
Im Gespräch: Christoph Beyer, Vorstandsvorsitzender der Inklusionsämter und Träger der Sozialen Entschädigung e. V. (BIH)

Moderation: Manuela Müller im Auftrag der BIH

Manuela Müller: Herzlich willkommen, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, zu unserem heutigen BIH-Podcast zum Thema Ausgleichsabgabe. Heute ist mein Gast Christoph Beyer, Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und der Hilfen für Soziale Entschädigung, kurz BIH genannt. Herzlich willkommen, Herr Bayer!

Christoph Beyer: Herzlich willkommen auch von mir.

Manuela Müller: Ja, der Anlass, warum wir uns heute getroffen haben, ist die Ausgleichsabgabe. Da hat es jetzt im letzten Jahr schon eine Erhöhung der Staffeln gegeben. Vielleicht wollen Sie kurz erläutern, wie das funktioniert mit der Ost West Abgabe und warum diese Staffeln erhöht worden sind, die jetzt erstmalig zum 31. März gezahlt werden müssen von den Arbeitgebern?

Christoph Beyer: Ja, das tue ich sehr gerne. Ausgleichsabgabe ist durchaus immer ein Thema, das in der Diskussion und auch in der Kritik steht. Und das ist mir und das ist uns als Inklusionsämtern natürlich bewusst. Von daher erst mal zum Hintergrund Bis in die 70er Jahre war es so, dass die damalige noch Bundesanstalt für Arbeit, wie sie noch hieß, heutige Bundesagentur für Arbeit, dass sie schwerbehinderte Menschen auf Arbeitsplätze zugewiesen hat.

Dann hat der Arbeitgeber eine Person mit einer Einschränkung zugewiesen bekommen und war verpflichtet, diese zu beschäftigen. Dieses System hat man dann umgestellt auf die Ausgleichsabgabe, das heißt, die Verpflichtung, die Zuweisung ist weggefallen. Man hat dafür eben für Arbeitgeber, die 20 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen, eine Ausgleichsabgabe eingeführt und hat eben gesagt, wenn diese Arbeitgeber nicht entsprechend prozentual einen Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigen, dann fällt diese Ausgleichsabgabe an. Die Ausgleichsabgabe ist gestaffelt nach der Größe der Arbeitgeber.

Das ist sie schon von Anfang an gewesen und die Ausgleichsabgabe ist jetzt im letzten Jahr erstmalig wirksam geworden. Mit der sogenannten vierten Staffel der Ausgleichsabgabe. Das bedeutet, dass all die Arbeitgeber, die gar keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, obwohl sie es eigentlich müssten, diese vierte Staffel zahlen, die in der

„Ausgleichsabgabe“

Aufnahme: 14. Januar 2026

Konsequenz eine Verdoppelung des Ausgleichsabgabe Satzes pro Monat bedeutet. Das ist schon durchaus eine finanzielle Belastung für Arbeitgeber, dessen sind für uns bewusst

Christoph Beyer: Der Gesetzgeber hat als Grund dafür angeführt, eben diese Arbeitgeber dazu zu bewegen, nun doch sich auf den Weg zu machen. Ein Mensch oder mehrere mit einer Schwerbehinderung einzustellen. Das, was Sie eben angesprochen haben, ist jetzt die, wenn Sie so wollen, zweite Erhöhung. Das hat jetzt nicht unbedingt etwas mit der vierten Staffel zu tun, sondern einfach damit, dass nach einer gesetzlichen Systematik auch alle paar Jahre die Höhe der einzelnen Ausgleichsabgabe Sätze angeglichen wird.

Das ist im letzten Jahr wieder erfolgt und für dieses Jahr wirksam. Also die Staffelsätze in allen vier Staffeln haben sich auch noch mal um einen gewissen Betrag erhöht.

Manuela Müller: Ja, im Zusammenhang steht das ja auch mit dem Bundesteilhabegesetz. Es ist ja nicht nur, dass die Arbeitgeber bewegt werden sollen, Menschen mit Behinderung einzustellen. Es geht ja auch darum, diese Eingliederung zu begleiten auf dem Arbeitsmarkt. Und in dem Zusammenhang, können Sie uns etwas darüber berichten, wie das eigentlich erfolgt, also welche Vorteile Arbeitgeber eben auch haben davon, wenn sie Menschen mit Behinderung einstellen?

Christoph Beyer: Ja, das mache ich sehr gerne und das mache ich insoweit eigentlich auch lieber, als mich über die Ausgleichsabgabe zu unterhalten. Wobei die Ausgleichsabgabe natürlich wichtig ist, damit wir mit diesem Geld eben auch Arbeitsplätze fördern und ausstatten können und den Arbeitgeber dann auch wieder unterstützen können. Durch das von Ihnen angesprochene Gesetz sind damals eingeführt worden die sogenannten Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber.

Die gibt es jetzt nicht flächendeckend bei allen Integrationsämtern und das ist quasi, wenn Sie so wollen, die zweite Seite der Medaille. Auf der einen Seite die erhöhte Ausgleichsabgabe, auf der anderen Seite aber damit im Zusammenhang zu lesen, die insoweit verbesserte Möglichkeit für Arbeitgeber, sich auch zu informieren, beraten und begleiten zu lassen rund um die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Wir haben als Integrationsämter in den letzten Jahren in Bezug auf den Aufbau der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) viel unternommen. Wir haben deutschlandweit aktuell etwas mehr als 200 EAA-Fachkräfte, die sich um die Belange der

„Ausgleichsabgabe“

Aufnahme: 14. Januar 2026

Arbeitgeber kümmern. Tendenz im Zweifelsfalle auch steigend. Also das System ist auch so angelegt, wenn es gut angenommen wird. Und das tut es, dass man es eben auch ausbauen kann.

Und diese einheitlichen Ansprechpartner sind so was wie die Lotsen für den Arbeitgeber durch das System der Förderleistungen. Deswegen sagen wir eben auch immer, man muss diese beiden miteinander denken und sehen. Die Ausgleichsabgabe auf der einen Seite und die EAA auf der anderen Seite.

Manuela Müller: Also gerade jetzt, im Zuge des Fachkräftemangels ist es ja für die Arbeitgeber eine weitere Ressource, also der Markt der oder sagen wir mal die Gruppe der Menschen mit Behinderung, die nicht beschäftigt sind. Die Arbeitslosenzahlen unter Menschen mit Behinderung sind höher, zum Beispiel, als die der Menschen ohne Behinderung. Und dazu kommt, dass sie im Schnitt besser ausgebildet sind – also dass mehrere prozentual eine abgeschlossene Schul- und Berufsausbildung haben als eben nicht behinderte Menschen.

Und was man immer wieder hört, ist, dass Arbeitgeber Angst davor haben, jemanden einzustellen, weil sie sofort an einen Menschen im Rollstuhl denken, was ja nicht der Fall ist. Also die Zahlen sind ja viel niedriger gegenüber der nicht sichtbaren Behinderung. Und um jetzt auf den Punkt zu kommen: Welche Leistungen können Sie da den Arbeitgebern bieten? Sie haben gerade schon gesagt, die Einheitlichen Ansprüche stellen für Arbeitgeber helfen bei der Einstellung. Aber was gibt es noch an Leistungen für Arbeitgeber?

Christoph Beyer: Ja, also das ist wirklich in Deutschland ein gut ausgebautes System. Wobei man natürlich, gerade wenn es um die Einstellung von Menschen mit einer Schwerbehinderung oder überhaupt um die Einstellung geht, erst mal an die umfangreichen und auch gut, ja gut strukturierten Leistungen der Bundesagentur für Arbeit denken muss, die natürlich da immer an erster Stelle stehen. Wir sind froh, als Inklusionsämter, dass es da in den letzten Jahren auch einfach eine immer besser werdende Zusammenarbeit gibt und gegeben hat.

Genauso wie wenn es um die Beschäftigung von im Betrieb, in der Dienststelle schon beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung geht. Da ist unser wichtigster Ansprechpartner beziehungsweise Kooperationspartner natürlich die Deutsche Rentenversicherung. Unter Umständen auch die Unfallversicherung. Auch da ist in den letzten Jahren vieles an Kooperation entstanden. Arbeitgebern kann man eigentlich immer

„Ausgleichsabgabe“

Aufnahme: 14. Januar 2026

nur sagen: Ja, sie sollten ein Stück weit mutig sein, sie sollten es versuchen, wenn sie bisher noch keinen Auszubildenden gehabt haben, mit einer Schwerbehinderung, sich dem Thema zu nähern. Es gibt ein umfangreiches Beratungs- und Begleitungsnetz rund um diese Frage der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Also kein Arbeitgeber muss insoweit Sorge haben, dass er mit all den Herausforderungen, die damit unter Umständen auch verbunden sind, mit so einer Einstellung oder einer Ausbildung, dass er damit alleingelassen wird.

Ganz im Gegenteil. Zuletzt haben wir uns verstärkt auch mit den genannten Rehaträgern, um das Thema Job Coaching gekümmert, das sind Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, bei der Ausbildung. Es gibt ansonsten genug anderes, was man tun kann, wo man unterstützen kann. Der Arbeitgeber bekommt Beratung, Begleitung. Also das passt schon wirklich sehr, sehr gut.

Um dann wieder den Bogen zur Ausgleichsabgabe zu schlagen: Einen Auszubildenden kann ich bei der Frage der Pflichtplätze für die Berechnung der Ausgleichsabgabe eben auch doppelt anrechnen. Also der Arbeitgeber hat unter dem Aspekt Ausgleichsabgabe oder eben Einsparen von Ausgleichsabgabe auch etwas davon, einen Auszubildenden mit Schwerbehinderung einzustellen.

Manuela Müller: Also das lohnt sich gleich doppelt. Man bildet sich seine eigenen Nachwuchsfachkräfte heran und kann diesen Arbeitsplatz doppelt anrechnen. Bei der Gelegenheit möchte ich noch einmal hinweisen auf das BIH Portal. Auch da können Sie die Leistungen nachschauen für Arbeitgeber, aber auch für Arbeitnehmer. Und natürlich finden Sie dort auch den Link zum Digitalmagazin sowie zum BIH-Fachlexikon, wenn Ihnen vielleicht der ein oder andere Begriff untergekommen ist und Sie nicht genau wissen, was mit einem Grad der Behinderung, oder der Ausgleichsabgabe anzufangen ist. Das können Sie dort alles nachlesen und sich einen Erklärfilm zeigen lassen. Und Sie können dort auch diesen Podcast herunterladen. Teilen Sie ihn gern mit Menschen in Ihrem Umfeld, die daran Interesse haben.

Ja, und an dieser Stelle, Herr Baier, möchte ich Ihnen danken für Ihre Zeit und auch Ihnen, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer. Machen Sie es gut und bis zum nächsten Mal.