



Gültig ab: 01.01.2025
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fachliche Weisungen

SB

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX

§ 159 SGB IX
Mehrfachanrechnung



Gültig ab: 01.01.2025
Gültigkeit bis: fortlaufend

Änderungshistorie

Aktualisierung zum 01.01.2025

Wesentliche inhaltliche Änderungen sind:

- Gesetzestext: Streichung Fußnote
- Nr. 3 (2): Ergänzung der Personengruppen, die in Betracht kommen
- Nr. 4 (1): Konkretisierung der Marginalie
- Nr. 5: Festlegung des Umgangs mit den neuen Personengruppen

Gültig ab: 01.01.2025
Gültigkeit bis: fortlaufend

Gesetzestext

§ 159 SGB IX Mehrfachanrechnung

(1) ¹Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen, besonders eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Absatz 1 auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz, höchstens drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn dessen Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. ²Satz 1 gilt auch für schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen und für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 158 Absatz 2.

(2) ¹Ein schwerbehinderter Mensch, der beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. ²Satz 1 gilt auch während der Zeit einer Ausbildung im Sinne des § 51 Absatz 2, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle durchgeführt wird. ³Die Bundesagentur für Arbeit kann die Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zulassen, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. ⁴Bei Übernahme in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung wird der schwerbehinderte Mensch im ersten Jahr der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet; Absatz 1 bleibt unberührt.

(2a) Ein schwerbehinderter Mensch, der unmittelbar vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt war oder ein Budget für Arbeit erhält, wird in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet; Absatz 1 bleibt unberührt.

(3) Bescheide über die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf mehr als drei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, die vor dem 1. August 1986 erlassen worden sind, gelten fort.

Gültig ab: 01.01.2025
Gültigkeit bis: fortlaufend

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche Einordnung	1
2.	Grundsätzliches	1
3.	Mehrfachanrechnung zur Erlangung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes nach § 159 Abs. 1 SGB IX	2
4.	Mehrfachanrechnung bei Ausbildungsverhältnissen nach § 159 Abs. 2 SGB IX	5
5.	Technisches Verfahren der Mehrfachanrechnung.....	7



Gültig ab: 01.01.2025
Gültigkeit bis: fortlaufend

1. Rechtliche Einordnung

§ 159 SGB IX definiert als Sonderregelung zu § 158 SGB IX Voraussetzungen, unter denen eine Mehrfachanrechnung (MFA) erfolgen kann. Die MFA ist ein Instrument zur Erlangung oder Erhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses für schwerbehinderte Menschen, deren Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt. Nach § 151 Abs. 1 SGB IX gelten die Regelungen zur MFA auch für nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellte behinderte Menschen. Durch die Anrechnung eines schwerbehinderten Menschen auf zwei oder drei Pflichtplätze im Rahmen des Anzeigeverfahrens soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (AG) ein Ausgleich als Anreiz zur (Weiter-) Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen gegeben werden.

2. Grundsätzliches

(1) Die Bearbeitung und Entscheidung obliegt dem zuständigen Operativen Service Team SB-AV, der auch für die Bearbeitung der Anzeige des Arbeitgebers zuständig ist.

Zuständigkeit

(2) Antragsteller ist der AG. Er hat grundsätzlich den Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen zu erbringen. Der Antrag kann auch auf Initiative des schwerbehinderten Menschen, der Schwerbehindertenvertretung oder eines Dritten angestoßen werden. Eigene rechtliche Interessen des schwerbehinderten Menschen werden durch die MFA nicht berührt. Er ist somit nicht Beteiligter nach § 12 SGB X.

**Antragsteller
und Beteiligte**

(3) Eine MFA ist auch bei Teilzeitbeschäftigten mit mind. 18 Std./wöchentlich und zugelassene Personen nach § 158 Abs. 2 Satz 3 SGB IX möglich. Die MFA erfolgt unabhängig vom Alter der Beschäftigten.

Personenkreis

(4) Der Operative Service Team SB-AV entscheidet unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles.

Ermessensausübung

(5) Der Antrag auf MFA ist schriftlich zu bescheiden.

Bescheid

(6) Sofern Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Voraussetzungen für die MFA nicht auf Dauer gegeben sein werden, ist sie (zunächst) zeitlich zu befristen (z. B. wenn eine wesentliche Verbesserung des Gesundheitszustandes erwartet wird).

Befristung

(7) Die MFA zur Erhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses wird in der Regel ab dem Monat wirksam, in dem sie der AG beantragt. Die MFA zur Erlangung eines Beschäftigungsverhältnisses wird mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses wirksam. Mit der

Wirkung



Gültig ab: 01.01.2025

Gültigkeit bis: fortlaufend

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird die MFA gegenstandslos.

(8) Für Widersprüche zur MFA ist der Widerspruchsausschuss der BA zuständig. Die Widerspruchsausschüsse der BA sind bei den Regionaldirektionen (gem. der Vorstandsvorlage 47/2017 – Beschluss des Vorstandes der BA zu Widerspruchsausschüssen nach § 203 SGB IX vom 10.01.2018, vgl. auch Fachliche Weisungen zu § 203 SGB IX) eingerichtet. Die Widersprüche sind an die SGG-Stelle am Sitz der Regionaldirektion zu übersenden.

**Zuständigkeit für
Widersprüche**

(9) Bei Wegfall einer die MFA tragenden Voraussetzungen ist nach § 199 SGB IX der Widerruf zulässig (z. B. Wegfall der Mehrbelastung beim AG oder rechtskräftige Herabsetzung des Grades der Behinderung). Dementsprechend ist in solchen Fällen die MFA gem. § 47 Abs. 1 Nr. 1 SGB X mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf wird in Anwendung von § 199 SGB IX am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit wirksam.

Widerruf

3. Mehrfachanrechnung zur Erlangung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes nach § 159 Abs. 1 SGB IX

(1) Dem Zweck der Vorschrift entsprechend kann nur anhand eines vorhandenen bzw. konkret in Aussicht stehenden Beschäftigungsverhältnisses über die MFA entschieden werden.

Erlangung/Erhaltung

(2) Die MFA kommt insbesondere für schwerbehinderte Menschen in Betracht, deren Teilhabe am Arbeitsleben besonders erschwert ist. Dabei ist sowohl auf behinderungsbedingte als auch sonstige in der Person liegende Gegebenheiten abzustellen.

**Persönliche
Voraussetzungen**

Für eine MFA kommen demnach insbesondere schwerbehinderte Menschen i.S. des § 155 SGB IX in Betracht, d. h. Personen,

- die zur Ausübung der Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen
- deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den AG verbunden ist
- die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können
- bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt



Gültig ab: 01.01.2025

Gültigkeit bis: fortlaufend

- die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben
- mit sonstigen ihre Teilhabe am Arbeitsleben besonders beeinträchtigenden persönlichen Gegebenheiten (wie z. B. fehlender fester Wohnsitz, Drogen- oder Straftatenshintergrund)
- schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben

Des Weiteren kommen nach § 159 Abs. 1 Satz 2 SGB IX in Betracht

- schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen/bei einem anderen Leistungsanbieter
- schwerbehinderte Menschen während des Bezugs eines Budgets für Arbeit
- teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 158 Abs. 2 SGB IX

Es können auch **Gleichgestellte** eine MFA erhalten. Die Voraussetzung hierfür werden aber nur in seltenen Fällen bestehen, da die Gleichstellung bereits den besonderen Schwierigkeiten dieses Personenkreises Rechnung trägt und weitergehende „besondere Schwierigkeiten“ im Arbeitsleben in aller Regel nicht vorliegen.

Beamte, Richter und unkündbare Angestellte sind von der MFA zur Festigung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich ausgeschlossen. In Einzelfällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden.

3.1 Erlangung

(1) Die Initiative für eine MFA kann allerdings auch von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter, dem schwerbehinderten Menschen oder einem Dritten (z. B. Integrationsamt) ausgehen. Wird die MFA von einer Vermittlungs- und Beratungsfachkraft für einen konkret in Aussicht gestellten Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz (z. B. als 3-fach-Anrechnung im Rahmen des Budgets für Ausbildung gem. § 61a SGB IX, siehe Nr. 4) angeboten, genügt als Entscheidungsgrundlage die Stellungnahme der Vermittlungs- und Beratungsfachkraft. Ein gesonderter Antrag des AG ist nicht notwendig.

(2) Unabhängig vom Angebot der Vermittlungshilfe, kann der AG die MFA zur Einstellung beantragen. Hierbei ist auf die ausführliche Begründung der Mehrbelastung zu achten. Falls der schwerbehinderte Mensch in der Vermittlung gemeldet ist, sollte eine

Vermittlungshilfe

Erlangung auf Antrag



Gültig ab: 01.01.2025

Gültigkeit bis: fortlaufend

Stellungnahme der Vermittlungs- und Beratungsfachkraft eingeholt werden.

3.2 Erhaltung

(1) Es ist ein Antrag des AG erforderlich (BK ID 9005).

Antrag

(2) Der AG muss konkret darlegen, welche besonderen Schwierigkeiten in Bezug auf den Erhalt des Arbeitsplatzes eingetreten sind.

Voraussetzung

(3) Zu prüfen ist, ob die Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen für den AG eine organisatorische, personelle oder zeitliche Mehrbelastung, die über das übliche Maß hinausgeht, bedeutet.

**Besondere
Schwierigkeiten**

Als Gründe für behinderungsbedingte besondere Schwierigkeiten können folgende Beispiele in Betracht kommen:

- eine wesentliche Leistungsminderung infolge der Art und Schwere der Behinderung am Arbeitsplatz (z. B. Leistungsminderung von etwa einem Drittel, wobei diese Grenze nicht zu schematisch zu handhaben ist)
- behinderungsbedingte Einschränkungen lassen sich nicht durch den Einsatz von (technischen) Arbeitshilfen kompensieren
- wesentliche Einschränkung im Aufgabengebiet oder Einsatzbereich
- wesentlich höherer Kontroll- oder Betreuungsaufwand

Das Vorliegen „besonderer Schwierigkeiten“ bei der Teilhabe am Arbeitsleben muss nicht in Zusammenhang mit der Behinderung stehen. Als Gründe für die in der Person liegenden besonderen Schwierigkeiten können folgende Beispiele in Betracht kommen:

- Vorstrafen
- fortgeschrittenes Lebensalter
- Suchterkrankung
- nicht behinderungsbedingte Minderleistung

Auch andere jeweils im Einzelfall zu prüfende Gründe können eine MFA rechtfertigen.

(4) Der AG ist auf seine Verpflichtung nach § 167 SGB IX (u. a. Verpflichtung zur Einschaltung des Integrationsamtes) hinzuweisen. Es ist zu prüfen, ob auch nach Durchführung des Präventions-

**Präventionsverfahren
nach § 167 SGB IX**



Gültig ab: 01.01.2025

Gültigkeit bis: fortlaufend

verfahrens weiterhin besondere Schwierigkeiten vorliegen, die nicht durch das Integrationsamt ausgeglichen werden. Die Darstellung des AG ist ausreichend, die Bestätigung durch das Integrationsamt ist nicht erforderlich.

(5) Bei Bedarf können zur Abklärung der Voraussetzung die Fachdienste der BA, insbesondere der Technische Beratungsdienst (TBD), eingeschaltet werden.

**Einschaltung
der Fachdienste**

Der TBD kann im Rahmen der MFA zur Beurteilung der Frage eingeschaltet werden, ob infolge der Behinderung die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen dem AG weit über seine Verpflichtung hinausgehende aufwendige Vorkehrungen oder besondere laufende finanzielle Belastungen verursacht werden.

Bei der MFA stellt der TBD das Ungleichgewicht zwischen dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes und dem Leistungsprofil des schwerbehinderten Menschen unter Würdigung der gesundheitlichen Einschränkung dar. Er empfiehlt, ob eine MFA für die Erhaltung eines Arbeitsplatzes notwendig ist.

(6) Bei einem Antrag auf 3-fach-Anrechnung sollte der TBD eingeschaltet werden.

3-fach-Anrechnung

(7) Die 3-fach-Anrechnung kommt insbesondere in Bezug auf das Budget für Arbeit (gemäß § 61 SGB IX) in Frage.

4. Mehrfachanrechnung bei Ausbildungsverhältnissen nach § 159 Abs. 2 SGB IX

(1) Die MFA von schwerbehinderten Menschen, die beruflich ausgebildet werden (siehe Fachliche Weisung zu § 157 SGB IX), erfolgt als **Doppelanrechnung** kraft Gesetzes. Es bedarf weder eines Antrages noch einer förmlichen/schriftlichen Anerkennung durch die BA. Näheres zu Stellen von Auszubildenden enthalten die Fachlichen Weisungen zu § 157 SGB IX.

**Anrechnung
kraft Gesetz
bei Ausbildung**

(2) Rechts- und Studienreferendare, die einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben, können nicht nach § 159 Abs. 2 SGB IX auf mehr als einen Pflichtplatz angerechnet werden. Dies gilt auch dann, wenn sie als Beamtenanwärter eingestellt sind.

**Rechts- und
Studienreferendare**

(3) Die Doppelanrechnung kraft Gesetzes erfolgt gemäß § 159 Abs. 2 Satz 2 SGB IX auch während einer Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gemäß § 51 SGB IX (verzahnte Ausbildung) für Zeiten, die in einem Betrieb/einer Dienststelle durchgeführt werden. Ein Schwerbehindertenstatus nach § 2 Abs. 2 SGB IX oder eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX ist in diesen Fällen nicht erforderlich. Der AG hat seiner Anzeige eine Bescheinigung der Einrichtung der Beruflichen Rehabilitation (siehe [Erläuterungen zum Anzeigeverfahren](#)) beizufügen.

**Verzahnte
Ausbildung**



Gültig ab: 01.01.2025

Gültigkeit bis: fortlaufend

(4) Gemäß § 159 Abs. 2 Satz 3 SGB IX kann eine Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze erfolgen, wenn die Vermittlung durch die BA in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. Anders als bei einer MFA nach § 159 Abs. 1 SGB IX spielen die in der Person liegenden Gründe (z. B. Vorstrafen) hier keine Rolle. Für das Verfahren gelten die Regelungen analog Nr. 3.1 (1).

3-fach-Anrechnung

Die 3-fach-Anrechnung kommt insbesondere bei einer Förderung der Ausbildung im Rahmen des Budgets für Ausbildung (gem. § 61a SGB IX) in Betracht.

(5) Bei Übernahme in ein Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis durch den ausbildenden oder einem anderen AG im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung (nahtlos, bis ca. einem Monat nach Abschluss) erfolgt im ersten Jahr der Beschäftigung die Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze. Für eine 3-fach-Anrechnung ist ein Antragsverfahren nach § 159 Abs. 1 SGB IX erforderlich.

Anrechnung bei Übernahme nach Ausbildung

5. Mehrfachanrechnung nach Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder bei einem anderen Leistungsanbieter (aLa) oder Bezug eines Budgets für Arbeit nach § 159 Abs. 2a SGB IX

(1) Soweit der Übergang nicht nahtlos geschieht, ist ein Übergang auch als unmittelbar anzuerkennen, soweit nach Beendigung der Beschäftigung in der WfbM die Arbeitsaufnahme bis zum Ende des Folgemonats erfolgt (Regelfall). Im Einzelfall kann auch ein längerer zeitlicher Abstand noch als unmittelbar gelten, soweit ein klarer Kausalzusammenhang zwischen WfbM/aLa-Ende und Arbeitsaufnahme gegeben ist.

Anrechnung kraft Gesetz nach WfbM/aLa oder während Budget für Arbeit

Der Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt kann auch bereits früher erfolgt sein, z. B. im Jahr 2023. Die Anrechenbarkeit besteht dann ab Gültigkeit der gesetzlichen Grundlage zum 01.01.2024. Da die ersten zwei Beschäftigungsjahre somit früher begonnen haben, verkürzt sich entsprechend der Zeitraum der Anrechnungsmöglichkeit.

Die individuelle Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen wird hierbei nicht betrachtet.

(2) Nach Ende der zweijährigen Mehrfachanrechnung per Gesetz ist ein Personengruppenwechsel zu einer Einfachanrechnung vorgesehen, soweit der Arbeitgeber keine individuelle Mehrfachanrechnung beantragt hat. Damit der Arbeitgeber rechtzeitig über diese Option informiert ist, wird ein schriftlicher oder ggfs. telefonischer Hinweis durch den Operativen Service Team SB-AV an den Arbeitgeber sechs Monate vor Ablauf empfohlen.



Gültig ab: 01.01.2025
Gültigkeit bis: fortlaufend

6. Technisches Verfahren der Mehrfachanrechnung

(1) Es handelt sich um eine Leistung an den AG. Daher sind Vorgänge zur MFA auch im Arbeitgeberkontext im IT-Fachverfahren VerBIS zu erfassen. Aus Gründen des Datenschutzes ist die Anlage von Bewerberdatensätzen nicht gestattet.

VerBIS

Im Arbeitgeber-Kontext steht der Vermerktyp "SB-Vorgang" zur Verfügung. Hierüber soll die Dokumentation zur MFA erfolgen, insbesondere „beantragt“, „Eingang Antrag“, jeweilige Entscheidung („Bewilligung“, „Ablehnung“) und „Widerspruch“.

Näheres regelt die VerBIS-Arbeitshilfe „Rund um Behinderungen und Teilhabe“.

(2) Vorgänge werden unter der Arbeitgeber-Kundennummer abgelegt. Aktentyp ist „SB-Angelegenheiten“, Akten-Nr. „2005“, hier ist die Anlage von Aktensegmenten möglich.

eAkte

(3) Die Entscheidung muss nachvollziehbar in der eAkte dokumentiert werden.

**Dokumentation
der Entscheidung**

Hierzu gehören folgende Dokumente:

- Antrag auf MFA (BK ID 9005)
- Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft/Gleichstellung
- ggf. weitere Anlagen
- ggf. Gesprächsvermerke
- Bearbeitungsblatt mit nachvollziehbarer Dokumentation der Ermessensausübung (BK ID 8993)
- Bescheid

Ausnahme: Bei der MFA als Vermittlungshilfe genügt die Stellungnahme der Vermittlungs- und Beratungsfachkraft. Diese kann formlos erfolgen (Eintrag in die Kundenhistorie in VerBIS). Als Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft/Gleichstellung reicht z. B. der Ausdruck des Behindertenmerkmals aus VerBIS aus.