

SGB II Fachliche Hinweise

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III

**Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV) nach § 16 Abs.
1 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III**

Stand: April 2012

Grundlage

Rechtsgrundlage für die vorliegenden Fachlichen Hinweise ist § 44b Abs. 3 Satz 2 SGB II, danach haben die Träger in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich ein Weisungsrecht gegenüber den gemeinsamen Einrichtungen (im Folgenden Jobcenter genannt). Der BA obliegt gemäß § 44b Abs. 3 Satz 1 SGB II die Verantwortung für die rechtmäßige und zweckmäßige Erbringung der Leistungen nach § 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III.

Inhalt und Ziel

Die Fachlichen Hinweise sollen die Jobcenter bei ihren dezentralen Entscheidungen zur Durchführung von Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV) unterstützen. Gleichzeitig sollen sie einen Rahmen bilden, wie der Instrumenteneinsatz hinsichtlich Rechtmäßigkeit, Integrationswirkung und Wirtschaftlichkeit bestmöglich gestaltet werden kann.

Die vorliegende Unterlage enthält in jeweils gekennzeichneten Abschnitten Empfehlungen und fachliche Hinweise (verbindliche Weisungen zur Rechtsauslegung) der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Umsetzung.

[Teil A – Grundsätzliche Hinweise](#)

[Teil B – Regelungen zur Anwendung und Umsetzung](#)

[Teil C – Ergänzende Verfahrensinformationen](#)

Beteiligungen

Die Neufassung der Fachlichen Hinweise wurde von der BA erarbeitet und mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmt. Mit den Ländern und den kommunalen Spitzenverbänden wurde das Benehmen hergestellt. Die Fachlichen Hinweise werden bei Bedarf fortgeschrieben.

Impressum

Bundesagentur für Arbeit
Geschäftsbereich PEG - Produktentwicklung Grundsicherung
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Beschreibung
4PM	4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit
AA	Agentur für Arbeit
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
AVGS-MPAV	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für Maßnahmen bei einer privaten Arbeitsvermittlung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
COSACH	Computerunterstützte Sachbearbeitung (IT-Fachverfahren der BA für Abwicklung der Eingliederungsleistungen)
EinV	Eingliederungsvereinbarung (i.S.d. § 15 SGB II)
eLb	Erwerbsfähige/r Leistungsberechtigte/r (i.S.d. § 7 SGB II)
ERP	Einheitliches Ressourcen Planungssystem (IT-Fachverfahren der BA für Finanzen)
FKS	Fachkundige Stelle (i.S.d. § 177 SGB III)
IFK	Integrationsfachkraft (im Jobcenter)
IKS	Interne Kontrollsysteme
MABE	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MAT	Maßnahmen bei einem Träger
MPAV	Maßnahmen bei einer privaten Arbeitsvermittlung
PAV	Private Arbeitsvermittlung
UFa	Unterstützung der Fachaufsicht
VA	Verwaltungsakt (i.S.d. § 31 SGB X)
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (IT-Fachverfahren der Bundesagentur für Arbeit für die Bereiche Vermittlung und Beratung)

Inhaltsübersicht

Teil A – Grundsätzliche Hinweise	6
1. Gesetzliche Grundlagen	6
2. Begriffsbestimmung	6
3. Ziele.....	6
4. Produkteinsatz im Kontext des 4-Phasen-Modells und des Förder-Checks.....	7
Teil B – Regelungen zur Anwendung und Umsetzung.....	8
1. Ausstellung des AVGS-MPAV	8
1.1 Rechtsnatur des AVGS-MPAV	8
1.2 Förderfähiger Personenkreis	8
1.3 Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Ausstellung eines AVGS-MPAV	9
1.3.1 Der AVGS-MPAV als Ermessensleistung im SGB II	9
1.3.2 Anspruchsvoraussetzungen für die Ausstellung des AVGS-MPAV	9
1.4 Ausgabe des AVGS-MPAV	10
1.5 Konditionen bei Ausstellung des AVGS-MPAV.....	10
1.5.1 Gültigkeitsdauer	10
1.5.2 Höhe der Vergütung.....	10
1.5.3 Regionale Beschränkung	11
1.6 Eingliederungsvereinbarung (EinV)	11
2. Einschaltung der PAV.....	11
3. Finanzielle Abwicklung des AVGS-MPAV	12
3.1 Erfolgreiche Vermittlung	12
3.2 Versicherungspflicht des Beschäftigungsverhältnisses.....	12
3.3 Konkrete Rolle der PAV bei der Vermittlung	12
3.3.1 Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses	12
3.3.2 Unabhängigkeit der PAV	13
3.4 Auszahlung der Vermittlungsvergütung	14
3.4.1 Antragserfordernis	14
3.4.2 Beschäftigungsdauer	14
3.4.3 Vergütungsanspruch bei Missbrauchsverdachtswarnung.....	15
3.5 Auszahlungsmodalitäten bei Vermittlungsvergütung	15
Teil C – Ergänzende Verfahrensinformationen	16
1. IT-Verfahren, Vordrucke, Dokumentation.....	16
1.1 Nutzung der IT-Verfahren der BA	16
1.2 Zentrale BK-Vorlagen.....	16
1.3 Dokumentation	16
2. Geschäftsprozessmodell der BA	17
3. Bewirtschaftung der Haushaltsmittel	17
4. Statistik und Controlling.....	17
5. Aufbewahrungsfrist	18
6. Qualitätssicherung.....	18
6.1 Zentrale Unterstützung der Qualitätssicherung.....	18

Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

6.2	Qualität von zertifizierten Trägern, Leistungsstörungen	19
6.3	Nachhaltung	19

Teil A – Grundsätzliche Hinweise

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt werden die bisherigen §§ 46 und 421g SGB III zu einer gemeinsamen Norm unter § 45 SGB III zusammengeführt und inhaltlich weiterentwickelt. Neben den bisher aus § 46 SGB III bekannten Möglichkeiten, Träger mit der Durchführung von MAbE zu beauftragen oder MAbE bei einem Arbeitgeber zu fördern, haben die Jobcenter ab dem 01.04.2012 mit § 45 SGB III zusätzlich die Option, eLb für die Teilnahme an MAbE einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) auszustellen. Dieser kann auch für die Einschaltung einer privaten Arbeitsvermittlung eingesetzt werden. Der bisherige Vermittlungsgutschein geht daher (in veränderter Form) im neuen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für Maßnahmen bei einer privaten Arbeitsvermittlung (AVGS-MPAV) auf.

Die vorliegenden Fachlichen Hinweise behandeln die Einschaltung einer privaten Arbeitsvermittlung (PAV) mittels eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS) nach § 45 SGB III.

Wird in diesen Fachlichen Hinweisen die Bezeichnung „§ 45 SGB III“ verwendet, so handelt es sich hierbei um § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III.

1. Gesetzliche Grundlagen

Rechtsgrundlage für die vorliegenden Fachlichen Hinweise ist § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III. Zusätzlich gelten für PAV die Regelungen zur Trägerzertifizierung nach § 178 SGB III.

Der Gesetzestext des SGB II in seiner jeweils aktuellen Fassung kann im Internet unter diesem Link aufgerufen werden: [SGB II](#)¹

2. Begriffsbestimmung

Die MAbE nach § 45 SGB III setzen sich zusammen aus:

- Maßnahmen bei einem Träger (MAT) und
- Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) und
- Maßnahmen bei einer privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

3. Ziele

Nach der Zielsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) soll die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der/des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) durch Erhalt und Ausbau ihrer/seiner Fertigkeiten und Fähigkeiten gefördert sowie deren/dessen berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Mit der Neufassung des bisherigen Vermittlungsgutscheins wird stärker als bisher der individuelle Handlungsbedarf des/der eLb berücksichtigt und auf die bislang starren Voraussetzungen verzichtet. Darüber hinaus können die Angebote der privaten Arbeitsvermittlungen stärker individualisiert und spezialisiert ausgestaltet werden, da auch über das reine Vermittlungsgeschäft hinausgehende Angebote unterbreitet werden können.

Mit der Instrumentenreform sollen den Verantwortlichen vor Ort auf der einen Seite flexible und verbesserte Handlungsmöglichkeiten für die individuelle Unterstützung von eLb bei deren Eingliederung in Arbeit eröffnet werden. Dies bestärkt zugleich die Jobcenter in ihrer dezentralen Entscheidungskompetenz.

¹ Die BA übernimmt für die verlinkten Inhalte keinerlei Gewährleistung oder Verantwortung.

Auf der anderen Seite werden die eLb durch die Gutscheinvvariante in die Lage versetzt, innerhalb eines durch die Jobcenter vorgegebenen Rahmens eigenverantwortlich das Dienstleistungsangebot einer PAV auszuwählen, das ihren individuellen Förderbedarf am besten berücksichtigt. Die eLb werden dadurch hinsichtlich ihres eigenen Beitrags zum Integrationsprozess mehr gefordert. Gleichzeitig werden aber auch ihre Entscheidungs- und Wahlrechte gestärkt.

4. Produkteinsatz im Kontext des 4-Phasen-Modells und des Förder-Checks

Weisungen

Im Rahmen des Eingliederungsprozesses ist ein Profiling (Potentialanalyse i. S. d. § 37 SGB III) im Rahmen des 4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit (4PM) zu erstellen. Auf Basis des Stärken- und Schwächenprofils legt die Integrationsfachkraft (IFK) fest, ob die Ausstellung eines AVGS-MPAV für die weitere Eingliederungsstrategie notwendig und zielführend ist.

Zur Sicherstellung eines wirkungsvollen Instrumenteneinsatzes müssen vor Ausstellung des AVGS-MPAV die Kriterien des Förder-Checks erfüllt sein.

Empfehlungen

Der Produkteinsatz AVGS-MPAV ist speziell auf den 1. Arbeitsmarkt ausgerichtet und kommt daher in erster Linie für eLb mit Markt- oder Aktivierungsprofil in Betracht. Er kann bei folgenden Handlungsstrategien im Rahmen des 4PM empfohlen werden (Stand: April 2012):

- Vermittlung (übergreifende Handlungsstrategie)
- Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren
- Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen

Einen Überblick über die Handlungsstrategien gibt der Produktkatalog im Intranet. Die Empfehlungen des Produktkatalogs ersetzen allerdings nicht die individualisierte Entscheidung der IFK.

Teil B – Regelungen zur Anwendung und Umsetzung

Die Anwendung und Umsetzung des AVGS-MPAV gliedert sich in drei Prozessschritte:

1. **Ausstellung** durch das Jobcenter
2. **Einschaltung** der PAV
3. **Finanzielle Abwicklung** durch das Jobcenter

1. Ausstellung des AVGS-MPAV

1.1 Rechtsnatur des AVGS-MPAV

Weisungen

Die Aushändigung eines AVGS-MPAV stellt gegenüber der/dem eLb eine konkrete Zusicherung i. S. d. § 34 SGB X dar (Rechtsnatur des AVGS-MPAV). Der AVGS-MPAV ermöglicht es der/dem eLb, im Rahmen des festgestellten Unterstützungsbedarfs selbst nach zugelassenen PAV zu suchen. Dies stärkt vor allem die Eigenverantwortung der/des eLb bei der Umsetzung ihrer/seiner individuellen Integrationsstrategie.

1.2 Förderfähiger Personenkreis

Weisungen

Zum förderfähigen Personenkreis gehören

- von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und
- Arbeitslose.

Die Vermittlung in Berufsausbildung ist ausgeschlossen, da § 45 Abs. 4 Nr. 2 SGB III nur die Vergütung der Arbeitsvermittlung ermöglicht. Damit sind eLb, die ausschließlich die Aufnahme einer Ausbildung anstreben, von dieser Förderleistung nicht erfasst.

Über § 16 SGB II können auch eLb im Rechtskreis SGB II gefördert werden. Maßgebliche Voraussetzung für die aktivierenden Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende ist die Hilfebedürftigkeit. Der personelle Anwendungsbereich ergibt sich somit aus den Regelungen der §§ 7ff. SGB II. Dies ermöglicht daher auch die Ausstellung eines AVGS-MPAV für Personen, die neben dem Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (§§ 19ff. SGB II) noch Arbeitslosengeld nach dem SGB III (sog. Aufstocker) erhalten. Rechtlich möglich ist der Einsatz eines AVGS-MPAV ebenso für Personen, die trotz (Erwerbs-) Einkommen weiterhin hilfebedürftig sind (sog. Erwerbsaufstocker). Da diese bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind, muss jedoch in jedem Einzelfall besonders intensiv geprüft werden, ob die Ausgabe eines Gutscheins sinnvoll und - bezogen auf die Verringerung oder Beendigung der Hilfebedürftigkeit - zielführend ist.

Bei der Ausstellung des AVGS-MPAV handelt es sich um eine Ermessensleistung im SGB II. SGB-III-Aufstocker verlieren nicht ihren Rechtsanspruch auf Ausstellung eines AVGS-MPAV für die Auswahl einer PAV nach § 45 Abs. 7 SGB III gegenüber der Agentur für Arbeit (AA). Dies gilt trotz federführender Betreuung durch das Jobcenter.

Die Leistungen nach § 45 SGB III werden für Rehabilitanden erbracht, wenn die BA als Rehabilitationsträger zuständig ist.

Nähere Hinweise zur Prüfung der Leistungsverantwortung sind in den Fachlichen Hinweisen zu § 16 SGB II zu finden.

1.3 Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Ausstellung eines AVGS-MPAV

1.3.1 Der AVGS-MPAV als Ermessensleistung im SGB II

Weisungen

Beim AVGS-MPAV handelt es sich im Rechtskreis SGB II um eine reine Ermessensleistung (§ 16 Abs. 1 SGB II). Die IFK prüft, ob diese Leistung zur Eingliederung der/des eLb erforderlich ist. Die Ausstellung eines AVGS-MPAV darf nicht allein aufgrund knapper Haushaltsmittel versagt werden. Darüber hinaus darf es (z.B. im Rahmen ermessenslenkender Weisungen) nicht zu einer Ermessensreduzierung „auf Null“ kommen, d.h. es dürfen z. B. keine bestimmten Personengruppen generell von einer Förderung ausgeschlossen werden.

1.3.2 Anspruchsvoraussetzungen für die Ausstellung des AVGS-MPAV

Weisungen

Die Ausstellung eines AVGS-MPAV ist möglich, wenn alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der eLb gehört zum förderfähigen Personenkreis (siehe Punkt B 1.2).
2. Der AVGS-MPAV muss zur Eingliederung der/ des eLb notwendig sein. Das heißt, die Förderleistung muss die Chance auf die Eingliederung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung deutlich verbessern. Damit orientiert sich die Notwendigkeit insbesondere an den im Beratungs- und Vermittlungsgespräch ermittelten Handlungsbedarfen im Rahmen des 4PM und den daraus abgeleiteten individuell vereinbarten Handlungsstrategien.
3. Der AVGS-MPAV erfüllt die Kriterien des Förder-Checks.

Bei Ausgabe eines AVGS-MPAV für SGB III-Aufstocker (siehe Punkt B 1.2) ist darauf zu achten, dass diese ggf. einen Rechtsanspruch auf die Ausstellung eines AVGS-MPAV gegenüber der AA haben (§ 45 Abs. 7 SGB III).

Die Förderleistung kann nicht zum Einsatz kommen, wenn sich die/der eLb bereits in einer Maßnahme befindet, die auch die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zum Inhalt bzw. zum Ziel hat. In diesem Fall ist die Ausstellung des AVGS-MPAV nicht mehr notwendig. Der/dem eLb ist ein Ablehnungsbescheid (Verwaltungsakt (VA) mit Rechtsbehelfsbelehrung) auszustellen.

1.4 Ausgabe des AVGS-MPAV

Empfehlungen

Die zeitgleiche Ausgabe mehrerer AVGS mit unterschiedlichen Maßnahmezielen (§ 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 5 SGB III) sollte nur erfolgen, wenn dies die individuelle Integrationsstrategie zielorientiert unterstützt. Dabei ist es grundsätzlich zielführend, wenn vor der Entscheidung über weitere Förderleistungen geprüft wird, ob das Förderziel der bereits absolvierten Maßnahme erreicht ist, ob darauf aufbauend noch die Notwendigkeit für eine weitere Maßnahme besteht und welche Maßnahme dabei in Betracht kommt. Daher sollte der Fokus eher auf der schrittweisen Bearbeitung der Handlungsbedarfe liegen.

1.5 Konditionen bei Ausstellung des AVGS-MPAV

1.5.1 Gültigkeitsdauer

Weisungen

§ 45 Abs. 4 Satz 2 SGB III ermöglicht u. a. die zeitliche Befristung des AVGS-MPAV. Da gesetzlich keine konkrete Gültigkeitsdauer vorgegeben ist, wird diese grundsätzlich durch das Jobcenter festgelegt. Die Gültigkeitsdauer ist auf dem AVGS-MPAV zu vermerken.

Die Gültigkeit erlischt

- mit Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung,
- mit Ablauf der im AVGS-MPAV angegebenen Frist oder
- mit Wegfall der Hilfebedürftigkeit (§ 9 SGB II). Der Wegfall der Hilfebedürftigkeit muss der/dem eLb bekannt gegeben werden (§ 37 SGB X), um ihr/ihm die Möglichkeit zu geben, ihren/seinen Anspruch auf einen AVGS bei der AA geltend zu machen.

Mit dem Wegfall der Gültigkeit des AVGS-MPAV entfällt die Bindung des Jobcenters an die Zusicherung (Punkt B 1.1).

Empfehlungen

Für eine effektive Integrationsstrategie wird empfohlen, die Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV auf max. drei Monate zu begrenzen.

Ist diese Frist abgelaufen, die/der eLb jedoch weiterhin hilfebedürftig, kann ein erneuter AVGS-MPAV ausgestellt werden. Vor einer erneuten Ausstellung sollte jedoch geprüft werden, ob die MPAV nach wie vor als das im Rahmen von 4PM geeignete Instrument eingeschätzt wird oder ob die individuelle Handlungsstrategie ggf. angepasst werden muss.

1.5.2 Höhe der Vergütung

Weisungen

Die Höhe der Vergütung einer erfolgreichen Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung ist bei Ausstellung des AVGS-MPAV festzulegen.

Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

Sie beträgt 2.000,- € (§ 45 Abs. 6 Satz 2 SGB III). Bei Langzeitarbeitslosen i. S. d. § 18 SGB III und bei behinderten Menschen nach § 2 Abs. 1 SGB IX kann der AVGS-MPAV bis zu einer Höhe von 2.500,- € ausgestellt werden.

1.5.3 Regionale Beschränkung

Empfehlungen

§ 45 Abs. 4 Satz 2 SGB III ermöglicht es den Jobcentern, den Gültigkeitsbereich des AVGS-MPAV für die Auswahl der PAV regional zu beschränken. Da gesetzlich kein konkreter regionaler Gültigkeitsbereich vorgegeben ist, kann dieser individuell durch das Jobcenter festgelegt werden.

Wird der regionale Gültigkeitsbereich des AVGS-MPAV beschränkt, ist diese Beschränkung auf dem AVGS-MPAV zu vermerken. Die Beschränkung sollte sich an der strategischen Ausrichtung des Integrationsprozesses orientieren.

1.6 Eingliederungsvereinbarung (EinV)

Weisungen

Die Ausgabe eines AVGS-MPAV ist Teil der Integrationsstrategie. Sie ist in die EinV aufzunehmen. Diese ist regelmäßig zu aktualisieren.

Der Abschluss der EinV erfolgt einvernehmlich zwischen der/dem eLb und der IFK. Kann ein Einvernehmen nicht hergestellt werden, wird nach § 15 Abs. 1 S. 6 SGB II ein VA erlassen.

Die Fachlichen Hinweise zu § 15 SGB II sind zu beachten.

Die Nichteinhaltung von Vereinbarungen ohne wichtigen Grund ist sanktionsbegründend.

2. Einschaltung der PAV

Weisungen

Der AVGS-MPAV berechtigt die/den eLb zur Auswahl eines nach den §§ 176 ff. SGB III zugelassenen Trägers (unter Beachtung der regionalen Einschränkung; vgl. Punkt 1.5.3). Bis zum 31.12.2012 ist eine Gewerbebeanmeldung der Trägerzulassung gleichgestellt (§ 443 Abs. 3 SGB III). Aus der Gewerbebeanmeldung muss klar ersichtlich sein, dass die Vermittlung von Arbeitskräften Gegenstand des Gewerbes ist. Das in der Gewerbebeanmeldung angegebene Datum des Beginns des Gewerbes darf nicht nach dem Tag der Vermittlung liegen.

In der Wahl der PAV ist die/der eLb frei. Das Jobcenter darf aufgrund seiner Neutralitätspflicht und aus wettbewerbsrechtlichen Gründen keine bestimmte PAV empfehlen.

3. Finanzielle Abwicklung des AVGS-MPAV

3.1 Erfolgreiche Vermittlung

Weisungen

Die Vergütung kann nur für eine erfolgreiche Vermittlung gezahlt werden. Eine erfolgreiche Vermittlung liegt vor, wenn folgende Punkte kumulativ erfüllt sind:

- Die Vermittlung wurde während der Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV getätigt (vgl. Punkt 1.5.1).
- Das vermittelte Beschäftigungsverhältnis ist versicherungspflichtig.
- Der (ggf. konkludent geschlossene) Arbeitsvertrag wurde während der Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV geschlossen.
- Das Beschäftigungsverhältnis wurde innerhalb der Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV begonnen.

3.2 Versicherungspflicht des Beschäftigungsverhältnisses

Weisungen

Das von der PAV vermittelte Beschäftigungsverhältnis muss versicherungspflichtig sein (§ 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III). Die Versicherungspflicht bestimmt sich nach den §§ 24, 25 SGB III. Maßgeblich ist die Versicherungspflicht zur BA (Arbeitslosenversicherung).

Als Nachweis der Versicherungspflicht einer Beschäftigung in EU-/EWR-Staaten genügt die Vorlage einer Bescheinigung des ausländischen Arbeitgebers in deutscher Sprache, aus der hervorgeht, dass er ein versicherungspflichtiges, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassendes Beschäftigungsverhältnis mit der/dem eLb nach dem Recht des Staates eingegangen ist, in dem er seinen Geschäftssitz hat.

Empfehlungen

Bei Zweifeln an der Richtigkeit der vorgelegten Bescheinigung sollte die Vorlage weiterer Nachweise unter Beachtung der §§ 20, 21 SGB X verlangt werden. Ein solcher Nachweis kann z.B. die Vorlage einer Bescheinigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers darstellen.

3.3 Konkrete Rolle der PAV bei der Vermittlung

3.3.1 Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses

Weisungen

Das Arbeitsverhältnis muss durch die Tätigkeit eines Dritten (hier: PAV) zustande gekommen sein. Dies ist dann der Fall, wenn alle folgenden Punkte erfüllt sind:

- Die PAV ist nicht als sog. Nachweismakler tätig geworden, d.h. sie hat nicht lediglich Hinweise gegeben, die zum Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen der/dem eLb

Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

und dem Arbeitgeber geführt haben (z. B. Ausgabe von Arbeitgeberadressen, Hinweise auf Stellenangebote in Medien).

- Die PAV hat nicht lediglich die Selbstsuche der/des eLb nach einer Beschäftigung unterstützt (z.B. Bewerbercoaching i.S.d. Optimierung von Bewerbungsunterlagen, Training von Vorstellungsgesprächen).
- Der Kontakt der/des eLb zum Arbeitgeber hinsichtlich der aktuell zu besetzenden Stelle war noch nicht hergestellt. Die Kontaktaufnahme gilt jedoch bereits als erfolgt, wenn die/der eLb z.B. vom Jobcenter schon einen Vermittlungsvorschlag für diese Stelle bekommen hat oder der Kontakt zum Arbeitgeber durch sie/ihn selbst hergestellt wurde (Selbstsuche).
- Die PAV hat den Kontakt zwischen der/dem eLb und dem Arbeitgeber direkt hergestellt. Dies ist nicht der Fall, wenn zwei PAV als Kooperationspartner agieren und dahingehend zusammenarbeiten, dass zwar die eine PAV einen Vermittlungsvertrag mit der/dem eLb abschließt, jedoch der Kontakt zum Arbeitgeber durch die andere PAV hergestellt wird.
- Die PAV hat durch ihre Tätigkeit aktiv den Abschluss eines Arbeitsvertrages sowie der Beschäftigungsaufnahme herbeigeführt (entspricht dem sog. Vermittlungsmakler des BGB). Der Arbeitsvertrag muss während der Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV geschlossen und die Beschäftigung während der Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV aufgenommen werden. Eine konkrete, schriftliche Einstellungszusage des Arbeitgebers steht dem Arbeitsvertrag gleich. Aus dem Arbeitsvertrag oder der Einstellungszusage müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen, insbesondere Umfang (Arbeitszeit), Dauer, Höhe des Arbeitsentgelts und Beschäftigungsbeginn hervorgehen.

3.3.2 Unabhängigkeit der PAV

Weisungen

Die PAV ist als unabhängiger Makler zwischen Arbeitgeber und der/dem eLb vermittlerisch tätig. Diese Unabhängigkeit liegt nicht vor, wenn sie mit dem Arbeitgeber derart wirtschaftlich (z.B. als Personalberater des Arbeitgebers) oder persönlich (z.B. als Ehefrau des Arbeitgebers) verflochten ist, dass eine selbständige Entscheidungsbefugnis auf einer der beiden Seiten fehlt (sog. Verflechtung). Dies ist z.B. der Fall, wenn

- die PAV an dem Unternehmen des Arbeitgebers oder auch umgekehrt das Unternehmen an der PAV in einem wirtschaftlich erheblichen Maße beteiligt ist,
- ein hinter der PAV und dem Arbeitgeber stehender weiterer Dritter beide Firmen „beherrscht“,
- ein/e Geschäftsführer/in der PAV gleichzeitig Geschäftsführer/in des Arbeitgebers ist, es sich also um ein und dieselbe natürliche oder juristische Person handelt,
- die für die Einstellung der/des eLb beim Arbeitgeber verantwortliche Person (z.B. Personalverantwortlicher, Einstellungsbefugter) mit der PAV identisch ist oder
- die PAV, bzw. ein/e Beschäftigte/r der PAV, auch gleichzeitig beim Arbeitgeber beschäftigt ist.

Die Vermittlung durch die PAV eines Zeitarbeitsunternehmens zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen (Konkurrenten) ist zulässig, wenn weder eine rechtliche Identität noch eine enge wirtschaftliche bzw. personelle Verflechtung beider Unternehmen vorliegt.

Bei der Beurteilung der gemeinsamen Identität und Verflechtung sind die gleichen Maßstäbe anzulegen wie bei der Beurteilung der Unabhängigkeit der PAV.

Die Vermittlung durch ein Tochterunternehmen des Arbeitgebers ist nicht möglich.

Bei Auffälligkeiten zu den o.g. Punkten ist die/der eLb zu befragen bzw. sind Recherchen anzustellen.

3.4 Auszahlung der Vermittlungsvergütung

3.4.1 Antragserfordernis

Weisungen

Die Auszahlung der Vermittlungsvergütung erfordert nach § 37 SGB II einen Antrag.

Dem Antrag auf Auszahlung der ersten Rate sind beizufügen:

- AVGS-MPAV (Original)
- Nachweis der Trägerzulassung: Die Vermittlungsvergütung kann nur an zugelassene Träger gezahlt werden. Ob eine gültige Zulassung vorliegt, ist bei jeder Entscheidung über die Zahlung der Vermittlungsvergütung in COSACH (Registerkarte „Zulassung“) zu prüfen. Sind in der Registerkarte „Zulassung“ keine Daten erfasst, ist die Zulassung durch die PAV durch Vorlage einer Kopie nachzuweisen. Die Trägerzulassung und deren Dauer sind in COSACH zu erfassen. Für Vermittlungen bis einschließlich 31.12.2012 ist übergangsweise die Vorlage einer Gewerbebeanmeldung ausreichend.
- Vermittlungs- und Beschäftigungsbestätigung des Arbeitgebers (Original): Wird für den/die gleiche/n eLb ein Antrag auf Eingliederungszuschuss gestellt, sind vor Auszahlung der Vermittlungsvergütung die Angaben auf der Vermittlungs- und Beschäftigungsbestätigung sowie dem Antrag auf Eingliederungszuschuss abzugleichen. Bei abweichenden Angaben sind entsprechende Recherchen anzustellen.

Dem Antrag auf Auszahlung der zweiten Rate ist die weitere Vermittlungs- und Beschäftigungsbestätigung des Arbeitgebers (Original) beizufügen.

Über den Antrag der PAV entscheidet jeweils das für den Wohnort der/des eLb zuständige Jobcenter (Örtliche Zuständigkeit nach § 36 SGB II).

3.4.2 Beschäftigungsdauer

Weisungen

Die für die Auszahlung der Vermittlungsvergütung erforderliche Beschäftigungsdauer richtet sich jeweils nach § 26 SGB X i.V.m. §§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 BGB. Ausschlaggebend für den Beginn der Frist ist der Tag der tatsächlichen Arbeitsaufnahme.

Die Vermittlungsvergütung wird der PAV in zwei Raten gewährt. Für die erste Rate muss eine mindestens sechswöchige, ununterbrochene Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nachgewiesen werden, für die zweite Rate muss das Beschäftigungsverhältnis mindestens sechs Monate ununterbrochen bestanden haben (§ 45 Abs. 6 Satz 4 SGB III).

Während des Bezuges von Krankengeld besteht kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Zeiten des Krankengeldbezuges können somit nicht in die Berechnung der sechsmonatigen Frist einbezogen werden.

Die PAV hat das Vorliegen der sechswöchigen bzw. sechsmonatigen Beschäftigungsdauer beim Antrag auf Auszahlung der Vermittlungsvergütung nachzuweisen.

Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

Die Gewährung der Vermittlungsvergütung ist nach § 45 Abs. 6 Nr. 2 SGB III ausgeschlossen, wenn das Beschäftigungsverhältnis

- von vornherein auf eine Dauer von weniger als drei Monaten begrenzt ist oder
- bei einem früheren Arbeitgeber begründet wird, bei dem die/der eLb während der letzten vier Jahre vor Aufnahme der Beschäftigung bereits mehr als drei Monate lang versicherungspflichtig beschäftigt war. Dies gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX) handelt.

Empfehlungen

Verweigert der Arbeitgeber die Bestätigung zur Beschäftigungsdauer, kann im Ausnahmefall eine entsprechende schriftliche Erklärung der/des eLb genügen. Ggf. sollte zusätzlich noch der Arbeitsvertrag im Original sowie die letzte Gehaltsabrechnung vorgelegt werden.

3.4.3 Vergütungsanspruch bei Missbrauchsverdachtswarnung

Weisungen

Liegt eine Missbrauchsverdachtswarnung vor, sind die Voraussetzungen zur Auszahlung der Vermittlungsvergütung besonders intensiv zu prüfen. Ergeben sich im Zuge der Prüfung Erkenntnisse, dass die Auszahlungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind, ist keine Vermittlungsvergütung zu zahlen; der Auszahlungsantrag ist mit der entsprechenden Begründung abzulehnen.

Eine Ablehnung der Vermittlungsvergütung ausschließlich wegen Vorliegen einer Missbrauchsverdachtswarnung ist nicht zulässig.

3.5 Auszahlungsmodalitäten bei Vermittlungsvergütung

Weisungen

Die Auszahlung der beiden Raten der Vermittlungsvergütung erfolgt auf das im Auszahlungsantrag angegebene inländische Konto bei einem Geldinstitut (§ 42 Satz 1 SGB II).

Die Auszahlung auf ein Auslandskonto in einer Fremdwährung erfolgt durch die Zentralkasse des BA-Service-Hauses. Hierzu ist der Zentralkasse eine Auszahlungsanordnung für Überweisungen in das Ausland in Fremdwährung zuzuleiten (vgl. Anhang 2 Nr. 4 der Kassen- und Einzugsbestimmungen – KEBest). Zur Buchung durch die Zentralkasse ist das Sachkonto (bzw. sind die Sachkonten) in die Kassenanordnung einzutragen. Die Sachkonten sind dem Kontierungshandbuch zu ERP zu entnehmen.

Der Zahlungsanspruch verjährt nach § 45 Abs. 1 SGB I vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist.

Teil C – Ergänzende Verfahrensinformationen

1. IT-Verfahren, Vordrucke, Dokumentation

1.1 Nutzung der IT-Verfahren der BA

Weisungen

Die Ausstellung des AVGS-MPAV ist in COSACH, Verfahrenszweig AMP, zu erfassen. Sie ist in der VerBIS Kundenhistorie als Beratungsvermerk nachvollziehbar zu dokumentieren. Für die Prüfung der Anträge der PAV zur Vergütung ist ebenfalls COSACH zu nutzen.

Bei der Nutzung von Freitextfeldern in COSACH und VerBIS ist stets darauf zu achten, dass hier keine schutzwürdigen Daten eingegeben werden. Dies würde gegen § 203 Strafgesetzbuch verstoßen.

1.2 Zentrale BK-Vorlagen

Empfehlungen

Im BK-Browser stehen zentrale BK-Vorlagen zum AVGS-MPAV zur Verfügung. Die Nutzung dieser BK-Vorlagen wird empfohlen. Sie lassen sich aus COSACH aufrufen.

Besondere Bedeutung hat die BK-Vorlage zum AVGS-MPAV selbst. Diese stellt den eigentlichen Gutschein dar und enthält die aus Sicht der BA erforderlichen Konditionen (i.S. eines VA mit Nebenbestimmungen nach § 32 Abs. 2 SGB X).

1.3 Dokumentation

Weisungen

Da es sich bei dem AVGS-MPAV um eine Ermessensleistung handelt, sind alle wesentlichen Verfahrensschritte und Entscheidungen aussagekräftig und nachvollziehbar zu begründen.

Dies gilt insbesondere für die

- Entscheidung über den Antrag auf Ausstellung eines AVGS-MPAV,
- Entscheidung über die Ausgabe eines weiteren AVGS-MPAV, wenn die Gültigkeitsdauer des ersten AVGS-MPAV abgelaufen ist, ohne dass es zu einer erfolgreichen Vermittlung gekommen ist,
- Entscheidung über die Zahlung der Vermittlungsvergütung sowie
- Prüfung vorhandener Missbrauchswarnungen.

Wird die/der eLb nicht durch die PAV in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt und wird aus diesem Grund mit der/dem eLb ein Folgegespräch geführt, sind dessen Ergebnis bzw. die weiteren Veranlassungen ebenfalls zu dokumentieren.

2. Geschäftsprozessmodell der BA

Empfehlungen

Die BA stellt im Rahmen ihres Geschäftsprozessmodells u.a. Prozesse zur Anwendung des AVGS-MPAV unterstützend zur Verfügung. Diese visualisieren die typischen Arbeitsabläufe.

3. Bewirtschaftung der Haushaltsmittel

Weisungen

Die Vermittlungsvergütung kann nur im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel erstattet werden. Haushaltsmittel sind bei Bescheiderteilung für den gesamten Bewilligungszeitraum festzulegen, sie sind laufend – entsprechend den tatsächlichen Eintritten bzw. Teilnahmen – zu aktualisieren.

Die Bewirtschaftung erfolgt über das BA-Verfahren ERP/SAP. Das Vorverfahren COSACH liefert für Mittelvormerkungen und Annahme-/ Auszahlungsanordnungen die für die Kontierung und Buchung notwendigen Angaben. Die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung und der dazugehörigen Weisungen zu den HBest und KEBest sind zu beachten.

Direkt auf Finanzpositionen wird nur im Modul PSM im Rahmen von Budgetierungsvorgängen bzw. bei der Buchung von Mittelvormerkungen gebucht. Bei Buchung von Anordnungen im Modul PSCD erfolgt immer eine automatische Ableitung über den Haupt- und Teilvorgang auf Sachkonto und auf Finanzposition.

Für den AVGS-MPAV sind folgende im Kontierungshandbuch festgelegte Kontierungselemente maßgeblich:

Vertragskonto 10, Vertragsgegenstandsart 2700 für Auszahlungsanordnungen – Quali/Beschäftigungsbegleitung, Budgetträger 7-68511-01-2250

Hauptvorgang:		Teilvorgang:			
Nr.	Bezeichnung	Nr.	Bezeichnung	Sachkonto	Finanzposition
2702	Aktiv & berufl Eingliederung	0009	GruSi - Aktivierung und berufliche Eingliederung Gutscheinvariante § 45 Abs. 4 SGB III	7807001230	7-68511-01-2258

4. Statistik und Controlling

Weisungen

Die in den IT-Verfahren COSACH und VerBIS erfassten Daten sind Grundlage für die Berichterstattung durch die Statistik der BA und für die BA-interne Steuerung. Zur Sicherstellung einer vollständigen und inhaltlich richtigen Datenbasis der beiden Datensysteme Statistik und Controlling sind daher die Informationen zur

Leistungsgewährung in den IT-Verfahren so früh wie möglich, richtig und vollständig zu erfassen und zu aktualisieren.

5. Aufbewahrungsfrist

Die Aufbewahrungsfrist beträgt bei Eingliederungsleistungen zehn Jahre.

Liegen Hinweise auf einen Fall möglicher Erbenhaftung (§ 35 SGB II) vor, beträgt die Aufbewahrungsfrist 13 Jahre.

6. Qualitätssicherung

Weisungen

Die Geschäftsführungen der Jobcenter haben die Rechtmäßigkeit und Qualität von AVGS-MPAV über fachaufsichtliche Führung sicherzustellen und zu verantworten. Qualitätssichernde Aktivitäten müssen im Gesamtprozess verankert sein. Sie betreffen insbesondere:

- die Ausstellung des AVGS-MPAV
- die Abrechnung des AVGS-MPAV

6.1 Zentrale Unterstützung der Qualitätssicherung

Weisungen

Um die Führungskräfte in den Jobcentern bei der Ausübung der dezentralen Qualitätssicherung zu unterstützen, wurden im Bereich der Grundsicherung in dem mit HEGA 06/10 – 13 – veröffentlichten Handbuch „Interne Kontrollsysteme (IKS)“ Empfehlungen für die Ausgestaltung bzw. Weiterentwicklung der IKS in den Jobcentern gegeben. Darüber hinaus wurden verbindliche Bestandteile der Fachaufsicht festgelegt (Auswahl und Umfang der zu prüfenden Fälle, Prüfgegenstand, Prüfhäufigkeit, Dokumentationsrichtlinien und Richtlinien zur Berichterstattung).

Empfehlungen

In den unterstützenden Unterlagen „Gegenstände der Fachaufsicht“ zum Handbuch IKS wurden zentral identifizierte Risiken, Fehlerschwerpunkte und Umstände, die das Auftreten von Fehlern begünstigen, dargestellt. Für diese Risiken wird im Rahmen einer dezentralen Risikobewertung festgelegt, ob und in welchem Umfang die der AVGS-MPAV in die lokale Fachaufsicht aufgenommen werden soll.

Um die Fachaufsicht vor Ort zu stärken, wurden mit dem Excel-Tool „UFa - Unterstützung der Fachaufsicht“ Checklisten und Erläuterungsbögen zur Prüfung der Qualität von Eingliederungsleistungen entwickelt und zur Verfügung gestellt. Das Tool vereinfacht und systematisiert die Durchführung, Auswertung, Dokumentation von regelmäßigen fachaufsichtlichen Prüfungen und von ggf. einzuleitenden Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung. UFa beinhaltet alle zentral identifizierten Fehlerschwerpunkte – auch unter Berücksichtigung bundesweiter Fehlerschwerpunkte aus den Berichten der Internen Revision. Die risikoorientierte Nutzung von UFa wird empfohlen.

6.2 Qualität von zertifizierten Trägern, Leistungsstörungen

Weisungen

Werden Qualitätsmängel bei zugelassenen Trägern bekannt, ist der Träger schriftlich darauf hinzuweisen und die Mängelbeseitigung zu fordern. Werden die festgestellten Mängel in der gesetzten Frist nicht beseitigt, ist die Fachkundige Stelle (FKS) zu informieren, die die Zulassung erteilt.

6.3 Nachhaltung

Weisungen

Die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der AA haben im Rahmen ihrer Trägerverantwortung darauf hinzuwirken, dass festgestellte Mängel und eventuelle Qualitätsdefizite durch die Jobcenter behoben werden. Die eingeleiteten Maßnahmen und deren Ergebnisse werden durch die Regionaldirektionen nachgehalten.