

Präambel

Neben den Allgemeinen Berufsgrundsätzen für Unternehmensberater gelten die „Berufsgrundsätze für BDU-Personalberater“ ergänzend für alle Mitglieder, deren Mitarbeiter, soweit diese einem Klienten Mithilfe bei der Suche und Auswahl von Personal anbieten oder leisten. Auf das Führen der Fachberufsbezeichnung „BDU-Personalberater“ kommt es dabei nicht an, ebensowenig auf eine Mitarbeit im BDU-Fachverband Personalberatung.

Die Suche nach Fach- und Führungskräften ist eine spezialisierte Dienstleistung, der im Rahmen der Personalberatung besondere Bedeutung zukommt. Dies gilt sowohl für die Personalsuche mittels Direktansprache (Executive Search) als auch für die Suche über Personalanzeigen.

Tätigkeiten, die mit der Vertretung der Interessen der Auftraggeber nicht vereinbar sind, dürfen nicht Teil des Leistungsangebotes der BDU-Mitglieder sein. Zu solchen Leistungen, die mit der Mithilfe bei Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften (Rekrutierungsberatung) unvereinbar sind, gehört insbesondere die Platzierung Arbeitsuchender in deren Auftrag gegen Entgelt (Vermittlung).

1. Umfang und Elemente eines Beratungsauftrages zur Mithilfe bei Personalsuche und -auswahl

BDU-Personalberater werden nur im Rahmen eines ihnen nachweisbar erteilten Beratungsauftrages tätig.

Die Mitgliedsfirmen sind verpflichtet, nur solche Personalberater und Mitarbeiter in der Abwicklung von Beratungsaufträgen einzusetzen, die professionelle Arbeit, persönliche Integrität und Vertrauenswürdigkeit erwarten lassen. Professionelle Arbeit liegt dann vor, wenn unter Einhaltung der Kosten- und Zeitbudgets und Beachtung der Berufsgrundsätze ein optimaler Klientennutzen erreicht wird.

Es werden nur Beratungsaufträge übernommen, für deren Durchführung die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse sowie zeitlichen Kapazitäten vorhanden sind. Die Projektleitung liegt stets in den Händen eines Personalberaters, der gegenüber dem Klienten die Verantwortung für die Durchführung des Auftrags übernimmt.

Es handelt sich bei Personalberatung nicht um eine makelnde, vermittelnde Tätigkeit, sondern um eine beratungsintensive Dienstleistung für Unternehmen mit dem Ziel eines langfristig befriedigenden Ergebnisses.

Die bewährte Vorgehensweise umfasst folgende wesentlichen Schritte:

- Gespräche des für die Durchführung verantwortlichen Personalberaters mit dem Klienten zur Erfassung der Problemstellung
- Definition der zu besetzenden Position, Beschreibung der unternehmerischen Zielsetzung und des Anforderungsprofils
- Festlegung der Suchstrategie
- Durchführung der Kandidatensuche (Anzeige und/oder die Direktansprache)

- gründliche, qualifizierte Kandidatenbeurteilung
- umfassende und eingehende Referenzprüfung
- Unterstützung des Klienten während der Präsentation des bzw. der Kandidaten und bei der Bewertung der Auswahlgespräche
- Beratung bei der Auswahlentscheidung und darüber hinaus.

2. Beziehungen zwischen Klient und BDU-Personalberater

BDU-Personalberater nehmen nur Alleinaufträge an.

BDU-Personalberater klären ihre Klienten vor der Annahme eines Auftrags über potentielle Interessenkonflikte sowie über jede Restriktion auf, die sich für die Ausführung des Auftrags aus anderen Kundenbeziehungen ergeben oder den Suchprozess beeinflussen können.

Die Beratungsleistung wird im Auftrag nach Art, zeitlichem und qualitativem Umfang sowie zu erwartendem Ergebnis definiert. Die Höhe des Honorars, ob Fest- oder Zeithonorar, wird eindeutig festgelegt. BDU-Personalberater lehnen ein überwiegend erfolgsabhängiges Honorar grundsätzlich ab.

BDU-Personalberater unterrichten ihre Auftraggeber in regelmäßigen Abständen über den Fortgang der Auftragsdurchführung. Die Information muss so geschehen, dass dem Auftraggeber die Möglichkeit durchführungslenkender Weisungen verbleibt.

BDU-Personalberater sind verpflichtet, ohne zeitliche Begrenzung alle im Rahmen eines Auftrags erhaltenen Informationen vertraulich zu halten. BDU-Personalberater verpflichten auch ihre Klienten in gleicher Weise zur vertraulichen Handhabung der erlangten Informationen.

Über die in Betracht kommenden Kandidaten erstellt der BDU-Personalberater nach intensiven persönlichen Interviews und gegebenenfalls anderen Selektionsverfahren schriftliche Resümees über den beruflichen Werdegang sowie die jeweiligen Stärken und Schwächen sowie die Eignung für die ausgeschriebene Position und leitet die Unterlagen dem Klienten zu.

BDU-Personalberater halten sich an Recht und Gesetz zur Vermeidung sittenwidriger Abwerbung.

3. Beziehung zwischen BDU-Personalberater und Kandidat

BDU-Personalberater verpflichten sich zu umfassender und objektiver Darstellung der zu besetzenden Position gegenüber Kandidaten. Personalsuchanzeigen, die ein BDU-Personalberater im Rahmen eines Suchauftrags schaltet, müssen die Tatsache der Beauftragung sowie die Anforderungen an Kandidat und Bewerbungsunterlagen klar erkennen lassen. Beschreibungen des Klientenunternehmens und der zu besetzenden Position und ihrer Konditionen müssen den Tatsachen entsprechen. Ein BDU-Personalberater darf sich nicht an Stellenausschreibungen beteiligen, die nur zum Schein erfolgen.

Der BDU-Personalberater wird einen qualifizierten und interessierten Kandidaten nur nach einem gründlichen persönlichen Gespräch in das weitere Auswahlverfahren einbeziehen.

Der BDU-Personalberater hat sicherzustellen, dass Unterlagen, die Kandidaten auf Veranlassung des Personalberaters übersandt haben, sorgfältig behandelt, vor Zugriffen Dritter und Unbefugter geschützt und nach Beendigung des Stellenbesetzungsverfahrens dem Kandidaten unbeschädigt und unverzüglich zurückgereicht werden, soweit der Kandidat nichts anderes wünscht. Bei der Speicherung und Verarbeitung von Informationen über Kandidaten werden die Datenschutzbestimmungen beachtet.

Informationen und Unterlagen von bzw. über Kandidaten werden, wenn diese direkt angesprochen wurden oder dem Personalberater bereits bekannt waren, nur nach ausdrücklicher Zustimmung des jeweiligen Kandidaten an den Klienten weitergegeben. Erfolgte die Ansprache im Wege der Stellenanzeige, gilt die Zustimmung als gegeben, soweit der Kandidat bei der Übersendung seiner Bewerbungsunterlagen keinen Sperrvermerk angebracht hat.

Über den Eingang persönlicher Unterlagen erhält der Kandidat umgehend eine Bestätigung. Der Kandidat wird in angemessenen Abständen über den Stand des Projektes, insbesondere dessen Abschluss unterrichtet.

Der BDU-Personalberater beachtet die besondere Sorgfaltspflicht gegenüber dem Kandidaten beim Einholen von Referenzen. Die Einholung von Referenzen darf dem Kandidaten nicht zum Nachteil oder Schaden gereichen, insbesondere werden Referenzen beim derzeitigen Arbeitgeber nicht eingeholt, es sei denn, der Kandidat hat hierzu ausdrücklich seine Zustimmung gegeben.

BDU-Personalberater nehmen von Kandidaten weder Honorar oder sonstige Entgelte entgegen noch verlangen sie solche.

4. Verhalten gegenüber Markt und Öffentlichkeit

In der Darstellung ihrer Beratungsleistungen und in der Akquisition von Aufträgen verpflichten sich BDU-Personalberater zu Sorgfalt, Klarheit und Wahrheit.

Gegenüber Klienten, Kandidaten und Dritten darf der BDU-Personalberater nur auf deren ausdrückliches Verlangen auf andere Personalberater Bezug nehmen, wobei auch dann äußerste Zurückhaltung geboten ist.

Im Umgang mit den Medien, insbesondere im Hinblick auf Artikel und Interviews verpflichten sich BDU-Personalberater zur Diskretion. Die Vertraulichkeit der Tätigkeit des BDU-Personalberaters verbietet es, Medien die Namen von Klienten oder Kandidaten preiszugeben, soweit nicht die jeweils Betroffenen ausdrücklich ihre Zustimmung zur Namensnennung erteilt haben.