

Hinweise zur Durchführung von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i.V.m. § 45 SGB III

Was ist Ziel einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)?

Ziel von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber ist es, Arbeitsuchende direkt am Arbeitsplatz unter Beaufsichtigung und Betreuung durch eine Fachkraft an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen, Vermittlungshemmnisse zu verringern oder zu beseitigen und die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu unterstützen. Auch die Heranführung an eine selbständige Tätigkeit ist möglich.

Dauer der Maßnahme bei einem Arbeitgeber

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber dürfen jeweils die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. Bei Langzeitarbeitslosen* oder bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, ist jeweils eine Dauer von bis zu zwölf Wochen zulässig.

* Definition Langzeitarbeitslose nach § 18 SGB III

- (1) Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.
- (2) Für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzen, bleiben folgende Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren unberücksichtigt:
 - ⇒ Zeiten einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch,
 - ⇒ Zeiten einer Krankheit, einer Pflegebedürftigkeit oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
 - ⇒ Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
 - ⇒ Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten,
 - ⇒ Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war, und kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis.
- (3) Ergibt sich der Sachverhalt einer unschädlichen Unterbrechung üblicherweise nicht aus den Unterlagen der Arbeitsvermittlung, so reicht Glaubhaftmachung aus.

Was ist vom Betrieb zu beachten und einzuhalten?

1. Keine Wettbewerbsverzerrungen durch Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)
Maßnahmen bei einem Arbeitgeber können nicht zur Verrichtung von Arbeiten eingesetzt werden, für die üblicherweise Arbeitskräfte beschäftigt oder Aufträge an Wirtschaftsbetriebe vergeben werden. Sie dürfen nicht dazu genutzt werden, urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen zu kompensieren. Zweck der Maßnahme darf es nicht sein, dass die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer allein zur Arbeitsleistung ohne Betreuung eingesetzt wird.
Eventuelle Zuwendungen sind dem Träger der Grundsicherung mitzuteilen.

Hinweise zur Durchführung von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II i.V.m. § 45 SGB III

2. **Beaufsichtigung und Betreuung der Teilnehmer*innen durch Fachkräfte des Betriebes**
Um zu gewährleisten, dass die o. a. Ziele von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber am Arbeitsplatz umgesetzt werden, hat der Betrieb die entsprechende Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung der Teilnehmer*innen sicherzustellen. Die Anzahl der insgesamt im Betrieb zur Verfügung stehenden Fachkräfte muss Gewähr dafür bieten, dass diese Unterweisung / Anleitung auch tatsächlich erfolgen kann.
3. **Arbeitsrechtliche Bestimmungen**
Die für den Betrieb maßgeblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten.
4. **Unfallversicherungsschutz**
Zuständiger Unfallversicherungsträger während einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber ist der für den Betrieb zuständige Unfallversicherungsträger (§ 2 Abs. 1 SGB VII).

Hinweis zum Mindestlohngesetz

Berufspraktische Phasen im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGBII) sind Maßnahmenbestandteile, bei denen die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Vordergrund steht.

Somit handelt es sich bei einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III, die mit dem Jobcenter vor Antritt vereinbart wurde oder die im Rahmen einer vom Jobcenter beauftragten Vergabemaßnahme nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III stattfindet, nicht um eine Beschäftigung oder ein Praktikum mit Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes im Sinne des Mindestlohngesetzes.

Datenschutz

Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin ist verpflichtet, alle datenschutzrechtliche Bestimmungen, insbesondere die Vorschriften zum Sozialdatenschutz, einzuhalten. Die Zusendung des Betriebsbogens an das Jobcenter hat unter Berücksichtigung des Datenschutzes per Post oder Fax zu erfolgen.

Sonstige Hinweise

Liegen dem zuständigen Träger der Grundsicherung Hinweise auf eine missbräuchliche Inanspruchnahme der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber durch einen Betrieb vor, erteilt er generell keine Zustimmungen/ Einwilligungen zu Maßnahmen bei einem Arbeitgeber in diesem Betrieb bzw. beendet die laufende Maßnahme bei einem Arbeitgeber. Dies gilt auch, wenn dem Träger der Grundsicherung Abweichungen zu den übrigen Erklärungen des Betriebes (z.B. zur Teilnehmerbetreuung oder zur Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen) bekannt werden.