

Dietmar Knobloch  
Präsident Fachverband privater Arbeitsvermittler e.V., Dresden

## **Private Arbeitsvermittlung: Funktionsweise – Zielgruppen – Erfahrungen**

Definitionen und Zielgruppen

Qualitätskriterien und Grundlagen des Berufsstandes

Wissensbausteine

Rechtsfragen

Verfahrensweise

## Private Arbeitsvermittlung

### Personalvermittlung

temporäre, ausgelagerte Personalbeschaffung im Auftrag eines Unternehmens

Zielgruppen:

Unternehmen, wechselbereite Top-Kandidaten, Hochschulabsolventen, Selbständige und Freiberufler

### Künstlervermittlung

Künstler, Artisten, Fotomodelle, Mannequins, Stuntman, Discjockeys, Berufssportler

### soziale und gewerbliche Arbeitsvermittlung

gemeinnützige Arbeitsvermittlung

Vermittlung im Auftrag des Arbeitsamtes (§ 37 a SGB III)

Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger, Haftentlassene, Au-Pair-Vermittlung

gewinnorientierte Arbeitsvermittlung

Vermittlung im Auftrag des Arbeitssuchenden (Gutschein oder Selbstzahler § 421 g SGB III)

Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte, Wechselwillige

# Qualitätskriterien und Grundlagen des Berufsstandes

## Grundsätze, Berufsbild

### • Grundsätze zum Berufsbild "Private Personalvermittlung"

1. Private Personalvermittler sind Dienstleister. Sie werden beratend und vermittelnd tätig, um den Transfer von Stellensuchenden in adäquate Positionen qualitativ zu verbessern und zu beschleunigen. Sie sind kompetente und seriöse Partner der Betriebe bei der Personalsuche.
2. Private Personalvermittler bekennen sich zu den Grundprinzipien der sozialen und freien Marktwirtschaft.
3. Private Personalvermittler verfügen über fundierte Kenntnisse im Personalwesen, insbesondere im Bereich der Eignungsdiagnostik.
4. Private Personalvermittler besitzen Vertriebserfahrung im Sinne kundenorientierter Dienstleistungen. Ihre Arbeitsabläufe sind von fachlicher und sozialer Kompetenz, Transparenz und Flexibilität gekennzeichnet.
5. Private Personalvermittler verfügen über vertiefte Kenntnisse in den Bereichen Arbeits-, Sozialversicherungs- und Betriebsverfassungsrecht.
6. Private Personalvermittler verpflichten sich zu berufsständischer Kooperation. Private Personalvermittler sind in der Lage, ihren Berufsstand öffentlichkeitswirksam zu vertreten.
7. Private Personalvermittler verstehen sich als Vertreter der gleichwertigen Interessen der Stellensuchenden **und** der Unternehmen. Sie sind insbesondere "Anlaufstelle" für wechselinteressierte Kandidaten.
8. Private Personalvermittler erarbeiten mit Ihren Kandidaten (Stellensuchenden) in ausführlichen Interviews Kandidatenprofile. Sie greifen zur Begutachtung fachlicher und verhaltensspezifischer Elemente ggf. auf externe Fachleute zurück.
9. Private Personalvermittler entwickeln permanent neues berufsspezifisches Know-how und verpflichten sich zu ständiger Weiterbildung.
10. Private Personalvermittler denken unternehmerisch. Sie verfügen über die notwendigen Voraussetzungen zur Selbstständigkeit (Kaufmännisches Wissen, Organisations- und Motivationsfähigkeit, Dienstleistungsorientierung, Kollegialität, professionelle Rahmenbedingungen, finanzielle Ausstattung, etc.).



## Kriterien eines Qualitätsstandards

Der Qualitätsstandard für private Vermittler sollte zu folgenden Kriterien Aussagen treffen:

### 1. Persönliche Voraussetzungen

- Zuverlässigkeit, keine Vorstrafen und Gewerbeuntersagungen (polizeiliches Führungszeugnis, Auskunft aus dem Gewerbezentralregister), ggf. Referenzen,
- Vermögensverhältnisse (Bankauskunft, Auskunft über Eintragungen nach der Zivilprozessordnung, Konkursordnung),
- Ausschluss von Interessenkollisionen durch andere insbesondere gewerbliche Tätigkeiten oder durch Zugehörigkeit zu Organisationen, die eine sachwidrige Berufsausübung wahrscheinlich machen,
- Klare Aussage, dass die Vermittler nicht die "Technologie von L. Ron Hubbard" anwenden, lehren oder in sonstiger Weise verbreiten.

### 2. Berufliche Qualifikationen

- Tätigkeitsrelevante Berufsausbildung oder mehrjährige Erfahrung im Personalwesen oder in der Vermittlung,
- Sofern die Berufsausbildung keinen vermittlungsrelevanten Bezug hatte und entsprechende spezifische Berufserfahrung nicht vorliegt, Nachweis einer vermittlerspezifischen Zusatzausbildung,
- Regelmässige Fortbildung,
- Kenntnis der maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften.

### 3. Organisatorische Voraussetzung

Angemessene Geschäftsräume, zweckentsprechende Ausstattung

### 4. Grundsätze zur Ausübung der Vermittlung

- a) Allgemeiner Verhaltenskodex  
Vertraulichkeit, Offenheit bezogen auf die Anforderungen der Stelle und der Qualifikation der Bewerber, Verbot von Diskriminierungen, Sorgfalt in Bezug auf die Aufbewahrung von persönlichen Unterlagen, Unterlassung unlauteren Wettbewerbs und unseriöser Werbung etc.



- b) Leistungen für Stellenanbieter  
Hier sind im einzelnen die Leistungen zu benennen, die angeboten werden.
- c) Leistungen für Arbeitsuchende  
Hier sind insbesondere die Leistungen aufzuführen, die (ausdrücklich) denjenigen Bewerbern obligatorisch angeboten werden, die nicht selbst einen (honorierten) Vermittlungsauftrag erteilen.

## 5. Verfahren

Es sollte ein auch für Außenstehende transparentes Verfahren vorgesehen werden, das nachvollziehbar macht, welche Voraussetzungen für die Aufnahme eines Mitgliedes in den Verband oder eine sonstige Einrichtung bestehen und wie diese überprüft werden. (Gütezeichen- bzw. Akkreditierungsverfahren von RAL oder TGA ist gesondert zu diskutieren)

## 6. Kontrolle

Der Verband bzw. die Einrichtung sollte möglichst durch beauftragte Dritte das Geschäftsgebaren seiner Mitglieder überprüfen. Zudem sollte ein Beschwerdemanagement vorgesehen werden.

## 7. Sanktionen bei Verstößen gegen die Berufsgrundsätze

Es sind unterschiedliche Strafen, je nach Schwere des Verstoßes, vorzusehen, Geldstrafen und Ausschluss aus dem Verband. Die Verstöße sollten benannt werden, die einen Ausschluss nach sich ziehen.



# Wissensbausteine

## › Personalarbeit

### **Grundlagen innerbetrieblicher Personalarbeit:**

Personalbeschaffungsmaßnahmen
Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile, Arbeitsbewertung
Personalführung
Arbeitszeitmodelle
Vergütungsstrukturen
Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung
Vertragsrecht
Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
Ausbildungswesen
Aus- und Fortbildungsmaßnahmen
Personalentwicklung
Beurteilungssysteme, Motivations- u. Sanktionssysteme
Komplexe innerbetriebliche Anreizsysteme
Arbeitsschutz u. -sicherheit, Berufsgenossenschaften
Personalabbau, z. B. Sozialpläne
Hierarchiestrukturen
Entscheidungsfunktionen
Administration im Personalwesen

## › Eignungsdiagnostik

Bewerbungsgespräche, Bewertungs- u. Selektionsverfahren
Potenzialanalysen
Defizitbehebung
DV-gesteuerte Systeme zur Verhaltensanalyse
weitere Diagnoseverfahren (z.B. Graphologie)
Assessment-Center
Fachliche Prüfung

## › Vertriebs- und Beratungsqualität

Erhebung relevanter Interessenten- und Kundendaten
Akquisitionsmethodik
Qualitätsoptimierung
benchmarking (Leistungsfähigkeit)
Corporate Culture (Unternehmenskultur)
Marketingverfahren
Präsentationstechniken
Seminare, Workshop, Messeorganisation



## › Kaufmännische u. organisatorische Qualifikation

Unternehmensplanung
Finanzplanung
Controlling
Bilanzanalyse
Standard- EDV -Anwenderprogramme
Branchenlösungen
Organisationsabläufe in Agenturen, Office Management
Beurteilung von Mitarbeitern in den Bereichen Sekretariat, Sachbearbeitung und Buchhaltung

## › Führungseigenschaften (persönliche Einschätzung)

	unterdurchschnittlich	durchschnittlich	überdurchschnittlich
Leistungsbereitschaft			
Kommunikations- und Kontaktstärke			
Motivationsfähigkeit			
Initiative			
Begeisterungsfähigkeit			
Sachlichkeit und Selbstkontrolle			
Analysevermögen			
Planungsqualität			
Risikobereitschaft			
Krisenmanagement			
Unbestechlichkeit			
Transparenz			
Entschiedenheit und Entschlossenheit			
Kooperationsbereitschaft			



# Rechtsfragen

**Die in diesem Punkt gemachten Angaben dienen als Diskussionsgrundlage und haben keinesfalls rechts- oder steuerberatende Funktionen. Dazu muss auf die befugten Fachleute wie Rechtsanwälte, Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer verwiesen werden.**

Die geschäftlichen Beziehungen zwischen PV und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern sollten in schriftlichen Verträgen fixiert werden. Hierzu existieren verschiedene Problemfelder:

## **Problemfeld Rechtssicherheit der Verträge**

- Streitigkeiten bezüglich Umfang der Leistungen, Honorar,
- Weitergabe von Daten an Dritte → Schadenersatz

## **Problemfeld Haftungsfragen (Arbeitssicherheit usw.)**

- Prinzipiell wird eine Haftung gegenüber Unternehmen in den AGB ausgeschlossen.
- Inwieweit haftet ein Personalvermittler für die Fehlerhaftigkeit oder Unwahrheit von kandidatspezifischen Daten: ein Personalvermittler vermittelt einen Kandidaten, ohne Kenntnis einer bestimmten Erkrankung (z.B. HIV). Fragen der Fahrlässigkeit und/oder des generellen Haftungsausschluss (AGB) sind zu klären. In der Regel kann der unabhängige Berater = Personalvermittler in Form von Vereinbarungen die Richtigkeit der Angaben eines Bewerbers bestätigen lassen; zudem hat er erleichterte "Fragemöglichkeiten" gegenüber dem Kandidaten (Vorstrafen, Gesundheitszustand, etc.)!

## **Problemfeld Datenschutz, Persönlichkeitsrechte**

siehe Information zum Bundesdatenschutzgesetz (Fassung 18. Mai 2001) im Anhang

## **Problemfeld Haftungsfragen - Arbeitsrecht**

Ein AV rät einem Kandidaten, dem gekündigt wurde, vor das Arbeitsgericht zu gehen. Was passiert, wenn dieser Umstand publik wird, was kann der Arbeitgeber gegen den AV unternehmen?

In Umkehrung: ein AV unterstützt einen Betrieb in seiner Argumentation vor dem Arbeitsgericht, in dem z. B. geschildert wird, der Bewerber hätte offengelegt, dass er nur auf eine hohe Abfindung abziele und gar nicht an einer Vermittlung interessiert sei.

Prinzipiell gilt höchste Vorsicht bei unfreiwilliger Rechtsberatung!!! Über Empfehlungen hinausgehende Ratschläge sollten vermieden werden (immer Verweis an Rechtsanwälte)!





## **Problemfeld Head Hunting**

Speziell bei der Besetzung von Positionen der Fach- und Führungskräfte und einem leergefegten Arbeitsmarkt ist die Direktansprache von potenziellen Mitarbeitern, die in einem anderen Unternehmen beschäftigt sind, der einzige Weg zur Personalbeschaffung. Diese Direktansprache nennt man Headhunting. In der Praxis werden Personalberatungen (Headhunter) mit der Suche nach Mitarbeitern beauftragt. Zu bedenken ist, dass die Gewerbeordnung die Vorgehensweise der Abwerbung regelt (sie darf nicht sittenwidrig, mit unlauteren Mitteln oder planmäßig sein).

Weitere Ausführungen im Internetartikel von Alexander Drexler und RA Prof. Dr. Klaus Sakowski : "Head-Hunting am Arbeitsplatz"

## **Problemfeld Anspruchsgewährleistung gegenüber Auftraggeber**

- Vermittlung in befristete Arbeitsverhältnisse  
Ein AV kann vertraglich vereinbaren und überprüfen, ob eine Vermittlung in ein befristetes Arbeitsverhältnis, die honorar technisch geringer vergütet wird, de facto in ein Dauerarbeitsverhältnis umgewandelt wurde (siehe AGB).

## **Problemfeld Anspruchsgewährleistung gegenüber Kandidaten**

- Mehrfachbewerbungen  
Das Gesetz regelt eindeutig, dass keine Vereinbarungen getroffen werden dürfen, die dem Kandidaten verbieten, sich bei mehreren Agenturen gleichzeitig in Dateien aufnehmen zu lassen. Machen Sie jedoch auch deutlich, dass eine Inflationierung von Bewerbungen für den Kandidaten gefährlich sein kann!



# Verfahrensweise

- **Auftragsakquisition**

**Informationsquellen:**

- › Registereinträge
- › Stellenanzeigen
- › Unternehmensmeldungen
- › Referenzen, Empfehlungen
- › Tageszeitungen, Magazine
- › Rundfunksendungen
- › Brancheninformationen
- › Veranstaltungen
- › "Gerüchteküche"
- › Visitenkarten

- **Direktansprache von Kunden**

- **Kandidatensuche**

**Intern**

- › Positionierung als Anlaufstelle für Wechselbereite (Marktbeobachter für Kandidaten)
- › über Referenzen
- › über Rekrutierungsmaßnahmen bei Personalabbau
- › über Ausbildungsstätten
- › Direktansprache
- › Insertionen, werbliche Aktivitäten

**Extern**

Kooperationspool in Netzwerken von Verbänden und Arbeitsgemeinschaften

- **Kandidateninterview (D.I.A.L.O.G.-System)**

<b>D</b>	<b>DEFINITIONEN:</b>	PV-Leistungsumfang
<b>I</b>	<b>INFORMATIONEN:</b>	Datenerfassung
<b>A</b>	<b>ANALYSE:</b>	Individuelle, Stärken, Schwächen
<b>L</b>	<b>LOGIK:</b>	Desemotionalisierung
<b>O</b>	<b>ORGANISATION:</b>	Ablaufplanung
<b>G</b>	<b>GENERALISIERUNG:</b>	Marktchancen

- Daten- und Informationserfassung: Ausbildung, Beruf, Berufsweg, Tätigkeitsfelder, Ziele,

Schmerzgrenzen

- Darstellung des Leistungsumfanges der PV und der Besonderheiten der Agentur
- Aushändigung von Informationsmaterial
- Sichtung und Bewertung der Unterlagen
- Analyse der beruflichen und persönlichen Situation und des familiären Umfeldes
- Stärken-/ Schwächen-Ermittlung (Störfaktoren !!!)
- Berufswunschdefinition
- Verbesserungsvorschläge
- Konkreter weiterer Ablaufplan, Zieldefinition "Wunschfirmen", Sperrvermerke
- Marktchancen, Vereinbarung und Vermittlungsvertrag

- **Vermittlungsvertrag (Schnittpunkt AA und Unternehmen)**

- Übereinstimmung mit gesetzlichen Regelungen → siehe Rechtsfragen
- Erfassung aller notwendigen Daten, besonders Vermittlungsvergütung (Selbstzahler, Vermittlungsgutschein) → siehe Datenschutz
- Verhinderung des Mißbrauches von Daten durch Kandidaten
- Rechtssicherheit

- **Verifizierung und Feedback**

Verifizieren Sie an jedem Punkt, nach jedem Schritt den status quo Ihrer Kandidaten!

**VORSICHT:**

**Nichts ist schlimmer für Ihre Tätigkeit als das  
"Kann ich mir mal anschauen"-Syndrom!!!**

- **Auftragsabwicklung**

**Stellendefinition**

- Firmendaten
- Stellenbeschreibung
- Anforderungen
- Konditionen

**Vermittlungsvertrag**

- Stellenzeichnung
- Honorar
- Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)