

Gültig ab: 01.01.2020
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fachliche Weisungen

SB

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX

§ 154 SGB IX

**Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung
schwerbehinderter Menschen**

Gültig ab: 01.01.2020
Gültigkeit bis: fortlaufend

Änderungshistorie

Aktualisierung am 20.12.2019

Wesentliche inhaltliche Änderungen sind:

- Bei Nr. 3 (1) rechtliche Konkretisierung des Arbeitgeberbegriffs
- Bei Nr. 3 (2) rechtliche Konkretisierung des ausländischen Arbeitgebers
- Bei Nr. 3 (3) Anpassungen hinsichtlich der Arbeitgeberarten und des Prüfumfangs
- Bei Nr. 3 (4) Ergänzung von Fraktionen

Gültig ab: 01.01.2020
Gültigkeit bis: fortlaufend

Gesetzestext

§ 154 SGB IX

Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) ¹Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. ²Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. ³Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

(2) Als öffentliche Arbeitgeber im Sinne dieses Teils gelten

1. jede oberste Bundesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen, das Bundespräsidialamt, die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, die obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Bundesgerichtshof jedoch zusammengefasst mit dem Generalbundesanwalt, sowie das Bundeseisenbahnvermögen,
2. jede oberste Landesbehörde und die Staats- und Präsidialkanzleien mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Verwaltungen der Landtage, die Rechnungshöfe (Rechnungskammern), die Organe der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder und jede sonstige Landesbehörde, zusammengefasst jedoch diejenigen Behörden, die eine gemeinsame Personalverwaltung haben,
3. jede sonstige Gebietskörperschaft und jeder Verband von Gebietskörperschaften,
4. jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts.

Gültig ab: 01.01.2020
Gültigkeit bis: fortlaufend

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche Einordnung	1
2.	Grundsätze der Beschäftigungspflicht	1
3.	Arbeitgeberbegriff	2
4.	Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber	3



Gültig ab: 01.01.2020
Gültigkeit bis: fortlaufend

1. Rechtliche Einordnung

(1) § 154 SGB IX definiert die Pflicht von Arbeitgebern zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Ziel ist es, durch diese gesetzlich festgeschriebene Beschäftigungspflicht schwerbehinderte Menschen besser in das Arbeitsleben einzugliedern.

(2) Die Beschäftigungspflicht ist demnach eine öffentlich-rechtliche Pflicht jedes Arbeitgebers, der die Voraussetzungen des § 154 Abs. 1 SGB IX erfüllt. Da ohne genauen Tätigkeitsbezug die individuellen Ausprägungen und Auswirkungen einer Schwerbehinderung nicht pauschal eingeschätzt werden können, gibt es keine Möglichkeit sich von der Beschäftigungspflicht befreien zu lassen.

(3) Die Beschäftigungspflicht besteht auch in den Fällen fort, in denen auf dem maßgeblichen regionalen Arbeitsmarkt keine geeigneten schwerbehinderten Menschen für eine Beschäftigung zur Verfügung stehen. Arbeitgeber werden auch durch die Zahlung einer Ausgleichsabgabe nicht von der Beschäftigungspflicht entbunden.

Beschäftigungs- pflicht

2. Grundsätze der Beschäftigungspflicht

(1) Zur Feststellung der Beschäftigungspflicht und für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe sind alle Arbeitsplätze im Direktionsbereich ein und desselben Arbeitgebers zusammenzufassen; unabhängig davon, ob die Arbeitsplätze über mehrere Betriebe verteilt sind oder nicht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 06.07.1989 - 5 C 64/84).

Feststellung

(2) Arbeitgeber, die nach § 154 Abs. 1 SGB IX im Jahresdurchschnitt über monatlich mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen auf mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigen. Sonderregelungen zur Pflichtquote bei Arbeitgebern mit weniger als 60 Arbeitsplätzen, regelt § 154 Abs. 1 SGB IX abschließend. Näheres zu Arbeitsplätzen siehe Fachliche Weisungen zu § 156 SGB IX.

Pflichtquote

(3) Abweichend von § 154 Abs. 1 SGB IX beträgt die Pflichtquote für die in § 154 Abs. 3 Nr. 1 und 4 SGB IX genannten öffentlichen Arbeitgeber des Bundes weiterhin 6 Prozent, wenn sie am 31. Oktober 1999 auf mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten (§ 241 Abs. 1 SGB IX).

Abweichende Pflicht- quote



Gültig ab: 01.01.2020
Gültigkeit bis: fortlaufend

3. Arbeitgeberbegriff

(1) Arbeitgeber i. S. d. Teil 3 SGB IX ist jeder, der im Geltungsbereich des SGB IX Arbeitsplätze i. S. d. § 154 Abs. 1 SGB IX begründet hat.

(2) Dementsprechend sind auch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, Arbeitgeber im o. g. Sinne, wenn sie Arbeitsplätze im Geltungsbereich des SGB IX begründet haben. In der Regel verfügen solche Arbeitgeber über rechtlich selbständige Niederlassungen in Deutschland.

Ausländische Arbeitgeber

(3) Die Unterscheidung der Arbeitgeberarten „Privater Arbeitgeber“, „Oberste Bundesbehörde“, „Oberste Bundesbehörde nach § 241 Abs. 1 SGB IX“, „Oberste Landesbehörde“, „Sonstiger öffentlicher Arbeitgeber“ und „Sonstiger öffentlicher Arbeitgeber nach § 241 Abs. 1 SGB IX“ ist hinsichtlich der statistischen Auswertung des Anzeigeverfahrens von besonderer Bedeutung. Die Zuordnung zur entsprechenden Arbeitgeberart obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber.

Arbeitgeberarten

Aufgrund der Auswirkungen, die sich hinsichtlich einer fehlerhaften Zuordnung (statistische Auswertung, ggf. andere Beschäftigungsquote) ergeben können, hat der zuständige Operative Service Team SB-AV auf Unstimmigkeiten zu achten und im Rahmen der Anzeigepflicht auf eine Korrektur hinzuwirken.

(4) Private Arbeitgeber sind auch privatwirtschaftlich geführte Unternehmen, deren Anteile bis zu 100 Prozent im Besitz der öffentlichen Hand sind (z. B. Verkehrsaktiengesellschaften, Energie- und Versorgungsunternehmen).

Private Arbeitgeber

Private Arbeitgeber sind häufig bereits an der dem Firmennamen angehängten Abkürzung ihrer Rechtsform zu erkennen. Die häufigsten Rechtsformen von privaten Arbeitgebern sind neben den voll haftenden Einzelarbeitgebern die Personenhandelsgesellschaften (z. B. oHG, KG, GmbH & Co. KG) und die juristischen Personen (z. B. GmbH, AG, Genossenschaft, eingetragener Verein). Zu den privaten Arbeitgebern zählen beispielsweise auch kirchliche Einrichtungen in der Rechtsform einer GmbH oder eines eingetragenen Vereins (z. B. Caritas Verband e. V., Krankenhaus Maria-Hilf GmbH). Politische Fraktionen (z. B. Fraktion der Partei XY im Landtag) können Arbeitgebergemeinschaft haben, sind aber keine öffentlichen Arbeitgeber im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX, sondern private Arbeitgeber.

(5) § 154 Abs. 2 SGB IX differenziert hinsichtlich der öffentlichen Arbeitgeber nach öffentlichen Arbeitgebern des Bundes, der Länder, nach Gebietskörperschaften sowie sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Diese Aufteilung gilt auch für das Anzeigeverfahren, um eine Bewertung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht in den einzelnen Bereichen vornehmen zu können.

Öffentliche Arbeitgeber



Gültig ab: 01.01.2020

Gültigkeit bis: fortlaufend

(6) Die Aufzählung in § 154 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGB IX ist abschließend. Gemäß § 160 Abs. 8 SGB IX gelten der Bund und das Land als **ein Arbeitgeber** bezüglich ihrer Verpflichtung zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe.

**Oberste Bundes-/
Landesbehörden**

4. Nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber

(1) Die alliierten Streitkräfte und NATO-Dienststellen sind nicht beschäftigungspflichtig.

**Alliierte Streitkräfte/
NATO-Dienststellen**

(2) Die Europäische Union besteht gemäß ihrem [amtlichen Verzeichnis](#) aus allen ihren Organen sowie nachgelagerten Einrichtungen. In der Folge unterliegen alle Einrichtungen den Vorrechten und Befreiungen im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten und sind somit von der Beschäftigungspflicht befreit (vgl. Artikel 343 EU-Arbeitsweisevertrag, Protokoll über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Union).

**Institutionen der Eu-
ropäischen Union in
Deutschland**

(3) Für zwischenstaatliche Einrichtungen, die aufgrund einer Vereinbarung ihres "Trägers" (z. B. Vereinte Nationen, Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie) mit der Bundesrepublik Deutschland einer besonderen Rechtsstellung unterliegen, besteht keine Beschäftigungspflicht.

**Zwischenstaatliche
Einrichtungen**