



# Globale Einstellungsrichtlinie

**Autorin:** Global Talent Acquisition

**Datum:** 16. Dezember 2024

**Überblick:** Diese Richtlinie hat es zum Ziel, die Schritte des Einstellungsprozesses für die Expleo Group zu standardisieren.

Diese Richtlinie richtet sich an Hiring Manager und Mitarbeiter der Abteilung Talent Acquisition, sie ist von diesen Mitarbeitern zu lesen und einzuhalten.

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Umfang .....	3
3. Globale Standards und lokale Anforderungen .....	3
4. Zielsetzungen .....	3
5. Der Recruiting-Prozess .....	4
6. Interview und Assessment .....	5
7. Rückmeldung .....	5
8. Angebot und Onboarding .....	6
9. Wahrung der Privatsphäre und Einhaltung der Datenschutzbestimmungen .....	6
10. Gleiche Beschäftigungschancen .....	6
11. Diversität und Inklusion .....	7
12. Schulung der Recruiter .....	8
13. Verfahren zur Rechenschaftspflicht .....	8
14. Einbindung der Betriebsräte .....	8
15. Schluss .....	9

## 1. Einleitung

Als verantwortungsbewusstes und vielfältiges Unternehmen sind wir bestrebt, Menschen für Expleo zu begeistern und ihnen ein Umfeld zu bieten, in dem sie sich nach eigenen Wünschen entwickeln können. Durch global gelebte Prozesse und eng zusammenarbeitende Gemeinschaften, sollen Werte wie Fairness und Transparenz herausgehoben und eine langfristige Bindung an das Unternehmen gesichert werden.

Aus Vereinfachungsgründen und zur besseren Lesbarkeit wird in der Richtlinie nur die männliche Schreibform für Personen und Gruppen verwendet. Die Ausführungen und Regelungen gelten jedoch stets für männliche, weibliche als auch diverse Personen und Gruppen gleichermaßen.

## 2. Umfang

Anspruch dieser Richtlinie ist es, einen umfassenden Standard für die Einstellung von Talenten zu definieren, der für alle Mitarbeiter der Expleo Group gilt.

## 3. Globale Standards und lokale Anforderungen

Wir sind in 30 Ländern tätig und uns der Tatsache bewusst, dass das Recruiting mit der Einhaltung verschiedener lokaler Gesetzgebungen einhergeht. Unsere Standards werden mit den lokalen Anforderungen in Einklang gebracht, sodass ausnahmslos vorschriftsmäßige Recruiting-Prozesse vonstattengehen.

## 4. Zielsetzungen

Durch einen effektiven und integrativen Ansatz sollen Talente gewonnen werden, um gemeinsam die wirtschaftlichen Ziele der Expleo Group zu erreichen.

Im spezifischen gehören dazu:

- Recruiting von Talenten, die den Anforderungen in Bezug auf benötigte Qualifikationen gerecht werden
- Bindung von Mitarbeitern
- Standardisierung von Prozessen
- Aufbau einer diversen Belegschaft
- Einhaltung lokaler Gesetzgebungen und Vorschriften
- Gewährleistung einer positiven Erfahrung für Bewerber sowie Sicherstellung ihres Engagements
- Ausdruck von Fairness und Transparenz
- Kontinuierliche Verbesserung durch Auswertung relevanter KPIs
- Aufrechterhaltung eines positiven Markenimages der Expleo Group

## 5. Der Recruiting-Prozess

Der verantwortliche Hiring Manager ist dazu angehalten, die Zustimmung zur Veröffentlichung einer Stellenausschreibung beim Chief Operating Officer einzuholen.

iCIMS ist das global genutzte Bewerbermanagementsystem, in dem die Daten der Bewerber gespeichert werden und der Recruiting-Prozess bearbeitet wird.

Es ist unabdingbar, die Zustimmung zur Verwendung der Bewerberdaten einzuholen, bevor diese im System erfasst werden.

### 5.1 Obligatorische Schritte im Einstellungsprozess

1. Telefonscreening – Der verantwortliche Recruiter führt ein telefonisches Screening durch.
2. Weiterleitung an verantwortlichen Hiring Manager – Der Recruiter legt dem Hiring Manager das Profil des Bewerbers sowie die Informationen aus dem Telefonscreening zur Bewertung vor.
3. 1<sup>st</sup> Interview request – Der verantwortliche Hiring Manager bittet bei positiver Bewertung um die Vereinbarung eines 1. Interviews.
4. 1<sup>st</sup> Interview completed – Nach positivem Ausgang des Interviews, entscheidet der Hiring Manager, ob ein 2tes Interview stattfinden oder ein Vertragsangebot ausgesprochen werden soll
5. Übermittlung des Angebots – Im Falle der Unterbreitung eines Vertragsangebots, nach dem 1. oder 2. Interview, unterrichtet der Hiring Manager den Bewerber von diesem (mündlich und/oder schriftlich).
6. Angebot erhalten – Der Bewerber erhält das Angebot in Form des Arbeitsvertrags von der HR-Abteilung.
7. Vertragsannahme – Der Bewerber hat den Vertrag unterzeichnet und wartet auf den Antritt der Tätigkeit zum vereinbarten Startdatum.
8. Eingestellt – Der Kandidat hat die Tätigkeit zum vereinbarten Startdatum begonnen.

### 5.2 Stellenausschreibungen

- Sämtliche Stellen werden intern und können extern ausgeschrieben werden, um sowohl bestehenden Mitarbeitern die Möglichkeit zur Weiterentwicklung zu bieten als auch externe Talente anzusprechen. Hier sind die geltenden Betriebsvereinbarungen zu beachten.
- Eine Stellenausschreibung enthält klar definierte Informationen über zu verrichtende Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die dafür benötigte Qualifikationen.

### 5.3 Antragsverfahren

- Bewerbungen sind in iCIMS für Recruiter zugänglich und werden ausschließlich im System von ihnen bearbeitet.
- Das Bewerbungsverfahren ist benutzerfreundlich und für sämtliche Bewerber transparent.

### 5.4 Kriterien für die Auswahl

- Zur Sicherstellung einer objektiven Auswahl erhalten im Recruiting-Prozess sämtliche Profile eine Bewertung anhand einer einheitlichen Bewertungsskala und vorab definierter benötigter Qualifikationen.
- Zur Teilnahme an Interviews werden verschiedene Hiring Manager hinzugezogen, um für die Entscheidungsfindung verschiedene Perspektiven einzuholen und Subjektivität weitestgehend auszuschließen.

## 5.5 Angleichung an die Norm ISO 9001:2015 für Qualitätssicherungssystem

- Artikel 7.1 - Ressourcen: Es wird betont, dass Expleo die notwendigen Ressourcen für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und ständige Verbesserung des Qualitätsmanagementsystems bestimmt und bereitstellt. Hierzu gehört auch die Sicherstellung der Verfügbarkeit, der am Recruiting-Prozess beteiligten Personen.
- Artikel 7.2 - Kompetenz: Es wird verlangt, dass die Ressourcen bzw. das Personal, über die benötigten Qualifikationen verfügt, die sich auf die Dienstleistungsqualität auswirken. Bezogen auf Recruiting-Prozesse bei Expleo bedeutet dies, dass das Unternehmen sicherstellt, dass die am Prozess beteiligten Personen, über die für die Bewertung von Einstellungskriterien erforderlichen Qualifikationen verfügen. Wird festgestellt, dass bestimmte Qualifikationen nicht vorhanden sind, sind geeignete Maßnahmen zur Vermittlung dieser zu ergreifen.

## 6. Interview und Assessment

### 6.1 Interviewprozess

- Die Vorstellungsgespräche werden von qualifizierten und verschiedenen Interviewern unter Verwendung standardisierter Fragen durchgeführt und dokumentiert.
- Wir fördern verhaltens- und/oder kompetenzbasierte Interviewtechniken, um die Kandidatenprofile nach bestem Gewissen zu beurteilen.

### 6.2 Bewertungsinstrumente

Die zu verwendenden Instrumente werden nach ihrer Eignung für die Bewertung von Einstellungskriterien für eine bestimmte Stelle ausgewählt.

## 7. Rückmeldung

Schnelles und aussagekräftiges Feedback ist unerlässlich um die Expleo als positiv assoziierten Arbeitgeber darzustellen sowie für die Förderung des Engagements der Bewerber.

### 7.1 Engagement der Bewerber

Indem wir den Talenten während des Einstellungsprozesses eine zeitnahe Rückmeldung geben, zeigen wir, dass Expleo der aufgebrauchten Zeit und Mühe der Kandidaten, Respekt entgegenbringt. Dies sorgt für ein positives Erlebnis bei ihnen.

### 7.2 Konstruktives Feedback

Die Bewerber erhalten ein Feedback, das sowohl ihre Stärken als auch die Bereiche, die es zu verbessern gilt, hervorhebt. Dies unterstützt sie bei ihrer weiteren beruflichen Laufbahn. Ein respektvoller Umgang wird jederzeit erwartet. Dazu gehört aufmerksames Zuhören und eine ermunternde Rückmeldung, sobald Bewerber Fragen zu ihren Verbesserungsmöglichkeiten stellen.

## 7.3 Rückmeldung an die Kandidaten

In Form einer Umfrage, bittet Expleo die Bewerber, um Feedback zum Einstellungsprozess. So sollen Optimierungspotenziale erkannt und bearbeitet werden. Die Ergebnisse der bearbeiteten Umfragen werden fortlaufend geprüft. Maßnahmen für die Optimierung des Einstellungsprozesses können Schulungen für Recruiter und Hiring Manager oder die Verwendung von geänderten Marketingmaterial sein. Die Ergebnisse der Umfragen werden den Leitungen der Talent Acquisition Teams und den Chief Operating Officers monatlich zur Verfügung gestellt.

## 8. Angebot und Onboarding

### 8.1 Vertragsangebot

- Das Vertragsangebot erfolgt schriftlich und enthält Angaben zum Stellentitel, zur Vergütung, zu den Sozialleistungen und zu allen anderen relevanten Bedingungen und Konditionen.
- Während des gesamten Prozesses der Vertragsverhandlung wird eine transparente Kommunikation gewährleistet.

### 8.2 Onboarding

- Onboarding-Programme werden durchgeführt, um die neuen Mitarbeiter in die Organisation zu integrieren und ihnen notwendige Schulungen und Support zu bieten.

## 9. Wahrung der Privatsphäre und Einhaltung der Datenschutzbestimmungen

Die Expleo Group respektiert die Privatsphäre ihrer Bewerber und verpflichtet sich, deren persönliche Daten zu schützen. Zu diesem Zweck hat die Expleo Group eine Datenschutzerklärung verfasst, die es ihnen ermöglicht, ein besseres Verständnis über die Erhebung, Verwendung, Weitergabe und Aufbewahrung von personenbezogenen Daten zu erlangen, die im Zuge des Recruiting-Prozesses erhoben werden.

Die vollständigen Einzelheiten sind online verfügbar unter: <https://careers.expleo.com/de/recruitment-privacy-policy>.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sämtliche Prozessbeteiligte die geltenden Bestimmungen kennen und einhalten und so die korrekte Verarbeitung personenbezogener Daten sicherstellen. Die vollständigen Einzelheiten sind [hier](#) einzusehen.

## 10. Gleiche Beschäftigungschancen

Expleo verpflichtet sich zur Nichtdiskriminierung in allen Phasen des Recruiting-Prozesses und gewährleistet eine gerechte und unvoreingenommene Bewertung anhand vorab definierter Kriterien.

## 11. Diversität und Inklusion

Wir wollen ein für eine globale Gemeinschaft repräsentatives, Arbeitsumfeld zu schaffen, in welchem Unterschiede wertgeschätzt werden. So soll ein breites Spektrum an qualifizierten Talenten angesprochen werden.

### 11.1 Diversity

Expleo setzt sich für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration in seiner weltweiten Belegschaft ein und legt jederzeit Wert auf unterschiedliche Perspektiven.

### 11.2 Inklusiv Stellenbeschreibungen

Stellenbeschreibungen sollten die Integration fördern, indem geschlechtsspezifische Begriffe vermieden werden und sich somit jede Person ermutigt fühlt, mit Expleo in Kontakt zu treten.

### 11.3 Recruitingkanäle

Expleo rekrutiert aktiv über verschiedene Plattformen, Netzwerke und Institutionen, um einen breiten Pool von Kandidaten anzusprechen.

### 11.4 Kulturelles Sensibilitätstraining

Expleo bietet seinen Mitarbeitern Schulungen zur kulturellen Sensibilisierung, um ein integratives Umfeld für Bewerber zu schaffen.

Wir haben bei Expleo den „Kulturdecoder“ eingeführt. Hierbei handelt es sich um eine von Gapsmoov entwickelte digitale Lernplattform, die Mitarbeiter, bei der Kommunikation und der effektiven Zusammenarbeit, im internationalen Kontext unterstützen soll.

Das Online-Tool ermöglicht es Mitarbeitern, ihr persönliches Kulturprofil zu erstellen und mit dem von Menschen aus mehr als 70 Ländern zu vergleichen und liefert detaillierte Informationen, über die kulturellen Unterschiede.

## 12. Schulung der Recruiter

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiter unser größtes Kapital sind. Aus diesem Grund sind wir bestrebt, unseren Talent Acquisition Teams relevante Schulungsmöglichkeiten zu bieten. Der individuelle Schulungsbedarf ist abhängig von den geschäftlichen Erfordernissen, den Anforderungen im Recruiting-Prozess sowie den Trends und erfolgreichen Praxisbeispielen der Branche. Alle Mitarbeiter, die am Recruiting-Prozess beteiligt sind, sind verpflichtet, die ihnen zugewiesenen Schulungen innerhalb des vorgegebenen Zeitraums zu absolvieren. Die Berichte über den Abschluss der Schulungen werden den Leitern der Talent Acquisition Teams und den Chief Operating Officers monatlich zur Verfügung gestellt.

### 12.1 Onboarding Training für Recruiter

Zu den Talent Acquisition Teams gehören sowohl Recruiter als auch Koordinatoren aus dem Bereich Administration. Das Recruiter Onboarding Training ist eine verpflichtende Schulung für alle Recruiter. Zu den geplanten Schulungen gehören die Nutzung von künstlicher Intelligenz im Recruitingprozess, das Bewerben einer Rolle und der Marke Expleo sowie die Vermittlung von Feedback an Bewerber.

### 12.2 Ausbildung der Hiring Manager

Eine Schulung zum Thema - "Unbewusste Vorurteile" - ist für sämtliche Hiring Manager verpflichtend. Durch diese soll eine objektivere Bewertung und somit effektiveres Feedback für Bewerber herbeigeführt werden.

## 13. Verfahren zur Rechenschaftspflicht

Alle Bedenken oder Beschwerden über unethische/ungerechte Bewerbungsverfahren können hier gemeldet werden: [External Submission Portal \(gan-compliance.com\)](https://gan-compliance.com)

## 14. Einbindung der Betriebsräte

Die Betriebsräte sind auf mindestens folgende Art eingebunden:

- Der BR entscheidet mit bei Höhe von Prämien für Einstellung.
- Dem BR werden die abgelehnten Bewerber mitgeteilt, insbesondere bei internen Bewerbungen.
- BRs können an Bewerbungsgesprächen teilnehmen.
- Bewerbungsgespräche sind zu dokumentieren. Die aus diesen Gesprächen gewonnenen Daten und Notizen sind dem BR im Zuge der Anhörung zur Verfügung zu stellen.

## 15. Schluss

Diese Richtlinien spiegeln die Intention von Expleo wider, weltweit eine vielfältige, integrative und talentierte Belegschaft zu fördern. Durch die Einhaltung dieser Grundsätze, bemühen wir uns, ein Umfeld zur freien Entfaltung eines jeden Einzelnen zu schaffen und so zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und falls notwendig aktualisiert.

## Dokumentenkontrolle

Version Informationen		Wer	Wann
V1.0	Entwurf der globalen Policy	Claudia Sneddon	19. April 2024
V2.0	Anpassung an EGE	Cornelia Oswald-Stephan/GBR EGE	13. Dezember 2024