

## GEWERBERECHT – G84

Stand: März 2023

Ihr Ansprechpartner  
Ass. Thomas Teschner

E-Mail  
thomas.teschner  
@saarland.ihk.de

Tel.  
(0681) 9520-200

Fax  
(0681) 9520-690

### Private Arbeitsvermittlung

#### 1. Begriff

Arbeitsvermittlung ist eine Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, Ausbildungssuchende und Arbeitssuchende mit Arbeitgebern **zur Begründung von Arbeitsverhältnissen** zusammenzuführen. Die **private Arbeitsvermittlung** ist **nicht mehr erlaubnispflichtig**, es ist lediglich eine Anzeige beim Gewerbeamt erforderlich.

Allerdings **benötigen** private Arbeitsvermittler, die über einen Vermittlungsgutschein abrechnen (s. unten unter 4.) seit dem 1. Januar 2013 eine „**Trägerzulassung**“ nach der **Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung**. Vorausgesetzt werden Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit, personelle und fachliche Eignung, ein Qualitätssicherungssystem sowie angemessene Vertragsbedingungen. Zuständig für die **Zulassung** sind die so genannten „**fachkundigen Stellen**“. Eine Liste der zugelassenen Stellen finden Sie auf der Internetseite der **Deutschen Akkreditierungsstelle** (DAkkS).

Diese prüft, ob die Voraussetzungen erfüllt sind. Die Zulassung kann in der Regel für drei Jahre, längstens aber für fünf Jahre erteilt werden. Danach muss die Zulassung neu durchgeführt werden.

**Zu unterscheiden** ist die private Arbeitsvermittlung **von der Personalvermittlung**.

Im Gegensatz zur Arbeitsvermittlung werden Personalvermittler von Unternehmen für die Mitarbeitersuche beauftragt. Diese suchen sodann anhand der Vorgaben und Wünsche des Arbeitgebers, den für das Unternehmen passenden Arbeitnehmer. Im Erfolgsfall, also im Falle eines zustande gekommenen Arbeitsverhältnisses, wird ein Vermittlungshonorar fällig, dessen Höhe in der Regel vorab festgelegt wird. Das Honorar wird vom Auftraggeber – in der Regel der Arbeitgeber – beglichen. Ähnlich ist es auch beim **sog. „Headhunting“**. Unter dem Begriff „Headhunting“ versteht man die spezielle Fachkräftevermittlung. Jedoch suchen Unternehmen bei der Beauftragung eines Headhunters, im Gegensatz zur normalen Personalvermittlung, gezielt nach Fachkräften in Führungs- oder Managementpositionen. Die Personalvermittlung und das „Headhunting“ sind ebenfalls nicht erlaubnispflichtig, die Tätigkeit muss lediglich beim zuständigen Gewerbeamt angezeigt werden.

## 2. Vertragsschluss und Vergütung

Das Gesetz (SGB III) stellt Anforderungen an die Art und Weise der Arbeitsvermittlung:

- Ein **Vertrag**, nach dem sich der Vermittler verpflichtet, einem Arbeitssuchenden eine Arbeitsstelle zu vermitteln, bedarf der **schriftlichen Form**. Die vereinbarte **Vergütung** darf **einschließlich der Umsatzsteuer höchstens 2.000,00 Euro** betragen, soweit nicht ein gültiger Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (s. unter 4.) in abweichender Höhe vorgelegt wird; bei der Vermittlung von Au-pair-Verhältnissen höchstens 150,00 Euro. Bei bestimmten Berufsgruppen gelten durch Rechtsverordnung festgelegte Vergütungen. Der Vertragstext ist dem Arbeitssuchenden in Textform mitzuteilen. Ein Anspruch auf Vergütung besteht **nur, wenn infolge der Vermittlung ein Arbeitsvertrag** zustande gekommen ist und der Vermittler bei grenzüberschreitenden Vermittlungen die erforderlichen Informationen gegeben hat (s. Nr. 6). Der Vermittler darf **keinen Vorschuss** verlangen oder entgegennehmen.
- Bei der Vermittlung von Auszubildenden dürfen Leistungen für die Vermittlung nur vom Arbeitgeber verlangt oder entgegengenommen werden.
- Zu den Leistungen der Vermittlung gehören auch alle Leistungen, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung erforderlich sind, insbesondere die Feststellung der Kenntnisse sowie die mit der Vermittlung verbundene Berufsberatung.

## 3. Ungültigkeit des Vermittlungsvertrags

Der Vermittlungsvertrag zwischen Vermittler und Arbeitssuchendem über Vergütung ist unwirksam, wenn:

- die Höchstgrenzen der Vermittlungsvergütung überschritten werden,
- Vergütungen für Leistungen entgegengenommen werden, die zur Leistung des Vermittlers gehören,
- die erforderliche Schriftform nicht eingehalten wird,
- Vereinbarungen zwischen einem Vermittler und einem Arbeitssuchendem über die Zahlung einer Vergütung geschlossen werden, wenn eine geringfügige Tätigkeit vermittelt werden soll oder wurde,
- zwischen einem Vermittler und einem Ausbildungssuchenden eine Vereinbarung über die Zahlung einer Vergütung getroffen wird,
- Vereinbarungen zwischen einem Vermittler und einem Arbeitgeber geschlossen werden, wonach der Vermittler eine Vergütung mit einem Ausbildungssuchenden vereinbart oder von diesem entgegennimmt und
- Vereinbarungen getroffen werden, die sicherstellen sollen, dass ein Arbeitssuchender, Arbeitgeber oder Ausbildungssuchender sich ausschließlich eines bestimmten Vermittlers bedient.

## 4. Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

Arbeitnehmer mit Anspruch auf Arbeitslosengeld, die innerhalb einer Frist von drei Monaten mindestens sechs Wochen arbeitslos waren und noch nicht vermittelt sind, haben einen Anspruch auf einen **Vermittlungsgutschein**. Mit dem Vermittlungsgutschein **verpflichtet sich** die **Agentur für Arbeit**, den **Vergütungsanspruch eines** vom Arbeitnehmer eingeschalteten **Vermittlers**, der den Arbeitnehmer in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit mindestens 15 Stunden wöchentlich vermittelt hat, **zu erfüllen**. Der Vermittlungsgutschein gilt grundsätzlich für jeweils drei Monate. Bei Langzeitarbeitslosen und behinderten Menschen kann der Gutschein bis zu einer Höhe von 3.000,00 Euro ausgestellt werden.

Der **Wert des Gutscheins** beträgt **einschließlich Umsatzsteuer 2.500,00 Euro**. Die Vergütung des Arbeitsvermittlers erfolgt in zwei Raten zu je 1.250,00 Euro. Dabei wird die erste Rate nach sechswöchiger, die zweite Rate nach sechsmonatiger Dauer des Beschäftigungsverhältnisses unmittelbar an den Vermittler gezahlt.

Eine **Vergütung** aus dem Gutschein **erfolgt nicht, wenn**

- der Vermittler von der Agentur für Arbeit beauftragt ist,
- der **Arbeitssuchende bei einem Arbeitgeber beschäftigt** wird, bei welchem er in den **letzten vier Jahren vor der Arbeitslosmeldung mindestens drei Monate versicherungspflichtig tätig** war, es sei denn, es handelt sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen,
- das **Beschäftigungsverhältnis** von vornherein auf eine Dauer von **weniger als drei Monaten begrenzt** ist oder
- der Vermittler nicht nachweist, dass er die Arbeitsvermittlung als Gegenstand seines Gewerbes angezeigt hat (Ausnahme: Die Vermittlung erfolgte durch eine Einrichtung, die nach den gesetzlichen Regelungen für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, tätig geworden ist).

## 5. Datenschutz

Bei der Arbeitsvermittlung ist zudem der Datenschutz zu beachten. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten unterliegt § 298 des Dritten Sozialgesetzbuches in Verbindung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

## 6. Grenzüberschreitende Vermittlung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung bestimmen, dass die Vermittlung und die Anwerbung aus dem Ausland für eine Beschäftigung im Inland (Auslandsvermittlung) für bestimmte Berufe und Tätigkeiten nur von der Bundesagentur durchgeführt werden dürfen.

Seit 31.10.2013 ist lediglich die Anwerbung in Staaten und die Arbeitsvermittlung aus Staaten, die in der Anlage zu § 38 der [Beschäftigungsverordnung](#) aufgeführt sind, für Beschäftigungen in Gesundheits- und Pflegeberufen für private Arbeitsvermittler verboten und bleibt ausschließlich der Bundesagentur für Arbeit vorbehalten.

Eine Vermittlung von Deutschen in die Schweiz ist nach schweizerischem Recht nicht erlaubt.

Bei einer grenzüberschreitenden Vermittlung hat der Vermittler die Arbeitsuchende oder den Arbeitsuchenden vor Abschluss des Arbeitsvertrages in schriftlicher Form und auf seine Kosten in der eigenen Sprache der oder des Arbeitsuchenden oder in einer Sprache, die die oder der Arbeitsuchende versteht, zu informieren über:

1. den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers,
2. den vorgesehenen Zeitpunkt des Beginns und die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses,
3. den Arbeitsort oder, falls die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, einen Hinweis, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
4. die zu leistende Tätigkeit,
5. die vertragliche Arbeitszeit,
6. das vertragliche Arbeitsentgelt, einschließlich vorgesehener Abzüge,
7. die Dauer des vertraglichen Erholungsurlaubs,
8. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
9. einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und
10. die Möglichkeit, die Beratungsdienste der Sozialpartner und staatlicher Stellen in Anspruch zu nehmen; hierbei sind mindestens beispielhaft die Beratungsstellen nach § 23a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zu nennen und die jeweils aktuellen Kontaktdaten der erwähnten Beratungsdienste anzugeben.

## **7. Weitere Informationen**

Die Agentur für Arbeit hält auf Ihrer Homepage weitere Informationen vor:  
[Arbeitsagentur Private Arbeitsvermittlung](#)

Wir danken den Kollegen der IHK Köln für die die Zurverfügungstellung dieses Infoblatts recht herzlich.

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*