

## Richtlinie zur Durchführung von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

### Inhaltsverzeichnis:

1. Gesetzliche Grundlagen.....	1
2. Umsetzung durch das Jobcenter EN.....	1
2.1 Zielsetzung.....	1
2.2 Förderfähiger Personenkreis.....	1
2.4 Maßnahmedauer.....	2
2.5 Anforderungen an den durchführenden Betrieb.....	2
2.6 Maßnahmen bei Zeitarbeitsunternehmen.....	3
2.7 Kostenübernahme.....	3

### 1. Gesetzliche Grundlagen

Rechtsgrundlage für die Richtlinie ist § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) i.V.m. § 45 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III).

### 2. Umsetzung durch das Jobcenter EN

#### 2.1 Zielsetzung

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) sollen die berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Gegenstand einer solchen Maßnahme können die Feststellung der beruflichen Eignung in Bezug auf eine Zieltätigkeit als auch die Verringerung und Beseitigung berufsfachlicher Vermittlungshemmnisse sowie Erhalt und Ausbau der beruflichen Fertigkeiten und Fähigkeiten sein.

Zweck der Maßnahme bei einem Arbeitgeber darf es nicht sein, ausschließlich oder überwiegend Tätigkeiten auszuüben, für die i.d.R. Entgelt gezahlt wird. Ebenso dürfen Maßnahmen bei einem Arbeitgeber nicht dazu dienen urlaubs- oder krankheitsbedingte betriebliche Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen aufzufangen.

Eine MAG darf nicht im Ausland durchgeführt werden.

#### 2.2 Förderfähiger Personenkreis

Gefördert werden können erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), insbesondere Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Ausbildungssuchende.

Maßgebliche Voraussetzung für die aktivierenden Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) ist die Hilfebedürftigkeit. Der personelle Anwendungsbereich ergibt sich somit aus den Regelungen der §§ 7ff. SGB II.

## Richtlinie zur Durchführung von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

---

Dies ermöglicht daher auch die Teilnahme an einer MAG für Personen, die trotz (Erwerbs-) Einkommen weiterhin hilfebedürftig sind. Da diese bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind, muss jedoch in jedem Einzelfall geprüft werden, ob der Einsatz von MAG sinnvoll und – bezogen auf die Verringerung oder Beendigung der Hilfebedürftigkeit – zielführend ist.

Für Ausbildungssuchende ist die Teilnahme an einer MAG möglich, jedoch nicht im Sinne einer vorgelegten Ausbildungsprobezeit. Da es sich bei MAG nicht um Maßnahmen handeln darf, die der Berufsvorbereitung dienen (§ 45 Abs. 2 Satz 4 SGB III), sind für Personen, die allein die Aufnahme einer Ausbildung anstreben (Ausbildungssuchende) vorrangig die Leistungen des Dritten Kapitels, Dritter Abschnitt (Berufswahl und Berufsausbildung) des SGB III einzusetzen.

Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit einem Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III, die nur aufstockend Bürgergeld beziehen, müssen seit dem 01.01.2017 die Eingliederungsleistungen nach § 45 SGB III bei der Agentur für Arbeit beantragen.

### 2.4 Maßnahmedauer

Die Dauer einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber wird vom Jobcenter festgelegt.

Die MAG ist vor Antritt formlos zu beantragen soweit sie nicht direkt auf Veranlassung des Jobcenters durchgeführt wird.

Der zeitliche Umfang der MAG richtet sich nach individuellen Handlungsbedarfen und darf im Regelfall jeweils die Dauer von **sechs Wochen** (30 Arbeitstage bei einer üblichen 5-Tage-Woche) nicht überschreiten (§ 45 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Bei betriebsüblichen Besonderheiten kann die Dauer abweichen (z. B. 6-Tage-Woche), jedoch darf die Dauer von sechs Kalenderwochen (42 Kalendertage) nicht überschritten werden.

Nach § 45 Abs. 8 SGB III kann bei Langzeitarbeitslosen oder bei Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber bis zu **zwölf Wochen** dauern. Die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen darf dabei die Dauer von acht Wochen nicht überschreiten.

Langzeitarbeitslos sind nach Definition des § 18 SGB III die Arbeitslosen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. In § 18 SGB III Abs. 2 sind die Sachverhalte aufgeführt, die die Arbeitslosigkeit zwar unterbrechen, aber bei der Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit unberücksichtigt bleiben (sog. unschädliche Unterbrechungssachverhalte).

### 2.5 Anforderungen an den durchführenden Betrieb

Dem Betrieb obliegen folgende Verpflichtungen:

- ⇒ Einhaltung aller relevanten arbeitsrechtlichen Bestimmungen.
- ⇒ Benennung einer Fachkraft, die für die Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung der Teilnehmerin/des Teilnehmers zuständig ist.
- ⇒ Der Unfallversicherungsschutz der Teilnehmerin/des Teilnehmers wird über den Betrieb sichergestellt (nach § 2 Abs. 1 SGB VII). Der für den Arbeitgeber zuständige Unfallversicherungsträger ist maßgebend für den Unfallversicherungsschutz der Teilnehmerin/des Teilnehmers. Eine Meldung des Arbeitgebers ist nur nach einem Unfall erforderlich, der eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Arbeitstagen oder den Tod der/des Versicherten zur Folge hat. Eine Meldung bei Aufnahme der MAG ist regelmäßig entbehrlich. Da vom Arbeitgeber kein Entgelt an die/den Versicherte/n fließt, ist der Unfallversicherungsschutz für den Arbeitgeber grundsätzlich beitragsfrei.
- ⇒ Ausstellung eines Berichtsbogens (Betriebsbogen) für den Teilnehmenden, wenn im Anschluss an die Maßnahme keine Übernahme in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis durch den Arbeitgeber erfolgt. In diesem Berichtsbogen sind insbesondere die während der Maßnahme

## Richtlinie zur Durchführung von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

---

erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu beschreiben sowie ggf. die Anzahl der Fehltage anzugeben.

### 2.6 Maßnahmen bei Zeitarbeitsunternehmen

MAG in Zeitarbeitsunternehmen sind zulässig, wenn sie im Zeitarbeitsunternehmen selbst stattfindet. Eine Maßnahmedurchführung im Entleihbetrieb ist dann zulässig, wenn die Betreuung und Anleitung des Teilnehmenden durch eine Fachkraft des Zeitarbeitsunternehmens gewährleistet ist und die Bestimmungen der Zeitarbeitsbranche eingehalten werden.

### 2.7 Kostenübernahme

Die Förderung wird auf die Weiterleistung von Bürgergeld und zu beantragende, für die berufliche Eingliederung notwendige und angemessene Begleitkosten der Maßnahmeteilnahme beschränkt (§ 45 Abs. 1 Satz 4f.). Notwendigkeit und Höhe der Kosten sind nachzuweisen.

Bestehen gesetzliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Kostenübernahme, ist eine Erstattung durch das Jobcenter ausgeschlossen (z.B. Arbeitsschutzkleidung).

Es ist gesetzlich nicht näher geregelt, welche Kosten geltend gemacht werden können (Ermessensspielraum). Erstattungsfähig können beispielsweise Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten sowie Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sein. Die Erstattung der vorgenannten Kosten erfolgt in Anlehnung an die Vorschriften zur Beruflichen Weiterbildung (§ 81ff. SGB III).

Eine abschließende Aufzählung weiterer Fördertatbestände ist nicht möglich, da immer die individuelle Förderung der/des Teilnehmenden im Vordergrund steht.

Weitere erstattungsfähige Kosten können z.B. sein:

- ⇒ notwendige und angemessene Arbeitskleidung
- ⇒ notwendige Eignungsuntersuchungen
- ⇒ erforderliche Untersuchungen oder Unterweisungen
- ⇒ notwendige Zertifikate