****

**Bitte erwägen Sie
WÄHREND
der Einstellung von Beschäftigten
aus dem Ausland folgende Aspekte**

| Schritte | **Maßnahmen** |
| --- | --- |
| **1** | Erste Schritte | Sie haben recherchiert, Sie haben einen Plan, und Sie sind bereit, in Europa zu rekrutieren – doch wie können Sie nun konkret loslegen? Zunächst sollten Sie sich einfach nur an EURES (das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität) wenden – wir haben alle Informationen, die Ihnen helfen, Ihre freie Stelle auszuschreiben und mit der Suche nach Bewerbern zu beginnen. |
| **2** | **Stellenausschreibung**  | Zur Ausschreibung Ihrer freien Stelle auf dem EURES-Portal müssen Sie diese zunächst Ihrer örtlichen Arbeitsverwaltung melden (bitte folgen Sie dem Link *„Stellenangebot veröffentlichen“* auf dem EURES-Portal). |
| **3** | **Suche nach Lebensläufen in EURES** | EURES verfügt über eine Datenbank mit mehr als 260 000 Arbeitsuchenden, die eine Stelle im Ausland suchen. Melden Sie sich heute noch bei CV-Online an (bitte nutzen Sie hierzu die Funktion *„Suche nach Lebensläufen“*). Sie ist schnell und benutzerfreundlich. |
| **4** | **EURES-Veranstaltungskalender** | EURES erfasst Großveranstaltungen, die von seinen Mitgliedern organisiert werden. Nutzen Sie den Kalender, um Einzelheiten zu Rekrutierungsveranstaltungen in ganz Europa in Erfahrung zu bringen. |
| **5** | **Kulturbewusstsein** | Nachdem Sie jetzt wissen, wo Sie Personal rekrutieren möchten, achten Sie darauf, dass Sie auch in dem Land suchen, das Sie ins Auge gefasst haben. Vielleicht stellen Sie fest, dass der Tag, an dem Sie im Ausland rekrutieren möchten, ein wichtiger Nationalfeiertag ist. |
| **6** | **Darstellung des Unternehmens** | Überlegen Sie, ob Sie nicht vielleicht eine Präsentation für Bewerber erstellen, in der Werbung für das Unternehmen gemacht und beschrieben wird, welche Hilfe beim Umzug angeboten wird. Vielleicht könnten Sie diese ja übersetzen und in Ihre Website einstellen? |
| **7** | **Dienstgütevereinbarungen (*Service Level Agreements*)** | Wenn Sie mit Unterstützung eines Dritten rekrutieren, vergewissern Sie sich, dass Sie die jeweiligen Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen entweder vertraglich oder in Form einer Dienstgütevereinbarung zusammenfassen. |
| **8** | **Teilnahme an EURES-Jobmessen im Ausland** | Wenn Sie mehrere Mitarbeiter rekrutieren möchten, können Sie die Möglichkeit erwägen, an EURES-Jobmessen im Ausland in den EWR-Ländern teilzunehmen, wo die erforderlichen Arbeitskräfte vorhanden sind. Prüfen Sie bitte zusammen mit Ihrem EURES-Berater vor Ort, welche Möglichkeiten bestehen, sowie weitere Einzelheiten zur Förderung der Beteiligung/Vorkehrungen.  |
| **9** | **Überprüfung von Referenzen** | Referenzen im Lebenslauf sind zwar wichtig, doch sollten Sie nicht unbedingt davon ausgehen, dass die Person, die die Referenz ausgestellt hat, mit Ihnen auch in Ihrer Muttersprache sprechen oder korrespondieren kann. Sie erhalten eine bessere Antwort, wenn Sie die ehemaligen Arbeitgeber des Bewerbers in ihrer eigenen Sprache anschreiben. |
| **10** | **Erfahrungsberichte von Mitarbeitern** | Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, was Ihnen an der Arbeit für Sie am besten gefällt. Verwenden Sie Fallstudien, um die Beschäftigungsmöglichkeiten, die Sie zu bieten haben, lebendig werden zu lassen, und beziehen Sie erfolgreich integrierte Wanderarbeitnehmer soweit wie möglich ein. |
| **11** | **Hilfe beim Umzug** | Ein Unternehmen, das in seine Mitarbeiter investiert, macht aufgrund der höheren Produktivität Gewinne. Machen Sie sich ein Bild davon, in welchem Umfang Umzugshilfe für Ihre neuen Mitarbeiter zur Verfügung steht. Wie würden Sie gerne behandelt werden? |
| **12** | **Evaluierung** | Achten Sie darauf, dass Sie von Ihrem Partner für die Personalbeschaffung und von den Bewerbern Feedback einholen. Damit können Sie die Stärken und Schwächen des Projekts besser beurteilen und die künftige Personalbeschaffung im Ausland verbessern. Und vergessen Sie auch nicht, Ihren Bewerbern und Rekrutierungspartnern Rückmeldung zu geben. |