

## Wertvolle Kontakte

Weitere EURES-Berater auf [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

### EURES -BeraterInnen Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

#### Für Fragen zum Thema der Arbeitssuche / Stellenvermittlung im Nachbarland:

##### Saarland

**Achim Dürschmid** – Agentur für Arbeit Saarland (Agentur Saarbrücken & Neunkirchen)  
Tel.: +49 (0)681 944 78 01  
achim.duerschmid@arbeitsagentur.de

**Nathalie Rupp** – Agentur für Arbeit Saarland (Agentur Merzig & Saarlouis)  
Tel.: +49 (0)681 944 45 45  
nathalie.rupp@arbeitsagentur.de

##### Lothringen

**Marie-Christine Romang** – Pôle emploi Sarreguemines  
Tel.: +33 (0)3 87 26 26 61  
ou 3949 depuis la France  
m-christine.romang@pole-emploi.fr

**Pascal Thil** – Pôle emploi Saint-Avold  
Tel.: +33 (0)3 87 93 80 14  
ou 3949 depuis la France  
pascal.thil@pole-emploi.fr

##### Luxemburg

**Mario Della Schiava** – ADEM Luxembourg  
Tel.: +352 2476-5490  
mario.della-schiava@adem.etat.lu

**Romain Fusenig** – ADEM Wasserbillig  
Tel.: +352 2478-8888  
romain.fusenig@adem.etat.lu

**Marco Horsmans** – ADEM Luxembourg  
Tel.: +352 2478-8888  
eures@adem.etat.lu

**Jeff Hurt** – ADEM Luxembourg  
Tel.: +352 2478-8888  
jeff.hurt@adem.etat.lu

**Franco Neves Simoes** – ADEM Esch-sur-Alzette (PDU1)  
Tel.: +352 2478-8888  
franco.neves@adem.etat.lu



##### Rheinland-Pfalz

**Silvia Heringer** – Agentur für Arbeit Pirmasens  
Tel.: +49 (0)6331 14 73 16  
silvia.heringer@arbeitsagentur.de

**Hanna Theresa Kunze** – Agentur für Arbeit Trier  
Tel.: +49 (0)651 205 3003  
Trier.Eures@arbeitsagentur.de

**Mirko Löhmann** – Agentur für Arbeit Trier  
Tel.: +49 (0)651 205 3003  
Trier.Eures@arbeitsagentur.de

#### Für Fragen zu sozialen Themen im Nachbarland (Besteuerung, soziale Sicherheit, Familienleistungen, Arbeitsbedingungen...):

##### Saarland

**Thomas Schulz** – Deutscher Gewerkschaftsbund Saar, Saarbrücken  
Tel.: +49 (0)681 40001-23  
thomas.schulz@dgb.de

##### Lothringen

**Brigitte Stein** – Gewerkschaft CFTC Metz  
Tel.: +33 (0)3 87 36 02 46,  
stein.brigitte@wanadoo.fr

**Mohammedi Lamine** – Gewerkschaft CGT-Lorraine Metz  
Tel.: +33 (0)3 87 51 88 76,  
eures.cgt.lamine@wanadoo.fr

##### Luxemburg

**Patrick Freichel** – Gewerkschaft OGB-L Esch-Sur-Alzette  
Tel.: +352 26 54 3 777,  
patrick.freichel@ogbl.lu

#### Für Fragen von Arbeitgebern zum Nachbarland:

##### Saarland

**Ingrid Lang** – Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. Saarbrücken  
Tel.: +49 (0)681 95434-0  
ingrid.lang@sfr.fr

##### Lothringen

**Cécile Castro-Carrere** – Arbeitgeberverband MEDEF-Moselle (Mouvement des Entreprises de France) Metz  
Tel.: +33 (0)3 87 74 33 65  
juridique@medefmoselle.fr

Ein interkultureller EURES-Ratgeber für Arbeitgeber

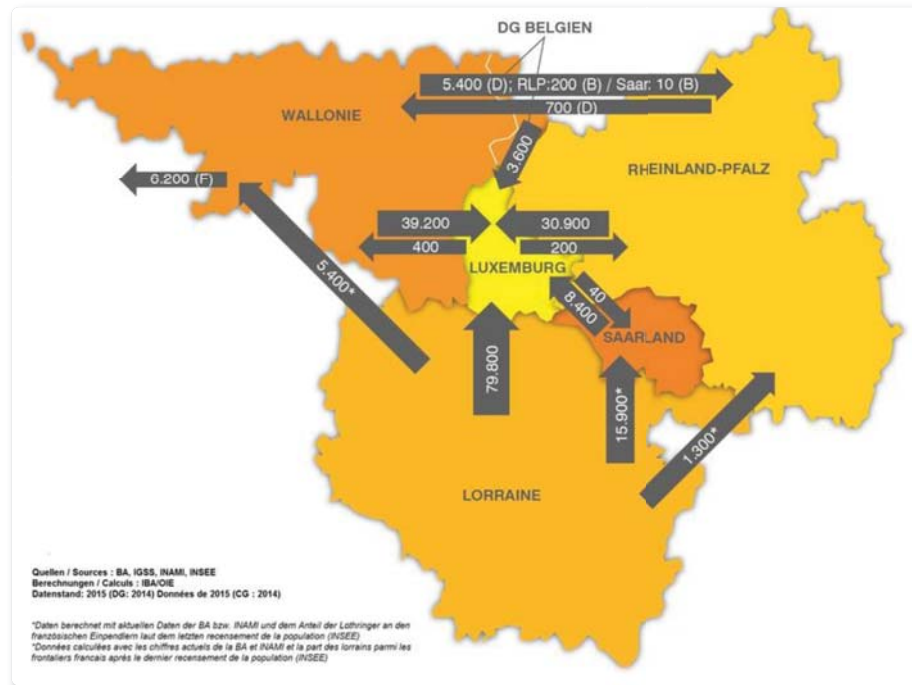
## Personalsuche in der Großregion

Grenzüberschreitend Bewerber finden in Deutschland, Großregion, Europa und weltweit

Stand: 2016/17



- 1. Arbeitsmärkte der Großregion.....3
- 2. Bewerbersuche in Deutschland, Großregion, Europa und weltweit .....7
- 3. EURES-Checklist für die erfolgreiche Personalsuche .....15
- 4. Wertvolle Kontakte .....16



**Impressum**

Herausgeber:  
Agentur für Arbeit Saarland / EURES Großregion  
Hafenstraße 18, D-66111 Saarbrücken  
Auflage: 5000;  
Erscheinungsjahr: Oktober 2016

Redaktionsteam: Achim Dürschmid, Gilles Freyermuth,  
Silvia Heringer, Anna-Lena Knerr, Hanna Kunze,  
Mirko Löhmann, Marie-Christine Romang,  
Nathalie Rupp, Elena Taïndjis, Pascal Thil  
für Arbeitsagentur, Pôle emploi und CRD Metz  
V. i. S. d. P.: Achim Dürschmid

Text- und Zahlenquellen: [www.iba-oie.eu](http://www.iba-oie.eu), [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu);  
Bildquellen: EURES, Carolyn Eppers – epearance Fotografie, Fotolia

Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) unterstützt.  
Weitere Informationen finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/social/easi>

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.



Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union

# 1. Arbeitsmärkte der Großregion

Die Großregion Saarland, Lothringen/ Grand-Est, Rheinland-Pfalz, Wallonien, Luxemburg und die deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens liegt im Herzen Europas und verzeichnet über 230.000 Grenzgänger – mit steigender Tendenz. **Damit hat diese Großregion die meisten Grenzgänger in ganz Europa.** Diese ausgeprägte Arbeitsmarkt-Mobilität verbindet sich mit einem starken internationalen Firmenanteil, in unterschiedlich dynamischen Wirtschaftsräumen.

Gleichzeitig gibt es in diesen Regionen vollkommen unterschiedliche Gehalts-, Steuer- und Ausbildungs-Strukturen, gepaart mit hohen Sprach- und Bürokratie-Barrieren. Unabhängig von den aktuellen Tendenzen der nationalen und internationalen Arbeitsmärkte pendeln ca. **18.000** Arbeitskräfte täglich aus Lothringen ins Saarland, ca. **5.000** Lothringer nach Rheinland-Pfalz, über **83.000** Lothringer täglich nach Luxemburg und über **40.000** Deutsche nach Luxemburg – davon ca. **8.000** Saarländer.

Gerade aufgrund der Konkurrenz zwischen den Arbeitsmärkten wird es für Unternehmen aus Lothringen, Saarland und Rheinland-Pfalz immer schwieriger, geeignetes Personal und Fachkräfte für die eigenen heimischen Arbeitsmärkte zu finden, da besonders Luxemburg eine hohe Attraktion auf die Bewerber der Nachbarländer ausübt.

So ist es auch zu erklären, dass die EURES-Berater der Großregion verstärkt Anfragen von heimischen Arbeitgebern haben, die aufgrund des Fachkräftemangels in einigen Berufen gerne grenzüberschreitend Personal z.B. aus Frankreich und auch aus ganz Europa finden und einstellen würden.

Mit dieser Broschüre möchten wir einen Beitrag leisten, um die Themen grenzüberschreitende Personalsuche, Bewerber-Ansprache und Nachwuchs-Gewinnung neu zu beleuchten und Arbeitgebern der Großregion die Suche nach geeigneten Bewerbern in den Nachbarregionen zu vereinfachen. Hierzu gehören auch Informationen über die geeigneten Medien sowie weitere Ansprechpartner, die Unternehmen bei der grenzüberschreitenden Personalauswahl unterstützen können. Neben den klassischen regionalen Tageszeitungen spielen auch die Personaldienstleister und Jobmesse-Veranstalter, die besonders in Frankreich, Luxemburg und Großregion präsent sind, und deren Dienstleistungen eine übergeordnete Rolle. Und die Nutzung der (grenzüberschreitenden) Social Media gehört auch in unserer Region zum Standard-Repertoire der Personaler.

Das EURES-Netzwerk unterstützt Arbeitgeber gerne und tatkräftig dabei, grenzübergreifend Personal zu finden. Hierzu finden Sie in dieser Veröffentlichung zahlreiche Beispiele und Hilfestellungen, und gerne beraten Sie unsere Ansprechpartner in den einzelnen Regionen über die grenzübergreifenden Dienstleistungen und Beratungs-Formate für Arbeitgeber.





## SAARLAND

Wirtschaftlich ist das Saarland von einem anhaltenden regionalen Strukturwandel geprägt, insbesondere durch die gezielte Ansiedlung der **Automobilindustrie** (u.a. Ford-Werke in Saarlouis) und deren Zulieferbetriebe (u.a. die Schaeffler Gruppe, Nedschroef, Nemak, Michelin uvm.) konnten in den letzten Jahrzehnten viele neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Neben der **Stahlindustrie** (Dillinger Hütte, Saarstahl) sind auch die **Dienstleistungssektoren, Einzelhandel** sowie **Gesundheits- und Pflege-Branche** stark ausgeprägt. Auch „neue“ Branchen wie **Informatik, Telekommunikation, Nanotechnik, Künstliche Intelligenz, Logistik und Biotech** gewinnen weiter an Relevanz. Das Saarland verzeichnet ca. 380.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, wobei im Sommer 2016 ca. 37.000 Menschen arbeitslos waren, was einer weiter fallenden Arbeitslosen-Quote von ca. 7 % entspricht. Im Juli 2016 sind 7.400 Stellen bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Die meisten Stellen gibt es in der Zeitarbeit (1.920), im Gesundheits- und Sozialwesen (1.000), im Handel (720), im Verarbeitenden Gewerbe (600) und im Baugewerbe (540). Der Fachkräfte-Bedarf an zweisprachigen, deutsch-französischen Grenzgängern wächst, in einigen Branchen wie Handel, Gesundheit, Handwerk, Tourismus und Beratung werden gerne französische Fachkräfte und Nachwuchskräfte eingestellt, da die Kunden und Handelspartner französischsprachig sind und Zwei- und Mehrsprachigkeit vorausgesetzt wird. Arbeitsagenturen und Pôle Emploi haben daher einen grenzüberschreitenden deutsch-französischen Vermittlungsservice eingerichtet, der speziell deutschsprachige, französische Grenzgänger Richtung Saarland und Westpfalz vermittelt. Auch durch Kooperationen an den saarländischen

Hochschulen gelingt es mittlerweile sehr gut, ausländische Bewerber für den saarländischen Arbeitsmarkt zu interessieren und am hiesigen Arbeitsmarkt zu halten.

→ **Weitere Infos zum Arbeitsmarkt Saarland:**  
[www.arbeitsagentur.de/saarland](http://www.arbeitsagentur.de/saarland)  
[www.saarland.de](http://www.saarland.de)

## RHEINLAND-PFALZ

Mit einer durchschnittlichen Arbeitslosigkeit von lediglich 5,0% im Sommer 2016 belegt Rheinland-Pfalz einen **Spitzenplatz im Ranking aller deutschen Bundesländer**.

Dazu trägt auch die Nähe zu den französischen, belgischen und luxemburgischen Absatzmärkten bei: ca. **29.000** Rheinland-Pfälzer pendeln täglich nach Luxemburg und ca. **700** nach Belgien. Rund **5.000** Grenzgänger aus Lothringen arbeiten wiederum in Rheinland-Pfalz, viele davon in der Industrie, dem stärksten Wirtschaftszweig in Rheinland-Pfalz.

Betrachtet man den Arbeitsmarkt aus Sicht der Unternehmen hinsichtlich des Personalbedarfs, so kann man in den letzten Jahren in Rheinland-Pfalz einen **zunehmenden Bedarf an mehrsprachigen, qualifizierten Arbeitnehmern** verzeichnen. Auch stieg der Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen und hier insbesondere im Bereich der Pflege sehr stark an.

→ **Weitere Infos zum Arbeitsmarkt Rheinland-Pfalz:**  
[www.arbeitsagentur.de/rheinland-pfalz.de](http://www.arbeitsagentur.de/rheinland-pfalz.de)  
[www.rheinland-pfalz.de](http://www.rheinland-pfalz.de)

## LOTHRINGEN / GRAND-EST

Frankreich bleibt im grenzübergreifenden Waren- und Wirtschaftsstrom einer der **wichtigsten Handelspartner des Saarlandes**. Über 60 Niederlassungen französischer Firmen im Saarland bieten die Grundlage für rund **9.000** saarländische Arbeitsplätze. Auf der anderen Seite unterhalten 50 saarländische Unternehmen über 90 Niederlassungen in Frankreich. Frankreich ist somit bester Kunde und gleichzeitig größter Lieferant der saarländischen Firmen. Dies schlägt sich natürlich auch im Personalbedarf der Nachbarregionen nieder, und zahlreiche französische Grenzgänger arbeiten bei den großen Arbeitgebern im deutschen Grenzgebiet (ZF, Ford, Michelin, psb...).

**Der wirtschaftliche Schwerpunkt in Lothringen ist der Dienstleistungssektor**, gefolgt von der Industrie. Derzeit stagniert der lothringische Arbeitsmarkt, und vor allem im Gebiet um Thionville und Hayange hat die Schließung der Stahlwerke zu einer Steigerung der Arbeitslosigkeit geführt, die bisher nur in geringem Maße durch die Ansiedlung neuer Branchen ausgeglichen werden konnte. Die Auswirkungen des Strukturwandels führten dazu, dass die Region, die einst ein industrielles Zentrum war, zu einer der wirtschaftlich schwächsten und ärmsten Frankreichs geworden ist.

Allerdings hatte in jüngster Zeit die **Neuansiedlung von modernen Industriezweigen wie Elektronik und Automobilindustrie** (Smart in Hambach) eine ausgleichende Wirkung. Die Arbeitslosenquote liegt Mitte 2016 bei ca. 10-13%.

Zu einer Entlastung des lothringischen Arbeitsmarktes führen die starken Grenzgängerströme in die Großregion. Aufgrund der dominierenden französischen Sprache

in der Großregion, dem konsequenten Ausbau an Sprachangeboten und gut ausgebildeten Arbeitskräften sind Grenzgänger aus Lothringen in jeder Teilregion gut beschäftigt. In **Luxemburg** arbeiten über **80.000** Lothringer (Tendenz steigend) und im **Saarland / Rheinland-Pfalz über 25.000 lothringische Grenzgänger** (Tendenz wieder leicht steigend).

→ **Weitere Infos zum Arbeitsmarkt Lothringen:**  
[www.lorraine.eu](http://www.lorraine.eu)  
[www.pole-emploi.fr/region/lorraine](http://www.pole-emploi.fr/region/lorraine)

## LUXEMBURG

Luxemburg hat aufgrund seiner günstigen steuerlichen Rahmenbedingungen und der geografischen Nähe zu Deutschland, Frankreich und den übrigen Benelux-Staaten eine hohe Attraktivität für internationale Unternehmen des tertiären Sektors, insbesondere für Banken und Versicherungen.

Luxemburg liegt mit einem Bruttoinlandsprodukt von 60 Mrd. US-\$ (ca. 110.000 \$ pro Kopf) weltweit an der Spitze und gilt demnach als **einer der attraktivsten Arbeitsmärkte der Welt**. Zusätzlich sind die meisten der großen Unternehmen in Luxemburg vor allem international tätig. Als Sitz mehrerer Behörden der Europä-



ischen Union ist das Land auch als internationales Verwaltungszentrum von Bedeutung.

Der Hauptstandort der verarbeitenden Industrie befindet sich im südlichen Teil des Landes rund um die Stadt Esch-sur-Alzette. Hier ansässige Industriebranchen sind Chemie, Maschinen- und Fahrzeugbau, Autoreifen (u.a. Goodyear), Glas, Textil und Lebensmittelproduktion. Der Anteil der Industrie ist mit 6,6% am Bruttoinlandsprodukt allerdings von geringer Bedeutung.

Dies bekommen natürlich auch die angrenzenden Arbeitsmärkte in BeNeLux, Frankreich und Deutschland (und die dortigen Arbeitgeber) zu spüren. Aufgrund guter Verdienstmöglichkeiten, guter sozialer Bedingungen, der Mehrsprachigkeit, der zentralen Lage in der Großregion und dem Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften sind Grenzgänger ein wichtiger Bestandteil des luxemburgischen Arbeitsmarktes. Ein weiterer Aspekt stellt sicherlich die luxemburgische Gehalts- und Steuerstruktur dar. Selbst bei einem Grundgehalt für Ungelernte von ca. 2.000 € brutto (ca. 2.200 € für Fachkräfte) lohnt sich für viele Arbeitskräfte die Fahrt zur Arbeit über die Grenze. Eine nur sanfte

Besteuerung und geringe Abgaben ergeben in diesen Berufsgruppen jeweils Nettolöhne von 1.700 bzw. 1.900 € monatlich, und das ist wesentlich mehr, als in den benachbarten Ländern in „einfachen“ Berufen mit niedrigen Gehaltsklassen zu verdienen ist. Und die Mindestlöhne in Frankreich und Deutschland sind im Vergleich dazu nur bedingt konkurrenzfähig.

Luxemburg weist mit ca. **350.000** sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine ähnlich hohe Beschäftigung wie das Saarland aus, allerdings bei nur knapp über der Hälfte an Einwohnern. Das heißt, dass das Gros der Beschäftigung mittlerweile von den über **230.000** Grenzgängern geleistet wird, eine Tendenz, die die letzten Jahre und in Zukunft noch weiter ansteigen wird. Das heißt gleichzeitig auch für die Unternehmen der Nachbarregionen: der Konkurrenzkampf wird zukünftig noch stärker!

→ **Weitere Infos zum Arbeitsmarkt Luxemburg:**  
[www.luxembourg.lu](http://www.luxembourg.lu)  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)



## 2. Bewerbersuche in Deutschland, Großregion, Europa und weltweit

### a) Vorüberlegungen / Vorbereitungen vor der Stellenveröffentlichung:

*Im Vorfeld der Personalsuche ist es selbstverständlich notwendig, einige gezielte Vorüberlegungen anzustellen, was die Ausrichtung der Stelle, die Selbstdarstellung des Unternehmens, die Definition des Personalbedarfs und auch evtl. die Übersetzung der Stellenbeschreibungen betrifft.*

- Auch ist die Präsentation des Unternehmens im Internet zu überprüfen. Die Sichtbarkeit des Unternehmens in den Medien muss hoch sein, um Initiativ-Bewerbungen bzw. generell Interesse auf der Seite der möglichen Bewerber zu wecken.

Die eigenen Mitarbeiter spielen des weiteren eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter und müssen in die Rekrutierungs-Strategie eingebunden werden.

Auch gilt es in der Kommunikation die Vorzüge des Unternehmens und die positiven Aspekte als Arbeitgeber zu betonen: Internationalität, geografische Erreichbarkeit, Arbeitszeiten, Gehalt, Sozialleistungen, Unterstützung bei VISA-Fragen, Arbeitsgenehmigung, Wohnungssuche, mögliche Relocation Services sowie die interkulturelle Offenheit gegenüber anderen Mentalitäten und Kulturen. Das alles sind Pluspunkte, die Sie gegenüber anderen Mitbewerbern positiv erscheinen lassen.

- Ebenfalls muss die Lesbarkeit und Wahrnehmung des Stellenangebots hoch sein: oftmals ist die Übersetzung in die Zielsprache des anvisierten (Nachbar)Landes notwendig: Französisch, ggf. Englisch, besonders dann, wenn Sie eine Veröffentlichung in ausländischen Medien in Betracht ziehen.

Gleiches gilt für interkulturelle Mentalitäten und gegebenenfalls juristische Gepflogenheiten des Nachbarlandes, z.B. was Mindestlöhne, Bewerbungsunterlagen und weitere Bewerbungsgepflogenheiten betrifft.

Die Expertise der Arbeitsvermittler und EURES-Berater bei den Öffentlichen Arbeitsverwaltungen ist hierbei oft eine wertvolle Hilfe. Um sie zu kontaktieren können Sie gerne im EURES-Portal „EURES-Berater kontaktieren“ anklicken  
 → [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

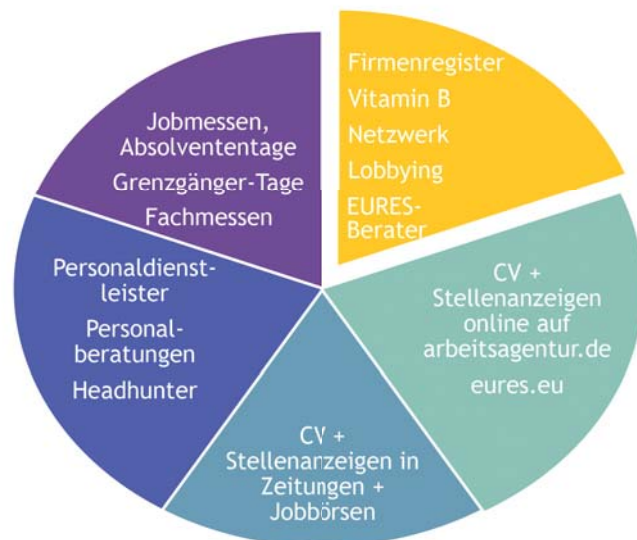
- Auch sind offene Fragen bei der Anerkennung von Diplomen anzusprechen und mit den passenden Anerkennungsstellen zu klären. Weitere Infos zu der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Diplome finden Sie auf  
 → [www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de)

- Gegebenenfalls können Sie weitere Partner bei der grenzüberschreitenden Personalsuche einbinden: ZAV (Auslandsvermittlung der BA in Bonn), spezialisierte Personalberatungen, Zeitzeitsfirmen, IHKs, AHKs sowie grenzüberschreitende Weiterbildungs-Träger.

• Auch schätzen es Bewerber aus dem Ausland, Hilfe bei der Verbesserung der Sprachkenntnisse zu erhalten, weil oft im Herkunftsland keine gezielten Deutschkurse angeboten werden. Interessante Angebote zu Inhouse-Schulungen finden Bewerber bei den Goethe-Instituten im Ausland, den Volkshochschulen in Deutschland und natürlich auch bei anderen Sprachschulen.

#### b) Wie finden Sie ausländische Bewerber? Wie können Sie sie ansprechen?

*Um sowohl den offenen (sichtbaren) als auch den sogenannten geschlossenen (verdeckten) Arbeitsmarkt hinsichtlich der Verfügbarkeit an Arbeitskräften zu untersuchen und potenzielle Bewerber aktiv anzusprechen und zu erreichen, sind folgende Werkzeuge hilfreich:*



- 1) Internet-Jobbörsen und Social Media
- 2) Regionale Tageszeitungen (auch im Ausland wie z.B. Luxemburger Wort, Republicain Lorrain, Dernières Nouvelles D'Alsace...)
- 3) Personaldienstleister und Zeitarbeitsfirmen im Zielland
- 4) EURES-BeraterInnen im Zielland
- 5) Firmen-Verzeichnisse im Zielland
- 6) Jobmessen / Messen / Verbrauchermessen / Fachmessen in der Großregion bzw. ganz Europa
- 7) Vitamin B / Netzwerk / Empfehlungen / Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter etc.
- 8) der neue grenzüberschreitende Service von Pôle emploi und Arbeitsagentur

#### 1) Jobbörsen / Social Media:

• [www.jobboerse.arbeitsagentur.de](http://www.jobboerse.arbeitsagentur.de) > Sie haben als Arbeitgeber Zugang in die Jobbörse der Arbeitsagentur und können sich mit gültiger Betriebsnummer einfach ein Arbeitgeber-Konto anlegen. Dann können Sie eine Stelle (im In- und Ausland) erfassen, den kompletten Rekrutierungsprozess organisieren, verwalten, Stellen veröffentlichen, Bewerber sichten, kontaktieren, zur Bewerbung auffordern, mit dem Ziel, deutschlandweit und international den richtigen Bewerber zu finden.

Eine zusätzliche Weiterleitung Ihres Stellenangebots über die EURES-Berater an Pôle Emploi oder weitere kooperierende Arbeitsverwaltungen ist der weitere Schritt.

Übrigens werden alle Stellenangebote, die Sie auf der Jobbörse der Arbeitsagentur veröffentlichen, automatisch in die EURES-Stellen-Datenbank auf → [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu) weitergeleitet, bzw. können die Vermittler der Arbeitgeber-Services der BA Ihre Stelle dort zusätzlich als besonders EURES-relevant kennzeichnen. Oder Sie melden Ihren weltweiten Personalbedarf über das „Incoming“-Team der ZAV, um weltweit Bewerber und Fachkräfte zu gewinnen.

• [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu) > Im EURES Portal können Sie europaweit Bewerber finden, sichten und ansprechen. Darüber hinaus stehen Ihnen die EURES-Berater im Zielland für Kooperationen und Stellenveröffentlichungen zur Verfügung. Auch die EU-Formulare (für Entsendung, etc.) stehen hier zum Herunterladen bereit.

• Die bekannten Social Media- und Job-Portale im Zielland können Sie nutzen, um die gewünschten Bewerber im Nachbarland anzusprechen: [moovijob.com](http://moovijob.com), [viadeo.fr](http://viadeo.fr), [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com), [www.xing.de](http://www.xing.de), [www.jobs.lu](http://www.jobs.lu).

Zusätzlich kann man dort Anzeigen, Artikel und Werbebanner schalten, die wiederum die Aufmerksamkeit der Bewerber in Richtung Ihres Unternehmens erhöhen.

#### 2) Der Stellenteil der regionalen nationalen Tageszeitungen

bleibt weiterhin ein wichtiges Werkzeug der grenzüberschreitenden Personalsuche: [www.jobfinder.lu](http://www.jobfinder.lu), [www.republicain-lorrain.de](http://www.republicain-lorrain.de), [www.telex.fr](http://www.telex.fr)

Saarbrücker Zeitung > [saarbruecker-zeitung.stellenanzeigen.de](http://saarbruecker-zeitung.stellenanzeigen.de)  
 Luxemburger Wort > [jobfinder.lu](http://jobfinder.lu)  
 Trierischer Volksfreund > [volksfreund.stellenanzeigen.de](http://volksfreund.stellenanzeigen.de)  
 Republicain Lorrain > [republicain-lorrain.fr](http://republicain-lorrain.fr)  
 Pfälzischer Merkur etc. > [job.rheinpfalz.de](http://job.rheinpfalz.de)





### 3) Personaldienstleister und Zeitarbeitsfirmen:

übernehmen gerade im grenzübergreifenden Kontext gerne die komplizierte und aufwändige Personalakquisition, entweder durch ein interkulturelles Beraterteam, oder durch speziell ausgerichtete Fachvermittlungen vor Ort, die gezielt auf die Branchenbedürfnisse eingehen. Besonders in Luxemburg, Deutschland, Frankreich und Belgien sind diese Personalvermittlungen gerade im grenzüberschreitenden Kontext sehr weit verbreitet, siehe → [www.randstad.lu](http://www.randstad.lu), [www.moovijob.com](http://www.moovijob.com), [www.zapp-consulting.de](http://www.zapp-consulting.de), [www.w-st-pb.de](http://www.w-st-pb.de) etc. Viele deutsche Außenhandelskammern sind wie bereits erwähnt auf diesem Gebiet aktiv, siehe z.Bsp. die Personaldienstleistungen der deutschen AHK in Paris → [www.francoallemand.com](http://www.francoallemand.com).



### 4) EURES-Berater im Zielland:

Gerne können Sie die EURES-Berater im Ausland ansprechen, hierzu finden Sie das europaweite EURES-Berater-Verzeichnis auf [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu).

### 5) Grenzübergreifende Firmenverzeichnisse in der Grenzregion:

Ein gutes Arbeitgeber-Profil in den (grenzübergreifenden) Firmenverzeichnissen ist sehr empfehlenswert, um die

Aufmerksamkeit der Bewerber zu erhöhen und die Erreichbarkeit für Initiativbewerbungen zu ermöglichen. Ihre Sichtbarkeit bei Kammern und Wirtschaftsverbänden im Nachbarland muss gleichermaßen erhöht werden (siehe z.B. die Angebote und Veranstaltungen des World Trade Centers Metz Saarbrücken, CCI in Frankreich, CC in Luxemburg, AHKs in Europa und weltweit).

### 6) Jobmessen / Spezial-Messen / Verbrauchermessen / Karrieremessen:

finden in jeder Region und in jedem Land statt. **Vor-Ort-Jobmessen** bieten Arbeitgebern die beste Möglichkeit, direkt und persönlich mit engagierten, verfügbaren Bewerbern in Kontakt zu treten.

Die Jobmessen der Großregion finden sowohl im Frühjahr als auch im Herbst statt. Informationen hierzu erhält man bei den EURES-Beratern und über die Tagespresse. Oftmals sind die öffentlichen Jobmessen von Arbeitsagentur und Pôle Emploi für Aussteller kostenfrei. Bei privaten Anbietern wie Connecti oder beim Deutsch-Französischen Forum in Straßburg oder auch an den Unis kostet die Teilnahme einen geringen Betrag, möglicherweise dann aber mit Vorauswahl und Vor-Terminierung der geeigneten Bewerber am Messetag.

→ Jobmessen der Arbeitsagenturen, Karrieretage der Universitäten in der Großregion bzw. europa-weit, etc.:

[www.moovijob.com/saarbruecken](http://www.moovijob.com/saarbruecken)  
[www.moovijob.com/trier](http://www.moovijob.com/trier)  
[www.unicareers.lu](http://www.unicareers.lu)  
[www.moovijob.com](http://www.moovijob.com)  
[www.dff-ffa.org/de](http://www.dff-ffa.org/de)  
[www.connecti.de](http://www.connecti.de)

### 7) Vitamin B, Netzwerk, Empfehlungen:

Viele Unternehmen betreiben ein betriebsinternes Empfehlungssystem. D.h. Mitarbeiter können einstellungswillige Bewerber aus ihrem persönlichen privaten und beruflichen Umfeld „werben“ und erhalten dann sogar bei erfolgreicher Einstellung einen Vermittlungsbonus. Eine solche Empfehlung eines loyalen Mitarbeiters ist Gold wert, weil man bei diesen schon ein hohes Vorwissen und einen Image-Vorsprung gegenüber anderen, neutralen Bewerbern erwarten kann. Außerdem spart man zudem eventuell die Kosten für teure Zeitungsinserate und aufwändige Medienkampagnen.

Auch in den Karriere-Centern und International Offices der Universitäten erfol-

gen viele Bewerbungen auf Studienpraktika und First Jobs zum Großteil über die Netzwerke ehemaliger Absolventen, die nach einigen Jahren aktiv im Berufsleben stehen, Karriere gemacht haben, und Nachwuchskräften aus der eigenen Kadenschmiede gerne eine Chance geben.

Dies gelingt übrigens auch sehr gut über die Social Media wie [LinkedIn](https://www.linkedin.com/) und [Xing](https://www.xing.com/), wo man aktiv nach geeigneten Bewerbern und Kompetenzen suchen kann, nach genau diesen Suchbegriffen (Name der Uni, Fachbereich, Professor/in, Fach, Spezialthema der Master-Arbeit etc.).

Oftmals richten die EURES-Berater/innen auch gerade an den Unis zahlreiche interkulturelle Bewerber-Trainings



und Karrieretage für Absolventen und Studierende aus, um ihnen den Übergang in die Arbeitswelt einfacher zu gestalten und den Kontakt zu engagierten Arbeitgebern zu ermöglichen. Hierbei sind oft Beteiligungen von Unternehmen und Arbeitgebern wünschenswert, was dann wiederum den direkten Kontakt zu gut ausgebildeten, flexiblen und mobilen Nachwuchskräften nach sich zieht.

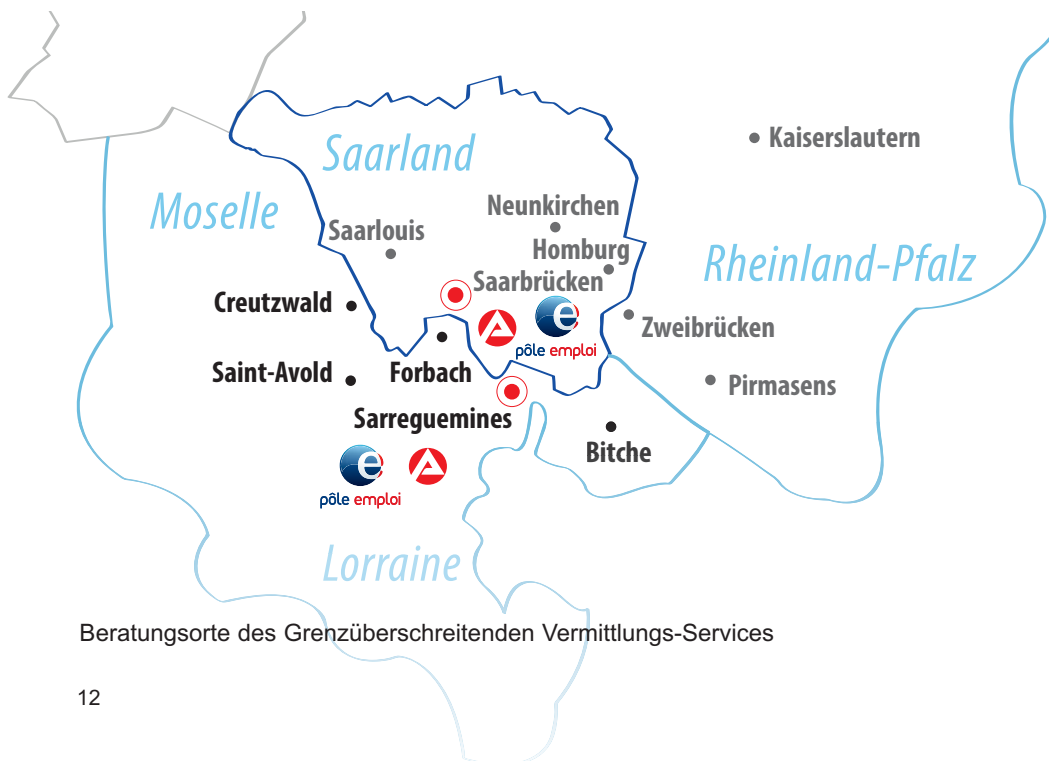
### 8) Grenzüberschreitende Vermittlungs-Dienste:

*Der grenzüberschreitende Service (GüS) von Arbeitsagentur und Pôle Emploi:*

Französische Grenzgänger mit guten Deutschkenntnissen, die gerne in Deutschland arbeiten möchten, können den Grenzüberschreitenden Vermittlungs-

service von Agentur für Arbeit und Pôle emploi nutzen und sich über Bewerbungsmodalitäten, freie Stellenangebote und zur Anfertigung guter Bewerbungsunterlagen beraten lassen. Tandem-Teams aus französischen und deutschen Arbeitsvermittlern nehmen sie in Betreuung, so dass sie nur noch eine Beratung haben, um sowohl auf französischer als auch deutscher Seite betreut zu werden.

Da der Fachkräftebedarf auf deutscher Seite zunehmend ansteigt, und Französisch als Sprachkompetenz in vielen Bereichen immer wichtiger wird (Dienstleistungen, Handel, Tourismus, Verwaltung, etc.), konnten bereits viele Bewerber durch die Vermittlungsbemühungen des Grenzüberschreitenden Vermittlungsservice in Arbeit vermittelt werden und so eine neue Stelle finden.



Beratungsorte des Grenzüberschreitenden Vermittlungs-Services

*Wie können Sie Ihre freie Arbeitsstelle grenzüberschreitend anbieten?  
Wie gelangt Ihr Stellenangebot an Bewerber aus Frankreich?*

- Wenden Sie sich an den für Ihr Unternehmen zuständigen Arbeitgeber-service (AGS), je nach Ihrem Betriebs-sitz bei der Arbeitsagentur in Saarbrücken, Saarlouis, Merzig, Neunkirchen, St. Wendel, Homburg, Zweibrücken, Pirmasens, Saarburg oder Trier.

**Über die kostenlose Service-Nummer 0800 4 5555 20** werden Sie direkt an Ihren zuständigen Arbeitgeber-Service weitergeleitet.

- Der zuständige AGS-Mitarbeiter nimmt Ihr Stellenangebot entgegen und leitet dieses an die bei der Partnerverwaltung (Pôle emploi) zuständigen Mitarbeiter weiter. Ihr Stellenangebot wird ins Französische übersetzt und entsprechend der mit Ihnen getroffenen Absprachen betreut.

- In der Regel haben alle französischen Vermittler Zugriff auf Ihr Stellenangebot. Das bedeutet, dass Bewerber aus ganz Frankreich angesprochen werden könnten, nicht nur diejenigen aus dem Pool des grenzüberschreitenden Vermittlungsservice.

- Sie haben jedoch auch die Möglichkeit, sich direkt mit den französischen Kollegen von Pôle emploi in Verbindung zu setzen. Hierzu können Sie den Kontakt zum EURES-Berater im Ausland nutzen.

*Vermittlungsunterstützende Leistungen*

Den Bewerbern, bzw. den an einer Arbeitsaufnahme interessierten Arbeitgebern bieten sich prinzipiell die gleichen vermittlungsunterstützenden Leistungen, wie sie auch für inländische Bewerber zur Verfügung stehen.

Aus Arbeitgebersicht ist in diesem Zusammenhang insbesondere der Hinweis auf eine kurzzeitige Probebeschäftigung, auf die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen zum Ausgleich einer zunächst vorliegenden Minderleistung und auf die Qualifizierung nach dem Programm WeGebAU von Bedeutung. Nähere Informationen hierzu erteilt der zuständige Arbeitgeberservice im Rahmen des individuellen Vermittlungsvorganges.

Nutzen Sie diesen Bewerber-Pool für Ihren Personalbedarf und melden Sie uns Ihre Stelle, besonders natürlich, wenn Französisch als Sprachkenntnis erforderlich ist.



### 9) Beschäftigung und Anstellung von Grenzgängern und ausländischen Arbeitnehmern:

Haben Sie einmal den richtigen ausländischen Bewerber, Grenzgänger etc. eingestellt, kommen viele bürokratische Schritte auf Sie zu, zu deren Lösung Sie auf eine Reihe von EURES-Veröffentlichungen zurückgreifen können. Wir empfehlen unser Themenportal des Grenzgänger-Info-Centers CRD unter [www.frontalierslorraine.eu](http://www.frontalierslorraine.eu) oder der saarländischen [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de), oder auch die Veröffentlichungen unserer Kollegen vom Oberrhein:

[www.eures-t-oberrhein.eu](http://www.eures-t-oberrhein.eu)

Zahlreiche Informationsblätter, Kurzratgeber und Ansprechpartner zu den Aspekten: Steuern, Sozialversicherung, Arbeitsrecht finden Sie bei den Grenzgänger-Beratungsstellen unserer Partner, den Krankenkassen, Rentenversicherungen und Finanzämtern der Großregion sowie bei den privat organisierten Internetforen wie z.B.

[www.diegrenzgaenger.lu](http://www.diegrenzgaenger.lu) oder [grenzgaenger-forum.de](http://grenzgaenger-forum.de).



# EURES – Checkliste

## für die erfolgreiche Personalsuche in SaarLorLux und Europa!

- Arbeitsmarkt der Großregion/EU im Blick? Bedingungen der Mitbewerber? Personalsituation? Fachkräfte-Verfügbarkeit? Stellenangebote der Konkurrenz? [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu), [www.iba-oie.eu](http://www.iba-oie.eu)
- Internationale Sichtbarkeit des Unternehmens hoch? Personalmarketing in Social Media, auf Jobbörsen und Jobmessen aktiv?
- Stellenangebote international/grenzüberschreitend verwendbar? In Zielsprache (FR, EN) vorhanden? Beratung in Fremdsprache möglich?
- Kontakt zu EURES-Berater/in vor Ort hergestellt? Lokale Arbeitsagentur (AGS) eingeschaltet? Bei weltweiter Vermittlung ZAV beauftragt?
- Hilfestellungen bei Anerkennung von Diplomen in geschützten Berufen möglich?
- Hilfestellungen zum Erlernen und Optimieren der Deutschkenntnisse nötig?
- Mobilitätsprobleme und Unterkunft geklärt (Relocation Services)?
- EURES-Berater/in in gewünschtem Zielland kontaktiert?
- Personaldienstleister (Personalberatungen, Zeitarbeitsfirmen, Vermittlungsdienste, AHKs etc.) eingeschaltet?
- Stellangebots-Schaltung in Zeitungen (Lux. Wort, Rep. Lorrain, SZ, Trierischer Volksfreund...)
- Stellangebots-Schaltung in Job-Portalen ([arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de), [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr), [moovijob.com...](http://moovijob.com...))
- Bewerberaufmerksamkeit in Social Media gewinnen und Bewerber gezielt suchen ([linkedin.com](http://linkedin.com), [xing.de](http://xing.de), [viadeo.fr...](http://viadeo.fr...))
- Bewerberaufmerksamkeit via Netzwerke/Kammern/Verbände gewinnen (IHK, Fedil, AHK, appec.fr...)
- Teilnahme als Aussteller bei ausländischen bzw. interregionalen Jobmessen, Absolventenmessen, Karriere-Tagen an Unis in Großregion und Europa etc.?
- Empfehlungen via Firmen-interne Medien, Mitarbeiterzeitung und persönliche Kontakte streuen, zur aktiven Empfehlung einladen (grenzüberschreitend, auch über ausländische Filialen und Partner)
- Bei französischem Personalbedarf: Grenzüberschreitenden Vermittlungsservice (GüS) von Arbeitsagentur und Pôle Emploi eingeschaltet?
- Fördermöglichkeiten der Arbeitsagentur überprüft?
- nach erfolgreichem Vorstellungsgespräch und Einstellung: Hilfe bei den Formalitäten:
  - Lohnsteuerkarte Ausland bzw. Freistellungsantrag bei Finanzamt beantragen
  - Mithilfe bei der Anmeldung zur Sozialversicherung (KV, RV, ALO-V)
  - bei Einstellung von Drittstaatlern: Klärung von Arbeitsgenehmigung und/oder Aufenthaltserlaubnis (Grenzgänger-Karte?)

Weitere Beratung durch die EURES-Berater/innen der Agentur für Arbeit:

[www.arbeitsagentur.de/saarland](http://www.arbeitsagentur.de/saarland)  
[www.arbeitsagentur.de/trier](http://www.arbeitsagentur.de/trier)  
[www.arbeitsagentur.de/kaiserslautern](http://www.arbeitsagentur.de/kaiserslautern)



Bürger > Arbeiten in der Grenzregion