S 10 AL 1136/98

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	12
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Ausgleichsabgabe, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer, Beschäftigungspflicht
Leitsätze	Für die Ermittlung der Ausgleichsabgabe gemäß § 11 Abs 1 SchwG sind in Betrieben der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung die Leiharbeitnehmer mit zu berücksichtigen. Bei der Berechnung der Beschäftigungspflicht im Sinn des § 5 SchwbG sind auch die anderen Unternehmen oder Betrieben gewerbsmäßig überlassenen Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen
Normenkette	SchwbG §§ 11 Abs 1, 5 Abs 1, 7 Abs 1

1. Instanz

Aktenzeichen	S 10 AL 1136/98
Datum	20.07.1999

2. Instanz

Aktenzeichen	L 12 AL 3608/99
Datum	18.10.2002

3. Instanz

Datum	-

Die Berufung der KlÃ¤gerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 20. Juli 1999 wird zurÃ¼ckgewiesen.

AuÃ□ergerichtliche Kosten sind auch fÃ¼r das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitgegenstand ist die Frage, ob die KlÃ¤gerin als Personaldienstleisterin verpflichtet ist, Ausgleichsabgaben nach dem Schwerbehindertengesetz (SchwbG) zu entrichten.

Die KlÃ¤gerin, die regelmÃ¤Ãig mehr als 20 Arbeitnehmer beschÃ¤ftigt, Ã¼berlÃ¤sst auf Grund einer ihr nach dem ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetz â AÃG â erteilten Erlaubnis gewerbsmÃ¤Ãig anderen Betrieben und Unternehmen Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung. Die Beklagte hat bei der PrÃ¼fung, ob die KlÃ¤gerin ihre Verpflichtung zur BeschÃ¤ftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer nach dem SchwbG nachkommt, die Leiharbeitnehmer dem Betrieb der KlÃ¤gerin zugerechnet. Die KlÃ¤gerin erstattete die entsprechenden Anzeigen seit 1986. Dementsprechend wurde die Ausgleichsabgabe (Â§ 11 SchwbG) festgesetzt.

Mit Schreiben vom 24.3.1997 Ã¼bersandte die KlÃ¤gerin die Anzeige fÃ¼r das Kalenderjahr 1996. Gleichzeitig legte sie Widerspruch ein. Mit Bescheid vom 21.11.1997 stellte die Beklagte fest, dass die Anwendung der Regelungen zur BeschÃ¤ftigungspflicht, der Anzeigepflicht und der Erhebung der Ausgleichsabgabe auf den Betrieb der KlÃ¤gerin rechtmÃ¤Ãig sei. Den hiergegen erhobenen Widerspruch wies die Bekl. mit Widerspruchsbescheid vom 8.4.1998 zurÃ¼ck. Die KlÃ¤gerin sei Arbeitgeberin im Sinne des SchwbG. Sie beschÃ¤ftige die Leiharbeitnehmer in einem privatrechtlichen ArbeitsverhÃ¤ltnis. Diese ArbeitsverhÃ¤ltnisse blieben auch wÃ¤hrend des gewerbsmÃ¤Ãigen Verleihs der Arbeitnehmer an Dritte fortbestehen. Damit bestÃ¼nden bei der KlÃ¤gerin ArbeitsplÃ¤tze im Sinne des Â§ 7 Absatz 1 SchwbG.

Am 28.4.1998 hat die KlÃ¤gerin Klage zum Sozialgericht Mannheim (SG) erhoben. Zur BegrÃ¼ndung hat sie unter anderem ausgefÃ¼hrt, sie sei zwar Arbeitgeberin im Sinne des Â§ 1 AÃG, die Leiharbeitnehmer seien jedoch nicht auf ArbeitsplÃ¤tzen im Sinne des Â§ 7 SchwbG beschÃ¤ftigt, die ihr als Verleiher zuzurechnen seien, vielmehr seien diese den Entleihern zuzurechnen. Entscheidend sei nicht der vertragliche Bezug, sondern der rÃ¤umliche/Ã¶rtliche Einsatz der Arbeitnehmer. Das LeiharbeitsverhÃ¤ltnis sei so zu beurteilen, wie die in Â§ 7 Abs. 3 SchwbG genannten ArbeitsverhÃ¤ltnisse. Dort sei festgehalten, dass dann keine ArbeitsplÃ¤tze im Sinne des SchwbG vorlÃ¤gen, wenn Stellen nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen nur fÃ¼r die Dauer von hÃ¶chstens acht Wochen besetzt seien.

Die Beklagte hat an ihrer bisherigen Rechtsauffassung festgehalten und auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 1.12.85 â 5 B 155.83 â Bezug genommen, wonach bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe die Leiharbeitnehmer dem Verleiher zuzurechnen seien.

Nachdem die KlÃ¤gerin die Anzeige fÃ¼r das Jahr 1997 zwar der Beklagten erstattet, jedoch keine Angaben zu den gewerbsmÃ¤Ãig Ã¼berlassenen Arbeitnehmern gemacht hatte, hat die Beklagte mit Bescheid vom 1.10.1998 festgestellt, dass die gewerbsmÃ¤Ãig Ã¼berlassenen Arbeitnehmer beim Verleiher und nicht beim Entleiher zu berÃ¼cksichtigen seien. Die Anzeige sei daher

weiterhin richtig und vollstÃ¤ndig zu erstellen.

Mit Urteil vom 20.7.1999 hat das SG die Klage abgewiesen. In den EntscheidungsgrÃ¼nden, auf die im Ãbrigen Bezug genommen wird, hat es ausgefÃ¼hrt, fÃ¼r die Frage, welchem Arbeitgeber der Arbeitsplatz zuzurechnen sei, sei allein das ArbeitsverhÃ¤ltnis von Bedeutung. FÃ¼r die ArbeitnehmerÃ¼berlassung, das die KlÃ¤gerin betreibe, sei maÃgeblich, dass die Leiharbeitnehmer in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis ausschlieÃlich zur KlÃ¤gerin stÃ¼nden, nicht aber zu den Entleihern.

Gegen das am 26.7.1999 zugestellte Urteil richtet sich die am 25.8.1999 eingelegte Berufung der KlÃ¤gerin. Hierzu fÃ¼hrt sie aus, auch wenn sie Arbeitgeberin im Sinne des Â§ 1 AÃG sei, kÃ¶nne diese Begriffsdefinition des Arbeitgebers nicht auf das SchwbG Ã¼bertragen werden. Der unterschiedliche Regelungsgehalt und Schutzzweck der Gesetze erfordere auch eine unterschiedliche Betrachtungsweise. Die Arbeitsaufnahme erfolge zwar auf Weisung des Verleihers beim Entleiher, fÃ¼hre aber auf Grund der Tatsache, dass der Mitarbeiter nicht lÃ¤nger als acht Wochen im Betrieb der KlÃ¤gerin einen Arbeitsplatz besetzt habe, sondern regelmÃ¤Ãig lÃ¤nger als acht Wochen im Sinne des Schwerbehindertengesetzes an den Kundenbetrieb entliehen werde, im Ergebnis dazu, dass hier ein Sachverhalt vorliege, der nicht den Begriff "Stelle" im Sinne des SchwbG erfÃ¼lle. Folgerichtig mÃ¼sse daher der Begriff des Arbeitsplatzes im rÃ¤umlichen/Ã¶rtlichen Sinne ausgelegt werden. HierfÃ¼r spreche auch, dass nach Â§ 11 Abs. 6 AÃG, in welchem festgelegt sei, dass fÃ¼r die TÃ¤tigkeit eines Leiharbeitnehmers die bei dem Entleiher geltenden Ã¶ffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes Anwendung fÃ¤nden. In einer Vielzahl von FÃ¤llen schlieÃe sie, die KlÃ¤gerin, mit den Entleihern nur kurzfristige ÃberlassungsvertrÃ¤ge ab, die allenfalls auf acht Wochen begrenzt oder gar noch kÃ¼rzer seien. Es seien daher ArbeitsplÃ¤tze vorhanden, die in mehrfacher Hinsicht den Ausnahmetatbestand des Â§ 7 Absatz 3 SchwbG erfÃ¼llten.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 20. Juli 1999 und den Bescheid der Beklagten vom 21. November 1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 8. April 1998 sowie den Bescheid vom 1. Oktober 1998 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihr die Ausgleichsabgabe fÃ¼r die Jahre 1996 und 1997 zu erstatten.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Die Beklagte ist weiterhin der Auffassung, dass der KlÃ¤gerin als Verleiherin und Arbeitgeberin auch die ArbeitsplÃ¤tze der Leiharbeitnehmer zuzurechnen seien. Entgegen der Auffassung der KlÃ¤gerin kÃ¶nne der Begriff des Arbeitsplatzes im Sinne des Â§ 7 Absatz 1 SchwbG nicht rÃ¤umlich-funktional ausgelegt werden und damit dem Entleiher zugerechnet werden. Die Arbeitspflicht des Leiharbeitnehmers

bestehe auch nicht unmittelbar gegenÃ¼ber dem Entleiher, sondern gegenÃ¼ber dem Verleiher.

BezÃ¼glich weiterer Einzelheiten des Sachverhaltes wird auf den Inhalt der Akten der Beklagten, des SG Mannheim Ã¼ber das erstinstanzliche Verfahren und auf die Senatsakten Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Der Senat konnte gemÃ¤Ã Â§ 124 Abs. 2 SGG unter EinverstÃ¤ndnis der Beteiligten im schriftlichen Verfahren entscheiden.

Die Berufung der KlÃ¤gerin ist zulÃ¤ssig. Der Bescheid der Beklagten vom 1.10.1998, mit dem diese. festgestellt hat, dass die im Jahr 1997 gewerbsmÃ¤Ãig Ã¼berlassenen Arbeitnehmer der KlÃ¤gerin als Verleiherin zuzurechnen seien und sie deshalb auch diesbezÃ¼glich zur Anzeige verpflichtet sei, ist gemÃ¤Ã Â§ 96 SGG Gegenstand des Klageverfahrens geworden.

Die Berufung der KlÃ¤gerin ist nicht begrÃ¼ndet. Die angefochtenen Bescheide sind rechtmÃ¤Ãig und verletzen die KlÃ¤gerin nicht in ihren Rechten.

Die Klage ist als Feststellungsklage schon deswegen zulÃ¤ssig, weil die Beklagte einen feststellenden Verwaltungsakt erlassen hat. Zu Recht hat die Beklagte aber auch einen feststellenden Verwaltungsakt erlassen. Nach Â§ 13 Abs. 2 Satz 2 SchwbG erlÃ¤sst nÃ¤mlich das Arbeitsamt einen Feststellungsbescheid Ã¼ber die nach Satz 1 Nr. 1 bis 3 anzuzeigenden VerhÃ¤ltnisse, wenn ein Arbeitgeber die vorgeschriebene Anzeige (nach Â§ 13 Abs. 2 Satz 1 SchwbG) bis zum 30. Juni nicht, nicht richtig oder nicht vollstÃ¤ndig erstattet. Nach Â§ 13 Abs. 2 Satz 1 SchwbG haben die Arbeitgeberin dem fÃ¼r ihren Sitz zustÃ¤ndigen Arbeitsamt unter BeifÃ¼gung einer Durchschrift fÃ¼r die HauptfÃ¼rsorgestelle einmal jÃ¤hrlich bis spÃ¤testens 31. MÃ¤rz fÃ¼r das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Zahl der ArbeitsplÃ¤tze nach Â§ 7 Abs. 1 und die Zahl der beschÃ¤ftigten Schwerbehinderten usw. (nach MaÃgabe der nÃ¤heren Regelung in den Nrn. 1 und 2) anzuzeigen. Die Beklagte trifft damit bescheidmÃ¤Ãig nur die Feststellungen Ã¼ber den Inhalt der Anzeigepflicht. Feststellungsbescheide bezÃ¼glich der Ausgleichsabgabe und MaÃnahmen zur Vollstreckung der Ausgleichsabgabe trifft dagegen gemÃ¤Ã Â§ 11 Abs. 2 SÃ¤tze 1 und 2 SchwbG die HauptfÃ¼rsorgestelle. Die Ausgleichsabgabe ist danach vom Arbeitgeber jÃ¤hrlich zugleich mit der Erstattung der Anzeige nach Â§ 13 Abs. 2 an die fÃ¼r seinen Sitz zustÃ¤ndige HauptfÃ¼rsorgestelle abzufÃ¼hren. Ist ein Arbeitgeber mehr als 3 Monate im RÃ¼ckstand, erlÃ¤sst die HauptfÃ¼rsorgestelle einen Feststellungsbescheid Ã¼ber die rÃ¼ckstÃ¤ndigen BetrÃ¤ge und betreibt die Einziehung.

Die KlÃ¤gerin ist zur BeschÃ¤ftigung von Schwerbehinderten verpflichtet. In die Berechnung der Zahl ihrer ArbeitsplÃ¤tze fÃ¼r Schwerbehinderte â und dementsprechend auch in die Berechnung der HÃ¶he der Ausgleichsabgabe â sind auch die von ihr verliehenen Arbeitnehmer/ArbeitsplÃ¤tze einzubeziehen.

Â§ 11 Absatz 1 SchwbG, die gesetzliche Grundlage zur Entrichtung der Ausgleichsabgabe, schreibt vor, dass Arbeitgeber so lange sie die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter nicht beschÃ¤ftigen, fÃ¼r jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zu entrichten haben. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur BeschÃ¤ftigung Schwerbehinderter nicht auf.

Die BeschÃ¤ftigungspflicht ergibt sich aus Â§ 5 SchwbG in der bis zum 31.12.2000 (SchwbG in der Fassung des Gesetzes vom 14.9.1994 (BGBl. I S. 2325). Danach haben private Arbeitgeber und Arbeitgeber der Ã¶ffentlichen Hand (Arbeitgeber) die Ã¼ber mindestens 16 ArbeitsplÃ¤tze im Sinne des Â§ 7 Absatz 1 SchwbG verfÃ¼gen, auf wenigstens 6 v. H. der ArbeitsplÃ¤tze Schwerbehinderte zu beschÃ¤ftigen.

Der Begriff des Arbeitsplatzes ist in Â§ 7 SchwbG definiert. Danach sind ArbeitsplÃ¤tze im Sinne dieses Gesetzes Stellen, auf denen Arbeiter, Angestellte, Beamte, Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschÃ¤ftigt werden (Â§ 7 Abs. 1 SchwbG).

Die KlÃ¤gerin erfÃ¼llt die Tatbestandsvoraussetzungen des Â§ 5 Abs. 1 SchwbG. Sie verfÃ¼gt nach ihren eigenen Angaben Ã¼ber mehr als 16 ArbeitsplÃ¤tze als Arbeitgeberin. Bei der Berechnung der BeschÃ¤ftigungspflicht im Sinne des Â§ 5 SchwbG sind auch die anderen Unternehmen oder Betrieben gewerbsmÃ¤Ãig Ã¼berlassenen Leiharbeitnehmer zu berÃ¼cksichtigen. Der Verleiher im Sinne des AÃG verfÃ¼gt Ã¼ber die ArbeitsplÃ¤tze im Sinne der Â§Â§ 5 Abs. 1 und 7 Abs.1 SchwbG (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 9. Aufl. Â§ 178 Rdnr. 36; Wiegand, SchwbG Â§ 7 Rdnr. 9; Cramer, SchwbG, 5. Aufl. Â§ 7 Rdnr. 10; GroÃmann, GK-SchwG, Â§ 7 Rdnr. 55; Ulber, AÃG, Â§ 3 Rdnr. 57).

MaÃgebend fÃ¼r die BeschÃ¤ftigungspflicht ist, ob aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung ArbeitsplÃ¤tze zur VerfÃ¼gung gestellt werden. Nicht entscheidend ist, ob sich diese ArbeitsplÃ¤tze im eigenen Betrieb oder in anderen Betrieben bzw. Unternehmen befinden. Als Verleiherin im Sinne von Â§ 1 Absatz 1 AÃG ist die KlÃ¤gerin Arbeitgeberin der Arbeitnehmer, die sie anderen Unternehmen (Entleiher) Ã¼berlÃ¤sst (vgl. Sandmann/Marschall, ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetz, Â§ 1 Anm.6 m.w.N.). Nur zwischen der KlÃ¤gerin und den Leiharbeitnehmern bestehen arbeitsvertragliche Beziehungen und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten. Die BeschÃ¤ftigungspflicht des Â§ 5 SchwbG knÃ¼pft an die Arbeitgebereigenschaft, also an arbeitsvertragliche Beziehungen und nicht an die tatsÃ¤chliche BeschÃ¤ftigung als solche an. Private und Ã¶ffentliche Arbeitgeber werden verpflichtet, auf ihren ArbeitsplÃ¤tzen Schwerbehinderte in einer festzulegenden Anzahl zu beschÃ¤ftigen.

Die KlÃ¤gerin wendet zu Unrecht ein, sie verfÃ¼ge bezÃ¼glich der Leiharbeitnehmer nicht Ã¼ber eigene ArbeitsplÃ¤tze i.S.d. Â§ 7 Absatz 1 SchwbG. Ãber ArbeitsplÃ¤tze verfÃ¼gt nur derjenige, der mit den BeschÃ¤ftigten arbeitsvertragliche Beziehungen unterhÃ¤lt. Eine rein rÃ¤umlich-funktionale Betrachtungsweise, wie sie die KlÃ¤gerin angewandt wissen will, entspricht nicht dem Wortlaut und Zweck des Gesetes.

Das SchwbG will die BeschÃ¤ftigung von Schwerbehinderten fÃ¶rdern. Deswegen nimmt es nicht nur nach dem Wortlaut sondern auch nach seinem Zweck denjenigen, der den Arbeitsvertrag mit dem Schwerbehinderten abschlieÃt, in die Pflicht. Auf ihn soll mit der Ausgleichsabgabe Druck ausgeÃ¼bt werden, Schwerbehinderte einzustellen; mindestens soll er keinen Vorteil daraus ziehen, dass er mit Schwerbehinderten keine ArbeitsvertrÃ¤ge schlieÃt.

Die Vertragsbeziehungen kÃ¶nnen deswegen bei der Bestimmung der Arbeitgebereigenschaft im Sinne des SchwbG nicht auÃer Betracht bleiben. Erst die Vertragsbeziehung zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer begrÃ¼ndet nÃ¤mlich einen Arbeitsplatz. Dieser Arbeitsplatz wird dem Leiharbeitnehmer vom Verleiher zugewiesen, der auch bestimmt, in welchem Umfang der Leiharbeitnehmer im Betrieb des Entleihers tÃ¤tig werden soll. Der Verleiher bestimmt, welcher seiner Arbeitnehmer an welchem Arbeitsort bzw. bei welchem Entleiher tÃ¤tig werden soll. Das Direktionsrecht und der Anspruch auf die Arbeitsleistung stehen auf Grund des Arbeitsvertrages dem Verleiher zu. Es obliegt allein dem Verleiher auf Grund seines Arbeitsvertrages mit dem Leiharbeitnehmer, beispielsweise Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu gewÃ¤hren. Das LeiharbeitsverhÃ¤ltnis kann nur vom Verleiher und Leiharbeitnehmer gekÃ¼ndigt werden. Eine von den Vertragsbeziehungen losgelÃ¶ste Betrachtung wÃ¼rde zu dem nicht vertretbaren Ergebnis fÃ¼hren, dass die Besetzung eines Arbeitsplatzes nicht angerechnet wÃ¼rde, Ã¼ber den der Arbeitgeber jedoch rechtlich und tatsÃ¤chlich verfÃ¼gen kann. Die ArbeitsplÃ¤tze, auf denen Leiharbeitnehmer tÃ¤tig werden, sind daher dem Verleiher zuzurechnen, da nur er rechtlich darÃ¼ber verfÃ¼gen kann.

Die Tatsache, dass der Leiharbeitnehmer in den Betrieb des Entleihers eingegliedert ist und entsprechend dem Betriebsablauf auch Weisungen des Entleihers unterliegt, Ã¤ndert daran genauso wenig, wie die Tatsache, dass nach Â§ 11 Abs. 6 AÃG, wie die KlÃ¤gerin einwendet, die TÃ¤tigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher den fÃ¼r den Betrieb des Entleihers geltenden Ã¶ffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes unterliegt. Die Eingliederung in den Betrieb des Entleihers ist rein tatsÃ¤chlicher Natur und Ã¤ndert an den Vertragsbeziehungen und rechtlichen AbhÃ¤ngigkeiten des Leiharbeitnehmers zum Verleiher nichts. Der von der KlÃ¤gerin vorgetragene Einwand, der Ausnahmetatbestand des Â§ 7 Abs. 3 SchwbG, sei auch hier einschlÃ¤gig, weil sie selbst Arbeitnehmer im eigenen Betrieb nicht Ã¼ber acht Wochen beschÃ¤ftige, sondern diese anderen Betrieben Ã¼berlasse, Ã¤ndert daran nichts. Auch die Leiharbeitnehmer, die lÃ¤nger als acht Wochen im Betrieb eines Dritten eingesetzt werden, sind wie bereits ausgefÃ¼hrt, nach wie vor Arbeitnehmer der KlÃ¤gerin und haben somit bei ihr zu berechnende ArbeitsplÃ¤tze inne.

Das weitere klÃ¤gerische Argument, dass der Gesetzgeber in Â§ 11 Abs. 6 AÃG die Schutzvorschriften des Entleiherbetriebs fÃ¼r maÃgeblich gehalten hat, ist entgegen der Auffassung der KlÃ¤gerin vielmehr ein Indiz dafÃ¼r, dass auch der Gesetzgeber den konkreten Arbeitsplatz der Leiharbeitnehmer nicht dem Entleiherbetrieb, sondern dem Verleiher zugeordnet hat, ansonsten wÃ¤re eine entsprechende Vorschrift nÃ¤mlich nicht notwendig gewesen. SchlieÃlich

begrÃ¼ndet der Einwand der KlÃ¤gerin, ein Markt fÃ¼r den Verleih schwerbehinderter Arbeitnehmer bestehe ohnehin nicht, weil hierfÃ¼r entsprechende Entleiher nicht zu finden seien, keine andere Rechtsauffassung. Es ist vielmehr gerade der Zweck des SchwbG, die BeschÃ¤ftigung von Schwerbehinderten zu fÃ¶rdern. Der Schutz der Schwerbehinderten soll nicht durch die ArbeitnehmerÃ¼berlassung (Leiharbeit) umgangen werden kÃ¶nnen.

Das Schwerbehindertengesetz trÃ¤gt der schwereren Vermittelbarkeit von schwerbehinderten Arbeitnehmern Rechnung, indem es eine BeschÃ¤ftigungspflicht auferlegt. Es ist nicht im Sinne des Gesetzgebers, bei Unternehmen der gewerbsmÃ¤Ãigen ArbeitnehmerÃ¼berlassung, ausnahmsweise eine BeschÃ¤ftigungspflicht zu verneinen. Vielmehr obliegt es einem solchen Unternehmen, Entleihbetriebe auch fÃ¼r solche (schwerbehinderten) Arbeitnehmer zu finden.

An dieser Rechtslage hat sich auf Grund der GesetzesÃ¤nderung zum 1.1.2001 (Gesetz vom 29.9.00, BGBl. I, S. 1349) und durch die EinfÃ¼hrung des 9. Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) mit Wirkung zum 1.7.2001 (BGBl. I, S.1045) nichts geÃ¤ndert.

Die KlÃ¤gerin unterliegt daher der BeschÃ¤ftigungspflicht des Â§ 5 SchwbG, die von ihr in den Jahren 1996 und 1997 angezeigten ArbeitsplÃ¤tze sind ihr, auch soweit sie Leiharbeitnehmer betreffen, zuzurechnen. Entsprechend ihren Anzeigen in den genannten Jahren hat die Beklagte die von der KlÃ¤gerin zu entrichtende Ausgleichsabgabe zutreffend berechnet. Soweit die KlÃ¤gerin einwendet, sie schlieÃe oftmals ArbeitsvertrÃ¤ge ab, die eine HÃ¶chstdauer von acht Wochen hÃ¤tten und somit nicht als Arbeitsplatz anrechenbar seien (Â§ 7 Absatz 3 SchwbG), ist darauf hinzuweisen, dass die KlÃ¤gerin selbst in den Formularen, die zur Anzeige heranzuziehen sind, danach befragt worden ist, welche ArbeitsplÃ¤tze unter die Ausnahmeregelungen des Â§ 7 Absatz 2 und 3 SchwbG fallen. Dementsprechend hat die KlÃ¤gerin auch Eintragungen in die entsprechenden Formulare vorgenommen. Das hat die Beklagte auch berÃ¼cksichtigt, so dass alle anrechenbaren ArbeitsplÃ¤tze entsprechend den Angaben der KlÃ¤gerin erfasst worden sind.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§193 SGG.

GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Erstellt am: 18.11.2004

Zuletzt verändert am: 21.12.2024