

# Ausgleichsabgabe

Beschäftigungspflicht, Anzeigeverfahren

Ratgeber





# Ausgleichsabgabe

Beschäftigungspflicht, Anzeigeverfahren

-  Information
-  Tipps für die Praxis
-  Recht und Gesetz
-  Kontakt

## 15 Fragen und Antworten

- 1 Was ist die Ausgleichsabgabe? ..... 4
- 2 Wie hoch ist die Ausgleichsabgabe? ..... 8
- 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 beschäftigungs-  
pflichtig? ..... 26
- 8 Was ist ein Arbeitsplatz? ..... 28
- 9 Welche Arbeitsplätze zählen bei der  
Berechnung nicht mit? ..... 34

<b>10</b>	Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet? .....	38
<b>11</b>	Welche Beschäftigten werden auf die Pflichtarbeitsplatzzahl angerechnet? .....	46
<b>12</b>	Was bedeutet Mehrfachanrechnung? .....	50
<b>13</b>	Wie kann die Ausgleichsabgabe gesenkt werden? .....	52
<b>14</b>	Was geschieht, wenn die Ausgleichsabgabe nicht, nur teilweise oder verspätet bezahlt wird? ..	58
<b>15</b>	Wie lässt sich die Beschäftigungsquote verbessern und dadurch Ausgleichsabgabe sparen? .....	62
	<b>BIH-Medien</b> .....	66
	<b>Internet</b> .....	69
	<b>Kurse</b> .....	71
	<b>Impressum</b> .....	72

# 1

## Was ist die Ausgleichsabgabe?

**P**riate und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Wird die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent nicht erfüllt, müssen sie die Ausgleichsabgabe zahlen.

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

**Die Ausgleichsabgabe wird an das Integrations-/Inklusionsamt 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 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Personal- sowie Sachkosten der Integrations-/Inklusionsämter dürfen nicht aus der Ausgleichsabgabe bezahlt werden.



Foto: Shutterstock/Tongpool Piasupitun

# 1

## Was ist die Ausgleichsabgabe?

**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 von Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit, Beruf und Gesellschaft leisten – primär durch die gesetzliche Beschäftigungspflicht, sekundär durch die Zahlung einer Ausgleichsabgabe. Alle Menschen mit Schwerbehinderung, unabhängig von Art und Ursache ihrer Behinderung, wurden in den Schutzbereich des Gesetzes einbezogen.

**Seit 2001** finden sich die Regelungen zur Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe in SGB IX Teil 2, seit 2016 in Teil 3, Besondere Regelungen Schwerbehindertenrecht. ■



## Gesetzliche Grundlage

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

→ [gesetze-im-internet.de](http://gesetze-im-internet.de)



## Verwendung der Ausgleichsabgabe

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt (§ 185 SGB IX, § 14 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung – SchwbAV): Sie ist vorrangig für die Förderung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebots für Menschen mit Schwerbehinderung und für Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben einzusetzen.

## 2 Wie hoch ist die Ausgleichsabgabe?

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

Die zu entrichtende Ausgleichsabgabe ist in § 160 Absatz 2 SGB IX geregelt und – je nach Größe des Arbeitgebers – in zwei, drei oder vier Stufen gestaffelt.

Die einzelnen Stufen der Ausgleichsabgabe unterliegen einer gesetzlich geregelten Dynamisierung und erhöhen sich, wenn sich die Bezugsgröße in der Sozialversicherung nach § 18 Absatz 1 SGB IV seit der letzten Anpassung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat (§ 160 Absatz 2 SGB IX).

## Sonderregelungen

Arbeitgeber mit

- jahresdurchschnittlich weniger als 20 Arbeitsplätzen sind nicht beschäftigungspflichtig – sie zahlen keine Ausgleichsabgabe;
- jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen; wenn sie jahresdurchschnittlich weniger als einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, zahlen sie je Monat 155 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null Menschen mit Schwerbehinderung 235 Euro;
- jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtarbeitsplätze besetzen; sie zahlen 155 Euro, wenn sie im Jahresdurchschnitt weniger als zwei Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, 275 Euro, wenn sie jahresdurchschnittlich weniger als einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, und 465 Euro, wenn sie jahresdurchschnittlich null Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.

## 2 Wie hoch ist die Ausgleichsabgabe?

**Arbeitgeber mit 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen** haben je Monat zwei Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz beträgt 155 Euro, 275 Euro oder 465 Euro, abhängig vom Grad der Erfüllung der Beschäftigungspflicht. ■



### Beispielrechnung: Ausgleichsabgabe für größere Betriebe

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

Beschäftigungsquote:  $(15 \div 1.000) \times 100 = 1,5$  Prozent  
Staffelbetrag bei einer Beschäftigungsquote bis unter 2 Prozent: 405 Euro je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

► Ausgleichsabgabe: 405 Euro  $\times$  35 = 14.175 Euro



Foto: Shutterstock/Stock 4you

**D**ie Bestimmungen des SGB IX über die Beschäftigungspflicht und die Ausgleichsabgabe werden von der Bundesagentur für Arbeit und den Integrations-/Inklusionsämtern in enger Zusammenarbeit ausgeführt. Das SGB IX beschreibt konkret die Aufgaben beider Behörden.

**Das Integrations-/Inklusionsamt** hat unter anderem folgende Aufgaben:

- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe

**Die Bundesagentur für Arbeit** hat unter anderem folgende Aufgaben:

- Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit Menschen mit Schwerbehinderung
- Durchführung des Anzeigeverfahrens
- Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht
- Zulassung der Anrechnung und der Mehrfachanrechnung

**Arbeitgeber haben Pflichten** gegenüber der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrations-/Inklusionsamt, damit diese Behörden ihre Aufgaben erfüllen können.

**Der Arbeitgeber hat, gesondert für jeden Betrieb, kontinuierlich ein Verzeichnis zu führen.** Darin aufgeführt sind die bei ihm beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung, die ihnen gleichgestellten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen. Es muss der Agentur für Arbeit und dem Integrations-/Inklusionsamt, 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 ausgleichs-abgabepflichtig ist.

**Das Verzeichnis ist Bestandteil der Arbeitgeberanzeige.**

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 Integrations-/Inklusionsämter ist es, die Angaben des Arbeitgebers über die geschuldete Ausgleichsabgabe zu überprüfen, den Eingang der Ausgleichsabgabe zu überwachen und gegebenenfalls die Vollstreckung zu betreiben.

# 3

## Welche Behörden sind zuständig?

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

**Die Arbeitgeber haben der Agentur für Arbeit und dem Integrations-/Inklusionsamt 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 Menschen mit Schwerbehinderung erforderlich ist und Betriebsgeheimnisse nicht gefährdet werden. ■



## Agenturen für Arbeit

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

→ [www.arbeitsagentur.de/kontakt](http://www.arbeitsagentur.de/kontakt)



## Zuständiges Integrations-/ Inklusionsamt

Die Adressen der Integrations-/Inklusionsämter sind im Internet abrufbar. Über die Postleitzahl des Arbeitsortes lässt sich das zuständige Integrations-/Inklusionsamt direkt ermitteln.

→ [bih.de/integrationsaemter/kontakt](http://bih.de/integrationsaemter/kontakt)



## 4 Was muss der Arbeitgeber konkret tun?

**B**eschäftigungspflichtige 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 Integrations-/Inklusionsamt zu zahlen.

**Für die Anzeige sind die Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden.** Dafür steht den Arbeitgebern das kostenlose Bearbeitungsprogramm IW-Elan zur Verfügung. Die Daten der Anzeige können damit elektronisch ohne Unterschrift übermittelt werden. Die Software kann aus dem Internet unter [www.iw-elan.de](http://www.iw-elan.de) aufgerufen bzw. heruntergeladen werden. Sie wird jährlich aktualisiert und berücksichtigt den aktuellen Rechtsstand.

**Potenziell beschäftigungspflichtige Arbeitgeber** erhalten im Zeitraum Dezember bis Januar von der Bundesagentur für Arbeit die Unterlagen, die zur Erstattung der Anzeige erforderlich sind.

**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.



### **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 Anzeigeerstattung können Säumniszuschläge anfallen.

# 4 Was muss der Arbeitgeber konkret tun?

## **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 Menschen mit Schwerbehinderung, der ihnen gleichgestellten Menschen mit Behinderung und sonstigen anrechnungsfähigen Personen

## **Vordruck Aufstellung** (eine Seite und Folgeseiten)

1. Arbeitgeberdaten
2. Verzeichnis der Aufträge an anerkannte Werkstätten für Menschen mit Behinderung (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 Anzeigegeschäft 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. ■

7 Bitte bis 31. März 2023 eine Anzeige bis 31. März 2023 einreichen. Dafür steht Ihnen die kostenlose Anzeigensuche (AW-Plan) zur Verfügung.

Für den nachstehenden Arbeitgeber gebe ich folgende Erklärung ab:

Betriebsname	Anspruchspartner/in mit Tel.-Nummer (bitte ausfüllen)
Betriebsanschrift	Betriebsnummer

(A) Im Jahresdurchschnitt 2023 bestanden monatlich **weniger als 20 Arbeitsplätze** im Sinne des § 156 SGB IX.

ODER

(B) Für das Jahr 2023 wurden die Daten des oben genannten Betriebes/der Dienststelle in die Gesamtanzeige des nachfolgend angeführten Arbeitgebers einbezogen.

Ansprechpartner/in mit Tel.-Nummer	Ansprechpartner/in mit Tel.-Nummer
------------------------------------	------------------------------------

# 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 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](http://www.iw-elan.de)





Foto: Shutterstock/LightField Studios

**D**er Arbeitgeber hat nur eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, die für den Hauptsitz des Betriebs zuständig ist.

### **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.

**Der Arbeitgeber muss die Zahl der Nebenbetriebe** in seiner Anzeige angeben. Für jeden Betrieb hat er ein gesondertes Verzeichnis der bei ihm beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung, der ihnen gleichgestellten 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 Betriebs aufzunehmen, dem diese Stellen zugeordnet sind.

→ Anträge bis 31. März 2023  
 Dafür steht Ihnen die kostenlose Anzeigeneinrichtung im W-Elan zur Verfügung.

**Für den nächsten Arbeitgeber gebe ich folgende Erklärung ab:**

Betriebsname: \_\_\_\_\_ Ansprechpartner/in mit Tel.-Nummer (bitte ausfüllen): \_\_\_\_\_  
 Betriebsanschrift: \_\_\_\_\_ Betriebsnummer: \_\_\_\_\_

(A) Im Jahresdurchschnitt 2023 bestanden monatlich **weniger als 20 Arbeitsplätze** im Sinne des § 156 SGB IX.

**ODER**

(B) Für das Jahr 2023 wurden die Daten des oben genannten Betriebes/der Dienststelle in die Gesamtanzeige des nachfolgend angeführten Arbeitgebers einbezogen.

\_\_\_\_\_ Ansprechpartner/in mit Tel.-Nummer \_\_\_\_\_

**Wird ein Nebenbetrieb von der Agentur für Arbeit zur Erstattung der Arbeitgeberanzeige aufgefordert, kreuzt der Arbeitgeber die „Erklärung B“ an.** Er vermerkt die Anschrift und die Betriebsnummer des Hauptsitzes und sendet die Erklärung unterschrieben an die Agentur für Arbeit zurück. So wird deutlich, dass die Beschäftigungsdaten dieses Betriebes mit den anderen Betriebsteilen zusammengefasst am Hauptsitz des Arbeitgebers angezeigt werden.

Die „Erklärung B“ ist unabhängig davon abzugeben, ob anrechenbare Personen beschäftigt werden. ■

**H**at 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 Menschen mit Schwerbehinderung und der besetzten Arbeitsplätze erforderlich sind.

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

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

**Ergibt die Anzeige, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt** und Ausgleichsabgabe zu zahlen hat, wird wegen der verspäteten Anzeige und Zahlung zusätzlich zur Ausgleichsabgabe ein Säumniszuschlag fällig. Diesen setzt das Integrations-/Inklusionsamt 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. Bei einem rückständigen Betrag unter 150 Euro ist der Säumniszuschlag nicht zu erheben, wenn dieser gesondert anzufordern wäre. ■



### **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?

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

### **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 Betriebs. Es ist unmaßgeblich, ob sie auf dem Arbeitsmarkt Menschen mit Schwerbehinderung 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:  
 $(7 \times 11) + (2 \times 14) + (3 \times 26) \div 12 = 15,25$

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

**D**er 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.

**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.

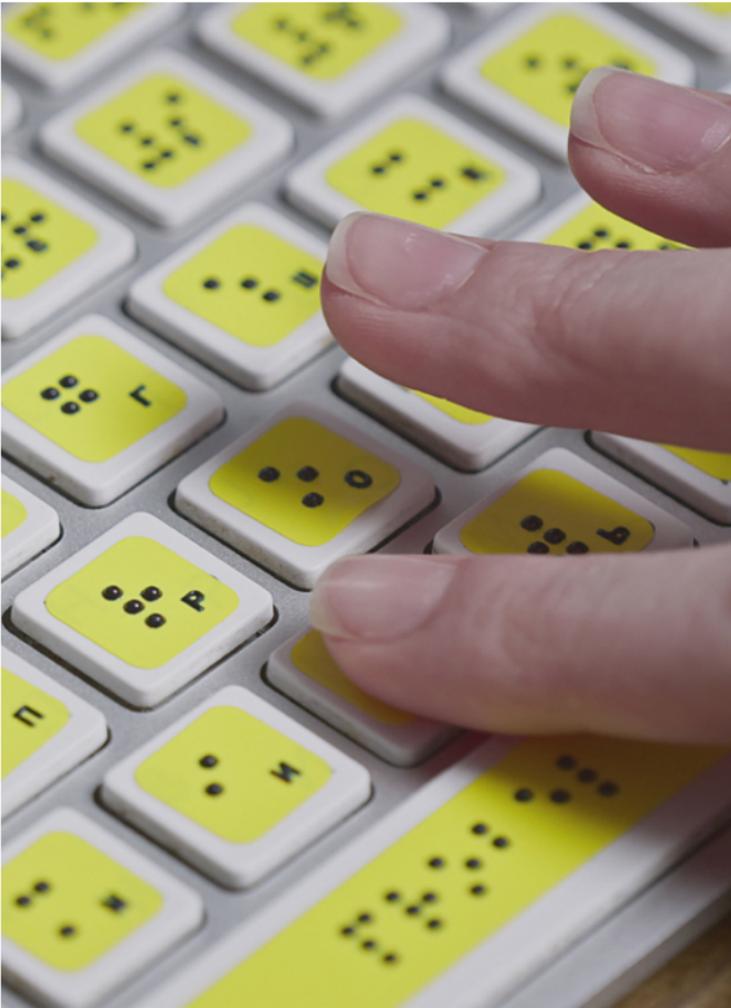


Foto: Shutterstock/SibFilm

**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 Arbeitsrechts)



Foto: Shutterstock/NassornSritiwong

# 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](http://www.arbeitsagentur.de)  
(Suchbegriff: Schwerbehindertenrecht)



Häufige Fragen (FAQ) beantwortet IW-Elan

→ [www.iw-elan.de](http://www.iw-elan.de) >  
*Häufige Fragen (FAQ)*



Zuständiges Integrations-/Inklusionsamt

→ [bih.de/integrationsaemter/kontakt](http://bih.de/integrationsaemter/kontakt)



## 9 Welche Arbeitsplätze zählen bei der Berechnung nicht mit?

**B**estimmte 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 Menschen mit Schwerbehinderung 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 ab Seite 38).

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

- Rehabilitanden
- Freiwilligendienste
- Vertretungen
- Aushilfen
- Auszubildende

**Die Gruppe der Rehabilitanden** umfasst Arbeitsplätze von Menschen mit Schwerbehinderung, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben teilnehmen. Dazu ein Beispiel: Die Agentur für Arbeit fördert Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Ziel ist die passge-

naue Eingliederung von Ausbildungsuchenden, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitsuchenden und arbeitslosen Menschen. Die Maßnahmen dienen dazu, die berufliche Eignung in Bezug auf den Zielberuf oder die Ziel-tätigkeit 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 (zum Beispiel wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahlten Urlaubs, wegen Bezuges einer Rente auf Zeit oder bei Altersteilzeit in der Freistellungsphase), solange für die Beschäftigten eine Vertretung eingestellt ist. In Fällen einer Vertretung müssen also zwei Arbeitsverhältnisse angezeigt werden, es zählt aber nur die Stelle der Vertretungskraft.

## 9 Welche Arbeitsplätze zählen bei der Berechnung nicht mit?

**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.

**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.

### **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 Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen sind, von den Arbeitsplätzen der Spalte 1 wieder abgezogen. Das Ergebnis ist in Spalte 4 einzutragen. ■

Anzeigjahr 2023

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 § 160 Abs. 1 SGB IX	
	Insgesamt	darunter (Spalte 1) Stellen von Auszubildenden § 157 Abs. 1 S. 1 SGB IX	darunter (Spalte 1) Stellen nach § 156 Abs. 2 u. 3 SGB IX sowie § 157 Abs. 1 S. 2 SGB IX	Spalte 1 abzüglich Spalten 2 u. 3		
	1	2	3	4	5	
Januar	X	X	X	X		
Februar						
März						
April						
Mai						
Juni						
Juli						
August						
September						
Oktober						
November						
Dezember						
Jahressumme:					Feld A	Feld B

Dauer der Betriebsfähigkeit: ja  nein   
 - ganzjährige Betriebsfähigkeit: ja  nein   
 - wenn nein: von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

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

Jahressumme Feld A (s.o.): \_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_  
 Anzahl der Monate <sup>1)</sup>: \_\_\_\_\_ Jahresdurchschnitt: mit „Arbeitsplatzzahl“  
\* Keine Rundungen vornehmen, Arbeitsplatzzahl mit zwei Dezimalstellen eintragen

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

<sup>1)</sup> Anzahl der Monate: in die Berechnung sind alle Monate aufzunehmen, in denen die Betriebsfähigkeit mindestens an einem Tag bestanden hat.

# 10 Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet?

**D**ie 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 Unternehmenstätigkeit stattgefunden hat, dividiert. Das Ergebnis wird nicht gerundet.

Beschäftigungspflichtig sind nur Arbeitgeber ab einem errechneten Wert von 20.

Anzeigjahr 2023

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				Beschäftigungsquote § 157 Abs. 1 SGB IX	Beschäftigungsquote § 158 Abs. 1 SGB IX	
	Insgesamt	darunter (Spalte 1) Stellen von Auszubildenden § 157 Abs. 1 S. 1 SGB IX	darunter (Spalte 2) Stellen nach § 156 Abs. 2 u. 3 SGB IX sowie § 157 Abs. 1 S. 2 SGB IX	Spalte 1 einfügig Spalte 2 u. 3			
	1	2	3	4	5	6	
Januar							
Februar							
März							
April							
Mai							
Juni							
Juli							
August							
September							
Oktober							
November							
Dezember							
Jahressumme:						Feld A	Feld B

Dauer der Betriebsfähigkeit: ja  nein   
 - ganzjährige Betriebsfähigkeit: ja  nein   
 - wenn nein: von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

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

Jahressumme Feld A (s.o.): \_\_\_\_\_  
 Anzahl der Monate <sup>1)</sup>: \_\_\_\_\_  
 Jahresdurchschnitt ml. Arbeitsplatzzahl: \_\_\_\_\_

\* Keine Bandagen voranzuführen Arbeitsplatzzahl mit dem Durchschnittswert einzutragen.  
 Ist der ermittelte Wert der Jahresdurchschnittlichen monatlichen Arbeitsplatzzahl 20 und mehr, besteht eine Beschäftigungspflicht für das Anzeigjahr. Die weitere Berechnung ist in der zugehörigen Gruppenspalte vorzunehmen, siehe nächste Seite.

<sup>1)</sup> Anzahl der Monate: In die Berechnung sind alle Monate aufzunehmen, in denen die Betriebsfähigkeit mindestens an einem Tag bestanden hat.

# 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.

## 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 Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 155 oder 235 (Nullbeschäftigter) Euro. Ist im Jahresdurchschnitt monatlich 1 Pflichtplatz besetzt, beträgt die Ausgleichsabgabe  $12 \times 155 \text{ Euro} = 1.860 \text{ Euro}$ . Ist im Jahresdurchschnitt kein Pflichtarbeitsplatz besetzt, beträgt die Ausgleichsabgabe  $12 \times 235 \text{ Euro} = 2.820 \text{ Euro}$ .

**Ein Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich 40 bis 59 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen** gehört zur Gruppe der „mittleren“ Arbeitgeber. Er hat je Monat zwei Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 155 Euro, wenn jahresdurchschnittlich weniger als zwei Pflichtarbeitsplätze besetzt sind. Wenn weniger als ein Pflichtarbeitsplatz besetzt ist, beträgt sie je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz 275 Euro.

# 10 Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet?

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

**Anzeigjahr 2023**

Betriebsnummer:

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

<p><b>i) weniger als 60 Arbeitsplätze</b></p> <p><b>1. Pflichtarbeitsplätze (Soll)</b> weniger als 60 Arbeitsplätze: Anzahl der Monate: _____ x 1 = _____</p> <p><b>40 bis weniger als 60 Arbeitsplätze:</b> Anzahl der Monate: _____ x 2 = _____</p>	<p><b>ii) 60 und mehr Arbeitsplätze</b></p> <p><b>1. Pflichtarbeitsplätze (Soll)</b> Summe Feld A: _____ x 5 %<sup>1)</sup> = _____ (Seite 2) Fußnote 1) beachten! - sich ergebende Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden</p>
<p><b>2. Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze</b> Ergebnis Ziffer 1 (Soll) abzüglich Jahressumme Feld B (S. 2): _____ = _____ (Soll)</p>	<p><b>2. Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze</b> Ergebnis Ziffer 1 (Soll) abzüglich Jahressumme Feld B (S. 2): _____ = _____ (Soll) (Feld B)</p>
<p><b>3. Jahresdurchschnittliche Beschäftigung</b> Jahressumme Feld B (S. 2): _____ = _____ Anzahl Monate: _____</p>	<p><b>3. Jahresdurchschnittliche Beschäftigung</b> Jahressumme Feld B (S. 2): _____ x 100 = _____ % Jahressumme Feld A (S. 2): _____</p>
<p><b>4. Jahressumme Ausgleichsabgabe</b> Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze x Staffelfbetrag (S.u.): _____ € = _____ € (Ergebnis Ziffer 2) x (Staffelfbetrag)</p> <p>Staffelfbetrag: weniger als 40 Arbeitsplätze: • 140 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 1 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätze: • 140 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 2 • 245 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 1</p>	<p><b>4. Jahressumme Ausgleichsabgabe</b> Unbesetzte Pflichtarbeitsplätze x Staffelfbetrag (S.u.): _____ € = _____ € (Ergebnis Ziffer 2) x (Staffelfbetrag)</p> <p>Staffelfbetrag: • 140 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = 3 % bis unter 5 % • 245 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = 2 % bis unter 3 % • 360 € wenn Ergebnis Ziffer 3 = unter 2 %</p>
<p><b>Zu überweisender Betrag:</b> _____</p>	
<p>a) Jahressumme (Ergebnis Ziffer 4): _____</p> <p>b) abzüglich 50 % der in den Rechnungen ausgewiesenen Arbeitsleistung<sup>2)</sup> gemäß Vordruck SGB IX - 3 - : _____</p> <p>c) abzüglich Guthaben der für das letzte Anzeigjahr gezahlten Ausgleichsabgabe aus der Korrektur: <input type="checkbox"/> - der Vorjahresanzahlge <input type="checkbox"/> - von Werkstattaufträgen <input type="checkbox"/></p> <p>d) <b>Gesamtbetrag</b> der an das Integrationsamt zu zahlenden Ausgleichsabgabe: _____ zu überweisen an die Kasse des Integrationsamts in _____</p>	
<p>1) Anzahl der Monate: In die Berechnung sind alle Monate aufzunehmen, in denen die Betriebsstätigkeit mindestens an einem Tag bestanden hat.</p> <p>2) Sonderregelung 6 % Pflichtquote für Arbeitgeber des Bundes nach § 241 Abs. 1 SGB IX beachten.</p> <p>3) Einzelrechnungsbelege sind dem zuständigen Integrationsamt nur auf Anforderung zu übersenden.</p> <p>WfEin 2023, 23.0.0, beacht</p>	

# 10 Wie wird die Ausgleichsabgabe konkret berechnet?



## Beispielrechnung: Ausgleichsabgabe für Großbetriebe

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

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

- Ausgleichsabgabe:  $600 \times 275$  Euro = 165.000 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 Menschen mit Schwerbehinderung erbrachte Arbeitsleistung gesondert ausgewiesen ist. 50 Prozent der Arbeitsleistung können auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden (siehe Frage 13 ab Seite 52). ■



#### Automatische Berechnung

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

→ [www.iw-elan.de](http://www.iw-elan.de)



**M**enschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen, die auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden, sind auf einen Pflichtarbeitsplatz anrechenbar.

## **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 (zum Beispiel weil der Mensch mit Schwerbehinderung behinderungsbedingt nicht über die gesamte regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit arbeiten kann), lässt die Agentur für Arbeit die Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz zu.

## **Teilzeitberufsausbildung**

Die Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz erfolgt bei Ausübung einer Teilzeitberufsausbildung auch, wenn die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 18 Stunden beträgt.

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

**Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Arbeitnehmer mit Behinderung** werden auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.



Foto: Shutterstock/pikselstock



## Menschen mit Schwerbehinderung

Nach dem SGB IX gilt eine Schwerbehinderung, 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](http://www.rehadat-adressen.de) abrufbar. Die Eigenschaft als Mensch mit Schwerbehinderung 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 Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden, wenn er infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nicht erhalten kann.

Anzeigjahr 2023

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 if SGB IX			Stufe 1 Anzeigabgabe Spalte 2 + 3	Besetzte Pflichtarbeitsplätze § 163 Abs. 1 SGB IX
	Insgesamt	darunter (Stufe 1) Stellen von Ausgleichsbetrieben § 157 Abs. 1 S. 1 SGB IX	darunter (Stufe 2) Stellen nach § 156 Abs. 2 + 3 SGB IX sowie § 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 Menschen mit Schwerbehinderung, einem ihm gleichgestellten Menschen mit Behinderung oder einer sonstigen anrechnungsfähigen Person bestanden hat. ■

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

**Auf zwei Pflichtarbeitsplätze** werden kraft Gesetzes angerechnet:

- Auszubildende mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Auszubildende
- Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Menschen im betrieblichen Abschnitt einer Ausbildung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation
- Auszubildende mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Auszubildende, die im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung beim ausbildenden oder bei 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.
- Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte, die unmittelbar vorher in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt waren oder ein Budget für Arbeit erhalten, werden in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung 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 Menschen mit Schwerbehinderung auf zwei bis höchstens drei Arbeitsplätze zulassen, wenn die Teilhabe des Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt.
- Dies gilt auch für Menschen mit Schwerbehinderung im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM und für teilzeitbeschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung.
- 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. ■

**A**rbeitgeber, die durch Aufträge an WfbM zur **Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung beitragen**, können 50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der WfbM entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge (Gesamtrechnungsbetrag abzüglich Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

**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 von Menschen mit Schwerbehinderung 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 (zum Beispiel 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 Rechnungsbetrags!) 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.

**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 Integrations-/Inklusionsamt die Bezahlung der Rechnung nachzuweisen (zum Beispiel durch Zahlungsvermerk der WfbM).

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



### Jahresbestätigung

Bei mehreren oder wiederkehrenden Aufträgen desselben Arbeitgebers bietet es sich an, dass die WfbM über die im Lauf 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.

**Aufstellung**  
über die im Anzeigjahr 2023 abgewickelten Aufträge an anerkannte  
Werkstätten für behinderte Menschen und Blindenwerkstätten  
(im folgenden "Werkstatt" genannt)

Buchungsschemen des Integrationsrates \_\_\_\_\_  
 ( \_\_\_\_\_ ) Betriebsnummer \_\_\_\_\_

**Hinweis:** Die Voraussetzungen für die Anrechnung gem. § 223 SGB IX sind zu  
beachten und von der Werkstatt auf der Rechnung zu bestätigen.

Werk \_\_\_\_\_

abgewerkte Werkstattrechnungen Vorstrafabzugsberechtigung?			7	8
3	4	5	Gesamt- rechnungsbetrag	Arbeitsleistung
Prüfung leistung von Arbeitsleistung, die jeweils der nummer ist nicht 3) h durch einen richtigen Auftrag siehe Punkt 4.2	Ausführungs- / Lieferdatum	Hinweist es sich um a) Dienstleistungen b) Kauf von Gegenständen, die in der Werkstatt hergestellt sind bzw. Herstellung von Gegenständen deren Materialkosten die Werk- statt trägt. (Bitte zutreffendes Buchstaben eintragen)	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein	Ausgewiesener Betrag der Arbeitsleistung in voller Höhe (100%) auf der Rechnung oder Jahresabrechnung siehe Erklärungen Punkt 4.2
			Euro	Euro
angearbeitet				

## Vordruck Aufstellung

Der Arbeitgeber trägt im Vordruck „Aufstellung der abgewickelten Lieferaufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen“ die in der Rechnung ausgewiesene Arbeitsleistung ein. Die Software IW-Elan ermittelt daraus den Anrechnungsbetrag. Manche WfbM weisen auf ihren Rechnungen zusätzlich den Anrechnungsbetrag aus. Trägt der Arbeitgeber irrtümlich diesen Betrag in die Anzeige ein, wird die Anrechnung fehlerhaft: Im Ergebnis werden dann nur 25 Prozent der Arbeitsleistung von der Ausgleichsabgabeschuld abgezogen. ■



### 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 Rehacare.

→ [www.bagwfbm.de](http://www.bagwfbm.de)



→ [www.rehacare.de](http://www.rehacare.de)



### Werkstättenverzeichnis

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

→ [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

(Suchbegriff: WfbM)





Foto: Shutterstock/ALPA PROD

**D**ie 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 Integrations-/Inklusionsamt zu zahlen. Nach dem 31. März erlässt das Integrations-/Inklusionsamt einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge.

**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 (zum Beispiel Leitung Buchhaltung) oder beauftragte Dritte (zum Beispiel ein externes Lohnbuchhaltungsbüro, ein Steuerberater) – muss der Arbeitgeber einstehen. Auf ein Verschulden kommt es nicht an. Der Arbeitgeber muss seinen Betrieb so organisieren, dass die rechtzeitige Erfüllung der Anzeigepflicht und der Ausgleichsabgabezahlung sichergestellt ist.

**Das Integrations-/Inklusionsamt überwacht den Zahlungseingang.** Eine Mahnung durch das Integrations-/Inklusionsamt 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 Integrations-/Inklusionsamt einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge. Der bestandskräftige Feststellungsbescheid ist Vollstreckungstitel, wenn der Arbeitgeber nicht zahlt und die Ausgleichsabgabe durch Verwaltungsvollstreckung eingefordert werden muss.

**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.

**Für rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe setzt das Integrations-/Inklusionsamt 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 Integrations-/Inklusionsamts – das Gesetz schreibt die Erhebung der Säumniszuschläge vor.

**Das Integrations-/Inklusionsamt 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 Betriebssitzes oder den Umzug einer Betriebsabteilung begründen keinen besonderen Ausnahmefall. ■



### Beispielrechnung: Säumniszuschlag

Die Ausgleichsabgabeschuld beträgt 6.200 Euro, Zahlungseingang beim Integrations-/Inklusionsamt 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: Shutterstock/Dusan Petkovic

**D**ie Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung wird in vielfältiger Weise gefördert. Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, werden nicht alleingelassen. Im Gegenteil: Sie werden kompetent beraten und begleitet und können von hohen finanziellen Zuschüssen profitieren.

**Jeder Arbeitsplatz eines Menschen mit Schwerbehinderung** oder eines gleichgestellten Menschen mit Behinderung trägt unmittelbar dazu bei, die gesetzliche Ausgleichsabgabe zu senken. Im besten Fall führt die Einstellung eines Menschen mit Schwerbehinderung oder einer gleichgestellten Person mit Behinderung 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 eine Ausgleichsabgabe.

**Dennoch stehen viele Arbeitgeber der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung** skeptisch gegenüber. „Häufig krank, vermindert einsetzbar, praktisch unkündbar“ sind die stereotypen Vorstellungen über Menschen mit Schwerbehinderung. Die Wirklichkeit sieht anders aus: Menschen mit Schwerbehinderung können auf dem passenden Arbeitsplatz ebenso leistungsfähig sein wie ihre Kollegen ohne Behinderung. Den richtigen Mitarbeiter zu finden, seine Kompetenzen und Stärken optimal

zu nutzen und dementsprechend den Arbeitsplatz bestmöglich zu gestalten – dabei helfen die Integrations-/Inklusionsämter.

### **Ein besonderes Anliegen der Integrations-/Inklusionsämter**

ist es, dass junge Menschen mit Schwerbehinderung einen Ausbildungsplatz finden, damit sie eine berufliche Perspektive haben. Deshalb gibt es zusätzliche Fördermöglichkeiten in Form von Zuschüssen und Prämien für Arbeitgeber, die Auszubildende mit Schwerbehinderung einstellen.

**Die EAA** (Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber) beraten und unterstützen Arbeitgeber, die Menschen mit (Schwer-)Behinderung beschäftigen oder beschäftigen möchten. Die Fachkräfte in der Beratung informieren Arbeitgeber über Unterstützungsangebote wie zum Beispiel Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und gegebenenfalls deren Abklärung mit dem zuständigen Leistungsträger. Die EAA helfen aktiv bei der Beantragung der Förderungen und sind Lotsen und Netzwerkpartner der anderen Akteure im Feld der beruflichen Inklusion. Die Information über mögliche Auswirkungen der Behinderung am Arbeitsplatz und zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes gehört ebenfalls zu den Aufgaben der EAA. Ziel ist es, gemeinsam mit dem Arbeitgeber Antworten und Lösungen für individuelle Probleme und Situationen zu finden. ■



## Beratung für Arbeitgeber

Das Team des Integrations-/Inklusionsamts berät bei allen Fragen rund um die Ausgleichsabgabe, Fördermöglichkeiten und Förderprogramme sowie den zuständigen IFD (Integrationsfachdienst). Bei den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren Fachkräfte Arbeitgeber, wenn es um Leistungen für behinderungsgerechte Arbeitsplätze und Anträge geht.

→ [bih.de/integrationsaemter/  
kontakt](https://bih.de/integrationsaemter/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.rehadat-ausgleichsabgabe.de/  
beschaeftigten-sparen/  
ersparnisrechner](https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/beschaeftigten-sparen/ersparnisrechner)





Foto: Shutterstock/Monkey Business Images



## ZB Behinderung & Beruf

### Digitalmagazin

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

→ [zb-magazin.de](http://zb-magazin.de)



## ZB Spezial

### Themenhefte

- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Finanzielle Leistungen
- Die Schwerbehindertenvertretung
- Arbeitgeber gewinnen

→ [bih.de/integrationsaemter](http://bih.de/integrationsaemter) > Medien und Publikationen > Publikationen > ZB Spezial





## ZB Ratgeber

Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Nachteilsausgleiche
- Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- Die Leistungen des Integrationsamts

→ [bih.de/integrationsaemter](http://bih.de/integrationsaemter) > *Medien und Publikationen* > *Publikationen* > *ZB Ratgeber*



## ZB Info

Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Leistungen im Überblick für Menschen mit Schwerbehinderung im Beruf
- Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Inklusionsvereinbarung

→ [bih.de/integrationsaemter](http://bih.de/integrationsaemter) > *Medien und Publikationen* > *Publikationen* > *ZB Info*





Mit Verordnungen zum  
Schwerbehindertenrecht



## ZB Recht

### Sozialgesetzbuch IX

Mit folgenden Verordnungen:

- Schwerbehinderten-Ausgleichs-  
abgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehinder-  
tenvertretungen (SchwbVVO)
- Schwerbehindertenausweis-  
verordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungs-  
gesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-  
Verordnung (KfzHV)

→ [bih.de/integrationsaemter](http://bih.de/integrationsaemter) > *Medien und  
Publikationen* > *Publikationen* > *ZB Recht*



Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundes-  
arbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Haupt-  
fürsorgestellen.

Die Broschüren stehen online als barrierefreie  
PDF-Dateien zum Download zur Verfügung:

→ [bih.de/integrationsaemter](http://bih.de/integrationsaemter) > *Medien  
und Publikationen* > *Publikationen*



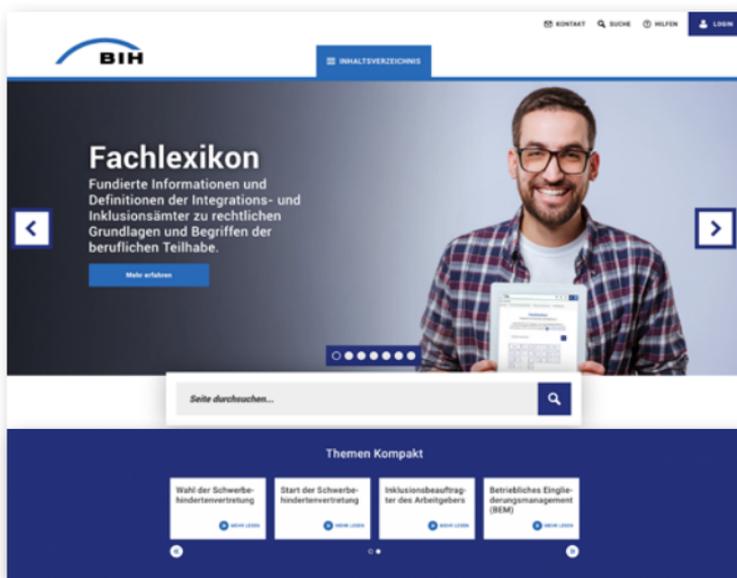
und sind nur bei Ihrem Integrationsamt  
erhältlich:

→ [bih.de/integrationsaemter/kontakt](http://bih.de/integrationsaemter/kontakt)



## Das Online-Angebot der Integrationsämter unter: [bih.de](http://bih.de)

- Kontaktadressen der Integrationsämter, der Integrationsfachdienste sowie der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber
- ZB Magazin
- Fachlexikon online mit rund 350 Stichwörtern
- Publikationen, Fortbildungsangebote
- BIH-Forum



[bih.de](http://bih.de)

## Fachlexikon online

- Mit rund 350 Stichwörtern
- Leistungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Beruf und Arbeitgeber, Personaler, Inklusionsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen etc.
- Anschriften der Integrationsämter
- Behinderungsarten

→ [bih.de/integrationsaemter](https://bih.de/integrationsaemter)  
 > *Fachlexikon*



A screenshot of the BIH Fachlexikon website. The header features the BIH logo and navigation links for 'KONTAKT', 'SUCHE', 'HILFEN', and 'LOGIN'. Below the header, a breadcrumb trail reads 'Startseite -&gt; Startseite Integrationsämter -&gt; Medien und Publikationen -&gt; Fachlexikon'. The main heading is 'Fachlexikon' with the subtitle 'Fundierte Informationen und Definitionen'. A descriptive paragraph states: 'Das Fachlexikon der Integrations- und Inklusionsämter informiert zu rechtlichen Grundlagen und Begriffen der beruflichen Teilhabe. Sie können das Fachlexikon online nutzen oder komplett als PDF HERUNTERLADEN...'. Below this is a search bar with the placeholder text 'Fachlexikon durchsuchen...' and a magnifying glass icon. At the bottom, there are two rows of letter buttons: the first row contains 'ALLE', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R'; the second row contains 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

## Präsenz- und Live-Online-Seminare

- Grund- und Aufbaukurse für die Schwerbehindertenvertretung: in die Arbeit einführend, Wissen vertiefend und den Kenntnisstand erweiternd
- Seminare zu Fachthemen: für erfahrene Funktionsträger und besondere Zielgruppen wie Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamts finden Sie unter:

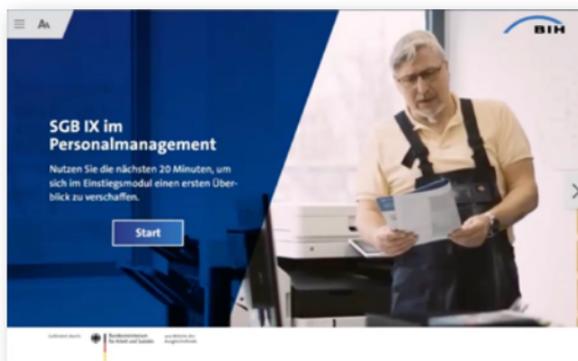
→ [bih.de/integrationsaemter/akademie/kurse-besuchen/](https://bih.de/integrationsaemter/akademie/kurse-besuchen/)



Das Selbstlernangebot der BIH-Akademie ermöglicht es, online Kurse zeit- und ortsunabhängig zu absolvieren.

Der Lernfortschritt wird gespeichert und die Teilnehmenden können jederzeit dort weitermachen, wo sie aufgehört haben.

→ [akademie.bih.de](https://akademie.bih.de)



# Impressum

ZB Ratgeber  
Behinderung & Beruf

**Ausgleichsabgabe**  
Beschäftigungspflicht, Anzeigeverfahren

**Stand: Dezember 2024**

**Herausgeber:** BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten e. V. • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** CW Haarfeld GmbH, cwh.de • **Redaktion:** Carola Fischer (verantwortlich für den Herausgeber), Simone Königs (verantwortlich für den Verlag), Bettina Tanneberger • **Titelbild:** Shutterstock/Krakenimages.com • **Layout:** CW Haarfeld GmbH • **Druck:** Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, boesmann.de

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten e. V.

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 Hauptfürsorgestellten e. V. kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

**ISBN 978-3-9823796-7-8**

## **Editorischer Hinweis:**

Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Broschüre verwandten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden.

Die Bezeichnung „Menschen mit Schwerbehinderung“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellten Menschen mit Behinderung.

Die Bezeichnung „Integrationsämter“ schließt auch die Inklusionsämter mit ein, die in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und im Saarland die Aufgaben der Integrationsämter wahrnehmen.



# Ausgleichsabgabe

Beschäftigungspflicht, Anzeigeverfahren

Einmal jährlich melden Arbeitgeber die Anzahl der beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und teilen mit, 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 Autoren:

Ulrike Kayser vom Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) hat die Erstausgabe dieses ZB Ratgebers verfasst. Die aktuelle Ausgabe der Broschüre wurde von Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Ausgleichsabgabe“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) e.V. aktualisiert.