

Keine Diskriminierung Schwerbehinderter erkennbar

Betriebliche Personalpolitik und die Arbeitsmarktsituation Schwerbehinderter¹

Trotz der gesetzlichen Verpflichtung, die berufliche Eingliederung Schwerbehinderter zu fördern, liegt der Anteil der Schwerbehinderten an den Belegschaften von Betrieben und Dienststellen häufig deutlich unter dem geforderten prozentualen Anteil. Die meisten Unternehmen umgehen die Beschäftigungspflicht durch die Zahlung einer Ausgleichsabgabe. In seiner vom Freundeskreis der Universität Trier ausgezeichneten Dissertation, der auch der Förderpreis der IHK zuerkannt wurde, untersucht Bernd Frick Ursachen und Bestimmungsgründe dieser Situation. Gleichzeitig wird der Frage nachgegangen, ob die Schwerbehinderten als Problemgruppe des Arbeitsmarktes bezeichnet werden können.

Das 1974 verabschiedete und 1986 novellierte Schwerbehindertengesetz (SchwbG) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber mit mehr als fünfzehn Beschäftigten, die berufliche (Wieder-)Eingliederung Schwerbehinderter zu fördern. Diese Förderung kann auf verschiedene Art und Weise erfolgen: entweder mittelbar durch die Zahlung einer Ausgleichsabgabe von mittlerweile 200 DM pro Monat und unbesetztem Pflichtplatz an die zuständige Hauptfürsorgestelle, oder unmittelbar durch die Besetzung von mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze im Betrieb bzw. in der Dienststelle mit Schwerbehinderten, Gleichgestellten oder sonstigen anrechnungsfähigen Personen (im folgenden als „Schwerbehinderte“ bezeichnet)¹. Für 1989 weist die amtliche Statistik 113 450 öffentliche und private Arbeitgeber² aus, die zur Beschäftigung Schwerbehinderter verpflichtet sind³. Von diesen kommen nur knapp 20 Prozent ihrer Beschäftigungspflicht voll nach. In mehr als drei Viertel der Betriebe und Dienststellen beträgt der Anteil der Schwerbehinderten an der Belegschaft, die sogenannte „Istquote“, weniger als 6 Prozent: Rund 45 Prozent der Arbeitgeber kommen ihrer Beschäftigungspflicht nur unvollständig nach, und 35 Prozent beschäftigen trotz gesetz-

licher Verpflichtung keinen einzigen Schwerbehinderten.

Darüber hinaus werden Schwerbehinderte sowohl in der politischen als auch in der wissenschaftlichen Diskussion häufig als eine „Problemgruppe“ des Arbeitsmarktes bezeichnet. Begründet wird dies in der Regel mit dem Hinweis, diese Personen seien im sogenannten „Arbeitslosenbestand“ deutlich überrepräsentiert. So waren beispielsweise im Herbst 1989 in der Bundesrepublik rund 22 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, die Zahl der erwerbstätigen Schwerbehinderten betrug rund 810 000. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen lag bundesweit bei 1,9 Millionen, darunter 123 000 Schwerbehinderte. Dies bedeutet, daß der Anteil Schwerbehinderter an den Beschäftigten lediglich knapp 4 Prozent, an den Arbeitslosen aber über 6 Prozent beträgt. Ob dieser Befund jedoch bereits die Bezeichnung „Problemgruppe“ rechtfertigt, ist fraglich, denn die Arbeitslosenquote ist nur einer von mehreren Indikatoren für die Beschäftigungssituation unterschiedlicher Gruppen von Erwerbspersonen.

Anhand umfangreichen statistischen Materials wird im folgenden versucht, zwei komplementäre Fragen zu beantworten:

1. Was sind die Ursachen und Bestimmungsgründe für die seit einigen Jahren zwar leicht rückläufige, aber nach wie vor recht hohe Streuung der betrieblichen Schwerbehindertenanteile? Als Indikatoren der betrieblichen Bereitschaft und Fähigkeit zur Beschäftigung Schwerbehinderter gelten dabei im wesentlichen die „Istquote“ und der Anteil „intern rekrutierter“ Schwerbehinderter.
2. Ist die Problemgruppenthese für die Gruppe der Schwerbehinderten empirisch haltbar? Als Indikatoren der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation gelten dabei neben der Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeit insbesondere die Erwerbsquote, die Beschäftigungsstabilität und das Erwerbseinkommen.

Betriebliche Personalpolitik und die Beschäftigung Schwerbehinderter

Angesichts der vergleichsweise starken Konzentration der Schwerbehindertenbeschäftigung auf eine Minderheit von etwa 20 Prozent der anzeigepflichtigen Betriebe ist zu vermuten, daß sowohl die Erfüllung als auch die Umgehung der rechtlichen Bestimmungen im Einzelfall ökonomisch kalkulierte, d. h., daß in Betrieben mit einer hohen Istquote die Beschäftigung Schwerbehinderter vermutlich kostengünstiger ist als in Betrieben mit einer niedrigen Istquote (vgl. Sadowski/Frick/Stengelhofen 1988, Sadowski/Frick 1989). Diese Vermutung liegt insbesondere deshalb nahe, weil rund 82 Prozent der von den Betrieben beschäftigten Schwerbehinderten „intern rekrutiert“ wurden, d. h., ihren Schwerbehindertenstatus zu einem Zeitpunkt erworben haben, als sie bereits eine teilweise weit überdurchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer aufwiesen (vgl. Frick 1991: 270—275).

Die Weiterbeschäftigung dieser intern rekrutierten Schwerbehinderten kann trotz der damit in aller Regel verbundenen Kosten (z. B. aufgrund des Zusatzurlaubs und höherer krankheitsbedingter Fehlzeiten) im Interesse der Unternehmen liegen, sofern sie der langfristigen Bindung der gesamten Belegschaft an das Unternehmen dient, d. h., wenn sie zu den unvermeidbaren Kosten einer „integrativen“ Personalpolitik gerechnet werden muß (vgl. Frick 1990): In dem Maße, in dem jüngere und abwandlungsfähige Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung Schwerbehinderter als ein Indiz für eine langfristige und „rücksichtsvolle“ Nutzung der Arbeitskraft interpretieren (können), kommt es unter sonst gleichen Bedingungen sowohl zu einem Rückgang arbeitnehmerinduzierter Fluktuation (und damit auch der entsprechenden Kosten) als auch zu einem Anstieg von Leistungsbereitschaft und Loyalität der Beschäftigten, die die Kosten der Beschäftigung Schwerbehinderter durchaus „überkompensieren“ können. In diesem Sinne ist die betriebliche Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung gesundheitlich beeinträchtigter, langjähriger Mitarbeiter nach ihrer amtlichen Anerkennung als eine „Investition“ interpretierbar, die kooperative und vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen erleichtern bzw. sicherstellen soll.

Die betriebliche Bereitschaft und Fähigkeit zur Etablierung langfristiger Beschäftigungsverhältnisse hängt ihrerseits von einer Vielzahl betriebsinterner und

-externer Faktoren, wie beispielsweise der Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten, ab. Stabile Beschäftigungsverhältnisse — und in deren Folge überdurchschnittliche Schwerbehindertenanteile — sind primär in älteren, größeren und vergleichsweise konjunkturunabhängigen Unternehmen mit kapitalintensiver Technologie sowie in Betrieben mit einem überdurchschnittlichen Anteil (hoch-)qualifizierter Arbeitnehmer zu erwarten. In Übereinstimmung damit zeigen die Daten aus dem jährlichen Anzeigeverfahren gemäß § 13 Abs. 2 SchwbG, daß der durchschnittliche Schwerbehindertenanteil in Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten 1989 knapp 3,5 Prozent betrug, in Großbetrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten hingegen 5,4 Prozent. Im Baugewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft lag der Anteilswert mit 3,1 Prozent bzw. 3,3 Prozent deutlich niedriger als in den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Energie- und Wasserversorgung/Bergbau mit 5,0 Prozent bzw. 7,9 Prozent (vgl. Amtliche Nachrichten der Bundes-

anstalt für Arbeit (ANBA) 1989: 69—70). Diese Befunde legen den Schluß nahe, daß die Nichtbeschäftigung Schwerbehinderter ebenso wenig das Resultat einer gezielten „Diskriminierung“ dieser Personengruppe darstellt, wie die Übererfüllung der gesetzlichen Pflichtquote ein Indiz für besondere Gesetzestreue oder gar Philantropie ist.

Die Arbeitsmarktsituation Schwerbehinderter

Bei einem Vergleich der Beschäftigungssituation schwerbehinderter und nichtbehinderter Erwerbspersonen ist die unterschiedliche Alters- und Geschlechtsstruktur dieser beiden Gruppen zu berücksichtigen (vgl. Frick/Sadowski 1988: 25, Sadowski/Frick 1992: 63—64): Der Anteil der Männer ist sowohl unter den beschäftigten als auch unter den arbeitslosen Schwerbehinderten mit jeweils rund 70 Prozent signifikant höher als unter den Nichtbehinderten mit rund 50 Prozent (Arbeitslose) bzw. 60 Prozent (Beschäftigte); demzufolge beträgt die Schwerbehindertenquote der Männer knapp 8 Prozent, die

der Frauen hingegen lediglich 5 Prozent. Das Durchschnittsalter der beschäftigten Schwerbehinderten beträgt knapp 49 Jahre und das der arbeitslosen Schwerbehinderten 46 Jahre. Bei den Nichtbehinderten liegen die entsprechenden Durchschnittswerte bei 39 (Beschäftigte) und 35 Jahren (Arbeitslose). Mehr als die Hälfte der schwerbehinderten, aber nur etwa ein Drittel der nichtbehinderten Erwerbspersonen ist über fünfzig Jahre alt.

Die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter

Nach nunmehr fünfzehnjähriger hoher Arbeitslosigkeit liegt eine Vielzahl empirischer Untersuchungen vor, die das unterdurchschnittliche Zugangsrisiko und das überdurchschnittliche Verbleibrisiko Schwerbehinderter in Arbeitslosigkeit belegen (vgl. als Übersicht Frick 1989). Während das vergleichsweise geringe Zugangsrisiko im wesentlichen mit der Wirksamkeit des besonderen Kündigungsschutzes nach dem SchwbG begründet wird, werden zur Erklärung des hohen Verbleibrisikos zwei verschiedene

Wir machen den Weg frei

Vermögenswerte sicher und rechtzeitig übertragen.

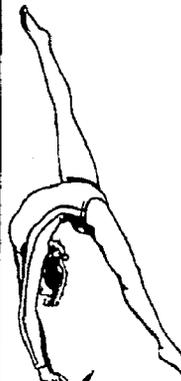
Wer seine Erbschaft richtig regelt, erspart seiner Familie Steuern und Streit. Wir helfen Ihnen, Vermögen optimal zu übertragen und Erbes gewinnbringend anzulegen.

VR 76U

Volksbanken Raiffeisenbanken

Wir arbeiten im Finanzverbund mit der WQZ-BANK Westdeutsche Genossenschafts-Zentralbank eG, Bausparkasse Schwäbisch Hall, DG HYP Deutsche Genossenschafts-Hypothekbank, DIFA Deutsche Immobilien Fonds AG, Münchener Hypothekbank eG, R+V Versicherung, Union Investment, VR-Leasing, WESTFÄLISCHE LANDSCHAFT Bodenkreditbank AG.

Perfektion auf kleinstem Raum.



RICOH KOPIERER FT 4415

Der FT 4415 zeigt die Fähigkeiten eines ausgewachsenen Standgerätes im Format eines Tischkopierers: nur 5,9 Sekunden bis zur ersten Kopie und 15 Kopien pro Minute. Der FT 4415 läßt sich mit Originalanzug und Starter sogar zu einem kleiner Kopiersystem ausbauen.

Rufen Sie an! Wir führen Ihnen den FT 4415 gerne vor.

WINKELS BÜROSYSTEME

Böhmerstr. 21, 5500 Trier, Tel. (06 51) 7 30 16, Fax 7 52 11

Buchstaben

- Selbstklebebuchstaben einzeln ausgestanzt
- Fertigschriften Übertragungsfertig montiert 250 Schriften, alle Größen und Farben
- plastische Buchstaben aus Aluminium, Kunststoff, Messing, Bronze, Acrylglass
- Signierschablonen aus Zinkblech

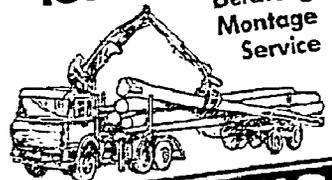
schilder • buchstaben • stempel

balle

6640 Merzig, Hochwaldstr. 84, D-6831/14 15

Die Profis für Lade- & Transport-technik

Beratung Montage Service



CLEMENS Fahrzeugbau

5560 Wittlich · Rudolf-Diesel-Str. 8
Tel. (0 6571) 40 84 · Fax 2 84 81

Begründungen angeführt: Zum einen wiesen arbeitslose Schwerbehinderte häufig weitere vermittlungshemmende Merkmale, wie z. B. ein fortgeschrittenes Lebensalter und/oder eine mangelnde berufliche Qualifikation, auf und zum anderen bewirkten verschiedene Bestimmungen des SchwbG eine Reduktion des unternehmerischen Dispositionsspielraumes bei Personalanpassungen. Aufgrund dieser beiden Tatbestände verhielten sich viele Unternehmen sehr zurückhaltend bei der Neueinstellung Schwerbehinderter.

Von den im Jahre 1984 abhängig beschäftigten Schwerbehinderten waren knapp 13 Prozent zwischen 1974 und 1984 mindestens einmal arbeitslos, bei den Nichtbehinderten hingegen rund 18 Prozent. Dies bedeutet, daß die sogenannte „Betroffenheitsquote“ der Nichtbehinderten um mehr als ein Drittel über der der Schwerbehinderten liegt (vgl. Frick 1989: 86). Umgekehrt zeigt sich jedoch, daß die sogenannte „Wiedereingliederungsquote“ Schwerbehinderter signifikant niedriger ist als die der übrigen Arbeitslosen. Während der Anteil derjenigen, die nach einer Phase der Arbeitslosigkeit wieder in das Erwerbsleben zurückkehren, bei den Arbeitslosen insgesamt knapp drei Viertel beträgt, ist es bei den Schwerbehinderten nur etwa die Hälfte. Zudem waren die wiedereingegliederten Arbeitnehmer ohne gesundheitliche Einschränkungen im Durchschnitt lediglich sechs Monate arbeitslos, die zuvor arbeitslosen Schwerbehinderten hingegen mehr als zwölf Monate (vgl. ANBA 1989: 670). Der Anteil der seit über einem Jahr Arbeitslosen beträgt bei den Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen knapp 30 Prozent, bei den Schwerbehinderten hingegen über 50 Prozent. Aufgrund dieses überdurchschnittlichen Verbleibrisikos lag die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter 1988 im Jahresdurchschnitt bei rund 13 Prozent und war damit deutlich höher als die Arbeitslosenquote insgesamt (knapp 9 Prozent).

Ogleich knapp 90 Prozent der Schwerbehinderten, aber nur etwa 70 Prozent der Arbeitslosen ohne gesundheitliche Einschränkungen entweder aufgrund ihres Alters, ihrer mangelnden beruflichen Qualifikation und/oder ihrer Arbeitszeitpräferenzen schwer vermittelbar sind (vgl. Sadowski/Frick 1992), ist die überdurchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter nur zu etwa einem Drittel auf das Vorliegen weiterer vermittlungshemmender Merkmale zurückzuführen, d. h., der Gesundheitszustand stellt die

Lassen Sie bitte

BLICKPUNKT WIRTSCHAFT

auch bei Ihren Mitarbeitern umlaufen.

wesentliche individuelle Determinante der Dauer der Arbeitslosigkeit dar.

Die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter

Der neben der Arbeitslosenquote wichtigste Indikator zur Messung der Integration unterschiedlicher Personengruppen in den Arbeitsmarkt ist die Erwerbsquote. Mitte der achtziger Jahre betrug der Anteil der Erwerbstätigen an den Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 60 Jahren bundesweit rund 70 Prozent. Bei den Schwerbehinderten lag der entsprechende Anteilswert hingegen bei lediglich 55 Prozent (vgl. Backes-Gellner/Frick 1990). Dieser vergleichsweise geringe Wert ist insofern überraschend, als rund drei Viertel der erwerbstätigen Schwerbehinderten Männer sind. Deren Erwerbsquote liegt aber um rund 30 Prozentpunkte höher als die der Frauen.

Das monatliche Bruttoeinkommen schwerbehinderter Arbeitnehmer betrug 1988 durchschnittlich knapp 3 100 DM und lag damit um rund 5 Prozent höher als das der Arbeitnehmer insgesamt. Dieser zweifellos überraschende Befund ist damit zu erklären, daß die Höhe des Erwerbseinkommens stark alters- und geschlechtsabhängig ist. Männer verdienen durchschnittlich mehr als Frauen, ältere Arbeitnehmer haben in der Regel ein höheres Einkommen als jüngere Erwerbstätige. Da unter den Schwerbehinderten Männer und Ältere überrepräsentiert sind, ist das höhere Durchschnittseinkommen dieser Gruppe überwiegend strukturbedingt (vgl. dazu Backes-Gellner/Frick/Timmesfeld 1991).

Auch die Beschäftigungsstabilität Schwerbehinderter ist deutlich höher als die der Arbeitnehmer insgesamt. So betrug beispielsweise die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit schwerbehinderter Arbeitnehmer mehr als 16 Jahre, die der Nichtbehinderten hingegen lediglich zehn Jahre. Rund 37 Prozent der Schwerbehinderten, aber nur knapp 18 Prozent der Arbeitnehmer insgesamt sind seit mindestens 20 Jahren bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt. Aufgrund des engen Zusam-

menhanges von Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit (vgl. Sadowski/Frick 1989) sind diese Unterschiede im wesentlichen auf die unterschiedliche Altersstruktur bzw. das deutlich höhere Durchschnittsalter schwerbehinderter Arbeitnehmer zurückzuführen.

Zusammenfassende Beurteilung

Auch wenn die derzeit verfügbaren Daten keine abschließende Beurteilung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation Schwerbehinderter erlauben, so bleibt doch festzuhalten, daß die These einer systematischen Benachteiligung oder gar „Diskriminierung“ dieser Personengruppe empirisch kaum haltbar ist. Angesichts der überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote und der unterdurchschnittlichen Erwerbsquote kann man zwar kaum von einer zufriedenstellenden Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt sprechen, aber die hohe Beschäftigungsstabilität und die vergleichsweise hohen Einkommen der erwerbstätigen Schwerbehinderten sind ein Hinweis darauf, daß eine erfolgreiche Integration nicht nur möglich, sondern auch bereits in großem Umfang realisiert ist.

Bernd Frick

Literatur

Ämtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge.
 Backes-Gellner, U., Frick, B.: Discrimination in Employment in the Federal Republic of Germany. Georgia Journal of International and Comparative Law, (1990) 1, S. 105—121
 Backes-Gellner, U., Frick, B., Timmesfeld, A.: Zur kurz- und mittelfristigen Persistenz von Diskriminierung. Die Einkommensentwicklung und -dynamik ausgewählter Problematikgruppen des Arbeitsmarktes, in: Rendtel, U., Wagner, G. (Hrsg.) Lebenslagen im Wandel — Zur Einkommensdynamik seit 1984 in Deutschland, Frankfurt/M.: Campus 1991, S. 213—242
 Frick, B.: Zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, in: Sadowski, D., Rendenbach, I. (Hrsg.) Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik, Frankfurt/M.: Campus 1989, S. 79—98
 Frick, B.: Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung: Theoretische Analysen und empirische Befunde, Diss., Trier 1990 (erscheint 1992 im Campus Verlag, Frankfurt/M.)
 Frick, B.: Verlaufsanalysen zur Beschäftigungs(in)stabilität Schwerbehinderter. Sozialer Fortschritt, 40 (1991) 11, S. 270—275

Frick, B. et al.: Schwerbehinderte und Arbeitswelt: Aufbau und Funktionsweise eines sozialpolitischen Berichtssystems, in: Laaser, U., Schwartz, F. W. (Hrsg.) Gesundheitsberichterstattung und Public Health, Berlin: Springer 1992, S. 340—350
 Frick, B., Sadowski, D.: Die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter. Eine empirische Analyse anhand des Sozio-ökonomischen Panels, SAM/ZENTRAS-Diskussionsbeitrag Nr. 17, Trier, November 1988
 Sadowski, D., Böck, R., Brühl, N., Frick, B.: Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes: Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge, unv. Ms., Trier, Dezember 1991
 Sadowski, D., Frick, B.: Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive: Das Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1989) 3, S. 408—418
 Sadowski, D., Frick, B.: Die Beschäftigung Schwerbehinderter: Betriebswirtschaftliche Analysen und politische Empfehlungen, Idstein: Schulz-Kirchner 1992
 Sadowski, D., Frick, B., Stengelhofen, T.: Wer beschäftigt Schwerbehinderte? Erste Einsichten aus einem laufenden Forschungsprojekt. Zeitschrift für Betriebswirtschaft, (1988) 1, S. 37—50

Geben Sie Ihrem Betrieb Gesicht



LAROSÉ-Berufskleidungs-Leasing gibt Ihren Mitarbeitern ein einheitliches, sauberes Erscheinungsbild. Der LAROSÉ-Waschraumdienst, Mattenservice u.v.m., bis hin zu Restaurant- und Hotelmietwäsche, bringen Ordnung und Sauberkeit in den Betrieb.

LAROSÉ

Eurener Straße 170 · 5500 Trier
 ☎ 0651/86002 · Fax 0651/800538

Köln · Hamburg · Bremen · Hannover · Berlin · Trier

Die folgenden Ausführungen beruhen auf Arbeiten, die in den vergangenen Jahren im Zentrum für Arbeit und Soziales der Universität Trier durchgeführt wurden. Das 1986 mit Hilfe des Landes Rheinland-Pfalz errichtete Zentrum hat die Aufgabe, durch interdisziplinär angelegte Forschung und wissenschaftliche Beratung die vielfältigen Problemlagen Schwerbehinderter in der Arbeitswelt zu analysieren. Es soll die Maßnahmen zur Beeinflussung der sozialen Situation schwerbehinderter Erwerbspersonen erfassen und bewerten sowie zur Umsetzung der erzielten Ergebnisse in der Praxis beitragen. Zu den bisherigen Veröffentlichungen vgl. Frick et al. (1992).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Zahlung der Ausgleichsabgabe die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter keineswegs aufhebt (vgl. § 11 Abs. 2 SchwbG).

Ohne 12 286 Arbeitgeber, die im Berichtsmonat Oktober keine oder weniger als 16 Arbeitsplätze besetzt hatten.

Diese wie auch die folgenden Angaben beziehen sich ausschließlich auf die alten Bundesländer. Vergleichbares Datenmaterial für die neuen Bundesländer liegt bislang noch nicht vor.

Die aufgrund erhöhter Fehlzeiten und des Zusatzraubs von fünf Tagen anfallenden zusätzlichen Lohn- und Gehaltskosten Schwerbehinderter beliefen sich 1989 auf rund 4 500 DM und waren damit etwa zweieinhalbmal so hoch wie die bei Nichterfüllung der Istquote zu zahlende Ausgleichsabgabe von damals 1 800 DM pro Jahr und unbesetztem Pflichtplatz, die zudem als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar sind (vgl. Sadowski et al. 1991).



VdS anerkannte Notrufzentrale · Bewachungen aller Art · Tag + Nacht

Fernwirkleitstelle



SICHERHEIT

rund um die Uhr

Jakob Pauly KG · Bruchhausenstraße 10 · 5500 Trier
 Telefon (06 51) 7 36 50 und 7 35 94 · Telefax (06 51) 7 59 64

Dienst der DBP Telekom