



Gültig ab: 01.01.2022  
Gültigkeit bis: fortlaufend

## **Fachliche Weisungen**

**SB**

**Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX**

**§ 156 SGB IX**  
**Begriff des Arbeitsplatzes**

**Gültig ab: 01.01.2022**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **Änderungshistorie**

### **Aktualisierung am 01.01.2022**

Wesentliche inhaltliche Änderungen sind:

- Nr. 2 (13): Konkretisierung zur In-Sich-Beurlaubung
- Nr. 2 (14): Einfügen des Absatzes „Zuweisung/Abordnung von Beamten“
- Nr. 5: Anpassung zum Umgang mit Widersprüchen

**Gültig ab: 01.01.2022**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **Gesetzestext**

### **§ 156 SGB IX Begriff des Arbeitsplatzes**

(1) Arbeitsplätze im Sinne dieses Teils sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

(2) Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden:

1. behinderte Menschen, die an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Absatz 3 Nummer 4 in Betrieben oder Dienststellen teilnehmen,
2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, und Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften,
3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung erfolgt,
4. Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Dritten Buch teilnehmen,
5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden,
6. Personen, deren Arbeits-, Dienst- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis wegen Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit, unbezahlten Urlaubs, wegen Bezuges einer Rente auf Zeit oder bei Altersteilzeitarbeit in der Freistellungsphase (Verblockungsmodell) ruht, solange für sie eine Vertretung eingestellt ist.

(3) Als Arbeitsplätze gelten ferner nicht 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, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

**Gültig ab: 01.01.2022**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Rechtliche Einordnung .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX .....</b>	<b>1</b>
<b>3.</b>	<b>Keine Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX.....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Ausnahmetatbestände im Sinne des § 156 Abs. 2 SGB IX.....</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>Widerspruchsausschuss .....</b>	<b>6</b>



**Gültig ab: 01.01.2022**  
**Gültigkeit bis: fortlaufend**

## **1. Rechtliche Einordnung**

§ 156 SGB IX definiert den Begriff des Arbeitsplatzes im Sinne des Schwerbehindertenrechtes. Absatz 1 enthält die Legaldefinition des umfassenden Arbeitsplatzbegriffs. Sie umfasst grundsätzlich alle Stellen von abhängig Beschäftigten inklusive leitender Angestellter. Der genannte Personenkreis geht jedoch über die Festlegung im Arbeitsrecht hinaus, was durch die Einbeziehung von Beamten und Richtern deutlich wird.

## **2. Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX**

(1) Die Zahl der Arbeitsplätze in einem Betrieb ergibt sich grundsätzlich aus der Zahl der Arbeits-, Dienst- und sonstigen Beschäftigungsverhältnisse, die an mindestens einem Tag des jeweiligen Monats bestanden haben. Werden in einem Monat Mitarbeiter entlassen und neue eingestellt, so sind grundsätzlich beide Arbeitsplätze zu berücksichtigen.

**Bestimmung der Anzahl von Arbeitsplätzen**

(2) Im Umkehrschluss aus § 156 Abs. 3 SGB IX gelten Stellen nur als Arbeitsplätze i. S. d. § 156 Abs. 1 SGB IX, wenn sie einerseits für mehr als 8 Wochen besetzt sind und andererseits die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 18 Stunden beträgt.

(3) Zur Beurteilung, ob es sich um eine kurzzeitige Beschäftigung von höchstens 8 Wochen handelt, ist die im Arbeitsvertrag festgelegte Dauer des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Ist im Arbeitsvertrag eine Dauer des Arbeitsverhältnisses von mehr als 8 Wochen vorgesehen (z. B. Befristung auf ein Jahr oder unbefristetes Arbeitsverhältnis), so handelt es sich um einen Arbeitsplatz. Dies gilt selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten 8 Wochen beendet wird.

**Kurzzeitige Beschäftigung**

(4) Teilzeitarbeitsverhältnisse mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden wöchentlich zählen als Arbeitsplätze. Werden auf einer Stelle statt einer Ganztagskraft zwei Personen mit jeweils mindestens 18 Stunden wöchentlich beschäftigt, sind zwei Arbeitsplätze zu zählen.

**Teilzeitarbeitsplätze**

(5) Der Bezug von Rente wegen Alters hat keine Auswirkungen auf das Anzeigeverfahren. Das heißt, ob es sich um einen Arbeitsplatz im Sinne des Anzeigeverfahrens handelt, ist nach den rechtlichen Bestimmungen zu beurteilen.

**Rente wegen Alters**

(6) Bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit finden die Regelungen nach dem Altersteilzeitgesetz Anwendung. Betriebsinterne oder tarifvertragliche Sonderregelungen (Anwendung vor dem 55. Lebensjahr) zur Altersteilzeit gelten nicht.

**Altersteilzeitgesetz**



**Gültig ab: 01.01.2022**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

(7) Bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit wird grundsätzlich für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit die bisherige Arbeitszeit halbiert. Sofern die so reduzierte maßgebliche wöchentliche Arbeitszeit auch weiterhin mindestens 18 Stunden umfasst, sind Beschäftigte in Altersteilzeit bei der Ermittlung der Pflichtarbeitsplatzzahl während des gesamten Zeitraumes der Altersteilzeit zu berücksichtigen.

**Altersteilzeit mit  
gleichbleibender Ar-  
beitszeit**

(8) Wird Altersteilzeit im sog. Blockmodell realisiert (Arbeitsphase mit voller tariflicher/gesetzlicher wöchentlicher Arbeitszeit, Freistellungsphase mit einer auf null reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit), ist die Stelle während der Arbeitsphase und Freistellungsphase als Arbeitsplatz zu zählen, wenn die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden und mehr beträgt. Eine Vertretung muss nicht eingestellt werden. Ist eine Vertretung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 und mehr Stunden eingestellt, zählt gem. § 156 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX nur noch die Stelle der Vertretung als Arbeitsplatz.

**Altersteilzeit im  
Block**

(9) Stellen von Lehrern können nicht alleine auf der Basis ihrer Unterrichtsstunden beurteilt werden. Für die Betrachtung der Wochenarbeitszeit muss neben den Unterrichtsstunden auch die sonstige Arbeitszeit (z. B. Vor- und Nachbereitungszeit) berücksichtigt werden. Zur Umrechnung der Arbeitszeit bei Lehrern muss die jeweilige wöchentliche Vollarbeitszeit ins Verhältnis zu den Pflichtstunden, die für die entsprechende Schulform in dem jeweiligen Bundesland gelten, gesetzt werden.

**Arbeitszeit bei  
Lehrern**

Beispiel:

Liegt die Vollarbeitszeit bei 42 Stunden pro Woche und die Pflichtstunden betragen 24 Stunden Unterricht, so ergibt sich aus dem Verhältnis  $42/24$  ein Faktor von 1,75. Eine Unterrichtsstunde entspricht bei diesem Verhältnis somit 1,75 Zeitstunden. Eine Wochenarbeitszeit von weniger als 18 Stunden haben in diesem Beispiel Lehrer mit weniger als 10,28 Unterrichtsstunden. Nur diese können in Spalte 3 des Anzeigevordrucks zugeordnet werden.

(10) Teilnehmer an ausbildungs- oder praxisintegrierten dualen Studiengängen können die Voraussetzungen des § 156 Abs. 1 SGB IX erfüllen. Folgende Kriterien können Anhaltspunkte für die Annahme eines Arbeitsplatzes gem. § 156 Abs. 1 SGB IX über die gesamten Studien- und Praxisphasen hinweg dienen:

**Duale Studiengänge**

- Es liegt über den gesamten Zeitraum der Studien- und Praxisphasen eine Vertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Studierendem vor.
- Es liegt eine fachlich-curriculare Verzahnung der Studien- und Praxisphasen vor.
- Die Studierenden unterliegen in den Praxisphasen dem Direktionsrecht des Arbeitgebers.



**Gültig ab: 01.01.2022**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

- Das ausbildungsintegrierte duale Studium ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle eingetragen.

Indizien hierfür können sein:

- im Vertrag verpflichtend geregelte Ausbildungsinhalte,
- eine arbeitnehmerähnliche Vergütung.

Unerheblich ist, in welcher zeitlichen Abfolge die Praxis- und Studienphasen erfolgen.

(11) Kurzarbeit hat keine Auswirkung auf den Tatbestand des Beschäftigungsverhältnisses, so dass der Arbeitsplatz zählt. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III teilnimmt.

**Kurzarbeit**

(12) Bei der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (mit Erlaubnis der BA) ist der Verleiher Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Die Arbeitsplätze sind daher beim Verleiher zu zählen. Bei von der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ausgenommenen Arbeitnehmerüberlassungen gilt der Entleiher als Arbeitgeber für den verliehenen Arbeitnehmer.

**Arbeitnehmerüber-  
lassung**

(13) Für die Zeit der Beschäftigung bei einem privaten Arbeitgeber im Rahmen der sog. „In-sich-Beurlaubung“ ruht das Beamtenverhältnis. Eine Doppelanrechnung der Beschäftigten kann sich hieraus nicht ergeben. (In-sich-) beurlaubte Beamte, die aufgrund eines zusätzlich abgeschlossenen privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber als dem Dienstherrn tatsächlich beschäftigt sind, werden bei dem anderen Arbeitgeber angerechnet. Das arbeitsvertragliche Verhältnis überlagert in diesen Konstellationen das dienstrechtliche Verhältnis, in dem die Verpflichtung zur Amtsausübung aufgrund der Beurlaubung ruht.

**„In-sich-beurlaubte“  
Beamte**

Etwas anderes gilt nur, wenn Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorliegt (siehe Absatz 12).

(14) Zugewiesene und auch abgeordnete Beamte sind bei ihrem ursprünglichen Dienstherrn zu berücksichtigen. Entscheidend ist das zugrundeliegende dienstrechtliche Verhältnis, nicht der Ort der tatsächlichen Ausübung der Tätigkeit.

**Zuweisung/Abord-  
nung bei Beamten**

(15) Bei einem Dienstleistungsüberlassungsvertrag bleiben die überlassenen Arbeitnehmer Mitarbeiter des überlassenden Arbeitgebers und werden demnach dort weiterhin als Arbeitsplätze gezählt.

**Dienstleistungsüber-  
lassung**

(16) Mit Übergang in die Transfergesellschaft wird das Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber beendet und ein neuer befristeter Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft geschlossen, bei welcher nun der Arbeitsplatz zählt.

**Transfergesellschaft-  
ten**



**Gültig ab: 01.01.2022**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

(17) Stellen in Inklusionsbetrieben sind Arbeitsplätze.

**Inklusionsbetriebe**

(18) Bei Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante mit Beginn bis 31.03.2012 wurde ein Arbeitsvertrag und damit ein Beschäftigungsverhältnis begründet. Somit handelt es sich um Arbeitsplätze.

**Arbeitsgelegenheiten  
- Entgeltvariante**

(19) Arbeitsverhältnisse, die im Rahmen des § 16e SGB II n.F. (inkl. Restabwicklung des Beschäftigungszuschusses) sowie im Rahmen des § 16i SGB II n.F. gefördert werden, sind Arbeitsplätze.

**Förderung von Ar-  
beitsverhältnissen  
nach SGB II**

(20) Arbeitsstellen, die im Rahmen der Beschäftigungsphase (vierten Phase) des Modellprojekts „Bürgerarbeit“ geschaffen wurden, zählen als Arbeitsplätze.

**Bürgerarbeit**

(21) Arbeitsstellen, die im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geschaffen wurden, zählen als Arbeitsplätze.

**Bundesprogramm  
„Soziale Teilhabe am  
Arbeitsmarkt“**

(22) Arbeitsverhältnisse, die im Rahmen des „Budget für Arbeit“ (gem. § 61 SGB IX) gefördert werden, sind Arbeitsplätze.

**Budget für Arbeit**

(23) Mit Aussteuerung aus dem Krankengeldbezug ist das Arbeitsverhältnis nicht erloschen, sondern besteht fort. Stellen von ausgesteuerten Arbeitnehmern zählen somit auch weiterhin als Arbeitsplätze.

**Ausgesteuerte Ar-  
beitnehmer**

(24) Besteht ein Arbeitsverhältnis zu einer Organisation, die caritativen oder religiösen Zwecken dient und wird ein Arbeitsentgelt gezahlt, das ungeachtet der caritativen oder religiösen Beweggründe als angemessen angesehen werden kann, so zählt es als Arbeitsplatz.

**Caritative/religiöse  
Tätigkeiten außer-  
halb des § 156 Abs. 2  
Nr. 2 SGB IX**

(25) Der Arbeitsplatz eines Fremdgeschäftsführers kann als Arbeitsplatz zählen, wenn die Voraussetzungen nach § 25 SGB III (versicherungspflichtige Beschäftigung) vorliegen und Anhaltspunkte für eine Beschäftigung (weisungsgebunden und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers) nach § 7 SGB IV bestehen. Die Darstellung des Arbeitgebers ist im Einzelfall durch geeignete Unterlagen zu unterlegen.

**Fremdgeschäfts-  
führer**

(26) Ein Arbeitsplatz i. S d. § 156 Abs. 1 SGB IX ist auch der Arbeitsplatz eines ins Ausland entsandten Beschäftigten.

**Tätigkeit im Ausland**

(27) Ist bei einer Arbeit auf Abruf nach § 12 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vertraglich keine Arbeitszeit festgelegt, so gelten gemäß § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG 20 Wochenstunden als vereinbart. In der Folge handelt es sich um einen Arbeitsplatz.

**Arbeit auf Abruf**





**Gültig ab: 01.01.2022**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

### **3. Keine Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX**

(1) Stellen von Menschen mit Behinderungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich sowie im Arbeitsbereich in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder bei anderen Leistungsanbietern, identisch mit dem Personenkreis nach § 10 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung, gelten nicht als Arbeitsplätze.

**Menschen mit Behin-  
derungen in WfbM/  
bei anderen Leis-  
tungsanbietern**

(2) Zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 Abs. 2 SGB IX genutzte betriebliche Qualifizierungsplätze sind keine Arbeitsplätze.

**Unterstützte Be-  
schäftigung**

(3) Arbeitsgelegenheiten gem. § 16d SGB II begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts.

**„Ein-Euro-Jobs“**

(4) Praktika, die rein zur Orientierung für eine Berufsausbildung, für ein Studium oder zur Aufnahme einer Beschäftigung dienen, sind keine Arbeitsplätze.

**Praktika zur Orientie-  
rung**

(5) Heimarbeitsplätze sind keine Arbeitsplätze.  
Definition Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen:

**Heimarbeitsplätze**

- gewerbsmäßige Arbeiten in selbstgewählter Arbeitsstätte
- im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern
- Verwertung des Arbeitsergebnisses wird diesen überlassen

Das Gleiche gilt auch für Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister/Zwischenmeisterinnen.

(6) Keine Arbeitsplätze sind weiter Stellen, auf denen

- Arbeitgeber,
- Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft,
- vertretungsbefugte Mitglieder einer anderen Personengesamtheit,
- vertretungsbefugte Organmitglieder einer juristischen Person beschäftigt werden.

(7) Geschäftsführer einer GmbH sind in der Regel keine Arbeitnehmer i. S. d. § 156 SGB IX (vgl. zuletzt Urteil des Oberverwaltungsgericht Münster vom 12.12.1997 – 24 A 4419/95). Eine Ausnahme kann beim Fremdgeschäftsführer (siehe Nr. 2 Absatz 19) vorliegen.

**Geschäftsführer ei-  
ner GmbH**

(8) Stellen von Soldaten und Soldatinnen sind keine Arbeitsplätze.

**Soldaten**



**Gültig ab: 01.01.2022**

**Gültigkeit bis: fortlaufend**

#### **4. Ausnahmetatbestände im Sinne des § 156 Abs. 2 SGB IX**

(1) Stellen von Personen in einem sozialen/ökologischen Jahr oder Bundesfreiwilligendienst/Kurzzeitfreiwilligendienst sind unter § 156 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX zu subsumieren. Die Teilnahme ist vorrangig durch am Gemeinwohl orientierte Beweggründe bestimmt und dient nicht in erster Linie dem Erwerb.

**Freiwilligendienste**

(2) Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften sind nur Personen, die beauftragt sind, sakramentale Handlungen und Wortverkündigungen vorzunehmen bzw. seelsorgerisch tätig zu werden. „Öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften“ sind solche, die als Körperschaft des öffentlichen Rechts anerkannt sind (Art. 140 Grundgesetz i. V. m. Art. 137 Abs. 5 der Weimarer Reichsverfassung).

**Geistliche öffentlich-  
rechtlicher Religions-  
gemeinschaften**

(3) Die Aufzählung in § 156 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX ist abschließend. In Fällen einer Vertretung nach § 156 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX zählt nur die Stelle der Vertretungskraft. Ist keine Vertretungskraft eingestellt, dann zählen die ruhenden Beschäftigungsverhältnisse weiter als Arbeitsplatz.

**Ruhende Beschäfti-  
ungsverhältnisse**

Wird eine Beschäftigte/ein Beschäftigter nach dem Pflegezeitgesetz vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Var. 1 Pflegezeitgesetz), so gilt dies als unbezahlter Urlaub im Sinne des § 156 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX.

**Freistellung nach  
dem Pflegezeitgesetz**

#### **5. Widersprüche**

Widersprüche bezüglich der Anerkennung von Arbeitsplätzen sind dem Operativen Service Team SGG am Standort der RD zur weiteren Veranlassung zuzuleiten. Die §§ 201 Abs. 2 ff. SGB IX gelten. Hierzu und zur erforderlichen Vorwegabhilfeprüfung siehe die Fachlichen Weisungen für Angelegenheiten nach dem Sozialgerichtsgesetz, Teil B Vorverfahren nach dem SGB IX.

**Zuständigkeit für  
Widersprüche**

Sofern die Anzeige dem Integrationsamt bereits vorliegt, informiert der Operative Service Team SB-AV das zuständige Integrationsamt über die Einlegung des Widerspruchs.