

## Geschäftsanweisung 06/2017

### Maßnahmen bei einem Arbeitgeber Vom 04.07.17

#### I. Ausgangslage

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) sind ein Instrument, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (AG) von der Arbeitsleistung der Kundin / des Kunden und deren/ dessen Motivation für eine Einstellung zu überzeugen.

#### II. Lösung

##### **II.1 Entscheidung und Absicht der Geschäftsführung**

Ziel ist es, den integrationsorientierten Einsatz der Eingliederungsmittel zu forcieren. Es soll der zielgerichtete Einsatz der Förderleistung Maßnahmen bei einem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Prinzipien der Wirkung und Wirtschaftlichkeit verstärkt genutzt werden. Ziel ist es, den integrationsorientierten Ansatz zu forcieren.

##### **II.2 Umsetzung**

In § 16 SGB II i.V. m. §45 SGB III sind Maßnahmen bei einem Arbeitgeber als arbeitsmarktpolitisches Instrument geregelt.

Das Ziel ist

- **die Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt,**
- **die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen oder**
- **die Heranführung an eine selbständige Tätigkeit.**

Die Dauer ist grundsätzlich auf bis zu 6 Wochen beschränkt.

Bei folgenden Kundinnen und Kunden kann eine Förderung auf bis zu 12 Wochen ausgedehnt werden:

- Langzeitarbeitslose nach §18 SGB III
- eLB mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen

Bei MAG's mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme bei potentiellen AG soll diese i.d.R. 3 Wochen umfassen unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten/ Defizite, um der Kundin/ dem Kunden die Möglichkeit zu geben sich umfänglich der/dem AG zu präsentieren.

In allen anderen Fällen (berufsfachliche Kenntnisvermittlung, Erwerb von Berufspraxis, Eignungsfeststellung für ein Berufsziel) ist eine Förderung auch über einen längeren Zeitraum möglich.

Der Grundsatz Kontakt zur/ zum AG vor der Zuweisung durch die IFK soll greifen, um die möglichen Einstellungsabsichten zu erfragen.

Über die Bewilligung der MAG ist ein Vermerk in **STEP** im Datensatz der/ des AG's zu erstellen.

Während der MAG soll die IFK rechtzeitig vor dessen Ende sowohl mit der/ dem AG als auch mit der/ dem eLB Kontakt aufnehmen, um den Sachstand hinsichtlich einer möglichen Einstellung zu ermitteln bzw. eventuell vorliegende Hinderungsgründe zu erfragen. Ist das Ziel der Einstellung nicht erreicht, muss erörtert werden, aus welchem Grund es zu dieser Entscheidung gekommen ist. Die gewonnenen Ergebnisse sind in VerBIS zu kommentieren und bei Bedarf mit der/ dem zuständigen Arbeitgeberorientierten Vermittler/-in (AGoV) zu thematisieren.

Eine mögliche erneute Kontaktaufnahme zum AG bezüglich EGZ (bei Minderleistungen) wird dann durch die/ den AGoV vorgenommen.

Sollte eine Arbeitsaufnahme nicht zustande kommen, ist **spätestens innerhalb der ersten zwei Wochen nach Ende der Maßnahme** ein Gespräch mit der/ dem eLB zu führen, um die Gründe hierfür zu ermitteln, die Integrationsstrategie anzupassen, das BewA hinsichtlich neu gewonnener Kenntnisse zu überarbeiten und die Eingliederungsvereinbarung anzupassen.  
[Link GA Absoma](#)

Ein SteA-Suchlauf (auch regelmäßig nach Beendigung) ist durchzuführen und der Kundin/ dem Kunden entsprechende VV's auszuhändigen.

Zudem ist die/ der AGoV aus dem gemeinsamen AGS über das [Teampostfach](#) über die erfolglose MAG (Betreff: Erfolgreiche MAG, Kundennummer und Name des/der AG) zu informieren, ebenso wie bei Anhaltspunkten für einen Missbrauch.

### **III. Inkrafttreten**

Die Geschäftsanweisung ersetzt die Fachliche Weisung 07/2014 vom 10.04.2014. Sie tritt ab sofort in Kraft und gilt bis auf weiteres.

Bremen, den **05.07** .2017



---

Thorsten Spinn  
Stellvertretender Geschäftsführer