



Bitte beachten Sie

NACH

**der Einstellung ausländischer
Arbeitskräfte die folgenden Punkte**

Thema	Aktivitäten	
Eingliederung neuer Mitarbeiter	Begrüßungspaket	Ein Begrüßungspaket bildet eine sinnvolle Ergänzung zur offiziellen Einführung des neuen Mitarbeiters. Möglicher Inhalt: Nützliche Informationen für den Alltag wie Bus- und Bahnverbindungen, Wegbeschreibung zum Arbeitsplatz, Stadtplan und Informationen zu den wichtigsten Einrichtungen, Behörden und Einkaufsmöglichkeiten in der Umgebung.
	Rechtliche und Verwaltungsformalitäten	Um der behördlichen Meldepflicht nachzukommen, benötigen neue Mitarbeiter u. U. Zeit für Behördengänge. Geben Sie den Mitarbeitern im Bedarfsfall frei, damit sie bei der Sozialversicherungsbehörde und beim Einwohnermeldeamt vorstellig werden und andere Formalitäten erledigen können.
	Familien- und Einrichtungsangelegenheiten	Sicherlich ist der Arbeitgeber nicht für alle Aspekte der Eingliederung neuer Mitarbeiter und ihrer Familien verantwortlich, doch sollten Sie die neuen Umstände und die Zeit berücksichtigen, die sie benötigen, um beispielsweise eine Wohnung zu suchen, geeignete Schulen für die Kinder zu finden bzw. ihre Familien zu unterstützen.
	Die Mitarbeiter vorbereiten	Nutzen Sie jede Möglichkeit, die vorhandene Belegschaft auf die Einstellung ausländischer Mitarbeiter vorzubereiten. Erklären Sie, was Sie vorhaben und weshalb. Eine informelle Begrüßungsveranstaltung bietet Gelegenheit, sich näher kennen zu lernen. Ihre Mitarbeiter sollten die neuen Kollegen aus dem Ausland keinesfalls als Bedrohung empfinden.
	Patenschaften	Einen positiven Beitrag zur Eingliederung im Betrieb können Sie leisten, indem Sie neuen Mitarbeitern einen Paten zuweisen, der sie in Arbeitskultur, routinemäßige Abläufe und soziale

Thema	Aktivitäten	
		Aspekte des neuen Arbeitsumfelds einweist. Als Paten kommen insbesondere Mitarbeiter in Frage, die früher ebenfalls vor einer ähnlichen Situation gestanden haben.
Situation am Arbeitsplatz	Arbeitsbedingungen	Ausländische Arbeitskräfte haben nach EU- und nationalem Recht Anspruch auf gleiche Arbeitsbedingungen. Achten Sie auf faire Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen mit den neuen Mitarbeitern, die nicht zu Benachteiligungen führen.
	Sicherheit und Gesundheit	Achten Sie besonders darauf, dass sich die neuen Mitarbeiter aus dem Ausland mit den Gesundheitsschutz- und Sicherheitsvorkehrungen in Ihrem Betrieb vertraut machen. Ggf. müssen sie besondere Schulungen erhalten, bei denen geprüft wird, ob ihnen die Verhaltensregeln für Brandsituationen und andere Notfälle bekannt sind.
	Aus- und Weiterbildung	Der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist für alle Beschäftigten wichtig, doch ggf. müssen Sie die Schulungsmaßnahmen für ausländische Mitarbeiter entsprechend anpassen, wenn diese mit der Fachsprache oder den Geräten, an denen sie arbeiten sollen, noch nicht vertraut sind.
	Mitarbeiterbindung	Wenn Sie die neuen Mitarbeiter langfristig binden wollen, versuchen Sie, bereits im Vorfeld festzustellen, wo Schwierigkeiten auftreten könnten. Wollen die Mitarbeiter Weihnachten in ihr Heimatland reisen? Kommen sie gut mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen zurecht?

Geben Sie Ihre Erfahrungen weiter!

Wenn Ihre Erfahrungen, die Sie mit der Beschäftigung von Mitarbeitern aus dem Ausland gemacht haben, für andere von Interesse sein könnten, berichten Sie uns davon! Ihre Erfolgsstory könnte auf unserer Website veröffentlicht werden und andere Arbeitgeber dazu ermutigen, ebenfalls Arbeitskräfte in anderen Ländern Europas zu suchen. Was hat gut geklappt? Welche Schwierigkeiten mussten Sie überwinden? Haben sich die neuen Mitarbeiter gut in die Belegschaft integriert?

Teilen Sie uns Ihre Erfahrungen mit
- unsere Anschrift:

EURESNEWS

Fax: +32 2 640 00 10

E-Mail: euresnews@gellis.com