand entsteht, und Arbeitgebern ohne schwerbehinderte Beschäftigte.

Verwendung

Die Ausgleichsabgabe wird an das Integrationsamt entrichtet und darf nur für die gesetzlich festgelegten Aufgaben verwendet werden. Sie wird vor allem für die Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eingesetzt und fließt somit zu einem Großteil an die Betriebe zurück, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Personalkosten der Integrationsämter dürfen nicht aus der Ausgleichsabgabe bezahlt werden.



Foto: iStock.com/vwooki

1

Was ist die Ausgleichsabgabe?

Historische Entwicklung **Im Jahr 1953** wurde die gesetzliche Ausgleichsabgabe eingeführt. Sie diente dazu, die körperbeschädigten Kriegsoffer möglichst schnell und umfassend in das Wirtschafts- und Arbeitsleben einzugliedern.

Im Jahr 1974 wurde das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe gesetzlich neu geordnet. Jeder Arbeitgeber mit 16 oder mehr Arbeitsplätzen musste einen Beitrag zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft leisten – primär durch die gesetzliche Beschäftigungspflicht, sekundär durch die Zahlung von Ausgleichsabgabe. Alle schwerbehinderten Menschen, unabhängig von Art und Ursache ihrer Behinderung, wurden in den Schutzbereich des Gesetzes einbezogen.

Seit 2001 finden sich die Regelungen zur Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe im SGB IX, Teil 3, Schwerbehindertenrecht. ■



Gesetzliche Grundlagen

Die Regelungen zur Beschäftigungspflicht und zur Ausgleichsabgabe sind zu finden in den §§ 154–162 SGB IX.

www.integrationsaemter.de/gesetze ■



Verwendung der Ausgleichsabgabe

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt (§ 14 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung – SchwbAV): Sie ist vorrangig für die Förderung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebotes für schwerbehinderte Menschen und für Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben einzusetzen. Ein weiterer Verwendungszweck sind Leistungen zur Deckung eines Teils der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX). ■

2

Wie hoch ist die Ausgleichsabgabe?

§ 160 SGB IX



Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist abhängig vom Grad der Erfüllung der Beschäftigungspflicht (jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote). Je höher die Beschäftigungsquote, desto niedriger die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz.

Ab dem Erhebungsjahr 2016 beträgt die Ausgleichsabgabe für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:

- 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von drei bis unter fünf Prozent
- 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von zwei bis unter drei Prozent
- 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von null bis unter zwei Prozent

Sonderregelungen

Für kleine und mittlere Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 oder weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen gibt es Erleichterungen. Die Beschäftigungspflicht und die Staffelbeträge sind herabgesetzt.

Arbeitgeber mit weniger als 40 Arbeitsplätzen haben je Monat einen schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz beträgt 125 Euro.

Arbeitgeber mit 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen haben je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz beträgt 125 Euro oder 220 Euro, abhängig vom Grad der Erfüllung der Beschäftigungspflicht. ■



**Beispielrechnung:
Ausgleichsabgabe für größere Betriebe**

Arbeitsplätze des Betriebes (Jahressumme)	1.000
Pflichtarbeitsplätze (5 Prozent)	50
Besetzte Pflichtarbeitsplätze	15
Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	35

Beschäftigungsquote: $(15 : 1.000) \times 100 = 1,5$ Prozent
Staffelbetrag bei einer Beschäftigungsquote bis unter 2 Prozent: 320 Euro je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

► Ausgleichsabgabe: $320 \text{ Euro} \times 35 = 11.200 \text{ Euro}$ ■

3

Welche Behörden sind zuständig?

Enge Zusammenarbeit



Die Bestimmungen des SGB IX über die Beschäftigungspflicht und die Ausgleichs-
abgabe werden von der Bundesagentur für Arbeit
und den Integrationsämtern in enger Zusammenar-
beit ausgeführt. Das SGB IX beschreibt konkret die
Aufgaben beider Behörden.

- § 185 SGB IX Das Integrationsamt** hat unter anderem folgende Aufgaben:
- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

- § 187 SGB IX Die Bundesagentur für Arbeit** hat unter anderem folgende Aufgaben:
- Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen
 - Durchführung des Anzeigeverfahrens
 - Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht
 - Zulassung der Anrechnung und der Mehrfachanrechnung

- § 164 Abs. 1 SGB IX Arbeitgeber haben Pflichten** gegenüber der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt, damit diese Behörden ihre Aufgaben erfüllen können.

Der Arbeitgeber hat, gesondert für jeden Betrieb, kontinuierlich ein Verzeichnis zu führen. § 163 Abs. 1 SGB IX

Darin aufgeführt sind die bei ihm beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen. Es muss der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Betriebes zuständig sind, auf Verlangen vorgelegt werden. Das Verzeichnis hat jeder Arbeitgeber zu führen, unabhängig davon, ob er beschäftigungs- oder ausgleichsabgabepflichtig ist.

Das Verzeichnis ist Bestandteil der Arbeitgeberanzeige. § 163 Abs. 2 SGB IX

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind.

Die Agentur für Arbeit prüft die Angaben im Hinblick auf die Erfüllung der Beschäftigungspflicht. Aufgabe der Integrationsämter ist es, die Angaben des Arbeitgebers über die geschuldete Ausgleichsabgabe zu überprüfen, den Eingang der Aus-

3

Welche Behörden sind zuständig?

gleichsabgabe zu überwachen und gegebenenfalls die Vollstreckung zu betreiben.

Die Ausgleichsabgabe ist an das Integrationsamt zu zahlen, das für den Hauptsitz des Betriebes zuständig ist. Bei einem Standortwechsel des Betriebes ist dies die Agentur für Arbeit oder das Integrationsamt, in dessen Zuständigkeitsbereich der Hauptsitz des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Erstattung der Anzeige lag.

§ 163 Abs. 7 SGB IX Die Arbeitgeber haben der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Schwerbehindertenrechtes notwendig sind. Sie sind verpflichtet, beiden Behörden Einblick in ihren Betrieb zu geben, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Menschen erforderlich ist und Betriebsgeheimnisse nicht gefährdet werden. ■



Agenturen für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit bietet online durch Eingabe der Postleitzahl des Hauptsitzes des Betriebes die Recherche nach der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit mit Anschrift, Kontaktdaten und Öffnungszeiten.

www.arbeitsagentur.de > Kontakt >
Anschriften der Agenturen vor Ort ■



Zuständiges Integrationsamt

Die Adressen der Integrationsämter sind im Internet abrufbar. Über die Postleitzahl des Arbeitsortes lässt sich das zuständige Integrationsamt direkt ermitteln.

www.integrationsaemter.de/kontakt ■



4

Was muss der Arbeitgeber konkret tun?

Termin beachten



Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber

müssen der für den Betriebssitz zuständigen Agentur für Arbeit bis spätestens 31. März eines jeden Jahres die Daten anzeigen, die für die Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht und zur Überwachung ihrer Erfüllung erforderlich sind. Die errechnete Ausgleichsabgabe ist zugleich mit der Abgabe der Anzeige an das Integrationsamt zu zahlen.

Vordrucke verwenden

Für die Anzeige sind die Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden.

Der Anzeige sind das Verzeichnis sowie Kopien der Anzeige und des Verzeichnisses beizufügen. Die Kopien leitet die Agentur für Arbeit weiter an das zuständige Integrationsamt zur Prüfung und Einziehung der Ausgleichsabgabe.

Elektronische Anzeige erstellen

Potenziell beschäftigungspflichtige Arbeitgeber

erhalten im Zeitraum Dezember bis Januar die Unterlagen, die zur Erstattung der Anzeige erforderlich sind. Darunter ist eine CD-ROM mit der Software IW-Elan zur elektronischen Anzeigerstattung.

Auch Arbeitgeber, die von der Agentur für Arbeit nicht angeschrieben werden, können anzeige- und beschäftigungspflichtig sein, wenn sie in einem Jahr zum ersten Mal die Schwelle von jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen überschreiten und deshalb noch nicht von der Agentur für Arbeit angeschrieben wurden. Diese Arbeitgeber müssen die Anzeigevordrucke und die CD-ROM bestellen oder das Bearbeitungsprogramm direkt herunterladen. Auch für sie gilt der Termin 31. März.

**Anzeigespflicht
ohne Aufforderung**



Stichtag 31. März

Unternehmen, deren Zahl der Arbeitsplätze um die 20 schwankt, sollten jährlich rechtzeitig vor dem 31. März prüfen, ob sie die Schwelle zur Beschäftigungspflicht erreicht haben und sich im Zweifel an die zuständige Agentur für Arbeit wenden. Der Termin ist bindend. Die Anzeigepflicht hängt nicht von einer Aufforderung durch die Agentur für Arbeit ab. Rechtliche Unkenntnis schützt die Arbeitgeber nicht. Bei verspäteter Anzeigerstattung können hohe Säumniszuschläge anfallen. ■

4 Was muss der Arbeitgeber konkret tun?

Anzeigevordrucke im Überblick

Vordruck Anzeige (drei Seiten):

1. Arbeitgeberdaten
2. Arbeitsplätze und Berechnung der Beschäftigungspflicht
3. Nach Zuordnung zu einer Arbeitgebergruppe errechnete Höhe der Ausgleichsabgabe

Vordruck Verzeichnis (eine Seite und Folgeseiten)

1. Arbeitgeberdaten
2. Verzeichnis der beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen

Vordruck Aufstellung (eine Seite und Folgeseiten)

1. Arbeitgeberdaten
2. Verzeichnis der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Blindenwerkstätten

Erklärung A/B (auf der Rückseite des Anschreibens der Agentur für Arbeit):

1. Kreuz im Feld „Erklärung A“: Arbeitgeber mit im Anzeigegjahr im Jahresdurchschnitt monatlich weniger als 20 Arbeitsplätzen
2. Kreuz im Feld „Erklärung B“: Nebenbetriebe, die zur Anzeigenerstattung aufgefordert werden

Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit im **Erklärung A** Anzeigjahr im Jahresdurchschnitt monatlich weniger als 20 Arbeitsplätzen kreuzen auf Anforderung der Agentur für Arbeit bis zum 31. März die sogenannte „Erklärung A“ an und senden den Vordruck unterschrieben an die Agentur für Arbeit. ■

Urschriftlich an:

Bearbeitungsfeld für die Agentur für Arbeit
Betriebsnummer:
[] [] [] [] [] [] [] [] [] []

Hiermit erkläre ich als Arbeitgeber:
Bitte Zutreffendes ankreuzen und ausfüllen

☒ **A** Im Jahr 20XX hatte ich im Jahresdurchschnitt monatlich weniger als 20 Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX

☐ **B** Die Daten des als Arbeitgebers angeschriebenen Betriebes/der Dienststelle werden in die Gesamtanzeige des nachfolgend angeführten Arbeitgebers einbezogen

Betriebsnummer des Arbeitgebers:
[] [] [] [] [] [] [] [] [] []

4 Was muss der Arbeitgeber konkret tun?



Software IW-Elan

Das Programm unterstützt Arbeitgeber bei der Erstellung und Übermittlung der Anzeige. IW-Elan minimiert den Bearbeitungsaufwand und stellt durch Eingabehilfen und Plausibilitätsprüfungen sicher, dass die Anzeige vollständig ist. Die Software berechnet gleichzeitig die zu zahlende Ausgleichsabgabe. Der Arbeitgeber muss die elektronische Anzeige durch schriftliche Erklärung legitimieren und sie der Agentur für Arbeit zeitnah zusenden.

IW-Elan bietet online Hinweise zur Installation und Anwendung des Programms, zum Bearbeiten von Schnittstellen, zum Verknüpfen mit einer vorhandenen Personalsoftware sowie zur richtigen und vollständigen Erstattung der Anzeige.

www.iw-elan.de ■





Foto: iStock.com/tetmc

5 Was muss bei einem Betrieb mit mehreren Betriebsteilen beachtet werden?



Der Arbeitgeber hat nur eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, die für den Hauptsitz des Betriebes zuständig ist.

Summe der Arbeitsplätze entscheidend

Seit 1974 gilt das sogenannte Zusammenfassungsprinzip. Für die Beschäftigungspflicht kommt es allein auf die Summe der Arbeitsplätze im Direktionsbereich eines Arbeitgebers an. Unerheblich ist, ob diese Arbeitsplätze auf einen oder mehrere Betriebe verteilt sind oder in einem oder mehreren Agenturbezirken liegen. Es kommt auch nicht auf den Grad der Verselbstständigung der einzelnen Betriebsteile und die Autonomie der Leiter der Betriebsteile an.

Gesonderte Verzeichnisse

Der Arbeitgeber muss die Zahl der Nebenbetriebe in seiner Anzeige angeben. Für jeden Betrieb hat er ein gesondertes Verzeichnis der bei ihm beschäftigten schwerbehinderten Menschen, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu erstellen und der Anzeige beizufügen. Dabei sind Angaben, die sich auf Betriebsteile, Nebenbetriebe oder Nebenstellen beziehen, die nicht als Betriebe im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes gelten, in das Verzeichnis des Betriebes aufzunehmen, dem diese Stellen zugeordnet sind.

6 Was geschieht bei versäumter, falscher, unvollständiger oder verspäteter Anzeige?

Feststellungs- bescheid



Hat der Arbeitgeber bis zum 30. Juni, also drei Monate nach Fälligkeit, die Anzeige nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erstattet, erlässt die zuständige Agentur für Arbeit einen Feststellungsbescheid. Dieser enthält die Daten, die zur Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und der besetzten Arbeitsplätze erforderlich sind.

Als Grundlage des Feststellungsbescheides kann die Agentur für Arbeit die Daten anderer Stellen heranziehen (z. B. Sozialversicherungsmeldung, Finanzamt) oder ihren Außendienst mit der Ermittlung beauftragen.

Anzeigepflicht **Der Feststellungsbescheid der Agentur für Arbeit entbindet den Arbeitgeber nicht** von seiner Pflicht zur Anzeigenerstattung. Entschließt sich der Arbeitgeber nach Zugang des Feststellungsbescheides, die Anzeige korrekt zu erstatten, hebt die Agentur für Arbeit den Bescheid auf.

Säumniszuschlag **Ergibt die Anzeige, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt** und Ausgleichs-
abgabe zu zahlen hat, wird wegen der verspäteten Anzeige und Zahlung zusätzlich zur Ausgleichs-

gabe ein Säumniszuschlag fällig. Diesen setzt das Integrationsamt durch Bescheid fest.

Für jeden angefangenen Monat der Säumnis ist ein Säumniszuschlag in Höhe von einem Prozent des rückständigen Betrages zu zahlen, der auf volle 50 Euro nach unten abgerundet wird. Der hohe Säumniszuschlag soll Druck auf die Arbeitgeber ausüben, der Anzeige- und Zahlungspflicht korrekt nachzukommen. ■



Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 163 Abs. 2 Satz 1 oder Abs. 4 SGB IX die Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstattet (§ 238 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX). Die Ordnungswidrigkeit kann von der Agentur für Arbeit mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 Euro geahndet werden (§ 238 Abs. 2 SGB IX). ■

7

Welche Arbeitgeber sind beschäftigungspflichtig?

§ 154 SGB IX



Beschäftigungspflichtig sind private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen. Die jahresdurchschnittliche Berechnungsweise dient dazu, monatliche Schwankungen in der Zahl der Arbeitsplätze auszugleichen (z. B. bei Saisonbetrieben).

Definition Arbeitgeber **Arbeitgeber ist jeder, der über Arbeitsplätze verfügt.** Entscheidend ist, wer die Arbeitsleistung kraft Arbeitsvertrages fordern kann und das Arbeitsentgelt schuldet. Beschäftigungspflichtig sind alle Arbeitgeber, unabhängig von der Branche und der Rechtsform des Betriebes. Es ist unmaßgeblich, ob sie auf dem Arbeitsmarkt schwerbehinderte Menschen finden können. Beschäftigungspflichtig sind zum Beispiel auch Bundesligavereine, Bewachungsunternehmen, Zeitvertragsunternehmen und Unternehmen, die explosive Stoffe verarbeiten. ■



Beispielrechnung: Ermittlung der Arbeitsplatzzahl

Ein Gastwirt verfügt über 11 Arbeitnehmer.

In den Sommermonaten Mai bis Juni (2 Monate) beschäftigt er zusätzlich 3 Arbeitskräfte in Teilzeit (mindestens 18 Wochenstunden), von Juli bis September (3 Monate) kommen weitere 12 Teilzeitarbeitskräfte hinzu.

Jahresdurchschnittliche Arbeitsplatzzahl:

$$(7 \times 11) + (2 \times 14) + (3 \times 26) : 12 = 15,25$$

► Mit jahresdurchschnittlich weniger als 20 Arbeitsplätzen ist der Arbeitgeber weder beschäftigungs- noch anzeigepflichtig. ■

8

Was ist ein Arbeitsplatz?

§ 156 SGB IX



Der gesetzliche Begriff des Arbeitsplatzes

umfasst alle Arbeitsplätze abhängig Beschäftigter einschließlich der leitenden Angestellten. Auch die Stellen, auf denen Beamte, Richter und Auszubildende beschäftigt werden, zählen als Arbeitsplätze. Maßgeblich sind die tatsächlichen Beschäftigungsverhältnisse, nicht die Arbeitsplätze laut Stellenplan.

Kopfzahlprinzip

In der Anzeige ist die monatliche Höchstzahl der Beschäftigungsverhältnisse (Kopfzahlprinzip) anzugeben. Die Angabe der vorhandenen Arbeitsplätze dient dazu, den Umfang der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers zu ermitteln. Deshalb muss die Zahl der Arbeitsplätze identisch sein mit der Zahl der im jeweiligen Monat existierenden Beschäftigungsverhältnisse.

Werden innerhalb eines Monats Beschäftigte entlassen und andere Beschäftigte neu eingestellt, sind grundsätzlich alle Beschäftigungsverhältnisse anzugeben, sowohl die beendeten als auch die neu begründeten. Voraussetzung ist, dass sie an mindestens einem Tag im jeweiligen Monat existierten.



Foto: iStock.com/PeopleImages

8

Was ist ein Arbeitsplatz?

Die folgenden Arbeitsverhältnisse zählen als Arbeitsplätze:

- **Teilzeitarbeitsplätze** – wenn der Beschäftigungsumfang mehr als 18 Wochenstunden beträgt (wenn keine Arbeitszeit vereinbart ist, gelten die tatsächlich geleisteten Stunden)
- **Befristete Arbeitsverhältnisse** – wenn sie nach der Natur der Arbeit oder nach den getroffenen Vereinbarungen länger als acht Wochen besetzt sind
- **Aushilfen** – wenn sie länger als acht Wochen und mit mindestens 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden
- **Telearbeiter, Außendienstmitarbeiter** – Beschäftigte, die aus betrieblichen oder privaten Gründen außerhalb der Betriebsstätte arbeiten
- **Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung** nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) – Angabe des Arbeitsplatzes durch den Verleiher als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers

- **Beschäftigte in rechtlich selbstständigen** Transfer-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften
- **In Kurzarbeit** tätige Beschäftigte – Kurzarbeit nach dem SGB II berührt nicht den Bestand der Arbeitsverhältnisse
- **Beschäftigte eines im Ausland ansässigen Arbeitgebers** in einer Zweigniederlassung im Inland (Territorialprinzip)
- **Vorübergehend im Ausland beschäftigte Mitarbeiter** eines inländischen Arbeitgebers – wenn Inlandsbezug besteht (dieser ergibt sich durch das Direktionsrecht des inländischen Arbeitgebers sowie durch die Anwendung des deutschen Sozialversicherungs- und Arbeitsrechtes)

8

Was ist ein Arbeitsplatz?

Die folgenden Arbeitsverhältnisse zählen nicht als Arbeitsplätze:

- **Arbeitgeber** – wenn er eine natürliche Person ist, denn er ist nicht abhängig beschäftigt
- **Gesetzliche Vertretungsorgane juristischer Personen** – zum Beispiel Geschäftsführer einer GmbH, Vorstand eines e. V., Vorstand einer AG
- **Freie Mitarbeiter**
- **Freiwilliges, ehrenamtliches Engagement** – wenn keine Erwerbsabsicht vorliegt ■



Mehr Informationen

„Erläuterungen zum Anzeigeverfahren“
der Bundesagentur für Arbeit

www.arbeitsagentur.de

(Suchbegriff: Schwerbehindertenrecht) ■



Häufige Fragen (FAQ) beantwortet
IW-Elan

www.iw-elan.de > Häufige Fragen (FAQ) ■



Zuständiges Integrationsamt

www.integrationsaemter.de/kontakt ■



9

Welche Arbeitsplätze zählen bei der Berechnung nicht mit?

§§ 156, 157
SGB IX



Bestimmte Arbeitsplätze zählen – obwohl sie als solche in der Anzeige aufzuführen sind – bei der Berechnung der Mindestzahl von 20 Arbeitsplätzen (Schwellenwert der Beschäftigungspflicht) und bei der Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nicht mit. Nach dem Gesetz „gelten“ sie „nicht als Arbeitsplätze“. Folglich können sie die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers nicht auslösen oder erhöhen. Allerdings ist es möglich, die dort Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen auf die Pflichtquote (Beschäftigungsquote) anzurechnen (siehe Frage 10).

Zu den Arbeitsverhältnissen, die bei der Berechnung nicht mitzählen, gehören:

- Rehabilitanden
- Freiwilligendienste
- Vertretungen
- Aushilfen
- Auszubildende

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Gruppe der Rehabilitanden umfasst Arbeitsplätze behinderter Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben teilnehmen. Dazu ein Beispiel: Die Agentur für Arbeit fördert Maß-

nahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Ziel ist die passgenaue Eingliederung von Ausbildungsuchenden, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitsuchenden und arbeitslosen Menschen. Die Maßnahmen dienen dazu, die berufliche Eignung in Bezug auf den Zielberuf oder die Zieltätigkeit festzustellen. Die Agentur für Arbeit kann Arbeitgeber beauftragen, solche Maßnahmen durchzuführen. Die Stellen der Rehabilitanden sind keine Arbeitsplätze.

Zu den Freiwilligendiensten gehören die Stellen der Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr, ein freiwilliges ökologisches Jahr nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), einen Freiwilligendienst nach dem Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG), einen Freiwilligendienst aller Generationen oder einen Freiwilligendienst nach Paragraph 2 Absatz 3 SGB VII ableisten.

In die Gruppe der Vertretungen gehören ruhende Arbeitsverhältnisse (z. B. wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub, wegen Bezuges einer Rente auf Zeit oder bei Altersteilzeit in der Freistellungsphase), solange für die Beschäftigten eine Vertretung eingestellt ist. In Fällen einer

Freiwilliges Engagement

Ruhende Arbeitsverhältnisse

9

Welche Arbeitsplätze zählen bei der Berechnung nicht mit?

Vertretung müssen also zwei Arbeitsverhältnisse angezeigt werden, es zählt aber nur die Stelle der Vertretungskraft.

Arbeitsdauer entscheidet

In die Gruppe der Aushilfen gehören die Stellen, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur auf die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind oder auf denen Arbeitnehmer weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Diese Regelung zielt auf die sogenannten Aushilfen, die nur bei einer Wochenarbeitszeit ab 18 Wochenstunden und bei Beschäftigung von mehr als acht Wochen als Arbeitsplatz gezählt werden. Auf das Arbeitsentgelt kommt es hierbei nicht an.

Ausbildungsbereitschaft fördern

Auch die Auszubildenden zählen bei der Ermittlung der Mindestzahl von 20 Arbeitsplätzen und bei der Berechnung der Pflichtarbeitsplätze nicht mit. Damit soll die Ausbildungsbereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden.

Anzeigefahr 20XX

Betriebsnummer:

Berechnung der Pflichtarbeitsplätze, der Beschäftigungspflicht, der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote, der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze und der zu zahlenden Ausgleichsabgabe

Monat	Arbeitsplätze und Stellen nach §§ 156 Abs. 1 – 3 ff SGB IX				Besetzte Pflichtarbeitsplätze II. Verzeichnis § 163 Abs. 1 SGB IX
	insgesamt	darunter (Sp. 1) Stellen von Auszubildenden § 157 Abs. 1 S. 1 SGB IX	darunter (Sp. 1) Stellen nach § 156 Abs. 2 u. 3 SGB IX, Rechts- studien-referendare § 157 Abs. 1 S. 2 SGB IX	Spalte 1 abzüglich Spalten 2 u. 3	
	1	2	3	4	5
Januar					
Februar					
März					

Vordruck Anzeige: Eintrag nicht mitzählender Arbeitsplätze

Arbeitsverhältnisse, die bei der Berechnung nicht mitzählen, werden auf Seite 2 in den Spalten 2 und 3 angegeben. Diese Stellen werden für die Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Pflichtarbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind, von den Arbeitsplätzen der Spalte 1 wieder abgezogen. Das Ergebnis ist in Spalte 4 einzutragen. ■

10

Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet?



Die Berechnung erfolgt in drei Schritten: durch Ermittlung der jahresdurchschnittlichen monatlichen Arbeitsplatzzahl, Zuordnung zu einer Arbeitgebergruppe sowie Abzug durch Aufträge an WfbM.

SCHRITT 1: Ermittlung der jahresdurchschnittlichen monatlichen Arbeitsplatzzahl

Ausgangspunkt für die Ermittlung der Beschäftigungspflicht ist die bereinigte jahresdurchschnittliche monatliche Arbeitsplatzzahl (ausgewiesen auf Seite 2 des amtlichen Vordrucks).

Vordruck Anzeige: Ermittlung der Arbeitsplatzzahl

Die Monatssummen aus Spalte 4 werden addiert zur Jahressumme (Feld A). Die jahresdurchschnittliche monatliche Arbeitsplatzzahl wird errechnet, indem man die Jahressumme durch die Anzahl der Monate, in denen an mindestens einem Tag Unternehmens-tätigkeit stattgefunden hat, dividiert. Das Ergebnis wird nicht gerundet.

Beschäftigungspflichtig sind nur Arbeitgeber ab einem errechneten Wert von 20.

Anzeigegjahr 20XX

Betriebsnummer:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Berechnung der Pflichtarbeitsplätze, der Beschäftigungspflicht, der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote, der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze und der zu zahlenden Ausgleichsabgabe

Monat	Insgesamt	Arbeitsplätze und Stellen nach §§ 156 Abs. 1 – 3 ff SGB IX			Besetzte Pflichtarbeitsplätze u. Verzeichnisse gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX
		darunter (Bsp. 1) Stellen von Auszubildenden § 157 Abs. 1 S. 1 SGB IX	darunter (Bsp. 1) Stellen nach § 156 Abs. 2 u. 3 SGB IX, Radfahr- Stellen, behindertengerechte § 157 Abs. 1 S. 2 SGB IX	Spalte 1 abzüglich Spalten 2 u. 3	
	1	2	3	4	5
Januar					
Februar					
März					
April					
Mai					
Juni					
Juli					
August					
September					
Oktober					
November					
Dezember					
Jahressumme:				Feld A	Feld B

Dauer der Betriebsanstellung: ja ☐ nein ☐

– ganzzahlige Betriebsanstellung: bis

– wenn nicht: von

Berechnung der Beschäftigungspflicht:
(§ 154 Abs. 1 SGB IX)

Jahressumme Feld A (s.o.):
Anzahl der Monate¹⁾:

Jahresdurchschnittliche Arbeitsplatzzahl

*Keine Rundung vornehmen, Arbeitsplatzzahl mit zwei Dezimalstellen angeben

Ist der ermittelte Wert der jahresdurchschnittlichen Arbeitsplatzzahl 20 und mehr, besteht eine Beschäftigungspflicht für das Anzeigegjahr. Die weitere Berechnung ist in der zutreffenden Gruppenspalte vorzunehmen, siehe nächste Seite.

¹⁾ Anzahl der Monate:
In die Berechnung sind alle Monate aufzunehmen, in denen die Unternehmensanstellung mindestens an einem

10

Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet?



Beispielrechnung: Ermittlung der Arbeitsplatzzahl

Der Arbeitgeber beschäftigt im ersten Halbjahr 23 Mitarbeiter, im Juli entlässt er 2 Mitarbeiter. Unter den Beschäftigten sind 2 Auszubildende.

Die Monatszahlen abzüglich der beiden Stellen der Auszubildenden ($6 \times 21 + 6 \times 19$) werden addiert ($126 + 114 = 240$).

Dies ergibt dividiert durch 12 Monate eine jahresdurchschnittliche monatliche Arbeitsplatzzahl von 20.

- Der Arbeitgeber ist beschäftigungs- und anzeigepflichtig. ■

§ 154 SGB IX SCHRITT 2: Zuordnung zu einer Arbeitgebergruppe

Ausgangspunkt für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe ist die Zuordnung zu einer der folgenden Gruppen:

- Arbeitgeber mit weniger als 40 Arbeitsplätzen
- Arbeitgeber mit 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen
- Arbeitgeber mit 60 und mehr Arbeitsplätzen

Ein Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen gehört zur Gruppe der „kleinen“ Arbeitgeber. Er hat je Monat einen schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 125 Euro. Ist kein Pflichtarbeitsplatz besetzt, beträgt die Ausgleichsabgabe $12 \times 125 \text{ Euro} = 1.500 \text{ Euro}$.

Kleine Betriebe

Ein Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich 40 bis 59 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen gehört zur Gruppe der „mittleren“ Arbeitgeber. Er hat je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 125 Euro, wenn jahresdurchschnittlich weniger als zwei Pflichtarbeitsplätze besetzt sind. Wenn weniger als ein Pflichtarbeitsplatz besetzt ist, beträgt sie je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 220 Euro.

Mittlere Betriebe

Ein Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich 60 und mehr zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen hat auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Pflichtarbeitsplätze werden aus der Jahressumme der Arbeitsplätze berechnet. Für bestimmte öffent-

Große Betriebe

10

Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet?

§ 241 Abs. 1 SGB IX liche Arbeitgeber gibt es eine Sonderregelung. Die Pflichtquote beträgt für sie weiterhin sechs Prozent, wenn sie am 31. Oktober 1999 auf mindestens sechs Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten.

Vordruck Anzeige: Ermittlung der Beschäftigungsquote – Beispiel große Betriebe

Fünf Prozent der Jahressumme (Seite 2, Feld A) ergeben die zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze („Soll“).

Die Jahressumme der besetzten Pflichtarbeitsplätze (Seite 2, Feld B) wird in gleicher Weise für das gesamte Jahr ermittelt, indem die Monatszahlen addiert werden.

Die jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote wird durch einen Dreisatz ermittelt, indem die Jahressumme der besetzten Pflichtarbeitsplätze (Feld B) durch die Jahressumme der zu zählenden Arbeitsplätze (Feld A) dividiert und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird.

Anzeigegeld 20XX

Betriebsnummer:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Die Zuordnung zu einer der nachfolgenden Fallgruppen ist nach der berechneten Jahresdurchschnittlichen monatlichen Arbeitsplatzzahl (Seite 2) vorzunehmen.

I) weniger als 60 Arbeitsplätze 1. Pflichtarbeitsplätze (Soll) weniger als 40 Arbeitsplätze: Anzahl der Monate: $\times 1 =$ 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätze: Anzahl der Monate: $\times 2 =$	II) 60 und mehr Arbeitsplätze 1. Pflichtarbeitsplätze (Soll) Summe Feld A: $\times 5 \% =$ (Seite 2) - Fußnote ^{a)} beachten! - sich ergebende Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden
2. Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze Ergebnisse Ziffer 1 (Soll) abzüglich Jahressumme Feld B (S. 2) (Soll) (Feld B) =	2. Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze Ergebnisse Ziffer 1 (Soll) abzüglich Jahressumme Feld B (S. 2) (Soll) (Feld B) =
3. Jahresdurchschnittliche Beschäftigung Jahressumme Feld B (S. 2): Anzahl Monate: $\times$	3. Jahresdurchschnittliche Beschäftigung Jahressumme Feld B (S. 2): $\times 100 =$ Jahressumme Feld A (S. 2): %
4. Jahressumme Ausgleichsbeträge Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze $\times$ Staffeltbetrag (s.u.) (Ergebnis Ziffer 2) $\times$ (Staffeltbetrag) € = €	4. Jahressumme Ausgleichsbeträge Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze $\times$ Staffeltbetrag (s.u.) (Ergebnis Ziffer 2) $\times$ (Staffeltbetrag) € = €
Staffeltbetrag: weniger als 40 Arbeitsplätze: • 115 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 1 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätze: • 115 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 2 • 200 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 1 • 200 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 1	Staffeltbetrag: • 115 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = 3 % bis unter 5 % • 200 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = 2 % bis unter 3 % • 290 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 2 %

Zu überweisender Betrag:

- a) Jahressumme (Ergebnis Ziffer 4):
- b) abzüglich 60 v. H. der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung gemäß Vordruck SGB IX - 3 -:
- c) abzüglich Guthaben der für das letzte Anzeigegeld gezahlten Ausgleichsabgabe aus der Vorjahresanmeldung ☐
 - von Werkstattaufträgen ☐
- d) **Gesamtbetrag** der an das Integrationsamt zu zahlenden Ausgleichsabgabe:

Überweisen an die Kasse des Integrationsamtes in

^{a)} Anzahl der Monate:
 In die Berechnung sind alle Monate aufzunehmen, in denen die Unternehmensleistung mindestens an einem Tag besteht.

a) Sonderregelung 6 % Pflichtquote für Arbeitgeber des Bundes nach § 241 Abs. 1 SGB IX beachten.

10

Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet?



Beispielrechnung: Ausgleichsabgabe für Großbetriebe

Arbeitsplätze des Betriebes (Jahressumme)	24.000
Pflichtarbeitsplätze (5 Prozent)	1.200
Besetzte Pflichtarbeitsplätze	600
Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze	600

Beschäftigungsquote: $(600 : 24.000) \times 100 = 2,5$ Prozent
Staffelbetrag bei einer Beschäftigungsquote zwischen 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent: 220 Euro je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

► Ausgleichsabgabe: $600 \times 220 \text{ Euro} = 132.000 \text{ Euro}$ ■

SCHRITT 3: Abzug durch Werkstattaufträge

Der so ermittelte Ausgleichsabgabebetrag ist aber noch nicht endgültig. Der Arbeitgeber kann die Ausgleichsabgabe vermindern, indem er Aufträge an anerkannte WfbM erteilt. Diese erstellen eine Rechnung, in der die von behinderten Menschen erbrachte Arbeitsleistung gesondert ausgewiesen ist. 50 Prozent der Arbeitsleistung können auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden (siehe Frage 13). ■



Automatische Berechnung

Die Software IW-Elan übernimmt für die Berechnung der Ausgleichsabgabe automatisch den zu der errechneten Beschäftigungsquote passenden Staffelnbetrag.

www.iw-elan.de ■



11

Welche Beschäftigten werden auf die Pflichtarbeitsplatzzahl angerechnet?

§ 158 SGB IX



Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, die auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden, sind auf einen Pflichtarbeitsplatz anrechenbar.

Sonderregelungen Für bestimmte Beschäftigungsverhältnisse hat der Gesetzgeber Sonderregelungen zur Anrechnung getroffen:

Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich nur anerkannt, wenn der Beschäftigungsumfang wöchentlich 18 Stunden und mehr beträgt. Eine Ausnahme gilt bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 18 Stunden infolge von Altersteilzeit im Teilzeitmodell und im Blockmodell (auch wenn in der Freistellungsphase eine Vertretung eingestellt ist). Der Gesetzgeber wollte hiermit die Bereitschaft zur Altersteilzeit fördern.

Wenn die Teilzeitbeschäftigung wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (z. B. weil der schwerbehinderte Mensch behinderungsbedingt nicht über die gesamte regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit arbeiten kann), lässt die Agentur für Arbeit die Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz zu.

Im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann die Stelle des schwerbehinder-ten Menschen für den betrieblichen Abschnitt der Maßnahme auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden.

Schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Arbeitgeber werden auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.



Foto: iStock.com/Pamela Moore

11 Welche Beschäftigten werden auf die Pflichtarbeitsplatzzahl angerechnet?



Schwerbehinderte Menschen

Nach dem SGB IX ist jemand schwerbehindert, wenn der Grad der Behinderung (GdB) 50 oder mehr beträgt. Die Schwerbehinderung wird auf Antrag vom zuständigen Versorgungsamt festgestellt. Die Adressen sind unter www.rehadat-adressen.de abrufbar. Die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch wird durch den Schwerbehindertenausweis nachgewiesen, den die zuständige Behörde auf Antrag ausstellt. ■



Gleichgestellte Menschen

Nach dem SGB IX kann jemand mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn er infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nicht erhalten kann. ■

Anzeigegjahr 20XX

Betriebsnummer:

Berechnung der Pflichtarbeitsplätze, der Beschäftigungspflicht, der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote, der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze und der zu zahlenden Ausgleichsabgabe

Monat	Arbeitsplätze und Stellen nach §§ 156 Abs. 1 – 3 ff SGB IX			Spalte 1 davon Stellen 2 u. 3	Besetzte Pflichtarbeitsplätze h. Verzeichnis gemäß § 153 Abs. 1 SGB IX
	Insgesamt	davon (Sp. 1) Stellen von Ausgeschuldeten § 157 Abs. 1 S. 1 SGB IX	davon (Sp. 1) Stellen nach § 158 Abs. 2 u. 3 SGB IX, Rechtsan- wörter, Stufen- und andere § 157 Abs. 1 S. 2 SGB IX		
	1	2	3	4	5
Januar					
Februar					
März					

Vordruck Anzeige: Eintrag von Pflichtarbeitsplätzen

Die monatliche Anzahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze ist auf Seite 2 in der Spalte 5 einzutragen.

Eine Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz setzt voraus, dass wenigstens an einem Tag des Monats ein Beschäftigungsverhältnis mit einem schwerbehinderten, ihm gleichgestellten behinderten Menschen oder einer sonstigen anrechnungsfähigen Person bestanden hat. ■

12

Was bedeutet Mehrfachanrechnung?



In besonderen Fällen kommt die Anrechnung schwerbehinderter Menschen auf zwei oder drei Pflichtarbeitsplätze in Betracht. Es gibt zwei Möglichkeiten: die Mehrfachanrechnung kraft Gesetzes oder durch die Zulassung der Bundesagentur für Arbeit.

Gesetzliche Mehrfachanrechnung

Auf zwei Pflichtarbeitsplätze werden kraft Gesetzes angerechnet:

- Schwerbehinderte oder gleichgestellte Auszubildende
- Schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen im betrieblichen Abschnitt einer Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation
- Schwerbehinderte oder gleichgestellte Auszubildende, die im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung beim ausbildenden oder einem anderen Arbeitgeber in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Wenn die Beschäftigung bis zum Ablauf des Kalendermonats beginnt, der dem Kalendermonat des Endes der Ausbildung folgt, wird der Auszubildende im ersten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Fälle der Mehrfachanrechnung auf zwei oder drei Pflichtarbeitsplätze durch Zulassung der Bundesagentur für Arbeit sind:

- Die Bundesagentur für Arbeit kann die Mehrfachanrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf zwei bis höchstens drei Arbeitsplätze zulassen, wenn die Teilhabe des schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt.
- Dies gilt auch für schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM und für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen.
- Die Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze kann zugelassen werden, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art und Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Die Entscheidung kann auf Antrag des Arbeitgebers ergehen. Die Agentur für Arbeit kann die Anrechnung auch aus eigener Erkenntnis zulassen, zum Beispiel wenn ihr Reha-Berater dies zur Eingliederung in das Arbeitsleben für erforderlich hält. ■

Mehrfachanrechnung durch Bundesagentur für Arbeit

13

Wie kann die Ausgleichsabgabe gesenkt werden?

§ 223 SGB IX



Arbeitgeber, die durch Aufträge an WfbM zur Beschäftigung behinderter Menschen

beitragen, können 50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der WfbM entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge (Gesamtrechnungsbetrag abzüglich Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

Anreiz für Arbeitgeber

Durch die Vorschrift wird denjenigen Arbeitgebern, die beschäftigungs- und anzeigepflichtig sind, ein Anreiz gegeben, Aufträge an WfbM zu erteilen. Damit werden zugleich die Auftragslage der WfbM und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der WfbM gesichert. Begünstigt sind nur von der Agentur für Arbeit anerkannte WfbM.

Aufträge sind nicht nur Lieferaufträge über in der WfbM hergestellte oder verarbeitete Waren, sondern auch Verträge, die auf die Erbringung einer Dienstleistung gerichtet sind (z. B. Auftrag zur Reinigung von Hotelwäsche, Auftrag zur Pflege von Grünflächen).

Die WfbM-Rechnung muss neben dem Gesamtbetrag die darin enthaltene Arbeitsleistung ausweisen. 50 Prozent dieser Arbeitsleistung (nicht: des Rech-

nungsbetrages!) können von der Ausgleichsabgabeschuld abgezogen werden.

Nur der Auftraggeber, der den Auftrag erteilt und die Rechnung bezahlt hat, ist zum Abzug berechtigt. Hat er keine Ausgleichsabgabe zu zahlen, kann er den Vorteil der Anrechnung nicht in Anspruch nehmen. Die „Weiterreichung“ des Anrechnungsvorteils ist nicht möglich, auch nicht im Konzern. Auftraggeber, Ausgleichsabgabeschuldner und Zahlender dürfen nicht personenverschieden sein.

Auftragsverfahren

Der Auftrag muss in dem Jahr, in dem die Ausgleichsabgabeverpflichtung entsteht, ausgeführt und bis spätestens 31. März bezahlt werden.

Nicht bezahlte Rechnungen sind nicht absetzbar. Der Arbeitgeber hat dem Integrationsamt die Bezahlung der Rechnung nachzuweisen (z. B. durch Zahlungsvermerk der WfbM).

„Überzählige“ Arbeitsleistung kann nicht mit Ausgleichsabgabeverbindlichkeiten in der Zukunft verrechnet werden.

13

Wie kann die Ausgleichsabgabe gesenkt werden?



Jahresbestätigung

Bei mehreren oder wiederkehrenden Aufträgen desselben Arbeitgebers bietet es sich an, dass die WfbM über die im Laufe des Jahres erbrachte Arbeitsleistung eine sogenannte Jahresbestätigung ausstellt. ■



Aufträge an Blindenwerkstätten

§ 223 SGB IX ist entsprechend auf die Arbeitsleistung aus Aufträgen an anerkannte Blindenwerkstätten anzuwenden. Blindenwaren zeichnen sich dadurch aus, dass sie in den wesentlichen, das Erzeugnis bestimmenden Arbeiten von blinden Menschen hergestellt werden. Sogenannte Zusatzwaren fallen nicht darunter. ■

13

Wie kann die Ausgleichsabgabe gesenkt werden?



Arbeit der WfbM

Weitere Informationen über die Arbeit der WfbM, Angebote und Produkte bieten die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) und die Fachmesse für berufliche Rehabilitation & Leistungsschau der Werkstätten für behinderte Menschen.

www.bagwfbm.de



www.werkstaettenmesse.de ■



Werkstättenverzeichnis

Die Bundesagentur für Arbeit bietet online ein Verzeichnis anerkannter WfbM an.

www.arbeitsagentur.de

(Suchbegriff: WfbM) ■





Foto: iStock.com/jimthphoto

14

Was geschieht, wenn die Ausgleichs- abgabe nicht, nur teilweise oder verspätet bezahlt wird?

Zahlungstermin
31. März



Die Ausgleichsabgabe ist vom Arbeitgeber zugleich mit der Erstattung der Anzeige, spätestens aber am 31. März eines Jahres an das für den Hauptsitz des Arbeitgebers zuständige Integrationsamt zu zahlen. Nach dem 31. März erlässt das Integrationsamt einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge.

Termin beachten

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass der Termin eingehalten wird. Er muss sich durch geeignete Vorkehrungen im Betrieb vor einer Verspätung schützen. Für Fehler der von ihm beauftragten Personen – egal, ob Beschäftigte des Arbeitgebers (z. B. Leitung Buchhaltung) oder beauftragte Dritte (z. B. ein externes Lohnbuchhaltungsbüro, ein Steuerberater) muss der Arbeitgeber eintreten. Auf ein Verschulden kommt es nicht an. Der Arbeitgeber muss seinen Betrieb so organisieren, dass die rechtzeitige Erfüllung der Anzeigepflicht und der Ausgleichsabgabebzahlung sichergestellt ist.

**Selbstanzeige-
verfahren**

Das Integrationsamt überwacht den Zahlungseingang. Eine Mahnung durch das Integrationsamt schreibt das Gesetz nicht vor, weil die Ausgleichsabgabe im Selbstanzeigeverfahren erhoben wird.

Ist der Arbeitgeber mit der Zahlung mehr als drei Monate im Rückstand, erlässt das Integrationsamt einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge. Der bestandskräftige Feststellungsbescheid ist Vollstreckungstitel, wenn der Arbeitgeber nicht zahlt und die Ausgleichsabgabe durch Verwaltungsvollstreckung eingefordert werden muss.

**Feststellungs-
bescheid**

Widerspruch und Anfechtungsklage gegen den Feststellungsbescheid haben keine aufschiebende Wirkung. Das bedeutet, auch wenn gegen den Feststellungsbescheid Widerspruch eingelegt oder geklagt wird, ist die Zahlungspflicht nicht aufgeschoben. Die Regelung soll verhindern, dass sich ein Arbeitgeber dadurch wirtschaftliche Vorteile gegenüber den pünktlich zahlenden Arbeitgebern verschafft, indem er Rechtsbehelfe einlegt.

Zahlungspflicht

Für rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe setzt das Integrationsamt nach dem 31. März einen Säumniszuschlag fest. Dieser beträgt für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Prozent des rückständigen Betrages, der auf 50 Euro abgerundet wird. Das liegt nicht im Ermessen des Integrationsamtes – das Gesetz schreibt die Erhebung der Säumniszuschläge vor.

Säumniszuschlag

14

Was geschieht, wenn die Ausgleichs- abgabe nicht, nur teilweise oder verspätet bezahlt wird?

Das Integrationsamt kann in begründeten Ausnahmefällen von der Erhebung des Säumniszuschlags absehen. Der begründete Ausnahmefall ist eng auszulegen. Mängel in der betrieblichen Organisation, die dem Arbeitgeber zuzurechnen sind, stellen keinen Grund dar, von der Erhebung des Säumniszuschlags abzusehen. Auch Urlaub, Kündigung oder Erkrankung eines zuständigen Mitarbeiters oder Verzögerungen durch die Verlegung des Betriebs-sitzes oder den Umzug einer Betriebsabteilung begründen keinen besonderen Ausnahmefall. ■



Beispielrechnung: Säumniszuschlag

Die Ausgleichsabgabeschuld beträgt 6.200 Euro, Zahlungseingang beim Integrationsamt ist der 17. Juli. Für 4 angefangene Monate der Säumnis (April, Mai, Juni, Juli) sind 4 Prozent Säumniszuschlag zu zahlen, das sind 248 Euro. ■



Foto: iStock.com/yuri

15 Wie lässt sich die Beschäftigungsquote verbessern und dadurch Ausgleichsabgabe sparen?

Förderung und Beratung



Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

wird in vielfältiger Weise gefördert. Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, werden nicht allein gelassen. Im Gegenteil: Sie werden kompetent beraten und begleitet und können von hohen finanziellen Zuschüssen profitieren.

Beschäftigungspflicht erfüllen

Jeder Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen

oder den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Mitarbeiters trägt unmittelbar dazu bei, die gesetzliche Ausgleichsabgabe zu senken. Im besten Fall führt die Einstellung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiters zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht, sodass keine Ausgleichsabgabe zu zahlen ist. Der wirtschaftliche Nutzen des Arbeitgebers liegt auf der Hand: Er erhält einen motivierten und engagierten neuen Mitarbeiter und spart Ausgleichsabgabe.

Stereotype Vorstellungen überwinden

Dennoch stehen viele Arbeitgeber der Einstellung schwerbehinderter Menschen

skeptisch gegenüber. „Häufig krank, vermindert einsetzbar, praktisch unkündbar“ sind die stereotypen Vorstellungen über schwerbehinderte Menschen. Die

Wirklichkeit sieht anders aus: Schwerbehinderte Menschen können auf dem passenden Arbeitsplatz ebenso leistungsfähig sein wie ihre nicht behinderten Kollegen. Den richtigen Mitarbeiter zu finden, seine Kompetenzen und Stärken optimal zu nutzen und dementsprechend den Arbeitsplatz bestmöglich zu gestalten: Dabei helfen die Integrationsämter.

Ein besonderes Anliegen der Integrationsämter ist es, dass schwerbehinderte junge Menschen einen Ausbildungsplatz finden, damit sie eine berufliche Perspektive haben. Deshalb gibt es zusätzliche Fördermöglichkeiten in Form von Zuschüssen und Prämien für Arbeitgeber, die schwerbehinderte Auszubildende einstellen.

Ausbildungsplätze bezuschussen

15

Wie lässt sich die Beschäftigungsquote verbessern und dadurch Ausgleichsabgabe sparen?

Passgenaue Lösungen finden

In jedem Bundesland steht ein Integrationsfachdienst (IFD) zur Verfügung, der bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt wird. Die IFD werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig. Ein Arbeitsschwerpunkt der Integrationsfachdienste ist die Begleitung und Unterstützung schwerbehinderter Schulabgänger beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der IFD erarbeitet ein individuelles Leistungsprofil und kann daher mit den Betrieben passgenaue Lösungen für den zu besetzenden Arbeits- oder Ausbildungsplatz entwickeln. Die IFD haben den direkten Draht zu Behörden (z. B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger), Rehabilitationseinrichtungen, Schulen und WfbM und können die Unternehmen kompetent beraten und unterstützen. ■



Beratung durch Integrationsämter

Das Team des Integrationsamtes berät bei allen Fragen rund um die Ausgleichsabgabe, Fördermöglichkeiten und Förderprogramme, Förderprogramme sowie den zuständigen IFD.

www.integrationsaemter.de/kontakt ■



Online-Ersparnisrechner

Im IW-Elan-Portal gibt es einen Ersparnisrechner, mit dem annähernd ermittelt werden kann, wie hoch die Ausgleichsabgabe ist und wie sie sich reduzieren lässt.

www.iw-elan.de/de/ersparnisrechner ■



Literatur



Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
www.integrationsaemter.de/publikationen



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt





zB Behinderung & Beruf Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise



ABC Fachlexikon

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- Mit rund 350 Stichwörtern
- Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf
- Anschriften der Integrationsämter

Literatur



ZB SPEZIAL Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Die Leistungen des Integrationsamtes



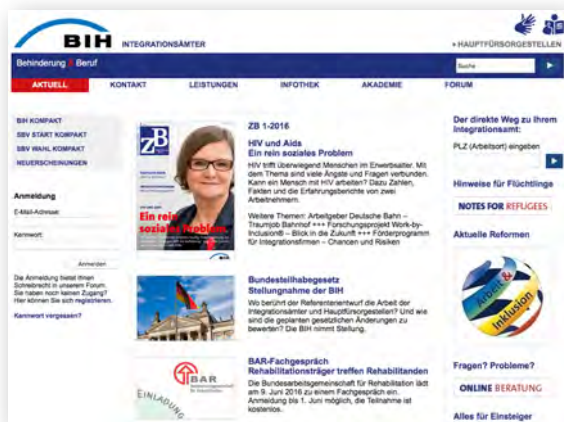
ZB info

Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Wegweiser SGB IX (Teil 2)
- Leistungen im Überblick
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger

Das Online-Angebot der Integrationsämter unter www.integrationsaemter.de

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- Publikationen, Fortbildungsangebote, Gesetze
- BIH-Forum
- Akademie



www.integrationsaemter.de

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Seminarprogramm.

Grundkurs: Das dreitägige Seminar für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Es führt in die praktische Arbeit ein.

Aufbaukurse: Die zwei- bis dreitägigen Seminare vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an all diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

Seminare und Informationsveranstaltungen: Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Beauftragte für Arbeitgeber und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter **www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort**



Ausgleichsabgabe

Beschäftigungspflicht, Anzeigeverfahren

Einmal jährlich melden Arbeitgeber, wie viele schwerbehinderte Mitarbeiter sie beschäftigen und welchen Betrag sie als Ausgleichsabgabe zu entrichten haben. Dieser ZB Ratgeber erklärt, was beim Anzeigeverfahren zu beachten ist, wie die Ausgleichsabgabe berechnet wird, wie sie sich senken lässt – und für welche Leistungen das Integrationsamt die Ausgleichsabgabe verwendet. Beispielrechnungen und Tipps für das Ausfüllen der Formulare runden den kompakten Praxis-Ratgeber ab.



Die Autorin:

Ulrike Kayser ist stellvertretende Leiterin des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS).



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg