

Beschäftigungssicherungszuschuss Minderleistungsausgleich

Das Wichtigste in Kürze

Einen Beschäftigungssicherungszuschuss als Minderleistungsausgleich können Arbeitgeber bekommen, die einen Menschen mit Behinderung beschäftigen, der nicht die volle Arbeitsleistung erbringen kann. Der Zuschuss muss durch den Arbeitgeber beim [Integrationsamt](#) bzw. Inklusionsamt beantragt werden. Daneben gibt es noch Beschäftigungssicherungszuschüsse aus anderen Gründen vom Integrationsamt an Arbeitgeber für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen oder Gleichstellung. Die wichtigste Voraussetzung für den Zuschuss ist, dass genug Geld aus der sog. Ausgleichsabgabe vorhanden ist. Der Beschäftigungssicherungszuschuss wird nachrangig oder in Kombination mit Leistungen von Reha-Trägern gewährt, wie z.B. von der Agentur für Arbeit oder der Rentenversicherung, Näheres unter [Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben](#).

Voraussetzung: Genug Ausgleichsabgabe

Es gibt **keinen Rechtsanspruch** auf einen Beschäftigungssicherungszuschuss, sondern wichtigste Voraussetzung ist, dass genügend Geld aus der sog. Ausgleichsabgabe vorhanden ist.

Die Ausgleichsabgabe ist das Geld, das Arbeitgeber bezahlen müssen, wenn sie keine oder zu wenige Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung beschäftigen. Für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitsplätzen gilt nämlich eine Pflicht, pro 20 Arbeitsplätzen mindestens einen davon mit einem Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu besetzen.

Die Ausgleichsabgabe wird **vorrangig** für Zuschüsse eingesetzt, die notwendig sind, um das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Außerdem werden Betriebe bevorzugt, die mehr Menschen mit Behinderungen beschäftigen, als sie vom Gesetz her müssen. Ansonsten ist es sehr unwahrscheinlich, dass ein Zuschuss gezahlt wird.

Voraussetzungen für einen Beschäftigungssicherungszuschuss

Zwingende Voraussetzung für einen Beschäftigungssicherungszuschuss ist, dass auf die beschäftigte Person **wenigstens einer** der folgenden Punkte zutrifft:

- Sie braucht mindestens 6 Monate eine Hilfskraft ([Arbeitsassistentz](#)), um arbeiten zu können.
- Sie kann für mindestens 6 Monate nur mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber (z.B. Arbeitsplatzausstattung mit besonderen Lese- und Schreibgeräten für Blinde) arbeiten.
- Sie kann für mindestens 6 Monate nur eine um ca. 1/3 oder mehr verminderte Arbeitsleistung erbringen (= Voraussetzung für einen **Minderleistungsausgleich**).
- Sie hat einen [Grad der Behinderung](#) von mindestens 50 **nur wegen** eines Anfallleidens (z.B. [Epilepsie](#)), einer Intelligenzminderung **und/oder** einer seelischen Behinderung.
- Sie war vorher in einer [Werkstatt für behinderte Menschen](#) oder bei einem anderen Leistungsanbieter (Näheres unter [Alternativen zu Werkstätten für behinderte Menschen](#)) beschäftigt.
- Wegen der Art und Schwere der Behinderung kann sie nur in Teilzeit und kürzer als betriebsüblich arbeiten, mindestens aber 15 Wochenstunden.

Außerdem **müssen** dem Arbeitgeber **unzumutbare** und **überdurchschnittlich hohe** finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen durch die Beschäftigung entstehen. Bevor ein Zuschuss gewährt wird, muss der Arbeitgeber alle Maßnahmen zur Vermeidung dieser Aufwendungen oder Belastungen ausschöpfen, z.B. eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung, -gestaltung oder Arbeitsorganisation.

Leistungen von Rehabilitations-Trägern wie z.B. der Agentur für Arbeit, der Renten- oder Unfallversicherung sind vorrangig. Näheres unter [Berufliche Reha > Leistungen](#).

Höhe des Zuschusses

Die Höhe des Beschäftigungssicherungszuschusses hängt z.B. davon ab, wie hoch die Leistungseinschränkung oder der Unterstützungsbedarf ist. Die genaue Höhe ist branchenspezifisch und regional bzw. länderspezifisch unterschiedlich geregelt. Der Zuschuss wird auch während einer [Entgeltfortzahlung](#) wegen Krankheit oder Urlaub gezahlt.

Der Zuschuss darf nur ausnahmsweise höher als 50% des Bruttojahreseinkommens oder des durchschnittlichen Monatseinkommens sein.

Wie lange und ab wann zahlt das Integrationsamt oder Inklusionsamt?

Die Integrationsämter und Inklusionsämter zahlen

- für die Zeit ab Anfang des Antragsmonats.
- erst nach einer Einarbeitungszeit (in der Regel 6 Monate).

Die Zuschüsse werden befristet bewilligt (in der Regel bis längstens 3 Jahre) und wenn der Bewilligungszeitraum abgelaufen ist, kann der Arbeitgeber immer wieder einen neuen Antrag stellen. Der Zuschuss kann aber beim nächsten Antrag auch dann abgelehnt oder gekürzt werden, wenn sich an der Situation nichts geändert hat.

Praxistipps

- Die Integrationsämter und Inklusionsämter orientieren sich an einer Richtlinie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für den Beschäftigungssicherungszuschuss. Sie heißt "BIH-Empfehlung zu Außergewöhnlichen Belastungen" und Sie können sie unter www.bih.de > [Integrations und Inklusionsämter](#) > [BIH-Empfehlungen](#) herunterladen.
- Zuschüsse an Arbeitgeber können auch im Rahmen eines [Budgets für Arbeit](#) oder [Budgets für Ausbildung](#) geleistet werden. Leistungen von einem Integrationsamt oder Inklusionsamt können ein Bestandteil davon sein.

Wer hilft weiter?

- [Integrationsamt](#) oder Inklusionsamt
- ergänzende [unabhängige Teilhabeberatung](#) (EUTB)

Verwandte Links

[Behinderung](#)

[Nachteilsausgleiche bei Behinderung](#)

[Erwerbsminderungsrente](#)

[Berufliche Reha > Leistungen](#)

[Arbeitsassistenten](#)

[Alternativen zu Werkstätten für behinderte Menschen](#)

Rechtsgrundlagen: § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe e SGB IX i.V.m. § 27 SchwbAV