Qualitätskriterien und Grundlagen des Berufsstandes

Grundsätze zum Berufsbild "Private Personal- und Arbeitsvermittlung"

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

<u>Kriterien eines Qualitätsstandards</u>

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 Berufausübung 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 Ausstellung

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. (Güte-zeichen- 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.