

Inklusion | 19.11.2018 | Lesezeit 2 Min.

Ausgleichsabgabe: Millionen für Inklusion im Job

Um Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben zu unterstützen, steht jedes Jahr rund eine halbe Milliarde Euro aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Das Geld nutzt beiden – den Beschäftigten und den Unternehmen.

Die sogenannte Ausgleichsabgabe müssen alle Betriebe zahlen, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen und von diesen weniger als 5 Prozent mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzt haben. Je nachdem wie stark ein Betrieb diese Quote unterschreitet, werden zwischen 125 und 320 Euro pro Monat und unbesetztem Platz fällig.

Im Jahr 2016 kamen so rund 564 Millionen Euro zusammen – fast 2,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Auch die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist um 224.000 auf 1,03 Millionen gestiegen – ein Trend, der bereits seit vielen Jahren zu beobachten ist.

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote, also der Anteil der Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung an allen Beschäftigten, ist stabil: In der Privatwirtschaft liegt die Quote bei 4,1 Prozent, gemeinsam mit dem öffentlichen Dienst werden 4,7 Prozent erreicht.

Die Ausgleichsabgabe darf nur für Leistungen ausgegeben werden, die die Beschäftigung von

Menschen mit Schwerbehinderung fördern.

Der Gesetzgeber hat die Verwendung der Ausgleichsabgabe streng geregelt. Das Geld darf nur für Leistungen ausgegeben werden, die die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung fördern. Rund 20 Prozent wandern in den sogenannten Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das daraus überregionale Vorhaben und Projekte zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützt. Außerdem erhält die Bundesagentur für Arbeit Geld aus diesem Fonds, um Eingliederungszuschüsse für Menschen mit Schwerbehinderung zu gewähren.

Immerhin rund 38 Prozent der Gesamtausgaben von 529 Millionen Euro flossen 2016 direkt an die Arbeitgeber zurück (Grafik):

Der überwiegende Teil - fast 152 Millionen Euro - wurde 2016 als Ausgleich für außergewöhnliche Belastungen in Form von Lohnkostenzuschüssen gezahlt.

kommt zum Beispiel dann infrage, wenn Arbeitnehmer mit Behinderungen längere Einarbeitungsphasen als üblich benötigen. Auch wenn sie wegen ihrer Einschränkungen längerfristig nicht in der Lage sind, die volle Leistung zu erbringen, können die Fördergelder gewährt werden.

Der zweitgrößte Posten von zuletzt 27 Millionen Euro wird für die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsumgebung verwendet. Oftmals ist die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte die unabdingbare Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben teilhaben können.

Der jeweilige Arbeitsplatz wird mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln ausgestattet. Dies können vergleichsweise kleine Anschaffungen sein – zum Beispiel höhenverstellbare Schreibtische, spezielle Bürostühle oder Lampen, die den Arbeitsplatz besser ausleuchten. Auch große Umbauten von Betriebseingängen oder an Maschinen in der Produktion werden gefördert. Arbeitgeber können, je nach Einzelfall, Gelder bis zur vollen Kostenübernahme erhalten.

Nützliche Links für Unternehmen

Informationen zur Ausgleichsabgabe und Ersparnisrechner: [IW-Elan](#)

Überblick über Förderinstrumente und Förderfinderapp: [talentplus – Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung](#)

Mehr zu inklusiver Personalarbeit für kleine und mittlere Unternehmen: [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung \(KOFA\), Dossier „Inklusion gestalten“](#)

Informationssystem zur beruflichen Teilhabe: [REHADAT](#)

Kernaussagen in Kürze:

- Unternehmen, die weniger als 5 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, müssen eine Ausgleichsabgabe zahlen. Das Geld darf vom Staat jedoch nur für Leistungen verwendet werden, die die Inklusion in den Arbeitsmarkt fördern.

- Im Jahr 2016 standen 564 Millionen Euro zur Verfügung. Davon wurden 20 Prozent für überregionale Projekte aus dem Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verwendet.
- Fast 200 Millionen Euro sind direkt an die Unternehmen zurückgeflossen, der überwiegende Teil wurde für Lohnkostenzuschüsse genutzt, etwa um längere Einarbeitungsphasen zu finanzieren.