

SGB II Fachliche Weisungen

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

Maßnahmen bei einem Träger der privaten Arbeitsvermittlung (MPAV) nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III

Stand: Juli 2016

Grundlage

Rechtsgrundlage für die vorliegenden Fachlichen Weisungen ist § 44b Abs. 3 S. 2 SGB II, danach haben die Träger in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich ein Weisungsrecht gegenüber den gemeinsamen Einrichtungen (gE). Der Bundesagentur für Arbeit (BA) obliegt gemäß § 44b Abs. 3 S. 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 Weisungen sollen die gE bei ihren dezentralen Entscheidungen zur Durchführung von Maßnahmen bei einem Träger der Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV) unterstützen. Gleichzeitig sollen sie einen Rahmen bilden, wie der Instrumenteneinsatz hinsichtlich Rechtmäßigkeit, Integrationswirkung und Wirtschaftlichkeit bestmöglich gestaltet werden kann.

[Teil A – Grundsätzliche Hinweise](#)

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

[Teil C – Ergänzende Verfahrensinformationen](#)

Beteiligungen

Die Fachlichen Weisungen wurden von der BA erarbeitet und mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmt. Die Länder und die kommunalen Spitzenverbände wurden im Rahmen des Konsultationsverfahrens beteiligt.

Impressum

Bundesagentur für Arbeit
Geschäftsbereich IF – Integration und Förderung
IF 32 – Entwicklung Arbeitsmarktprodukte
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 eine Maßnahme bei einem Träger der privaten Arbeitsvermittlung
BA	Bundesagentur für Arbeit
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	Maßnahme bei einem Träger der 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)

Information über die wesentlichen Änderungen

Den Anpassungen gegenüber den bisherigen Fachlichen Hinweisen (Stand April 2012) liegen im Wesentlichen praktische Erfahrungen im Umgang mit dem Instrument zugrunde. Wesentliche Änderungen sind:

Fundstelle	Inhalt der Änderung
B.1.2	Klarstellung, dass der AVGS-MPAV für Rehabilitanden in der Grundversicherung nur dann ausgestellt werden kann, wenn die BA als Rehabilitationsträger zuständig ist und die gE einem entsprechenden Eingliederungsvorschlag des Reha-Trägers BA zugestimmt hat
B.1.3.2	Klarstellung, dass AVGS-MPAV nur ausgestellt werden darf, wenn der Kunde zum Zeitpunkt der Ausstellung noch nicht vermittelt ist
B.1.3.3	Klarstellung, dass die rückwirkende Ausstellung von AVGS-MPAV oder Benennung konkreter PAVs unzulässig ist
B.1.4.1	Empfehlung, dass die Gültigkeit des AVGS-MPAV nicht auf ein Wochen- oder Monatsende fallen sollte
B.2	Klarstellung, dass einzelne Vermittlungsverträge nicht durch die gE geprüft werden müssen, da diese inhaltlich im Rahmen der Zulassung durch die zuständige FKS geprüft werden Konkretisierung der Stundungsfunktion des AVGS-MPAV
B.3.1	Neuregelung, dass der Tag der Beschäftigungsaufnahme auch unmittelbar nach Gültigkeitsende des AVGS-MPAV liegen kann, ohne dass die Vergütung entfällt Neuregelung zum Mindestlohngesetz
C.1.1	Konkretisierung von COSACH als IT-Verfahren nach § 50 Abs.3 SGB II und der datenschutzrechtlichen Aspekte
C.1.2	Klarstellung zur Dokumentation der Entscheidungen zur regionalen Beschränkung und Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV
C.3	Aufnahme eines allgemeinen Verweises auf das Kontierungshandbuch in der aktuellen Form zur Sicherstellung der Aktualität unter Wegfall der konkreten Benennung von zu buchenden Haupt- und Teilvorgängen
C.6.2	Klarstellung zum Umgang mit Missbrauchsverdachtsfällen und Umgang mit Rückforderungen gegenüber Trägern

Inhaltsübersicht

Teil A – Grundsätzliche Hinweise	6
1. Gesetzliche Grundlagen	6
2. Begriffsbestimmung	6
3. Produkteinsatz im Kontext des 4-Phasen-Modells	6
Teil B – Regelungen zur Anwendung und Umsetzung.....	7
1. Ausstellung des AVGS-MPAV	7
1.1 Regelungscharakter des AVGS-MPAV.....	7
1.2 Förderfähiger Personenkreis	7
1.3 Prüfung der Voraussetzungen für die Ausstellung eines AVGS-MPAV.....	7
1.3.1 Der AVGS-MPAV als Ermessensleistung im SGB II	7
1.3.2 Voraussetzungen für die Ausstellung des AVGS-MPAV	7
1.3.3 Ausgabe des AVGS-MPAV	8
1.4 Konditionen bei Ausstellung des AVGS-MPAV.....	8
1.4.1 Gültigkeitsdauer	8
1.4.2 Höhe der Vergütung.....	9
1.4.3 Regionale Beschränkung	9
1.5 Eingliederungsvereinbarung (EinV)	9
2. Einschaltung der PAV.....	9
3. Finanzielle Abwicklung des AVGS-MPAV	9
3.1 Erfolgreiche Vermittlung	9
3.2 Versicherungspflicht des Beschäftigungsverhältnisses.....	10
3.3 Konkrete Rolle der PAV bei der Vermittlung	10
3.3.1 Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses	10
3.3.2 Unabhängigkeit des Trägers der privaten Arbeitsvermittlung	10
3.4 Auszahlung der Vermittlungsvergütung	11
3.4.1 Geltendmachung der Vergütung	11
3.4.2 Beschäftigungsdauer	12
3.4.3 Vergütungsanspruch bei Verdacht auf Missbrauch	12
3.5 Auszahlung der Vermittlungsvergütung.....	12
Teil C – Ergänzende Verfahrensinformationen	13
1. IT-Verfahren, Vordrucke, Dokumentation.....	13
1.1 Nutzung der IT-Verfahren der BA	13
1.2 Dokumentation	13
2. Geschäftsprozessmodell der BA	13
3. Bewirtschaftung der Haushaltsmittel	14
4. Statistik und Controlling.....	14
5. Aufbewahrungsfrist	14
6. Qualitätssicherung.....	14
6.1 Zentrale Unterstützung der Qualitätssicherung.....	14
6.2 Qualität von zertifizierten Trägern, Leistungsstörungen	14
6.3 Nachhaltung	14

Teil A – Grundsätzliche Hinweise

Ziele der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) sind die Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit einer/eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) durch Erhalt und/oder Ausbau ihrer/seiner Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie die Unterstützung ihrer/seiner beruflichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung unterstützen diese Ziele. Die Fachlichen Weisungen behandeln in diesem Zusammenhang die Einschaltung einer privaten Arbeitsvermittlung (PAV) mittels eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS).

Wird in diesen Fachlichen Weisungen 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 vorliegende Fachlichen Weisungen ist § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III sowie § 296 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 II¹](#).

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 einem Träger der privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

3. Produkteinsatz im Kontext des 4-Phasen-Modells

Im Rahmen des Eingliederungsprozesses wird ein Profiling (Potenzialanalyse i. S. d. § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i.V.m. § 37 SGB III) im Rahmen des 4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit (4PM) erstellt. Auf Basis der Stärken- und Potenzialanalyse 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 von Wirkung und Wirtschaftlichkeit (§ 3 und § 14 SGB II) erfüllt sein.

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

Teil B – Regelungen zur Anwendung und Umsetzung

1. Ausstellung des AVGS-MPAV

1.1 Regelungscharakter des AVGS-MPAV

Die Ausstellung eines AVGS ist eine verbindliche Förderzusage gemäß § 34 SGB X. Der AVGS-MPAV ermöglicht 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

Zum förderfähigen Personenkreis des § 45 SGB III gehören

- von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und
- Arbeitslose.

Über § 16 SGB II kann die Teilnahme an Maßnahmen nach § 45 SGB III auch im Rechtskreis SGB II gefördert werden. Maßgebliche Voraussetzung für die aktivierenden Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist die Hilfebedürftigkeit. Der personelle Anwendungsbereich ergibt sich somit aus den Regelungen der §§ 7ff. SGB II.

Ausgenommen sind ab 01.01.2017 (9. SGB-II-ÄndG) Personen, die neben den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts auch Arbeitslosengeld nach dem SGB III erhalten (sog. Aufstocker). Eingliederungsleistungen werden für diese Personengruppe ab dem 01.01.2017 ausschließlich durch die Agenturen für Arbeit erbracht.

Rechtlich möglich ist der Einsatz eines AVGS-MPAV auch für Personen, die trotz (Erwerbs-) Einkommen hilfebedürftig sind (sog. Erwerbsaufstocker). Da diese bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind, wird in jedem Einzelfall intensiv geprüft, ob die Ausgabe eines Gutscheins sinnvoll und - bezogen auf die Verringerung oder Beendigung der Hilfebedürftigkeit - zielführend ist.

Die Vermittlung in Berufsausbildung ist ausgeschlossen, da § 45 Abs. 4 S.3 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.

Ein AVGS-MPAV kann nur dann für Rehabilitanden ausgestellt werden, wenn die BA als Rehabilitationsträger zuständig ist und die gE einem entsprechenden Eingliederungsvorschlag des Reha-Trägers BA zugestimmt hat.

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

1.3 Prüfung der Voraussetzungen für die Ausstellung eines AVGS-MPAV

1.3.1 Der AVGS-MPAV als Ermessensleistung im SGB II

Beim AVGS-MPAV handelt es sich im Rechtskreis SGB II um eine Ermessensleistung (§ 16 Abs. 1 SGB II). Die IFK entscheidet, 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 Voraussetzungen für die Ausstellung des AVGS-MPAV

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

1. Die/der eLb gehört zum förderfähigen Personenkreis (siehe Punkt B 1.2).

Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

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 integrationsrelevanten Handlungsbedarfen im Rahmen des 4PM und den daraus abgeleiteten individuell vereinbarten Handlungsstrategien.
3. Die/der eLb ist zum Zeitpunkt der Ausstellung des AVGS-MPAV noch nicht vermittelt.
4. Der AVGS-MPAV ist wirtschaftlich und angemessen.

Die Förderung ist ausgeschlossen, wenn sich die/der eLb bereits in einer Maßnahme befindet, die 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 AVGS-MPAV sowie der Ablehnungsbescheid (Verwaltungsakt (VA) mit Rechtsbehelfsbelehrung) stehen im BK-Browser zur Verfügung.

1.3.3 Ausgabe des AVGS-MPAV

In der Wahl der PAV ist die/der eLb frei. Die gE darf aufgrund ihrer Neutralitätspflicht und aus wettbewerbsrechtlichen Gründen keine bestimmte PAV empfehlen.

Ein AVGS-MPAV darf nur bei Vorliegen der vollständigen Fördervoraussetzungen für die Zukunft ausgehändigt werden, eine rückwirkende Ausstellung ist unzulässig.

Mehrere AVGS mit unterschiedlichen Maßnahmezielen (§ 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 bis 5 SGB III) sollen nur ausgegeben werden, wenn dies die individuelle Integrationsstrategie 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.

1.4 Konditionen bei Ausstellung des AVGS-MPAV

1.4.1 Gültigkeitsdauer

§ 45 Abs. 4 S. 2 SGB III ermöglicht u. a. die zeitliche Befristung des AVGS-MPAV. Gesetzlich ist keine konkrete Gültigkeitsdauer vorgegeben, daher legt die IFK diese fest. Die Gültigkeitsdauer ist auf dem AVGS-MPAV zu vermerken (Schriftformerfordernis nach § 34 SGB X).

Die Gültigkeit erlischt

- mit Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder
- 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, rechtzeitig einen neuen AVGS-MPAV bei der AA zu beantragen.

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

Bei Ausgabe eines AVGS-MPAV sollte angesichts der üblichen Tage der Beschäftigungsaufnahme (i.d.R. Montag oder Monatsbeginn) darauf geachtet werden, dass dieser nicht zum Wochen- oder Monatsende endet.

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

Ist diese Frist abgelaufen, die/der eLb jedoch weiterhin hilfebedürftig, kann ein neuer AVGS-MPAV ausgestellt werden (B 1.3.2). Vor einer erneuten Ausstellung sollte jedoch geprüft werden, ob die MPAV nach wie vor als im Rahmen von 4PM geeignetes Instrument eingeschätzt wird oder ob die individuelle Handlungsstrategie angepasst werden muss.

1.4.2 Höhe der Vergütung

Die Höhe der Vergütung einer erfolgreichen Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung ist bei Ausstellung des AVGS-MPAV festzulegen. Sie beträgt 2.000,- € (§ 45 Abs. 6 S. 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. Die Möglichkeit, eine Vermittlungsvergütung von bis zu 2.500,- € zu gewähren, sollte genutzt werden, sofern die Voraussetzungen für eine erhöhte Vergütung erfüllt sind. Die Entscheidung über die tatsächliche Förderhöhe ist zu begründen (§ 35 SGB X).

1.4.3 Regionale Beschränkung

§ 45 Abs. 4 S. 2 SGB III ermöglicht den gE, den Gültigkeitsbereich des AVGS-MPAV für die Auswahl der PAV und/oder der Vermittlungsregion regional zu beschränken, soweit dies aus fachlichen oder individuellen Gründen sinnvoll ist. Da gesetzlich kein konkreter regionaler Gültigkeitsbereich vorgegeben ist, wird dieser in Übereinstimmung mit den Inhalten der Eingliederungsvereinbarung individuell durch die IFK festgelegt.

Wird der regionale Gültigkeitsbereich des AVGS-MPAV beschränkt, ist diese Beschränkung auf dem AVGS-MPAV zu vermerken.

1.5 Eingliederungsvereinbarung (EinV)

Für die Ausgabe eines AVGS-MPAV als Teil der Integrationsstrategie gelten die Regelungen des § 15 SGB II zur Eingliederungsvereinbarung. Hierzu stehen die FW zu § 15 SGB II zur Verfügung.

2. Einschaltung der PAV

Der AVGS-MPAV berechtigt die/den eLb zur Auswahl eines nach den §§ 176 ff. SGB III zugelassenen Trägers (ggf. unter Beachtung der regionalen Einschränkung; vgl. Punkt 1.5.3). Die/der eLb schließt mit dem ausgewählten PAV einen Vertrag, der den Maßgaben des § 296 SGB III Rechnung trägt.

Die vertraglichen Vereinbarungen mit den Teilnehmenden werden im Rahmen der Trägerzulassung von der fachkundigen Stelle geprüft (§ 178 Nr.5 SGB III). Eine Überprüfung des einzelnen Vertrages im Zusammenhang mit der Förderleistung durch die IFK ist deshalb nicht mehr erforderlich.

Der Vergütungsanspruch des Trägers der privaten Arbeitsvermittlung ist auf Dauer gestundet und kann somit auch dann nicht gegenüber der/dem eLb geltend gemacht werden, wenn im Rahmen einer gerichtlichen Überprüfung ein Anspruch des Trägers der privaten Arbeitsvermittlung gegen die BA endgültig verneint wird (§ 296 Abs. 4 SGB III).

3. Finanzielle Abwicklung des AVGS-MPAV

3.1 Erfolgreiche Vermittlung

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

- Die Vermittlung erfolgte während der Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV
- 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. Dies ist aufgrund des zeitlichen Zusammenhangs auch dann der Fall, wenn der Tag der Arbeitsaufnahme unmittelbar nach dem Ende der zeitlichen Befristung liegt.

- Das vermittelte Beschäftigungsverhältnis verstößt nicht gegen ein Gesetz oder die guten Sitten. In diesem Zusammenhang ist auch das Mindestlohngesetz (MiLoG) zu beachten.

3.2 Versicherungspflicht des Beschäftigungsverhältnisses

Das von der PAV vermittelte Beschäftigungsverhältnis muss versicherungspflichtig sein (§ 45 Abs. 1 S. 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.

Bei Zweifeln an der Richtigkeit der vorgelegten Bescheinigung kann 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

Der Träger der privaten Arbeitsvermittlung muss unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen des SGB III, des BGB sowie der aktuellen Rechtsprechung wie folgt am Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses aktiv beteiligt gewesen sein:

Das Arbeitsverhältnis muss durch die Tätigkeit des PAV zustande gekommen sein. Dies ist 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 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 durch 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 PAV hat den Kontakt zwischen der/dem eLb und dem Arbeitgeber direkt hergestellt. Dies ist nicht der Fall, wenn zwei PAV so kooperieren, 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 den Abschluss eines Arbeitsvertrages sowie der Beschäftigungsaufnahme aktiv herbeigeführt (entspricht dem sog. Vermittlungsmakler des BGB).
- Der Arbeitsvertrag muss während der Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV geschlossen und die Beschäftigung während der Gültigkeitsdauer oder unmittelbar nach dem Ende der zeitlichen Befristung des AVGS-MPAV aufgenommen werden. Eine konkrete, schriftliche Einstellungszusage des Arbeitgebers steht dem Arbeitsvertrag gleich.

3.3.2 Unabhängigkeit des Trägers der privaten Arbeitsvermittlung

Die PAV ist als unabhängiger Makler zwischen Arbeitgeber und der/dem eLb vermittlerisch tätig. Diese Unabhängigkeit liegt nicht vor, wenn entweder wirtschaftliche und/oder persönliche Verflechtungen bestehen. Dies ist z.B. der Fall, wenn

Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

- die PAV an dem Unternehmen des Arbeitgebers in einem wirtschaftlich erheblichen Maße beteiligt ist,
- 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 dieselbe natürliche Person handelt,
- die für die Einstellung der/des eLb beim Arbeitgeber verantwortliche Person (z. B. Personalverantwortlicher, Einstellungsbefugter) mit der PAV identisch ist,
- die PAV, bzw. Beschäftigte der PAV, auch gleichzeitig beim Arbeitgeber beschäftigt ist
- die PAV mit dem Arbeitgeber persönlich verflochten ist (z.B. als Ehefrau des Arbeitgebers).

Die Vermittlung durch die PAV eines Zeitarbeitsunternehmens zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen (Konkurrenten) ist zulässig, wenn beide Unternehmen die o.g. Kriterien der Unabhängigkeit erfüllen und 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 Geltendmachung der Vergütung

Die Auszahlung der Vermittlungsvergütung erfolgt bei einer erfolgreichen Vermittlung, wenn der PAV folgende zahlungsbegründende Unterlagen einreicht:

- AVGS-MPAV (Original; 6.1 KEBest)
- Unterlage für die Auszahlung der Vermittlungsvergütung (Original; 6.1 KEBest)
- Nachweis der Trägerzulassung (nur bei erstmaliger Einlösung eines AVGS-MPAV bei dem jeweiligen JC oder wenn eine Folgezulassung erteilt wurde). Die Zulassungsdaten (Trägerzulassung und Dauer) sind in COSACH (Verfahren nach 50 Abs. 3 SGB II) auf der Registerkarte „Zulassung“ zu erfassen. Der Nachweis der Trägerzulassung wird zur Trägerakte genommen.

Die Vermittlungsvergütung kann nur an zugelassene Träger nach § 176ff SGB III gezahlt werden. Ob eine gültige Zulassung vorliegt, ist bei jeder Entscheidung über die Zahlung der Vermittlungsvergütung in COSACH (Registerkarte „Zulassung“) zu prüfen.

Die Vermittlungsvergütung kann nur gezahlt werden, wenn der Träger auch zum Zeitpunkt der Vermittlung bereits eine Zulassung besaß.

- Vermittlungs- und Beschäftigungsbestätigung des Arbeitgebers (Original): Wird für den/die eLb ein Eingliederungszuschuss beantragt, sind vor Auszahlung der Vermittlungsvergütung die Angaben auf der Vermittlungs- und Beschäftigungsbestätigung sowie dem Antrag auf Eingliederungszuschuss abzugleichen. Abweichungen sind zu klären.

Um den Restbetrag geltend zu machen, ist neben der zweiten Unterlage für die Auszahlung der Vermittlungsvergütung (Original) die weitere Vermittlungs- und Beschäftigungsbestätigung des Arbeitgebers (Original) einzureichen, auf der die sechsmonatige Beschäftigung bestätigt wird.

Maßnahmen bei einer Privaten Arbeitsvermittlung (MPAV)

Über die Zahlung der Vermittlungsvergütung an den Träger der privaten Arbeitsvermittlung entscheidet jeweils die für den Wohnort der/des eLb zuständige gE (Örtliche Zuständigkeit nach § 36 SGB II).

3.4.2 Beschäftigungsdauer

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 dem Träger der privaten Arbeitsvermittlung ausgezahlt, siehe § 45 Abs. 6 S. 5 SGB III:

- Für die erste Zahlung (1.000 €) muss eine mindestens sechswöchige, ununterbrochene Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nachgewiesen werden
- Für die Restzahlung muss das Beschäftigungsverhältnis mindestens sechs Monate ununterbrochen bestanden haben.

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

Die PAV hat das Vorliegen der sechswöchigen bzw. sechsmonatigen Beschäftigungsdauer mit seinen Unterlagen zur Auszahlung der Vermittlungsvergütung nachzuweisen.

Die Auszahlung der Vermittlungsvergütung ist nach § 45 Abs. 6 Satz 6 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 vergangenen vier Jahre vor Aufnahme der Beschäftigung bereits mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war. Dies gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX) handelt.

Verweigert der Arbeitgeber die Bestätigung zur Beschäftigungsdauer, genügt im Ausnahmefall eine entsprechende schriftliche Erklärung der/des eLb. Sollten Zweifel an der Darstellung existieren, können zusätzlich der Arbeitsvertrag im Original sowie die letzte Gehaltsabrechnung bei der Prüfung einbezogen werden.

3.4.3 Vergütungsanspruch bei Verdacht auf Missbrauch

Eine Missbrauchsverdachtswarnung gibt Anlass dazu, die Voraussetzungen zur Auszahlung der Vermittlungsvergütung besonders intensiv zu prüfen.

Eine Ablehnung der Auszahlung der Vermittlungsvergütung ausschließlich wegen des Vorliegens einer Missbrauchsverdachtswarnung ist nicht zulässig.

3.5 Auszahlung der Vermittlungsvergütung

Die Auszahlung der Vermittlungsvergütung erfolgt auf das in den Auszahlungsunterlagen angegebene inländische Konto bei einem Geldinstitut (§ 42 S. 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.

Teil C – Ergänzende Verfahrensinformationen

1. IT-Verfahren, Vordrucke, Dokumentation

1.1 Nutzung der IT-Verfahren der BA

COSACH dient der Administration arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Trägerschaft der BA und ist deswegen ein zentrales IT-Verfahren im Sinne von § 50 Abs. 3 SGB II. Dies bedeutet, dass COSACH verbindlich von allen gE zu nutzen ist.

Die Ausstellung des AVGS-MPAV ist in COSACH, Verfahrenszweig AMP, zu erfassen. Für die Prüfung der Unterlagen des Trägers der privaten Arbeitsvermittlung zur Vergütung ist ebenfalls COSACH zu nutzen.

Bei der Nutzung von Freitextfeldern in COSACH und VerBIS ist stets auf einen datenschutzkonformen Umgang zu achten: Es dürfen nur vermittlungs- bzw. leistungsrelevante Tatsachen eingetragen werden. Ausgeschlossen sind Wertungen und Negativkennzeichnungen. Auch besondere Arten personenbezogener Daten i. S. d. § 67 Abs. 12 SGB X, insbesondere Gesundheitsdaten, die dem Schutzbereich des § 203 StGB unterfallen, dürfen nicht in den Freitextfeldern vermerkt werden, sondern ausschließlich in den dafür vorgesehenen Datenfeldern (z. B. Vermerke im Profiling).

Es stehen zentrale BK-Vorlagen zum AVGS-MPAV zur Verfügung. Diese lassen sich ausschließlich aus COSACH heraus 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).

1.2 Dokumentation

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 die Ausstellung eines AVGS-MPAV
- Gründe für die Festlegung einer zeitlichen Befristung und/oder regionalen Einschränkung
- 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
- Prüfung der Auszahlungsvoraussetzungen anhand der vorgelegten Unterlagen unter Berücksichtigung der vorhandenen Missbrauchsverdachtswarnungen

Wird die/der eLb während der Gültigkeitsdauer eines AVGS-MPAV nicht durch die PAV in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt und findet aus diesem Grund mit der/dem eLb ein Folgegespräch statt, werden dessen Ergebnis bzw. die weiteren Veranlassungen dokumentiert.

2. Geschäftsprozessmodell der BA

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

Die Vermittlungsvergütung kann nur im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel gezahlt werden. 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. Es gelten die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung und der dazugehörigen Weisungen zu den HBest.

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 die im Kontierungshandbuch festgelegten Kontierungselemente in der jeweils aktuellen Fassung maßgeblich.

4. Statistik und Controlling

Die in den IT-Verfahren COSACH und VerBIS erfassten Daten sind Grundlage für die Berichterstattung durch die Statistik der BA (§ 53 SGB II) und für die BA-interne Steuerung. Zur Sicherstellung einer vollständigen und inhaltlich richtigen Datenbasis der beiden Daten-systeme Statistik und Controlling sind die Informationen zur Leistungsgewährung in den IT-Verfahren so früh wie möglich, richtig und vollständig zu erfassen und zu aktualisieren.

5. Aufbewahrungsfrist

Die Aufbewahrungsfristen sind dem Aktenplan SGB II zu entnehmen.

6. Qualitätssicherung

Die Geschäftsführungen der gE stellen die Rechtmäßigkeit und Qualität von AVGS-MPAV über fachaufsichtliche Führung sicher und verantworten diese.

6.1 Zentrale Unterstützung der Qualitätssicherung

Zur Unterstützung der Führungskräfte in den gE bei der Ausübung der dezentralen Qualitätssicherung, enthält das Handbuch „Interne Kontrollsysteme (IKS)“ Empfehlungen für die Ausgestaltung bzw. Weiterentwicklung der IKS und verbindliche Bestandteile der Fachaufsicht (Auswahl und Umfang der zu prüfenden Fälle, Prüfgegenstand, Prüfhäufigkeit, Dokumentationsrichtlinien und Richtlinien zur Berichterstattung).

6.2 Qualität von zertifizierten Trägern, Leistungsstörungen

Im Intranet der BA steht ein Leitfaden zur Verfügung, der den Umgang mit Missbrauchsverdachtsfällen regelt.

Für Forderungen gegen Träger der privaten Arbeitsvermittlung gelten die Regelungen der § 50 Abs. 2 SGB X i. V. m. § 45 SGB X und § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 83 Abs. 2 S. 2 SGB III.

6.3 Nachhaltung

Die Vorsitzenden der Geschäftsführungen der AA wirken im Rahmen ihrer Trägerverantwortung darauf hin, dass festgestellte Mängel und eventuelle Qualitätsdefizite durch die gE behoben werden. Die eingeleiteten Maßnahmen und deren Ergebnisse werden durch die Regi-onaldirektionen nachgehalten.