



Straßenbahn in Port de Sóller

■ ARBEITEN IM AUSLAND

Spanien

Spanien ist die Nummer 1 der europäischen Auswanderungszielländer. Für ausländische Fachkräfte ist der spanische Arbeitsmarkt trotzdem nur eingeschränkt interessant. Chancen für deutsche Bewerber gibt es vor allem in den Wachstumsbranchen. | *Krischan Ostenrath*

Von den frühgeschichtlichen Höhlenmalereien in Altamira über die maurischen Bauwerke bis hin zu modernen und zeitgenössischen Kunstschaffenden: Die Jahrtausende alte Kulturgeschichte Spaniens hat sich in den Städten und Landschaften in einem beeindruckenden Maße niedergeschlagen. Multipliziert mit den natürlichen Reizen der iberischen Halbinsel und dem mediterranen Lebensgefühl der Bewohner, entsteht ein Produkt, das schätzungsweise eine halbe Millionen Deutsche dauerhaft und etwa 11 Millionen deutsche Urlauber zeitweise in seinen Bann zieht.

Dabei lässt das Bild des heutigen Königsreichs Spanien (Reino de España) leicht vergessen, dass das drittgrößte Land der Europäischen Union beileibe

nicht immer eine Oase für Aussteiger, Ballermann-Touristen und Kulturbeflesene war. Es ist nicht einmal vierzig Jahre her, dass sich unter dem Bürgerkriegsgeneral Francisco Franco eine Militärdiktatur über die Jahrzehnte retten konnte, die Spanien mit gewalttätiger Hand in der wirtschaftlichen und politischen Isolation gehalten hatte. Und auch nachdem König Juan Carlos I im Jahre 1975 – nur zwei Tage nach Francos Tod – die Macht übernahm und die nunmehrigen Untertanen des Königreichs im Rahmen der so genannten „transición“ in eine parlamentarische Monarchie führte, lagen die Altlasten einer langjährigen Stagnation schwer auf den Schultern des spanischen Volkes. Das auszusprechen und gar an die faschistischen Tendenzen des Franco-Regimes zu erinnern,

ist allerdings bis in die Gegenwart keine Selbstverständlichkeit. Noch vor wenigen Jahren sahen zumindest die konservativen Kreise der spanischen Gesellschaft keinen wirklichen Widerspruch zwischen den öffentlichen Standbildern Francos in Madrid oder Zaragoza und dem Selbstanspruch der modernen spanischen Demokratie.

Bis heute ist es wohl nicht zuletzt die königliche Identifikationsfigur aus dem Hause Borbón, die für eine Annäherung Spaniens an die Europäische Union steht. Unter der Herrschaft Juan Carlos wurde das Land bereits zehn Jahre nach dem Tod Francos in die Europäische Gemeinschaft aufgenommen. Wenige Jahre zuvor war Spanien bereits aus strategischen Gründen in den Kreis der NATO-Staaten berufen worden. Und wenn es zwischen den Konservativen unter dem 2004 abgelösten Ministerpräsidenten José Maria Aznar und den Linken unter seinem Nachfolger im Amte José Luis Zapatero Gegensätze gibt, dann ist es die grundsätzliche Orientierung in Richtung Europa.

Was nicht heißt, dass das für jedes außenpolitische Thema gelten könnte. Denn eine der ersten Amtshandlungen des Ministerpräsidenten Zapatero war der Abzug der unter Aznar versandten Militäreinheiten aus dem irakischen Kriegesgebiet. Das sorgte im übrigen nicht nur für Streit zwischen den politischen Lagern Spaniens, sondern vor allem auch dazu, dass sich die traditionell guten transatlantischen Beziehungen zu den Vereinigten Staaten von Amerika deutlich eingetrübt haben. Bis zum Ende der Amtszeit des amerikanischen Präsidenten Bush ist Zapatero nie die Ehre zuteil geworden, das Weiße Haus von innen zu sehen.

Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Während sich das Gesellschaftsbild zwischen den spanischen Konservativen und dem linksorientierten Lager doch deutlich unterscheidet und wohl auch in Sachen gleichgeschlechtliche Partner-

schaften oder Scheidungsrecht in den nächsten Jahren für massiven Dissenz sorgen wird, ist anerkannt, dass der wirtschaftliche Anschluss Spaniens an Europa maßgeblich von den Konservativen eingeleitet wurde. Natürlich ist der Aufstieg der noch vor fünfzig Jahren stark landwirtschaftlich geprägten spanischen Wirtschaft auch ein Produkt Brüsseler Transferleistungen in Milliardenhöhe – bis heute ist Spanien einer der großen Nettoempfänger der Europäischen Union. Gleichzeitig aber sind spätestens seit Ende der achtziger Jahre auch die notwendigen Hausaufgaben gemacht worden, die u.a. dazu geführt haben, dass Spanien mittlerweile zu den zehn wirtschaftsstärksten Nationen der Welt aufgestiegen ist.

Zu diesen Hausaufgaben zählen in erster Linie eine recht rigide Privatisierungspolitik und wirtschaftsliberale Strukturformen, die Spanien zumindest bis zum Beitritt der osteuropäischen Staaten zur Europäischen Union zu einem Magneten für ausländische Direktinvestitionen gemacht haben. Die Kombination von attraktiven Unternehmenssteuern, verlockenden Subventionsanreizen bei gleichzeitig relativ niedrigen Produktionskosten hat zu einem rasanten und selbst in turbulenten Zeiten relativ robusten Wirtschaftswachstum geführt, dessen langfristige Erfolge sich eigentlich erst jetzt zeigen. Denn selbst in einem verunsicherten Investitionsklima und vor dem Hintergrund der amerikanischen Hypothekenkrise trüben sich die Konjunkturerwartungen zwar leicht ein, liegen aber mit einem erwarteten Wirtschaftswachstum um die drei Prozent noch relativ hoch.

Das liegt maßgeblich daran, dass die spanische Wirtschaftspolitik zwar eine Menge Tafelsilber an das gefräßige Kapital verscherbelt hat, gleichzeitig wurden diese Mehreinnahmen und die Gewinne aus der anspringenden Wirtschaft aber auch in die Konsolidierung der staatlichen Haushalte gesteckt. Beim Eintritt Spaniens in die europäische Wäh-

rungsunion mögen die Skeptiker noch gelächelt haben, doch einen seit Jahren konstanten Haushaltsüberschuss und eine Staatsverschuldung von nur 34 % können nicht viele europäische Länder vorweisen.

Und wäre da nicht die traditionell sehr hohe Inflation, so wäre wohl auch etwas mehr vom spanischen Aufschwung in den Taschen der Arbeitnehmer gelandet. So jedoch bleiben die Reallohnzuwächse der letzten Jahre sehr gering, und das einzige, worüber sich die spanische Bevölkerung freuen kann, ist der rekordverdächtige Beschäftigungsanstieg. Seit 1995 ist die Zahl der Beschäftigten um annähernd vierzig Prozent gestiegen und hat damit – selbst angesichts eines gleichzeitigen Wachstums der Erwerbsbevölkerung – zu einer nachhaltigen Senkung der Arbeitslosenquote geführt. Hinzu kommt, dass von den derzeit etwa 8 % Arbeitslosen nur ein Bruchteil wirklich lange ohne Job dasteht. Nicht die Langzeitarbeitslosen sind also die Sorgenkinder der spanischen Arbeitsmarktpolitik, viel eher muss man die Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Frauen und Jugendlichen sehr genau im Auge behalten. Darüber hinaus gibt es große regionale Unterschiede, die vor allem auf das regionale Strukturgefälle zurückzuführen sind: Während Madrid oder Barcelona reiche und wachstumsstarke Regionen sind, sieht das Bild z.B. in Andalusien oder Extremadura schon nicht mehr so rosig aus.

Zu den wirtschaftspolitischen Zielen der Regierung Zapatero gehört es auch, dass sich die staatlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung bis zum Jahr 2011 auf 2,2 % des Bruttoinlandsproduktes steigern und damit annähernd verdoppeln sollen. Das ist wohl auch bitter nötig, denn bislang zählt Spanien nicht gerade zu den High-Tech-Standorten Europas. Dennoch ist es gelungen, in einigen Bereichen zukunftsträchtige Branchen anzuschieben. Zu den Wachstumsbranchen Spaniens gehören nicht nur der Tourismus, Handel, Bau und Finanzen, sondern auch die höchst tech-

nologieabhängigen Bereiche Erneuerbare Energien und Energieeffizienz. Dass diese Bereiche weiter ausgebaut werden sollen, verdankt sich nicht zuletzt der schlichten Einsicht, dass vor allem in den genannten Wachstumsbranchen eine Vielzahl von Stellen entstanden ist.

Jenseits der üblichen Verdächtigen, also der Ingenieure und IT-Experten, sind es aber gerade nicht die deutschen Akademiker, nach denen die spanische Wirtschaft hungern würde. Im Gegenteil ist Spanien vor allem für handwerkliche und zunehmend auch technische Qualifikationsgruppen ein traditionell gutes Pflaster – auch weil das duale Ausbildungssystem Deutschlands hier als vorbildlich gilt. In



Fläche: ca. 506.000 km²

Bevölkerung: 46 Mio. Einwohner, davon knapp zehn Prozent Ausländer

Bevölkerungsdichte: 90 Einwohner/km²

Hauptstadt ist Madrid mit etwa 4 Mio. Einwohnern, weitere größere Städte sind Barcelona, Valencia, Sevilla und Zaragoza.

Amtssprache ist Spanisch (Castellano), regionale Amtssprachen auch Katalanisch, Baskisch und Galizisch.

Wirtschaftskraft (BIP pro Einwohner 2008): Ca. 23.000 Euro

Wirtschaftswachstum 2008: ca. 3 %

geistes- und wirtschaftswissenschaftlichen Segmenten herrscht hingegen ein Überangebot einheimischer Fachkräfte, die zudem beim Berufseintritt einige Jahre jünger sind als ihre deutsche Konkurrenz. Und obwohl die spanische und die deutsche Wirtschaft aufs engste miteinander verflochten sind, ist der Blick auf die etwa 1.100 deutschen Unternehmen bzw. Unternehmensbeteiligungen für deutsche Job-Sucher nicht annähernd so spannend wie der Blick in den spanischen Mittelstand: Immer mehr spanische Firmen drängen auch auf den deutschen Markt, hier zeigen sich viel eher Nischen für berufserfahrene und sprachgewandte Bewerber auch aus Deutschland.

Formalitäten

Auch wenn die Notwendigkeit ausländischer Fachkräfte in Spanien gar nicht so gewaltig ist, so hat man sich vor wenigen Jahren endgültig dazu entschlossen, mit dem Gedanken einer europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit ernst zu machen. Seit Mitte 2006 sind die letzten Beschränkungen für den Arbeitsaufenthalt europäischer Bürger in Spanien gefallen, seitdem sind Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis obsolet geworden. Geblieben hingegen ist die Meldepflicht. Sofern der Aufenthalt, gleich welchen

Grundes, absehbar länger als drei Monate dauern wird, muss ein Eintrag in das Ausländerregister der spanischen Fremdenpolizei (Registro Central de los Extranjeros) erfolgen. Nachdem dieser dann – natürlich kostenpflichtig – schriftlich bestätigt wurde, gibt es zum Dank nicht nur das kommunale Wahlrecht, sondern vor allem eine Identifikationsnummer (Número de Identificación de Extranjeros) und die Sozialversicherungsnummer, die wiederum die Grundlage für die notwendige Sozialversicherungskarte ist.

Diese Sozialversicherungskarte ist der Nachweis, dass der nunmehr ordentlich gemeldete Arbeitnehmer pflichtgemäß Mitglied der spanischen Sozialversicherungsanstalt (INSS) ist. Dieser Anstalt unterliegen alle Arbeitnehmer und Selbstständigen in Spanien, im Falle einer abhängigen Beschäftigung darf man sich immerhin darüber freuen, dass der größere Teil der fälligen Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber zu bezahlen ist. Der Arbeitnehmer zahlt für den Schutz bei Krankheit, Invalidität, Alter und Arbeitslosigkeit etwa sechs Prozent seines Bruttoeinkommens. Detaillierte und rechtsverbindliche Auskünfte zum spanischen Sozialversicherungssystem erteilen auf deutscher Seite das Bundesverwaltungsamt (www.bva.bund.de) bzw. die Deutsche Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de), auf spanischer Seite ist das Portal www.seg-social.de Ausgangspunkt für weitere Informationen.

In steuerlicher Hinsicht unterliegt auch der ausländische Arbeitnehmer im Falle einer Tätigkeit in Spanien dem Zugriff des spanischen Fiskus. Hierbei wird die Steuerschuld, progressiv gestaffelt, automatisch vom Gehalt abgezogen und an die zuständigen Stellen weitergeleitet. Jenseits einer Freigrenze von derzeit etwa 17.360 Euro liegen die Einkommenssteuersätze zwischen 24 und 43 Prozent. Recht präzise Angaben und auch ein entsprechendes Berechnungsmuster finden sich auf den Internetseiten

der zuständigen Steuerbehörde (Agencia Tributaria, www.aeat.es).

Rund um den Arbeitsvertrag

Die Grundlagen des spanischen Arbeitsrecht finden sich in den rechtlichen Verordnungen des Estatuto de los Trabajadores, wobei zahlreiche Details natürlich auch tarifvertraglich geregelt bzw. frei verhandelbar sind. Die meist schriftlichen



Don Quixote de la Mancha und sein Gehilfe Sancho Panza in Madrid

Arbeitsverträge verweisen häufig auch auf die ohnehin unumgänglichen gesetzlichen Regelungen, gleichwohl sollte insbesondere der ausländische Arbeitnehmer auf größtmögliche Ausführlichkeit des schriftlichen Arbeitsvertrags drängen. Unabhängig von diesem durchaus wechselseitigem Interesse sind aber auch mündliche Arbeitsverträge rechtsverbindlich – im Zweifelsfalle aber natürlich schwer zu belegen.

Ein Beispiel für die Dehnbarkeit der gesetzlichen Regelungen ist die Arbeitszeitregelung. Prinzipiell auf 40 Wochenstunden und maximal 9 Stunden täglich begrenzt, wird diese Regelung in der Praxis nicht selten konterkariert. Und wo das mit Hilfe von Überstundenregelungen nicht geht, wird es eben mit Hilfe von Jahresarbeitszeitkonten geregelt – unterm Strich jedenfalls steht, dass hinsichtlich der Jahresarbeitszeit von über 1.800 Stunden Spanien europaweit auf einem Spitzenplatz liegt. Selbst so elementare Menschenrechte wie das Recht auf eine ausgedehnte Siesta wurden in den letzten Jahren zugunsten einer

QUALIFIKATION

Anerkennung von Qualifikationen:

Auf spanischer Seite ist das Ministerium für Erziehung, Kultur und Sport (www.mec.es) zuständig.

Im Falle von Anerkennungs-schwierigkeiten steht auch ein entsprechendes europäisches Netzwerk (www.enic-naric.net) zur Verfügung, unter der gebührenfreien Hotline 00 800 67 89 10 11 werden erste Fragen beantwortet.

strafferen Unternehmensorganisation kontinuierlich ausgehöhlt. In der Regel und in den meisten Mittelmeerländern typisch hat der spanische Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle, Teilzeitstellen sind ausgesprochen rar. Bezogen auf das volle Stundenkontingent erwirbt der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf 30 jährliche Urlaubstage, die durch bis zu vierzehn Feiertage ergänzt werden.

Bereits heute ist ein Drittel der besetzten und gar neunzig Prozent der neu geschaffenen Stellen befristet. Das heißt nun nicht, dass man mit einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in keinem Fall rechnen sollte. Vielmehr ist das die unternehmerische Antwort auf die rigiden Forderungen des spanischen Arbeitsrechts, die eine Kündigung außerhalb der maximal sechsmonatigen Probezeit nahezu unmöglich machen. Und da sich Arbeitgeber eher ungern langfristig binden, werden die Stellen eben nur noch befristet besetzt. Wie gut, dass der Gesetzgeber das entscheidende Hintertürchen offen gelassen hat – die Verkettung von befristeten Verträgen ist (anders als in Deutschland) zulässig und wird gerne praktiziert.

Auch wenn Spanien auch angesichts der osteuropäischen Konkurrenz längst nicht mehr zu europäischen Niedriglohnländern zählt, liegen die Löhne und Gehälter doch deutlich unter den deutschen Vergleichswerten. In Spanien gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn von derzeit etwa 8.000 Euro im Jahr, doch mit einem Bruttojahresverdienst von ca. 21.000 Euro (im Bereich Industrie bzw. Dienstleistung) liegt der spanische Arbeitnehmer etwa dreißig bis vierzig Prozent unter deutschen Vergleichswerten. Selbst ein gestandener Hochschullehrer kommt mit Mühe monatlich über die 2.000-Euro-Marke.

Die obligatorischen vierzehn Monatsgehälter im Jahr reißen es also nicht heraus, selbst in den Hochlohnregionen z.B. in Madrid bleibt das Einkommen relativ niedrig. Die Summe der monatlichen Abgaben bleibt es glücklicherweise

auch, zudem kann man von etwa zehn bis fünfzehn Prozent niedrigeren Lebenshaltungskosten ausgehen. Damit wäre ein Auskommen in Spanien sicherlich möglich, wäre da nicht das Problem des knappen Wohnraums. Das führt nämlich dazu, dass im Jahre 2006 spanische Familien etwa dreißig Prozent ihres Einkommens für Wohnkosten investieren durften, und dieses Geld fehlt natürlich an anderer Stelle.

Das Bewerbungsverfahren

Bei der schriftlichen Bewerbung, ob in digitaler oder postalischer Form, ist Mut zur Beschränkung gefordert. Eine Bewerbung besteht (sofern nicht anders angegeben) grundsätzlich nur aus einem einseitigen Anschreiben und einem maximal zweiseitigem Lebenslauf. Auch aufgrund der verbreiteten Sitte, flächendeckend die Ar-

sönlichen Anrede. Der Bewerber rekurriert dabei entweder auf die ausgeschriebene Stelle oder noch besser auf eine einschlägig bekannte Referenzperson und betont im Anschreiben besonders seine Motivation zu einer Bewerbung genau auf diese Stelle in genau diesem Unternehmen und in genau diesem Land. Dabei geht es weniger darum, mit retrospektiven Tätigkeitsbeschreibungen oder Abschlussnoten zu glänzen, als vielmehr die Neugierde des Personalverantwortlichen zu wecken. Wenn das gelingt, ist für die Details noch genügend Raum und Zeit während des Bewerbungsverfahrens.

Für den datierten und unterschriebenen Lebenslauf gibt es zwar keine Vorgaben im engeren Sinne, angesichts der hohen Bewerbungszahlen ziehen aber viele Personalverantwortliche eine tabellarische und rückwärtschronologi-



Hafnenmeisterei in Barcelona, Foto: © wliebertz/Pixelio

beitgeber mit mehr oder weniger standardisierten Bewerbungen zu überziehen, werden Bewerbungen meistens nicht beantwortet. Im Gegenzug ergeben sich daraus aber der Zwang zu einer besonderen Profilierung und die Notwendigkeit, mehrere Wochen nach Eingang der Unterlagen telefonisch nachzusetzen.

Natürlich ist das Anschreiben in spanischer Sprache zu verfassen, es eröffnet übrigens üblicherweise mit einer unper-

sche Anordnung der üblichen Programmpunkte vor. Ein Foto kann nach eigener Einschätzung ergänzt werden, anders als in anderen europäischen Ländern werden aber in jedem Fall die Angabe der Personalausweisnummer sowie Angaben zur familiären Situation erwartet.

Sehr hoch liegt die Messlatte, was die praktisch unabdingbaren Sprachkenntnisse betrifft. Man mag dazu stehen, wie man will, aber das Spanische gilt dem

Spanier als eine Weltsprache, die jeder Bewerber fehlerfrei zu sprechen hat. Das mag nun damit zusammenhängen, dass es mit den Fremdsprachenkenntnissen auch bei hoch qualifizierten Spaniern nicht immer zum Besten gestellt ist, jedenfalls werden sehr gute bis perfekte Spanischkenntnisse in Wort und Schrift beinahe für jede Position vorausgesetzt. Und sehr gut bis perfekt heißt in diesem Zusammenhang, dass das Auffrischen des Urlaubsvokabulars im Rahmen eines Abendkurses in aller Regel nicht ausreichen wird.

Wenn diese Hürde erfolgreich genommen ist, verläuft das Bewerbungsverfahren in recht vertrauten Bahnen. Größere Unternehmen sieben ihre Bewerber mit Hilfe von Assessment Centern, während mittlere und kleinere Unternehmen vor allem auf den persönlichen Eindruck in

den aufeinander folgenden Bewerbungsgesprächen vertrauen. Entscheidend für einen guten Eindruck ist dabei vor allem die Integrationsfähigkeit in das beworbene Unternehmen, denn das Arbeitsklima spielt eine sehr wichtige Rolle. Im Gegenzug darf der Bewerber bereits im Bewerbungsprozess davon ausgehen, es mit freundlichen und aufgeschlossenen Gegenübern zu tun zu haben. Nur sollte sich niemand auf seine Qualifikation „Made in Germany“ allzu viel einbilden, denn insbesondere im akademischen Sektor ist die Konkurrenz weder minderwertig noch zahlenmäßig marginal.

Stellensuche

Neben den einschlägigen europaorientierten Institutionen wie der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) oder dem europäischen Verbund der Arbeitsverwaltungen EURES macht der Kontakt zur deutschen Arbeitsagentur natürlich dann Sinn, wenn man sich grundsätzlich zum Wie und Ob einer bezahlten Arbeit in Spanien schlau machen will. Da jedoch ein nicht geringer Teil der spanischen Vakanzen selbst der spanischen Arbeitsverwaltung und damit noch weniger den deutschen Stellen bekannt ist, sollte man sich vom persönlichen oder virtuellen Besuch dieser Institutionen zumindest nur wenig konkrete Stellenangebote erhoffen. Am besten bestückt ist noch die Online-Suchmaschine von EURES (<http://europa.eu.int/eures>). Zwingend hingegen ist der Besuch der Arbeitsagentur, wenn mittels des Formulars E 303 die Unterstützungsleistungen für bis zu drei Monate nach Spanien „mitgenommen“ werden sollen. Das bedingt dann natürlich auch einen nachfolgenden Besuch beim spanischen Pendant INEM (Instituto Nacional de Empleo, www.inem.es), das über die konkrete Jobvermittlung hinaus auch als Qualifizierungs- und Weiterbildungszentrale fungiert. Zudem kann das INEM auch Hinweise auf private Vermittlungsagenturen geben, die gegen Zahlung einer Gebühr

auf den Plan treten. Für den Bewerber unentgeltlich und damit möglicherweise etwas attraktiver sind die stark vertretenen Zeitarbeitsfirmen. Zeitarbeit dient in Spanien durchaus als seriöser Eintritt auf den Arbeitsmarkt, dementsprechend sollte man sich aber auch die Mühe machen, persönlich zu einem gegenseitigen Kennenlernen anzutreten.

Das Problem, dass eine Vielzahl von Stellen auf der Grundlage persönlicher Empfehlungen und Bekanntschaften vergeben werden, haben natürlich auch die Zeitungen und Internetportale, so dass am Ende einmal mehr die gezielte Suche nach Kontakten für Initiativbewerbungen steht. Ausgangspunkt sind die auch in Spanien verfügbaren Gelben Seiten (www.paginas-amarillas.es), einen Überblick über deutsche Unternehmen mit spanischen Niederlassungen erlaubt die Homepage der Deutschen Handelskammer für Spanien (Camara de Comercio Alemana para España, www.ahk.es). Sie vertreibt gegen eine Schutzgebühr eine Gesamtliste und bietet zudem die Möglichkeit, für einen begrenzten Zeitraum seinen Lebenslauf im Dunstkreis der hier organisierten Unternehmen verbreiten zu lassen.

STELLEN

Zeitungen und Arbeitsagenturen

El Pais, www.elpais.es
ABC, www.abc.es
El Mundo, www.elmundo.es
El Periodico, www.elperiodico.com/
La Vanguardia, www.lavanguardia.es
www.empleo.com
www.laboris.net
www.trabajo.org
www.todotrabajo.com

Wissenschaft und Forschung

<http://ec.europa.eu/eracareers>
Europäisches Mobilitätsportal für Forscher
www.internationale-kooperation.de
BMBF-Seite, informiert über die wichtigsten internationalen Forschungsprogramme und -initiativen
www.eureka.be
Europäische Forschungsinitiative EUREKA
<http://cordis.europa.eu>
EU-Dienst CORDIS mit Doc- und Postdoc-Stellen

ARBEITEN IM AUSLAND

In der Reihe „Arbeiten im Ausland“ liegen Länderdossiers zu 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zzgl. Schweiz, Brasilien, China, Indien, Norwegen, Australien, Kanada, Mexiko, Japan, Südkorea und Türkei vor. Diese können gegen einen Unkostenbeitrag von jeweils 3,- Euro pro Länderbericht (zzgl. Porto) angefordert werden: Wissenschaftsladen Bonn e.V., Tel. (02 28) 20 161 - 0, info@wilabonn.de