



Bitte beachten Sie

VOR

der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte die folgenden Punkte

Thema	Aktivitäten	
Bera- ra- tung und Pla- nung	Lokale Arbeits- verwaltungen kontaktieren	Bevor Sie im Ausland nach Bewerbern suchen, sollten Sie die zuständige <i>lokale Arbeitsverwaltung</i> kontaktieren und mit ihr über Ihren Personalbedarf sprechen. Möglicherweise findet man dort geeignete Bewerber aus einer näher gelegenen Gegend.
	Bewerberprofil erstellen	Welche speziellen Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen sind für die betreffende Tätigkeit notwendig?
	<i>Wenn Sie sich für die Anwerbung im Ausland entscheiden:</i>	
	Plan ausarbeiten	Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Ziele, Vorteile, Risiken und Kosten einer Anwerbung im Ausland. Klären Sie die für Sie infrage kommenden Fristen, denn die Suche nach Arbeitskräften im Ausland dauert möglicherweise etwas länger.
	Zuständige Be- hörden kontaktie- ren <i>(Ausländerbehörde oder entsprechen- de Stelle Ihres Landes)</i>	Erkundigen Sie sich, ob bei der Anstellung von Ausländern zusätzliche Schritte zu unternehmen sind. Müssen diese extra registriert werden oder bestimmte Gebühren zahlen?
Rec- hts- vor- schrif- ten und ent- sand- te Mitar- arbei- beiter	Anmelde- verfahren und Arbeitslaubnis	Möchten Sie Arbeitnehmer aus anderen EWR-Ländern einstellen, und benötigen Sie weitere Informationen über Anmeldeverfahren und die Arbeitserlaubnis? In diesem Fall lesen Sie die Informationen in der Rubrik „ Leben & Arbeiten “, um mehr über die Anmeldeverfahren und Aufenthaltsgenehmigungen für die einzelnen Länder zu erfahren.
	Übergangs- bestimmungen für die Freizügig- keit der Arbeit- nehmer	Nähere Informationen über die Übergangsbestimmungen für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus, in und zwischen den neuen Mitgliedstaaten finden Sie im Abschnitt „ Freizügigkeit der Arbeitnehmer “ im EURES-Portal (http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=en).
	Entsendung von Mitarbeitern	Von „Entsendung“ spricht man, wenn ein Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat arbeitet. Wenn Ihr Unternehmen Mitarbeiter in einen anderen Mitgliedstaat entsenden möchte, müssen Sie sich mit den einschlägigen Vorschriften und Verfahren vertraut machen. Entsprechende Informationen dazu finden Sie im Abschnitt

	Entsendung von Mitarbeitern	<p>„Entsendung von Mitarbeitern“ http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de) des EUROPA-Portals. Siehe dazu auch die Webseite „Nationale Kontaktstellen und Informationen“. Sie können auch den Leitfaden „Entsendung“ (<i>Praktischer Leitfaden für die Entsendung von Erwerbstätigen in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, den Europäischen Wirtschaftsraum und die Schweiz</i>) zurate ziehen und herunterladen http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=26) oder folgende Eurofound-Website besuchen: http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/dictionary6.htm</p>
Praktische Maßnahmen	Unterkunft/Wohnung suchen	Denken Sie über praktische Maßnahmen nach, die dem neuen Mitarbeiter aus dem Ausland dabei helfen, eine Unterkunft zu finden. Gibt es eine Wohnmöglichkeit in der Nähe? Wie findet der neue Mitarbeiter eine Wohnung und wie viel kostet diese? Können Sie ihn bei der Suche beraten oder unterstützen?

Sprachliche und kulturelle Faktoren sowie Bildungsschlüsse	Sprachbarrieren berücksichtigen	Überlegen Sie, inwieweit der Bewerber die Landessprache beherrschen muss. Wenn er diese nicht fließend spricht, aber sonst für den Job geeignet ist, sollten Sie überlegen, wie die Kommunikation mit ihm ablaufen soll. Möglicherweise wird der Bewerber mit Telefongesprächen besondere Schwierigkeiten haben.
	Landesspezifische Unterschiede berücksichtigen	Die Beschäftigungsgesetze unterscheiden sich von Land zu Land, sodass die Anwerbung von Arbeitskräften in einigen Ländern möglicherweise schwieriger ist als in anderen. So müssen Sie z. B. eventuell die Arbeitskräftesuche im Ausland melden, wenn Sie eine Personalagentur repräsentieren. Erkundigen Sie sich vor der Anwerbung, ob administrative Hindernisse bestehen.
	Kulturelle Unterschiede berücksichtigen	Auch die Einstellungspraktiken und die von Arbeitgebern und Bewerbern einzuhaltenden Formalitäten sind von Land zu Land unterschiedlich. Wenn sich ein Bewerber aus Ihrer Sicht ungewöhnlich verhält, könnte es durchaus sein, dass dies in seinem Herkunftsland so üblich ist. Lassen Sie sich also dadurch in Ihrem Urteil nicht beeinflussen und konzentrieren Sie sich stattdessen auf die Qualitäten und Fähigkeiten des Bewerbers.
	Qualifikationen berücksichtigen	Bewerber für reglementierte Berufe müssen sich bei der zuständigen Behörde melden, um sicherzustellen, dass ihre Qualifikationen anerkannt werden. Anlaufstellen für die Anerkennung von akademischen und beruflichen Qualifikationen in Europa sind die ENIC-NARIC-Netze (bitte konsultieren Sie www.enic-naric.net).
Unter-	<i>Nach der Berücksichtigung der oben genannten Punkte:</i>	

<p>stüt zun g dur ch EU RES</p>	<p>Ihren lokalen EURES-Berater finden (Klicken Sie im EURES-Portal auf die Schaltfläche „<i>EURES-Berater kontaktieren</i>“)</p>	<p>Wenn Sie Unterstützung bei der Suche nach Arbeitskräften in einem anderen Land benötigen, kann Ihnen der EURES-Berater in Ihrer Nähe weitere Auskünfte geben. Der EURES-Berater ist die erste Anlaufstelle für Sie in Bezug auf weitere Auskünfte zu den obigen Themen und Ihr Verbindungsglied zum weiteren Netzwerk.</p>
--	---	---