****

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

| Denken Sie an... | **Maßnahmen** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Integration von Beschäftigten** | Begrüßungspaket | Ein Begrüßungspaket ist eine sinnvolle Ergänzung Ihres offiziellen Verfahrens zur Einführung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Sie könnten Informationen über die nähere Umgebung wie z. B. Verkehrsverbindungen, Anfahrtsbeschreibungen zum Arbeitsplatz, eine Karte und Angaben zu den nahe gelegenen Einrichtungen in dieses Paket aufnehmen. |
| Rechtliche & administrative Formalitäten | Beschäftigte, die sich bei den Behörden melden müssen, benötigen möglicherweise eine Auszeit von der Arbeit. Nehmen Sie Rücksicht und gewähren Sie ihnen die Zeit, die für die Beantragung einer Sozialversicherungsnummer, eines Registrierungsformulars oder für andere, von den Behörden geforderte Formalitäten erforderlich ist. |
| Familien- und Umzugsfragen | Sie sind nicht für jeden Aspekt der Integration Ihrer neuen Mitarbeiter verantwortlich, doch sollten Sie den individuellen Umständen und der Zeit, die sie möglicherweise für die Suche nach einer Wohnung, Besuche von Schulen oder die Unterstützung ihrer Familie benötigen, Rechnung tragen. |
| Vorbereitung des bisherigen Personals | Binden Sie Ihre Stammmitarbeiter so weit wie möglich in den Einstellungsprozess ein. Erklären Sie ihnen, was Sie tun, und weshalb. Eine gesellschaftliche Veranstaltung könnte eine gute Möglichkeit für Ihre Beschäftigten sein, einander kennenzulernen. Sie wollen sicherlich nicht, dass sich diese durch Ihre neuen Mitarbeiter bedroht fühlen. |
| **Tutorprogramm** | Wenn Sie einen Tutor bestimmen, der die Mitarbeiter zu der Arbeitskultur, den Abläufen und sozialen Aspekten ihrer neuen Tätigkeit berät, wäre dies ein guter Schritt zur Förderung ihrer Integration am Arbeitsplatz. Diese Person könnte jemand sein, der selbst eine ähnliche Erfahrung gemacht hat. |
| **Bedingungen am Arbeitsplatz** | **Arbeitsbedingungen** | Ausländische Beschäftigte haben nach EU- und nationalem Recht Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen. Stellen Sie sicher, dass die vertraglichen Regelungen für Ihre neuen Mitarbeiter fair und nicht diskriminierend sind. | | |
| **Gesundheit & Sicherheit** | Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass neue Mitarbeiter aus dem Ausland in Ihre Gesundheitsschutz- und Sicherheitsregelungen eingewiesen werden. Möglicherweise müssen Sie ihnen zusätzliche Unterstützung bereitstellen und bei einem Probealarm oder in einer anderen Krisensituation überprüfen, ob sie verstehen, was zu tun ist. | | |
| **Schulungen** | Der Zugang zu Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist für alle Beschäftigten wichtig, doch möglicherweise müssen Sie Ihre Schulungen für Beschäftigte aus dem Ausland anpassen, wenn diese nicht mit der Fachsprache oder der Ausrüstung, die sie verwenden sollen, vertraut sind. | | |
| **Mitarbeiterbindung** | Wenn Sie wollen, dass sich Ihre neuen Mitarbeiter langfristig engagieren, versuchen Sie, mögliche Probleme, die einer solchen Bindung im Weg stehen könnten, frühzeitig zu erkennen. Müssen die neuen Mitarbeiter an Weihnachten nach Hause fahren? Sind sie mit ihren Lebens- und Arbeitsbedingungen zufrieden? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ihre Meinung interessiert uns!** | Wenn Ihre Erfahrungen mit der Einstellung von Personal aus dem Ausland auch für andere von Interesse sein könnten, sprechen Sie uns an! Die Geschichte Ihres Unternehmens könnte auf unserer Webseite erscheinen und andere Arbeitgeber, die zögern, Personal aus anderen Ländern in Europa einzustellen, in ihrem Vorhaben bestärken. Was ist gut gelaufen? Wo sind Sie auf Hindernisse gestoßen? Wie haben sich Ihre Mitarbeiter eingefügt?  Sie können Ihre Geschichte an folgende Adresse übermitteln: |