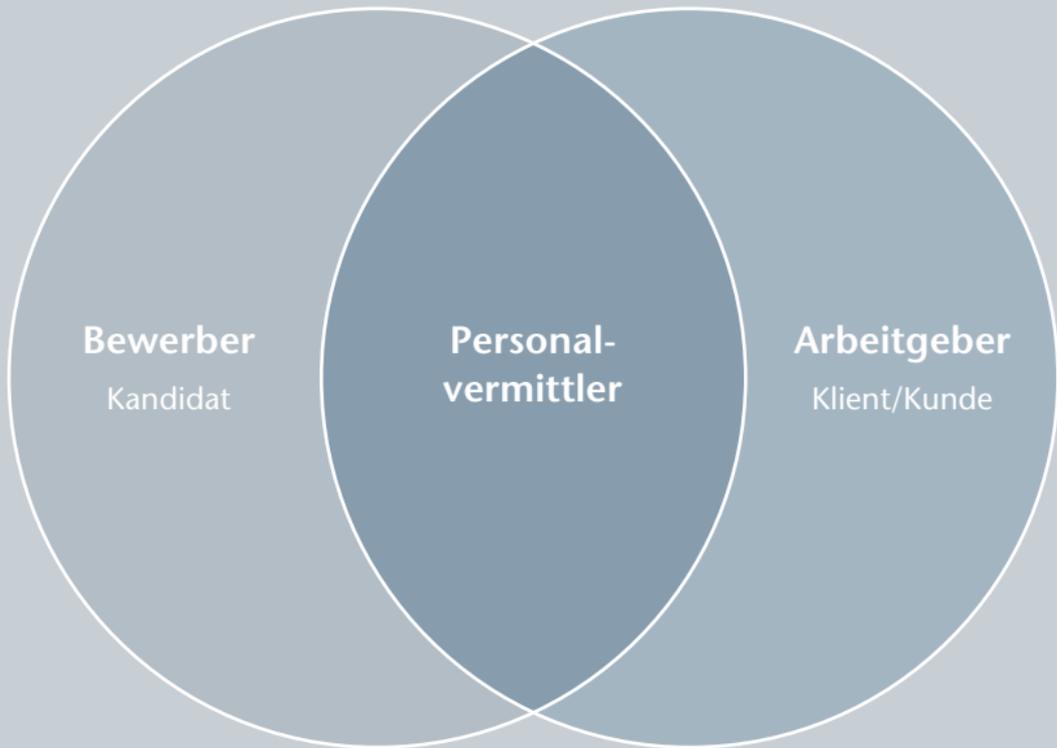


8

Fragen zur Personalvermittlung



Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister



Bewerber
Kandidat

**Personal-
vermittler**

Arbeitgeber
Klient/Kunde

Begrifflichkeiten

Die **Personalvermittlung** ist nicht zu verwechseln mit der **Zeitarbeit** – der Überlassung von Arbeitnehmern an Kundenbetriebe – und dem **Head-hunting** oder dem **Direct Search** – der gezielten Ansprache und Abwerbung von Mitarbeitern aus anderen Unternehmen.



1

Was versteht man unter Personalvermittlung?

Die Personalvermittlung umfasst alle Tätigkeiten, die Arbeitgeber und Bewerber zu einem Arbeitsverhältnis zusammenführen. Für die Vermittlung erhält der Personalvermittler ein Honorar seines Klienten. In der Regel sind die Arbeitgeber, die Personal suchen, die Auftraggeber.

Wer kann einen Personalvermittler beauftragen?



Oft wenden sich Personalverantwortliche an Personalvermittler, weil sie auf deren Expertise und Kontakte vertrauen und um den aufwendigen Suchprozess an einen Dienstleister mit Marktkenntnissen zu übertragen. Bewerber wiederum können

ebenfalls Personalvermittler beauftragen, um über diese den passenden Job zu finden. Außerdem helfen und beraten Personalvermittler bei der Erstellung der Unterlagen und begleiten die Bewerbungsgespräche.

Welche Kosten entstehen bei der Beauftragung eines Personalvermittlers?

Im Falle eines zustande gekommenen Arbeitsverhältnisses wird ein Vermittlungshonorar fällig. Die Höhe wird vorab vertraglich festgelegt. Das Honorar wird vom Auftraggeber beglichen – in der

Regel ist dies der Arbeitgeber. In diesem Fall ist die Vermittlung für den Bewerber kostenfrei. Falls der Vermittlungsauftrag direkt durch den Bewerber erfolgt, trägt dieser die Kosten selbst.

Wie läuft der Vermittlungsprozess ab?



Personalvermittler fertigen in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern ein Anforderungsprofil an. Zur Bewerbersuche nutzen sie Instrumente wie Social Media Recruiting und gleichen das Profil mit ihrem Netzwerk potenziell passender Bewerber ab. Sie führen das mehrstufige Auswahlverfahren zur Suche nach geeigneten Bewerbern durch und

präsentieren dem Auftraggeber im Anschluss passende Kandidaten.

Ein festes Arbeitsverhältnis kann auch auf einem anderen Wege zustande kommen: Ein Bewerber kann im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) nach einer gewissen Zeit vom Kundenbetrieb übernommen werden (Temp-to-perm).

Zeitlicher Überblick zur Personalvermittlung in Deutschland

01.07.1969

Das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) wird durch das neue Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ersetzt. § 4 legt fest, dass nur die Bundesanstalt für Arbeit Arbeitsvermittlung betreiben darf (sog. Arbeitsvermittlungsmonopol).

1952

10.03.1952

Gründung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (heute: Bundesagentur für Arbeit) – unter gleicher Beteiligung der Sozialpartner Gewerkschaften, Arbeitgeber und öffentliche Hand.

1969

06.11.1970

Der Bundesminister für Arbeit, die Bundesanstalt für Arbeit, die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) und der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) einigen sich auf »Grundsätze zur Abgrenzung von Personalberatung und Arbeitsvermittlung bei der Besetzung von Stellen für Führungskräfte der Wirtschaft«, die erstmals 1957 veröffentlicht worden sind.



1970

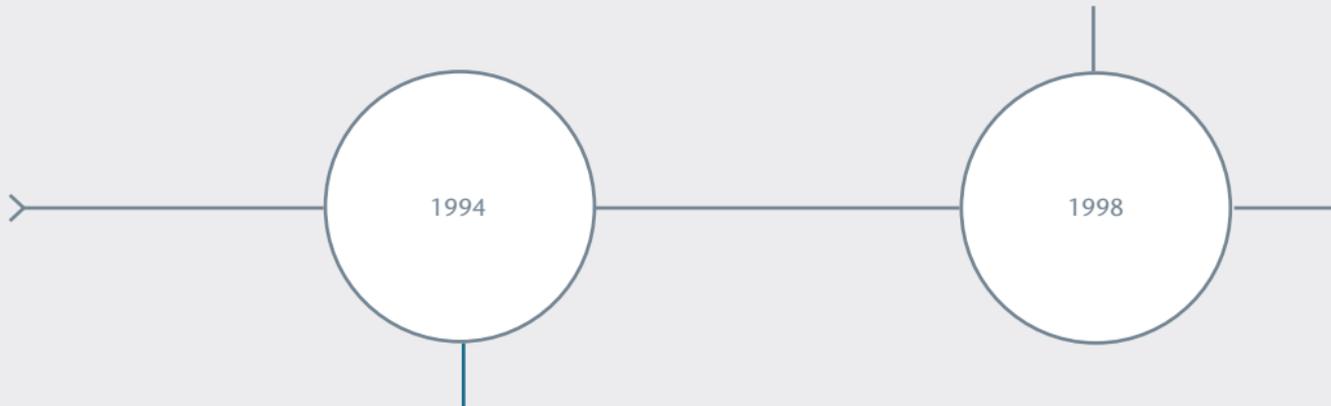
1990

05.07.1990

Die »Grundsätze zur Abgrenzung von Personalberatung und Arbeitsvermittlung bei der Besetzung von Stellen für Führungskräfte der Wirtschaft« werden durch eine Vereinbarung der Bundesanstalt für Arbeit mit dem BDU und dem Arbeitskreis der Personalberater in Deutschland neu aufgesetzt. Die Personalberatung wird als erlaubnisfrei von der Arbeitsvermittlung abgegrenzt, die nur die Bundesanstalt für Arbeit ausüben darf.

01.01.1998

Integration des Arbeitsförderungsrechts in einem neu geschaffenen Dritten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB III). Damit wurde u.a. die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und privaten Arbeitsvermittlern bei der Arbeitsvermittlung geregelt. Auch die Vergütung ist geregelt: Personalvermittler dürfen nur dem Arbeitgeber ein Honorar in Rechnung stellen, und nicht den Bewerbern. Ausnahme sind bestimmte Berufsgruppen wie Künstler oder Sportler.



1994

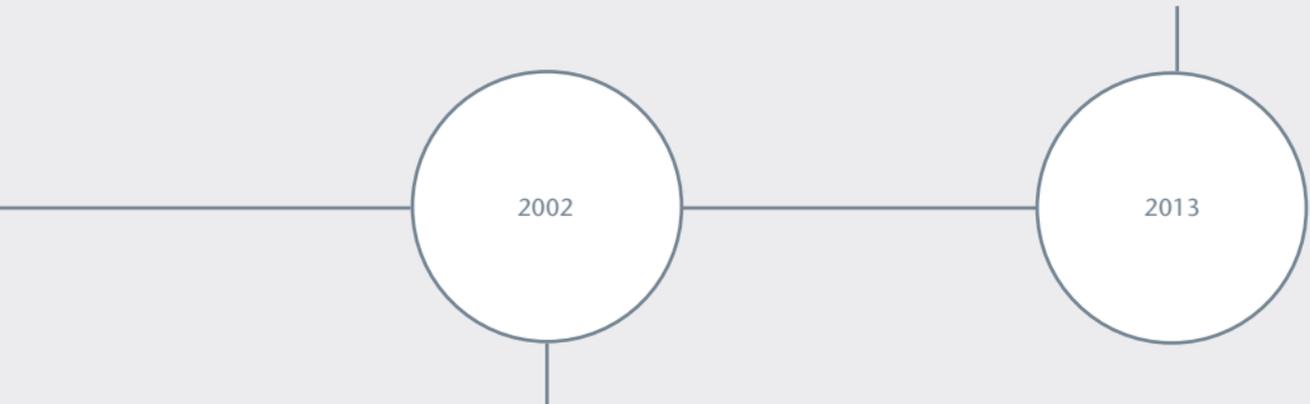
1998

01.08.1994

Das Beschäftigungsförderungsgesetz gibt die private Arbeitsvermittlung für alle Berufsgruppen frei. Allerdings ist eine Erlaubnis Voraussetzung, geregelt in der am 01.04.1994 in Kraft getretenen Arbeitsvermittlerverordnung.

01.01.2013

Private Arbeitsvermittler, die Vermittlungsgutscheine abrechnen wollen, müssen als zugelassene Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung gemäß der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert sein. Im Januar 2013 hat sich außerdem der BAP-Verbandsbereich Personalvermittlung (VBPV) gegründet. Er entstand aus der Integration des Bundesverbandes Personalvermittlung e.V. (BPV) in den BAP und ist damit die Plattform für Personalvermittler in Deutschland.



27.03.2002

Im Zuge der Hartz-Reformen fällt die Erlaubnispflicht für private Arbeitsvermittler. Seitdem genügt eine Gewerbeanmeldung. Der Vermittlungsgutschein wird als zusätzliches Förderinstrument für Arbeitsuchende in § 421g SGB III eingeführt. Mit dem »Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt« wurden die Regelungen zum Vermittlungsgutschein zum 01.04.2012 in § 45 SGB III überführt.

5

Gibt es einen Unterschied zwischen privater Arbeitsvermittlung und Personalvermittlung?

Personalvermittler werden in der Regel von Arbeitgebern beauftragt, um freie Stellen zu besetzen. Es können auch Arbeitssuchende einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen und bei privaten Arbeitsvermittlern einlösen.

Diese können den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach erfolgreicher Vermittlung mit der Bundesagentur für Arbeit abrechnen, während Personalvermittler von ihren Auftraggebern ein Honorar erhalten.

Welchem Zweck dient der Vermittlungsgutschein?



Der »Vermittlungsgutschein« – genauer der »Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein« – wurde am 27.03.2002 als zusätzliches Förderinstrument für Arbeitssuchende im SGB III integriert. Damit können Arbeitssuchende private Arbeitsvermittler einschalten und über diese einen Arbeitsplatz finden.

Die privaten Arbeitsvermittler führen somit Vermittlungsaufträge für die Bundesagentur für Arbeit aus, zu deren primären Aufgaben es gehört, Menschen in Arbeit zu bringen. Die Ausstellung eines Gutscheins liegt im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit.

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten für die Personalvermittlung?



Seit dem 27.03.2002 wird für die Personalvermittlung keine Genehmigung mehr verlangt. Das Gewerbe ist somit nicht erlaubnispflichtig, sondern muss lediglich beim zuständigen Gewerbeamt angezeigt werden (§ 14 GewO). Es gibt nur wenige

Bereiche, die noch gesonderten Bestimmungen unterliegen, z.B. die Vermittlung ins Ausland oder von Auszubildenden. Für Vermittlungsverträge gelten die rechtlichen Rahmenbedingungen der Maklerverträge gemäß §§ 652ff BGB.

Welche Qualitätskriterien gelten bei Personalvermittlern?

Ein Gütesiegel eines Personalvermittlers ist zum Beispiel die Mitgliedschaft in einem Verband. Seriöse Personalvermittler halten sich an Berufsgrundsätze (siehe www.personaldienstleister.de/personalvermittlung) und verfügen über einen Verhaltenskodex (siehe www.personaldienstleister.de/kodex).

Private Arbeitsvermittler sollten über eine Zertifizierung gemäß der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) verfügen. Diese Zulassung ist nötig, um als privater Arbeitsvermittler Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine bei der Bundesagentur für Arbeit einzulösen.

Impressum

Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister e. V. (BAP)
Universitätsstraße 2–3a
10117 Berlin

Telefon +49 30 206098-0
Fax +49 30 206098-70

info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de



Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister