



Leitfaden – „Move free and prosper?!“

**Praktische Hinweise und Informationen
für das Arbeiten im Ausland**



„Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.“





Inhalt

Einleitung	3
Projektüberblick	3
Vorstellung der Partnereinrichtungen	4
ttg team training GmbH	4
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach	4
Hüyük İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	5
Meath Community Rural and Social Development Partnership	5
SWOT-Analyse der Arbeitsmärkte der Partnerregionen	6
Tübingen, Region Neckar-Alb, Deutschland	6
Schlesische Woiwodschaft, Polen	7
Konya, Türkei	8
County Meath, Irland	10
Zusammenfassung unserer Umfragen und Resümees	12
Ergebnisse der ersten Umfrage:	12
Weiterbildungsmöglichkeiten für freie Arbeitskräfte in den Partnerländern	13
PLOTEUS – Portal für Lernmöglichkeiten im gesamten europäischen Raum	16
Ergebnisse der zweiten Umfrage:	16
Top 10 Tipps	17
Checkliste	18
Länderspezifische Informationen	20
Link zur Liste von Interessenvertretern und EURES	36
Best-Practice-Beispiele aus den Partnerländern	37
Aus Deutschland: Stellensuche über die sozialen Medien	37
Aus Polen: Europäische Job-Messe für Unternehmertum, Beschäftigung und Bildung ...38	38
Aus der Türkei: Messe für Personalwesen und Einstellungsverfahren in Istanbul	38
Aus Irland: das EPIC-Programm	39
Kontaktinformationen der Projektpartner	41



Einleitung

Die Laufzeit unseres Leonardo-Partnerschaftsprojektes Move free and prosper?! begann im Herbst 2011 und endete im Summer 2013 nach zwei Jahren partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Während dieser zwei Jahre tauschten die vier Projektpartner aus den Bereichen der Erwachsenenbildung und der Arbeitsverwaltung ihr Wissen aus und arbeiteten zusammen an der Entwicklung nützlicher Tools für Menschen, die vorhaben, auf dem Weg der Emigration aus ihrem Heimatland Arbeit zu finden.

Das Hauptergebnis des Projekts ist ein Toolkit, bestehend aus der Projektwebseite www.move-free.eu und dem vorliegenden Leitfaden für Arbeitssuchende sowie Trainer und Berater in den Bereichen Erwachsenenbildung und der Arbeitsverwaltung. Das Toolkit enthält Beschreibungen der aktuellen Situation in den Regionen der Projektteilnehmer und praktische Hinweise zum Thema Emigration innerhalb und außerhalb der Europäischen Union für Arbeitssuchende, Bildungseinrichtungen, Berater und Arbeitsvermittler.

Zunächst werden im vorliegenden Leitfaden kurz die Partnereinrichtungen, ihre Regionen und die Ergebnisse zweier von den Projektpartnern durchgeführter Umfragen vorgestellt. Die Umfragen und darüber hinausgehende Untersuchungen schufen überdies die Grundlagen für die Zusammenstellung eines Katalogs mit wertvollen Tipps und einer Checkliste für Menschen, die mit dem Gedanken spielen, im Ausland zu arbeiten. Weiterhin in diesem Leitfaden enthalten sind Informationen über in jedem der Partnerländer vorhandene Möglichkeiten der Weiterbildung. Den Abschluss bilden Informationen über beliebte Zielländer der Migration und jeweils ein Good-Practice-Beispiel aus jedem Partnerland.

Wir hoffen, dass unsere Ergebnisse und praktischen Ratschläge Ihnen eine nützliche Quelle für Informationen sind, wenn Sie vorhaben im Ausland zu arbeiten oder Ratsuchende dabei unterstützen, aus ihrem Heimatland auszuwandern.

Projektüberblick

Alle Bürger der Europäischen Union besitzen die Freiheit, in einem beliebigen EU-Mitgliedsland nach Arbeit zu suchen oder dort ein Unternehmen zu gründen. Die Bedingungen hierfür sind dabei dieselben wie für die Mitglieder der einheimischen Landesbevölkerungen. In den vergangenen 40 Jahren wurde diese so genannte „Freizügigkeit der Arbeitskräfte“ ständig weiterentwickelt und ausgeweitet. Dies hat weitreichende gesellschaftliche Auswirkungen, da so ein Anreiz für die Integration von Migranten in die Gesellschaft, den Arbeitsmarkt und die Kultur der jeweiligen Zielländer geschaffen wird. Seit 2011 findet das Prinzip der Freizügigkeit von Arbeitskräften auch in den neuen Mitgliedstaaten der EU (wie z.B. Polen) volle Anwendung und wird 2014 auf Bulgarien und Rumänien ausgeweitet.

Im vorliegenden Leonardo-Partnerschaftsprojekt Move free and prosper?! wurde der Schwerpunkt auf verbesserte Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen, die ihr Recht auf Freizügigkeit wahrnehmen möchten, und die Optimierung des Wissenstransfers zwischen den Ländern gelegt. Zur Analyse und Bewertung bereits existierender Maßnahmen, die freien Arbeitskräften in den Ländern der Projektpartner, Deutschland, Polen, Irland und der Türkei, zur Verfügung stehen, nutzten die Partnereinrichtungen ihre Zusammenarbeit mit bestehenden Netzwerken und konzentrierten sich dabei besonders auf Maßnahmen, die sich an die Zielgruppe bildungsferner Personen richten. Zusammengesetzt war die Partnerschaft sowohl aus Einrichtungen in traditionellen Zielländern von Migration wie Deutschland und Irland als auch traditionellen Migrationsherkunftsländern wie der Türkei und Polen. Mit der Teilnahme am Projekt wurde den Partnern die Gelegenheit geboten, die Perspektive zu wechseln und die im eigenen Land angebotenen Unterstützungsmaßnahmen für Migranten mit denen anderer Länder zu vergleichen. Ziel war es, die Unterstützung und Informationsvergabe durch Weiterbildung und Beratung zu verbessern und so die Mobilität der Migranten zu fördern. Hierdurch sollte allen Betroffenen geholfen und insbesondere bildungsfernen Menschen aus Europa die Integration auf dem Arbeitsmarkt und der Zugang zu Weiterbildung in allen vier Partnerländern erleichtert werden.

Vorstellung der Partnereinrichtungen



ttg team training GmbH

Team training ist eine Einrichtung mit den Schwerpunkten Erwachsenen und Weiterbildung und einem vielfältigen Angebot an bildungsfördernden Programmen und Maßnahmen. Das Angebot reicht von Computerkursen, beruflicher Weiterbildung, Arbeitsvermittlung und allgemeiner Weiterbildung bis hin zu Beratung und Coaching. Das Unternehmen wurde 1997 gegründet und hat neun Zweigstellen an sieben verschiedenen Standorten in der Region Neckar-Alb im Südwesten Deutschlands.

An den von team training angebotenen Maßnahmen nehmen Frauen und Männer, Arbeitssuchende, Langzeitarbeitslose, Migranten, Schulabbrecher, Alleinerziehende, Arbeitnehmer und Unternehmen teil. Das Angebot umfasst auch verschiedene Fördermaßnahmen für von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte Personen, bei denen, zum Beispiel im Rahmen vom Europäischen Sozialfonds geförderter Projekte, die Vermittlung von Kenntnissen und zielgerichtete Unterstützung miteinander kombiniert werden. team training verfügt über ein weit verzweigtes regionales Netzwerk mit anderen Fördereinrichtungen und arbeitet eng mit den regionalen Arbeitsagenturen und Jobcentern an der Abstimmung von Maßnahmen vor Ort für die jeweiligen Zielgruppen zusammen.



Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Voivodship Labour Office (VLO – woiwodschaftliche Arbeitsbehörde) in Kattowitz ist eine 2009 gegründete Abteilung der regionalen Verwaltungsbehörde der Schlesischen Woiwodschaft. Die Abteilung ist zuständig für alle die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik sowie die Initiierung und Betreuung arbeitsmarktfördernder Maßnahmen in der Schlesischen Woiwodschaft betreffenden Fragen. Unter die Aufgaben und Ziele des Voivodship Labour Office fallen die Vermittlung von Arbeitskräften ins Ausland, Berufsberatung und Informationen über berufliche Möglichkeiten, die Koordination von Maßnahmen zur Fort und Weiterbildung für Arbeitssuchende sowie Informationen über Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Des Weiteren organisiert und initiiert die Abteilung lokale und regionale Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Bekämpfung der negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit. Jedes Jahr richtet das Voivodship Labour Office eine Vielzahl an Veranstaltungen aus, zu denen Konferenzen, Seminare und die größte Jobbörse der Region zählen. Mit derartigen Aktivitäten sollen nicht nur solch positive Aspekte wie die Mobilität von Arbeitskräften gefördert, sondern auch wesentliche arbeitsmarktrelevante und gesellschaftlich benachteiligte Personengruppen betreffende Themen angesprochen werden.

Vorrangig hat das Voivodship Labour Office den Auftrag, bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu fördern, die Folgen der Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und den Arbeitsmarkt anzuregen. Hierdurch sollen möglichst hohe Beschäftigungszahlen erreicht, die Entwicklung von Arbeitskräften voran getrieben und die Unterbeschäftigung reduziert werden. Parallel fördert die Behörde nachhaltig Initiativen zur sozialen Eingliederung in der Region. Die von Voivodship Labour Office angebotenen Dienstleistungen umfassen dabei betreute Stellenrecherchen, das Sammeln statistischer Daten, Arbeitsmarktberichte und -analysen, Weiterbildungsprogramme für Arbeitssuchende und Beschäftigte sowie die Unterstützung und Beratung von Unternehmern.

Ein weiterer wichtiger Verantwortungsbereich der Behörde ist die Anwendung von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds auf dem Gebiet der Schlesischen Woiwodschaft.

4 Leitfaden – „Move free and prosper?!“



Hüyük İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Hüyük Provincial National Education Directorate ist eine staatliche Non-Profit-Organisation, die mit der Planung und Koordination einer Vielfalt von Bildungs und Trainingsprogrammen an Vor-, Grund- und weiterführenden Schulen und im Bereich der Erwachsenenbildung in der Provinz Hüyük betraut ist. Die Zielgruppen der Organisation sind pädagogische Hilfskräfte, Schüler, Lehrer, Betreuer und Beamte aller Ebenen des Bildungs-bereichs in der Region. Die Einrichtung organisiert Weiterbildungskurse, Konferenzen und Lehrerfortbildungen während der Dienstzeiten sowie gesellschaftliche Aktivitäten für Schüler. Hüyük Provincial National Education Directorate bildet eine Schnittstelle zwischen Schulen und Behörden. Die Aufgabe der Organisation ist es, Bedürfnisse und Lücken in der Versorgung der Schulen festzustellen und zur Abhilfe vermittelnd Verbindungen zu existierenden Regierungsinitiativen und Fördermaßnahmen der Kommunen und lokalen Gouverneure herzustellen.

Mit der Teilnahme an Move-Free and Prosper?! möchte das Direktorat erreichen, dass die Mitarbeiter, Lernenden und Unterrichtenden in den Einrichtungen, mit denen es zusammenarbeitet, mehr über die Möglichkeiten der Arbeit im Ausland erfahren und so aufgeschlossener für andere Länder, alternative Möglichkeiten und Kulturen werden. Ebenfalls erhofft sich die Organisation, dass dadurch das Selbstvertrauen und interkulturelle Bewusstsein ihrer Zielgruppen und Mitarbeiter gestärkt und ihnen die Vorzüge des Fremdspracherwerbs näher gebracht werden können.



Meath Community Rural and Social Development Partnership

Meath Partnership ist eine Organisation, die für die Gestaltung und Umsetzung von Entwicklungsprogrammen für die Gemeinden und ländlichen Gebiete des gesamten County Meath zuständig ist. Schwerpunktmäßig beschäftigt sich die Organisation damit, lokale Communities bei der Bewältigung anhaltender Ausgrenzungs und Benachteiligungsprobleme handlungsfähiger zu machen. Zu diesem Zweck entwickelt Meath Partnership eine Reihe von Programmen und Projekten und sorgt für deren Umsetzung. Meath Partnership ist eine gemeinnützige Non-Profit-Organisation.

Meath Partnership ist zuständig für die Durchführung des LEADER-Programms im County Meath und beschäftigt sich mit der Verbesserung der menschlichen Lebensqualität in wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und kultureller Hinsicht, die durch die Schaffung von dauerhaften örtlichen Gemeinschaften im ländlichen Raum erreicht werden soll. Zur Erreichung dieses Ziels bietet Meath Partnership den Communities vor Ort eine Reihe von Dienstleistungen an, wie zum Beispiel Kapitalanlagen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Beratung in den Bereichen Gründung und Ausbau von Mikrounternehmen, Existenzgründung für Arbeitslose, Weiterqualifizierung und Praktika für geringqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitssuchende, Grundlagenvermittlung für Alleinerziehende, frühe Schulabgänger, Senioren, Migranten und Familien geringverdienender Landwirte sowie branchenspezifische Weiterbildung für Arbeitssuchende in den Bereichen E-Business, sanfter Tourismus, Handwerksgastronomie, Kreativbranche, erneuerbare Energien, Unternehmensgründung und Tourismus und Hotelgewerbe.

Meath Partnership betreibt eine „One-Stop-Boutique für ehrenamtliche Aktivitäten“ für Personen, die an einer unentgeltlichen Tätigkeit interessiert, und Organisationen, die auf der Suche nach ehrenamtlichen Mitarbeitern sind. Zudem stellt das Dr. Curran Training Centre Arbeitssuchenden, Unternehmern und Mitgliedern der Community im County Meath Bildungsangebote zur Verbesserung ihrer Qualifizierungen, Fähigkeiten und Chancen auf Beschäftigung zur Verfügung.

5 Leitfaden – „Move free and prosper?!“



SWOT-Analyse der Arbeitsmärkte der Partnerregionen

Jede Partnereinrichtung führte eine SWOT-Analyse des Arbeitsmarktes ihrer Region durch. Die SWOT-Analyse untersucht und misst die Stärken (Strengths), Schwächen (Weaknesses), Möglichkeiten (Opportunities) und Risiken (Threats) von Fördermaßnahmen und Dienstleistungen. Anschließend können auf Grundlage der aus den Ergebnissen der Analyse gezogenen Rückschlüsse Empfehlungen für Verbesserungen ausgesprochen werden. Die im Folgenden dargestellten Analyseergebnisse geben einen Überblick über die momentane Situation in den einzelnen Partnerregionen.

Tübingen, Region Neckar-Alb, Deutschland

Räumliche Struktur:

In Deutschland leben ungefähr 80 Millionen Menschen. Tübingen liegt im Süden Deutschlands, ungefähr 30 Kilometer von Stuttgart, der Landeshauptstadt des Bundeslandes Baden-Württemberg, entfernt. Das Bundesland Baden-Württemberg grenzt an Frankreich und die Schweiz. Tübingen ist eine typische Universitätsstadt und Sitz einer der ältesten Universitäten Europas. Tübingen hat ungefähr 85 000, Stuttgart 600 000 und Baden-Württemberg elf Millionen Einwohner.

Wirtschaftsstruktur:

Ein Großteil der Arbeitnehmer in Deutschland arbeitet im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor (insgesamt 12,6 Millionen). Besonders in den südlichen Bundesländern ist die lokale Wirtschaft im landesweiten Vergleich sehr stark. Den Schwerpunkt legen hier die Automobilindustrie mit Unternehmen wie zum Beispiel Mercedes-Benz und Porsche und ihre Zuliefererbetriebe. Die Region hat ihre Stärken im Ingenieurwesen, insbesondere im Maschinenbau, ist aber auch anfällig im Falle einer globalen Krise, da sie über keine Bodenschätze verfügt und stark von Exporten abhängig ist. In Tübingen ist die Universität mit ihrem Kerngeschäft und ihren vielen Nebenaktivitäten einer der größten Arbeitgeber.

Die Bevölkerung unserer Region:

Die Region ist attraktiv für Arbeitnehmer aus ganz Deutschland und aus dem Ausland. Man erwartet jedoch, dass der stattfindende demographische Wandel die Bevölkerungsstruktur der Region verändern wird. Vorhersagen zufolge wird das Bevölkerungswachstum sinken und das Durchschnittsalter von 40,2 aus dem Jahr 2000 auf 48,6 im Jahr 2050 steigen. Aufgrund dieser demographischen Veränderungen muss sich Deutschland darauf vorbereiten, dem vorhergesagten Mangel an qualifizierten Arbeitskräften entgegenzuwirken, beispielsweise mithilfe von gezielten Qualifizierungsprogrammen für Frauen und Migranten. Über 25 % der Bevölkerung in Baden-Württemberg sind Menschen mit Migrationshintergrund und etwa 85 % hiervon europäischer Herkunft. Die größte Gruppe kommt aus der Türkei (23 %), gefolgt von Migranten aus dem ehemaligen Jugoslawien (14 %, Kroatien, Serbien, Bosnien und Herzegowina), Italien (12 %), Griechenland (5 %) sowie der ehemaligen Sowjetunion und anderen Ländern des ehemaligen Ostblocks.

Die meisten Arbeitsplätze in der Region befinden sich in den Bereichen der Rohmaterialherstellung und der allgemeinen Warenproduktion, doch gibt es regionale Unterschiede. Immer mehr Unternehmen verlegen ihre Produktion ins Ausland. Das Risiko den Arbeitsplatz zu verlieren, ist für Arbeiter mit geringer oder ohne Qualifikation höher als für hochqualifizierte Angestellte, und gerade für Erstere wird es in Zukunft immer schwieriger sein, sinnvolle Alternativbeschäftigungen zu finden.



Arbeitslosenquote:

Im April 2013 gab es laut Bundesagentur für Arbeit 3 932 Arbeitslose in Tübingen und rund 10 000 in der größeren Region Neckar-Alb. Dies entspricht 3,5% und einem Anstieg um 5,7 % verglichen mit den Zahlen des Vorjahrs. 54,1 % der Arbeitslosen sind Männer, 45,9 % Frauen. Die Arbeitslosenquote in der Region Neckar-Alb ist deutlich niedriger als die Gesamtdeutschlands, die momentan bei 7,1 % liegt, und geringfügig niedriger als die des gesamten Bundeslands Baden-Württemberg, die 4,2 % beträgt.

Bildung und Qualifizierung:

Ungefähr 5,7 % der Schüler der Region beenden die Schule ohne Schulabschluss; die meisten von ihnen sind Menschen mit Migrationshintergrund. Den Hauptschulabschluss erlangen ungefähr 30 %, 37 % schaffen die Mittlere Reife und 26% bestehen den höchsten Schulabschluss, das Abitur.

Schlesische Woiwodschaft, Polen

Räumliche Struktur:

Das Gebiet der Schlesischen Woiwodschaft liegt im südlichen Teil Polens und grenzt an folgende andere Woiwodschaften und Staaten: Opolskie, Łódzkie, Świętokrzyskie und Małopolskie sowie die Tschechische Republik und die Slowakei. Die Woiwodschaft hat eine Fläche von über 12 333 Quadratkilometer, was ungefähr 3,9 % der Gesamtfläche Polens entspricht. Ende 2011 lag ihre Bevölkerungszahl bei 4,63 Millionen oder 12 % der Gesamtbevölkerung Polens. Sie ist die am dichtesten besiedelte Woiwodschaft Polens mit 375 Einwohnern je Quadratkilometer – hier liegt der Landesdurchschnitt bei 123. Das natürliche Wachstum der Bevölkerung liegt bei minus 0,6 Promille. Die hohe Rate der Verstädterung wird deutlich, wenn man die Anzahl der Menschen betrachtet, die in den 71 Städten der Region leben und deren Anteil an der Gesamtbevölkerung der Region bei 77 % liegt. Die größten Städte in der Schlesischen Woiwodschaft sind Kattowitz, Częstochowa, Sosnowiec and Gliwice. Die größten Städte Polens sind Warschau, Krakau, Lodz und Wrocław.

Verkehrsanbindung und Infrastruktur (öffentlicher Verkehr, Schnellstraßen):

Das öffentliche Verkehrsnetz der Schlesischen Woiwodschaft ist gut ausgebaut. Seine Länge entspricht 20 % aller Verkehrswege in Polen. Schlesien verfügt ebenso über das größte Schienennetz für Personen- und Güterbeförderung Polens. Auf dem schlesischen Schienennetz wird ungefähr die Hälfte aller innerpolnischen Schienennetztransporte abgewickelt. Ein weiterer wichtiger Baustein in der Infrastruktur der Region ist der internationale Flughafen von Pyrzowice.

Wirtschaftsstruktur:

Ende 2011 war die Mehrheit (30 %) der arbeitnehmenden Bevölkerung in der Industrie beschäftigt. Es folgten die Branchen Kfz-Reparaturen und -handel (16,5 %), Bildung (knapp 8 %) und Baugewerbe (über 7 %).

Die Schlesische Woiwodschaft ist reich an Bodenschätzen, die die Grundlage für eine große Zahl an Arbeitsplätzen in der gut entwickelten Förderindustrie sind. Ein Bereich mit Entwicklungspotential ist die Technologiebranche.

Beschäftigte, Verhältnis Frauen/Männer:

Am 31. Dezember 2011 lag die Zahl der Beschäftigten bei 1 648 100, 11,8 % aller Beschäftigten des Landes. Knapp 56 % der Beschäftigten der Woiwodschaft – 913 100 in absoluten Zahlen – waren Männer.

Arbeitslosenquote:

Ende Januar 2013 erreichte die Arbeitslosenquote unter der Bevölkerung der Region 11,9 %, 2,3 % niedriger als der Landesdurchschnitt von 14,2 %. Was die niedrigsten Arbeitsquoten betrifft, belegt die Schlesische Woiwodschaft landesweit den dritten Rang und wird lediglich von den Regionen Mazowsze und Wielkopolska übertroffen. Betrachtet man die Arbeitslosenquote über die gesamte Woiwodschaft hinweg, gibt es jedoch signifikante Unterschiede. Ende Januar 2013 wurde die niedrigste Arbeitslosenquote mit 5,5 % in Kattowitz ermittelt, während im Gebiet Czeszochowski ein Arbeitslosenhöchstanteil von 22,1 % gemessen wurde.

Arbeitsplatzangebot:

Im Januar 2013 schrieben die lokalen Arbeitsämter insgesamt 9 337 freie Stellen aus. Zwischen Januar und Dezember 2012 wurden dort rund 97 600 freie Stellen gemeldet. Dreh und Angelpunkt der Stellensuche ist hier die zentrale Datenbank für Stellenangebote. Attraktive Stellenangebote von Unternehmen aus dem Ausland und Übersee werden ebenfalls von den lokalen Arbeitsämtern ausgeschrieben, was den Trend zur Migration verstärkt.

Bildung und Qualifizierung:

Der größte Teil der Personen, die bei den lokalen Arbeitsämtern als arbeitslos gemeldet sind, haben ein relativ niedriges Bildungsniveau. Die beiden größten Gruppen von Arbeitssuchenden sind zum einen Personen mit einfachen Berufs- und niedrigen Schulabschlüssen und zum anderen diejenigen, die lediglich die Grundschule absolviert oder vorzeitig abgebrochen haben (jeweils 28 % und 27,5 % aller Ende 2012 gemeldeten Arbeitslosen). Arbeitslose, die nach der Sekundarstufe eine weiterführende Schule oder eine Berufsschule absolvierten, machten einen Anteil von 22,9 %, Hochschulabsolventen 12,3 % und Abgänger allgemeiner weiterführender Schulen 9,3 % aller zu diesem Zeitpunkt bei den Arbeitsämtern als arbeitslos gemeldeter Personen aus.

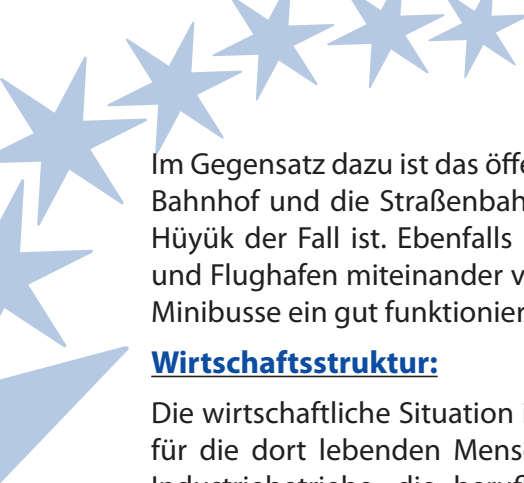
Konya, Türkei

Räumliche Struktur:

Hüyük ist eine Stadt im Bezirk Konya. Sie befindet sich in der Zentraltürkei und zählt 4 000 Einwohner. Die relativ geringe Einwohnerzahl lässt sich durch die Abwanderung vieler junger arbeitssuchender Menschen in größere Städte, zumeist nach Konya-Stadt, erklären. Unternehmen in den Bereichen Landwirtschaft und Fischfang sowie die Ämter vor Ort sind die wichtigsten Arbeitgeber in Hüyük. Das Töpfereigewerbe ist aufgrund der günstigen Bodeneigenschaften in der Region ebenfalls sehr beliebt. Trotz der guten Voraussetzungen für die Landwirtschaft sind die Landwirtschaftsbetriebe der Region aufgrund des umliegenden Berglands relativ kleinflächig. Im Gegensatz dazu gibt es in Konya eine große Anzahl an Fabriken, insbesondere der Süßwarenindustrie, die einer der wichtigsten Arbeitgeber ist. Überall in der Region eignet sich das Land für die landwirtschaftliche Produktion – falls genügend Niederschläge fallen – und im Allgemeinen erwirtschaften die Landwirte mit ihren Erzeugnissen gute Gewinne.

Verkehrsanbindung und Infrastruktur (öffentlicher Verkehr, Schnellstraßen):

Die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist in Hüyük häufig mit viel Zeitaufwand verbunden und gestaltet sich schwierig. Es gibt zwar Anschlüsse zwischen den einzelnen Verkehrsunternehmen, doch ist die Zahl an Direktverbindungen sehr beschränkt. Da bei vielen Fahrten häufiges Umsteigen in Kauf genommen werden muss, ist die Benutzung des öffentlichen Nahverkehrs in der Stadt nicht sehr komfortabel. Um bequem von A nach B zu kommen, benutzen aus diesem Grund die meisten Menschen den eigenen PKW. Und auch, weil in der Stadt viele der Möglichkeiten fehlen, die nahe gelegene moderne Städte bieten, wird im Allgemeinen damit gerechnet, dass Hüyük mit hoher Wahrscheinlichkeit in naher Zukunft für junge Menschen unattraktiv wird und immer mehr Menschen in Städte abwandern.



Im Gegensatz dazu ist das öffentliche Verkehrsnetz in Konya-Stadt sehr gut ausgebaut. Der Flughafen, Bahnhof und die Straßenbahnen machen das Reisen in der Stadt sehr viel komfortabler als dies in Hüyük der Fall ist. Ebenfalls ist ein regelmäßig verkehrender Shuttleservice eingerichtet, der Stadt und Flughafen miteinander verbindet. In der Stadt selber bilden Straßenbahnen, Linien- und private Minibusse ein gut funktionierendes öffentliches Verkehrsnetz mit regelmäßigen Verbindungen.

Wirtschaftsstruktur:

Die wirtschaftliche Situation in Hüyük ist vergleichsweise gut. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen für die dort lebenden Menschen ähneln denen in Konya-Stadt. Jedoch gibt es so gut wie keine Industriebetriebe, die beruflichen Möglichkeiten sind begrenzt und die in der Landwirtschaft angewandten Methoden teilweise veraltet.

Abgesehen von diesen Defiziten wird die Landwirtschaft von den klimatischen und geologischen Voraussetzungen begünstigt. Deshalb sind viele Menschen in Hüyük, außer in den religiösen Institutionen, in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt. Heute liegt der Schwerpunkt der landwirtschaftlichen Produktion auf biologisch und natürlich angebauten Erzeugnissen – einer der Hauptexportschlager sind Erdbeeren. Unter jungen Menschen ist jedoch trotz dieser Erfolge die Wahl eines Berufs in der Landwirtschaft nicht sehr beliebt, und viele ziehen es vor, in die Städte auszuwandern, um dort in anderen Bereichen nach Arbeit zu suchen.

Hingegen unterscheidet sich die Situation in Konya-Stadt grundlegend von der in Hüyük. Die Großstadt verfügt über eine sehr gut entwickelte Industrie, und es leben dort auch viele Zugewanderte aus anderen Städten der Türkei und aus dem Ausland – angezogen von den guten Chancen auf Beschäftigung. Als wichtiges Wirtschaftszentrum beherbergt die Stadt eine große Zahl an Kindergärten und Kindertagesstätten, bei denen Eltern ihre Kinder ab dem achtzehnten Lebensmonat anmelden können.

Die Bevölkerung unserer Region:

Die drei größten Städte der Türkei sind Istanbul, Ankara und Izmir. Die Einwohnerzahl von Istanbul beträgt momentan etwa 12 Millionen. Ankara ist die Hauptstadt der Türkei und zählt ungefähr 4,5 Millionen Einwohner. Izmir mit etwa 3,5 Millionen Einwohnern ist eine Industriestadt und Hochburg der Tourismusbranche. Konya ist die achtgrößte Stadt der Türkei. In ihrem Zentrum leben ungefähr eine Million Einwohner. Das Zentrum von Konya besteht aus drei Stadtteilen, die jeweils eine eigene Stadtgemeindeverwaltung haben. Die gesamte Stadt wird von einer zentralen Verwaltungsbehörde geleitet. Jede dieser Behörden organisiert kostenlose Dienstleistungen, wie zum Beispiel Trainings im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Freizeitkurse, die die Aktivität und soziale Integration der Bürger anregen sollen.

Arbeitslosenquote:

Im Februar 2011 betrug die Arbeitslosenquote 11,5 %. Die Gesamtzahl der Arbeitslosen betrug zu diesem Zeitpunkt 2 964 000. Die Zahl der Arbeitslosen fiel im selben Monat des Folgejahres auf 2 721 000. Die Zahl der Beschäftigten stieg von 22 802 000 auf 23 338 000.

Laut Untersuchungsergebnissen lag die Beschäftigungsquote bei den Männern im Februar 2012 bei 69,1%. Bei den Frauen hingegen waren es 24 %, was einem Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 % entsprach. Eine Untersuchung zeigte, dass 15,6 % aller Beschäftigten zur Altersgruppe der 15 bis 24-Jährigen gehörten. In der Gruppe der Personen mit Gymnasial- oder niedrigeren Schulabschlüssen waren 66,7% der Männer und 23% der Frauen in Arbeit. Bei den Personen mit Hochschul- oder gleichwertigen Abschlüssen lag dieser Anteil bei 85,1 % für die Männer und 70,4 % für die Frauen.

Im Zeitraum von Februar 2011 bis Februar 2012 ging die Arbeitslosigkeit in Konya um 0,7 % auf 6,1 % zurück. 2012 hatte Konya von allen 26 Regionen der Türkei die fünftniedrigste Arbeitslosenquote.

County Meath, Irland

Räumliche Struktur:

Das County Meath liegt im zentralöstlichen Teil Irlands in der Provinz Leinster und hat laut einer 2011 durchgeführten Erhebung eine Bevölkerungszahl von 184 034 Einwohnern. Meath ist gebietsmäßig das vierzehntgrößte aller 26 irischen Countys und das sechstgrößte in Bezug auf die Einwohnerzahl. Im County Meath befinden sich zudem die beiden einzigen Gaeltacht-Gebiete Irlands (Gebiete, in denen hauptsächlich Irisch gesprochen wird) – in der Provinz Leinster, in Ráth Cairn und Baile Ghib. Es gibt 2 603 Sprecher des Irischen im County Meath und 1 299 Menschen mit Irisch als Muttersprache in Meath Gaeltacht. Außerdem besuchen 1 304 Einwohner die sieben Gaelscoils (gälische Schulen) außerhalb der Meath-Gaeltacht-Gebiete. Die Fläche des Countys beträgt 2 342 Quadratkilometer.

Verkehrsanbindung und Infrastruktur (öffentlicher Verkehr, Schnellstraßen):

Nur 30 Autominuten nördlich von Dublin im Nordosten Irlands, im Herzen des Boyne-Tals gelegen, kann sich das County Meath mit seiner konkurrenzlosen und beneidenswerten Lage am Knotenpunkt von vier großen Autobahnen – der M1, M2, M3 und M4 – brüsten. Das County liegt nur etwa 30 Autominuten von Dublins internationalem Flughafen entfernt. Die Fährhäfen von Dublin, Dun Laoghaire und Belfast befinden sich ebenfalls in der Nähe. Der regelmäßige Schienenverkehr von Dublin aus hält in Laytown, Drogheda und Dunboyne. Ebenfalls ist Meath durch häufig verkehrende Überlandbusse mit Dublin verbunden und es gibt Pendelzüge nach Enfield. Diese Züge verkehren zwar eher selten (lediglich acht Züge am Tag nach Dublin von 16 bis 19 Uhr ohne Direktverbindung), doch haben im Vergleich dazu viele andere Dörfer wie zum Beispiel Enfield überhaupt keine Schienennetzanbindung.

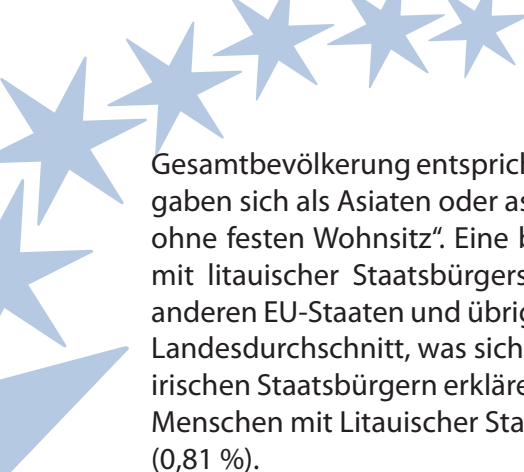
Wirtschaftsstruktur:

Zwar gibt es in Meath nur wenige Standorte, in die internationale Unternehmen Kapital investieren, doch befinden sich Arbeitgeber dieser Art in den unmittelbar benachbarten Städten Drogheda, Blanchardstown, Swords, und Leixlip. Das Tara-Bergwerk, der größte Untertageabbau von Blei und Zink, besteht seit 1977. Das aktuelle Fördervolumen an Erz liegt bei 2 600 000 Tonnen pro Jahr, was einer Menge von über 200 000 Tonnen reinem Zink entspricht. Zudem befinden sich in einem Streifen, der sich von Edenderry an der Grenze zu Offaly bis hin zur Meeresküste in Laytown erstreckt, eiszeitliche Kiesdepots. Diese Vorkommen bilden die Grundlage für eine weit in die Vergangenheit zurückreichende Bergbau-tradition. In der Nähe von Duleek befindet außerdem ein großes Zementwerk, und in Cloonee und Navan sind Werke der fleischverarbeitenden Industrie ansässig. Weitere beliebte lokale Beschäftigungsfelder in der Region sind die Pferdezucht und die Weiterbildung. Die Landwirtschaft ist zwar traditionell der Hauptwirtschaftszweig von Meath, doch gehen aufgrund des Wettbewerbs um Arbeitskräfte mit anderen Branchen seit einiger Zeit die Produktionsmengen in diesem Bereich zurück. Durch den Einsatz von Wanderarbeitern hat sich die Lage jedoch wieder stabilisiert. Meath ist Irlands führende Region beim Anbau von Kartoffeln und ein sehr bedeutender Produzent von Rindfleisch, Gerste, Milch, Weizen und Wurzelgemüse.

Die Bevölkerung unserer Region:

Laut Bevölkerungsstatistik vom ersten Quartal 2011 hat Meath nach Kildare die zweithöchste Geburtenrate der Provinz Leinster (996). Die Geburtenrate von Meath (21,5 pro 1000 Einwohner) entwickelte sich dabei in dieselbe Richtung wie die in Gesamtirland (17 pro 1000 Einwohner), fiel jedoch stärker aus. Laut Erhebung von 2011 liegt die Größe der Gesamtbevölkerung in Meath bei 184 034 Einwohnern. Im Zeitraum zwischen den Erhebungen stieg die Zahl der Ausländer in Gesamtirland um 30 % (oder 124 624 Personen) auf 544 357 Personen. In Meath liegt der Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung mit 10,8 % leicht unter dem landesweiten Durchschnitt. Jedoch ergab die Untersuchung, dass Meath, was die absolute Zahl an ausländischen Mitbürgern betrifft, mit 19 802 nur hinter den Countys Dublin, Cork, Galway und Kildare liegt. Insgesamt 3 252 Einwohner von Meath bezeichneten sich selber als „Schwarze“ oder „schwarze Iren“, was einem Anteil von 1,8 % an der

10 Leitfaden – „Move free and prosper?!“



Gesamtbevölkerung entspricht (0,4 % mehr als im Landesdurchschnitt). Weitere 2 050 Personen (1,1 %) gaben sich als Asiaten oder asiatische Iren aus, 1412 (0,8 %) als Andere und 967 (0,5 %) als „weiße Iren ohne festen Wohnsitz“. Eine besondere Anmerkung gilt den ungewöhnlichen Zahlen für Menschen mit litauischer Staatsbürgerschaft in Meath. Der Anteil an Menschen aus Großbritannien, Polen, anderen EU-Staaten und übrigen Ländern der Welt liegt in Meath mit 0,3 % und 0,5 % leicht unter dem Landesdurchschnitt, was sich durch den im landesweiten Vergleich etwas geringeren Anteil an nicht-irischen Staatsbürgern erklären lässt. Die einzige Prozentzahl, die diesem Trend widerspricht ist die für Menschen mit Litauischer Staatsbürgerschaft, die mit 1,84 % höher ausfällt als der Landesdurchschnitt (0,81 %).

Arbeitslosenquote:

Zur Zeit der Erhebung von 2011 gab es 16 205 Arbeitslose im County Meath. Darunter waren 3 003 nicht-irische Staatsbürger, was einem Anteil entspricht, der höher liegt als der Landesdurchschnitt von etwa 14,7 %. Die größte Gruppe unter den Arbeitslosen waren Menschen aus Litauen (607), anderen EU-Ländern (d.h. EU-Mitgliedstaaten ohne Großbritannien, Polen und Litauen – 571), Polen (545), Großbritannien (436), afrikanischen (334) und asiatischen Ländern (145).

Geschlechterspezifisches und Stadt/Land-Profil:

Bei den Menschen nicht-irischer Nationalität im County Meath herrschte ein fast ausgeglichenes Verhältnis zwischen der Zahl der Frauen (9 856) und der der Männer (9 810). Ungefähr drei Viertel der Menschen mit nicht-irischer Staatsbürgerschaft (15 314 Personen) lebten in städtischen Ballungsräumen und ungefähr ein Viertel (4 352 Menschen) auf dem Land.



Zusammenfassung unserer Umfragen und Resümee

Im Verlauf des Projekts führte jede Partnereinrichtung zwei verschiedene Umfragen durch. Dazu entwarf jeder Partner je einen Fragebogen und unternahm damit Umfragen mit Mitgliedern der Zielgruppen und Interessenvertretern vor Ort. Die Ziele der Umfragen waren ein besseres Verständnis der Bedürfnisse der Migranten und Interessengruppen bei sich vor Ort sowie das Sammeln nützlicher Informationen, die später in die Entwicklung dieses Leitfadens einfließen sollten.

Ergebnisse der ersten Umfrage:

Bei der ersten Umfrage ging es um eine Einschätzung des Bildungsbedarfs freier Arbeitskräfte in jeder der Partnerregionen. Die Ergebnisse der Umfrage werden im Folgenden dargestellt. Ziel des ausgeteilten Fragebogens war die Ermittlung des Bildungsbedarfs von Personen, die den Wunsch haben, im Ausland zu arbeiten. Hierzu befragten die Partner aus Irland und Deutschland in ihren Ländern lebende Migranten, und die Partner aus Polen und der Türkei, Personen, die im Ausland gelebt hatten und danach wieder in ihre Heimatländer zurückgekehrt waren. Insgesamt 60 Personen nahmen an der Umfrage teil.

Beschäftigungsstatus

In Deutschland, Irland und Polen waren die meisten der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung ohne Beschäftigung (69 %). In der Türkei befand sich über die Hälfte der Befragten bereits im Ruhestand, die Übrigen hatten Gelegenheitsjobs, waren in Teil- oder Vollzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt oder selbständig.

Teilnahme an Weiterbildung und Bildungsbedarf

Ein sehr großer Teil der Migranten in Irland und Deutschland (85 %) hatte bereits an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, während die in der Türkei und Polen lebenden Migranten nur minimales Interesse an Weiterbildung bekundeten. In Irland und Deutschland hatten die Befragten Weiterbildungsmaßnahmen zu unterschiedlichen Themen, wie zum Beispiel EDV-Kenntnisse, sprachliche Fähigkeiten sowie berufliche Hard- und Softskills, besucht.

Ihre Nichtteilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen begründeten die meisten Befragten mit dem Fehlen an Informationen und Ankündigungen zu stattfindenden Kurse, Zeitmangel und zu hohen Kursgebühren.

Jedoch beantworteten die Befragten aus Deutschland, Irland und Polen die Frage, ob sie den Wunsch hätten anzukünftig stattfindenden Maßnahmen teilzunehmen, größtenteils positiv (85 %). Die Mehrheit aller Teilnehmer der Umfrage erhoffte sich von der Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen höhere Chancen auf Beschäftigung. Zudem erwarteten die Befragten aus Polen und Irland, sich durch die Teilnahme an einem Weiterbildungskurs persönlich und beruflich weiter zu entwickeln. Lediglich in der Türkei waren über 50 % der Befragten nicht bereit, an weiterbildenden Maßnahmen teilzunehmen.

Die meisten Befragten aus allen vier Ländern wünschten sich, an Kursen teilzunehmen, in denen sprachliche und berufliche Fähigkeiten und EDV-Kenntnisse vermittelt werden. Teilnehmer der Umfrage in der Türkei interessierten sich zudem für berufliche Orientierungskurse, und aus den Antworten der Umfrage in Irland ging hervor, dass auch Bedarf an Kursen zur Entwicklung der sozialen Kompetenzen der Migranten besteht.

Auf die Frage nach ihren bevorzugten Lernmethoden hin, gaben die Befragten interaktives Lernen und das Lernen in Partner- oder Gruppenarbeit an. Ebenfalls wurde in Deutschland und der Türkei der Wunsch nach Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen des regulären Arbeitsalltags und in Irland nach Weiterbildungen in Form von Vorträgen geäußert.



Weiterbildungsmöglichkeiten für freie Arbeitskräfte in den Partnerländern

Ein Ergebnis der Umfrage ist, dass eingewanderte Arbeitnehmer in hohem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen interessiert sind. Migranten sind häufig schon aufgrund dessen benachteiligt, dass sie nicht wissen, wohin sie sich auf der Suche nach Unterstützung und Ratschlägen bei der Anmeldung für Weiterbildungsmaßnahmen wenden sollen. Aus diesem Grund stellte jede Partnereinrichtung weitere Nachforschungen an und sammelte die für Migranten wichtigsten Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrer Region. Aufgrund des Umfangs und der Vielfältigkeit der vorhandenen Möglichkeiten können hier nur einige Beispiele aufgeführt werden.

Deutschland

In Deutschland gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten an privaten oder beruflichen Weiterbildungskursen teilzunehmen. Es besteht auch die Möglichkeit, allgemeine Qualifikationen oder gar Schulabschlüsse im Rahmen von Kursen der Erwachsenenbildung zu erlangen. Eine Reihe von Einrichtungen und Internetseiten stellen Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Im Folgenden werden einige der wichtigsten Angebote/Einrichtungen in Deutschland aufgeführt:

Auf nationaler Ebene finden Interessierte Informationen unter www.bildungsserver.de, auf der Seite des InfoWeb Weiterbildung www.iwwb.de oder im Kursnet der Bundesagentur für Arbeit <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>. Um die Suche in den Regionen weiter einzuschränken, bieten die verschiedenen Bundesländer unterschiedliche Landesbildungsserver an. In Baden-Württemberg gibt beispielsweise die Internetseite www.fortbildung-bw.de Auskunft über unterschiedliche Weiterbildungsprogramme.

Es gibt in Deutschland zahlreiche Weiterbildungsanbieter, häufig auch mit einem Abend- oder Wochenendkursprogramm, was besonders für Vollzeitbeschäftigte praktisch ist. Beispiele für Anbieter der Erwachsenenbildung sind die Volkshochschulen, Familienbildungsstätten, kirchliche Einrichtungen und die IHK (Industrie- und Handelskammer) sowie private Anbieter. Alle Einrichtungen der Erwachsenenbildung veröffentlichen eigene Programme, weshalb Informationen über in einer bestimmten Region stattfindende Kurse auch direkt bei den Einrichtungen eingeholt werden sollten.

Informationen über deutsche Sprachkurse und Finanzierungsmöglichkeiten für eine Teilnahme finden sich auf der Internetseite des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, www.bamf.de.

Die Bundesagentur für Arbeit ist ein wichtiger Ansprechpartner, wenn es um Kurse der beruflichen Weiterentwicklung geht. Zu den wichtigsten Aufgaben der Agentur gehören die Arbeitsvermittlung, Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten, Berufsberatung und die Zuweisung von Arbeitslosengeld. Arbeitssuchende sollten sich direkt an die Zweigstelle der Bundesagentur für Arbeit vor Ort wenden, wenn sie sich über eventuelle finanzielle Unterstützung und Möglichkeiten der Weiterbildung informieren möchten www.arbeitsagentur.de.

Eine weitere einmalige Finanzierungsmöglichkeit ist die Bildungsprämie, eine Zuschlagszahlung für die Teilnahme an Bildungsangeboten. Weitere Informationen über dieses Programm entnehmen Sie bitte den Internetseiten unter www.bildungspraemie.info.



Polen

Das von der polnischen Agentur für Unternehmensentwicklung gegründete Portal www.inwestycjawkadry.info.pl ist die wichtigste Informationsquelle für Personen, die etwas über die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Einzelheiten zu Aufbaustudiengängen erfahren möchten. Das Portal bietet ebenfalls Informationen zu finanziell unterstützten Weiterbildungsmöglichkeiten und Kursen, die vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert werden.

Die lokalen Arbeitsbehörden in Polen stellen Listen kostenloser Weiterbildungsprogramme zur Verfügung, die im Allgemeinen für bei ihnen als arbeitslos gemeldete Personen bestimmt sind. Auf den Internetseiten der Arbeitsämter der Woiwodschaft finden sich ebenfalls Informationen über Unternehmen und Einrichtungen, deren Projekte vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert werden. Informationen über das Arbeitsamt der Woiwodschaft in Kattowitz finden Sie unter <http://efs.wup-katowice.pl/bezplatne-wsparcie-nieaktywni-zawodowo>.

Zudem findet man bei privaten Weiterbildungseinrichtungen Zugang zu nicht-formalen Bildungsangeboten. Um öffentliche Geldmittel aus europäischen Fonds, dem Arbeitsfonds oder dem Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderung (PFRON) bei der Durchführung von Kursen für Arbeitslose und Arbeitssuchende zu beantragen, müssen Weiterbildungsanbieter in Registern für Weiterbildungseinrichtungen gemeldet sein. Die Register, in denen diese Einrichtungen aufgeführt sind, werden von den Arbeitsämtern der Woiwodschaft verwaltet. Detaillierte Informationen über dort registrierte Einrichtungen befinden sich unter <http://ris.praca.gov.pl/ris/index.ftl>.

Türkei

In der Türkei ist İŞKUR die nationale Schirmorganisation für Möglichkeiten der Stellensuche und Weiterbildung. İŞKUR bietet Informationen über Stellenangebote und Vermittlungsdienste, die nach passenden Arbeitgebern für Arbeitssuchende Ausschau halten. Die Organisation bietet ebenfalls Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Arbeitnehmer und Arbeitssuchende an und ist zuständig für die Auszahlung von Arbeitslosengeld. Freie Arbeitskräfte, die sich für İŞKUR interessieren, sollten für weitere Informationen einen Blick auf die Internetseite der Organisation werfen (www.iskur.gov.tr).

Außer İŞKUR können freie Arbeitskräfte auch die Internetseite des Bildungsministeriums besuchen. Sie gibt Auskunft über alle Abteilungen, die mit der Unterstützung von Arbeitskräften betraut sind (www.meb.gov.tr). Direkt beim Bildungsministerium, den Bildungszentren für Auszubildende und Einrichtungen der Erwachsenenbildung können Arbeitnehmer ebenfalls Unterstützung bekommen. Diese Bildungszentren bieten ausschließlich kostenlose Abend- und Wochenendkurse an. Einrichtungen der Erwachsenenbildung haben ein vielseitiges Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten und Türkischkursen für Migranten.

Es gibt auch eine Vielzahl an privaten Unternehmen, die eine Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten für Migranten und freie Arbeitskräfte anbieten. Als die Wichtigsten unter ihnen haben sich SABANCI (www.sabanci.com), KOÇ (www.koc.com), und FOCUS (www.focusmeslekiegitim.com) herausgestellt. Die von diesen Unternehmen angebotenen Kurse sind nicht immer kostenlos und meistens nicht speziell auf die Bedürfnisse von Migranten, Arbeitssuchenden und freien Arbeitskräften ausgerichtet.



Irland

Es gibt eine Reihe von Einrichtungen mit Weiterbildungsangeboten in Irland, unter ihnen FAS (Irische Nationalbehörde für Weiterbildung und Arbeit), Vocational Education Committees (VECs – Komitees zur beruflichen Weiterbildung) und Skillnets (Netzwerke zur Förderung von Fertigkeiten) und zudem Initiativen zur Förderung von Weiterbildungsabschlüssen wie Back to Education Initiative (BTEI – Initiative „zurück zur Bildung“) und Programme zur Vermittlung von englischen Sprachkenntnissen: FAS bietet Weiterbildungskurse an, die auf die Bedürfnisse von Arbeitssuchenden zugeschnitten sind (www.fas.ie); das Angebot der VECs umfasst eine Vielzahl an Lernmöglichkeiten für Menschen, die ihre Fähigkeiten und Qualifikationen verbessern möchten (www.vec.ie), unter anderem Kurse für Schulabgänger (www.studentfinance.ie) und das Vocational Training Opportunities Scheme (VTOS – Programm der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten), das auf die Bedürfnisse von Arbeitslosen zugeschnitten ist (www.qulaifax.ie); Skillnets unterstützen und kofinanzieren die Weiterbildung in Firmennetzwerken im Rahmen des Training Networks Programme (Weiterbildungsnetzwerkprogramm) www.skillnets.ie.

Zusätzlich gibt es eine Reihe von Initiativen zur Unterstützung von Migranten wie zum Beispiel Back to Education Initiative (BTEI – Initiative „zurück zur Bildung“). BTEI führt Teilzeitkurse für Menschen ab dem sechzehnten Lebensjahr ohne Schulabschluss oder vergleichbare Qualifikation (www.education.ie) durch. Des Weiteren bietet eine Vielzahl an Initiativen englischen Sprachunterricht an. Die irische Leitstelle für die Zulassung und Koordination von Dienstleistungen zum Erwerb der englischen Sprache (Accreditation and Coordination of English Language Services – ACELS) ist mit der Verwaltung von Bildungseinrichtungen betraut, bei denen englische Sprachkenntnisse vermittelt werden (English Language Training Organisations – ELTOs). Eine Liste mit allen anerkannten ELTOs befindet sich auf der ACELS-Homepage (www.acels.ie).

Informationen über alle genannten Stellen sind unter www.citizeninformation.ie verfügbar. Die Seite enthält Informationen über öffentliche Dienstleistungen in Irland und Anspruchsberechtigte sowie detaillierte Auskunft über Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für freie Arbeitskräfte.

PLOTEUS – Portal für Lernmöglichkeiten im gesamten europäischen Raum

Das Portal www.ec.europa.eu/ploteus stellt Informationen über Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der gesamten EU zur Verfügung. Die Internetseite enthält Links zu Webseiten von Universitäten und Hochschulen, Schuldatenbanken sowie Kursen im Bereich der beruflichen und der privaten Erwachsenenbildung.

Ergebnisse der zweiten Umfrage:

Bei der zweiten Umfrage wurden Personen aus den vier Partnerländern, die sich mit der Auswanderung aus ihrem Land befassten, zu ihren Bedürfnissen und den vorbereitenden Schritten, die sie zur Realisierung ihres Vorhabens unternahmen, befragt. Ziel war es, Informationen über die bei Emigrationsvorhaben auftretenden Notwendigkeiten und Hindernisse zu sammeln. Die hier ermittelten Ergebnisse halfen uns bei der Erstellung des vorliegenden Leitfadens. Insgesamt nahmen 85 Personen an der Umfrage teil.

Anlaufstellen und Unterstützung

Die Frage bezüglich Anlaufstellen, die die Befragten aufsuchten, um sich bei ihrem Emigrationsvorhaben unterstützen zu lassen, wurde in jedem der Partnerländer unterschiedlich beantwortet. In Deutschland hatten 44% der Befragten keinen Kontakt zu dementsprechenden Stellen. Sie bezogen ihre Informationen aus dem Internet oder standen in direktem Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern im Zielland. In der Türkei wandten sich 48 % an die Arbeitsagenturen, und in Polen waren der EURES-Dienst, die lokalen Arbeitsämter und private Vermittlungsagenturen die beliebtesten Anlaufstellen der Befragten. In Irland nannten die Befragten das Citizen's Information Centre (Bürgerinformationszentrum) und FAS, und viele wandten sich an die Botschaften der jeweiligen Zielländer.

Möglichkeiten der Stellensuche

Als beliebtestes Hilfsmittel bei der Arbeitssuche im Ausland gaben die Befragten Stellenanzeigen im Internet an. Lediglich in der Türkei fand der Kontakt zu den Arbeitsagenturen den Vorzug gegenüber der Suche im Internet. 44 % der Teilnehmer der Umfrage in Deutschland sahen Stellenanzeigen in der lokalen Presse ebenfalls als wichtige Quelle.

Vorbereitende Maßnahmen

Von allen vorbereitenden Maßnahmen wurden nach Angaben der Befragten in allen vier Partnerländern am häufigsten folgende drei angewandt: Erstellung eines Lebenslaufs, Kontaktaufnahme zu Freunden und Bekannten, die bereits im Zielland leben, und Teilnahme an Weiterbildung, besonders zum Fremdspracherwerb.

Eine weitere Frage bezog sich auf den persönlichen Bedarf an zusätzlicher Unterstützung von außen für einen reibungslosen Verlauf des Ortswechsels. Hier fielen die Antworten in den vier Partnerländern sehr unterschiedlich aus. In Polen gaben lediglich 11 von 24 Personen an, Hilfe von außen in Anspruch zu nehmen. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen in diesem Fall besonders deutlich, dass fehlende Sprachkenntnisse ein Hindernis beim Ortswechsel darstellen können, da diese 11 Befragten laut eigenen Angaben die Hilfe eines Übersetzers benötigten oder sich die Teilnahme an Sprachkursen wünschten. Ebenfalls hätten sie gerne Unterstützung bei der Suche nach einer Unterkunft. In Irland wünschten sich ungefähr 40 % der Befragten finanzielle Unterstützung und Beratung, und ungefähr 30 % gaben an, Netzwerke nutzen zu wollen, um sich von Menschen beraten zu lassen, die den Übergang bereits geschafft haben. Bei den Befragten in der Türkei standen ebenfalls finanzielle Unterstützung und Hilfestellung beim Spracherwerb im Vordergrund. Auf Unterstützung beim Erlernen der Sprache, dem Kontakt zu Menschen, die den Übergang bereits geschafft haben, und Informationen über das Sozialversicherungs- und Steuersystem des Ziellands lag auch das Hauptinteresse der Befragten in Deutschland.

Top 10 Tipps

Alle Partnereinrichtungen sammeln kurze, ihrer Meinung nach wichtige Tipps und Ratschläge für Menschen, die vorhaben, in ein anderes Land auszuwandern. Die folgende Bestenliste ist eine Auswahl der von den Partnern zusammengetragenen Ratschläge – wie wir meinen die 10 hilfreichsten Tipps, die man Menschen, die ins Ausland ziehen möchten, geben kann:

- Informieren Sie sich über die Gesetze, Steuern und Traditionen vor Ort, um bösen Überraschungen vorzubeugen. Achten Sie dabei besonders auf die kulturellen Unterschiede in dem Land, in dem Sie leben möchten.
- Sammeln Sie genaue Informationen über die Bereiche, in denen ein Mangel oder Überangebot an Stellen in Ihrem Zielland herrscht.
- Machen Sie sich mit den Arbeits- und Lebensbedingungen vertraut. Führen Sie selbst eine SWOT-Analyse durch, und achten Sie dabei auf die Anforderungen, die in Ihrem Zielland gestellt werden.
- Suchen Sie in Sozialen Netzwerken nach Gruppen, die es am Zielort Ihres Vorhabens gibt. In vielen sozialen Netzwerken finden Sie eine wahre Flut an Gruppen, wie zum Beispiel „New in Town“, über die Sie für gewöhnlich leicht mit anderen Menschen in Kontakt treten können. Oft sind diese Menschen gerne bereit und in der Lage, Ihnen mit hilfreichen Informationen und Tipps weiterzuhelfen, da sie selber auch den Ortswechsel meistern mussten.
- Machen Sie sich eine Liste mit verschiedenen Organisationen und Einrichtungen, an die Sie sich eventuell im Ausland wenden müssen (z.B. Botschaft, Krankenhäuser).
- Halten Sie sich zusätzliches Taschengeld für den Notfall bereit.
- Bringen Sie Ihr Leben in Ordnung, und beschränken Sie sich auf das Nötigste. Lösen Sie wenig benutzte Bankkonten und Kreditkartenverträge auf, und entrümpeln Sie Ihren Haushalt. Ändern Sie alle Ihre Anschriften auf Familienmitglieder oder Freunde um, oder beantragen Sie zumindest einen einjährigen Nachsendeauftrag. Bringen Sie Ihren Lebenslauf auf den neuesten Stand. Beenden Sie Ihre Mitgliedschaft bei Sportvereinen und Büchereien; kündigen Sie Ihre Verträge bei Kfz-, Hausrats-, Lebens- und Rentenversicherungsgesellschaften, Telefon-, Internet, Gas- und Stromanbietern und Banken oder teilen Sie ihnen Ihre Adressänderung mit; stoppen Sie Ihren Antrag auf Kindergeld und schreiben Sie Ärzten und Zahnärzten – die Aufzählung geht noch weiter, aber Sie wissen, was gemeint ist!
- Nehmen Sie Ihren Laptop mit und mieten Sie eine Wohnung mit Internetanschluss. Sollten Sie keinen Laptop besitzen, finden Sie heraus, wo an Ihrem Zielort der nächste Computer zu finden ist – für gewöhnlich finden Sie in Gemeindebibliotheken öffentlich zugängliche Computer. Ein Computer oder Laptop ist in den ersten Wochen Ihre Rettungsleine. Dies gilt für alles, von der Suche nach Arbeit, einer dauerhaften Unterkunft und einem Fortbewegungsmittel bis hin zum Auffinden der nächstgelegenen Drogerie oder des nächstgelegenen Supermarkts. Sie brauchen einen Internetzugang. Suchen Sie ebenfalls den Kontakt zu Gemeinschaften vor Ort, um darüber auf dem Laufenden zu bleiben, was in Ihrer Gemeinde passiert. Eröffnen Sie ein Skype- oder Viber-Konto, um kostenlos Video- oder Telefonanrufe zu tätigen.
- Es gibt viele Dinge, die Sie bereits im Vorfeld Ihres Umzugs erledigen können. Dies wird Ihnen das Leben nach Ihrer Ankunft um einiges erleichtern. Im Vorfeld bereits können Sie zum Beispiel einen Mietwagen reservieren, einen Bevollmächtigten für Geldüberweisungen ernennen, ein Bankkonto eröffnen und dorthin schon einmal etwas Geld zu überweisen.
- Stellen Sie Fragen: Die besten Informationsquellen sind die Menschen um Sie herum. Die meisten sind schon sehr viel länger dort als Sie und kennen die Gegend, wissen, wie die Dinge laufen und können Ihnen sagen, wo Sie interessante Orte finden. Sie können Ihnen auch Tipps zu guten Wohngebieten, Schulen, öffentlichem Verkehr, Kinderbetreuung, Sportstätten und Freizeitgruppen geben und Ihnen sagen, wo im Ort Sie am besten einkaufen gehen. Die meisten Menschen sind sehr gerne bereit, Ihnen mit Ratschlägen und Information weiterzuhelfen – fragen Sie sie also.



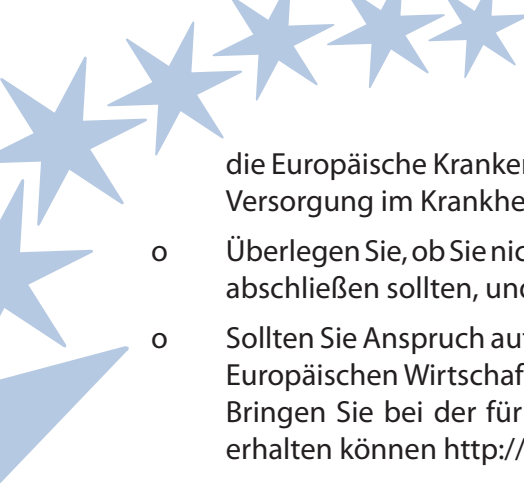
Checkliste

Zusätzlich zu den soeben genannten Tipps, hat die Woiwodschaftliche Arbeitsbehörde in Kattowitz eine Checkliste für Arbeitskräfte und Arbeitssuchende entwickelt, um sie auf die Auswanderung vorzubereiten. Hier werden all die notwendigen Dinge aufgezählt, die vor einem Ortswechsel ins Ausland erledigt werden müssen. Die Aufzählung eignet sich sowohl für die Arbeit von Beratern und Betreuern mit ihren Kunden als auch als To-Do-Liste für Einzelpersonen.

- o Überprüfen Sie, ob Ihr Pass oder Personalausweis noch gültig ist.
- o Sollten Sie Bürger eines Nichtmitgliedstaates der EU oder eines der neuen EU-Mitgliedsländer sein, überprüfen Sie, ob Sie noch zusätzliche Dokumente wie z.B. eine Arbeitserlaubnis benötigen oder bei der Botschaft Ihres Ziellandes ein Visum beantragen müssen. <http://ec.europa.eu/social/>
- o Wenn Ihre Familie mit Ihnen umzieht, könnte es nützlich sein, Ihre Heirats- oder die Geburtsurkunde Ihrer Kinder dabei zu haben.
- o Überprüfen Sie, was Sie benötigen, um sich legal in Ihrem Zielland aufhalten zu können, und bringen Sie etwas über die Lebens- & Arbeitsbedingungen in Ihrem Zielland in Erfahrung. Informieren Sie sich darüber, wo Sie nach Arbeit suchen können und erkundigen Sie sich über die dortigen Arbeitsbedingungen – Verträge, Mindestgehalt, Arbeitszeiten. Weitere Informationen unter www.eures.europa.eu.
- o Bringen Sie in Erfahrung, welche Sprachen in Ihrem Zielland hauptsächlich gesprochen werden, und versuchen Sie, Ihre eigenen Sprachkenntnisse selbst einzuschätzen. Der Sprachenpass, ein Instrument zur Selbsteinschätzung, kann dabei sehr behilflich sein <http://europass.cedefop.europa.eu/>.
- o Wenn Sie nach Arbeit suchen, schreiben Sie einen Lebenslauf und erstellen Sie Kopien Ihrer Zeugnisse und Referenzen in einer Sprache, die ihr potentieller Arbeitgeber verstehen kann. Machen Sie ein paar Bewerbungsbilder. CV Europass ist ein Instrument, das Ihnen eventuell bei der Erstellung professioneller Bewerbungsunterlagen nützlich sein kann <http://europass.cedefop.europa.eu/>.
- o Wenn bereits eine Arbeitsstelle für Sie organisiert wurde, überprüfen Sie, ob Sie alle nötigen Unterlagen haben.
- o Überprüfen Sie, ob Sie für die Ausübung Ihres Berufs Ihre Qualifikationen anerkennen lassen müssen http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/. Wenn ja, setzen Sie sich mit ENIC-NARIC in Ihrem Zielland in Verbindung <http://enic-naric.net/>, um weitere Informationen zu erhalten.
- o Planen Sie Ihre Finanzen, um sicherzustellen, dass Sie genügend Geld für Reisen, Unterkunft und Lebensmittel zur Verfügung haben.
- o Machen Sie Kopien von allen wichtigen Dokumenten wie Personalausweis, Reisepass und Führerschein, und bewahren Sie sie an einem sicheren Ort auf.
- o Sollten Sie bereits eine Arbeitsstelle sicher haben, geben Sie Ihren Verwandten oder Freunden Name, Adresse und Telefonnummer Ihres neuen Arbeitgebers. Teilen Sie Ihnen mit, wo Sie wahrscheinlich wohnen, und wie oft Sie mit Ihnen in Kontakt treten werden. Überprüfen Sie bitte auch, ob Sie auf Ihrem Mobiltelefon Roaming aktiviert haben.
- o Fragen Sie bei Ihrer Bank nach, wie Sie am besten Geld in ein anderes Land überweisen können, um keine großen Bargelddbeträge mit sich herumtragen zu müssen. Fragen Sie auch, ob Ihre Bank Ihnen helfen kann, in Ihrem Zielland ein Konto zu eröffnen.
- o Wenn Sie aus dem Europäischen Wirtschaftsraum oder aus der Schweiz kommen, beantragen Sie

18 Leitfaden – „Move free and prosper?!“





die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC), um Anspruch auf kostenlose oder verbilligte Versorgung im Krankheitsfall zu haben.

- o Überlegen Sie, ob Sie nicht bereits in Ihrem Heimatland eine Kranken- oder Diebstahlversicherung abschließen sollten, und vergessen Sie nicht, die entsprechenden Unterlagen mitzunehmen.
- o Sollten Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und diesen in ein anderes Land der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums übertragen möchten, müssen Sie das Formular U2 dabei haben. Bringen Sie bei der für Sie zuständigen Arbeitsbehörde in Erfahrung, wo Sie dieses Formular erhalten können <http://ec.europa.eu/social/>.



Länderspezifische Informationen

Im folgenden Kapitel finden Sie Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in einigen europäischen Ländern sowie Australien und Kanada. Laut den Ergebnissen der Umfragen, die die Projektpartner mit Menschen in ihren Ländern durchgeführt haben, sind dies die beliebtesten Länder unter Auswanderern aus Deutschland, Polen, Irland und der Türkei. Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Ländern, die nicht Teil dieser Studie waren, finden Sie auf der Internetseite ‚Living and Working‘ (Leben und Arbeiten) von EURES (EUROpean Employment Service – Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität) www.ec.europa.eu/eures.



Schweden

Einwohnerzahl: 9,5 Millionen

Staatsform: konstitutionelle Monarchie, Parlamentarische Demokratie

Hauptstadt: Stockholm

Fläche: drittgrößtes Land Westeuropas

Wirtschaftliche Situation

Durchschnittseinkommen: Das durchschnittliche Monatseinkommen über alle Berufsgruppen hinweg betrug im Jahr 2011 29 000 bis 31 200 Schwedische Kronen (3 387 – 3 644 Euro) für Männer und 26 800 Schwedische Kronen (3.130 Euro) für Frauen. Der Unterschied lässt sich zum einen durch die unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten erklären, denen Männer und Frauen nachgehen, und zum anderen dadurch, dass mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt sind.

Lebenshaltungskosten: Für Alleinstehende betragen im Jahre 2012 die monatlichen Lebenshaltungskosten nach Abzug der Mietkosten für eine Unterkunft ungefähr 9 120 Schwedische Kronen (1 065 Euro) (Berechnungen des Instituts für Privatwirtschaft). Die Kosten für einen Zweipersonenhaushalt betragen 13 570 Schwedische Kronen (1 585 Euro). Hierin beinhaltet waren die Kosten für die Grundversorgung mit Nahrungsmitteln, Kleidung, Hygieneartikel, Gesundheit, sportliche Aktivitäten, PKW, Freizeitaktivitäten, lokale Mobilität, Versicherungen, Stromversorgung, Telefonanschluss usw.

Arbeitsbedingungen

- Die allgemeinen Rahmenbedingungen für das Arbeiten in Schweden werden durch das schwedische Arbeitsrecht geregelt.
- Eine Arbeitsstelle kann entweder unbefristet oder auf bestimmte Zeit befristet sein.
- Die Gewerkschaften spielen in schwedischen Unternehmen eine wichtige Rolle.
- Obgleich es in Schweden keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt, wird auf Grundlage von Kollektivabkommen häufig ein Grundgehalt festgelegt.
- Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die Arbeit in Gleitzeit ist üblich.
- Eltern mit Kindern unter acht Jahren haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit um bis zu 25 % zu reduzieren.

- Verglichen mit der weltweiten Situation gibt es in Schweden nur sehr geringe Unterschiede zwischen den Gehältern unterschiedlicher Berufsgruppen (z.B. hoch- und geringqualifizierte Arbeitnehmer).
- Selbständigkeit: Informationen und Ratschläge können bei der Schwedischen Agentur für wirtschaftliches und regionales Wachstum (Tillväxtverket) und bei der internationalen Unternehmervereinigung IFS (Internationella företagareföreningen) eingeholt werden.

Möglichkeiten der Stellensuche

Werfen Sie einen Blick auf die aktuelle Liste der Branchen, in denen Arbeitskräftemangel herrscht (<http://www.sweden.se/eng/Home/Work/Get-a-job/Labor-shortage-list/>). Wenn sich Ihr Beruf auf der Liste befindet, haben Sie gute Chancen auf Anstellung.

Bitte beachten Sie, dass manche Berufe reglementiert sind. Dieser Begriff bezieht sich auf Arbeitsstellen, die eine bestimmte Autorisierung oder Qualifizierung erfordern. Sollte Ihr Beruf reglementiert sein, nehmen Sie Kontakt mit der zuständigen Stelle auf und erkundigen Sie sich, was zu tun ist.

Klima

Das schwedische Klima ist meistens kühl und gemäßigt, im südlichen Viertel des Landes ist es allerdings wärmer. Trotz seiner Lage im hohen Norden Europas herrscht in Schweden dank des Golfstroms ein mildes Klima. Die Gesamtjahresniederschlagsmenge ist dank des im Westen gelegenen norwegischen Berglands mäßig. Die Sommer in Schweden sind durchaus sonnig, mit gelegentlichen Regenschauern. Es herrschen unterschiedliche Temperaturen in den Gebieten des Südens und Nordens, wobei es im nördlichen Teil stets kälter ist. Im Sommer liegen die Temperaturen zwischen 15 und 25 °C und im Winter bei durchschnittlichen -4 °C bis 2°C (im hohen Norden können die Temperaturen auf bis zu -50°C fallen).

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- Die schwedische Währung heißt Krone (schwedisch „Krona“, Mehrzahl „Kronor“). Eine Krone entspricht 100 Öre.
- In Schweden werden wie in Großbritannien aufgrund der Ende der 1960er Jahre durchgeführten „you-Reform“ keine Titel bei der Anrede mehr verwendet.
- Die Mehrheit der Menschen in Schweden versteht und spricht Englisch. Dies liegt unter anderem am starken angloamerikanischen Einfluss, der sich besonders in Kunst und Kultur bemerkbar macht. In Schweden ist es üblich, Fernsehsendungen und Filme aus dem Ausland eher zu Untertiteln als zu synchronisieren. Allerdings kann das Erlernen des Schwedischen sich als ein wahrer Türöffner in Beruf und gesellschaftlichem Leben erweisen und dabei helfen, die schwedische Kultur besser verstehen zu lernen, um hier nur einige Aspekte zu nennen.



Italien

Einwohnerzahl: 60 Millionen

Staatsform: parlamentarische Demokratie

Hauptstadt: Rom

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen über alle Berufsgruppen hinweg betrug im Jahre 2012 2 071 Euro.

Lebenshaltungskosten: Im Durchschnitt geben die Italiener 37 Euro pro Tag aus. Obwohl das durchschnittliche Einkommen in Italien im europäischen Vergleich sehr gering ist, sind die Preise der Produkte und Dienstleistungen mit denen anderer europäischer Länder identisch.

Arbeitsbedingungen

- Die Europäische Kommission führt eine Datenbank für reglementierte Berufe. Hier können Sie nachsehen, ob ein bestimmter Beruf in Italien reglementiert ist.
- Es gibt drei verschiedene Arten von Arbeitsverträgen, die für alle Arten von Berufen gelten können:
 - Unbefristete oder befristete Arbeitsverträge ohne bindende Arbeitszeiten oder -pflichten. Solche Verträge können nur einmal verlängert werden.
 - Verlängerbare Arbeitsverträge, flexible Formen befristeter Tätigkeit mit flexiblen Arbeitszeiten und Einsatzorten, die jedoch mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden müssen.
 - Arbeitsverträge für Freiberufler, z.B. Berater und Handwerker, mit völlig flexibler Gestaltung der Arbeitszeiten und -methoden.
- Die reguläre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf vier Wochen Jahresurlaub.
- Es gibt spezielle Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen und Alleinerziehende.
- Selbständigkeit: EU-Bürger haben das gleiche Recht wie italienische Staatsbürger, sich dauerhaft oder für begrenzte Zeit selbständig zu machen.

Möglichkeiten der Stellensuche

Die Hauptstützen der Wirtschaft Italiens sind die Tourismus-, verarbeitende, chemische, Lebensmittel-, Automobil-, Mode- und Schuhindustrie.

Klima

Die Klimazonen in Italien reichen von feuchtem, subtropischem bis hin zu kontinentalem und ozeanischen Klima. Das Klima an den Küstenregionen ist bestimmt von milden Winter- und warmen, trockenen Sommermonaten; in den Tälern des Flachlands kann es im Sommer sehr heiß werden. Die durchschnittlichen Temperaturen im Winter reichen von 0 °C in den Alpen bis hin zu 12 °C in Sizilien. Einen ähnlichen regionalen Temperaturunterschied gibt es im Sommer, wenn die Temperaturen im Bereich zwischen 20°C und über 30 °C liegen.

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- In Italien gibt es keine strikte Trennung zwischen Berufs- und Privatleben: gute Beziehungen zu den Geschäftspartnern sind wichtig.
- Viele Italiener kommunizieren emotionaler und expressiver als dies in anderen Kulturen der Fall ist, unter Einsatz von viel Körpersprache.
- Es ist in Italien üblich, seinen Mitmenschen Komplimente zu machen.
- Titel spielen im gesellschaftlichen und beruflichen Leben eine große Rolle (zum Beispiel ist es ggf. ratsam, Menschen mit professore, dottore, ingeniere anzusprechen).

22 Leitfaden – „Move free and prosper?!“



Schweiz

Einwohnerzahl: 8 Millionen

Staatsform: demokratischer Föderalismus

Hauptstadt: Bern

Amtssprachen: Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: Das monatliche Durchschnittseinkommen über alle Berufsgruppen hinweg betrug im Jahr 2011 5 979 Schweizer Franken (4 864 Euro). Die durchschnittliche Bezahlung hängt von der Branche ab, in der man tätig ist. Der Schweizer Gewerkschaftsbund (SGB/USS) stellt einen Einkommensrechner zur Verfügung, mit dem die Höhe des Einkommens in Abhängigkeit von Alter und Qualifikation errechnet werden kann. Im Allgemeinen ist qualifikationsunabhängig das Gehalt von Frauen niedriger als das der Männer.

Ausländische Arbeitnehmer (Bürger ohne die Schweizer Staatsbürgerschaft oder Inhaber von C-Ausweisen) müssen ihre Steuern monatlich abführen (nach Erhalt des Lohns).

Lebenshaltungskosten: Die Lebenshaltungskosten in der Schweiz gehören zu den höchsten der Welt. Allerdings wird bei den Schweizer Gehältern die Höhe der Lebenshaltungskosten berücksichtigt. 2009 betrug das in Schweizer Privathaushalten monatlich zur Verfügung stehende Einkommen im Durchschnitt 6.650 Schweizer Franken (5.410 Euro). Nach Abzug der ein durchschnittliches Haushaltsbudget belastenden Ausgaben (Versicherungen, Unterkunft und Energiekosten, Steuern, Lebensmittel und Restaurantbesuche) und weiterer allmonatlicher Aufwendungen (Mobilität, Gesundheit, Amüsement, Erholung und kulturelle Aktivitäten) blieb immer noch ein durchschnittlicher Überschuss von ungefähr 1 160 Schweizer Franken (944 Euro) oder 12,4 % des Bruttoeinkommens für die Spardose übrig.

Arbeitsbedingungen

- Es gibt derzeit keinen gesetzlichen Mindestlohn in der Schweiz.
- Das Lohnniveau in der Schweiz ist höher als in anderen europäischen Ländern
- Die Europäische Kommission führt eine Datenbank für reglementierte Berufe. Hier können Sie nachsehen, ob ein bestimmter Beruf in der Schweiz reglementiert ist.
- Es gibt verschiedene Arten von Arbeitsverträgen. Jede von ihnen kann Bestimmungen über Teilzeitarbeit oder die Arbeit von zu Hause aus enthalten:
 - o individuelle Arbeitsverträge
 - o kollektive Arbeitsabkommen
 - o Standardarbeitsvertrag
- Ein Gesetz schreibt verschiedene Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt vor (Anpassung von Arbeitsplätzen, finanzielle Unterstützung bei der Integration usw.).
- 2011 betrug die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 41,29 Stunden.

- Wenn Sie sich selbständig machen, haben Sie dieselben Rechte wie angestellte Beschäftigte. Vor Antritt einer selbständigen Tätigkeit, sind Sie verpflichtet, sich bei der zuständigen Behörde anzumelden und eine entsprechende Genehmigung zu beantragen.

Möglichkeiten der Stellensuche

Da die Schweiz ein relativ kleines Land ist, sind qualifizierte Arbeitskräfte aus dem internationalen Ausland wichtig. Zu den Branchen, die am häufigsten darauf angewiesen sind, Stellen mit qualifizierten Arbeitnehmern aus dem Ausland zu besetzen, gehören die Pharmaindustrie, Finanzdienstleister und die Maschinenbauindustrie. Zudem herrscht hoher Bedarf an qualifizierten Angestellten in der Produktion von Uhren und Maschinen zur Datenverarbeitung.

Weitere Bereiche, in denen Fachkräftemangel herrscht, sind das öffentliche Gesundheitssystem (Ärzte und Pflegekräfte), Ingenieurwesen, Computerwissenschaften, Biotechnologie, das Schulfach Mathematik und die naturwissenschaftlichen Fächer.

Klima

Das Klima in der Schweiz ist größtenteils gemäßigt, kann sich jedoch von Region zu Region sehr unterscheiden – von der Gletscherlandschaft nördlich der Alpen bis hin zu den beinahe schon mediterranen klimatischen Bedingungen im Süden. Die Tagestemperaturen reichen von ungefähr 18 °C bis 28°C im Sommer bis hin zu etwa -2 °C bis 7°C im Winter.

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- Die Währung der Schweiz heißt Schweizer Franken.
- Die Schweiz ist kein Mitglied der Europäischen Union.
- Jeder Kanton der Schweizer Konföderation hat seine eigene einzigartige Kultur und Mentalität.
- Die Schweiz hat vier Amtssprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch), die in unterschiedlichen Teilen des Landes gesprochen werden.



Norwegen

Population: Norwegen hat über 5 Millionen Einwohner. Die größte Gruppe von Bürgern aus dem europäischen Wirtschaftsraum bilden Menschen, aus Polen, Litauen, Spanien, Schweden und Deutschland. Menschen, die von außerhalb dieser Länder kommen, stammen hauptsächlich aus Somalia, Pakistan, dem Irak und Vietnam.

Staatsform: konstitutionelle Monarchie mit einem parlamentarischen Regierungssystem.

Währung: Norwegische Krone (NOK)

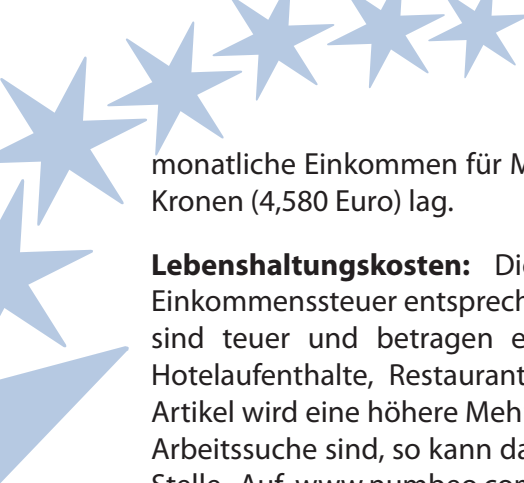
Hauptstadt: Oslo

Fläche: 387 000 Quadratkilometer, das siebtgrößte Land Europas

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: In Vollzeit tätige Arbeitnehmer verdienen im Jahre 2011 ein durchschnittliches Monatseinkommen von 9 600 Kronen (5 200 Euro). Das monatliche Einkommen für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer betrug 31 600 Kronen (4 160 Euro). Im Durchschnitt betrug das

24 Leitfaden – „Move free and prosper?!“



monatliche Einkommen für Männer 40 800 Kronen (5 370 Euro), während das der Frauen bei 34 800 Kronen (4,580 Euro) lag.

Lebenshaltungskosten: Die Preise für Kleidung und Lebensmittel sowie die Höhe der Einkommenssteuer entsprechen dem europäischen Durchschnitt. Die Mietkosten für eine Unterkunft sind teuer und betragen etwa 40-50 % eines durchschnittlichen Einkommens. Luxusartikel - Hotelaufenthalte, Restaurantbesuche, PKWs, Alkohol, Zigaretten – sind sehr teuer. Auf manche Artikel wird eine höhere Mehrwertsteuer als in anderen Ländern erhoben. Wenn Sie in Norwegen auf Arbeitssuche sind, so kann das sehr teuer werden. Am besten Sie finden bereits vor der Einreise eine Stelle. Auf www.numbeo.com/cost-of-living können Sie einen Blick auf die Lebenshaltungskosten werfen, die Sie in Norwegen erwarten.

Arbeitsbedingungen

- Arbeitsverträge bedürfen der Schriftform.
- Die Probezeit beträgt 3 bis 6 Monate – die genaue Länge muss im Voraus vereinbart werden.
- In manchen Branchen wie dem Baugewerbe, der Schifffahrt, dem Schiffsbau und der Landwirtschaft wurde ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Für viele andere Branchen gelten Kollektivabkommen. Sie finden die Mindestlohntarife für die oben genannten Branchen und weitere nützliche Informationen über die Arbeitsbedingungen in Norwegen unter www.arbeidstilsynet.no – Seite der Norwegischen Arbeitsaufsichtsbehörde.
- Die regulären wöchentlichen Arbeitszeiten rangieren zwischen 37,5 und 40 Stunden. Überstunden werden mit einem Pflichtzuschlag von mindestens 40% auf den normalen Stundensatz vergütet.
- Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens 21 Tage Jahresurlaub.
- Wenn Sie in Norwegen arbeiten, werden Sie gleich am ersten Arbeitstag automatisch ins nationale norwegische Versicherungssystem aufgenommen. Ihr Arbeitgeber wird dann Ihr Gehalt um die Belastungen kürzen, die gemäß diesem System erhoben werden.
- Wenn nicht anders schriftlich vereinbart, beträgt die Frist für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses für beide Parteien einen Monat. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und ist gültig ab dem ersten Tag des Folgemonats der Einreichung der Kündigung.

Möglichkeiten der Stellensuche:

Der größte Mangel an Arbeitskräften herrscht in Norwegen in den Ingenieursberufen (Maschinenbau, Bauingenieurwesen, Erdölförderung, Geowissenschaften und Information und Kommunikation). Es herrscht ebenso ein großer Mangel an qualifizierten Arbeitskräften im Gesundheitswesen und in den Pflegeberufen, besonders an Pflegekräften. Qualifizierte Arbeiter aus dem Baugewerbe – Schweißer, Rohrschlosser, Schreiner und Zimmerleute – haben ebenfalls gute Chancen, in Norwegen eine Beschäftigung zu finden.

Klima

Das Klima in Norwegen ist für die Küstenregionen und das Landesinnere unterschiedlich. Die Winter an der Küste sind relativ mild, die Sommer kühl. Im Inneren des Landes herrscht kontinentales Klima mit kälteren Wintern und wärmeren Temperaturen während der Sommermonate. Die Temperaturen können im Winter bis auf -30 °C fallen und im Sommer auf bis zu 30°C steigen.

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- In Norwegen ist es üblich um 11 Uhr zu Mittag und um 17 Uhr zu Abend zu essen.
- Man kleidet sich schick bei gesellschaftlichen Anlässen und bequem bei der Arbeit.
- In Norwegen ist man der Ansicht, dass es kein schlechtes Wetter, sondern nur schlechte Kleidung gibt.
- Wintersport ist sehr beliebt. Über ein Drittel der Norweger treiben aktiv Sport.
- Der Kontakt mit der Natur und der Landschaftsschutz sind in Norwegen wichtige Themen.
- Die meisten Norweger verstehen und sprechen Englisch. In manchen Branchen wie dem Baugewerbe, der Landwirtschaft, dem Fischfang sowie der Hotellerie und der Gastronomie kann es ausreichen, über gute Englischkenntnisse zu verfügen. Allerdings verlangen viele norwegische Arbeitgeber zumindest Grundkenntnisse des Norwegischen.
- Es könnte sein, dass norwegische Arbeitgeber den Wunsch haben, sich mit Ihren ehemaligen Arbeitgebern und Kollegen in Verbindung zu setzen. Treffen Sie deshalb Absprachen mit den entsprechenden Personen in Ihrem Heimatland, die Ihnen Referenzen geben können.



Großbritannien

Allgemeines: Das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland umfasst die Gebiete England, Wales, Schottland, Nordirland, die Isle of Man und die Kanalinseln. Es gibt drei Nationalitäten im Vereinigten Königreich: Englisch (England), Walisisch (Wales) und Schottisch (Schottland).

Bevölkerung: Großbritannien hat über 49,8 Millionen Einwohner. Die größte Gruppe von Bürgern aus Ländern des europäischen Wirtschaftsraums bilden Polen, Litauer, Spanier, Italiener und Rumänen. Menschen von außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums stammen hauptsächlich aus Indien und Pakistan.

Staatsform: konstitutionelle Monarchie und parlamentarisches Regierungssystem.

Währung: Pfund Sterling (£)

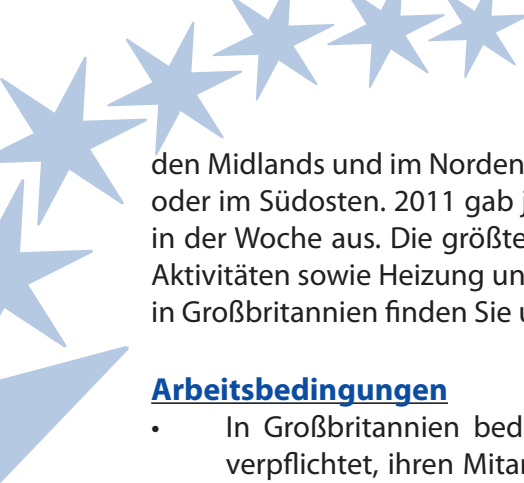
Hauptstadt: London

Fläche: 243 610 Quadratkilometer

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: Im April 2012 betrug das wöchentliche Bruttoeinkommen für Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 506 Pfund (590 Euro). Das Einkommen der Männer lag hier im Durchschnitt bei 546 Pfund (640 Euro) und das der Frauen bei 449 Pfund (520 Euro). Das höchste durchschnittliche Bruttoeinkommen pro Woche für Vollzeitbeschäftigte wurde im April 2012 mit 653 Pfund (760 Euro) in London, das niedrigste mit 453 Pfund (530 Euro) in Wales verdient. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn für Vollzeitbeschäftigte betrug im April 2012 12,76 Pfund (14,95 Euro), Überstunden ausgenommen.

Lebenshaltungskosten: Was die Lebenshaltungskosten in Großbritannien betrifft, gibt es Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen Gebieten und zwischen kleineren Städten und Großstädten. Das Leben in Großstädten ist tendenziell teurer; London ist die teuerste Stadt in Großbritannien. In



den Midlands und im Norden Englands zu leben, gilt im Allgemeinen als preisgünstiger als in London oder im Südosten. 2011 gab jeder Haushalt in Großbritannien durchschnittlich 484 Pfund (567 Euro) in der Woche aus. Die größten Ausgaben fielen in den Bereichen Mobilität, Erholung und kulturelle Aktivitäten sowie Heizung und Stromversorgung an. Einen Überblick über die Lebenshaltungskosten in Großbritannien finden Sie unter www.numbeo.com/cost-of-living.

Arbeitsbedingungen

- In Großbritannien bedürfen Arbeitsverträge nicht der Schriftform. Arbeitgeber sind jedoch verpflichtet, ihren Mitarbeitern innerhalb von zwei Monaten ab Arbeitsantritt eine schriftliche Bescheinigung mit allen die Arbeitsstelle betreffenden Regelungen zukommen zu lassen. Weitere Informationen zum Inhalt einer solchen Bescheinigung finden Sie unter <https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions>.
- Der landesweit vorgeschriebene Mindeststundenlohn hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab: über 21 – 6,19 Pfund (7,25 Euro), 18 bis 20 – 4,98 Pfund (5,83 Euro), unter 18 – £3,68 (4,31 Euro). Die aktuellen Tarife finden Sie unter: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.
- Die wöchentliche Arbeitszeit liegt für gewöhnlich nicht über 48 Stunden. Ein gewöhnlicher Arbeitstag beginnt um 9 und endet um 17 Uhr. Die meisten Beschäftigten arbeiten fünf Tage in der Woche.
- Der Arbeitgeber muss die Überstunden seiner Beschäftigten nicht entgeltlich vergüten. Jedoch darf das wöchentliche Durchschnittsgehalt der Arbeitnehmer nicht unter den gesetzlichen Mindestlohn fallen. Arbeitsverträge enthalten für gewöhnlich Vereinbarungen zur Höhe und Zusammensetzung der Vergütung von Überstunden.
- Im Durchschnitt beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 25 Tage.

Möglichkeiten der Stellensuche

Hoher Bedarf an unbefristet beschäftigten Arbeitskräften besteht in folgenden Bereichen: Gesundheitswesen, Maschinenbau, Baugewerbe, IT- und Computerbranche, Buchhaltung und Finanzdienstleistungen.

Klima

Großbritannien ist ein Inselstaat. Das umliegende Meer ist Grund für Englands variables Klima. Das Wetter in Großbritannien ist bekannt dafür, dass es unbeständig ist und sich jeden Tag ändern kann. Das Klima ist kühl und mild und bestimmt von regelmäßigen Niederschlägen und Bewölkung. Im Allgemeinen sind die Winter in Großbritannien kühl und mild und die Sommer warm, wobei die Temperaturunterschiede zwischen den verschiedenen Jahreszeiten gemäßigt ausfallen. Das bedeutet, dass die Temperaturen im Winter nicht weit unter den Gefrierpunkt fallen und im Sommer selten höher als 30°C steigen.

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- Von Einwanderern in Großbritannien wird erwartet, dass sie die Meinungen und Kulturen Anderer respektieren, ganz gleich wie groß die Unterschiede sein mögen.
- Eine beliebte Freizeitaktivität ist der Besuch eines Pubs.
- Ein „bank holiday“ ist ein gesetzlicher Feiertag, an dem Banken und viele andere Unternehmen geschlossen sind.
- Gespräche beginnt man am besten damit, dass man über das Wetter redet.



Deutschland

Einwohnerzahl: 80 Millionen

Staatsform: parlamentarische Bundesrepublik

Hauptstadt: Berlin

Fläche: Die Fläche von Deutschland beträgt 357 021 Quadratkilometer. Es ist das drittgrößte Land Europas.

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: Die Wirtschaft in Deutschland ist die größte in Europa und nimmt weltweit den vierten Rang ein. Deutschland ist ein Land, das von seiner Industrie und den vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen angetrieben wird. Die wichtigsten Industriezweige des Landes sind die Automobil-, die verarbeitende, die Hochtechnologie- und die chemische Industrie sowie das Ingenieurwesen. Die monatlichen Durchschnittsgehälter über alle Berufsgruppen hinweg liegen zwischen 1 800 Euro und 4 000 Euro.

Lebenshaltungskosten: Die monatlichen Lebenshaltungskosten für Alleinstehende betragen im Jahr 2012 nach Abzug der Mietkosten ungefähr 900 Euro. Hierin enthalten waren die Kosten für die Grundversorgung mit Nahrungsmitteln, Kleidung, Hygiene, Gesundheit, sportliche Aktivitäten, PKW, Freizeitaktivitäten, Mobilität vor Ort, Versicherungen, Stromkosten, Telefon usw.

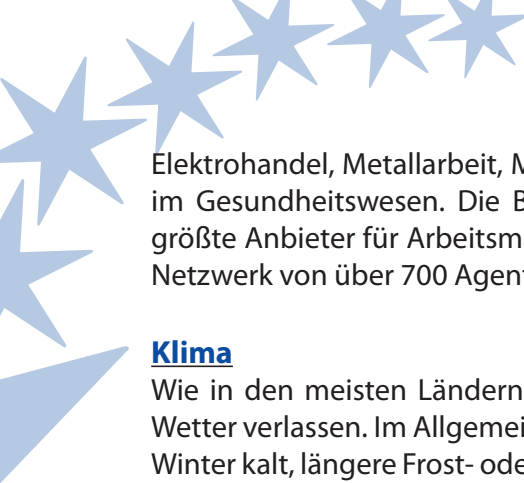
Arbeitsbedingungen

- Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag darf in einem Zeitraum von sechs Monaten acht Stunden nicht überschreiten.
- Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt in Westdeutschland 37,4 und in Ostdeutschland 38,8 Stunden.
- Besonders in den traditionellen Industriezweigen spielen die Gewerkschaften seit jeher eine wichtige Rolle, wenn es um gerechte Bezahlung, zumutbare Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten und eine angemessene Dauer des Jahresurlaubs geht.
- Entscheidet sich eines der Elternteile nach der Geburt eines Kindes eine bestimmte Zeit lang in Elternschutz zu gehen, so erhält die Familie vom Staat 67 % des entsprechenden Monatseinkommens, maximal jedoch 1800 Euro monatlich.
- Personen, die nach Deutschland kommen und sich dort selbständig machen möchten, erhalten mit großer Wahrscheinlichkeit automatisch eine Aufenthaltsgenehmigung (sowohl für sich selber als auch für mitgereiste Familienmitglieder), sofern sie gewisse Voraussetzungen erfüllen und nachweisen können, dass ihr Unternehmen potenziell einen positiven Effekt auf die deutsche Wirtschaft hat. Bei der zuständigen Stelle des Auswärtigen Amts müssen dann sehr wahrscheinlich entsprechende Unterlagen eingereicht werden, woraufhin von der Handelskammer oder andere Organisationen am jeweiligen Ort überprüft wird, ob das Unternehmen ausreichend spezialisiert und existenzfähig ist.

Möglichkeiten der Stellensuche

Der Bedarf an Arbeitskräften ist zwar nicht mehr so hoch wie ursprünglich gemeldet und rückläufig, jedoch immer noch beträchtlich. Im September 2012 betrug die Zahl der ausgeschriebenen freien Stellen 485 000. Am größten ist momentan der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in den Bereichen

28 Leitfaden – „Move free and prosper?!“



Elektrohandel, Metallarbeit, Maschinen- und Kraftfahrzeugbau, Logistik, Groß- und Einzelhandel und im Gesundheitswesen. Die Bundesagentur für Arbeit – BA, <http://www.arbeitsagentur.de/>, ist der größte Anbieter für Arbeitsmarktdienstleistungen in Deutschland und verfügt über ein landesweites Netzwerk von über 700 Agenturen und Zweigstellen.

Klima

Wie in den meisten Ländern Europas kann man sich auch in Deutschland nicht allzu sehr auf das Wetter verlassen. Im Allgemeinen ist das Klima im ganzen Land gemäßigt. Die Sommer sind warm, die Winter kalt, längere Frost- oder Schneeperioden sind selten. Niederschläge gibt es über das ganze Jahr hinweg, wobei für den größten Teil Deutschlands das meiste an Regen im Sommer fällt. Im Januar liegt die durchschnittliche Tagestemperatur bei 3°C und im Juli bei 22°C. Im Winter erreichen die Tiefstwerte für gewöhnlich -10°C, die Höchstwerte in den Sommermonaten liegen bei 35°C.

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- Die in Deutschland gültige Währung ist der Euro.
- Die offizielle Landessprache in Deutschland ist Deutsch. Dies ist auch die Erstsprache von 95 % der Bevölkerung.
- Begrüßungen sind förmlich. Anreden und Titel sind sehr wichtig und drücken Respekt aus.
- Ein kurzer, fester Händedruck ist die traditionelle Form der Begrüßung. Geben Sie beim Betreten eines Raumes jedem der Anwesenden, auch den Kindern, die Hand.
- Es wird viel Wert darauf gelegt, vorausschauend zu denken und zu wissen, was man zu einer bestimmten Zeit und an einem bestimmten Tag tun wird. Sorgfältige Planung verleiht den Menschen ein Gefühl von Sicherheit.
- Berufliches und Privates werden häufig voneinander getrennt.



Niederlande

Einwohnerzahl: 16.5 Millionen

Staatsform: Das politische System der Niederlande ist ein Zusammenspiel aus indirekter parlamentarischer Demokratie, konstitutioneller Monarchie und dezentralisiertem Einheitsstaat. Die niederländische Staatsform wird mit dem Begriff Konkordanzdemokratie bezeichnet.

Hauptstadt: Amsterdam

Fläche: Die Gesamtfläche der Niederlande beträgt 41 526 Quadratkilometer.

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: Die Gehälter aber auch die Steuern sind in den Niederlanden hoch. Beim Unterzeichnen des Arbeitsvertrags wird vom Arbeitnehmer erwartet, dass er ein Bruttogehalt aushandelt - was letzteren jedoch natürlich eigentlich interessiert, ist das Nettoeinkommen. Das Jahresgehalt der Frauen beträgt zwischen 28 272 und 49 665 Euro, das der Männer zwischen 34 584 und 65 432 Euro.

Die führenden Wirtschaftszweige der Niederlande sind die Schifffahrt, die Fischerei, der Handel und das Bankwesen. Des Weiteren spielen die chemische, die Maschinenbau-, die Elektrowaren- und die



Tourismusindustrie eine große Rolle.

Lebenshaltungskosten: Die Lebenshaltungskosten in den Niederlanden liegen im europäischen Vergleich etwas über dem Durchschnitt. Für Alleinstehende betragen sie 2012 zuzüglich der Kosten für die Unterkunft etwa 1 200 Euro monatlich. Hierin enthalten waren die Kosten für die Grundversorgung mit Nahrungsmitteln, Kleidung, Hygieneartikel, Gesundheit, sportliche Aktivitäten, PKW, Freizeitaktivitäten, Mobilität vor Ort, Versicherungen, Stromversorgung, Telefon usw.

Arbeitsbedingungen

Nach niederländischem Arbeitsrecht sollen Beschäftigte nicht länger als acht Stunden am Tag oder 40 Stunden in der Woche arbeiten. Branchenabhängig sind höchstens neun Stunden am Tag und 45 Stunden in der Woche akzeptabel. Mehr als 2 080 Stunden im Jahr darf nicht gearbeitet werden. Allen Beschäftigten steht eine 30-minütige Pause nach vier bis fünf Stunden Arbeit zu.

Bürger aus den Mitgliedsländern der EU/des europäischen Wirtschaftsraums müssen bei Unternehmensgründungen keinen Antrag auf eine Arbeitserlaubnis oder ein Visum stellen. Es muss sich jedoch um den notwendigen Papierkram gekümmert werden. Seit 2008 kann man gleichzeitig beim Handelsregister (Kamer van Koophandel) und der niederländischen Finanzbehörde (Belastingdienst) gemeldet sein.

Möglichkeiten der Stellensuche

Die Arbeitslosenzahlen in den Niederlanden sind im Vergleich zu denen anderer Länder der Eurozone niedrig. Im November 2012 lag die Quote bei 5,6 % und war damit die viertniedrigste in Europa. Eine Liste der Arbeitgeber, die aktuell freie Stellen anbieten, finden Sie unter www.topemployers.nl. Diese Internetseite enthält unter anderem alle großen niederländischen Unternehmen im Bereich IT, da dies eine wachsende Branche ist.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, in den Niederlanden Beschäftigung zu finden. Die üblichsten Methoden sind die Stellenanzeigen im Internet, von den Arbeitsagenturen veröffentlichte Stellenangebote, die sich teilweise speziell an Personen richten, die des Niederländischen nicht mächtig sind, sowie die Suche nach Stellen über Netzwerke. Sich ein Netzwerk mit Ansprechpartnern zu schaffen, ist in den Niederlanden von unschätzbarem Wert. Hierzu können sich Arbeitnehmer beim Fachverband für die jeweilige Branche, in der sie tätig sind oder nach Arbeit suchen, anmelden.

Klima

Die Niederlande haben ein maritimes Klima mit kühlen Sommern und milden Wintern. Die Durchschnittstemperaturen liegen bei 2°C im Januar und 19°C im Juli; der Jahresdurchschnitt beträgt 10°C. Für gewöhnlich ist es jeden Tag bewölkt und in den Wintermonaten oft neblig. Zudem regnet es häufig. Der Jahresdurchschnitt der Niederschläge liegt bei 76,5 cm. Das milde, feuchte Klima ist ideal für Milchvieh- und allgemeine Tierzucht. Ackerbau allerdings ist aufgrund der wenigen Sonnenstunden nur begrenzt möglich.

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- Die Niederländer betrachten die Familie als Teil des Fundaments der Gesellschaft. Tendenziell sind die Familien klein und haben nur ein bis zwei Kinder. Im Vergleich zu anderen Kulturen gehen nur wenige Frauen Vollzeittätigkeiten außerhalb von zuhause nach. Dadurch können Mütter sich ganztägig mehr um ihre Kinder kümmern.
- Es wird sehr viel Wert auf Sauberkeit und Ordnung gelegt.
- Den Niederländern ist ihre Privatsphäre heilig. Sie geben nicht damit an, wenn sie etwas erreicht haben oder etwas Besonders zu ihren materiellen Besitztümern zählen.

30 Leitfaden – „Move free and prosper?!“



- Es wird sehr auf die Gleichstellung aller und Toleranz mit Hinblick auf individuelle Unterschiede geachtet.
- Bei der Erziehung werden keine Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen gemacht.
- Dank des Sozialsystems der Niederlande gibt es so gut wie keine Extremfälle von Armut im Land. In gesellschaftlicher Hinsicht sind die hierzu ergriffenen Maßnahmen sicherlich positiv zu bewerten. Auf der anderen Seite erhöht sich somit jedoch auch die Steuerlast der Arbeitnehmer.
- Sicherlich trifft der Chef bei der Arbeit die letzte Entscheidung. Dennoch wird sie/er für gewöhnlich zunächst ihre/seine Mitarbeiter nach ihrer Meinung fragen und um Konsens bemüht sein.
- Jedermann wird wertgeschätzt und respektiert.



Spanien

Einwohnerzahl: 47 190 493 nach der Erhebung von 2011.

Staatsform: konstitutionelle Monarchie.

Hauptstadt: Madrid

Fläche: Die Gesamtfläche von Spanien beträgt 505 992 Quadratkilometer.

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: Das durchschnittliche Jahreseinkommen in Spanien ist nach wie vor eines der niedrigsten in der Europäischen Union, vergleichbar mit dem in Griechenland, Portugal und Polen, und beträgt 24 600 Euro (zum Vergleich: Der Gesamtdurchschnitt der 27 EU-Mitgliedsstaaten liegt bei 39 000 Euro).

Lebenshaltungskosten: Die aktuellen Gesamtlebenshaltungskosten in Spanien entsprechen dem internationalen Durchschnitt. Ein Ehepaar kann seinen Lebensunterhalt mit 644 Euro pro Monat nach Abzug von Mietkosten und Tilgungszahlungen für Hypotheken bestreiten. Die Ausnahme macht Madrid, wo die Miete für eine Zweizimmerwohnung zwischen 450 und 650 Euro und für eine Dreizimmerwohnung um 1 250 Euro monatlich betragen kann. Die Lebenshaltungskosten sind auch in spanischen Städten relativ niedrig. Momentan rangiert Spanien bei Lebenshaltungskosten im internationalen Vergleich auf Rang 380 von 780 (Rang 1 steht für die höchsten, Rang 780 für die niedrigsten Lebenshaltungskosten). Die größten Ausgaben muss man in Spanien für Benzin und Mobilität, Freizeitaktivitäten, Restaurantbesuche und Körperpflegeprodukte einkalkulieren.

Arbeitsbedingungen

- Ein gewöhnlicher Arbeitstag in Spanien beginnt zwischen 9 und 9:30 Uhr und endet um 20:00 Uhr, wobei die durchschnittlich zweistündige Mittagspause im Zeitraum zwischen 14 und 17 Uhr stattfindet. Je nachdem, woher Sie kommen, mag diese Facette des spanischen Arbeitsalltags Ihnen vielleicht etwas übertrieben vorkommen. Jedoch ist diese Mittagspause nicht einfach eine Ausrede dafür, essen und die traditionelle spanische Siesta nehmen zu müssen, sondern ebenso eine Gelegenheit, geschäftliche Gespräche zu führen.
- Üblich sind die 40-Stunden-Woche und bis zu 30 bezahlte Urlaubstage.
- In der Regel lassen in den Sommermonaten Juli und besonders im August die Geschäfte nach, und die Arbeitszeiten sind kürzer. Legen Sie deshalb, wenn Sie in Spanien arbeiten, keine wichtigen Geschäftstermine in diesen Zeitraum.

31 Leitfaden – „Move free and prosper?!“

Möglichkeiten der Stellensuche

Im Zeitraum vom dritten auf das vierte Quartal 2012 erhöhte sich die Arbeitslosenquote in Spanien von 25,02 auf 26,02 %.

Klima

Spanien ist eines der wärmsten Länder in Europa. Es herrscht vorwiegend warmes, mediterranes Klima mit trockenen Sommern und ausgewogenen Temperaturen im Winter. Die Zahl der jährlichen Sonnenstunden beträgt 3 000. Allerdings ist in den höher gelegenen Teilen des Landes das Klima rauer und nicht selten liegt dort von Winteranfang bis Frühlingsende Schnee (Quelle: www.spain.info).

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- Bei einer im Februar 2013 vom Spanischen Zentrum für Soziologische Forschung durchgeführten Untersuchung gaben ungefähr 70,5% der Spanier an, der katholischen, 3,1 % einer anderen und 24,1 % keiner Glaubensgemeinschaft anzugehören. Die meisten Spanier gehen nicht regelmäßig zum Gottesdienst.
- Wenn Sie in Spanien arbeiten, sollten Sie folgende allgemeine Verhaltenstipps beachten:
 - o Seien Sie pünktlich, aber stellen Sie sich darauf ein, dass Sie 15 bis 20 Minuten auf die Anderen warten müssen.
 - o Pflegen Sie einen eher konservativen Kleidungsstil; ordentliche Kleidung ist wichtig.
 - o Beginnen Sie das Gespräch mit etwas Smalltalk bevor Sie zu ernsthafteren Themen übergehen.
 - o Erwarten Sie nicht, Geschäfte schnell abzuschließen oder sich mit ihren Verhandlungspartnern schnell einigen zu können.
 - o Vermeiden Sie Konfrontationen und Anschuldigungen, wenn Sie versuchen Probleme und Unstimmigkeiten zu lösen.
 - o Geben Sie mit Ihrem Erfolg nicht an. Bescheidenheit wird als Tugend betrachtet.
 - o Auch wenn es in Ihrem Heimatland üblich sein sollte, Geschäftskollegen oder -partner zu sich nach Hause zum Abendessen einzuladen – in Spanien ist es das nicht. Einladungen in ein spanisches Zuhause sind normalerweise für enge private Beziehungen reserviert.
 - o Auch wenn die meisten spanischen Geschäftsleute Englisch sprechen, wird sehr begrüßt (und ist in der Geschäftswelt von großem Vorteil), wenn Sie Spanisch sprechen.



Australien

Einwohnerzahl: 21 507 717 laut Volkszählung aus dem Jahr 2011

Staatsform: Der offizielle Name Australiens lautet Commonwealth von Australien. Die Staatsform Australiens ist die der konstitutionellen Monarchie.

Hauptstadt: Canberra

Fläche: Australien ist das sechstgrößte Land der Welt mit einer Gesamtfläche von 7 692 024 Quadratkilometern.

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: Das durchschnittliche Jahreseinkommen in den beliebtesten Berufen des Landes ist stark branchenabhängig. In der Hotel- und Gastronomiebranche liegt es bei ungefähr 49 982 Dollar (36 820 Euro), wohingegen im Bergbau Spitzeneinkommen von bis zu 121 586 Dollar (89 560 Euro) erzielt werden können. Weitere Informationen und Beispiele finden Sie unter <http://www.livingin-australia.com/>.

Lebenshaltungskosten: Momentan rangiert Sidney bei den allgemeinen Lebenshaltungskosten im internationalen Vergleich auf Rang 11 von 780 (wobei Rang 1 für die höchsten und Rang 780 für die niedrigsten Lebenshaltungskosten steht). Die Bereiche, in denen die größten Ausgaben anfallen, sind Gesundheit, Kleidung, Miete, Nahrungs- und Lebensmittel, Telefon- und Internetanschluss, Mobiltelefon und Datenübertragungen, Körperpflegeprodukte und Kosmetik, Möbel und Haushaltsgeräte, Alkohol und Tabakwaren, Mobilität und Freizeitaktivitäten wie Restaurant-, Kino-, und Theaterbesuche.

Arbeitsbedingungen

- Die Arbeitsbedingungen in Australien werden vom Gesetzgeber, Arbeitsplatzabkommen, Prämienvereinbarungen und Verträgen reglementiert.
- Der Australian Fair Pay and Conditions Standard gewährleistet Mindestlöhne, Höchstarbeitszeiten und Mindestkündigungsfristen für alle Arbeitnehmer in Australien.
- Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 36 Stunden von Montag bis Freitag. Jedoch gibt es hier berufs- und branchenabhängig beträchtliche Unterschiede.
- Ein regulärer Arbeitstag für Beschäftigte in Handwerksberufen beginnt für gewöhnlich um 7 Uhr und endet um 15:30 Uhr. In Büros sind Arbeitszeiten von 9 Uhr bis 17 Uhr üblich, Pausenzeiten für Erholung und Mahlzeiten inklusive.
- Vergütungssätze für Überstunden und Gleitzeitmodelle gehören immer mehr zur Tagesordnung und werden in Prämienvereinbarungen ausgehandelt.

Möglichkeiten der Stellensuche

Eine umfassende Liste der Branchen, in denen nach qualifizierten Arbeitskräften gesucht wird, finden Sie auf der Internetseite des Ministeriums für Bildung, Arbeit und Arbeitsbeziehungen: <http://deewr.gov.au/skill-shortages-0>.

Viele der australischen Arbeitgeber können bereits auf Erfahrung mit der Beschäftigung von Migranten, vor allem in Phasen des Arbeitskräftemangels, zurückblicken. Die besten Chancen auf eine Anstellung auf dem australischen Arbeitsmarkt haben diejenigen Migranten, die über gute Englischkenntnisse, anerkannte Ausbildungsabschlüsse und hohe Qualifikationen und Fähigkeiten verfügen.

Klima

Der Inselkontinent von Australien hat eine Vielzahl an Klimazonen, die von tropischen Regionen im Norden über trockene Zonen im Landesinneren bis hin zu gemäßigten Gebieten im Süden reichen. Australien ist der zweittrockenste Kontinent der Welt. Die Sommer sind in den meisten Teilen des Landes heiß mit durchschnittlichen Höchsttemperaturen im Januar von über 30°C. Die Winter im Norden sind warm und etwas kühler im Süden; im Landesinneren sind Nachtfröste üblich.

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- Australiens Währung ist der Australische Dollar (AUD). Der aktuelle Wechselkurs (2013) ist ungefähr 1 Euro = 1,23 AUD.
- Alle Menschen, die in Australien leben möchten, sollten die Landessprache Englisch erlernen. Allerdings sind auch andere Sprachen sehr beliebt. Über 15% der Australier sprechen zu Hause eine andere Sprache als Englisch.
- Die meisten Einwohner Australiens gehören christlichen Glaubensgemeinschaften an (64 %).

33 Leitfaden – „Move free and prosper?!“

Nichtsdestotrotz herrscht Religionsfreiheit.

- Die australische Küche ist eine der vielfältigsten der Welt, hat jedoch kein Nationalgericht.

Wenn Sie erwägen, nach Australien auszuwandern, und mehr über die Themen Visum und Arbeitserlaubnis erfahren möchten, wenden Sie sich an die australische Botschaft in Ihrem Land. In Deutschland finden Sie die australische Botschaft in der Wallstraße 76-79 in 10179 Berlin.



Kanada

Einwohnerzahl: 34 482 779 laut Bericht der Weltbank aus dem Jahre 2011.

Staatsform: Kanada ist eine demokratische konstitutionelle Monarchie mit einem Souverän als Staatsoberhaupt und einem gewählten Premierminister als Regierungschef.

Hauptstadt: Ottawa

Fläche: Die Gesamtfläche von Kanada beträgt 9 984 670 Quadratkilometer.

Lebensstandard

Durchschnittliches Einkommen: Das wöchentliche Durchschnittsgehalt in Kanada beträgt etwa 883 Dollar (650 Euro), was einem Jahresgehalt von 46 000 Dollar (34 000 Euro) gleichkommt. Insgesamt stiegen die Gehälter im Zeitraum von Ende des Jahres 2010 bis ein Jahr danach um 2,2 %. Im Gastgewerbe beträgt das monatliche Durchschnittsgehalt ungefähr 375 Dollar (277 Euro). In den Bereichen Bergbau und Erdöl- und Erdgasförderung kann es bis zu 1 952 Dollar (1 445 Euro) betragen. Weitere Informationen und Beispiele finden Sie unter www.livingin-canada.com.

Lebenshaltungskosten: Die meisten Menschen, die aus Europa nach Kanada kommen, werden dort wesentlich niedrigere Lebenshaltungskosten als in ihren Heimatländern vorfinden. Die Wohnkosten sind in Kanada im Vergleich zu denen anderer entwickelter Länder besonders günstig – der durchschnittliche Kaufpreis für eine Unterkunft beträgt etwa das Siebenfache eines durchschnittlichen Jahreseinkommens. Verglichen mit vielen anderen westlichen Ländern ist das Essen in Kanada günstiger, wie auch die meisten Freizeitaktivitäten, die Benzinkosten und Autos. Andererseits sind die Beiträge für die Kfz-Versicherung sehr hoch. Weitere Informationen über die Preise für Unterkunft, Waren und Dienstleistungen finden Sie unter www.livingin-canada.com.

Arbeitsbedingungen

- Die Arbeitsplätze in Kanada leben von der Vielfalt an Kulturen und Ideen. Es gibt jedoch einige Verhaltensregeln, deren Einhaltung von den meisten Beschäftigten erwartet wird. In den meisten Unternehmen wird Wert darauf gelegt, dass Sie jeden Tag pünktlich sind und Pausen nur in den dafür vorgesehenen Zeiten machen.
- Die üblichen Standards für gepflegtes Auftreten und Kleidung unterscheiden sich je nach Beruf. Sie sollten es im Allgemeinen jedoch vermeiden, Kleidung zu tragen, auf der potenziell aggressive Slogans oder Symbole zu sehen sind. An den meisten Arbeitsplätzen wird von den Mitarbeitern Höflichkeit und Freundlichkeit erwartet.
- An einigen Arbeitsplätzen herrscht ein entspannter und unförmlicher Umgang. Dennoch ist es wichtig, sich respektvoll und höflich zu verhalten.
- Wenn möglich, befolgen Sie die Anweisungen Ihrer Vorgesetzten zügig und präzise. Wenn Sie einen Vorschlag zu machen haben, warten Sie damit, bis ein angemessener Zeitpunkt gekommen ist.
- Im Durchschnitt arbeiten Beschäftigte in Kanada 36,4 Stunden in der Woche.

34 Leitfaden – „Move free and prosper?!“



Möglichkeiten der Stellensuche

Obwohl die Suche nach einer unbefristeten Arbeitsstelle von außerhalb Kanadas sich schwierig gestalten kann, lohnt es sich hartnäckig zu bleiben. Einfacher wird es, wenn man in Kanada lebt. Viele kanadische Arbeitgeber suchen nach qualifizierten Mitarbeitern und Spezialisten, und jeden Tag bleiben über 50 000 freie Stellen unbesetzt. 2011 lag die Quote der Beschäftigung in Kanada unter den 15 bis 64-Jährigen bei 72,0 %.

Im Allgemeinen ist der erste Schritt auf dem Weg zur unbefristeten Aufenthaltserlaubnis ein Arbeitsgebot von einem kanadischen Unternehmen in einem von der Visumsbehörde akzeptierten Beruf. Offene Aufenthaltsgenehmigungen bilden die Ausnahme und erfordern kein vorheriges Arbeitsangebot. Sie können Ehepartnern oder den Lebensgefährten von Inhabern einer Aufenthaltsgenehmigung erteilt werden.

Klima

In Kanada, dem zweitgrößten Land der Welt, herrschen sehr variable klimatische Bedingungen. Von der gemäßigten Zone an der Küste im südwestlich gelegenen British Columbia bis hin zur arktischen Tundra in Nunavut herrschen an den verschiedenen Orten Kanadas über das gesamte Jahr hinweg sehr große Temperaturunterschiede. Zuweilen sind die Wetterbedingungen in Kanada extrem heftig. Im Winter können Blizzards und eisige Stürme Teile des Landes treffen. Im Sommer kommt es häufig vor, dass die von den aufsteigenden heißen Luftschichten in der Atmosphäre aufgebauten Spannungen sich in Wärmegewittern entladen.

Wissenswertes über Kultur und kulturelle Besonderheiten

- In Kanada wird als Währung der Kanadische Dollar (CAD) verwendet. Der Wechselkurs stand 2013 bei 1 Euro = 1,32 Dollar (CAD).
- Englisch und Französisch sind die verfassungsgemäßen Amtssprachen Kanadas. Neben den Amtssprachen wird eine Vielzahl an weiteren Sprachen gesprochen. Laut einer Erhebung von 2011 ist Englisch die Muttersprache von 56,9 % und Französisch von 21,3 % aller Kanadier.
- In Kanada gibt es keine offizielle Staatsreligion. Ganz im Gegenteil ist es Teil der politischen Kultur Kanadas, religiöse Vielfalt in höchstem Maße zu fördern. Eine 2011 durchgeführte Untersuchung brachte hervor, dass 77 % der Kanadier einer christlichen und 16 % keiner Glaubensgemeinschaft angehören. Allerdings nimmt die Zahl an Personen, die Mitglieder in Glaubensgemeinschaften sind, seit einiger Zeit stetig ab; momentan ist gar ein drastischer Rückgang bei den Personen, die den christlichen Glauben praktizieren, zu verzeichnen.

Wenn Sie erwägen, nach Kanada auszuwandern, und mehr über Visumsbestimmungen und Arbeitsgenehmigungen erfahren möchten, wenden Sie sich an die kanadische Botschaft Ihres Landes. In Deutschland finden Sie die kanadische Botschaft am Leipziger Platz 17 in 10117 Berlin.



Link zur Liste von Interessenvertretern und EURES

Auf der Homepage des Move Free and Prosper?!-Projekts finden sich Kontaktadressen und Angebote verschiedener Einrichtungen, die Informationen und Dienstleistungen im Bereich der Mobilität von Arbeitskräften zur Verfügung stellen, sowie von Einrichtungen aus den Bereichen der beruflichen Bildung und der Weiterbildung. Wenn Sie in einem der vier Partnerländer leben und im Ausland arbeiten möchten, lohnt ein Blick auf diese Adressliste. Sie gibt Ihnen eine klare Vorstellung davon, wo Sie weitere Informationen und Unterstützung finden. Sollten Sie bereits in ein anderes Land gezogen sein oder vorhaben, in eines der vier Partnerländer dieses Projekts auszuwandern, finden Sie in dieser Liste ebenfalls Auskunft über nützliche Anlaufstellen und Links zu wichtigen Themen.

➔ <http://www.move-free.eu/advice.htm>

Das „Europäische Portal zur beruflichen Mobilität“ ist eines der Instrumente, die von EURES (EUROpean Employment Services) genutzt werden. EURES ist ein Kooperationsnetz zur Förderung der Mobilität von Arbeitskräften im Europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz. Zu den im Netzwerk zusammengeschlossenen Partnern gehören öffentliche Arbeitsvermittlungen, Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen. Das Netz wird von der Europäischen Kommission koordiniert. Ziel von EURES ist, Arbeitssuchende und Arbeitgeber sowie Bürger, die vorhaben, die Arbeitnehmerfreizügigkeit für sich zu nutzen, mit Informationen, Ratschlägen und Dienstleistungen zur Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften zu versorgen.

➔ <http://ec.europa.eu/eures/>

Best-Practice-Beispiele aus den Partnerländern

Aus Deutschland: Stellensuche über die sozialen Medien

Anfang 2012 war Schwäbisch Hall im Südwesten Deutschlands auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften und lud sieben Journalisten aus verschiedenen von der Krise betroffenen europäischen Ländern ein. Schwäbisch Hall liegt ungefähr 60 Kilometer nordöstlich von Stuttgart entfernt und zählt 37 000 Einwohner. Zu diesem Zeitpunkt waren hier ungefähr 3 500 Personen arbeitslos gemeldet, was einem Anteil von ungefähr 3,4 % an der Gesamtbevölkerung entspricht. Die örtliche Arbeitsagentur vermeldete zirka 2 500 freie Stellen in der Stadt. Vertreter des Stadtrats und der Arbeitsagentur gaben den Journalisten Auskunft über Beschäftigungschancen in der Gegend um Schwäbisch Hall.


Nach der Pressekonferenz erhielt die Arbeitsagentur über Nacht mehr als 2 500 Emails aus Portugal. Die mit der Besetzung der freien Stellen Beauftragten waren von dieser Reaktion ziemlich überrascht und überwältigt, aber ebenso erschrocken, dass so gut wie gar keine Bewerbungen oder Anfragen aus Spanien oder Griechenland eingegangen waren. Im Gegensatz zu Spanien und Griechenland hatten die Pressevertreter aus Portugal einen Online-Artikel veröffentlicht, so dass sich die Neuigkeiten über soziale Netzwerke wie zum Beispiel Facebook weitläufig verbreiteten. Etwa vier Wochen später hatten an die 20 000 Menschen „gefällt mir“ bei dem Artikel auf Facebook angeklickt und über 10 000 Personen hatten sich bei Firmen und der städtischen Arbeitsagentur beworben. Obwohl sich die Kampagne an qualifizierte Arbeitskräfte gerichtet hatte, gingen bei der Arbeitsagentur Bewerbungen aller Couleurein: Reinigungskräfte und Bauarbeiter bewarben sich in gleicher Weise wie Ingenieure und IT-Spezialisten.

Nicht nur die Arbeitsagentur erhielt Bewerbungen, sondern auch die in der Stadt ansässigen Unternehmen. Zudem waren einige Arbeitssuchende aus Portugal so begeistert, dass sie, ohne eine positive Antwort auf ihre Bewerbung abzuwarten, direkt nach Schwäbisch Hall kamen. In manchen Fällen zahlte sich diese mutige Vorgehensweise aus, wenn es Mitarbeitern der Arbeitsagentur gelang, spontane Vorstellungstermine mit Unternehmen zu vereinbaren. Allerdings war die Menge an Bewerbungen so groß, dass die Arbeitsagentur neue Mitarbeiter einstellen musste, um die über das Internet eingehenden Anfragen zu bearbeiten. Allein schon zur Bearbeitung des Schriftverkehrs mussten die Mitarbeiter Überstunden machen. Trotz der großen Menge an Bewerbungen hatten 75 % der Bewerber bereits eine Arbeitsstelle in Portugal. Die Arbeitsagentur wollte sich jedoch vorrangig mit den Bewerbungen derjenigen Personen aus Portugal befassen, die sich derzeit auf Arbeitssuche befanden.

Das erste Ergebnis der Aktion war ernüchternd. Obwohl über 15 000 Bewerbungen bei der Stadt eingegangen waren, fanden in den ersten sechs Monaten nach der Pressekonferenz lediglich 26 Personen eine Anstellung. Offensichtlich passten hier Angebot und Nachfrage nicht immer zusammen. Ein Großteil der erfolgreichen Bewerber waren diejenigen, die direkt in die Stadt gekommen waren. Von den 65 Personen, die Spontaneität bewiesen hatten, fanden 20 Arbeit, die meisten von ihnen in der Gastronomie als Küchen-, Bedienungs- oder Thekenpersonal. Die restlichen sechs, die mittels konventioneller elektronischer Bewerbungsverfahren vermittelt wurden, waren Spezialisten mit hohen Qualifikationen, die Anstellungen als IT-Spezialisten, Elektro- und Maschinenbauingenieure und Industriemechaniker fanden.

Insgesamt hatte die Arbeitsagentur aus allen eingegangenen Bewerbungsunterlagen über 2000 geeignete Bewerber ermittelt. Ungefähr 1 000 von ihnen wurden an die ZAV - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung weitervermittelt, wo sie bei der Besetzung zukünftig ausgeschriebener Stellen, die ihren Fähigkeiten und Qualifikation entsprechen, berücksichtigt werden konnten.

Bei einem Projekttreffen dieser Leonardo-Partnerschaft wurde über das Geschehene diskutiert und die Geschichte als Good-Practice-Beispiel eingestuft. Obgleich nur 26 Personen Arbeit fanden, erwies sich die Verwendung sozialer Medien als sehr effektiv. Die zur Bearbeitung solch großer Mengen an Bewerbungsunterlagen angewandten Verfahren müssen jedoch verbessert werden,



um den Arbeitsaufwand für Mitarbeiter der Arbeitsvermittlungen zu reduzieren. Was dieses Beispiel jedoch auf jeden Fall zeigt, ist, dass die Nutzung sozialer Netzwerke eine wirksame Alternative zum offiziellen Bewerbungsprozess darstellen kann.

Aus Polen: Europäische Job-Messe für Unternehmertum, Beschäftigung und Bildung

Am 11. Oktober 2012 richtete die Arbeitsbehörde der Woiwodschaft in Kattowitz die europäische Job-Messe für Unternehmertum, Beschäftigung und Bildung aus. Sie fand statt in Kattowitz, Częstochowa und Bielsko-Biala. Vor Ort waren 135 Aussteller, bestehend aus Vertretern der öffentlichen Arbeitsvermittlungen Polen – den lokalen und regionalen Arbeitsämtern und ehrenamtliche Gruppen von Arbeitsvermittlern; Vertretern von EURES aus EU-Ländern und Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums; Hochschulen, Bildungseinrichtungen, Informationsständen wie die von Europe Direct, Info-Point Europa, dem Europäischen Sozialfonds usw. und Organisationen zur Förderung von Existenzgründern. Insgesamt wurde die Zahl der Besucher auf 4 350 geschätzt. Die ständige Besucherzahl pro Stand betrug während der gesamten Veranstaltung 135 Personen.

Insgesamt 5 703 freie Stellen wurden interessierten Besuchern der Job-Messe angeboten. Anbieter waren polnische Unternehmen, die auf der Suche nach Schweißern, CNC-Bedienern, Schreibern, Elektrikern, Sanitärtechnikern, IT-Spezialisten, Softwareentwicklern, Staplerfahrern, Lagerarbeitern, Kundendienstberatern, Bergleuten, Schlossern, Schlachtern, Supermarktangestellten, Reinigungskräften, Zugführern und Kundendienstmitarbeitern waren.

Zusätzlich zu diesen polnischen Unternehmen boten 6 Firmen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (3 aus Norwegen, 2 aus der Tschechischen Republik und 1 aus Großbritannien) freie Stellen für Schreiner und Zimmermänner, Elektriker, Blechbearbeiter, Karosseriespengler, Rohrschlosser, CNC-Bediener, Schlosser, IT-Spezialisten, Erntehelfer und Packer, Qualitätskontrolleure, Lageristen und Bäckereimitarbeiter an. Zudem präsentierten EURES-Berater aus der Tschechischen Republik, Deutschland, Norwegen, Finnland, Frankreich, der Slowakei, Irland, Großbritannien und Polen weitere 1 223 freie Stellen.

Im Verlauf der Messe wurden Workshops und Präsentationen abgehalten, die insgesamt 332 Besucher anzogen.

Arbeitssuchende, freie Arbeitskräfte und sonstige Besucher bekamen die Gelegenheit zu persönlichen Gesprächen mit Arbeitsmarktakteuren, um ihre Möglichkeiten zu diskutieren. Ein weiteres Angebot bestand darin, Vertreter von Europe Direct (Kattowitz), dem regionalen Info-Centre Europa (Kattowitz), dem Nationalen Europass-Zentrum und der kanadischen Botschaft in Polen zu treffen, die den Besuchern Auskunft über die von ihnen angebotenen Dienstleistungen gaben.

Die Europäische Job-Messe für Unternehmertum, Beschäftigung und Bildung wird von dem Arbeitsamt der Woiwodschaft in Kattowitz jedes Jahr organisiert.

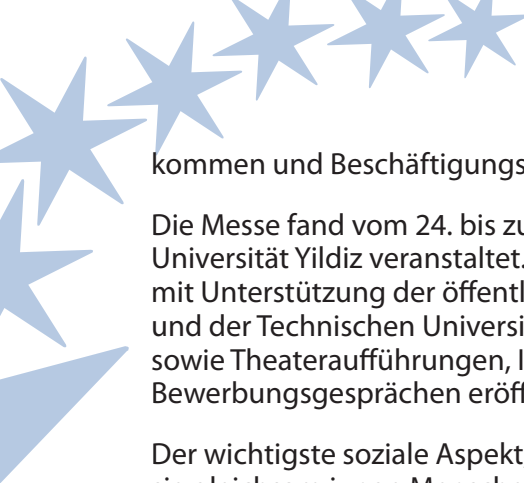
Aus der Türkei: Messe für Personalwesen und Einstellungsverfahren in Istanbul

Die Messe für Personalwesen und Einstellungsverfahren in Istanbul ist eine jährlich stattfindende Berufsmesse, die dieses Jahr zum dritten Mal ausgerichtet wird. Sie gibt Unternehmen und Arbeitgebern Gelegenheit, freie Stellen anzubieten und ermöglicht es Arbeitnehmern in direkten Kontakt mit Arbeitgebern und ihren Interessenvereinigungen zu treten.

2011, als die Messe zum ersten Mal stattfand, besuchten über 50 000 Menschen die dreitägige Veranstaltung. Von den ungefähr 30 000 Besuchern, die sich auf Stellen bewarben, fanden 3 000 eine feste Anstellung. 2012 zählte die Messe 100 000 Besucher. Dieses Jahr ist die Vermittlung von mindestens 10 000 Arbeitssuchenden das erklärte Ziel der Veranstalter. Durch die Teilnahme an der Messe entstand ein Anreiz für große internationale und inländische Unternehmen zusammen zu

38 Leitfaden – „Move free and prosper?!“





kommen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Tausende Arbeitssuchende zu schaffen.

Die Messe fand vom 24. bis zum 27. April statt und wurde auf dem Campus der Technischen Universität Yildiz veranstaltet. Die Organisation übernahm die Istanbul Stadtteilgemeinde Esenler mit Unterstützung der öffentlichen Arbeitsbehörde, İŞKUR, des Istanbul Handelszentrums und der Technischen Universität Yildiz. Eine Zeremonie mit Ansprachen und Willkommensreden sowie Theateraufführungen, Informationsseminaren, Diskussionsrunden und gespielten Bewerbungsgesprächen eröffnete die Messe.

Der wichtigste soziale Aspekt, der bei der Organisation der Messe berücksichtigt wurde, war, dass sie gleichsam junge Menschen und Arbeitssuchende auf die Stellensuche vorbereiten sollte. So wurde den betreffenden Personengruppen Gelegenheit gegeben, Lebensläufe zu erstellen und Vorstellungsgespräche einzuüben. Dies schaffte eine äußerst positive, dem Sinn und Zweck der Messe entsprechende Atmosphäre, die dazu führte, dass alle, die dazu aufgefordert waren, das Erstellen ihrer Lebensläufe selbst in die Hand nahmen und aktiv nach Stellenangeboten suchten.

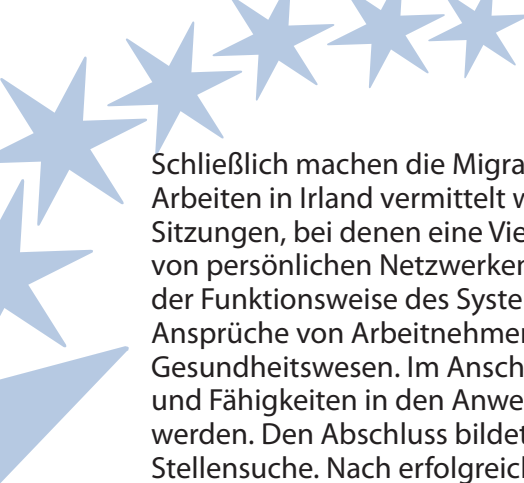
Unter den Besuchern der Messe waren sowohl Personen des öffentlichen Lebens als auch Vertreter der Unternehmen, Arbeitssuchende und an beruflicher Veränderung interessierte Arbeitnehmer. Zu den Personen des öffentlichen Lebens zählten der Gouverneur von Istanbul, der Leiter von İŞKUR Istanbul, der Rektor der Technischen Universität Yildiz sowie einige Politiker. Zudem gehörten zu den Ausstellern der Messe ungefähr 160 Unternehmen aus den Bereichen Nahrungsmittelproduktion, Medien, Haushaltsgeräte, Textilien, IT, PR und Kommunikation. Über die Hälfte der Unternehmen war aus der Türkei, der Rest aus Europa oder von internationalen Konzernen.

Die Messe erfreut sich in der Türkei großer Beliebtheit und erhält gute Kritiken in den sozialen Medien. Ankündigungen und Informationen werden auf der Internetseite der Messe <http://isiiffuari.com> veröffentlicht. Zusätzlich zum Werbeplakat enthält die Seite auch praktische Hinweise zur Anreise, eine Liste aller Aussteller und Kontaktdaten der Betreiber. Auch der Bürgermeister von Esenler umwirbt die Messe und Initiativen zur Schaffung neuer Stellen und Bildungsmöglichkeiten auf seiner Internetseite www.esenler.bel.tr. Weitere Aufmerksamkeit in den Medien erfuhr die Messe durch Berichte der regionalen und nationalen Nachrichtensender. Einer dieser Berichte kann unter www.youtube.com/watch?v=6yrVYKrt8x8 angesehen werden. Aktuell wird in der Türkei landesweit Werbung für die Veranstaltung gemacht. Aufgrund der positiven Reaktionen werden Messen dieser Art nun jährlich in allen größeren Städten der Türkei abgehalten.

Aus Irland: das EPIC-Programm

Die Abkürzung EPIC steht für Employment for People from Immigrant Communities (Beschäftigung für Mitglieder von Gruppen von Migranten). Das Programm wird von einer Einrichtung in Dublin namens Business in the Community (BITC – Arbeitsleben in der Gemeinde) durchgeführt. Ziel der Initiative ist es, legalen Einwanderern aus EU und Nicht-EU-Ländern in Irland bei der Suche nach Arbeit oder Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten Hilfestellung zu geben. Das EPIC-Programm wird vom Office for the Promotion of Migrant Integration (Amt für die Förderung der Integration von Migranten), das dem Ministerium für Gerechtigkeit und Gleichheit unterstellt ist, getragen und vom Programm des Europäischen Sozialfonds zur Förderung von Humankapital 2007-2013 mitfinanziert.

Das EPIC-Programm besteht aus zwei Grundbausteinen. Am Anfang steht ein sechswöchiges Trainingsmodul, dessen Abschluss eine Einzelberufsberatung bildet. Während des Trainingsmoduls werden Grundlagen in fünf Kernbereichen behandelt. In den ersten drei Wochen besuchen die Teilnehmer einen Kurs mit der Bezeichnung „Pre-Employment and English for Work Training“ (Bewerbungstraining und Englisch für den Beruf). Kursinhalte sind das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Schreibtechniken, die Analyse und Formulierung der eigenen Fähigkeiten, telefonische und persönliche Bewerbungsgespräche sowie Tipps für die richtige Kleidung beim Vorstellungsgespräch. Darauf folgt ein einwöchiges Intensivtraining mit Tipps und Techniken für gelungene Vorstellungsgespräche. Jeder Teilnehmer nimmt an einem inszenierten Vorstellungsgespräch bei CPL, einer der führenden Arbeitsvermittlungsagenturen in Dublin, teil.



Schließlich machen die Migranten einen zweiwöchigen Kurs, bei dem Wissen über das Leben und Arbeiten in Irland vermittelt wird. Den Rahmen des Kurses bildet eine Reihe von informativen Sitzungen, bei denen eine Vielzahl von Themen behandelt wird und bei denen es um den Aufbau von persönlichen Netzwerken, die Eingliederung in die Gesellschaft und ein besseres Verständnis der Funktionsweise des Systems in Irland geht. Zu den behandelten Themen zählen die Rechte und Ansprüche von Arbeitnehmern, Leistungen der Sozialhilfe sowie der Zugang zu Bildung und dem Gesundheitswesen. Im Anschluss findet ein eintägiges Computertraining statt, bei dem Kenntnisse und Fähigkeiten in den Anwendungen Microsoft Office Word, Excel und PowerPoint vermittelt werden. Den Abschluss bildet eine kurze Einführung in die Nutzung sozialer Medien bei der Stellensuche. Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten die Lernenden eine Teilnahmebescheinigung.

Den zweiten Baustein des Trainings bildet die Möglichkeit, an einer Einzelfortbildung mit einem EPIC-Training and Employment Officer (EPIC-Weiterbildungs- und Vermittlungsauftragten) teilzunehmen. Diese EPIC-Mitarbeiter sind fachkundige und erfahrene Berufsberater und Arbeitsvermittler und bieten Einzelberatungen zu den bei der Stellensuche oder Weiterbildung notwendigen Schritten an. Sie geben Hilfestellung beim Erstellen von Lebensläufen, der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche oder beim Finden von Weiterbildungen und Arbeitsstellen.

Die Initiative umfasst ebenfalls die Unterstützung bei der Wohnungssuche und familiären Problemen, die Vermittlung in Arbeit und Tipps für Unternehmer. Zudem wird ein kostenloser Zugang zu Computern für die betreute Stellenrecherche im Internet zur Verfügung gestellt.

Um am EPIC-Programm teilnehmen zu können, müssen Interessierte drei wichtige Voraussetzungen erfüllen. Zum Ersten müssen sie volljährig sein und entweder die Staatsangehörigkeit eines EU-Staates und eine Arbeitsgenehmigung in Irland haben oder Bürger aus Nicht-EU-Staaten mit Stamp 4-Status sein (Stamp 4 ist die Bezeichnung für eine befristete Aufenthaltsgenehmigung in Irland). Da das EPIC Programm auf Dublin beschränkt ist, müssen an einer Teilnahme Interessierte zudem im Großraum Dublin leben. Schließlich ist für eine Teilnahme am Programm ein hohes Niveau der schriftlichen und mündlichen englischen Sprachkenntnisse erforderlich, weshalb im Vorfeld entsprechende Sprachtests durchgeführt werden.

Das EPIC-Programm ist für seine Kunden von enorm großem Nutzen. Es unterstützt sie bei der Verbesserung ihrer englischen Sprachkenntnisse, ihrer Fähigkeiten bei der Stellensuche, ihrer Motivation und ihres Selbstvertrauens, ihres Verständnisses der irischen Kultur und Arbeitswelt, ihrer Netzwerke und ihrer Integration in der Gesellschaft. Das EPIC-Programm ist eine einzigartige auf den Raum Dublin beschränkte Initiative. Bis heute hat EPIC 1 300 Menschen aus 93 verschiedenen Ländern positive Lebensanstöße gegeben: 69 % dieser Teilnehmer haben entweder Arbeit, ehrenamtliche Tätigkeiten oder passende weiterbildende Maßnahmen gefunden.

Wenn Sie mehr über das EPiC-Programm erfahren möchten, wenden Sie sich an die Business-in-the-Community-Kontaktstelle mit der Rufnummer +353 1 874 7232 oder senden Sie eine Email an info@bitc.ie.



Kontaktinformationen der Projektpartner

Für weitere Informationen oder Rückfragen zum Inhalt und den Informationen dieses Leitfadens stehen Ihnen die hier genannten Projektpartner gerne zur Verfügung:

team training

Deutschland
Frau Susanne Haug
susanne.haug@team-training.de
www.team-training.de

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Polen
Herr Paweł Durlęta
Frau Ilona Wiącek
pdurlęta@wup-katowice.pl
iwiacek@wup-katowice.pl
www.wup-katowice.pl

Hüyük İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Türkei
Frau Sevim Tetik
sevim_demircioglu@yahoo.com
<http://huyuk.meb.gov.tr>

Meath Community Rural and Social Development Partnership Ltd (MCRSDP)

Irland
Frau Jennifer Land
jennifer.land@meathpartnership.ie
www.meathpartnership.ie

