

Betreff: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
Hier: Maßnahmen bei einem Träger der privaten Arbeitsvermittlung – AVGS Vermittlung
(§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 6 SGB III)

Inhalt

1. Ausgangslage	2
2. Förderfähiger Personenkreis	2
3. Verfahren zur Förderung mit einem AVGS-PAV	3
4. Konditionen des AVGS-PAV	3
4.1 Zeitliche Befristung	4
4.2 Regionale Begrenzung	4
4.3. Höhe der Vergütung	4
5. Eingliederungsvereinbarung (EGV)	4
6. Hinweise zur Vermittlung und zum Arbeitsverhältnis	4
7. Hinweise zur Auszahlung der Vermittlungsvergütung	5
8. Dokumentation	7
9. Buchungen in AKDN	7

1. Ausgangslage

Mit den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung erhalten die Teilnehmer*innen eine individuelle Förderleistung, die ihre passgenaue berufliche Eingliederung unterstützt.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III können sein:

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

Die Einschaltung einer privaten Arbeitsvermittlung (PAV) soll die Chancen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (eLb) auf die Eingliederung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich verbessern.

Die Förderung erfolgt auf der Grundlage eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS) gemäß § 45 Abs. 4 Nr. 2 SGB III. Ziel des AVGS Vermittlung (AVGS-PAV) ist die individuelle bedarfsgerechte Unterstützung der eLb und der qualitätsgesicherte Wettbewerb der Anbieter*innen von Arbeitsmarktdienstleistungen.

Die Ausstellung eines AVGS-PAV stellt eine verbindliche Förderzusage im Sinne von § 34 SGB X dar.

Es handelt sich um eine Ermessensleistung.

2. Förderfähiger Personenkreis

Zum förderfähigen Personenkreis gehören gemäß § 45 Abs. 1 S. 1 SGB III von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose.

Hinweis:

Die Ausgabe eines AVGS-PAV für Personen, die trotz (Erwerbs-)Einkommen weiterhin hilfebedürftig sind (sog. Erwerbsaufstocker*innen), ist möglich. Hier muss in jedem Einzelfall besonders intensiv geprüft werden, ob die Ausgabe eines Gutscheins sinnvoll und - bezogen auf die Verringerung oder Beendigung der Hilfebedürftigkeit - zielführend ist.

Auf Basis der im Profiling ermittelten Handlungsbedarfe stellt die IFK fest, ob die Ausgabe eines AVGS-PAV für die weitere Eingliederungsstrategie notwendig, wirtschaftlich und angemessen ist. An der Notwendigkeit fehlt es, wenn der*die eLb bereits an einer Maßnahme teilnimmt, die das Ziel der Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zum Inhalt hat (z.B. Perspektive 2.0, JobPlus, Coaching Center).

Hinweis:

Teilnehmende an der Maßnahme „Bewerbungszentrum“ können jedoch einen AVGS-PAV erhalten.

Die Vermittlung in eine Berufsausbildung wird nicht gefördert.

Die zeitgleiche Ausgabe mehrerer AVGS mit unterschiedlichen Maßnahmezielen (§ 45 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 SGB III) kann nur erfolgen, sofern hierdurch die individuelle Integrationsstrategie unterstützt wird. Vorab ist zunächst zu prüfen, ob das Förderziel der bereits absolvierten Maßnahme erreicht ist oder 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.

3. Verfahren zur Förderung mit einem AVGS-PAV

Der AVGS-PAV berechtigt zur freien Auswahl eines nach den §§ 176 ff. SGB III zugelassenen Trägers, der eine ausschließlich erfolgsbezogene vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung (§§ 24 f. SGB III) anbietet.

Die Jobcenter Wuppertal AÖR (JC) darf aufgrund seiner Neutralitätspflicht und aus wettbewerbsrechtlichen Gründen keine bestimmte PAV empfehlen.

Die Förderung mit einem AVGS-PAV muss von dem* der Kunden*in beantragt werden. Als Antrag gilt jede persönliche, telefonische sowie schriftliche Willenserklärung per Brief, Fax oder E-Mail.

Ein AVGS-PAV kann ausgehändigt werden, wenn der*die Antragsteller*in zum förderfähigen Personenkreis gehört, der AVGS zur besseren Eingliederung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung notwendig ist und die Kriterien des Förderchecks erfüllt sind.

Durch die konsequente Entscheidung über eine Förderleistung auf der Grundlage des „Förder-Checks“ wird ein wirkungsvoller Maßnahmeinsatz sichergestellt. Das Ergebnis des Förder-Checks ist im Beratungsvermerk (AKDN) zu dokumentieren. Siehe Schaubild im [AKDN-Handbuch](#).

4. Konditionen des AVGS-PAV

Die Ausstellung des AVGS-PAV ist eine verbindliche Förderzusage.

Die Bindung an die Zusage endet durch

- Zeitablauf der Befristung,
- Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung,
- Wegfall der Arbeitslosigkeit ohne Arbeitsaufnahme oder,
- Wegfall der Hilfebedürftigkeit,

- Wechsel der Zuständigkeit, sofern AVGS-PAV noch nicht eingelöst wurde (z. B. endet in der Regel bei einem Wohnortwechsel in den Bezirk eines anderen Trägers der Grundsicherung die Förderzusage).

4.1 Zeitliche Befristung

§ 45 Abs. 4 Satz 2 SGB III ermöglicht eine zeitliche Befristung des AVGS-PAV. Für das JC gilt eine Frist von drei Monaten. Ist diese Frist abgelaufen, kann erneut ein AVGS-PAV ausgehändigt werden, solange sich der*die Bewerber*in im Leistungsbezug befindet und der AVGS-PAV weiterhin als geeignetes Förderinstrument eingeschätzt wird.

4.2 Regionale Begrenzung

§ 45 Abs. 4 Satz 2 SGB III ermöglicht neben der zeitlichen Befristung auch eine regionale Begrenzung. Entsprechend der Regelung in den ermessenslenkenden Weisungen zum Vermittlungsbudget können Fahrtkosten für die Inanspruchnahme einer PAV nur für den Tagespendelbereich übernommen werden. Der AVGS-PAV ist daher grundsätzlich auf den Tagespendelbereich begrenzt.

4.3. Höhe der Vergütung

Die Vergütungshöhe beträgt gemäß § 45 Abs. 6 Satz 2 SGB III 2.000 €. Bei Langzeitarbeitslosen i. S. d. § 18 SGB III und bei behinderten Menschen nach § 2 Abs. 1 SGB IX beträgt die Förderhöhe 2.500 € (§ 45 Abs. 6 Satz 3 SGB III).

5. Eingliederungsvereinbarung (EGV)

Die Ausgabe eines AVGS-PAV ist Teil der Integrationsstrategie und daher in die EGV aufzunehmen. Ein entsprechender Textbaustein ist in AKDN FMG2 hinterlegt.

6. Hinweise zur Vermittlung und zum Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis muss durch die Tätigkeit der PAV zustande gekommen sein. Vermittlung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die PAV als „Dritte“ im Kontakt mit Arbeitnehmer*in (AN) und Arbeitgeber (AG) stand und durch ihre Tätigkeit aktiv den Abschluss des Arbeitsvertrages herbeigeführt hat. Sie muss von den Vertragsparteien unabhängig und darf mit dem*der AN und dem AG weder rechtlich, wirtschaftlich noch persönlich verflochten sein. Die Vermittlung durch ein Tochterunternehmen des AG ist nicht möglich.

Der Vermittlungsvertrag zwischen PAV und eLb ist schriftlich vor Beginn der Vermittlungstätigkeit abzuschließen. Zudem muss eine gültige Zulassung am Tag der Unterzeichnung des Vermittlungs-

vertrages, am Tag der Vermittlung (Abschluss des Arbeitsvertrages) und am Tag der Arbeitsaufnahme vorliegen.

Die Vermittlung in das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis und damit der Vermittlungserfolg muss innerhalb der Gültigkeit des AVGS-PAV erfolgt sein.

Das heißt, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb der zeitlichen Befristung begonnen haben muss.

Wird der ausgewählte PAV während der Gültigkeitsdauer des AVGS-MPAV vermittlerisch für den*die eLb tätig und resultiert daraus ein Arbeitsvertrag, bei dem der Beginn des Arbeitsverhältnisses aber außerhalb der Gültigkeitsdauer des AVGS-PAV liegt, kann ein neuer AVGS-PAV ausgestellt werden, da der beabsichtigte Erfolg der Förderung (tatsächliche Arbeitsaufnahme) noch nicht eingetreten und die Vermittlung damit noch nicht abgeschlossen ist.

Die Beschäftigungsdauer muss von vornherein für mindestens drei Monate vereinbart worden sein. Der*die AN darf während der letzten vier Jahre vor der Arbeitslosmeldung nicht länger als drei Monate bei dem im Antrag aufgeführten Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.

Das vermittelte Arbeitsverhältnis darf nicht gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstoßen. In diesem Zusammenhang ist auch das Mindestlohngesetz zu beachten.

Die Vermittlung durch einen Arbeitnehmerüberlasser (ANÜ) zu einem anderen ANÜ ist zulässig, wenn weder eine rechtliche Identität noch eine enge wirtschaftliche bzw. personelle Verflechtung beider Unternehmen vorliegt.

7. Hinweise zur Auszahlung der Vermittlungsvergütung

Die Auszahlung der Vermittlungsvergütung erfolgt durch JBC.31. Der Bewilligungsbescheid wird von der IFK mit Datum erstellt und den Unterlagen für JBC.31 beigelegt. Sind die Fördervoraussetzungen für einen AVGS nicht erfüllt, ist ein Ablehnungsbescheid zu erstellen.

Die Vermittlungsvergütung darf nur an eine PAV ausgezahlt werden, die nach § 178 SGB III zugelassen ist. Die Auszahlung der Vermittlungsvergütung erfordert gemäß § 37 SGB II einen Antrag.

Folgende Unterlagen sind für JBC.31 in d.3 unter Maßnahmenmanagement für die Auszahlung der 1. Rate zu attribuieren:

- AVGS_Vermittlungsgutschein im Original auf gelbem Papier (das Original ist in Papierform zusätzlich an JBC.31 weiterzuleiten)
- AVGS_Antrag-Auszahlung
- AVGS_Pruefung-Voraussetzungen-1.Rate
- AVGS_Bewilligungsbescheid-PAV-1.Rate
- AVGS_Bewilligungsbescheid-KD

- AVGS_Vermittlungs-Beschaeftigungsbestaetigung
- AZAV-Zertifikat nach §176 SGB III (Trägerzulassung)

Die Prüfung-Voraussetzung -1. Rate wird nach der Attribuierung über d.3 an das Teampostfach Maßnahmenmanagement geleitet.

Folgende Unterlagen sind für JBC.31 in d.3 unter Maßnahmenmanagement für die Auszahlung der 2. Rate zu attribuieren:

- AVGS_Antrag-Auszahlung
- AVGS_Pruefung-Voraussetzungen-2.Rate
- AVGS_Bewilligungsbescheid-PAV-2.Rate
- AVGS_Bewilligungsbescheid-KD
- AVGS_Vermittlungs-Beschaeftigungsbestaetigung

Die für die Auszahlung der Vermittlungsvergütung erforderliche Beschäftigungsdauer richtet sich nach § 26 SGB X i. V. m. § 187 Abs. 2 i. V. m. § 188 Abs. 2 BGB. Ausschlaggebend für den Beginn der Frist ist der Tag der tatsächlichen Arbeitsaufnahme. Voraussetzung für die Zahlung einer Vergütung ist u.a. eine ununterbrochene Beschäftigung von mindestens sechs Wochen (1. Rate) bzw. sechs Monaten (2. Rate). Die erforderliche sechs Wochen bzw. sechs Monate dauernde Beschäftigung ist durch Zeitablauf zu erfüllen.

Beispiel: Wird die Arbeit z.B. am Donnerstag, 16.04.2019 aufgenommen, wäre die sechswöchige Beschäftigungsdauer am Mittwoch, 27.05.2019 erfüllt; die sechsmonatige Beschäftigungsdauer am 15.10.2019.

Von einer 6-monatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist auch bei nahtloser Umvermittlung (Arbeitgeberwechsel) in ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen AG auszugehen. Das zweite Beschäftigungsverhältnis muss aber auch durch die Vermittlung der PAV zustande gekommen sein, der Beginn muss innerhalb der Gültigkeitsdauer des AVGS liegen und es muss mindestens sechs Monate bestanden haben. So kann die zweite Rate ausgezahlt werden. Liegt diese Voraussetzung nicht vor, entsteht kein Anspruch auf die Vergütung.

Das gleiche gilt auch für den Fall, dass ein*e AN zunächst bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt ist und dann zu dem AG wechselt, bei dem er von der Leiharbeitsfirma eingesetzt worden ist. Auch wenn sich nichts an den Arbeitsbedingungen ändert, besteht hier nur dann ein Anspruch auf die Vermittlungsvergütung, wenn auch das zweite Arbeitsverhältnis auf aktive Vermittlung der PAV zustande gekommen ist. Das setzt voraus, dass die PAV sowohl mit dem AG als auch mit dem*der AN in Kontakt getreten ist.

Hinweis: Wurde ein*e Kunde*in durch die PAV zu einem ANÜ vermittelt und nach Zahlung der 1. Rate vom Entleiher übernommen, hat die PAV keinen Anspruch auf Bewilligung der 2. Rate, sofern sie nicht aktiv an der Vermittlung beteiligt war.

Bei erfolgreicher Vermittlung hat die PAV einen öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Auszahlung der Vermittlungsvergütung gegen das JC. Die Feststellung über das Vorliegen der Auszahlungsvoraussetzungen für die Vermittlungsvergütung ist eine Entscheidung im Sinne eines Verwaltungsaktes, der gegenüber der PAV erlassen wird. Der Widerspruch ist damit zulässig.

8. Dokumentation

Das Vorliegen der Fördervoraussetzungen, die Begründung für die Höhe der Förderung (insbesondere für langzeitarbeitslose oder behinderte Menschen), die zeitliche Befristung sowie die Gründe für die regionale Beschränkung des AVGS sind mit einem Beratungsvermerk nachvollziehbar in AKDN (Dokumentation) zu dokumentieren. Dabei ist auch festzuhalten, dass auf die Informationspflicht gegenüber dem Träger hingewiesen wurde.

9. Buchungen in AKDN

Für das Verfahren eines AVGS-PAV sind zwei Buchungen vorzunehmen.

Bei der Ausgabe ist die Buchung der Zählmaßnahme für drei Monate erforderlich (Projekte Suche > AVGS_PAV § 45 > AVGS_PAV ausgegeben).

Nach erfolgter Einlösung des AVGS durch eine PAV muss hierzu eine weitere Maßnahme „AVGS_PAV eingelöst“ gebucht werden (Projekte Suche > AVGS_PAV § 45 > AVGS-PAV eingelöst). Mit dieser Buchung kann JBC.31 die Auszahlung vornehmen.

Die IFK gibt im Bemerkungsfeld jeweils das Bewilligungsdatum der ersten und zweiten Zahlungsrate (Datum der Stellungnahme) ein.

Nähere Informationen zu den Buchungen:

<T:\865\PUBLIC\Integration\AKDN-Arbeitsmittel\AKDN-Handbuch\06. AKDN-Arbeitshilfe - Maßnahmebuchungen.pdf>

Juli 2020

Hackenbroich
FBL 3