

## Richtlinien für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) gem. § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III

---

### 1. Gesetzliche Grundlagen

#### § 46 SGB III Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

1) Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose können bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme

unterstützen (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung).

Versicherungspflichtige Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind den versicherungspflichtigen Beschäftigungen nach Satz 1 Nr. 3 gleichgestellt. Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Die Förderung kann auf die Weiterleistung von Arbeitslosengeld beschränkt werden.

2) Die Dauer der Einzel- oder Gruppenmaßnahmen muss ihrem Zweck und ihrem Inhalt entsprechen. Soweit Maßnahmen oder Teile von Maßnahmen nach Absatz 1 bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, dürfen diese jeweils die Dauer von vier Wochen nicht überschreiten. Die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung darf die Dauer von acht Wochen nicht überschreiten. Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung sind ausgeschlossen.

3) Arbeitslose können von der Agentur für Arbeit die Zuweisung in eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung verlangen, wenn sie sechs Monate nach Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit noch arbeitslos sind.

4) Das Vergaberecht findet Anwendung. Die Vergütung richtet sich nach Art und Umfang der Maßnahme und kann aufwands- und erfolgsbezogen gestaltet sein; eine Pauschalierung ist zulässig.

## Richtlinien für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) gem. § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III

---

### 2. Fachliche Hinweise zu den Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

#### 2.1 Zielsetzungen

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) können folgende Zielsetzungen unterstützen:

1. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
2. Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
3. Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,
4. Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
5. Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme.

#### 2.2 Leistungsberechtigte

Leistungsberechtigt sind erwerbsfähige Hilfebedürftige, die Leistungen der Grundsicherung beziehen. insbesondere Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose.

Versicherungspflichtige Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind den versicherungspflichtigen Beschäftigungen nach Satz 1 Nr. 3 gleichgestellt.

#### 2.3 Dauer der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) dürfen jeweils die **Dauer von vier Wochen nicht überschreiten**.

Dabei ist grundsätzlich von einer Dauer von 20 Arbeitstagen auszugehen. Bei branchen- bzw. betriebsüblichen Besonderheiten kann dies abweichen (z.B. 6-Tage-Woche). Unter Beachtung der arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften darf hierbei die Dauer von 28 Kalendertagen nicht überschritten werden. Eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) kann auch in mehrere Abschnitte aufgeteilt werden, diese sind dann durch Arbeitslosigkeit unterbrochen. Hierbei zählen fünf Tage als eine Woche.

Zweck der Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) darf es nicht sein, ausschließlich oder überwiegend fremdnützige Arbeit zu leisten, für die i.d.R. Entgelt gezahlt würde. Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) bei Zeitarbeitsunternehmen (ANÜ) dürfen nur durchgeführt werden, wenn der erwerbsfähige Hilfebedürftige nicht verliehen wird. Urlaubs- oder krankheitsbedingte betriebliche Ausfälle sowie Ausgleich betrieblicher Spitzenbelastungen dürfen nicht durch eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) aufgefangen werden.

#### 2.4 Anforderungen an den durchführenden Betrieb:

Dem Betrieb obliegen folgende Verpflichtungen:

1. Einhaltung aller relevanten arbeitsrechtlichen Bestimmungen
2. Benennung einer Fachkraft, die für die Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung des Teilnehmers zuständig ist
3. Unfallversicherungsschutz des Teilnehmers/ der Teilnehmerin

## Richtlinien für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) gem. § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III

---

(§ 2 Abs. 1 oder § 2 Abs. 2 SGB VII)

4. Bescheinigung von Anwesenheits- und Abwesenheitstagen
5. Ausstellung einer Teilnahmebescheinigung, aus der mindestens Art, Dauer und Inhalt der Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) hervorgehen.

### 2.5 Förderumfang

#### 2.5.1 Förderung des Arbeitgebers

Eine Kostenerstattung an den Arbeitgeber ist grundsätzlich ausgeschlossen. Die Förderung wird auf die Weiterleistung von Arbeitslosengeld II bzw. die Begleitkosten der Maßnahmeteilnahme. Insbesondere können angemessene Kosten für durch den Betrieb gestellte Arbeitskleidung und erforderliche Gesundheitsunterweisungen übernommen werden. Weitere Begleitkosten können etwa die Kosten für überbetrieblich erworbene Zertifikate sein, soweit diese vor Entstehung als Inhalt der Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) mit Betreuungsfachkraft dem Jobcenter EN vereinbart waren.

Bestehen gesetzliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Kostenübernahme, ist eine Erstattung ausgeschlossen (z.B. Arbeitsschutzkleidung). Der Arbeitgeber hat die Kosten der Anmeldung und Versicherung bei der zuständigen Berufsgenossenschaft zu tragen.

#### 2.5.2 Förderung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen

Die Übernahme der angemessenen Kosten, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) entstehen, richtet sich nach dem individuell notwendigen Umfang. Höchstgrenzen sind in der gesetzlichen Norm nicht enthalten.

Angemessene Kosten sind i.d.R. Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung. Die Erstattung der vorgenannten Kosten erfolgt nach Maßgabe der Vorschriften zu FbW, §§ 77 ff SGB III.

Eine abschließende Aufzählung aller Fördertatbestände ist nicht möglich, da immer die individuelle Förderung des eHb im Vordergrund steht.

Weitere Kosten können z.B. sein:

- ⇒ notwendige und angemessene Arbeitskleidung
- ⇒ notwendige Eignungsuntersuchungen
- ⇒ Gesundheitsuntersuchungen/-unterweisungen.

Die Kosten werden nur insoweit übernommen, als sie nicht bereits über den Arbeitgeber gefördert werden. Notwendigkeit und Höhe der Kosten sind im Einzelfall nachzuweisen.

Im Verlauf der Maßnahme auftretende **Fehlzeiten** bleiben bei der Erstattung entstandener Kosten unberücksichtigt.

#### 2.5.3 Förderausschluss

Die Förderung einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) ist ausgeschlossen, wenn diese zu einer Einstellung bei einem Arbeitgeber führen soll,

## Richtlinien für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) gem. § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III

---

1. der den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den letzten vier Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt hatte,
2. der dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen vor Eintritt der Bedürftigkeit bereits eine Beschäftigung angeboten hatte,
3. von dem eine Beschäftigung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen üblicherweise ohne eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) erwartet werden kann.

Der Förderausschluss nach 3. bezieht sich hauptsächlich auf den evtl. Missbrauch in Zusammenhang mit Saisonarbeiten (Landwirtschaft, Inventur etc.).

### 3. Verfahrensregelungen

#### 3.1 Antragstellung

- (1) Sobald die Notwendigkeit oder Möglichkeit der Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) festgestellt wird, ist der Kundenbogen (word-tool/Vorlagen Regionalstellen/ Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) - Kundenbogen) zu verwenden.
- (2) Dem Teilnehmer ist der Betriebsbogen (word-tool/Vorlagen Regionalstellen/ Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) - Betriebsbogen) zur Weiterleitung an den Betrieb auszuhändigen.
- (3) In diesem Zusammenhang ist der erwerbsfähige Hilfebedürftige ausdrücklich auf die Pflicht hinzuweisen, dass Arbeitsunfähigkeit ab dem 1. Tag durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen ist. Darüber hinaus kann bereits bei zwei unentschuldigten Fehltagen Verhalten vorliegen, das Anlass für den Abbruch der Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) geben kann. Die Frage, ob eine Sanktion eintritt, ist individuell zu prüfen.

#### 3.2 Entscheidungsbefugnis

Die Entscheidung über die Teilnahme an Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) trifft die zuständige Beratungsfachkraft (Arbeitsvermittler-in/Fachberater-in) der Regionalstelle.

#### 3.3 Dokumentation

Die Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber und die damit verbundenen Rechte und Pflichten des eHb sollen unter Angabe der konkreten Förderung (Arbeitgeber, Dauer, Ort) in die Eingliederungsvereinbarung (EinV) aufgenommen werden. Die Vorlage EinV wird entsprechend angepasst. Sanktionen lassen sich lediglich bei Vorliegen einer rechtswirksamen EinV ableiten.

In comp.ASS ist auf der Projektkarte **MAG (ehem. betr. TM)** eine Maßnahmebuchung mit Beginn- und Enddatum vorzunehmen. Es ist weiterhin eine Stelle in comp.ASS einzurichten und mit der Maßnahme zu verknüpfen. Das Beginn- und das Enddatum der Stelle entspricht hierbei der Maßnahme. Die Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) unterbricht die Arbeitslosigkeit.

## **Richtlinien für Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) gem. § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III**

---

Die Ergebnisse einer Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) sind zeitnah mit den eHb zu erörtern und in compASS zu dokumentieren.

Über die Gewährung der Maßnahmekosten muss kein schriftlicher Bescheid erstellt werden.

### **3.4 Sanktion bei Ablehnung, Abbruch, Ausschluss**

Die Beurteilung, ob ein wichtiger Grund für die Ablehnung, den Abbruch oder den Ausschluss (aus) einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) vorliegt/vorlag, obliegt der zuständigen Beratungsfachkraft (Arbeitsvermittler-in/Fachberater-in) der Regionalstelle.