

Sind eigene Mitarbeiter die besseren Headhunter?

Bremen, 04.04.2023. Vielen Unternehmen fällt es schwer, Arbeitskräfte mit Potenzial für sich zu gewinnen. Manche Firmen investieren deshalb viel Geld in sogenannte „Headhunter“, die sich auf die Jagd nach neuen Fachkräften machen. Eine Alternative dazu stellen Mitarbeiterempfehlungsprogramme dar. Nils Wigger von der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp weiß, worauf es dabei ankommt.

Bei einem Mitarbeiterempfehlungsprogramm werben Arbeitnehmer*innen qualifizierte Fachkräfte aus ihrem Bekannten-, Familien- oder Freundeskreis an. War die Empfehlung erfolgreich, erhalten die Mitarbeitenden eine Belohnungsprämie. Wann diese fällig wird, kann jedes Unternehmen selbst entscheiden. „Die Prämie kann zum Beispiel ausgezahlt werden, wenn der oder die empfohlene Arbeitnehmer*in eingestellt wird oder erst, sobald die Probezeit bestanden wurde“, sagt Nils Wigger. „Im letzteren Fall hat das Unternehmen die Sicherheit, dass es von der Empfehlung tatsächlich profitiert.“

Wie können die Prämien aussehen?

Geld, Mobiltelefone oder zusätzliche Urlaubstage – der Fantasie, was die Prämien anbelangt, sind keine Grenzen gesetzt. Viele Unternehmen, die das Mitarbeiterempfehlungsprogramm bereits umsetzen, greifen auf eine Staffelung zurück. Das bedeutet: Für Positionen, die besonders schwer zu besetzen sind oder eine hohe Qualifikation erfordern, wird eine höhere Prämie ausgeschrieben.

Interne Headhunter wissen am besten, wer zum Unternehmen passt

„Externe Headhunter verlangen für ihre Dienste oft eine Menge Geld“, erklärt Nils Wigger. „Außerdem weiß man nicht, ob die Mitarbeitenden, die sie akquirieren, tatsächlich zum Unternehmen passen.“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen ihren Betrieb dagegen in- und auswendig. Sie wissen, wer menschlich ins Kollegium passt und wer den Anforderungen der anfallenden Aufgaben gerecht werden kann. Zudem können die Mitarbeitenden eines Unternehmens durch ihr Studium oder ihre Ausbildung auf viele Kontakte mit denselben Qualifikationen zurückgreifen. „Sie würden hier niemals jemanden empfehlen, bei dem sie sich unsicher sind“, so Nils Wigger.

Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm

Ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm ist eine branchenunabhängige Möglichkeit, um neue Arbeitskräfte anzuwerben. Nils Wigger weist jedoch darauf hin, dass die Grundlagen für das Programm klar ausgearbeitet und kommuniziert werden müssen.

So ist es wichtig, vorab festzulegen:

- wie die Empfehlung erfolgen muss,
- gegenüber wem man die Empfehlung abgeben soll,
- wie hoch die Prämie für welche Empfehlungen ausfällt und
- wann die Prämie fällig wird.

Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht besitzt und deshalb in die Planung des Mitarbeiterempfehlungsprogramms einbezogen werden muss. Nils Wigger empfiehlt deshalb eine rechtliche Beratung, wenn man ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm im eigenen Betrieb umsetzen möchte.

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 22 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de

Medienkontakt:

CCAW PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de