

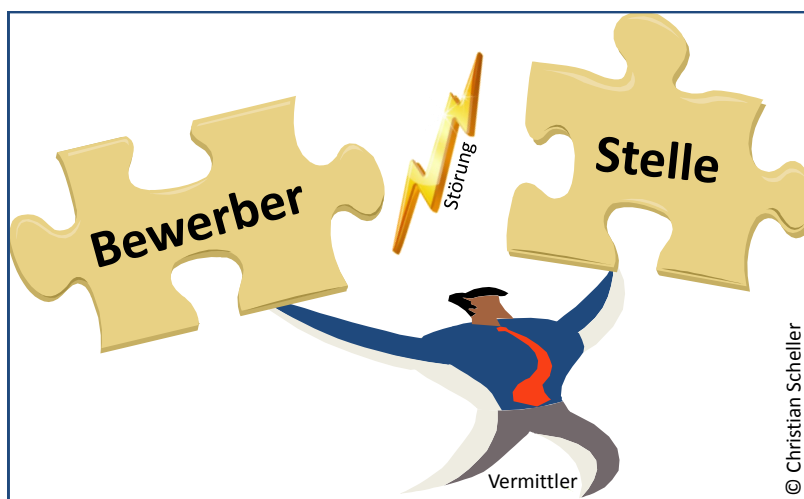
## Private Arbeitsvermittlung. Was bei der Inanspruchnahme durch Arbeitsuchende zu beachten ist.

Seit dem Ende des Vermittlungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit im Jahre 1994 und dem Wegfall der behördlichen Erlaubnispflicht für die private Arbeitsvermittlung im Jahr 2002 kann jede Stelle oder Person Arbeits- und Ausbildungsvermittlung anbieten. Bis auf die Gewerbeanmeldung gibt es keine weiteren verbindlichen formalen oder fachlichen Voraussetzungen, die zu erfüllen wären, um als privater Vermittler tätig zu werden. Erfolgt allerdings die Annahme von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen nach § 45 Absatz 4 SGB III, ist ab 1.1.2013 auf Vermittlerseite eine erfolgreiche Zertifizierung als Träger erforderlich. Damit wurde durch den Gesetzgeber indirekt ein Zulassungsverfahren für Vermittler geschaffen, die ihr Geschäftsmodell überwiegend auf der Annahme von Vermittlungsgutscheinen aufbauen. Die Suche nach Arbeitsvermittlern und die Auswahl geeigneter Helfer bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle gestaltet sich in der Praxis nicht immer einfach. Nachfolgend wird daher über die wesentlichen Regelungen, die bei der Inanspruchnahme privater Vermittler maßgeblich sind sowie geeigneter Such- und Auswahlmöglichkeiten informiert.

### Themenschwerpunkte /

#### Materialien

Vermittlungsbegriff .....	01
Vergütung .....	01
Vergütung bei Vorlage eines gültigen Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines .....	02
Vermittlungsvertrag .....	03
Datenschutz .....	03
Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein .....	03
Rolle der staatlichen Arbeitsverwaltung im Vermittlungsgutscheinverfahren .....	04
Suche nach geeigneten privaten Vermittlern .....	05
Auswahl geeigneter privater Vermittler .....	05
Weitere Informationsquellen .....	06
Fragebogen zur Arbeitsvermittlerauswahl .....	07
Die wichtigsten Rechtsgrundlagen .....	08
Impressum .....	11
Call for Papers .....	11



### Vermittlungsbegriff

Um eine Arbeitsvermittlung handelt es sich, sofern das Arbeitsverhältnis durch das Wirken eines Dritten zustande gekommen ist. Dabei muss dieser in Kontakt mit dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gestanden und durch seine Tätigkeit aktiv den Abschluss des Arbeitsvertrages herbeigeführt haben (sogenannter Vermittlungsmakler). Folglich muss der Arbeitsvermittler für seine Auftraggeber aktiv Kontakt zu Arbeitgebern herstellen und deren Bereitschaft zur Einstellung fördern. Reine Tätigkeiten, bei welchen der Vermittler seine Kunden lediglich auf Bewerbungsmöglichkeiten aufmerksam macht, indem er beispielweise Adresslisten für mögliche Initiativbewerbungen aushändigt, werden diesem Anspruch nicht gerecht; er handelt in diesem Falle lediglich als Nachweismakler.

Bei der Arbeitsvermittlung ist ein vo-

rangegangener Kontakt des Auftraggebers zum Arbeitgeber unschädlich, sofern der Arbeitgeber die Bewerbung zuvor definitiv abgelehnt oder nicht angenommen hat. Auch kann der Stellensuchende dort zuvor geringfügig oder als Praktikant gearbeitet haben. Maßgeblich ist die Herstellung der Einstellbereitschaft auf die zu vermittelnde Stelle des Arbeitgebers.

Von Arbeitsvermittlung wird zudem nur gesprochen, sofern der Vermittler als unabhängiger Dritter auftritt. Ist er mit dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer wirtschaftlich oder personell verflochten, besteht die geforderte Unabhängigkeit nicht.

### Vergütung

Für Ihre Tätigkeit können private Vermittler eine Vergütung verlangen, die im Fall einer Arbeitsvermittlung 2000

Euro nicht überschreiten darf und nur im Erfolgsfalle, der Vermittlung in Arbeit, gezahlt werden muss. Der Gesetzgeber hat wenige Ausnahmen definiert, bei denen eine Abweichung von dem gesetzlich begrenzten Betrag möglich ist. So kann die zuständige Arbeitsagentur oder das zuständige Jobcenter Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine ausstellen, die eine Vergütung von 2500 Euro vorsehen. Diese Abweichung vom Regelbetrag ist als Ermessensleistung bei Langzeitarbeitslosen und behinderten Menschen möglich.

Für bestimmte Berufe und Personengruppen sind durch Rechtsverordnung andere Beträge festgelegt. Dies sind Künstler, Artisten, Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins und Dressmen, Doppelgänger, Stuntmen und Discjockeys sowie Berufssportler. Für die erfolgreiche Vermittlung in eine dieser Tätigkeiten können Vergütungen in Abhängigkeit vom zustehenden Arbeitsentgelt vereinbart werden. Im Falle von Au-Pair-Vermittlung ist die Vergütung auf 150 Euro begrenzt.

Für den Kunden des Arbeitsvermittlers besteht generell kein Kontraktionszwang, sofern ihm durch den privaten Vermittler eine Stelle angeboten wurde. Die Grundsätze der Freiheit der Berufswahl und der Vertragsfreiheit gelten weiterhin. Der private Vermittler kann sich bei abgelehnten Vorschlägen seinen vergeblichen Aufwand auch nicht entschädigen lassen; allerdings wird er bei häufigen Ablehnungen abwägen, ob er weiterhin für den Kunden tätig sein möchte.

Für Leistungen, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung erforderlich sind, darf keine gesonderte Vergütung verlangt werden. Das bedeutet, dass ein privater Vermittler für mögliche Vorleistungen nicht honoriert wird, wenn er es nicht schafft, seinen Kunden zu vermitteln und die Vermittlungsprovision nicht eingefordert werden kann. Um die Realisierung dieses Geschäftsrisikos möglichst zu minimieren, muss der private Vermittler im Vorfeld seiner Aktivitäten genau auswählen, für wen er tätig sein möchte. Daher werden im Vorfeld des Abschlusses des Vermittlungsvertrages bereits zahlreiche Informationen, z.B. mit Hilfe von Fragebögen oder durch Vorgespräche erhoben, um die Erfolgsaussichten

einschätzen zu können.

Zu den Leistungen zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung zählt der Gesetzgeber grundsätzlich die Feststellung der Kenntnisse des Arbeitssuchenden sowie die mit der Vermittlung verbundene Berufsberatung.

Im Falle von Arbeits- oder Ausbildungsvermittlung wird folglich grundsätzlich davon ausgegangen, dass die Beratung ein Instrument zur Vorbereitung und Durchführung der Arbeitsvermittlung ist, das über die mögliche Provision abgegolten ist. Berufsberater dürfen aus diesem Grunde für die reine Berufsberatung von Jugendlichen und Erwachsenen nur dann Honorare verlangen, sofern sie nicht zugleich eine Vermittlung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen betreiben oder eine entsprechende Vermittlung in damit zusammenhängenden Geschäftsräumen betrieben wird. Im Falle von Arbeits- oder Ausbildungsvermittlung wird folglich grundsätzlich davon ausgegangen, dass die Beratung ein Instrument zur Vorbereitung und Durchführung der Arbeitsvermittlung ist, das über die mögliche Provision abgegolten ist. Die Aufzählung der Tätigkeiten, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung gehören, ist allerdings nicht abschließend. Auch folgende Leistungen müssen hier hinzugerechnet und dürfen nicht gesondert in Rechnung gestellt werden:

- Sichtung und Optimierung der Bewerbungsunterlagen,
- Durchführung von Farb- und Stilberatungen,
- Vorbereitung auf Auswahlverfahren,
- Zusendung von Vermittlungsvorschlägen,
- Profiling sowie Chancenprognosen,
- Folgegespräche bzw. Folgeberatungen,
- Weiterleitung und Veröffentlichung von Profilen,
- Informationen über Förderleistungen zur Erhöhung der Vermittlungschancen,
- Initiierung und Begleitung von Praktika im Rahmen der Eignungsfeststellung und Vorauswahl durch den

Arbeitgeber,

- Briefing im Vorfeld von Auswahlverfahren,
- Aufbewahrung von vermittlungsrelevanten Unterlagen oder die erforderliche Datenhaltung,
- Unterstützung bei Arbeitsvertragsverhandlungen und -abschlüssen.

Die Vergütung ist im Regelfall unmittelbar nach der erfolgreichen Vermittlung fällig. Vorauszahlungen oder Vorschüsse auf eine zu erwartende Vergütung sind nicht zulässig. Der private Vermittler und der Arbeitssuchende können entsprechende Zahlungsmodalitäten vereinbaren, bei denen die Vergütung beispielsweise an die Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses geknüpft ist. Diese Gestaltungsräume sind allerdings im Fall der Annahme von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen eingeschränkt.

Im Falle der Ausbildungsvermittlung dürfen Vergütungen nur vom Arbeitgeber verlangt und entgegengenommen werden. Auch hier ist eine Inrechnungstellung von Leistungen zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung nicht zulässig; sie sind mit der Arbeitgeberprovision im Erfolgsfall abgedeckt.

### **Vergütung bei Vorlage eines gültigen Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines**

Lediglich bei der Vermittlung auf Grundlage eines gültigen Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines gelten Einschränkungen bei der Gestaltung der Zahlungsmodalitäten. Die Vergütung wird generell in Höhe von 1000 Euro nach einer sechswöchigen und der Restbetrag nach einer sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt. Auch an die Dauer und Art des Beschäftigungsverhältnisses werden hier zusätzliche Anforderungen gestellt. So muss das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich sozialversicherungspflichtig und dessen Dauer auf mindestens drei Monate befristet sein. Kommt ein Beschäftigungsverhältnis bei einem früheren Arbeitgeber zustande, bei dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Aufnahme der Beschäftigung

mehr als drei Monate lang sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, ist eine Vergütung auf Grundlage des Gutscheins ebenfalls nicht möglich. Eine Ausnahme bildet hier lediglich die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen. Hier kann trotz sozialversicherungspflichtiger Vorbeschäftigungen eine Vergütungsanspruch entstehen, sofern der Vermittler nachweist, dass das neue Beschäftigungsverhältnis auf sein vermittlerisches Wirken hin begründet wurde.

Als Nachweis ist der den Gutschein ausstellenden Behörde im Regelfall neben dem ausgefüllten Antragsformular eine Vermittlungsbestätigung des Arbeitgebers, eine Kopie des Vermittlungsvertrages, eine Gewerbeanmeldung, aus der hervorgeht, dass Arbeitsvermittlung ein Zweck der Unternehmung ist und ein Nachweis über die erfolgte Zertifizierung als Träger vorzulegen. Bis zum 31.12.2012 ist eine entsprechende Gewerbeanmeldung der Trägerzulassung gleichgestellt (§ 443 Abs. 3 SGB III). Für die Auszahlung der zweiten Rate nach 6 Monaten ist neben dem ausgefüllten Antrag eine Bestätigung des Arbeitgebers über den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich.

## Vermittlungsvertrag

Grundlage für den Anspruch eines privaten Vermittlers auf die Vermittlungsprämie im Anschluss an eine erfolgreiche Vermittlung ist ein gültiger Vermittlungsvertrag mit dem Stellensuchenden. Dieser ist vor Beginn der Vermittlungsbemühungen abzuschließen und dem Kunden in Textform auszuhändigen. Zusätzliche mündliche Vereinbarungen sind nicht möglich und müssen ebenfalls schriftlich fixiert werden.

Aus dem Vertrag muss die im Erfolgsfall fällige Vergütung hervorgehen, die 2000 Euro oder den im Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein genannten Betrag nicht übersteigen darf.

Darüber hinaus sollte er noch folgende Angaben enthalten:

- Vollständige Benennung der Abschlusspartner (Vermittler / Kunde) inklusive der Kontaktdaten.
- Laufzeit (Beginn / Ende) des Vertrages.

- Möglichkeiten der vorzeitigen Kündigung.
- Fälligkeit und Höhe der Vergütung.
- Für Gutscheininhaber der Hinweis, dass an Stelle der Vergütung die Einreichung des Gutscheinsoriginals akzeptiert wird.
- Voraussetzungen an das zu vermittelnde Beschäftigungsverhältnis (Rechtsform, minimaler Befristungszeitraum).
- Leistungen des Arbeitsvermittlers.
- Mitwirkungspflichten des Kunden.
- Gegenseitige Mitteilungspflichten (z.B. Änderungen, Name und Anschrift des Arbeitgebers bei Arbeitsaufnahme etc.).
- Hinweise zum Umgang mit den Bewerber- und Kundendaten sowie Datenschutzhinweise.
- Abschlussdatum und Unterschrift der Beteiligten.

Der Gesetzgeber hat einige Vereinbarungen als unwirksam erklärt - das gilt auch, wenn sie im Vermittlungsvertrag aufgeführt sind und vom Kunden unterschrieben wurden. Dies sind Vereinbarungen

- über eine Vergütung, die 2000 Euro oder den im Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein genannten Betrag übersteigt,
- über zusätzliche Vergütungen, die zu den Leistungen der Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung gehören,
- die nicht schriftlich fixiert wurden,
- mit einem Ausbildungsuchenden über die Zahlung einer Vergütung,
- mit einem Arbeitgeber über eine Vergütung wenn der Vermittler unzulässiger Weise Vergütungen von Ausbildungsuchenden verlangt oder entgegennimmt,
- die ausschließen sollen, dass der Kunde noch andere Vermittler in Anspruch nimmt (sogenannte Konkurrenzklauseln).

## Datenschutz

Grundsätzlich dürfen Vermittler nur solche Daten erheben, speichern und weiterleiten, die sie zur Erledigung ihrer Vermittlungsaufgaben benötigen. Handelt es sich hierbei um personenbezogene Daten oder Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, dürfen sie nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit die oder der Betroffene im Einzelfall nach Maßgabe des § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes eingewilligt hat. Werden Vermittlungsdaten im Rahmen der Vermittlung an Dritte übermittelt, dürfen diese sie ebenfalls nur im Rahmen des Vermittlungsverfahrens nutzen.

Nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit hat der Vermittler seinem Kunden die ihm eingereichten Unterlagen zurückzugeben und die übrigen Geschäftsunterlagen drei Jahre aufzubewahren. Personenbezogene Daten müssen mit Ablauf der Aufbewahrungspflicht gelöscht werden. Abweichungen bedürfen der Zustimmung des Kunden und sind schriftlich zu fixieren.

## Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

Der sogenannte Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein ermöglicht es seinem Inhaber, eine beliebige Anzahl privater Vermittler mit seiner Vermittlung zu beauftragen. Vorgaben der ausstellenden Behörde mit dem Gutschein einen bestimmten Vermittler in Anspruch zu nehmen, sind nicht zulässig. Nach Vorlage des Gutscheins dürfen die Vermittler keine Gebühren vom Inhaber verlangen. Im Falle einer Vermittlung innerhalb der Laufzeit des Gutscheins wird die Vermittlungsprovision direkt mit dem ausstellenden Jobcenter bzw. der Arbeitsagentur abgerechnet.

Vor der Instrumentenreform im April 2012 war der Vermittlungsgutschein für Arbeitslosengeld I-Empfänger in den Arbeitsagenturen, die innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten sechs Wochen arbeitslos waren, eine Pflichtleistung. Die Jobcenter konnten den Gutschein als Ermessensleistung erbringen. Mit der Instrumentenreform und dem neu eingeführten Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein, wurden diese Zielgruppen um Nichtleistungsempfänger und Personen, die die sechs Wochen Bezugsfrist nicht erfüllen, er-

weitert. Den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein können nachfolgende Personengruppen erhalten:

**Personen mit Rechtsanspruch auf die Ausstellung des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins**

Arbeitslose mit Anspruch auf Arbeitslosengeld I erhalten den Gutschein, sofern sie innerhalb eines Zeitraumes von 6 Wochen in den letzten drei Monaten noch nicht vermittelt wurden. Der Dreimonatszeitraum verlängert sich um Zeiten der Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung.

Der Rechtsanspruch ist an den Bezug von Arbeitslosengeld I geknüpft. Daher ist die Gewährung dieser Leistung nur durch die Arbeitsagenturen möglich. Ein Rechtsanspruch bedeutet, dass der Gutschein auszugeben ist, wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind und der Berechtigte einen Antrag stellt. Ermessen darf nicht ausgeübt werden, z.B. die Frage nach der Sinnhaftigkeit oder Wirtschaftlichkeit.

**Personen mit Anspruch auf eine Ermessensentscheidung über die Gewährung eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins**

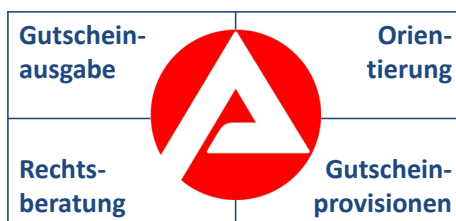
Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose, die die Voraussetzungen für die Pflichtleistung nicht erfüllen, weil sie noch keine sechs Wochen arbeitslos sind oder kein Arbeitslosengeld I beziehen, können den Gutschein als Ermessensleistung erhalten. Daher ist der Gutschein als Ermessensleistung durch die Jobcenter weiterhin möglich. Zusätzlich können ihn nun aber auch sogenannte Nichtleistungsempfänger im Rahmen der Ermessensausübung erhalten, die zwar in den Arbeitsagenturen gemeldet sind, aber keine Entgeltersatzleistungen in Form von Arbeitslosengeld I oder II beziehen.

Ermessen bedeutet dabei nicht, dass die Behörde willkürlich entscheiden darf. In diesen Fällen haben die Antragsteller einen Anspruch auf Ermessensausübung, bei der abgewogen wird, ob die Ausstellung des Gutscheins in diesem Fall sinnvoll ist. Der Antragsteller kann darauf bestehen, diese Abwägung schriftlich zu erhalten, indem er auf der Ausstellung eines Bescheides besteht. Maßgeblich für die Ermessensentscheidung sollten für die

Arbeitsagenturen und Jobcenter an dieser Stelle die folgenden Fragestellungen sein:

- Ist der Kunde in der Lage, den Gutschein sinnvoll für seine Integration zu nutzen (Instrumenteneignung)?
- Ist er in der Lage, eigenverantwortlich geeignete Vermittler auszuwählen?
- Kann er diese dauerhaft eigenständig in Anspruch nehmen?
- Ist Vermittlung derzeit überhaupt möglich bzw. eine Option? Das heißt, es müssen zuvor keine anderen Probleme gelöst werden (Ansonsten hätten Instrumente, mit denen Vermittelbarkeit hergestellt werden kann zu diesem Zeitpunkt Vorrang)?
- Hat das Instrument positiven Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. die Verkürzung des Bezuges von Entgeltersatzleistungen?
- Wird der Eintritt der Arbeitslosigkeit möglicherweise vermieden?
- Wird die Dauer einer bestehenden Arbeitslosigkeit verkürzt?
- Wird der Bezug von Entgeltersatzleistungen verringert, verkürzt oder gar vermieden?
- Gibt es keine anderen Instrumente, die besser oder zumindest genauso geeignet sind, die Arbeitslosigkeit oder den Leistungsbezug dauerhaft zu beenden?

**Rolle der staatlichen Arbeitsverwaltung im Vermittlungsgutscheinverfahren**



Die Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen im Falle eines Rechtsanspruchs einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein ausstellen oder im Rahmen ihrer Ermessensausübung prüfen, ob ein Gutschein für eine erfolgreiche In-

tegration sinnvoll und notwendig ist. Sie dürfen allerdings keinen Einfluss darauf nehmen, welchen Arbeitsvermittler der Gutscheininhaber einschaltet oder wie viele Vermittler dieser insgesamt in Anspruch nimmt (dafür hat sie andere Instrumente). Dies wäre eine unzulässige Einschränkung der Vertragsfreiheit. Zudem darf die Behörde keinen Einfluss auf den Wettbewerbserfolg einzelner Vermittler nehmen. Selbst die Empfehlung eines Vermittlers durch namentliche Nennung oder die Aushändigung eines Flyers würde gegen das Neutralitätsgebot verstoßen. Sie dürfen ihre Kunden allerdings befähigen, nach geeigneten Vermittlern zu suchen, indem sie generelle Quellen für die Suche und Auswahlkriterien benennen. Vielen Arbeitsagenturen und Jobcenter bieten privaten Vermittlern die Möglichkeit, ihr Informationsmaterial in besonderen Bereichen der Behörde abzulegen. Dies erfolgt häufig im Berufsinformationszentrum (BIZ) oder im Eingangsbereich der jeweiligen Behörde. Da jeder Vermittler die Möglichkeit hat, hier sein Material abzulegen, können die Mitarbeiter der Arbeitsagentur oder des Jobcenters in solchen Fällen allgemein auf die Auslageflächen verweisen.

Die Behörde darf zwar keinen Einfluss darauf nehmen, welche und wie viele Vermittler der Gutscheininhaber wählt. Sie kann ihn jedoch nach erfolgter Wahl in Vertrags- und Vergütungsfragen beraten. Die Modalitäten der privaten Vermittlung sind in den §§ 292- 298 SGB III und der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein in § 45 SGB III geregelt. Nach § 14 SGB I haben die Behörden als Leistungsträger über die ihnen zugeordneten „Hausgesetze“ zu beraten. Sie müssen folglich nicht nur Fragen der Gutscheininhaber zur rechtskonformen Ausgestaltung von Vermittlungsverträgen oder der Rechtmäßigkeit von Vergütungsforderungen beantworten, sondern allen Ratsuchenden, die private Vermittlungsdienstleistungen in Anspruch nehmen.

Nach erfolgreicher Vermittlung muss die Behörde bei Gutscheininhabern die Voraussetzungen auf Auszahlung einer Vergütung prüfen und im positiven Falle die Zahlungen realisieren. Bei der Prüfung der Auszahlung der



Prämie beschränkt sich ihr Prüfrecht auf folgende Aspekte:

- Hat eine Vermittlung stattgefunden?
- Erfolgte die Vermittlung durch den Antragsteller?
- Lag im Vermittlungszeitraum ein gültiger Vermittlungsgutschein vor?
- Lag im Vermittlungszeitraum ein gültiger Vermittlungsvertrag zwischen dem Gutscheininhaber und dem privaten Vermittler vor?
- Entspricht das begründete Beschäftigungsverhältnis den Vorgaben? (sozialversicherungspflichtig + Mindestlaufzeit von drei Monaten)
- Liegen keine die Vergütung ausschließende Vorbeschäftigungszeiträume beim selben Arbeitgeber vor?
- Hat der Vermittler zum Zeitpunkt der Vermittlung die Arbeitsvermittlung auch als Teil seines Gewerbes angezeigt?
- Hat der Vermittler eine Zulassung zum Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinverfahren (Zertifizierung)?

Mit der Instrumentenreform im April 2012 hat der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein den Charakter einer Maßnahme erhalten, indem er den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung zugeordnet wurde. Dafür spricht auch die Zertifizierungspflicht des privaten Arbeitsvermittlers als Träger. Bei solchen Maßnahmen kann der Träger (Jobcenter oder Arbeitsagentur) Maßnahmen der Qualitätssicherung durchführen. Dazu gehören beispielsweise Teilnehmerbefragungen, Einsichtnahme in Unterlagen und die Vor-Ort-Prüfung während der Geschäftszeiten. Ob dies nunmehr uneingeschränkt auch gegenüber privaten Vermittlern gilt, die Maßnahmen auf Grundlage des „Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines“ durchführen, ist umstritten, da nur eine Träger- und keine Maßnahmezertifizierungspflicht besteht. Trotzdem ist der Gutscheininhaber letztendlich Maßnahmeteilnehmer. Die entsprechende Diskussion ist spannend und das Ergebnis bleibt abzuwarten.

## Suche nach privaten Arbeitsvermittlern

Die Suche nach privaten Arbeitsvermittlern gestaltet sich auch für Gutscheininhaber schwierig, da ihnen die Arbeitsagentur oder das Jobcenter zwar den Gutschein aushändigen, aber namentlich keine Vermittler benennen darf. Nachfolgend sind daher einige Möglichkeiten zur Suche nach privaten Arbeitsvermittlern aufgeführt:

- **Arbeitsagentur / Jobcenter**  
Viele Jobcenter bieten im Eingangsbereich und an besonderen Orten, wie z.B. dem Berufsinformationszentrum (BIZ) privaten Arbeitsvermittlern die Möglichkeit, ihr Informationsmaterial auszulegen.
- **Allgemeine Branchenbücher im Internet**  
In den meisten Branchenbüchern können sich Interessierte nach Eingabe des Suchbegriffes bzw. der Branche „Arbeitsvermittlung“ entsprechende Treffer anzeigen lassen. Häufig werden die Suchergebnisse allerdings nicht sauber nach Vermittlern und Zeitarbeitsfirmen getrennt, so dass ein Nachfragen erforderlich ist, ob der jeweilige Überlasser auch Arbeitsvermittlung betreibt.
- **Verbandsseiten privater Vermittler im Internet**  
Viele Vermittler haben sich in Interessenvertretungen zusammengeschlossen. Auf der jeweiligen Verbandsseite findet sich oftmals auch ein Link, in dem die entsprechenden Mitglieder vor Ort recherchiert werden können:
  - [www.bpv-info.de](http://www.bpv-info.de) in der Rubrik Vermittlersuche
  - [www.rdaev.de](http://www.rdaev.de) in der Rubrik Mitglieder
  - <http://vpda.de> in der Rubrik Landesgruppen
  - [www.rdaev.de](http://www.rdaev.de) in der Rubrik Mitglieder
- **Branchenportale im Internet**  
In speziellen Branchenportalen, wie z.B. [www.pav-katalog.de](http://www.pav-katalog.de) in der Rubrik PAV-Suche ist die gezielte Suche nach Arbeitsvermittlern möglich.

## Auswahl geeigneter privater Arbeitsvermittler

Da Arbeitsvermittlung generell ein Erfolgsgeschäft ist, bei dem die Vergütung nur im Falle einer erfolgreichen Vermittlung zustande kommt, könnte man Ratsuchenden generell raten, so viele Vermittler wie möglich einzuschalten. Allerdings kostet jede Einschaltung auch Zeit, die für andere Aktivitäten der Stellensuche und Bewerbung nicht zur Verfügung steht. Zudem werden auch Aspekte des Datenschutzes tangiert. Grundsätzlich sollten folgende Auswahlkriterien maßgeblich sein:

### Fachkompetenz und Branchennähe

Da es sich beim Arbeitsvermittler nicht um einen reglementierten Beruf handelt, wird die Tätigkeit oft von Quereinsteigern ausgeführt, die zuvor einem anderen Beruf nachgegangen sind. Dies hat den Vorteil, dass der Vermittler die Branche, in der er zuvor tätig war, gut kennt und das Leistungsvermögen von Bewerbern aus diesem Berufsfeld gut einschätzen kann. Das muss für andere Bereiche nicht zwingend gelten. So gibt es bereits einige Handwerksmeister, die bereits erfolgreich im Handwerk vermitteln. Ob dies für die selben Vermittler aber auch für andere Berufe, wie den Büro- oder IT-Bereich gilt, wäre im Einzelfall zu prüfen. Der gewählte Vermittler sollte sich in der Branche und dem Beruf des Kunden gut auskennen und über entsprechende Stellen und Kontakte verfügen.

### Regionaler Wirkungskreis und Kooperation:

Der Vermittler muss den Arbeits- und Stellenmarkt in der Zielregion des Kunden gut kennen. Hier sollte er unbedingt Kontakte in die favorisierte Region haben. Dies kann bei großen Vermittlungsunternehmen in Form eines ausgedehnten Filialnetzes oder bei kleineren Vermittlern durch Kooperation mit anderen Vermittlern sichergestellt sein.

### Leistungsspektrum und Professionalität:

Eine erfolgreiche Vermittlung kostet viel Vorarbeit, alleine die Erstellung eines geeigneten Bewerberprofils und die Erkundung der beruflichen Alter-

nativen des Kunden bedarf sehr umfangreicher und akribischer Arbeit. Hierzu bedarf es auf Seiten des Vermittlungspersonals einer geeigneten Vorbildung, professioneller Ausgestaltung von Prozessen und der Verwendung matchinggeeigneter Vermittlungssoftware.

#### **Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen / Seriosität:**

Dem Vermittler sollten die wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf den Datenschutz, den Vermittlungsvertrag sowie das Vermittlungsrecht bekannt sein. Der Abschluss eines schriftlichen Vermittlungsvertrages, aus dem alle Leistungen und Pflichten hervorgehen und die Aushändigung eines Exemplars für den Kunden sind obligatorisch. Hinweise auf einen seriösen Vermittler können die Anerkennung der unter Federführung des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi) erarbeiteten Qualitätsstandards für private Vermittlung und die Zugehörigkeit zu einem Vermittlungsverband sein.

Der auf der nachfolgenden Seite abgebildete Fragebogen soll Arbeitssuchenden bei der Auswahl privater Vermittlern helfen. Je häufiger eine Fragestellung mit „Nein“ beantwortet wurde, desto eher sollte sich gegen eine Einschaltung entschieden werden.

Einige dieser Fragestellungen sollten sich allerdings nicht nur Kunden der privaten Arbeitsvermittlung stellen. Auch in der staatlichen Arbeitsvermittlung in den Arbeitsagenturen oder Jobcentern gibt es kaum Vorgaben, welche Qualifikationen ein Arbeitsvermittler genau mitbringen muss. Es liegt am Arbeitgeber, welche Voraussetzungen er definiert und welche Personen er hier einstellt. Zur Qualitätssicherung von Vermittlungsdienstleistungen, zum Schutz der Ratsuchenden und letztendlich auch für einen Imagegewinn der Branche wäre sowohl in der privaten als auch der staatlichen Arbeitsvermittlung eine Reglementierung des Berufsbildes bzw. verbindliche Qualifizierungsstandards wünschenswert.

#### **Weitere Informationsquellen:**

- Bundesagentur für Arbeit: E-Mail-Info vom 23.03.2012, Maßnahmen bei einem Träger (private Arbeitsvermittlung - MPAV) nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung  
[www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A042-Vermittlung/Publikation/pdf/GA-MPAV.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A042-Vermittlung/Publikation/pdf/GA-MPAV.pdf)
- Formulare der BA zum Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein  
[www.arbeitsagentur.de/nn\\_27836/zentraler-Content/Vordrucke/A04-Vermittlung/Allgemein/Formulare-Vermittlungsgutschein.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27836/zentraler-Content/Vordrucke/A04-Vermittlung/Allgemein/Formulare-Vermittlungsgutschein.html)
- Frank Oschmiansky: Öffentliche und private Arbeitsvermittlung: historische Entwicklung  
[www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55129/geschichte-der-arbeitsvermittlung](http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55129/geschichte-der-arbeitsvermittlung)
- IAB-Infoplattform: private Arbeitsvermittlung  
<http://infosys.iab.de/infoplattform>
- Scheller, C: Rechtssicherer Umgang mit vermittlungrelevanten Teilen des SGB II und III. In Egle, F. und Genz, H. [Hrsg.]: Fit für Arbeitsvermittlung, Beratung und Integration, 1. Auflage 2012. Seite 219-249. Peter-Lang-Verlag. Frankfurt am Main 2012  
<http://www.peterlang.com/index.cfm?event=cmp.ccc.seitenstruktur.detailseiten&seitentyp=produkt&pk=65518&concordeid=263226>
- Scheller, C.: Arbeitsvermittlung, Profiling, Matching. In Egle, F. und Nagy, M. [Hrsg.]: Arbeitsmarktintegration. Grundsicherung - Fallmanagement - Zeitarbeit - Arbeitsvermittlung. 2. Auflage, Seite 259 - 354, Gabler-Verlag. Wiesbaden 2008  
[www.springer-gabler.de/Buch/978-3-8349-0677-9/Arbeitsmarktintegration.html](http://www.springer-gabler.de/Buch/978-3-8349-0677-9/Arbeitsmarktintegration.html)
- Verbraucherzentrale Bremen zum Maklerrecht  
[www.verbraucherzentrale-bremen.de/beratung/verbraucherrecht/maklerrecht-info.html](http://www.verbraucherzentrale-bremen.de/beratung/verbraucherrecht/maklerrecht-info.html)

## Fragebogen zur Vermittlerauswahl

### Fachkompetenz und Branchenkenntnis:

- Hat der Vermittler Erfahrungen in meiner Branche?
- Weiß der Vermittler, worum es in meinem Beruf geht und worauf es ankommt?
- Hat der Vermittler entsprechende Vor- und Weiterbildungen und Berufserfahrung, die ihn für diese Tätigkeit befähigen?
- Kennt der Vermittler die wichtigsten Arbeitgeber in meiner Zielregion?
- Ist der Vermittler Mitglied in einem Berufsverband?

### Leistungsspektrum / Professionalität

- Hat er sich im Erstgespräch genug Zeit genommen, um ein Profil von mir zu erstellen?
- Hat mich der Vermittler nach meinen beruflichen Zielen und bisherigen Erfahrungen bei Bewerbung und Stellensuche befragt?
- Hat er sich meine Bewerbungsunterlagen angeschaut und mir dazu Rückmeldung gegeben?
- Hat er mir eine Rückmeldung gegeben, wie er meine Chancen einschätzt und bis wann er mit einer Vermittlung rechnet?
- Haben wir vereinbart, was er und ich für meine Vermittlung zu tun haben?
- Bin ich mit den Vereinbarungen einverstanden?

### Vermittlungsvertrag

- Wurde ein schriftlicher Vermittlungsvertrag geschlossen?
- Wurden auch alle mündlichen Absprachen im Vermittlungsvertrag aufgenommen?
- Der Vermittler hat mir nicht untersagt, auch andere Arbeitsvermittler in Anspruch zu nehmen?
- Hat er mir den Vermittlungsvertrag erläutert?
- Geht aus dem Vermittlungsvertrag deutlich hervor, wann eine Vergütung fällig wird (Art des Beschäftigungsverhältnisses, Dauer der Befristung?)
- Habe ich ein vollständiges Exemplar des Vermittlungsvertrages erhalten?

### Vergütung

- Bin ich nur im Erfolgsfall verpflichtet, die Vergütung zu zahlen bzw. den Gutschein abzugeben?
- Übersteigt die Vergütung 2000 Euro oder den Wert im Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nicht?
- Der Vermittler stellt keine Zusatzleistungen (z.B. für Bewerbungstraining) in Rechnung?
- Ich muss im Vorfeld der Vermittlung keine Vorschüsse auf die Vergütung zahlen?
- Falls ich ein Stellenangebot ablehne, muss ich keine Strafen oder Aufwandsentschädigungen zahlen?

### Datenschutz

- Der Vermittler hat zugesagt, meine Daten nur für den Zweck der Vermittlung weiterzugeben?
- Hat er mich gefragt, welche Daten auf keinen Fall an Arbeitgeber weitergegeben werden sollen?
- Hat er gefragt, an welche Arbeitgeber meine Daten auf keinen Fall weitergegeben werden dürfen?
- Hat er mir mitgeteilt wo und wie mein Bewerberprofil an Dritte weitergegeben oder veröffentlicht werden soll?
- Erhalte ich von mir eingereichte Unterlagen nach Ende der Vermittlung zurück?

### Fragestellungen nur für Inhaber eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins

- Entspricht die Laufzeit des Vermittlungsvertrages der Laufzeit meines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins?
- Verlangt der Vermittler neben dem Gutschein keine weiteren Vergütungen?
- Hat er den Gutschein nur eingesehen und nicht eingezogen (nur der Vermittler, der mich erfolgreich vermittelt, erhält auch das Original des Gutscheines!)?
- Hat der Vermittler eine Zulassung / Zertifizierung für die Einlösung von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen?

## Die wichtigsten Rechtsgrundlagen

### § 14 Gewerbeordnung

#### Anzeigepflicht; Verordnungsermächtigung

(1) Wer den selbständigen Betrieb eines stehenden Gewerbes, einer Zweigniederlassung oder einer unselbständigen Zweigstelle anfängt, muss dies der zuständigen Behörde gleichzeitig anzeigen. Das Gleiche gilt, wenn

1. der Betrieb verlegt wird,
2. der Gegenstand des Gewerbes gewechselt oder auf Waren oder Leistungen ausgedehnt wird, die bei Gewerbebetrieben der angemeldeten Art nicht geschäftsüblich sind, oder
3. der Betrieb aufgegeben wird.

Steht die Aufgabe des Betriebes eindeutig fest und ist die Abmeldung nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums erfolgt, kann die Behörde die Abmeldung von Amts wegen vornehmen.

### § 45 SGB III

#### Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

**(1) Ausbildungsuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose können bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch**

- Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
- Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
- Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung,**
- Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder
- Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme

unterstützen (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung). Für die Aktivierung von Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, insbesondere auf Grund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, besonders erschwert ist, sollen Maßnahmen gefördert werden, die nach inhaltlicher Ausgestaltung und Dauer den erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf der Arbeitslosen berücksichtigen. Versicherungspflichtige Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden wöchentlich in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind den versicherungspflichtigen Beschäftigungen nach Satz 1 Nummer 3 gleichgestellt. Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Die Förderung kann auf die Weiterleistung von Arbeitslosengeld beschränkt werden.

(2) Die Dauer der Einzel- oder Gruppenmaßnahmen muss deren Zweck und Inhalt entsprechen. Soweit Maßnahmen oder Teile von Maßnahmen nach Absatz 1 bei oder von ei-

nem Arbeitgeber durchgeführt werden, dürfen diese jeweils die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. Die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung darf die Dauer von acht Wochen nicht überschreiten. Maßnahmen des Dritten Abschnitts sind ausgeschlossen.

(3) Die Agentur für Arbeit kann unter Anwendung des Vergaberechts Träger mit der Durchführung von Maßnahmen nach Absatz 1 beauftragen.

**(4) Die Agentur für Arbeit kann der oder dem Berechtigten das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung nach Absatz 1 bescheinigen und Maßnahmeziel und -inhalt festlegen (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein). Der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional beschränkt werden. Der Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein berechtigt zur Auswahl**

eines Trägers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende und nach § 179 zugelassene Maßnahme anbietet,

**eines Trägers, der eine ausschließlich erfolgsbezogen vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung anbietet, oder**

eines Arbeitgebers, der eine dem Maßnahmeziel und -inhalt entsprechende betriebliche Maßnahme von einer Dauer bis zu sechs Wochen anbietet.

Der ausgewählte Träger nach Satz 3 Nummer 1 und der ausgewählte Arbeitgeber nach Satz 3 Nummer 3 haben der Agentur für Arbeit den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein vor Beginn der Maßnahme vorzulegen. **Der ausgewählte Träger nach Satz 3 Nummer 2 hat der Agentur für Arbeit den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach erstmaligem Vorliegen der Auszahlungsvoraussetzungen vorzulegen.**

**(5) Die Agentur für Arbeit soll die Entscheidung über die Ausgabe eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins nach Absatz 4 von der Eignung und den persönlichen Verhältnissen der Förderberechtigten oder der örtlichen Verfügbarkeit von Arbeitsmarktdienstleistungen abhängig machen.**

(6) Die Vergütung richtet sich nach Art und Umfang der Maßnahme und kann aufwands- oder erfolgsbezogen gestaltet sein; eine Pauschalierung ist zulässig. § 83 Absatz 2 gilt entsprechend. **Bei einer erfolgreichen Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung durch einen Träger nach Absatz 4 Satz 3 Nummer 2 beträgt die Vergütung 2 000 Euro. Bei Langzeitarbeitslosen und behinderten Menschen nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches kann die Vergütung auf eine Höhe von bis zu 2 500 Euro festgelegt werden. Die Vergütung nach den Sätzen 3 und 4 wird in Höhe von 1 000 Euro nach einer sechswöchigen und der Restbetrag nach einer sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt. Eine erfolgsbezogene Vergütung für die Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung ist 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 Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Aufnahme der Beschäftigung mehr als drei Monate lang versicherungspflichtig beschäftigt war; dies gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen handelt.*

**(7) Arbeitslose, die Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, dessen Dauer nicht allein auf § 147 Absatz 3 beruht, und nach einer Arbeitslosigkeit von sechs Wochen innerhalb einer Frist von drei Monaten noch nicht vermittelt sind, haben Anspruch auf einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach Absatz 4 Satz 3 Nummer 2. In die Frist werden Zeiten nicht eingerechnet, in denen die oder der Arbeitslose an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat.**

...

#### **§ 176 SGB III Grundsatz**

(1) Träger bedürfen der Zulassung durch eine fachkundige Stelle, um Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst durchzuführen oder durchführen zu lassen. Arbeitgeber, die ausschließlich betriebliche Maßnahmen oder betriebliche Teile von Maßnahmen durchführen, bedürfen keiner Zulassung.

(2) Maßnahmen nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 bedürfen der Zulassung nach § 179 durch eine fachkundige Stelle. Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 und 82 bedürfen der Zulassung nach den §§ 179 und 180.

...

#### **§ 183 SGB III Qualitätsprüfung**

(1) Die Agentur für Arbeit kann die Durchführung einer Maßnahme nach § 176 Absatz 2 prüfen und deren Erfolg beobachten. Sie kann insbesondere

1. von dem Träger der Maßnahme sowie den Teilnehmenden Auskunft über den Verlauf der Maßnahme und den Eingliederungserfolg verlangen und

2. die Einhaltung der Voraussetzungen für die Zulassung des Trägers und der Maßnahme prüfen, indem sie Einsicht in alle die Maßnahme betreffenden Unterlagen des Trägers nimmt.

(2) Die Agentur für Arbeit ist berechtigt, zum Zweck nach Absatz 1 Grundstücke, Geschäfts- und Unterrichtsräume des Trägers während der Geschäfts- oder Unterrichtszeit zu betreten. Wird die Maßnahme bei einem Dritten durchgeführt, ist die Agentur für Arbeit berechtigt, die Grundstücke, Geschäfts- und Unterrichtsräume des Dritten während dieser Zeit zu betreten. Stellt die Agentur für Arbeit bei der Prüfung der Maßnahme hinreichende Anhaltspunkte für Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften fest, soll sie die

zuständige Kontrollbehörde für den Datenschutz hiervon unterrichten.

(3) Die Agentur für Arbeit kann vom Träger die Beseitigung festgestellter Mängel innerhalb einer angemessenen Frist verlangen. Die Agentur für Arbeit kann die Geltung des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins oder des Bildungsgutscheins für einen Träger ausschließen und die Entscheidung über die Förderung aufheben, wenn

der Träger dem Verlangen nach Satz 1 nicht nachkommt,

die Agentur für Arbeit schwerwiegende und kurzfristig nicht zu behebbende Mängel festgestellt hat,

die in Absatz 1 genannten Auskünfte nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erteilt werden oder

die Prüfungen oder das Betreten der Grundstücke, Geschäfts- und Unterrichtsräume durch die Agentur für Arbeit nicht geduldet werden.

(4) Die Agentur für Arbeit teilt der fachkundigen Stelle und der Akkreditierungsstelle die nach den Absätzen 1 bis 3 gewonnenen Erkenntnisse mit.

...

#### **§ 290 SGB III Vergütungen**

Für eine Berufsberatung dürfen Vergütungen von Ratsuchenden nur dann verlangt oder entgegengenommen werden, wenn die oder der Berufsberatende nicht zugleich eine Vermittlung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen betreibt oder eine entsprechende Vermittlung in damit zusammenhängenden Geschäftsräumen betrieben wird. Entgegen Satz 1 geschlossene Vereinbarungen sind unwirksam.

...

#### **§ 292 SGB III Auslandsvermittlung, Anwerbung aus dem Ausland**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung bestimmen, dass die Vermittlung für eine Beschäftigung im Ausland außerhalb der Europäischen Gemeinschaft oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sowie die Vermittlung und die Anwerbung aus diesem Ausland für eine Beschäftigung im Inland (Auslandsvermittlung) für bestimmte Berufe und Tätigkeiten nur von der Bundesagentur durchgeführt werden dürfen.

...

#### **§ 296 SGB III Vermittlungsvertrag zwischen Vermittlern und Arbeitssuchenden**

(1) Ein Vertrag, nach dem sich ein Vermittler verpflichtet, einer oder einem Arbeitssuchenden eine Arbeitsstelle zu vermitteln, bedarf der schriftlichen Form. In dem Vertrag ist insbesondere die Vergütung des Vermittlers anzugeben. Zu den Leistungen der Vermittlung gehören auch alle Leistungen, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung

derlich sind, insbesondere die Feststellung der Kenntnisse der oder des Arbeitsuchenden sowie die mit der Vermittlung verbundene Berufsberatung. Der Vermittler hat der oder dem Arbeitsuchenden den Vertragsinhalt in Textform mitzuteilen.

(2) Die oder der Arbeitsuchende ist zur Zahlung der Vergütung nach Absatz 3 nur verpflichtet, wenn infolge der Vermittlung des Vermittlers der Arbeitsvertrag zustande gekommen ist. Der Vermittler darf keine Vorschüsse auf die Vergütungen verlangen oder entgegennehmen.

(3) Die Vergütung einschließlich der darauf entfallenden gesetzlichen Umsatzsteuer darf 2 000 Euro nicht übersteigen, soweit nicht ein gültiger Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein in einer abweichenden Höhe nach § 45 Absatz 6 Satz 4 vorgelegt wird oder durch eine Rechtsverordnung nach § 301 für bestimmte Berufe oder Personengruppen etwas anderes bestimmt ist. Bei der Vermittlung von Personen in Au-pair-Verhältnisse darf die Vergütung 150 Euro nicht übersteigen.

(4) Arbeitsuchende, die dem Vermittler einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein vorlegen, können die Vergütung abweichend von § 266 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in Teilbeträgen zahlen. Die Vergütung ist nach Vorlage des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins bis zu dem Zeitpunkt gestundet, in dem die Agentur für Arbeit nach Maßgabe von § 45 Absatz 6 gezahlt hat.

### § 296a SGB III

#### Vergütungen bei Ausbildungsvermittlung

Für die Leistungen zur Ausbildungsvermittlung dürfen nur vom Arbeitgeber Vergütungen verlangt oder entgegengenommen werden. Zu den Leistungen zur Ausbildungsvermittlung gehören auch alle Leistungen, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung erforderlich sind, insbesondere die Feststellung der Kenntnisse der oder des Ausbildungsuchenden sowie die mit der Ausbildungsvermittlung verbundene Berufsberatung.

### § 297 SGB III

#### Unwirksamkeit von Vereinbarungen

Unwirksam sind

Vereinbarungen zwischen einem Vermittler und einer oder einem Arbeitsuchenden über die Zahlung der Vergütung, wenn deren Höhe die nach § 296 Abs. 3 zulässige Höchstgrenze überschreitet, wenn Vergütungen für Leistungen verlangt oder entgegengenommen werden, die nach § 296 Abs. 1 Satz 3 zu den Leistungen der Vermittlung gehören oder wenn die erforderliche Schriftform nicht eingehalten wird und

Vereinbarungen zwischen einem Vermittler und einer oder einem Ausbildungsuchenden über die Zahlung einer Vergütung,

Vereinbarungen zwischen einem Vermittler und einem Arbeitgeber, wenn der Vermittler eine Vergütung mit einer oder einem Ausbildungsuchenden vereinbart oder von dieser oder diesem entgegennimmt, obwohl dies nicht zulässig ist, und

Vereinbarungen, die sicherstellen sollen, dass ein Arbeitgeber oder eine Person, die eine Ausbildung oder Arbeit sucht, sich ausschließlich eines bestimmten Vermittlers bedient.

### § 298 SGB III

#### Behandlung von Daten

(1) Vermittler dürfen Daten über zu besetzende Ausbildungs- und Arbeitsplätze und über Ausbildungsuchende sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies für die Verrichtung ihrer Vermittlungstätigkeit erforderlich ist. Sind diese Daten personenbezogen oder Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, dürfen sie nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit die oder der Betroffene im Einzelfall nach Maßgabe des § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes eingewilligt hat. Übermittelt der Vermittler diese Daten im Rahmen seiner Vermittlungstätigkeit einer weiteren Person oder Einrichtung, darf diese sie nur zu dem Zweck verarbeiten oder nutzen, zu dem sie ihr befugt übermittelt worden sind.

(2) Von Betroffenen zur Verfügung gestellte Unterlagen sind unmittelbar nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit zurückzugeben. Die übrigen Geschäftsunterlagen des Vermittlers sind nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit drei Jahre aufzubewahren. Die Verwendung der Geschäftsunterlagen ist zur Kontrolle des Vermittlers durch die zuständigen Behörden sowie zur Wahrnehmung berechtigter Interessen des Vermittlers zulässig. Personenbezogene Daten sind nach Ablauf der Aufbewahrungspflicht zu löschen. Betroffene können nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit Abweichungen von den Sätzen 1, 3 und 4 gestatten; die Gestattung bedarf der Schriftform.

### § 14 SGB I

#### Beratung

Jeder hat Anspruch auf Beratung über seine Rechte und Pflichten nach diesem Gesetzbuch. Zuständig für die Beratung sind die Leistungsträger, denen gegenüber die Rechte geltend zu machen oder die Pflichten zu erfüllen sind.

### § 1 Vermittler-Vergütungsverordnung Berufe und Personengruppen

Für die Vermittlung in eine Tätigkeit als

Künstler, Artist,

Fotomodell, Werbetyp, Mannequin und Dressman,

Doppelgänger, Stuntman, Discjockey,

Berufssportler

dürfen mit dem Arbeitnehmer Vergütungen vereinbart werden, die sich nach dem ihm zustehenden Arbeitsentgelt bemessen.

**§ 2 Vermittler-Vergütungsverordnung****Höhe der Vergütungen**

(1) Die Vergütung einschließlich der auf sie entfallenden Umsatzsteuer darf 14 vom Hundert des dem vermittelten Arbeitnehmer zustehenden Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Bei der Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten darf die Vergütung einschließlich der auf sie entfallenden Umsatzsteuer insgesamt 14 vom Hundert des dem vermittelten Arbeitnehmer zustehenden Arbeitsentgelts für zwölf Monate nicht übersteigen.

(2) Bei der Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse bis zu einer Dauer von sieben Tagen darf die Vergütung einschließlich der auf sie entfallenden Umsatzsteuer 18 vom Hundert des dem vermittelten Arbeitnehmer zustehenden Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 zulässige Höhe der Vergütung darf auch dann nicht überschritten werden, wenn der Vermittler bei der Vermittlung mit einem anderen Vermittler zusammenarbeitet.

**§ 3 Vermittler-Vergütungsverordnung****Übergangsregelung**

Vereinbarungen, die in der Zeit vom 27. März 2002 bis zum Tag der Verkündung dieser Verordnung abgeschlossen werden und eine Vergütung vorsehen, die nach § 296 Abs. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zulässig ist, bleiben auch dann wirksam, wenn die Vergütung die nach dieser Verordnung zulässige Höhe übersteigt.

**§ 4 Vermittler-Vergütungsverordnung****Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 27. März 2002 in Kraft.

**Call for Papers**

Sie haben ein Thema oder Erfahrungen, die für Ihre Kolleginnen und Kollegen sowie Ihre Kunden interessant oder eine Hilfe bei der täglichen Aufgabenbewältigung darstellen? Sie möchten ein Fachthema aus der Arbeitsvermittlung oder der Integrationsarbeit diskutieren? Sie möchten andere auf Problemstellungen hinweisen? Dann freuen wir uns auf die Zusendung Ihres Beitrages für das Vermittlerhandbuch. Ihre Einsendung muss folgende Vorgaben erfüllen:

- Der Text darf maximal sechs DIN/A4-Seiten in der Schriftart Arial in Schriftgrad 10 umfassen. Angenommen werden Texte nur in Dateiform in den Formaten RTF, DOC, DOCX und TXT.
- Sie sind in einem der Felder Arbeitsvermittlung, Personalvermittlung, Integration in Arbeit und Ausbildung, berufliche Beratung tätig bzw. engagiert.
- Ihr Text hat einen theoretischen oder praktischen Nutzwert für Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte am Arbeitsmarkt und ihre Kunden.
- Der Text ist frei von Eigenwerbung und durch ihn werden durch Sie keine finanziellen Interessen verfolgt. Hinweise auf Ihre Person (z.B. Kurzvita) und Ihre Organisation sind selbstverständlich erwünscht.
- Sie stellen den Text kostenfrei zur Veröffentlichung in einem der nächsten Ausgaben des Vermittlerhandbuches zur Verfügung und sind damit einverstanden, dass dieser durch die Leser kostenfrei genutzt und weitergegeben werden darf.
- Sie besitzen die Rechte an den eingesendeten Texten und machen und kennzeichnen andere Quellen und Zitate hinreichend.

Ein Anspruch auf Veröffentlichung Ihres Textes besteht nicht. Zur Sicherheit empfiehlt sich eine vorherige Anfrage und Einsendung einer Kurzbeschreibung, in der Sie auf Ihr Thema, die mögliche Gliederung und den Nutzwert für Ihre Zielgruppe eingehen.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Einsendung erhalten Sie unter:

[info@vermittlungswissen.de](mailto:info@vermittlungswissen.de)