



# GVP

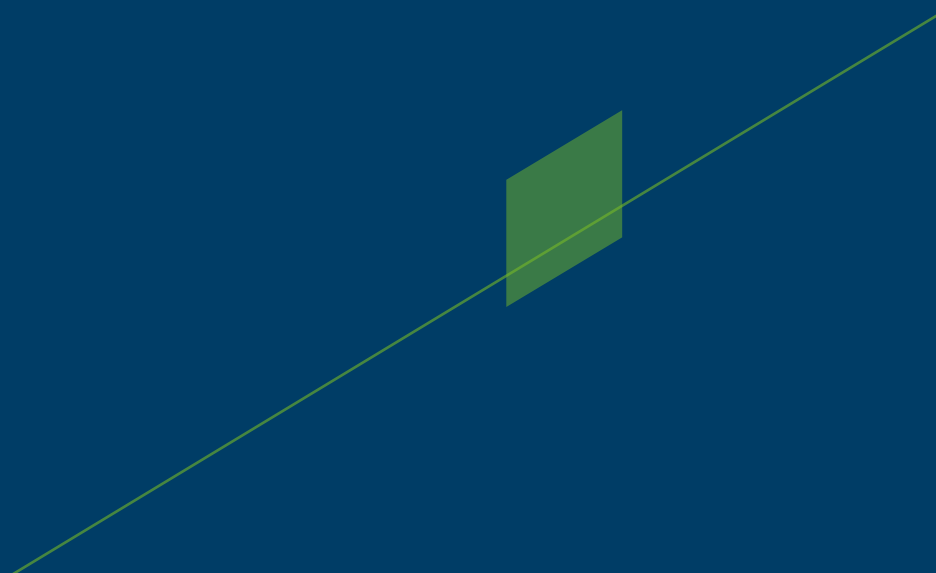
Gesamtverband der Personaldienstleister

# Qualitätsstandards guter Personalentwicklung

des Gesamtverbandes der  
Personaldienstleister e. V.



Stand: März 2026



## Präambel

Die Mitgliedsunternehmen des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e. V. (GVP) sind sich ihrer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verantwortung bewusst. Auch deshalb haben sie sich dem Verhaltens- und Ethik-Kodex des GVP verpflichtet und richten ihr Handeln an dessen Grundsätzen von Fairness, Integrität und Transparenz aus.

Personaldienstleister im Bereich Personalentwicklung agieren im Spannungsfeld zwischen den Interessen von Kundenunternehmen und Mitarbeitern\*. Sie fördern berufliche Entwicklung, sichern Zukunftsfähigkeit und handeln mit Verantwortungsbewusstsein, Vertraulichkeit und Integrität. Gleichzeitig gewährleisten sie transparente Prozesse und stehen für Qualität und Professionalität im Umgang mit allen Beteiligten – Mitarbeitern, Kunden und Bildungspartnern.

Auf dieser Grundlage hat der GVP Qualitätsstandards für die Personalentwicklung erarbeitet. Diese Qualitätsstandards zeigen grundlegende Kriterien guter Personalentwicklung auf und sind Leitlinien des Verbandes. Die mit der Vignette gekennzeichneten Mitglieder des GVP haben sich zur Einhaltung dieser Kriterien selbstverpflichtet und nehmen damit die besondere Verantwortung ihrer Dienstleistung an. Die Qualitätsstandards sind für diese Mitglieder bindender Teil des Verhaltens- und Ethik-Kodex des GVP.

Durch die Einhaltung dieser Standards leisten Personaldienstleister einen nachweisbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung, zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Förderung einer nachhaltigen Lernkultur.

\* Zur besseren Lesbarkeit wird nur das Maskulinum verwendet – damit soll keinerlei Präferenz ausgedrückt werden, es sind ausdrücklich alle Geschlechter gemeint.



# Inhalt

<b>Einführung</b>	<b>4</b>
<b>1. Grundsätze guter Personalentwicklung</b>	<b>5</b>
<b>2. Bedarfsanalyse &amp; Planung</b>	<b>7</b>
<b>3. Gestaltung von Maßnahmen &amp; Lernformen</b>	<b>8</b>
<b>4. Rolle &amp; Qualifikation der Verantwortlichen</b>	<b>11</b>
<b>5. Nachweise &amp; Dokumentation</b>	<b>15</b>
<b>6. Evaluation &amp; kontinuierliche Verbesserung</b>	<b>16</b>
<b>7. Fördermöglichkeiten &amp; Netzwerke</b>	<b>18</b>

## Einführung

Personalentwicklung ist ein wesentlicher Bestandteil moderner Personaldienstleistung und gewinnt zunehmend an strategischer Bedeutung. Sie steht für die gezielte Förderung von Kompetenzen, die Beschäftigungsfähigkeit sichern, Motivation und Bindung stärken und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen erhöhen.

In der Personaldienstleistungsbranche umfasst Personalentwicklung drei Dimensionen:

- ▀ die Entwicklung interner Mitarbeiter im Unternehmen,
- ▀ die Förderung und Qualifizierung von Zeitarbeitskräften (externe Mitarbeiter) und
- ▀ die Beratung und Unterstützung von Kundenunternehmen im Bereich Personalentwicklung.

Zunehmend wird Personalentwicklung auch zu einem eigenständigen Geschäftsfeld. Personaldienstleister beraten Kundenunternehmen zu Qualifizierungsstrategien, analysieren Kompetenzbedarfe und gestalten Lernlösungen – von der Qualifizierung eigener und externer Mitarbeiter bis zu Bildungsangeboten für Kunden. Der Nutzen solcher Maßnahmen zeigt sich nicht immer unmittelbar, trägt jedoch maßgeblich zur Leistungsfähigkeit und Zukunftssicherung von Unternehmen bei.

Die Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel: Digitalisierung, Fachkräftemangel, Internationalisierung und neue Lernformen prägen auch die Personaldienstleistungsbranche. Um diesen Entwicklungen zu begegnen, braucht es eine Personalentwicklung, die flexibel, praxisnah und zukunftsorientiert ist.

Die Qualitätsstandards Personalentwicklung des GVP definieren Kriterien für eine professionelle, transparente und wirksame Personalentwicklung. Sie dienen als Orientierung für alle Mitgliedsunternehmen und sind für jene verbindlich, die sich zur Einhaltung der Standards selbstverpflichtet haben. Die Umsetzung erfolgt je nach Größe, Struktur und Geschäftsmodell unterschiedlich.

## 1. Grundsätze guter Personalentwicklung

Personalentwicklung ist ein zentraler Qualitätsfaktor der Personaldienstleistung. Gute Personalentwicklung beruht auf klaren Grundsätzen, die Verlässlichkeit, Transparenz und Fairness sichern – unabhängig davon, ob sie intern, für externe Mitarbeiter oder im Auftrag von Kundenunternehmen umgesetzt wird.

**Verantwortung:** Personalentwicklung ist Teil der Unternehmensstrategie und Ausdruck der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern. Sie trägt entscheidend zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens bei. Personaldienstleister prüfen den wirtschaftlichen Nutzen ihrer Entwicklungsmaßnahmen.

**Fairness und Transparenz:** Eine offene Kommunikation über Ziele, Inhalte, Abläufe und Entwicklungs- bzw. Aufstiegschancen wird gewährleistet. Relevante Akteure werden einbezogen. Wertschätzung und respektvoller Umgang prägen Lern- und Entwicklungsprozesse und schaffen die Grundlage für Vertrauen und Motivation.

**Chancengleichheit und Vielfalt:** Alle Mitarbeiter erhalten Zugang zu Entwicklungsangeboten, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Beschäftigungsform oder Bildungsbiografie. Vielfalt wird bewusst gefördert, um die Potenziale aller Mitarbeiter zu nutzen. Interkulturelle Kompetenz und Sprachsensibilität sind Teil einer lernförderlichen Unternehmenskultur.


**Praxisnähe und Arbeitsmarktorientierung:** Lerninhalte orientieren sich an den Anforderungen des Arbeitsmarkts und der Kundenunternehmen.

**Nachhaltigkeit und Lernkultur:** Personalentwicklung ist Teil einer Unternehmenskultur des lebenslangen Lernens. Sie integriert Feedback und verankert Lernen als kontinuierlichen Prozess.

**Qualitätssicherung:** Personalentwicklung wird regelmäßig überprüft und an neue Rahmenbedingungen angepasst. Prozesse sind so gestaltet, dass auch kleinere Unternehmen sie praktikabel umsetzen können.

**Ethik und Compliance:** Personalentwicklung orientiert sich am Verhaltens- und Ethik-Kodex des GVP, an geltendem Recht und an internationalen Branchenstandards.

Die genannten Grundsätze gelten für alle Bereiche der Personalentwicklung – intern, extern und in der Zusammenarbeit mit Kundenunternehmen.



**» Wirksame Personal-  
entwicklung  
basiert auf fundierter  
Bedarfsanalyse «**

## 2. Bedarfsanalyse & Planung

Wirksame Personalentwicklung basiert auf fundierter Bedarfsanalyse und zielgerichteter Planung. Beide stellen sicher, dass Qualifizierungen wirksam, wirtschaftlich und nachvollziehbar eingesetzt werden. Externe Trends wie Digitalisierung, Fachkräftemangel und rechtliche Anforderungen werden dabei berücksichtigt. Für eine qualitätsgesicherte Bedarfsanalyse und Planung sind insbesondere folgende Aspekte wichtig:

**Bedarfserhebung:** Bedarfsanalysen werden in der Regel systematisch und auf Grundlage nachvollziehbarer, objektiver Verfahren durchgeführt. Die Ergebnisse fließen in die Planung von Entwicklungsmaßnahmen ein.

**Strategische Planung:** Auf Grundlage der Bedarfsanalyse wird die Personalentwicklung so geplant, dass sie mit den strategischen Zielen des Unternehmens, den individuellen Entwicklungszielen der Mitarbeiter sowie gesetzlichen und marktspezifischen Anforderungen in Einklang steht.

**Integration in Unternehmensprozesse:** Personalentwicklung wird in die betriebliche Personal- und Unternehmensplanung eingebunden und unterstützt dadurch die Erreichung organisatorischer Ziele.

**Berücksichtigung von Trends und Rahmenbedingungen:** Entwicklungsbedarfe werden regelmäßig reflektiert und – wo erforderlich – an Markt- und Technologieentwicklungen ausgerichtet.

**Planungsqualität:** Planungen orientieren sich an klar definierten Zielen, realistischen Zeiträumen und nachvollziehbaren Erfolgskriterien.

### Unterschiede nach Zielgruppen

Die Grundprinzipien der Bedarfsanalyse gelten für alle Bereiche. Unterschiede bestehen in der Schwerpunktsetzung:

**Interne Mitarbeiter:** Fokus auf strategische und organisationsspezifische Anforderungen.

**Externe Mitarbeiter:** Erfassung von Kompetenzen zur Sicherstellung der Einsatzfähigkeit und Nutzung geeigneter Förderprogramme.

**Kundenunternehmen:** Abstimmung der Entwicklungsbedarfe im Dialog mit dem Kunden und Orientierung an dessen betrieblichen Zielen.

### 3. Gestaltung von Maßnahmen & Lernformen

Die Qualität der Personalentwicklung zeigt sich in der Gestaltung und Durchführung der Maßnahmen. Lernprozesse orientieren sich an klar definierten und transparent kommunizierten Zielen. Für die Qualität der Maßnahmen und Lernformen sind insbesondere folgende Kriterien maßgeblich:

**Partizipation:** Lernende werden aktiv in die Planung und Auswahl von Maßnahmen einbezogen.

**Methodische Gestaltung:** Lernformate werden so ausgewählt, dass sie den Lernzielen, Zielgruppen und betrieblichen Anforderungen entsprechen.

**Flexibilität und Zugänglichkeit:** Angebote werden inhaltlich und organisatorisch so gestaltet, dass sie unterschiedlichen Lernbedarfen, Arbeitszeiten und technischen Möglichkeiten gerecht werden.

**Kooperation und Qualitätssicherung:** Externe Partner und Bildungsträger werden nach Qualitätskriterien ausgewählt; Verantwortung und Zuständigkeiten zwischen den Akteuren werden klar definiert. Bildungsträger, mit denen Personaldienstleister kooperieren, sollten über eine AZAV-Zertifizierung verfügen oder gleichwertige Qualitätsnachweise erbringen.

**Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit:** Maßnahmen stehen in einem angemessenen Verhältnis zwischen Aufwand, Nutzen und Wirkung und tragen langfristig zur Kompetenzentwicklung bei.

#### Zielgruppenspezifische Anforderungen

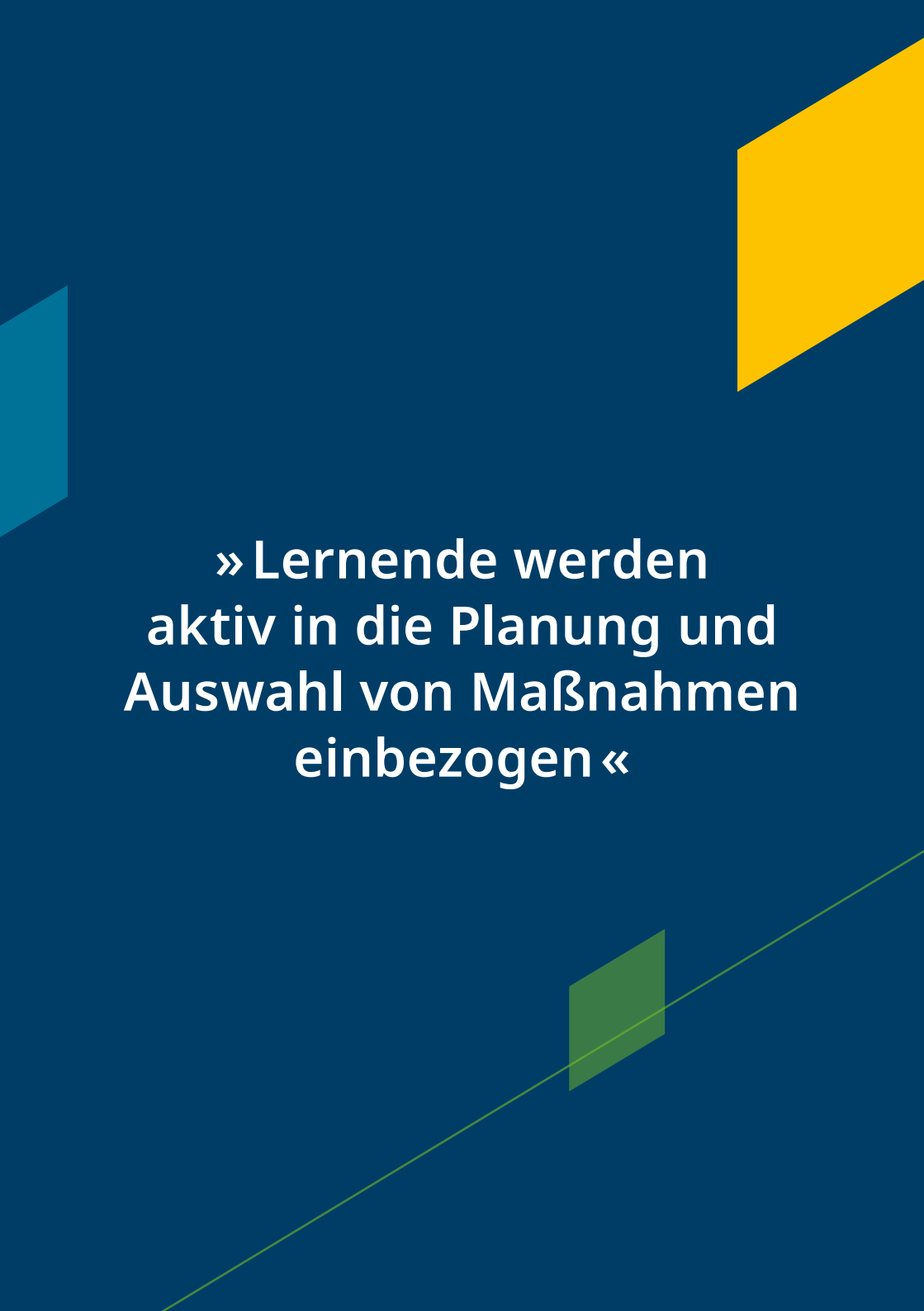
Die Grundsätze gelten für alle Bereiche. Unterschiede bestehen in der Schwerpunktsetzung:

**Interne Mitarbeiter:** Entwicklungsmaßnahmen unterstützen die betrieblichen Abläufe und die organisationsspezifischen Kompetenzen.

**Externe Mitarbeiter:** Maßnahmen sichern Beschäftigungsfähigkeit auf Basis von Qualifikationsnachweisen; Sprachförderung und berufliche Orientierung können Teil der Entwicklungsangebote sein.

**Kundenunternehmen:** Beratungsleistungen und Bildungsangebote sind transparent, qualitätsgesichert und eindeutig von Überlassungsleistungen abgegrenzt.

**Abgrenzung:** Personalentwicklung ergänzt, ersetzt jedoch nicht gesetzlich vorgeschriebene Unterweisungen oder betriebliche Einarbeitungen.



**» Lernende werden  
aktiv in die Planung und  
Auswahl von Maßnahmen  
einbezogen «**



**» Führungskräfte  
fördern Lernen aktiv«**

## 4. Rolle & Qualifikation der Verantwortlichen

Die Qualität der Personalentwicklung hängt maßgeblich von den Personen ab, die sie planen, steuern und umsetzen. Verantwortliche verfügen über die notwendigen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen und handeln in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Verhaltens- und Ethik-Kodex des GVP.

Als Verantwortliche gelten Personen, die Maßnahmen der Personalentwicklung konzipieren, koordinieren oder durchführen – beispielsweise Personalentwickler, Führungskräfte oder Trainer. Führungskräfte fördern Lernen aktiv, indem sie Lernziele vereinbaren, Freiräume ermöglichen und den Praxistransfer unterstützen. Bei Zielkonflikten zwischen Kundenanforderungen und Entwicklungszielen wird eine Lösung im offenen Dialog gesucht, die den Interessen der Mitarbeiter und den Qualitätsanforderungen entspricht. Die nachfolgenden Kompetenzen sind Mindestvoraussetzungen für die Planung und Durchführung qualitätsgesicherter Personalentwicklung:

**Fachliche Kompetenz:** Kenntnisse in Personalentwicklung, Arbeitsrecht, Lernpsychologie und Didaktik; sichere Anwendung relevanter Förderprogramme und Finanzierungsinstrumente.

**Methodenkompetenz:** Beherrschung der Gestaltung von Lernprozessen – von der Bedarfsanalyse über Planung und Umsetzung bis zur Evaluation.

**Beratung und Kommunikationskompetenz:** Fähigkeit zur professionellen Beratung, aktiven Kommunikation und lösungsorientierten Begleitung von Lern- und Entwicklungsprozessen.

**Haltung und Ethik:** Unabhängigkeit, Transparenz, Datenschutz, Antidiskriminierung, Integrität und interkulturelle Kompetenz stellen grundlegende Prinzipien dar. Diese fördern eine respektvolle und wertschätzende Zusammenarbeit in vielfältigen Teams.

**Fortbildung:** Regelmäßige Aktualisierung des Wissens, insbesondere in Didaktik, digitalen Lernformen und arbeitsmarktbezogenen Themen.

**Selbstreflexion:** Reflexion des eigenen Handelns, Offenheit für Feedback und Anpassungsfähigkeit an neue Lern- und Arbeitsmethoden sind Bestandteil professioneller Haltung.

## Personalentwicklung als Geschäftsfeld

Wenn Personalentwicklung als eigenständige Dienstleistung angeboten wird, gelten ergänzend folgende Standards:

- ▀ Keine aktive Abwerbung von Mitarbeitern im Rahmen von Qualifizierungs- oder Entwicklungsmaßnahmen, die im Auftrag von Kundenunternehmen oder in Kooperation mit Mitbewerbern durchgeführt werden; Übernahmen erfolgen in diesen Fällen ausschließlich im Einvernehmen mit dem jeweiligen Kundenunternehmen.
- ▀ Beratung erfolgt neutral und im Kundeninteresse.
- ▀ Preisgestaltung, Leistungsumfang und Grenzen werden offen kommuniziert.
- ▀ Vertraulichkeit über Strukturen, Bedarfe und besondere Herausforderungen der Kunden wird gewahrt.

## Wirtschaftliche und vertragliche Standards

- ▀ Angebote und Verträge zu Personalentwicklungsleistungen werden transparent und nachvollziehbar gestaltet und enthalten klare Angaben zu Leistungen, Preisen, Laufzeiten und Verantwortlichkeiten.
- ▀ Abrechnungen werden korrekt, prüfbar und im Einklang mit gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben durchgeführt.
- ▀ Wirksamkeit und Kundenzufriedenheit werden regelmäßig überprüft, um Qualität und wirtschaftlichen Nutzen der Leistungen sicherzustellen.

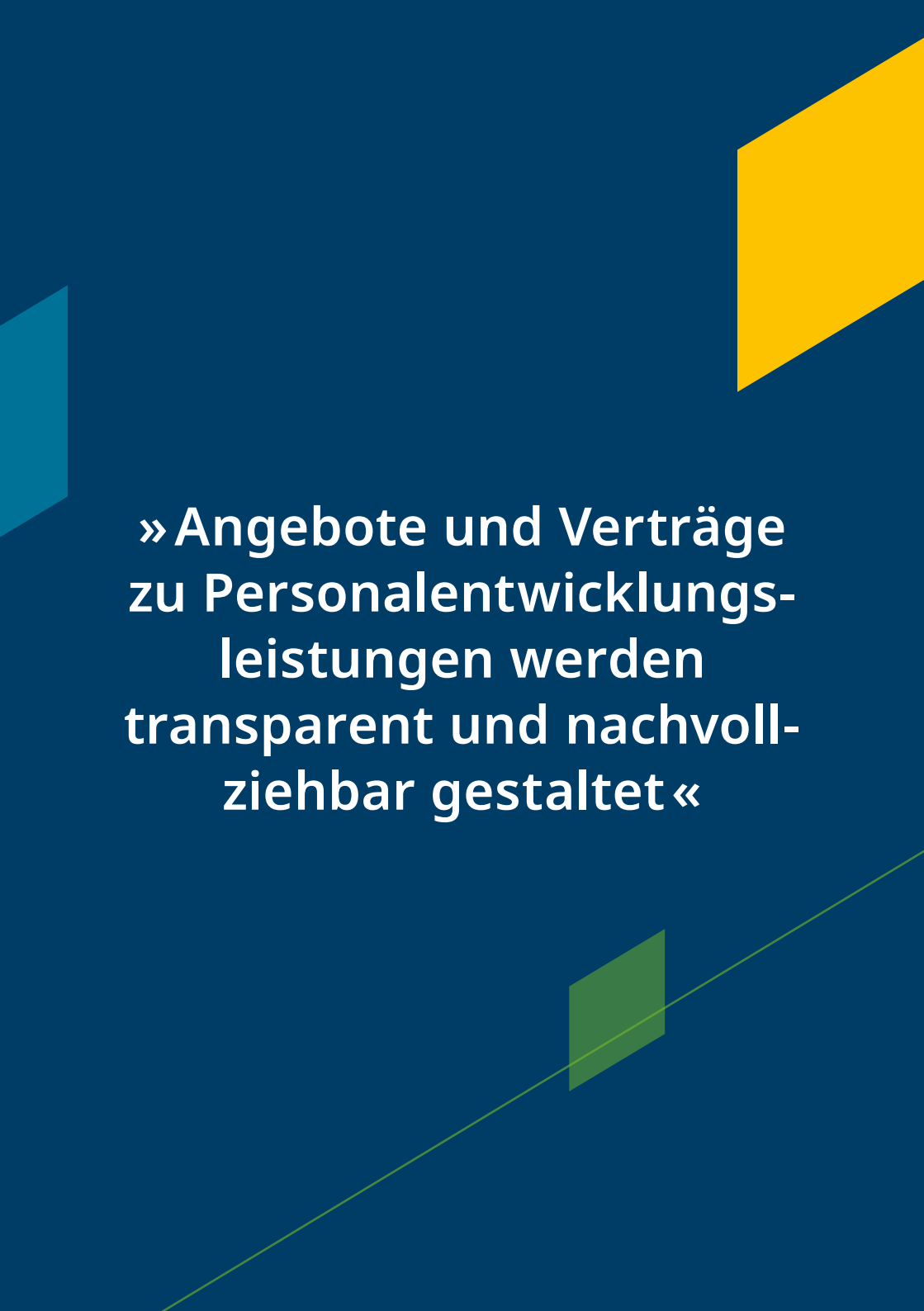
### Zielgruppenspezifische Anforderungen

Die grundlegenden Anforderungen gelten für alle Verantwortlichen. Unterschiede bestehen in den Schwerpunkten:


**Interne Mitarbeiter:** Schwerpunkt auf organisationspezifischem Wissen, in Vertrieb, Disposition, Recht und Führung.

**Externe Mitarbeiter:** Kenntnis der rechtlichen Grundlagen und der relevanten Förderinstrumente.

**Kundenunternehmen:** Unabhängige Beratung zu Lernformaten, Kompetenzfeststellungen und Förderprogrammen; Nachweis pädagogischer und fachlicher Qualifikation.



»Angebote und Verträge  
zu Personalentwicklungs-  
leistungen werden  
transparent und nachvoll-  
ziehbar gestaltet«



» Transparente  
Berichterstattung  
stärkt Vertrauen  
und unterstützt die  
Zusammenarbeit«

## 5. Nachweise & Dokumentation

Nachweise und eine strukturierte Dokumentation sichern Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Personalentwicklung. Sie sind Grundlage für Qualitätssicherung, Vergleichbarkeit und kontinuierliche Verbesserung. Eine nachvollziehbare und datenschutzkonforme Dokumentation orientiert sich an folgenden Anforderungen:

**Systematische Erfassung:** Alle Maßnahmen der Personalentwicklung werden nachvollziehbar dokumentiert und mit den jeweiligen Entwicklungszielen verknüpft.

**Informelles Lernen:** Auch informelle Lernprozesse können – soweit relevant – erfasst und in die individuelle Entwicklung einbezogen werden.

**Nutzung der Dokumentation:** Die Dokumentation dient als Grundlage für Entwicklungs- und Qualifikationsgespräche und bildet die Basis für Entscheidungen zu Weiterbildung, Karriere und Einsatzplanung.

**Transparenz:** Auf Anfrage werden Nachweise über durchgeführte Maßnahmen für interne Zwecke, Kundenunternehmen oder Förderinstitutionen bereitgestellt.

**Förderdokumentation:** Bei öffentlich geförderten Maßnahmen wird die Dokumentation vollständig und prüfbar geführt.

**Datenschutz und Vertraulichkeit:** Alle Nachweise erfolgen unter Wahrung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit personenbezogener Daten.

### Zielgruppenspezifische Anforderungen

Die Grundsätze gelten für alle Bereiche. Unterschiede bestehen in der Funktion der Dokumentation:

**Interne Mitarbeiter:** Grundlage für individuelle Entwicklung, Karriereplanung und interne Mobilität.

**Externe Mitarbeiter:** Nachweis erworbener Kompetenzen und Qualifikationen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

**Kundenunternehmen:** Transparente Berichterstattung stärkt Vertrauen und unterstützt die Zusammenarbeit.

## 6. Evaluation & kontinuierliche Verbesserung

Evaluation stellt sicher, dass die Personalentwicklung wirksam, zielgerichtet und lernorientiert bleibt. Sie dient der Überprüfung der erzielten Ergebnisse und der kontinuierlichen Optimierung der eingesetzten Maßnahmen. Zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität sind insbesondere folgende Aspekte wichtig:

**Feedback und Evaluation:** Ergebnisse der Personalentwicklung werden regelmäßig durch strukturierte Feedback- und Evaluationsprozesse bewertet.

**Wirkungsprüfung:** Neben der Zufriedenheit der Teilnehmer wird die Übertragung des Gelernten in den Arbeitsalltag bewertet.

**Messbare Ergebnisse:** Für die Bewertung der Wirksamkeit werden nachvollziehbare Kennzahlen und Indikatoren eingesetzt, die den Erfolg der Maßnahmen abbilden.

**Kontinuierliche Verbesserung:** Ergebnisse der Evaluation werden genutzt, um Inhalte, Methoden und Prozesse der Personalentwicklung fortlaufend zu optimieren.

**Verknüpfung mit Qualitätsmanagement:** Evaluationsergebnisse fließen in das betriebliche Qualitätsmanagement ein und unterstützen die Weiterentwicklung der Organisations- und Lernkultur.

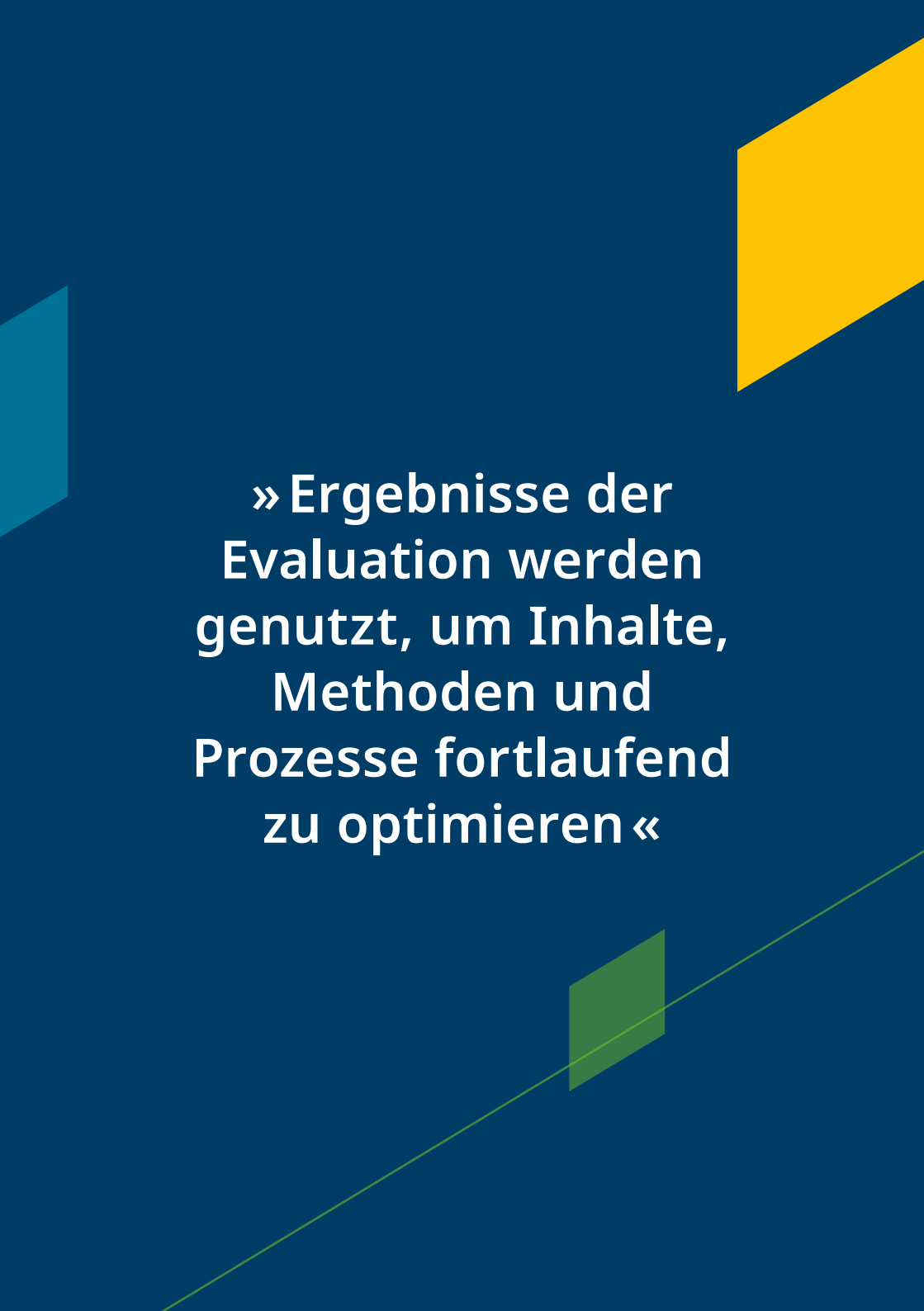
### Zielgruppenspezifische Anforderungen

Die Grundprinzipien der Evaluation gelten für alle Bereiche. Unterschiede bestehen in der Ausrichtung:

**Interne Mitarbeiter:** Fokus auf Personalbindung, interne Entwicklung und Zufriedenheit.

**Externe Mitarbeiter:** Fokus auf Einsatzfähigkeit und Kundenzufriedenheit.

**Kundenunternehmen:** Fokus auf Qualität der Beratung und nachhaltige Wirkung der Maßnahmen.



» Ergebnisse der  
Evaluation werden  
genutzt, um Inhalte,  
Methoden und  
Prozesse fortlaufend  
zu optimieren «

## 7. Fördermöglichkeiten & Netzwerke

Förderprogramme und Kooperationen unterstützen eine wirksame, wirtschaftliche und nachhaltige Personalentwicklung. Sie eröffnen finanzielle Spielräume, schaffen Zugang zu Lernangeboten und stärken die Qualität durch partnerschaftliche Zusammenarbeit. Für den Umgang mit Förderprogrammen und Kooperationen spielen insbesondere folgende Qualitätsanforderungen eine Rolle:

**Kenntnis von Fördermöglichkeiten:** Personaldienstleister sind über relevante staatliche und regionale Förderprogramme im Bereich der Personalentwicklung informiert. Sie prüfen bei Bedarf, ob diese Programme für Mitarbeiter oder Kundenunternehmen geeignet sind.

**Förderberatung:** Kundenunternehmen werden über geeignete Fördermöglichkeiten informiert. Informationen und Unterstützungsleistungen erfolgen transparent und im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben.

**Kooperation und Netzwerke:** Die Zusammenarbeit im Rahmen von Förderprogrammen und Netzwerken orientiert sich – abhängig vom jeweiligen Kontext – an den geltenden Qualitäts-, Förder- und Zulassungskriterien der öffentlichen Hand sowie an vertraglich vereinbarten oder branchenüblichen Qualitätsstandards.

**Dokumentation und Nachvollziehbarkeit:** Die Nutzung von Fördermitteln wird vollständig dokumentiert. Förderbedingungen und Nachweispflichten werden eingehalten.

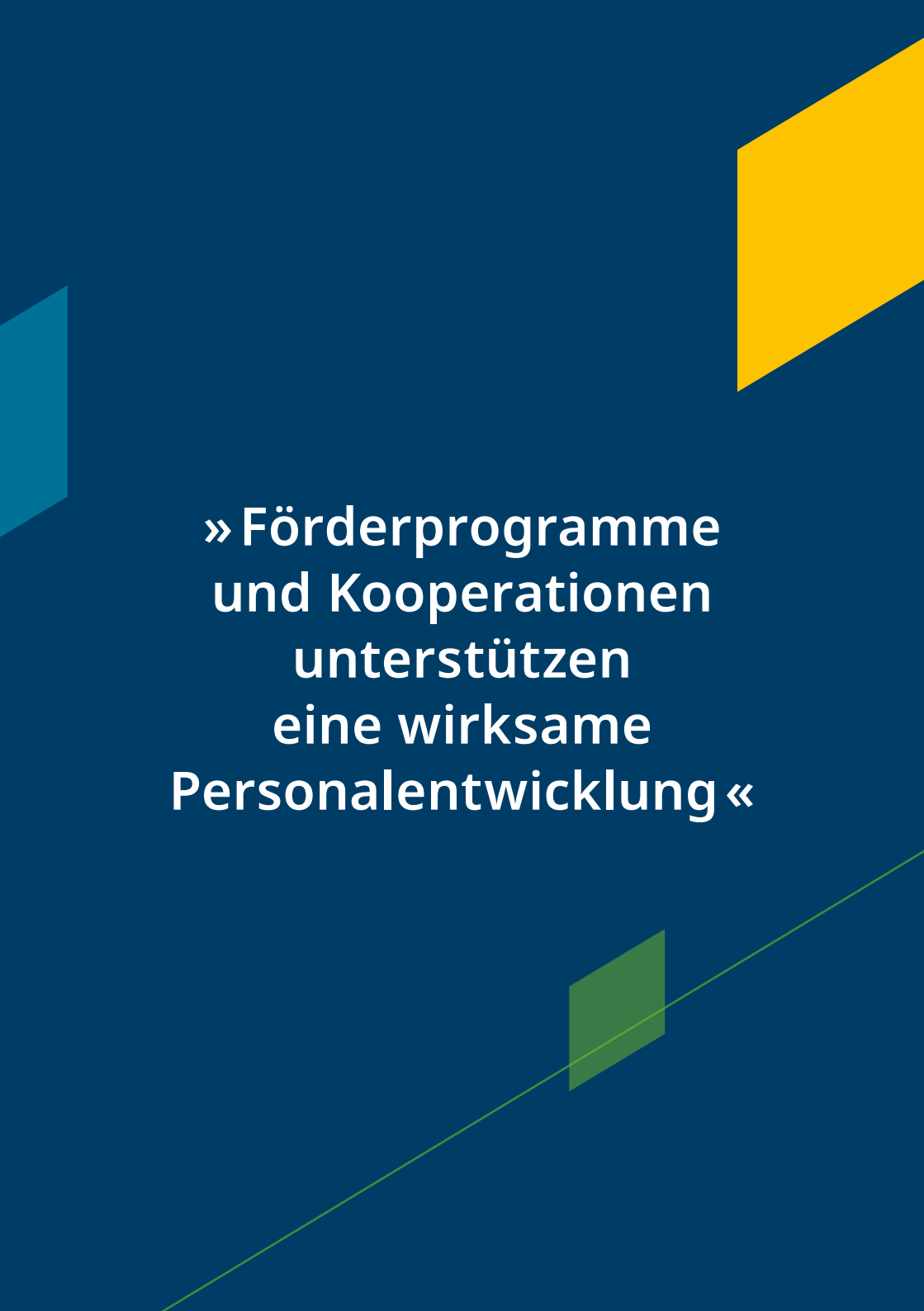
### Zielgruppenspezifische Anforderungen

Die Grundprinzipien – Transparenz, Kenntnis von Förderprogrammen und Nutzung von Netzwerken – gelten für alle. Unterschiede bestehen in der Schwerpunktsetzung:

**Interne Mitarbeiter:** Fokus auf Nutzung von Fördermitteln zur Unterstützung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen.

**Externe Mitarbeiter:** Förderprogramme werden eingesetzt, um Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

**Kundenunternehmen:** Beratungsleistungen zu Fördermöglichkeiten sind transparent, nachvollziehbar und frei von Interessenkonflikten.



**» Förderprogramme  
und Kooperationen  
unterstützen  
eine wirksame  
Personalentwicklung «**





**Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)**

Geschäftsstelle Berlin | Universitätsstraße 2-3a | 10117 Berlin

Geschäftsstelle Münster | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster

Telefon: +49 30 206098-0 | [info@personaldienstleister.de](mailto:info@personaldienstleister.de)

[www.personaldienstleister.de](http://www.personaldienstleister.de)



© Vervielfältigung und Veröffentlichung nur mit Zustimmung des GVP.

Gesamtverband der  
Personaldienstleister e. V. (GVP)  
[www.personaldienstleister.de](http://www.personaldienstleister.de)

