



BEREITSTELLEN
AUSGEZEICHNETE ARBEITNEHMER
OHNE VERSPÄTUNG



INDEX

05	1. Unsere Geschichte
06	2. Wachstum und internationale Präsenz
08	3. Unsere Dienstleistungen
08	3.1. Leiharbeitnehmer
10	3.1.1. Was sind die Anforderungen?
10	3.1.2. Was sind die Bedingungen?
11	3.1.3. Das EU-Grundrecht auf freien Dienstleistungsverkehr
12	3.1.4. Unsere Arbeiter
14	3.1.5. Interessieren Sie sich für Zeitarbeitskräfte? Wie läuft der Prozess ab?
18	3.1.6. Was gibt es zu beachten, wenn Sie an unseren Zeitarbeitsdienstleistungen interessiert sind?
19	3.2. Anwerbung
19	3.2.1. Wie funktioniert das Verfahren?
20	3.3. Auslagerung
20	3.3.1. Was ist Outsourcing?
20	3.3.2. Beispiele für Outsourcing
20	3.3.3. Vorteile des Outsourcing
21	4. Warum mit uns arbeiten?

KEIN

MANGEL

AN

Herausragende Serviceleistungen

Außergewöhnliche Leistung und Produktivität

Unübertroffenes Maß an Disziplin und Sorgfalt

Einzigartige Fähigkeit, innerhalb kürzester

Zeit eine große Anzahl von Arbeitskräften bereitzustellen

ARBEITSKRÄFTEN!





1. UNSERE GESCHICHTE

Work Supply – Temporary Staffing Agency Ltd“ (im Folgenden: Work Supply) wurde am in Portugal gegründet 2. Mai 2019, nachdem ihm die Zeitarbeit übertragen wurde Agenturlizenznummer 879/19 am 23. Juli 2019 durch die zuständige portugiesische Behörde, das Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung (IEFP, I.P.).

Die Agentur hat ihren Sitz in Odivelas – einer Gemeinde von Lissabon – weniger als 10 km von der Hauptstadt entfernt Internationaler Flughafen der Stadt. In Portugal, Arbeitsangebot hat eine Niederlassung in der nördlichsten Stadt Valença (an der Grenze zu Spanien) und eine zweite Filiale wird bald eröffnet in Évora – im mittleren Süden des Landes.

Im Januar 2023 wurde Work Supply erstmals im Ausland gegründet Niederlassung in Zetten in den Niederlanden.

Einige Monate später, im Mai 2023, gründeten wir unser Zweites Büro außerhalb Portugals in Deutschland mit Sitz in Alt-Heerdt 104, 40549 Düsseldorf.

Als Agentur ist es unser Ziel, qualitativ hochwertige Leistungen zu erbringen Reaktion auf Unternehmen, die es zunehmend finden Es ist schwierig, Mitarbeiter einzustellen, die zu ihrem Profil passen und dies auch sind bereit, hart zu arbeiten.

Unser Ziel ist es, auf die Bedürfnisse von Fachleuten in verschiedenen Branchen einzugehen

wie Landwirtschaft, Fertigung, Logistik, Forstwirtschaft, Bauwesen, Fleischverarbeitung und – verpackung und überwiegend Verpflegung und Unterkunft, sofern es um Arbeit geht

Handarbeit.

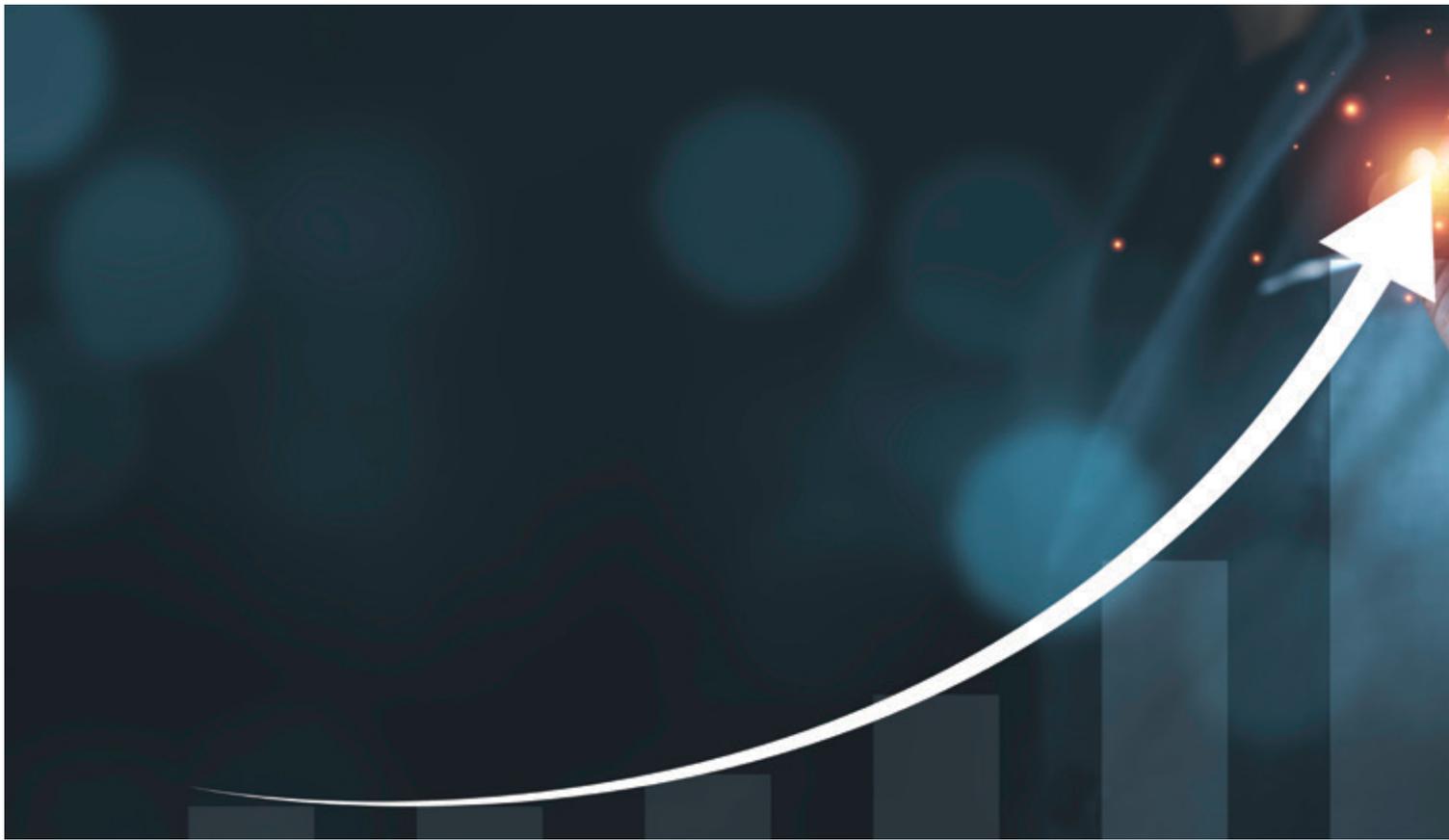
Wir sind uns bewusst, dass die Arbeitskosten eine wichtige Rolle spielen Faktor für alle Kunden, **wir glauben jedoch, dass für unsere Kunden Umso wichtiger ist es, Gewissheit zu haben von Qualitätsarbeitern, die viel Liebe zum Detail haben und über Selbstdisziplin und Eigenmotivation verfügen.**

Work Supply Ltd ist vom Arbeitsamt akkreditiert Standards der Niederlande (SNA) und war herausgegeben vom niederländischen Sicherheitsmanagementsystem EBN – Zertifikatsnummer EBN.VCU.3940 gültig bis 09.08.2025 und das ERLAUBNIS zur Arbeitnehmerüberlassung (Genehmigung für Zeitarbeitsfirmen), Registrierungsnummer 60101/290822/11547, ausgestellt von der Bundesagentur für Arbeit.

Wir sind registriert und/oder lizenziert und erfüllen alle rechtlichen Anforderungen

Anforderungen an die Geschäftstätigkeit nicht nur in Portugal, aber auch in anderen EU-Mitgliedsstaaten.

Wir haben Arbeiter, die überall hingehen wollen und überall!



2. WACHSTUM UND INTERNATIONALE PRÄSENZ

Im Mai 2019 startete Work Supply mit nur zwei internen Mitarbeitern und einer Handvoll von externen Auftragnehmern.

Innerhalb von nur vier Jahren hat sich unser Team jedoch auf 12 interne Mitarbeiter und mehr als 500 zugewiesene Vertragsmitarbeiter in einer Vielzahl von Branchen erweitert.

Wir haben einen Fuhrpark von mehr als 40 Fahrzeugen, die in ganz Portugal und Europa im Einsatz sind, um den Transportbedarf unserer Mitarbeiter und Kunden zu decken.

Etwa 60% unserer Vertragsmitarbeiter arbeiten außerhalb Portugals, und unsere Mitarbeiter sind immer auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten in Europa zu verfeinern.

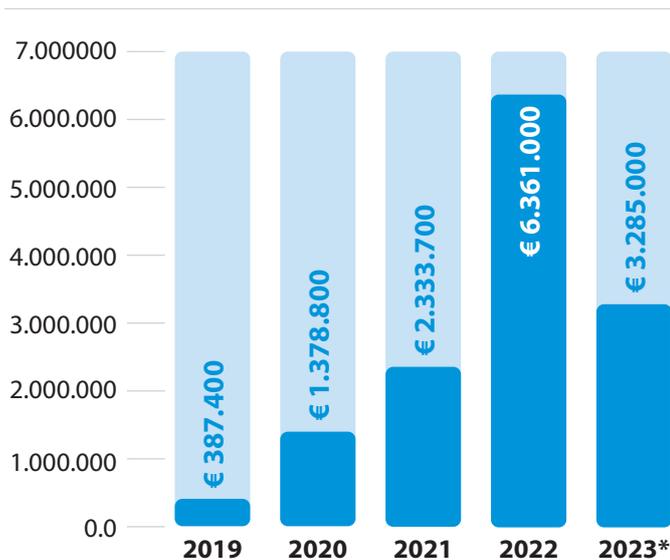


Wir sind derzeit in der gesamten Europäischen Union und dem Europäischen Wirtschaftsraum tätig und haben Arbeitnehmer an Kunden in Ländern wie Spanien, Frankreich, Italien, Österreich, Slowenien, Deutschland, Luxemburg, Belgien, den Niederlanden, Dänemark, Schweden, Norwegen und Island zugewiesen oder vermietet.

Wir sind immer bestrebt, unsere Präsenz auf dem europäischen Markt zu erweitern und neue Herausforderungen anzunehmen.



UMSATZVOLUMEN (IN EURO)



* 1 Trimester

Work Supply hat in kürzester Zeit eine beeindruckende und nachhaltige Wachstumsrate erreicht, die unsere Erwartungen übertroffen hat. Wir sind stolz darauf, dass wir unsere Ziele übertroffen haben und freuen uns darauf, unseren Erfolg weiter auszubauen.

Work Supply hat stets danach gestrebt, das Beste aus jeder Möglichkeit zu machen, die sich uns geboten hat. Wir sind uns jedoch bewusst, dass unser Erfolg nicht allein dem Glück zuzuschreiben ist. Teamwork, harte Arbeit, umsichtiges Management und vor allem die Fähigkeit, schnell und effektiv auf die Bedürfnisse unserer Kunden zu reagieren, sind entscheidende Faktoren.

Unsere außergewöhnlichen Mitarbeiter sind das Herzstück unseres Unternehmens und verdienen unseren großen Dank – denn sie sind das wahre "Geheimnis" unseres Erfolgs



3. ANGEBOTENE DIENSTLEISTUNGEN

3.1. Leiharbeitnehmer

Unser Kerngeschäft besteht zu mehr als 98 % aus Leasing, auch bekannt als Überlassung, Abordnung, Zuweisung und Einsatz von Zeitarbeitskräften. Ein zeitgemäßes und innovatives Managementinstrument, das weltweit von Arbeitgebern genutzt wird, um vorübergehende und spezifische Bedarfe an Arbeitskräften zu decken.

Es handelt sich um eine effektive Dreiecksbeziehung zwischen drei Parteien, bei der Arbeitsorganisationen temporäre Arbeitskräfte benötigen, um schnell und flexibel auf spezifische Anforderungen reagieren zu können. Wir sind stolz darauf, unseren Kunden dabei zu helfen, ihre Geschäftsziele zu erreichen, indem wir sie mit hochqualifizierten und motivierten Fachkräften unterstützen.

Die drei Parteien bestehen aus:

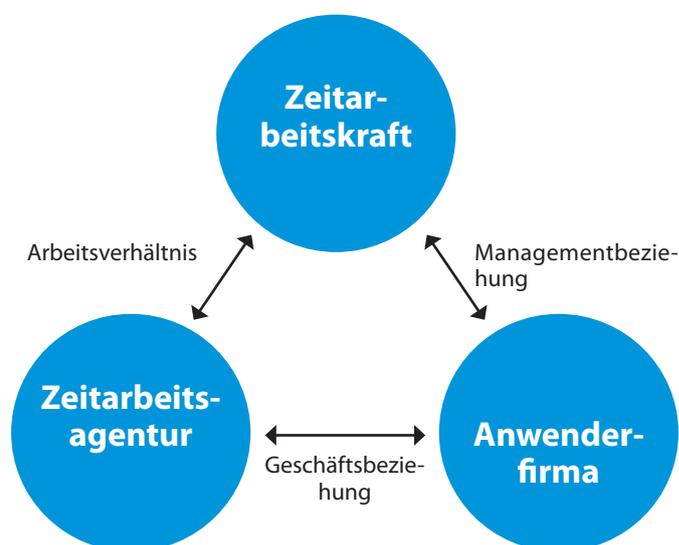
A – Arbeiter

B – Personaldienstleister auf Zeit

C – Kunde/Nutzer Firma

Bei Zeitarbeit wird ein Arbeitnehmer (A) von einer Zeitarbeitsfirma (B) eingestellt, die ihn dann an ihre Kunden – oder Entleiherfirma (C) vermittelt.

Die Zeitarbeitsfirma (B) ist für die Gehaltszahlungen und alle anderen arbeitsbezogenen Kosten verantwortlich und hat auch die Befugnis, den Arbeitnehmer (A) zu disziplinieren. Das Kunden – oder Entleiherunternehmen (C) kontrolliert, überwacht und profitiert von der Arbeitskraft des Arbeitnehmers (A), den es von der Zeitarbeitsfirma (B) zur Verfügung gestellt bekommen hat. Das Kunden – oder Entleiherunternehmen (C) bezahlt die Zeitarbeitsfirma (B) für die Bereitstellung des Arbeitnehmers (A) und für die Arbeit, die er geleistet hat.



Es ist überhaupt nicht kompliziert!



Ja! Es klappt!
Es können außereuropäische Arbeitskräfte eingesetzt werden an ALLE EU – und EWR-Mitgliedstaaten.

Das berühmte Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 9. August 1994 in der Rechtssache Raymond Vander Elst gegen das Office des Migrations Internationales (kurz „Vander Elst-Urteil“) bildet seit langem die primäre Rechtsgrundlage für die vorübergehende Entsendung von nichteuropäischen Staatsangehörigen in andere EU – und EWR-Mitgliedstaaten als denjenigen, in dem ihnen eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde.

Die Ursprünge des Van-der-Elst-Visums

Das Van-der-Elst-Urteil hat seinen Ursprung in einer Situation, in der ein belgischer Arbeitgeber, Herr Raymond Van der Elst, rechtmäßig marokkanische Staatsangehörige in Belgien beschäftigte. Nach einiger Zeit wurden die Arbeiter gebeten, für Van der Elst in Frankreich Dienste zu leisten. Bei ihrer Ankunft verhängten die französischen Behörden eine Geldstrafe gegen sie und erklärten, dass sie keine Arbeitserlaubnis in Frankreich hätten. Vander Elst legte Berufung beim Europäischen Gerichtshof ein und gewann 1994.

Das Urteil bestätigt, dass nichteuropäische Staatsangehörige, die in einem EU – oder EWR-Mitgliedstaat arbeiten, vorübergehend in einem anderen EU – oder EWR-Mitgliedstaat als entsandte Arbeitnehmer arbeiten dürfen. Somit ist es möglich, dass auch Drittstaatsangehörige und Inhaber einer langfristigen portugiesischen Aufenthaltsgenehmigung als entsandte Arbeitnehmer in andere EU – oder EWR-Länder geschickt werden können. Dies ist ein wichtiger Aspekt, der es uns ermöglicht, unseren Kunden die Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit.



Wie hebt sich Work Supply von anderen Zeitarbeitsfirmen ab und was macht sie einzigartig?

Die überwiegende Mehrheit der von uns eingesetzten Mitarbeiter sind NICHT-Europäer, sondern Drittstaatsangehörige mit einer langfristigen portugiesischen Aufenthaltserlaubnis.

Wenn Kunden sich an uns wenden, besteht oft der tief verwurzelte und völlig falsche Glaube, dass nur europäische Bürger in andere EU – oder EWR-Länder entsandt werden dürfen. Dies ist jedoch ein weit verbreitetes Missverständnis, und es ist verständlich, dass viele dies glauben, da die vorübergehende Entsendung außereuropäischer Arbeitnehmer nach wie vor eine unverstandene Praxis ist, die von vielen mit Misstrauen betrachtet wird.

Bei Work Supply möchten wir daher klarstellen, dass nichteuropäische Arbeitnehmer sehr wohl in alle EU – und EWR-Mitgliedstaaten entsandt werden können. Tatsächlich beschäftigen wir derzeit mehr als 300 Arbeitnehmer aus Drittländern in fast einem Dutzend EU – und EWR-Ländern, von denen viele Dienstleistungen für große multinationale Unternehmen und andere angesehene Arbeitsorganisationen erbringen.

3.1.1. Welche Anforderungen gibt es?

Selbstverständlich sind gewisse Bedingungen zu erfüllen. Der Arbeitnehmer aus einem Drittstaat muss:

- Es ist erforderlich, dass der außereuropäische Arbeitnehmer seinen rechtmäßigen Wohnsitz in dem EU-Mitgliedstaat hat, in dem der legale Arbeitgeber niedergelassen ist. Der Besitz einer langfristigen Aufenthaltsgenehmigung kann als bestmöglicher Beweis dafür dienen.
- Darüber hinaus muss der außereuropäische Arbeitnehmer rechtmäßig beschäftigt sein und auf der Lohn – und Gehaltsliste des gesetzlichen Arbeitgebers eingetragen sein
- Ein weiterer wichtiger Faktor ist, dass der Arbeitnehmer im Auftrag des rechtmäßigen Arbeitgebers, auf dessen Gehaltsliste er/sie steht, in das Gastland entsandt wurde, um dort Dienstleistungen zu erbringen.
- Zudem ist es notwendig, dass der Arbeitnehmer im Besitz eines gültigen Arbeitsvertrags zwischen ihm/ihr und einem Arbeitgeber ist, der ihn/sie vorübergehend zur Arbeit in einen anderen EU – oder EWR-Mitgliedstaat entsendet.

ALSO:

- Um einen Arbeitnehmer vorübergehend in ein anderes Land entsenden zu können, bedarf es eines Vertrags zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen, das den Arbeitnehmer entsendet, und dem Kunden oder Endnutzer im Zielmitgliedstaat. Dieser Vertrag regelt die Bedingungen der Entsendung und stellt sicher, dass der Arbeitnehmer während seines Aufenthalts im Zielland rechtlich geschützt und angemessen beschäftigt ist. Die Einhaltung der vereinbarten Bedingungen wird auch durch die nationalen und europäischen Gesetze und Vorschriften zur Entsendung von Arbeitnehmern sichergestellt.

3.1.2. Was sind die Bedingungen?

- Während seines temporären Aufenthalts im Gastland darf der entsandte Arbeitnehmer kein direktes Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen eingehen. Stattdessen ist es ihm nur gestattet, einen Arbeitsvertrag mit einem portugiesischen Arbeitgeber abzuschließen, der dem portugiesischen Arbeitsrecht unterliegt. Dies ist eine wichtige Regelung, die sicherstellt, dass der Arbeitnehmer während seines Aufenthalts die Rechte und Vorschriften des Landes respektiert und die lokalen Arbeitsgesetze einhält.
- Ein dauerhafter Aufenthalt im Gastland ist für die zugewiesenen oder entsandten Arbeitnehmer nicht gestattet, und sie müssen das Land nach Beendigung der Dienstleistungen verlassen.
- Wenn ein Arbeitnehmer aus einem Nicht-EU-Land im Zielland länger als 90 Tage arbeiten möchte, muss er normalerweise ein Aufenthaltsvisum beantragen. Es ist jedoch möglich, diesen Antrag auch nach der Ankunft und dem Arbeitsbeginn im Zielland zu stellen.

Wenn Arbeitnehmer entsandt werden, die Staatsangehörige eines europäischen Landes sind, ist keine Aufenthaltserlaubnis erforderlich. Diese Verpflichtung gilt nur für Nichteuropäer, da sie von außerhalb der EU kommen.

In der Praxis wird die Aufenthaltserlaubnis jedoch nur unter wirklich außergewöhnlichen Umständen verweigert, z. B. wenn der entsandte Nicht-Europäer in seinem Heimatland eine schwere Straftat begangen hat.

Es ist wichtig zu wissen, dass Aufenthaltsgenehmigungen und Arbeitserlaubnisse zwei unterschiedliche Rechtsdokumente sind.

Wenn nichteuropäische Arbeitnehmer länger als 90 Tage im Ziel – oder Aufnahmezustaat bleiben möchten, kann von ihnen verlangt werden, dass sie ein Aufenthaltsvisum beantragen, jedoch keine Arbeitserlaubnis.

Es ist ein weit verbreitetes Missverständnis, dass eine Arbeitserlaubnis erforderlich ist, um entsandte Arbeitnehmer in ein EU – oder EWR-Mitglied zu bringen. **Work Supply benötigt keine Arbeitserlaubnis, um seine Arbeitnehmer in ein EU – oder EWR-Land zu entsenden, unabhängig davon, ob sie Europäer oder Nichteuropäer sind.**





3.1.3. Das Recht auf freien Dienstleistungsverkehr innerhalb der EU

Die Entscheidung in der Rechtssache Vander Elst wurde vom Europäischen Gerichtshof damit begründet, dass der Kern der EU aus vier Grundfreiheiten besteht.

1 – Waren

2 – Dienstleistungen

3 – Kapital

4 – Menschen

Work Supply oder jedes andere europäische Unternehmen hat das grundlegende Recht, in jedem EU – oder EWR-Mitgliedsstaat Geschäfte zu tätigen und Dienstleistungen zu erbringen, als ob es in seinem eigenen Land arbeiten würde – sofern es die Anforderungen erfüllt, die für alle anderen Unternehmen gelten, die in diesem Mitgliedsstaat tätig sind. Zum Beispiel, wenn eine bestimmte Sicherheitszertifizierung benötigt wird, um in der Metallverarbeitungsindustrie in Österreich zu arbeiten, muss Work Supply (mit Sitz in Portugal) diese Zertifizierung auch erhalten, wenn es in Österreich tätig werden möchte. Sobald Work Supply im Besitz dieser Sicherheitszertifizierung ist, hat es den gleichen Zugang zum österreichischen Markt wie ein Unternehmen mit Sitz in Österreich.

Im Rahmen des freien Dienstleistungsverkehrs in einem EU – oder EWR-Mitgliedsstaat kann Work Supply jeden Arbeitnehmer, unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit, vorübergehend zur Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen EU – oder EWR-Mitgliedsstaat

entsenden, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der entsandte Arbeitnehmer hat seinen Wohnsitz in Portugal, welches der EU-Mitgliedstaat ist, in dem Work Supply ansässig ist.
- Der entsandte Arbeitnehmer ist ein legitimer Mitarbeiter von Work Supply und wird auf dessen Gehaltsliste geführt.
- Es besteht ein wirksamer Arbeitsvertrag zwischen Work Supply und den Arbeitnehmern, die nach Österreich entsandt werden.

UND

Es ist von großer Bedeutung zu beachten, dass die Vereinbarung zwischen Work Supply als legaler Arbeitgeber und dem österreichischen Kunden oder Endnutzer, der von den entsandten Arbeitnehmern profitiert, unterzeichnet werden muss. Dabei muss sie auch dem Ort entsprechen, an dem die Arbeitnehmer tatsächlich arbeiten werden.

Es ist nicht zulässig, eine Personaldienstleistungsvereinbarung mit einem Vermittler oder einer lokalen Zeitarbeitsfirma zu unterzeichnen, die dann die entsandten Arbeitnehmer dem Endkunden oder Endnutzer (wieder) zuweist. Das Einhalten dieser Bestimmung ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Rechte und Pflichten aller Beteiligten geschützt sind und eine faire und transparente Zusammenarbeit gewährleistet wird.

3.1.4. Unsere Arbeitskräfte

Viele Kunden und potenzielle Partner stellen uns oft die Frage: „Wie kommt es, dass die Mehrheit Ihrer Arbeitnehmer Nicht-Europäer oder TCNs sind?“

Bei Work Supply TT Lda haben wir eine einzigartige Verbindung zu den asiatischen Gemeinschaften in Portugal und ganz Europa aufgebaut, die es uns ermöglicht, hochqualifizierte und motivierte Arbeitnehmer zu vermitteln. Wir verstehen ihre Kultur, Ziele und Werte und können dadurch eine perfekte Passung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erreichen.

Aufgrund des starken Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt ist es für viele Unternehmen immer schwieriger geworden, europäische Arbeitskräfte zu finden. Wir haben die Chance erkannt, aus unseren Verbindungen zu den asiatischen Gemeinschaften Kapital zu schlagen und diese außergewöhnlichen Arbeitnehmer auf den europäischen Arbeitsmarkt zu bringen.

Unsere Strategie hat sich als erfolgreich erwiesen, und wir haben unser Geschäft erheblich ausgeweitet. Unsere Kunden schätzen die Qualität der von uns vermittelten Arbeitskräfte und sehen die Vorteile von außereuropäischen Arbeitnehmern, wie ihre hohe Motivation und Arbeitsmoral.

Durch die Zusammenarbeit mit Work Supply können Unternehmen von vielen Vorteilen profitieren, wie z.B. hochqualifizierte und motivierte Arbeitskräfte, die eine perfekte Passung mit den Anforderungen des Unternehmens aufweisen. Außerdem können wir helfen, die administrativen Hürden bei der Einstellung von außereuropäischen Arbeitnehmern zu überwinden, was Zeit und Geld spart.

Wir sind stolz darauf, dass wir eine bedeutende Rolle bei der Schaffung von Chancen für die asiatischen Gemeinschaften in Europa spielen und gleichzeitig unseren Kunden dabei helfen, ihre Geschäftsziele zu erreichen.

Hier sind einige der wichtigsten Vorteile, die sich aus der Beschäftigung von Nichteuropäern oder TCNs ergeben:

- Keine Gefahr der Abwerbung von Arbeitnehmern durch Konkurrenten, da diese Arbeitnehmer keine Europäer sind und somit keine Arbeitsverträge außerhalb Portugals eingehen dürfen.
- Vernünftigeren und bescheidenere Gehaltserwartungen, die zu niedrigeren Kosten für die Kunden führen.
- Eine starke Bereitschaft, sich jeder Aufgabe zu widmen, auch solchen, die als repetitiv, langweilig oder körperlich anstrengend gelten.
- Die Bereitschaft zur Arbeit unter schwierigeren Wetterbedingungen zeigt die Entschlossenheit und den Eifer, die unsere Mitarbeiter auszeichnen
- Unsere Mitarbeiter sind auch interessiert an Möglichkeiten, Überstunden, Wochenenden, Feiertage usw. zu leisten und sind somit sehr flexibel.
- Die große Mehrheit unserer Mitarbeiter spricht Englisch, was eine nahtlose Kommunikation mit internationalen Kunden und Kollegen ermöglicht.
- Unsere Mitarbeiter haben auch kein Problem damit, ihr Schlafzimmer mit anderen zu teilen, solange die



Mindestanforderungen erfüllt sind, was die Kosten für Unterkünfte senkt.

- Da die große Mehrheit unserer Mitarbeiter keine Familie in Portugal hat, besteht kein Interesse an einer regelmäßigen Rückkehr nach Portugal.
- Unsere Mitarbeiter haben eine erheblich höhere Produktivität und bieten eine bessere Arbeitsleistung als andere Arbeitskräfte.
- Durch ihre hohe Arbeitsmoral und – ethik zeigen unsere Mitarbeiter eine geringere Personalfuktuation.
- Unsere Mitarbeiter sind äußerst höflich, respektvoll und selbstdiszipliniert, was ein unerreichter Grad an Beflissenheit garantiert.

Daher sind auch zahlreiche europäische Mitarbeiter ein wichtiger Teil unseres Erfolgs.

Sie bringen ihre Erfahrung und Expertise mit und liefern unseren Kunden einen exzellenten Service. Denn letztendlich sind unsere Mitarbeiter das wertvollste Kapital, auf das wir bauen, um erfolgreich zu sein.

Not ALL our workers are Non-European, we also have a good number of European workers on our rapidly expanding team who provide excellent service to our clients and, by doing so, greatly contribute to our growth and success.

Our workers are TRULY our most precious asset and the foundation of our success.

Bei uns stehen nicht nur nichteuropäische Arbeitnehmer im Fokus, sondern auch portugiesische oder andere europäische Arbeitnehmer sind bei uns herzlich willkommen. Wir diskriminieren niemanden aufgrund seiner Nationalität und suchen stets nach den besten Talenten, die zu unserem schnell wachsenden Team passen.

Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiter und sind stolz darauf, ein Team zu haben, das aus Menschen unterschiedlicher Nationalitäten und Hintergründe besteht. Bei uns herrscht ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Toleranz und Offenheit geprägt ist. So können wir uns als Unternehmen gemeinsam weiterentwickeln und unsere Kunden zufriedenstellen.



3.1.5 . Wie läuft das Verfahren zur Beschäftigung von Zeitarbeitskräften ab? Sind Sie daran interessiert?

angenommen, eine Arbeitsorganisation (die bald unser Kunde sein wird) ist von der Idee überzeugt und möchte, dass wir Zeitarbeitskräfte im Rahmen eines Vertrags zur Verfügung stellen.

Wie verläuft das Verfahren in der Praxis von Beginn bis zum Ende?

1. Zu Beginn müssen wir sorgfältig prüfen, ob es im Hinblick auf die Besonderheiten des Antrags und den allgemeinen Kontext möglich ist, Arbeitskräfte rechtmäßig einer bestimmten Organisation zuzuweisen, die in einen spezifischen Wirtschaftszweig innerhalb eines bestimmten Landes eingebunden ist.

Es müssen einige wichtige Fragen geklärt werden:

a) Bevor wir Zeitarbeitskräfte vermitteln, ist es wichtig zu klären, ob der Bedarf dauerhaft oder projektbezogen ist. Denn falls der Bedarf unzweifelhaft dauerhaft ist, können wir keine Vereinbarung treffen.

b) Bevor wir tätig werden, prüfen wir sorgfältig, ob Leiharbeit in dem betreffenden Fall zulässig ist. So ist beispielsweise im deutschen Baugewerbe keine Leiharbeit erlaubt.

c) Bevor wir Arbeitskräfte ins Ausland entsenden, prüfen wir, ob Work Supply die Voraussetzungen erfüllt, um in dem betreffenden Land tätig zu sein. Einige Länder verlangen eine Vorabgenehmigung oder eine Lizenz.

d) Wir vermitteln nur Arbeitskräfte, die den Anforderungen unserer Kunden entsprechen. Wenn ein Kunde beispielsweise nach Krankenschwestern, Zahnärzten oder Installateuren für industrielle Klimaanlage sucht, können wir keine Lösung anbieten, da wir keine Arbeitskräfte oder Dienstleistungen dieser Art anbieten.

2. Nachdem alle Anforderungen erfüllt und alle rechtlichen und bürokratischen Hindernisse ausgeräumt sind, steht als nächstes die Suche nach einer passenden Unterkunft für die entsandten Arbeitskräfte an. Es ist selbstverständlich, dass diese Mitarbeiter untergebracht werden müssen.

Ohne eine passende und erschwingliche Unterkunft zu finden, ist es unmöglich, voranzukommen.

3. Im dritten Schritt legen wir die Vergütung unserer Arbeitnehmer fest. Dabei halten wir uns selbstverständlich an die EU-Richtlinie 2018/957, welche besagt, dass entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeits – und Beschäftigungsbedingungen haben, die im Aufnahmemitgliedstaat gelten und günstiger sind. Wir achten darauf, dass unsere Arbeitnehmer fair und angemessen bezahlt werden und somit ein gutes Arbeitsverhältnis gewährleistet ist.

Aufgrund der EU-Richtlinie 2018/957 müssen entsandte Arbeitnehmer dieselben Arbeits – und Beschäftigungsbedingungen erhalten wie diejenigen, die direkt beim Kunden beschäftigt sind.

Das bedeutet, dass der Lohn oder das Gehalt, die Überstunden-, Nacht – oder Wochenendzuschläge sowie weitere Arbeitsbedingungen nicht niedriger sein dürfen



als diejenigen, die für vergleichbare Arbeitnehmer beim Kunden gelten. Nehmen wir an, ein österreichischer Kunde zahlt seinen Tischlern 16 € pro Stunde oder 2 750 € pro Monat (brutto). Dann dürfen die von einer ausländischen Zeitarbeitsfirma an diesen Kunden entsandten Arbeitnehmer nicht schlechter bezahlt werden, unabhängig von deren Arbeitgeber. Es ist auch wichtig zu beachten, dass entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf die gleichen Zuschläge haben, wie Überstundenzuschläge, Nachtschichtzuschläge, Essenzuschläge und Wochenendzuschläge, die das Unternehmen seinen eigenen, direkt angestellten Arbeitnehmern gewährt.



Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Bedingungen des Kollektivvertrags oder des Gesetzes Vorrang haben, wenn diese günstiger sind. Wenn also der Einstiegssatz für Tischler in Österreich laut verbindlichem Kollektivvertrag bei 18 € pro Stunde oder 3.095 € pro Monat liegt, müssen entsandte Tischler diesen Betrag zusammen mit allen anderen gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen, Zulagen oder Zuschlägen erhalten.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass der Endbenutzer (Kunde) verpflichtet ist, dem Zeitarbeitsunternehmen wahrheitsgemäße Informationen zu liefern, wie es in den EU-Richtlinien eindeutig festgelegt ist. Falsche Angaben oder Nichtkonformitäten können den Endbenutzer zur Verantwortung ziehen.

ADaher ist es von höchster Bedeutung, dass alle Beteiligten die EU-Richtlinien einhalten, um sicherzustellen, dass entsandte Arbeitnehmer fair und gerecht behandelt werden.

Informationen über die Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer sind aus mehreren Gründen besonders wichtig:

- Der Kunde ist in vollem Umfang verantwortlich dafür, dem Zeitarbeitsunternehmen wahrheitsgemäße Informationen über die Beschäftigungsbedingungen bereitzustellen. Jede falsche Information oder ungenaue Angabe wird zur Rechenschaft gezogen.

- Entscheidend zu wissen ist, dass entsandte Arbeitnehmer nicht zwangsläufig günstiger als einheimische Arbeitskräfte sind – ihre Beschäftigungsbedingungen dürfen nicht schlechter sein, aber können natürlich auch nicht teurer sein.

- Dies ist ein wesentlicher Faktor, der den Preis für Kunden in ganz Europa am meisten beeinflusst, und deshalb ist es wichtig, diese Bedingungen zu verstehen.

4. Im vierten Schritt geht es darum, eine Vereinbarung über den Tarif zu treffen, was in der Regel unkompliziert und einfach ist.

Bei Work Supply rechnen wir die Dienstleistungen unserer Zeitarbeitsfirmen transparent nach Stunden ab.

Wenn zum Beispiel 10 entsandte Arbeitnehmer in einer Woche jeweils 40 Stunden gearbeitet haben und wir einen Stundensatz von 23 € vereinbart haben, beträgt die Rechnung für den Kunden 9.200,00 € (ohne Mehrwertsteuer).

Dabei ist es wichtig zu beachten, dass der Stundensatz, den wir unseren Kunden in Rechnung stellen, höher ist als der Stundenlohn unserer Mitarbeiter. Dies liegt daran, dass wir die Gemeinkosten und die Löhne unserer eigenen Mitarbeiter decken müssen, die alle Stellenanzeigen bearbeiten und die Personalvermittlung durchführen.

Auch sonstige Lohnkosten wie Weihnachts – und Urlaubsgeld, Sozialversicherungsbeiträge, Pflichtbeiträge zur Berufsgenossenschaft, Vollkaskoversicherung und ärztliche Untersuchungen sind Bestandteil unserer Preisgestaltung und erhöhen die Kosten unserer Arbeitnehmerüberlassung deutlich.

In bestimmten Fällen bieten wir jedoch für einen begrenzten Zeitraum von bis zu einem Monat einen deutlich niedrigeren Satz an, beispielsweise wenn eine Einarbeitungszeit erforderlich ist.

Unser Tarif hängt von mehreren Faktoren ab, die individuell mit jedem Kunden besprochen werden, um ein maßgeschneidertes Angebot zu erstellen. Wir verstehen, dass jeder Kunde unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse hat, und wir sind immer bestrebt, die besten Lösungen zu finden, die zu ihren Budgets und Anforderungen passen.

Der von uns angebotene Tarif hängt von mehreren Faktoren ab, die oben nicht genannt wurden:

- Wer stellt die möblierte Unterkunft zur Verfügung und wer trägt die Kosten? In Ländern, in denen Unterkünfte knapp und teuer sind, kann die Übernahme der Unterkunftskosten durch Work Supply zu einer Erhöhung des Stundensatzes um drei bis vier Euro führen. Leider betrifft dies die meisten europäischen Länder, in denen wir Dienstleistungen anbieten.
- Wer stellt das Fahrzeug zur Verfügung und übernimmt die damit verbundenen Kosten wie Versicherung, Kraftstoff, Wartung und Transport zum und vom Arbeitsplatz? Wenn ein Fahrzeug benötigt wird, ist es wichtig zu klären, wer dafür aufkommt.
- Sind unsere Arbeitnehmer bereit, für die von uns vorgeschlagenen Löhne zu arbeiten? Zum Beispiel benötigt ein großes Restaurant in Frankreich drei Köche, aber der Mindestlohn für Köche in Frankreich beträgt laut Tarifvertrag nur 12 € pro Stunde. In der Praxis möchten jedoch viele der kontaktierten Köche außerhalb Portugals für mindestens 14 € pro Stunde arbeiten, was sich auf den Tarif auswirken kann.

In den meisten Fällen sind die Kosten für unsere Zeitarbeitsdienste trotz all dieser Faktoren, die den Preis erhöhen können, ähnlich oder sogar niedriger als die Kosten, die unsere europäischen Kunden für direkt beschäftigte Arbeitnehmer haben – eine angenehme Überraschung.

Gerne erstellen wir auf Anfrage auch formale kommerzielle Angebote und detaillierte Kostenvoranschläge.

5. Sobald alle Einzelheiten wie Stundensatz, Unterkunft, Transport, Termine, Anzahl der Mitarbeiter, Anforderungen und Logistik geklärt sind, ist es Zeit für den fünften Schritt: die Unterzeichnung eines formalen Zeitarbeitsvertrags. In diesem Vertrag werden alle Vereinbarungen schriftlich festgehalten, um Missverständnisse oder Unklarheiten zu vermeiden. **Der Vertrag wird von beiden Parteien unterzeichnet, um die Zusammenarbeit offiziell zu besiegeln und sicherzustellen, dass alle Bedingungen der Zusammenarbeit eingehalten werden.**

Ohne die rechtlich vorgeschriebene Zeitarbeitsvereinbarung können wir leider keine PDA1 ausstellen lassen, welche von der portugiesischen Sozialversicherung benötigt werden. Zusätzlich ist es uns aufgefallen, dass bei Audits oder Inspektionen die Vorlage der Zeitarbeitsvereinbarung verlangt wird. Daher ist es unerlässlich, dass wir diesen Schritt sorgfältig durchführen, um ein reibungsloses und erfolgreiches Arbeitsverhältnis zu gewährleisten.

Wir bei Work Supply – Trabalho Temporário Lda. legen großen Wert auf Transparenz. Deshalb stellen wir während des Verhandlungsprozesses und insbesondere während dieses Schrittes gerne auf Anfrage alle relevanten Unterlagen zur Verfügung, darunter Lizenzen, Bürgschaften, Unternehmensgarantien, Unternehmenszertifikate, Registrierungsnachweise, Bescheinigungen über Nichtverschuldung, Muster von Rechnungen oder Gehaltsabrechnungen sowie Ausweisdokumente von entsandten Arbeitnehmern. Wir sind davon überzeugt, dass Transparenz das Vertrauen zwischen uns und unseren Kunden stärkt und möchten deshalb sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen zur Verfügung stehen.

6. Im sechsten und letzten Schritt sorgen wir dafür, dass alle notwendigen formalen Verfahren und Vorbereitungen in Übereinstimmung mit den höchsten Standards sowie den Gesetzen, Regeln und Vorschriften Portugals, der EU und des Gastlandes durchgeführt werden, um eine reibungslose Entsendung zu gewährleisten.

Besondere Berücksichtigung finden dabei:

- Gründliche Überprüfung und Bewertung der Unterlagen und Informationen von potenziellen Bewerbern, einschließlich Reisepass, Bürgerkarte oder Aufenthaltsgenehmigung, Sozialversicherungsnummer, Steueridentifikationsnummer, Bankkontonummer, Führerschein (falls vorhanden), Referenzschreiben und Zeugnisse, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen entsprechen

Was ist ein tragbares Dokument A1? Oder kurz PDA1? Was wird im Allgemeinen einfach als A1 bezeichnet?

Eine A1-Bescheinigung ist ein Formular zur Bestätigung des Landes, in dem der Arbeitnehmer seine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet. Ein in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsandter Arbeitnehmer muss über eine A1-Bescheinigung verfügen oder nachweisen, dass diese beantragt wurde, da die Ausstellung des tragbaren A1-Dokuments mehrere Wochen dauern kann. Es bietet den Unternehmen, die von den Dienstleistungen der aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmer profitieren, Gewissheit über die Rechtmäßigkeit der Vereinbarung.

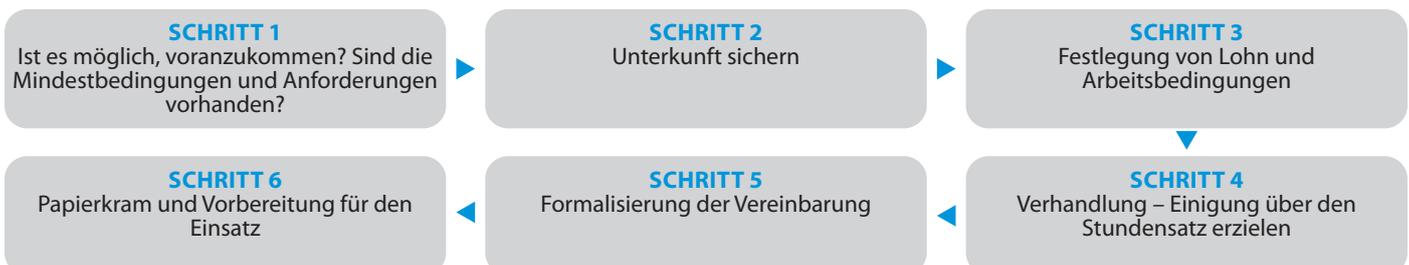


- Erstellung von Arbeitsverträgen und/oder Entsendevereinbarungen mit den ausgewählten Arbeitnehmern und Registrierung in unserer Datenbank
- Buchung von arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Einholung von ärztlichen Untersuchungsberichten, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer für die Arbeit geeignet sind
- Einreichung der notwendigen Informationen und Angaben über alle entsandten Arbeitnehmer bei der portugiesischen Ausländer – und Grenzbehörde (SEF)
- Registrierung unserer Arbeitnehmer in unserer umfassenden extraterritorialen Arbeits-/Berufsversicherung, um sicherzustellen, dass sie während ihrer Entsendung geschützt sind
- Online-Beantragung von PDA1-Zertifikaten über das portugiesische Portal der sozialen Sicherheit. Beachten Sie, dass die portugiesische Sozialversicherungsbehörde äußerst anspruchsvoll ist. Wenn beispielsweise nicht nachgewiesen wird, dass die Arbeitnehmer

während ihrer Entsendung durchgehend arbeitsversichert sind, wird der Antrag abgelehnt.

- Erstellung einer umfassenden Online-Entsendungsmeldung, die ausführliche Informationen über die EU-interne Entsendungsinitiative enthält und von der zuständigen Behörde des Aufnahmestaates angefordert wird. Die Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie verlangt, dass die Aufnahmestaaten über alle Arbeitnehmer informiert werden, die innerhalb ihrer Grenzen entsandt werden. Wir stellen sicher, dass alle erforderlichen Informationen vollständig und korrekt sind
- Organisation der Reisepläne und Kauf von Fahrkarten für die zu entsendenden Arbeitnehmer, um sicherzustellen, dass sie sicher und pünktlich an ihrem Bestimmungsort ankommen. Wir kümmern uns um alle Details, damit sich unsere Kunden auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.

PROZESS – FLUXOGRAMM



MIT WORK SUPPLY AN IHRER SEITE GIBT ES KEINEN GRUND ZUR SORGE.

Wir kümmern uns um den gesamten Prozess von A bis Z, damit Sie sich auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren können. Unsere Kunden können sich auf unseren Slogan verlassen: **“Wir bieten Seelenfrieden!”**

3.1.6. Möchten Sie mehr über unsere Zeitarbeitsdienstleistungen erfahren? – Wichtige Informationen, die Sie berücksichtigen sollten.

Wir verstehen, dass potenzielle Kunden manchmal eine kurzfristige Lösung benötigen. Leider können wir Kunden, die unsere Zeitarbeitsdienste für weniger als **einen Monat** in Anspruch nehmen möchten, nicht helfen. Es ist nicht nur eine enorme Investition unsererseits, sondern auch unwahrscheinlich, dass Arbeitnehmer einen Auftrag für einen so kurzen Zeitraum annehmen. Außerdem müssen Arbeitnehmer ständig die Möglichkeit haben, **mindestens 150 Stunden pro Monat zu arbeiten**.

Wir bei Work Supply haben Vereinbarungen mit zwei hoch angesehenen und leistungsstarken multinationalen Rechnungs – und Kreditversicherungsagenturen getroffen, die eine Kreditprüfung bei allen neuen potenziellen Kunden durchführen. **Wenn der Antrag auf eine Kreditversicherung abgelehnt** wird oder wenn der genehmigte Betrag unter dem liegt, der zur Deckung möglicher Zahlungsausfälle erforderlich ist, besteht die einzige Möglichkeit, unter diesen Umständen mit einem Kunden zusammenzuarbeiten, darin, eine andere Form der Garantie zu stellen, oder darin, dass der Kunde sich bereit erklärt, für unsere Dienstleistungen im Voraus zu zahlen.

Kunden, die bei der Unterbringung und/oder Beförderung behilflich sind oder diese kostenlos zur Verfügung stellen, profitieren von deutlich niedrigeren Sätzen, **die sogar bis zu 5 € pro Stunde betragen können**.

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass vollständige, detaillierte und präzise Beschreibungen der Kern – und Querschnittskompetenzen, die von den zu entsendenden Arbeitnehmern verlangt werden, sowie der ihnen angebotenen Beschäftigungsbedingungen von grundlegender Bedeutung sind. Dies erleichtert das Verfahren erheblich und verringert das Risiko einer falschen Zuordnung von Arbeitnehmern und Arbeitsplätzen. Durch die **Verringerung des Potenzials für Missverständnisse werden Konflikte und Rechtsstreitigkeiten vermieden**.

Die Bereitstellung von Bildern und Abbildungen der auszuführenden Arbeiten sowie von Beispielen für Diagramme, Zeichnungen, Layouts, Fertigprodukte und Videos der auszuführenden Arbeiten und/oder der Arbeitsumgebung und des Produktionsprozesses im Allgemeinen **macht einen großen Unterschied**. Auf diese Weise können potenzielle Bewerber sofort und genauer einschätzen, ob sie über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um die Aufgabe zu erfüllen, oder ob sie an der Stelle interessiert sind.

Und nicht zuletzt haben **wir es in diesem Geschäft mit Menschen zu tun**, nicht mit Gegenständen. Daher ist es uns wichtig, dass unsere Kunden unsere Mitarbeiter angemessen behandeln – mit Würde, Höflichkeit und Respekt. Wir glauben, dass eine solche Behandlung ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Zusammenarbeit ist.

DINGE EINFACHER MACHEN – WAS ICH TUN KANN



ANDERE DIENSTLEISTUNGEN, DIE WIR ANBIETEN

3.2. Anwerbung

Bei Work Supply – Trabalho Temporário Lda. verstehen wir, dass es aus verschiedenen Gründen Kunden gibt, die sich vorwiegend oder ausschließlich für die Direktvermietung von Arbeitskräften interessieren. Das bedeutet, dass sie die Arbeitnehmer direkt einstellen und auf ihre eigene Gehaltsliste setzen möchten.

3.2.1. Wie funktioniert das Verfahren?

Bei Work Supply – Trabalho Temporário Lda. gehen wir strukturiert vor, um sicherzustellen, dass wir unseren Kunden die besten Kandidaten für ihre offenen Stellen bieten können. **In einem ersten, entscheidenden Schritt** nutzen wir unsere umfangreichen Ressourcen wie unsere eigene Datenbank, Networking und Social Media, um die Stellenangebote bekannt zu machen und Bewerber anzuziehen.

Im zweiten Schritt nehmen wir uns viel Zeit, um Bewerber sorgfältig zu überprüfen, einschließlich Querverweisen, Einzelgesprächen und sogar medizinischen Untersuchungen und psychometrischen Tests. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass die bestmögliche Übereinstimmung zwischen den Stellen und den Bewerbern gewährleistet ist.

Im dritten Schritt stellen wir unseren Kunden eine Auswahlliste mit vorausgewählten Kandidaten zur Verfügung, damit sie ihre eigene Bewertung vornehmen und entscheiden können, welche Arbeitnehmer (wenn überhaupt) sie einstellen möchten. Wir sorgen dafür,



dass der Prozess der Einführung und Verbindung reibungslos verläuft.

In einem vierten Schritt kümmern wir uns um die Verwaltung der Logistik und des Papierkrams. Wir stellen sicher, dass alle Fragen beantwortet, Arbeitsverträge unterschrieben und erforderliche Dokumente vorhanden sind, um sicherzustellen, dass der Einführungsprozess so reibungslos wie möglich abläuft.

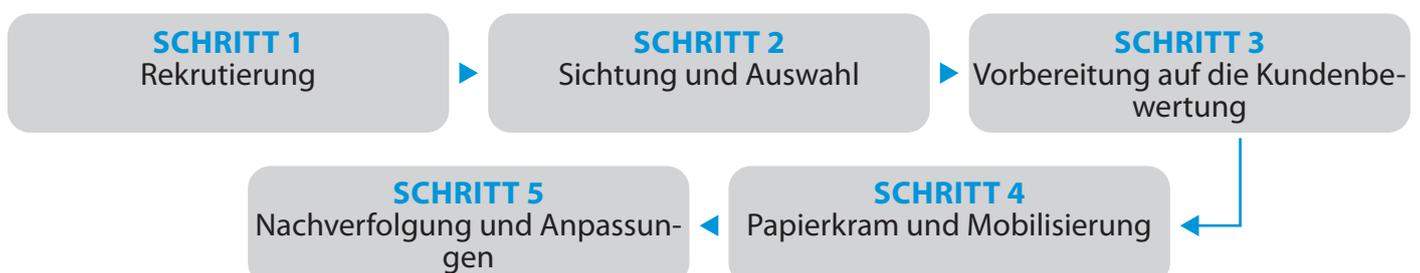
Schließlich ist der fünfte wichtige Schritt, dass wir uns regelmäßig um unsere Kunden kümmern und ihnen während der Integrationsphase Hilfestellungen geben. Wenn alles wie erwartet läuft und der Kunde zufrieden ist, können wir den Auftrag als erfüllt betrachten.

Sollte jedoch ein oder mehrere Kandidaten die Erwartungen nicht erfüllen oder vor Ablauf der dreimonatigen Vertragslaufzeit kündigen, suchen wir ohne zusätzliche Kosten für den Kunden einen anderen geeigneten Kandidaten. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass unsere Kunden die besten Mitarbeiter finden und behalten.

Bei Work Supply liefern wir nicht nur Kandidaten, sondern auch Zufriedenheit!

Wir betrachten es als ein Versprechen.

EINSTELLUNGSPROZESS – SCHRITT FÜR SCHRITT



3.3. Auslagerung

3.3.1. Was ist Outsourcing?

Outsourcing ist eine Geschäftsstrategie, die in den 1980er Jahren eingeführt wurde und sich auf die Beauftragung von Dritten (wie Arbeitsvermittlungsagenturen) mit der Erbringung von Dienstleistungen innerhalb eines Unternehmens bezieht. Unternehmen nutzen diese Strategie oft, um sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und die Effizienz zu steigern, während sie gleichzeitig Arbeitskosten senken.

Im Gegensatz zur Leiharbeit, bei der nur Arbeitnehmer verliehen werden, übernimmt die Arbeitsagentur beim Outsourcing auch die Verantwortung für die Kontrolle, Beaufsichtigung und Leitung der Arbeitskräfte und ist für die Erreichung der vereinbarten Ziele verantwortlich. Es ist ein großer Unterschied! Wenn Sie Ihre Arbeitsabläufe optimieren möchten und auf der Suche nach einem erfahrenen Partner sind, der Ihnen dabei hilft, sollten Sie das Outsourcing in Betracht ziehen.

3.3.2 Beispiele für Outsourcing

Stellen Sie sich vor, Sie sind Kunde einer Bank und haben Fragen zu Ihrem Online-Banking. Sie wenden sich an den Kundendienst und erhalten eine schnelle und kompetente Antwort von einem Mitarbeiter – allerdings nicht direkt von der Bank selbst, sondern von einem Dienstleister, den die Bank beauftragt hat. Die Bank hat sich dafür entschieden, ihren Kundendienst auszulagern, um ihre Ziele besser zu erreichen. Sie ist der Meinung, dass sie durch die Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Partner effizienter arbeiten und die Kosten senken kann.

Sicherheitsdienste sind ein weiteres Beispiel für Outsourcing in der Praxis. Viele Supermärkte, Banken, Botschaften, Fabriken und Universitäten entscheiden sich für die Auslagerung von Sicherheitsdiensten, weil sie der Meinung sind, dass dies die beste Lösung ist. Die Sicherheitsdienstleister stellen qualifiziertes Personal ein und übernehmen die Verantwortung für die Sicherheit vor Ort. Dadurch können die Unternehmen sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren und sich darauf verlassen, dass ihre Sicherheitsbelange in guten Händen sind.

3.3.3. Vorteile des Outsourcing

- Arbeitsorganisationen können von Arbeitskräften im Ausland profitieren, ohne diese einstellen, mit Bürokratie umgehen, eine Führungsrolle übernehmen oder die Verantwortung für Leistung oder Geschäftsergebnisse übernehmen zu müssen,
- Arbeitsorganisationen können von Arbeitskräften im Ausland profitieren, die eine Stelle in einem anderen Land nur dann annehmen, wenn die Sozialversicherung und andere arbeitsbezogene Leistungen und Beiträge auf die Konten ihres Heimatlandes überwiesen werden,
- Die Arbeitgeber profitieren von der Möglichkeit, das Leiharbeitsunternehmen, an das eine Tätigkeit ausgelagert wurde, für die Ergebnisse verantwortlich zu machen,
- Möglichkeit, ein klares Budget zu definieren und Ausgabengrenzen festzulegen,
- Kein Ärger und keine Verantwortung, nicht nur bei Zahlungen und anderen Verwaltungsverfahren im Personalwesen, sondern auch bei der Verwaltung und Überwachung,
- Eine Lösung für Situationen, in denen ein dauerhafter Bedarf an Arbeitskräften besteht oder in denen es nicht legal oder machbar ist, Personal auf Zeit zu beschäftigen.

Haben Sie beschlossen, dass Outsourcing die ideale Lösung für Ihr Unternehmen ist?

In diesem Fall zögern Sie nicht, sich an uns zu wenden. Wir werden den Antrag sorgfältig prüfen.

Wenn es in unseren Zuständigkeitsbereich fällt und wir in der Lage sind, die erforderlichen Ressourcen zu mobilisieren, können Sie sich darauf verlassen, dass wir Ihnen einen hervorragenden und zuverlässigen Service bieten.



4. WAS SPRICHT FÜR EINE ZUSAMMENARBEIT MIT UNS?

Es gibt viele Zeitarbeitsfirmen, aber warum sollten Sie ausgerechnet mit uns zusammenarbeiten?

Hier sind nur einige der vielen Gründe, die für eine Zusammenarbeit sprechen:

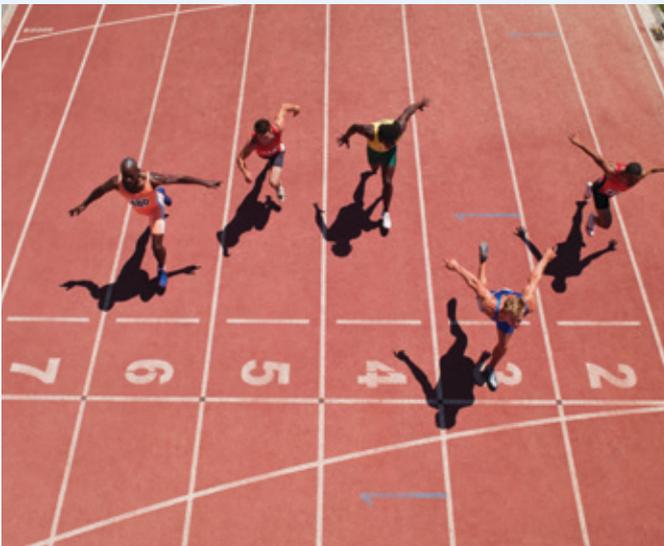
- Unsere obligatorische Bürgschaft in Höhe von 205.000 € bietet unseren Kunden außergewöhnliche Sicherheit und garantiert ihnen, dass sie gegen Verluste abgesichert sind, falls wir unseren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen sollten (seit unserer Gründung wurde die Bürgschaft nie in Anspruch genommen)
- Als voll lizenzierte Arbeitsvermittlungsagentur halten wir in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die nationalen und europäischen Rechtsvorschriften ein,
- Unsere Mitarbeiter sind erfahren, fleißig und leidenschaftlich bei der Arbeit

- Wir bieten einen hervorragenden Service zu einem erstaunlich günstigen Preis, der unseren Kunden keinen Ärger und keine Kopfschmerzen bereitet
- Unsere hochkarätigen Arbeitskräfte sind stets verfügbar
- Wenn Arbeitnehmer die Erwartungen nicht erfüllen, ersetzen wir sie sofort und ohne Fragen zu stellen
- Wir bieten 24/7 kompromisslosen und umfassenden Support – wir gehen darüber hinaus

UND, was wahrscheinlich am wichtigsten ist,

- Wir können unseren Kunden innerhalb weniger Tage große Teams von qualitativ hochwertigen Arbeitern zur Verfügung stellen.

Bei Work Supply – Temporary Staffing Agency Ltd. haben wir eine Vielzahl von Kandidaten in PORTUGAL, so dass wir nur selten Bedarf haben, im Ausland nach Bewerbern zu suchen.





HABEN SIE INTERESSE ODER BENÖTIGEN
SIE WEITERE INFORMATIONEN? ZÖGERN
SIE NICHT, UNS ZU KONTAKTIEREN. WIR
STEHEN IHNEN GERNE ZUR VERFÜGUNG.



PORTUGAL

Praça da República,10A
2620-162 Póvoa de St. Adrião
Odivelas | PORTUGAL
M. +351 215 999 478
M. +351 916 066 060
office@work-supply.com



NIEDERLANDE

Wageningsestraat 43,
6671 DA Zetten
T. 085-4014499
info@work-supply.nl



DEUTSCHLAND

Alt-Heerd 104
40549 Duesseldorf
T. +49 (0)211 – 63 55 62 70
buero@work-supply.com

