

Aktualisierte
Fassung
2010



Personalanwerbung in Europa –

ein Leitfaden für Arbeitgeber



eures.europa.eu



Europäische Kommission

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.

© Fotos: Fotosearch (Deckblatt), istockphoto.com (S. 1, 2, 9), Europäische Union (S. 3, 5, 6, 7, 11, 12, gem (S. 13).

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Union unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

Europe Direct soll Ihnen helfen,
Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden

Gebührenfreie einheitliche Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Katalogisierungsdaten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010

ISBN 978-92-79-15932-9

doi:10.2767/37516

© Europäische Union, 2010.

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF TOTAL CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER (TCF)



Verschaffen Sie Ihrem Unternehmen einen Vorsprung

Damit Ihr Unternehmen erfolgreich sein kann, muss es sich für die Herausforderungen eines sich rasch wandelnden Arbeitsmarkts wappnen. Zwar ist es nicht einfach, Mitarbeiter mit den richtigen Qualifikationen und Kompetenzen zu finden, die Ihr Unternehmen voranbringen können – aber die europaweite Personalanwerbung könnte die Lösung für Sie sein. Dieser Leitfaden stellt Ihnen die Möglichkeiten der Personalanwerbung im Ausland vor und erläutert die hierfür erforderlichen Schritte.

Sie möchten neue Kompetenzen und Erfahrungen für Ihre Firma gewinnen? Dieser Leitfaden bietet Ihnen eine Einführung in die europaweite Anwerbung.



Die Personalanwerbung in einem anderen europäischen Land hat mehrere bedeutende Vorteile:

- **Sie haben einen größeren Pool zur Verfügung, in dem Sie die richtigen Mitarbeiter für die zu besetzenden Stellen finden können.** Die europäische Erwerbsbevölkerung hat hunderttausende von qualifizierten Arbeitskräften zu bieten. Mobilitätswillige Arbeitnehmer sind motiviert und bestrebt, neue Erfahrungen zu sammeln. Erweitern Sie Ihre Möglichkeiten und erhöhen Sie Ihre Chancen, die idealen Bewerber zu finden.
- **Sie können neue Kompetenzen und Erfahrungshorizonte in Ihr Team holen.** Arbeitnehmer aus ganz Europa bringen neue Kompetenzen und Qualifikationen mit. Neben dem Potenzial für neue Sprachen erleichtert eine multinationale Belegschaft die Kommunikation und fördert das Verständnis der Arbeitsumgebungen in anderen Ländern.



Die Vorteile eines offenen europäischen Arbeitsmarkts

Dank des *Grundsatzes der Freizügigkeit von Arbeitnehmern* in der Europäischen Union haben Sie die Möglichkeit, aus allen EU-Mitgliedstaaten sowie aus Norwegen, Island, Liechtenstein (den EWR-Ländern) und der Schweiz Personal anzuwerben.

Durch die Einstellung von Arbeitnehmern aus ganz Europa können Sie nicht nur kurzfristige Personalengpässe bewältigen, sondern auch neue Perspektiven für Ihre Firma erschließen. Die Errichtung eines offenen europäischen Arbeitsmarkts bedeutet, dass die Arbeitnehmer sich ohne oder nur mit wenigen Einschränkungen in allen Mitgliedstaaten niederlassen können.

Zwar haben manche europäische Bürger noch eine bestimmte Zeit lang nur eingeschränkten Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt, je nachdem, wann ihr Herkunftsland der EU beigetreten ist. Insgesamt gesehen ist die europaweite Personalanwerbung mittlerweile jedoch ebenso einfach wie die Personalanwerbung im Inland.

Kurze Fragen der Arbeitgeber

- **Ich habe bisher noch nicht in Betracht gezogen, Personal in Europa anzuwerben. Welche Vorteile bringt das für mein Unternehmen?**
Für Arbeitgeber ist es heute wichtiger denn je, sich effizientes und produktives Personal zu sichern. Manchmal sind die hierfür erforderlichen Kompetenzen in Ihrem eigenen Land aber nicht so leicht verfügbar. Ein internationales und multikulturelles Team kann die Effizienz erhöhen, indem es eine neue Dimension an Kompetenzen und Erfahrungen mitbringt. Die Forschung hat zudem belegt, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Mobilität von Arbeitgebern und Unternehmensinnovationen gibt.
- **Was muss ich über die europaweite Personalanwerbung wissen? Wie fange ich an?** Dies ist tatsächlich ebenso einfach wie die Personalanwerbung im Inland. Zunächst sollten Sie überlegen, welche Kompetenzen in Ihrer Firma fehlen und wo Sie sie eventuell finden könnten. Dann wenden Sie sich an einen Experten.
- **An wen kann ich mich im Hinblick auf die europaweite Personalanwerbung wenden?** Es gibt etliche öffentliche und private Dienstleister, die Ihnen zur Seite stehen können. EURES, der Europäische Stellenvermittlungsdienst, verfügt über mehr als 800 Berater, die Ihnen zu allen Aspekten der Personalanwerbung im Ausland Auskunft geben können. Lesen Sie weiter, um sich genau zu informieren, worauf es bei der europaweiten Anwerbung ankommt und wie EURES Ihnen helfen kann.

Was vor der Anwerbung im Ausland zu beachten ist

Im Folgenden ein Überblick über einige Punkte, die Sie vor der Anwerbung im Ausland beachten müssen.

- **Was suchen Sie?** Erstellen Sie ein ausführliches Bewerberprofil. Welche besonderen Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen suchen Sie? Wenn Sie für Ihre Belegschaft Mitarbeiter mit ganz bestimmten Kompetenzen benötigen, dann kann dies dafür ausschlaggebend sein, in welchem Land Sie suchen sollten.
- **Entsprechen die Erfahrungen der Bewerber dem, was Sie erwarten?** Qualifikationen mit ähnlicher Bezeichnung können je nach Land Unterschiedliches umfassen, weshalb Sie einige Hintergrundrecherchen zu den betreffenden Qualifikationen anstellen sollten.
- **Praktische und rechtliche Aspekte**
Wenn Sie Arbeitnehmer auffordern, in Ihr Land zu kommen, tragen Sie ihnen gegenüber eine gewisse Verantwortung. Ist es wichtig, dass die Mitarbeiter die Sprache Ihres Landes beherrschen? Dies würde ihnen die Eingliederung in ihr neues Umfeld erleichtern. Auch sollten Sie praktische Fragen beachten, wie zum Beispiel, ob die Sozial- und Krankenversicherung von Bewerbern von einem Land ins andere übertragbar ist und ob sie eine Arbeitserlaubnis benötigen.



Wer kann Ihnen bei der Personalanwerbung im Ausland helfen?

Es gibt viele Dienstleister, die Ihnen nützliche Informationen zur Anwerbung im Ausland zur Verfügung stellen können.

■ **Der EURES-Stellenvermittlungsdienst** ist in allen EU-/EWR-Ländern sowie der Schweiz tätig und kann Ihnen einen effizienten und professionellen Service für die Anwerbung im Ausland anbieten. EURES stellt eine Reihe von nützlichen Instrumenten zur Verfügung:

- **Das EURES-Portal zur beruflichen**

Mobilität liefert Informationen über Bewerber aus 31 Ländern, bietet Ihnen die Möglichkeit, ein EURES-Konto einzurichten, Arbeitssuchende zu ermitteln und informiert ausführlich über die Voraussetzungen für die europaweite Anwerbung. Sie können sich auch mit dem EURES-Kontaktzentrum in Verbindung setzen, dem „One-stop shop“, der Nutzern des Portals bei Schwierigkeiten Hilfe aus einer Hand bietet. Wenn Sie also zum Beispiel Unterstützung bei der Suche nach Bewerbern benötigen, sind die Mitarbeiter des Kontaktzentrums über Instant-Messaging, E-Mail, Telefon oder VoIP (Internet-Telefonie) für Sie da. Die Kontaktdaten finden Sie auf <http://eures.europa.eu>.

- **Ein Netzwerk von EURES-Beratern.**

EURES verfügt über mehr als 800 Berater in 31 Ländern, die Arbeitgebern Informationen zum Thema Mobilität zur Verfügung stellen. Sie können Ihnen bei der Suche nach potenziellen Bewerbern helfen, Ihnen während des Personalanwerbungsverfahrens zur Seite stehen und Ihnen umfassende und ausführliche Informationen zur Mobilität liefern. Sie sind bestens gerüstet, um Fragen zu komplizierten verwaltungstechnischen Problemen zu beantworten und können per

Telefon, E-Mail oder durch ein persönliches Treffen mit Ihnen Kontakt aufnehmen. Die Kontaktdaten des EURES-Netzwerks sind über das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität abrufbar – besuchen Sie <http://eures.europa.eu>, um sich mit einem EURES-Berater in Ihrer Nähe in Verbindung zu setzen.

- **EURES in Grenzregionen.** Arbeitnehmer, die in zwei verschiedenen Ländern leben und arbeiten, repräsentieren die am weitesten verbreitete Form der Arbeitskräftemobilität. EURES ist in Grenzregionen in ganz Europa tätig. Informationen für Unternehmen, die grenzüberschreitend nach Personal suchen, sind über das EURES-Portal zugänglich sowie natürlich über Ihren EURES-Berater vor Ort.

- **Private Stellenvermittlungsbüros.**

Private Stellenvermittlungsbüros können Arbeitgebern ein breites Spektrum von Informationen und eine effiziente Vermittlung von Arbeitskräften anbieten. Sie stehen Ihnen während der verschiedenen Phasen des Anwerbungsverfahrens zur Seite. Überprüfen Sie jedoch vorher, ob die Dienstleistungen solcher Anbieter kostenpflichtig sind oder nicht.

- **Suchmaschinen für die Arbeitsplatzsuche.**

Einige solcher Suchmaschinen ermöglichen es Ihnen, ein Unternehmensprofil zu erstellen, Stellenangebote einzustellen und Bewerbungen von Interessenten entgegenzunehmen. Häufig besteht hier auch die Möglichkeit für Arbeitssuchende, ihren Lebenslauf einzustellen, so dass Sie diesen jederzeit ansehen können. Überprüfen Sie jedoch, bevor Sie sich registrieren, ob die angebotenen Dienstleistungen kostenpflichtig sind oder nicht.

Wie kann EURES Ihnen helfen?

Die Dienstleistungen von EURES sind kostenlos für alle europäischen Arbeitgeber verfügbar – vor, während und nach dem Anwerbungsverfahren.

■ Das **EURES-Portal zur beruflichen Mobilität**

enthält hunderttausende Profile registrierter Arbeitssuchender. Arbeitgeber können rasch und einfach

- ein EURES-Konto einrichten, um nach geeigneten Bewerbern zu suchen und deren Profile zu speichern;
- eine Arbeitsstelle über ihre nationale Arbeitsverwaltung oder den EURES-Berater vor Ort ausschreiben, die für Arbeitssuchende in 31 Ländern sichtbar ist;
- Benachrichtigungen erhalten, wenn Profile eingestellt werden, die auf eine offene Stelle passen;
- nach Informationen über die Anwerbung von Personal aus Ländern in ganz Europa suchen;
- mithilfe des Veranstaltungskalenders nach Europäischen Jobtagen und anderen Veranstaltungen zum Thema Personalanwerbung in Ihrer Region suchen;
- die Kontaktdaten ihrer EURES-Berater vor Ort finden;
- Kontakt mit anderen Arbeitgebern aufnehmen und Informationen und empfehlenswerte Verfahrensweisen für die Suche nach Bewerbern austauschen.

■ Die **EURES-Berater** sind Fachleute, bei denen Sie in jeder Phase des Anwerbungsverfahrens um Informationen nachfragen können. Die EURES-Berater verfügen über eine spezielle Sachkenntnis der praktischen, rechtlichen und verwaltungstechnischen Aspekte der Arbeitskräftemobilität in Europa. Über das EURES-Portal erhalten Sie weitere

Informationen und die Kontaktdaten Ihres EURES-Beraters vor Ort.

■ **EURES-Berater können:**

- Ihr Unternehmen besuchen, um eine bessere Vorstellung davon zu gewinnen, welche Bewerber Sie benötigen;
- Ihnen Kontakte zu anderen EURES-Beratern in ganz Europa vermitteln;
- Ihnen auf der Grundlage der bei Ihnen zu besetzenden Stelle und Ihres Unternehmensprofils Bewerber empfehlen;
- Ihnen bei der Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle behilflich sein;
- interessante Bewerber über die bei Ihnen vorhandene offene Stelle informieren;
- Sie darüber informieren, was von Ihnen als Arbeitgeber eines Beschäftigten aus dem europäischen Ausland erwartet wird;
- Sie über Jobmessen und andere interessante Veranstaltungen zum Thema Personalanwerbung informieren.

EURES-Veranstaltungen

Jedes Jahr finden überall in Europa tausende von EURES-Veranstaltungen statt, von denen die bekanntesten die Europäischen Jobtage sind – welche Arbeitgebern ein ideales Umfeld bieten, um potenzielle neue Mitarbeiter kennenzulernen. Neben den Europäischen Jobtagen veranstaltet EURES noch eine Reihe von Konferenzen, Seminaren und allgemeinen Informationstagen zum Thema Mobilität, bei denen EURES-Berater anwesend sind und Expertenrat zur Personalanwerbung in ganz Europa geben können. Der Veranstaltungskalender im EURES-Portal liefert Ihnen weitere Informationen über Veranstaltungen in Ihrer Region.

Das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität

Hauptbereiche

Auf der Hauptseite für die Arbeitgeber können Sie nachlesen, welche Schritte vor, während und nach dem Personalanwerbungsverfahren zu beachten sind. Außerdem finden Sie dort Berichte anderer Arbeitgeber, die bereits mobile Arbeitnehmer beschäftigt haben.

- 1** Kostenloses **My EURES-Konto einrichten** ermöglicht Ihnen, ein persönliches Konto anzulegen, über den Sie per E-Mail Lebensläufe erhalten und diese auswählen und ordnen sowie mit potenziellen Bewerbern Kontakt aufnehmen können.
- 2** **Stellenanzeige aufgeben** erklärt Ihnen, wie Sie eine offene Stelle ins Portal einstellen können.
- 3** **Hilfe** ist für alle Portalnutzer bestimmt, die auf technische Probleme stoßen. Das Team des EURES-Kontaktzentrums steht Ihnen zur Verfügung, um Anfragen per Telefon, E-Mail oder VoIP (Internet-Telefonie) zu beantworten.
- 4** Der **Veranstaltungskalender** informiert Sie über bevorstehende interessante Veranstaltungen in Ihrer Region. Halten Sie sich über Personalanwendungsmessen oder allgemeine Informationsveranstaltungen zur Mobilität mit EURES-Beratern auf dem Laufenden.
- 5** **Leben und Arbeiten** enthält Informationen zu praktischen, rechtlichen und verwaltungstechnischen Fragen der Mobilität. Auch können Sie aktuelle Entwicklungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt – nach Ländern, Regionen und Branchen gegliedert – mitverfolgen.





4

6 Verwandte **Links** leitet Sie auf andere Webseiten zur Arbeitskräftemobilität in Europa weiter, darunter die nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen sowie eine Reihe von Publikationen, die Ihnen während des Anwerbungsverfahrens eine Orientierungshilfe bieten.

Neue Bereiche im EURES-Portal

Virtuelle Jobmessen – Eine ausschließlich virtuelle Jobmesse! Ein Banner wird Sie im EURES-Portal auf bevorstehende Messen hinweisen, und Sie werden die Möglichkeit haben, Präsentationen potenzieller Arbeitgeber anzusehen, Bewerbungen um offene Stellen einzureichen und Termine mit Personalvermittlern und EURES-Beratern zu vereinbaren.

Match and Map (Angleichen und Erfassen) – Ein Instrument, das die in den Online-Lebensläufen der Arbeitsuchenden enthaltenen Informationen automatisch mit den verfügbaren offenen Stellen abgleicht. Resultat dieser Suche ist dann eine Landkarte Europas, die den Arbeitsuchenden genau anzeigt, wo sie die von ihnen gesuchten Arbeitsmöglichkeiten finden.

Vor und nach der Personalanwerbung im Ausland

Im Folgenden einige Punkte, die Sie vor und nach der Anwerbung von Arbeitskräften in anderen europäischen Ländern berücksichtigen sollten.

Erforderliche Schritte vor der Einstellung

- **Beratung und Planung.** Kontaktieren Sie Ihren EURES-Berater vor Ort oder die öffentliche Arbeitsverwaltung, um Ihren Personalbedarf zu besprechen, und lassen Sie sich beraten. Informieren Sie sich, was die Einstellung eines Mitarbeiters aus dem europäischen Ausland impliziert, und kalkulieren sie Nutzen, Risiken und Kosten genau durch.
- **Praktische Maßnahmen.** Vergessen Sie nicht, sich mit praktischen Fragen zu befassen – werden Sie Ihren neuen Mitarbeiter bei der Suche nach einer Unterkunft unterstützen oder ihn bezüglich Kranken- und Sozialversicherung beraten? Denken Sie auch daran, dass die Arbeitsgesetzgebung sich von Land zu Land unterscheiden kann. Erkundigen Sie sich, ob Ihr neuer Mitarbeiter eine Arbeitserlaubnis benötigt oder nicht, und ob Sie ihm bei deren Beantragung behilflich sein müssen.
- **Anerkennung von Qualifikationen.** Sie sollten abklären, ob Sie Ihren Mitarbeiter bei einer bestimmten Behörde registrieren lassen müssen, damit seine Qualifikation anerkannt wird, da sich dies sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer oftmals als Hindernis erweist. Ein EURES-Berater kann rechtliche und praktische Fragen mit Ihnen besprechen. Für nähere Informationen zur internationalen Anerkennung von akademischen und beruflichen Qualifikationen können Sie auch www.enic-naric.net konsultieren.

Vergessen Sie nicht: Einstellungsverfahren können sich ebenso wie die Formalitäten zwischen Arbeitgebern und Bewerbern von Land zu Land unterscheiden. Seien Sie sich möglicher kultureller Unterschiede bewusst,

wenn Sie potenzielle Mitarbeiter kennenlernen, und konzentrieren Sie sich in erster Linie auf deren Kompetenz und Erfahrung.

Erforderliche Schritte nach der Einstellung

- **Eingliederung von Mitarbeitern.** Arbeitnehmer sind unter Umständen überfordert und besorgt, wenn sie in einem neuen Land eintreffen, so dass Sie Ihnen mit einem Begrüßungspaket den Übergang eventuell erleichtern können. Stellen Sie einige Informationen über Ihre Region zusammen – beispielsweise eine Übersichtskarte über den öffentlichen Nahverkehr, eine Wegbeschreibung zum Arbeitsplatz und Informationen zu nahegelegenen Einrichtungen wie Restaurants, öffentlichen Büchereien und medizinischen Behandlungszentren.
- **Rechtliche und verwaltungstechnische Fragen.** Um der behördlichen Meldepflicht nachzukommen, benötigen neue Mitarbeiter unter Umständen Zeit für Behördengänge. Geben Sie ihnen im Bedarfsfall frei, damit sie eine Sozialversicherungsnummer, Ausweispapiere oder die Aufnahme in die staatliche Krankenversicherung beantragen können.
- **Familien- und Unterkunftsangelegenheiten.** Berücksichtigen Sie, dass neue Mitarbeiter und ihre Familien sich erst in Ihrem Land niederlassen müssen und Zeit benötigen, um Schulen für die Kinder und eine Wohnung zu suchen.
- **Binden Sie Ihre inländischen Mitarbeiter ein.** Sicherlich ist Ihnen daran gelegen, dass Ihre bisherigen Mitarbeiter ihre neuen Kollegen kennenlernen, weshalb es sich empfiehlt, sie über das Anwerbungsverfahren auf dem Laufenden zu halten. Eventuell könnte eine informelle Begrüßungsveranstaltung Gelegenheit für das Kennenlernen bieten.



Entsandte Arbeitnehmer

Ein entsandter Arbeitnehmer ist eine Person, die ihre Arbeitsleistung während eines begrenzten Zeitraums außerhalb des Mitgliedstaates erbringt, in dem sie normalerweise arbeitet, wobei dies in der Regel auf Wunsch des Arbeitgebers geschieht. Entsandte Arbeitnehmer finden sich häufig im Baugewerbe, im Transportwesen sowie im Telekommunikations-, Unterhaltungs- und Instandhaltungssektor.

Falls Ihr Unternehmen Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsenden muss, müssen Sie sich mit den dafür geltenden Regelungen und Verfahren vertraut machen.

Die Rechte und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer müssen in ganz Europa geschützt werden, weshalb die Europäische Union eine Reihe grundlegender Vorschriften für diesen Bereich festgelegt hat.

Die EU-Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern soll entsandten Arbeitnehmern die gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie anderen Arbeitnehmern in demjenigen EU- oder EWR-Land garantieren, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Die Vorschriften regeln verschiedene Bereiche, von der Höchstarbeitszeit über den bezahlten Mindestjahresurlaub bis hin zu Sicherheit und Gesundheitsschutz. Weitere Informationen über die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern finden Sie auf der Website der Generaldirektion

Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

Wichtig ist außerdem Folgendes:

- Gelten in einem Mitgliedstaat bestimmte Mindestanforderungen an arbeitsrechtliche Vorschriften, wie beispielsweise bei Gehältern und Sozialleistungen, so bilden diese auch die Grundlage für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die in das betreffende Land entsandt wurden.
- Während der Entsendephase müssen Sie mit Ihrem Mitarbeiter in Kontakt bleiben.

Weitere Informationen über die für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen finden Sie auf der Website von Eurofound, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, unter www.eurofound.europa.eu. Sie können sich auch an Ihren EURES-Berater vor Ort wenden.

Grenzgänger

Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt ist ein Raum, in dem Arbeitnehmer in einem Land leben und oftmals täglich oder wöchentlich zur Arbeit in ein Nachbarland pendeln. Dieses Modell ist in Europa weit verbreitet; über 600 000 Menschen leben in einem europäischen Land und arbeiten in einem anderen.

Als Arbeitgeber in einer Grenzregion haben Sie mehrere Vorteile:

- **Ihr Pool potenzieller Bewerber verdoppelt sich;**
- **Ihr Personal ist vielfältig, beherrscht verschiedene Sprachen und verfügt über ein gewisses Spektrum an Qualifikationen und Kompetenzen;**
- **Ihre finanziellen Belastungen können sich reduzieren.**

Natürlich bringt das Grenzpendeln einen gewissen Verwaltungsaufwand mit sich, und so steht den Arbeitgebern eine Reihe von Dienstleistungen zur Verfügung, um ihnen bei der Klärung von Fragen in Zusammenhang mit Steuern, Sozialversicherung, Krankenversicherung und Familienleistungen zu helfen.

Derzeit gibt es 20 grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften in über 13 Ländern. Um dem Informations- und Koordinierungsbedarf zwischen Ländern Rechnung zu tragen, arbeiten in den grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften öffentliche Arbeitsverwaltungen und Berufsbildungsdienste, Gewerkschaften, lokale Behörden und andere Einrichtungen zusammen, die sich mit Fragen von Beschäftigung und Berufsbildung befassen.

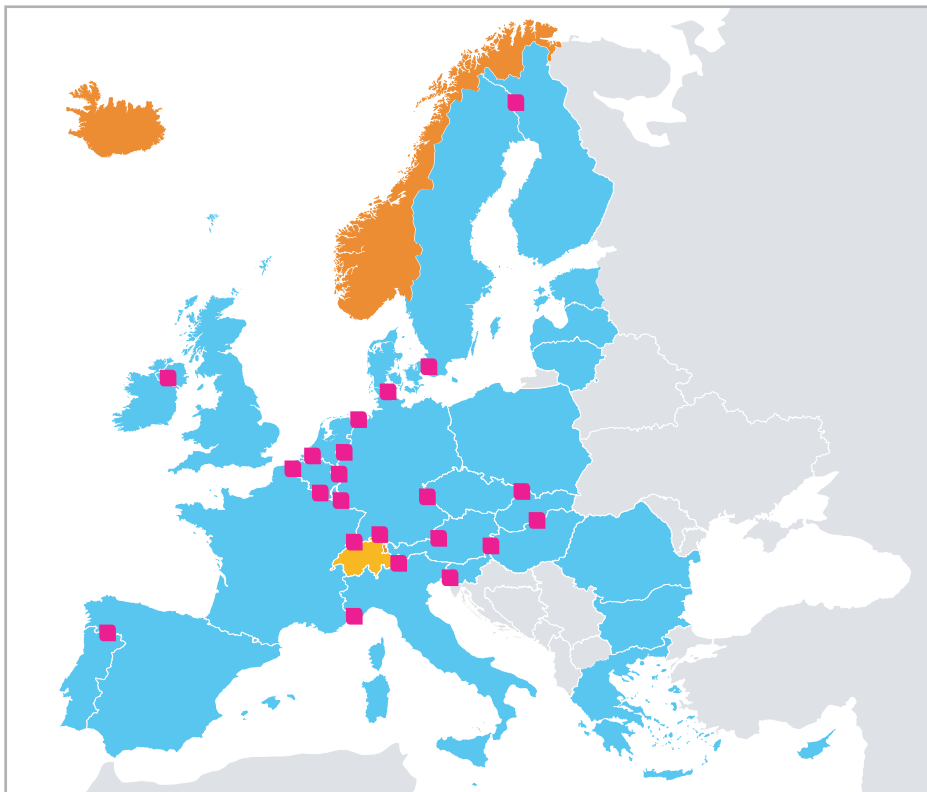
In Grenzregionen kann EURES:

- **Arbeitgeber und Arbeitsuchende zusammenbringen;**
- **Informationen über rechtliche und verwaltungstechnische Fragen der Anwerbung von Arbeitnehmern, die Einwohner eines anderen Mitgliedstaates sind, bereitstellen;**
- **die Arbeitsmärkte in beiden Ländern beobachten und dadurch den Arbeitgebern aktuelle Informationen über Arbeitnehmer zur Verfügung stellen.**

Grenzüberschreitende Anwerbung

Risch Electro-Telecom mit Sitz in Triesen, Liechtenstein, ist ein großes Unternehmen, dessen Tätigkeitsbereich die Planung, Installation und Wartung elektrischer Systeme und Komponenten umfasst. Die Firma hat circa 85 Mitarbeiter, von denen zehn bis zwölf Grenzgänger aus der österreichischen Region Vorarlberg und aus Süddeutschland sind, die in der Regel einen Anfahrtsweg von etwa 30 Minuten (in jeder Richtung) haben. Der Eigentümer Bruno Risch setzt sich mit EURES-Liechtenstein in Verbindung, wann immer ein Personalbedarf entsteht, der nicht im eigenen Land gedeckt werden kann. Das Vorgehen ist dabei ganz formlos: Herr Risch erläutert einem EURES-Berater die von ihm gesuchten Mitarbeiterprofile und erhält bald darauf eine Anzahl von Lebensläufen: „Das Anwerbungsverfahren ist unbürokratisch, und ich weiß, dass EURES mir passende Bewerber nennen kann. Die Beschäftigung von Grenzgängern ist in dieser Region einfach, weil es keine Sprachbarrieren gibt.“

In welchen europäischen Ländern gibt es EURES?



■ In den EU-Ländern: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern;

■ In den EWR-Ländern: EU-27 + Norwegen, Island, Liechtenstein;

■ In der Schweiz;

■ EURES in Grenzregionen.

**Sie suchen den nächsten erreichbaren EURES-Berater?
Sie finden ihn über <http://eures.europa.eu>**



Der Mehrwert von EURES

Workshops, Seminare und Diskussionen zum Thema der Arbeitskräftemobilität in Europa an. Die Teilnehmer können ihre Pläne erörtern und verschiedenen Experten, zu denen natürlich auch die EURES-Berater gehören, Fragen stellen.

Jeder Arbeitgeber, der an der Personalanwerbung im Ausland interessiert ist, wird immer einen Nutzen aus diesen Veranstaltungen ziehen können. Der Veranstaltungskalender im EURES-Portal liefert Ihnen nähere Informationen zu den anstehenden Veranstaltungen in Ihrer Nähe.

Ein individuell zugeschnittenes, professionelles Dienstleistungsangebot

EURES ist ein Dienstleister, der europäischen Arbeitgebern eine professionelle Beratung bei der Personalanwerbung anbietet. Die 800 EURES-Berater in 31 Ländern verfügen über Spezialkenntnisse zu den praktischen, rechtlichen und verwaltungstechnischen Aspekten der Personalanwerbung im Ausland und können eine Dienstleistung anbieten, die individuell auf das Profil Ihres Unternehmens und seinen Personalbedarf zugeschnitten ist. Besuchen Sie einfach das EURES-Portal, um die Kontaktdaten Ihres EURES-Beraters vor Ort in Erfahrung zu bringen.

Europäische Jobtage

Seit 2005 arbeiten die Europäische Kommission und EURES mit verschiedenen anderen an der Arbeitskräftemobilität interessierten Akteuren zusammen, um die Europäischen Jobtage zu organisieren. Während der ersten Staffel Europäischer Jobtage, die im September 2006 stattfand, wurden 500 Veranstaltungen in über 300 Städten organisiert, die zum Anziehungspunkt für tausende von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern wurden. Aufgrund des Erfolgs dieser ersten Veranstaltungen beschloss die Europäische Kommission, dass diese künftig jeden September stattfinden sollten und außerdem jedes Frühjahr eine Reihe kleinerer Veranstaltungen organisiert werden sollte.

Ein Europäischer Jobtag fungiert als Begegnungsort für Arbeitgeber und Arbeitssuchende und bietet

Den EURES-Beratern ist kein Weg zu weit

Die dänischen Arbeitgeber in der Landwirtschaft benötigen praktisch jedes Jahr bis zu 200 Saisonarbeitskräfte, und EURES kann dabei helfen, den Kontakt zwischen Arbeitgebern und potenziellen Mitarbeitern herzustellen. 2009 wollten dänische EURES-Berater etwas Neues ausprobieren und beschlossen, an der jährlichen Tierschau in Odense teilzunehmen, die aus nah und fern Arbeitgeber und Arbeitssuchende im Landwirtschaftssektor anlockt. Der dänische EURES-Berater Jørgen Uldall-Ekman hatte die Idee, dass eine EURES-Kuh genau das richtige sein könnte, um die Aufmerksamkeit der Besucher zu erregen.

Aus einem 50 Kilometer entfernten Ort beschafften Jørgen und sein Kollege eine rote Kuh aus Glasfaser, die für die Schau in eine spezielle EURES-Decke gehüllt wurde. Die Kuh erwies sich als voller Erfolg – es wurden Kontakte zu etwa 25 neuen Arbeitgebern geknüpft. So meinte Jørgen: „Es ist für EURES besonders wichtig, eng mit den Arbeitgebern zusammenzuarbeiten. Wir wollen qualifizierte Leute nach Dänemark holen und die Arbeitgeber von den Vorteilen der Personalanwerbung im Ausland überzeugen. Um dies zu erreichen, lassen wir uns auch gerne etwas einfallen.“



Arbeitgeberin

„Zur Unterstützung unseres Kundenstamms, zu dem Microsoft, Clearwire, Cisco, Electronic Arts und King.com zählen, bietet gem 29 verschiedene Sprachen an. Die EURES-Berater unterstützen uns sehr effizient bei der Suche nach Mitarbeitern mit speziellen Sprachkenntnissen.“

Marcella McKeever, Leiterin Personalarbeit, gem, Belfast, Nordirland

Arbeitnehmerin

„Medizinstudenten haben nicht viel Zeit, um Auslandserfahrungen zu sammeln, doch EURES verschaffte mir die Möglichkeit, meinen Traum zu verwirklichen. Dank meines Praktikums im Vereinigten Königreich habe ich nicht nur meine Englischkenntnisse verbessert und viel über das britische Gesundheitssystem gelernt, sondern auch wunderbare Menschen kennengelernt, die dafür sorgten, dass ich mich wie zuhause gefühlt habe.“

Laura Zanisi, Medizinstudentin, Italien

Europäische Kommission

Personalarbeit in Europa – ein Leitfadens für Arbeitgeber

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2010 – 13 S. – 14,8 x 21 cm

ISBN 978-92-79-15932-9

doi:10.2767/37516

Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in allen Amtssprachen der EU sowie in isländischer und norwegischer Sprache erhältlich.

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und
Chancengleichheit interessiert sind, können Sie
sie unter folgender Adresse herunterladen oder
kostenfrei abonnieren

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Unter der folgenden Adresse können Sie sich
auch gerne für den kostenlosen E-Newsletter
der Europäischen Kommission Social Europe
anmelden:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



www.facebook.com/euresjobs
www.facebook.com/social europe

<http://eures.europa.eu>

<http://ec.europa.eu/social>



Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92715932-1



9 789279 115932 9