

Beschäftigungssicherungszuschuss Minderleistungsausgleich

1. Das Wichtigste in Kürze

Einen Beschäftigungssicherungszuschuss (früher: "Minderleistungsausgleich") können Arbeitgeber bekommen, die einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, der nicht die volle Arbeitsleistung erbringen kann. Der Zuschuss muss durch den Arbeitgeber beim [Integrationsamt](#) beantragt werden.

Der Begriff Minderleistungsausgleich wurde im Dezember 2015 durch den Begriff **Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ)** ersetzt.

2. Anspruchsberechtigte

Arbeitgeber können den Beschäftigungssicherungszuschuss erhalten, wenn auf den Arbeitnehmer **einer** der drei Punkte zutrifft.

- Der Arbeitnehmer muss in der Art und Schwere der Behinderung besonders betroffen sein, das heißt:
 - Der Arbeitnehmer braucht nicht nur vorübergehend eine Hilfskraft zur Ausübung seiner Arbeit **oder**
 - die Beschäftigung ist nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden **oder**
 - der Arbeitnehmer kann nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen **oder**
 - es liegt allein in Folge einer geistigen oder seelischen Behinderung oder wegen eines Anfallsleidens ein GdB von wenigstens 50 vor.
- Der Arbeitnehmer war vorher in einer [Werkstatt für behinderte Menschen oder einem anderen Leistungsanbieter](#) beschäftigt.
- Es handelt sich um eine Teilzeitbeschäftigung die wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (kürzer als betriebsüblich, mindestens aber 15 Wochenstunden).

3. Voraussetzungen

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit der Arbeitgeber den Zuschuss erhält:

- Nur durch den Zuschuss kann der Arbeitsplatz erhalten werden.
- Seine Arbeitsleistung ist wenigstens 30 % geringer als bei einem Kollegen ohne Behinderung in vergleichbarer Funktion.
- Der Mitarbeiter erhält zumindest den Mindestlohn und ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Alle anderen Maßnahmen wie Arbeitsplatzausstattung oder -gestaltung oder Arbeitsorganisation müssen ausgeschöpft sein, Details siehe auch [Berufliche Reha > Leistungen](#) .
- Dem Arbeitgeber kann nicht zugemutet werden, die außergewöhnlichen Belastungen (z.B. zusätzliche Pausen, verlangsamte Arbeitsweise oder überdurchschnittlich hohe Fehlerquote) selbst zu tragen. Dabei sind u.a. die Höhe der Belastung, die Größe des Betriebs, die Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach SGB IX sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen.

4. Höhe

Die Höhe des Beschäftigungssicherungszuschusses ist in der Regel abgestuft und wird vom Integrationsamt berechnet. Die Details sind branchenspezifisch und regional bzw. länderspezifisch unterschiedlich geregelt. Er wird auch gezahlt, wenn der Mitarbeiter, z.B. aufgrund von Krankheit oder Urlaub, nicht im Betrieb anwesend ist, wenn der Arbeitgeber in dieser Zeit Lohn/Gehalt zahlt.

5. Dauer

Im ersten Jahr der Beschäftigung kann der Zuschuss in der Regel nicht beantragt werden. Danach kann er wiederholt beantragt werden. Nach 3 Jahren kann der Zuschuss reduziert werden, auch wenn keine Verbesserung der Leistungsfähigkeit eintritt.

6. Wer hilf weiter?

Konkrete Informationen gibt das zuständige [Integrationsamt](#) .

7. Verwandte Links

[Behinderung](#)

[Nachteilsausgleiche bei Behinderung](#)

[Erwerbsminderungsrente](#)

[Berufliche Reha > Leistungen](#)

[Arbeitsassistenz](#)

Gesetzesquellen: § 185 Abs. 3 SGB IX i.V.m. §§ 26, 27 SchwbAV