



Mitarbeiter werben Mitarbeiter: Empfehlungsprogramm „Radancy“

Mit dem digitalen Mitarbeiterempfehlungsprogramm werden Mitarbeiter in den Personalbeschaffungsprozess eingebunden und können andere Personen, die deren Meinung nach gut auf eine Stelle bzw. zum Unternehmen passen, empfehlen.

Es gilt zu beachten, dass eine Empfehlung keine Garantie für ein Interview bzw. eine Einstellung ist. Aus Gründen der Gleichberechtigung haben nicht empfohlene Bewerber diesbezüglich die gleichen Chancen wie empfohlene Bewerber.

1. Zielsetzungen

- *Ziel 1: Reduktion der Beschaffungszeit*

Das Netzwerk der Mitarbeitenden wird für die Stellenbesetzung genutzt und somit Zeit eingespart.

- *Ziel 2: Reduktion der Recruiting-Kosten*

Das Mitarbeiterempfehlungsprogramm (MEP) stellt im Vergleich zu anderen Maßnahmen (z. B. Personalvermittlung) ein günstigeres Mittel für die Personalbeschaffung dar, wodurch Kosten reduziert werden können.

- *Ziel 3: Erhöhung der Erfolgswahrscheinlichkeit der Einstellung*

Bedingt durch die Tatsache, dass der/die Mitarbeitende sowohl das Unternehmen als auch die empfohlene Person kennt, werden eine gute Passung der empfohlenen Person und damit eine Einstellung wahrscheinlicher.

- *Ziel 4: Aktivierung der Mitarbeitenden als Unternehmensbotschafter und Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen*

Werben Mitarbeitende potenzielle neue Arbeitnehmer, so zeugt dies von einem gewissen Stolz und einer persönlichen Zufriedenheit gegenüber unserem Unternehmen als Arbeitgeber. Dieser Effekt soll im Rahmen des MEP verstärkt und genutzt werden.

2. Gültigkeitskreis

Grundregeln des Empfehlungsprogramms:

- Die empfohlene Person muss ein reguläres Dienstverhältnis (Arbeitsvertrag, darüber hinaus auch Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag) mit unserem Unternehmen eingehen (kein Werksvertrag / freier Dienstvertrag / Zeitarbeitsvertrag).
- Die empfohlene Person wird nicht von einer Personalberatung vertreten.
- Der Empfehlungs- und Bewerbungsprozess muss vollständig über das Empfehlungsprogramm „Radancy“ (reinhausen.1brd.com oder App „My Referral“) durchgeführt werden. Empfehlungen, die nicht über „Radancy“ ankommen, können nicht berücksichtigt werden.
- Es kann jeweils nur ein Empfehlender pro sich bewerbende Person berücksichtigt werden. Die sich bewerbende Person entscheidet, auf welche Empfehlung sie sich bewirbt.

2.1 Empfehlungen aussprechen

Grundsätzlich dürfen alle Mitarbeitenden im aktiven Arbeitsverhältnis Empfehlungen aussprechen; das bedeutet konkret:

- alle befristeten und unbefristeten Mitarbeitenden, darüber hinaus auch Auszubildende und Studierende im aktiven Praktikums-, Werkstudenten-/Ferienarbeits- oder Abschlussarbeitsverhältnis.

Mitarbeitende, die bereits einen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, der Eintrittstermin jedoch noch in der Zukunft liegt, können ebenfalls am Empfehlungsprogramm teilnehmen. Es gilt hierbei jedoch folgendes zu beachten:

- Eintrittsdatum der empfohlenen Person liegt **vor** dem Eintrittsdatum der werbenden Person:
-> Auszahlung der Prämie erfolgt mit der Entgeltabrechnung nach dem 1. Arbeitstag der werbenden Person

Beispiel:

Eintrittsdatum der werbenden Person am 1.10., Eintrittsdatum der empfohlenen Person am 1.7.
-> Auszahlung der Prämie mit Abrechnung Oktober

- Eintrittsdatum der empfohlenen Person liegt **nach** dem Eintrittsdatum der werbenden Person:
-> Auszahlung der Prämie erfolgt nach dem 1. Arbeitstag der empfohlenen Person

Beispiel:

Eintrittsdatum der werbenden Person am 1.10., Eintrittsdatum der empfohlenen Person am 1.11.
-> Auszahlung der Prämie mit Abrechnung November.

Werben dürfen auch Mitarbeitende in Elternzeit oder Sabbatical, eine Auszahlung der Prämie bei erfolgreicher Einstellung kann in diesen Fällen erst nach Rückkehr ins aktive Arbeitsverhältnis erfolgen.

Vom Empfehlungsprogramm ausgeschlossen sind Personen, die im Einstellprozess involviert sind, d. h.:

- der/die jeweilige HR-Referent_in der Stelle,
- die einstellende Führungskraft des betreffenden Bereichs und Führungskräfte auf höherer Ebene des einstellenden Bereichs,
- die Geschäfts- und Bereichsleitung.

Ebenso ausgeschlossen sind u. a. Zeitarbeitnehmer, Mitarbeitende mit Werk- und Dienstleistungsverträgen sowie Schüler_innen.

2.2 Zu empfehlende Stellen

Es können nur Voll- und Teilzeitstellen empfohlen werden, die über das Mitarbeiterempfehlungsprogramm „Radancy“ ausgeschrieben wurden. Davon ausgenommen sind Stellen für Schülerpraktikant_innen und Zeitarbeitnehmer. Empfehlungen zu internen Stellenausschreibungen sind nicht möglich.

2.3 Zu werbende Personen

Eine gültige Empfehlung liegt vor:

- wenn die sich bewerbende Person dem Unternehmen nicht bekannt ist bzw. wenn zwischen dem Austrittsdatum und dem Einstellinterview ein zeitlicher Abstand von mindestens zwei Jahren liegt,
- wenn die Person nicht bereits von HR für die empfohlene Stelle angesprochen wurde,

- wenn die Person nicht bereits eine offene Bewerbung auf die Empfehlungsstelle oder andere Positionen im Unternehmen hat.
- bei Empfehlungen auf Praktikumsstellen: wenn die geworbene Person nicht innerhalb der letzten 12 Monate in der Reinhausen Gruppe beschäftigt war (Stichtage: Austrittsdatum u. Datum der Empfehlung)

Dies impliziert, dass alle derzeit im Unternehmen Beschäftigten, inkl. aller befristeten Mitarbeitenden, Auszubildenden, Zeitarbeitnehmer_innen und Studierenden sowie Mitarbeitende von Tochtergesellschaften nicht geworben werden dürfen. Zudem können Eltern ihre Kinder nicht für Ausbildungs- sowie Praktikumsstellen empfehlen.

3. Umfang der Leistung

Konnte aufgrund der Empfehlung ein/e neue/r Mitarbeiter_in erfolgreich eingestellt werden, erhält die empfehlende Person eine einmalige Geldprämie in Höhe von 1.500 EUR (brutto), welche im Entgeltlauf nach dem 1. Arbeitstag des/der Empfohlenen ausbezahlt wird. Konnte aufgrund der Empfehlung ein/e neue/r Servicetechniker/in eingestellt werden, erhält die empfehlende Person eine einmalige Geldprämie in Höhe von 3.000 EUR (brutto).

Konnte aufgrund der Empfehlung ein neuer Auszubildender oder dual Studierender erfolgreich eingestellt werden, erhält der Empfehlende eine einmalige Geldprämie in Höhe von 750 EUR (brutto), welche im Entgeltlauf nach dem 1. Arbeitstag des/der Auszubildenden ausbezahlt wird.

Konnte aufgrund der Empfehlung ein/e neue/r Praktikant_in erfolgreich eingestellt werden, erhält die empfehlende Person eine einmalige Geldprämie in Höhe von 200 EUR (brutto), welche im Entgeltlauf nach vollständiger Vertragsunterzeichnung ausbezahlt wird.

Bei Elternzeit oder Sabbatical erfolgt die Auszahlung der Prämie erst nach Rückkehr ins aktive Arbeitsverhältnis.

Grundsätzlich entfällt die Auszahlung der Prämie, wenn der Mitarbeitende bzw. Auszubildene oder Studierende zum Auszahlungszeitpunkt nicht mehr in einem aktiven Vertragsverhältnis beschäftigt ist.

Empfehlungen, die nicht den Regeln entsprechen, werden nicht monetär vergütet. Hierzu gehört auch, dass für Empfehlungen, die nicht über Radancy getätigt werden, keine Prämie gezahlt wird.

Der ausbezahlte Betrag ist ein Bruttobetrag und unterliegt allen steuerlichen und sozialversicherungspflichtigen Abgaben.

Die Empfehlungsprämie ist eine freiwillige, jederzeit widerrufbare Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

4. Prozess

Die Teilnahme am Programm ist freiwillig.

Um am MEP teilzunehmen, müssen sich Mitarbeitende als Talent Scout bei Radancy (reinhausen.1brd.com/register) registrieren. Dies erfolgt über die Firmen-E-Mail-Adresse. Alle Interessierten ohne dienstliche E-Mail-Adresse, sowie Neueintretende Mitarbeitende senden bitte eine E-Mail mit vollständigem Namen und Personalnummer an mi.weigl@reinhausen.com (HRB Michaela Weigl) und erhalten dann auf ihre private E-Mail-Adresse eine Einladung zur Registrierung.

Nach dem ersten Login werden einige Einstellungen vorgenommen, z. B. Standort und Fachbereich. Sobald ein Job mit passendem Standort und Fachbereich bei Radancy veröffentlicht wird, erhält der Talent Scout eine Nachricht und kann den Job teilen oder Kandidaten empfehlen.

Optional oder zusätzlich gibt es die App „My Referral“.

Da die sich bewerbende Person entscheidet, auf welche Empfehlung sie sich bewirbt kann diese auch eindeutig zugeordnet werden (Systemauswertung). Alle erhobenen Daten bleiben innerhalb HR, etwaige Verhaltens- und Leistungskontrolle von Talent Scouts finden nicht statt.

5. Kennzahlen

Um den Nutzen und die Zielerreichung des MEP zu überprüfen, werden verschiedene Kennzahlen erhoben:

1. Anteil neuer Mitarbeiter, die über eine Mitarbeiterempfehlung eingestellt wurden: dies zeigt die Bedeutung des MEP im Vergleich zu anderen Recruitinginstrumenten.
2. Anteil der durch Empfehlung entstandenen Einstellungen relativ zur Gesamtzahl der Empfehlungen: dies zeigt die Qualität der Empfehlungen.
3. Anzahl der Empfehlungen relativ zur Mitarbeiterzahl: dies spiegelt die Akzeptanz des MEP seitens der Mitarbeiter wider.

6. Widerrufsvorbehalt

Die Empfehlungsprämie ist eine freiwillige, jederzeit widerrufbare Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

Das Unternehmen behält sich vor, das Mitarbeiterempfehlungsprogramm jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten zu beenden.

HR im März 2024