



Prag, Platz der Republik © Edith Ochs/Pixelio

## ■ ARBEITEN IM AUSLAND

# Tschechische Republik

Seit Öffnung der Tschechischen Republik für die europäische Wirtschaft hat der Anteil ausländischer Fachkräfte stetig zugenommen. Noch ist die Beschäftigung deutscher Fachkräfte aber eher die Ausnahme als die Regel, aber selbst jenseits der internationalen Unternehmen in Prag gibt es Vakanzen. | *Krischan Ostenrath*

Zurück nach Europa - das war nach der Samtenen Revolution von 1989 der Schlachtruf, mit dem der Dichterstürm Václav Havel an der Seite der Prager-Frühlings-Legende Alexander Dubcek die erste freie Wahl der jungen tschechoslowakischen Republik gewinnen konnte. Wenige Jahre später zerbrach dieses Staatengebilde endgültig, seitdem bleibt den Tschechen ein Land ungefähr von der Größe des Beneluxraums, das mit seinen Wäldern und Gebirgen freilich deutlich pittoresker ist. Aber bei allem europakritischen Getöse vor allem aus dem nationalkonservativen Lager ist das Land längst nach Europa zurückgekehrt, seit

2004 gehört die Tschechische Republik (Ceská republika) auch offiziell zur europäischen Großfamilie.

Angesichts der Prager Spitzen gegen den Brüsseler Zentralismus gerät es leicht in Vergessenheit, dass sich im Vorfeld des EU-Beitritts eine überzeugende Drei-Viertel-Mehrheit der Bevölkerung für die europäische Idee ausgesprochen hatte. Selbst das historisch belastete Verhältnis von Deutschen und Tschechen ist noch in den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts wenigstens politisch bereinigt worden. Streitlust kann man deshalb manchem tschechischen Protagonisten wohl nicht absprechen, aber destruktive

Tendenzen sind damit nun wirklich nicht verbunden. Vielleicht ist es vielmehr die durch den braven Soldaten Schwejtek so perfekt personifizierte Lust, den Großen ein Bein und vermeintliche Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen.

Zum vollständigen Bild gehört übrigens auch, dass sich der politische Zank nicht nur auf Außenstehende bezieht, sondern über lange Jahre auch das innenpolitische Klima bestimmte. Fast vier Jahre hatte es gedauert, bis die Wahl vom Mai 2010 das Patt der politischen Lager und die damit einhergehende Handlungsunfähigkeit der politischen Kaste auflösen konnte. Nach dem endgültigen Sturz des Ministerpräsidenten Topolánek entschieden sich die Tschechen mehrheitlich dafür, die Streithähne der Sozialdemokraten (CSSD) und der konservativen Bürgerpartei (OSD) abzustrafen und das Parlament völlig neu zusammenzuwürfeln. Und so findet sich die OSD nun auf einmal mit zwei neuen politischen Gruppierungen in einer Mitte-Rechts-Koalition. Hier muss der neue Ministerpräsident Petr Nečas zwar die Macht mit dem alten und neuen Außenminister Karel Schwarzenberg und dem charismatischen Publizisten Radek John teilen - immerhin ist die Liste der politischen Gemeinsamkeiten aber länger als die der Vorgängerregierungen. Zudem gibt es nun seit langem wieder eine klare Dominanz der Regierung im Parlament, und angesichts dieser völlig unerwarteten Konstanz sprechen nicht nur die Politreporter von der Wiedererlangung der politischen Handlungsfähigkeit, auch die tschechische Währung konnte kurzfristig an Wert gewinnen. Denn die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte steht ebenso auf dem Programm der neuen Regierung wie die dringend erforderlichen Reformen des Sozial- und Bildungswesens.

## Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Tschechien gehörte schon zu kommunistischen Zeiten zu den ökonomischen Leitbulln des Warschauer Pakts und hat-

te sich in der postkommunistischen Ära unter großen Mühen und Schmerzen an den Punkt herangekämpft, von dem aus selbst die Einführung der europäischen Einheitswährung greifbar schien. Der Preis dafür war allerdings hoch, denn die rigorose Privatisierung der großen Staatsbetriebe führte zu gewaltigen Entlassungswellen und das massive Werben um ausländische Direktinvestitionen bescherte der tschechischen Wirtschaft ein strukturelles Ungleichgewicht. Die neuen industriellen Produktionsketten namentlich in der Automobilindustrie waren und sind natürlich nur solange wettbewerbsfähig, solange die Produktionskosten und damit die Löhne auf niedrigem Lohn gehalten werden.

Makroökonomisch sah die Sache zumindest vor der Krise also gar nicht so schlecht aus, bezogen auf den Arbeitsmarkt zeigten sich allerdings auch schon vor fünf Jahren die Schattenseiten des tschechischen Aufholprozesses. Und nun ist die tschechische Wirtschaft durch den Wegfall der Exportmärkte - und 80 % des BIP werden über Exporte generiert - mächtig unter Druck gekommen. Angesichts eines Haushaltssaldos von - 5,7 % im Jahr 2010 und eines voraussichtlichen Schuldenstands von mehr als 43 % der Wirtschaftsleistung ist die Erfüllung der Kriterien des Maastrichter Stabilitätspaktes in ebenso weite Entfernung gerückt wie der Anschluss an die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der europäischen Gesamtwirtschaft. Im Krisenjahr 2009 brach das BIP um fast zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr ein, weil beispielsweise die ausländischen Investitionen um fast zwei Drittel einknickten und die Exporte um 19 % zurückgingen.

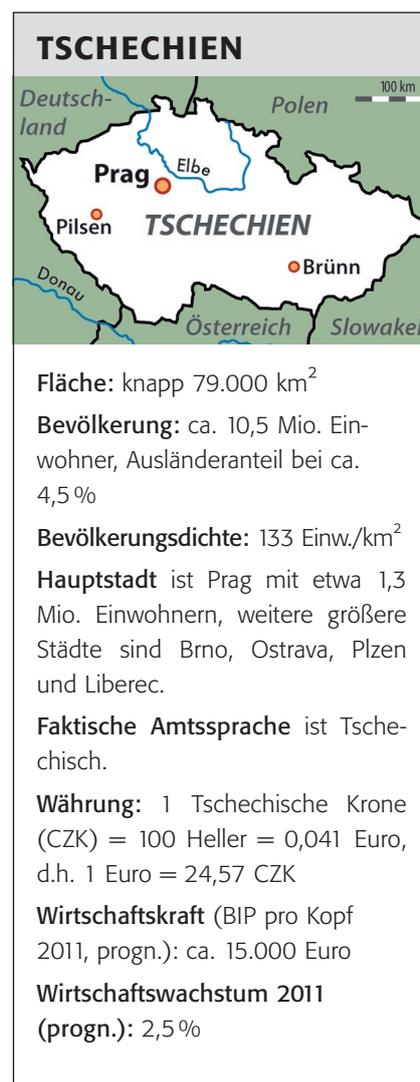
Das ist es beinahe schon zynisch, wenn die Auguren einhellig davon ausgehen, dass die tschechische Wirtschaft ihre Talfahrt mittlerweile beendet hat. Denn damit ist die Frage noch nicht geklärt, auf welchem Weg denn der Aufstieg jetzt unternommen werden soll. Geht es nach dem Willen der noch jungen Regierung, dann verfolgt man vor allem die

Richtung Haushaltskonsolidierung und schnellstmöglichen Defizitabbau. Was natürlich übersetzt nichts anderes heißt als Kürzungen bei Löhnen und Gehältern, Abbau von Sozialleistungen und Flexibilisierungen des Arbeitsmarktes. Das wiederum führt bei einer durchaus obrigkeitkritischen tschechischen Bevölkerung jetzt schon zu dem lautstarken Vorwurf, die Sanierung der öffentlichen Kassen werde allein auf dem Rücken der steuerzahlenden Arbeitnehmerschaft ausgetragen.

Vermutlich lassen sich die Probleme des tschechischen Gesundheits-, Sozial- und Rentenwesens ohne schmerzhaftes Einschnitte genauso wenig lösen wie die Schwierigkeiten einer ausufernden Staatsverschuldung. Doch angesichts

eines extrem schwerfälligen (und gelegentlich auch intransparenten und korrupten) Verwaltungsapparates muss man wohl Verständnis für die tschechischen Arbeitnehmer haben, die ohnehin von der Wirtschaftskrise schon voll erwischt wurden. Tschechien kennt nämlich keine Kriseninstrumente wie Arbeitszeitkonten oder Kurzarbeit, und deshalb konnten die Unternehmen bei rückläufiger Auftragslage aus dem Ausland letztlich nur mit Entlassungen reagieren. Innerhalb von nur drei Jahren hat sich die Arbeitslosenquote von etwa vier Prozent auf derzeit rund acht Prozent verdoppelt. Das ist zwar im europäischen Vergleich ein durchaus unterdurchschnittlicher Wert, gleichzeitig verzerrt er aber die wirkliche Lage auf dem tschechischen Arbeitsmarkt. Denn es gibt große regionale Unterschiede: Während in Prag und Umgebung nach wie vor fast Vollbeschäftigung herrscht, kämpfen strukturschwache Gebiete mit Quoten bis zu fünfzehn Prozent. Zudem nimmt der Anteil der Langzeitarbeitslosen seit längerer Zeit zu und droht sich zu verhärten. Und wenn jeder fünfte Arbeitnehmer unter 25 Jahren in der Arbeitslosigkeit steckt, dann stimmt eindeutig etwas nicht mit dem tschechischen Qualifizierungssystem.

Weil der hohe Arbeitslosenstand das Konsumklima beeinträchtigt und die öffentlichen Kassen gleichzeitig zu wenig Spielraum für arbeitsmarktwirksame Investitionen bieten, ist die Erholung des tschechischen Arbeitsmarktes eigentlich vollständig auf das Anspringen der Exportwirtschaft angewiesen. Dass es nun gerade Deutschland als wichtigstem Handelspartner und zweitgrößtem ausländischen Investor relativ gut geht, spiegelt sich auch im Erstarren einzelner Wirtschaftssektoren. Wachstumsbranchen liegen vor allem in (erneuerbaren) Energiebereich, bei Finanzdienstleistungen, im Maschinenbau und in der Gesundheitstechnik. Weil aber die Krise nicht nur gering Qualifizierte erwischt hat, stehen dem tschechischen Arbeitsmarkt durchaus eigene Fachkräfte zur



Verfügung - eine konkrete Nachfrage nach deutschen Arbeitskräften gibt es nicht. Natürlich heißt das nicht, dass es für deutsche Fachkräfte nicht auch Einsatzmöglichkeiten gibt, denn Ingenieure, Wirtschaftsexperten, Facharbeiter und Handwerker aus Deutschland genießen ein großes Ansehen. Am größten sind die Chancen aber wohl in deutschen Unternehmen, die in Tschechien Niederlassungen oder Tochtergesellschaften betreiben.

## Formalitäten

Wie auch in anderen osteuropäischen Ländern ist in Tschechien die Abschottung Mitteleuropas vor imaginären polnischen, tschechischen und slowakischen Wanderarbeiten mit einiger Verbitterung aufgenommen worden. Doch selbst die volle Ausschöpfung dieser Übergangsregelung bis 2011 ändert nichts daran, dass Tschechien von Beginn seiner EU-Mitgliedschaft jedem europäischen Bürger volle Arbeitnehmerfreizügigkeit gewährt. Damit ist eine eigentliche Arbeitserlaubnis obsolet, lediglich die Fremdenpolizei möchte gerne innerhalb von dreißig Tagen nach der Einreise über den Aufenthalt informiert werden. Nach neunzig Tagen wiederum muss man sich desweiteren um eine Aufenthaltsgenehmigung bemühen, die bei Nachweis u.a. von Krankenversicherung und existenzsichernder Mittel bzw. eines entsprechen-

den Arbeitsverhältnisses auch problemlos erteilt wird. Zuständig dafür ist das tschechische Innenministerium, das unter [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz) auch entsprechende Formulare zum Download vorhält.

Auch in Tschechien gilt das Tätigkeitslandprinzip, nach dem ein Arbeitnehmer (sofern nicht entsandt) gleich welcher Nationalität am Ort seiner Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist. Das staatliche Sozialversicherungssystem ist grundsätzlich für jeden Erwerbstätigen zuständig und sichert die Risiken von Krankheit, Pflege, Mutterschaft, Invalidität, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Alter ab. Dafür hat der Arbeitnehmer etwa 12 % seines Bruttoeinkommens an die Sozialversicherungsanstalt abzuführen, etwa das Dreifache dieses Satzes wird vom Arbeitgeber entrichtet. Im Fall der Fälle gibt es natürlich durchaus Leistungsunterschiede zum deutschen System, so setzt beispielsweise die Lohnfortzahlung erst ab dem vierten Krankheitstag ein. Dass hingegen bei ärztlichen und selbst Notfallbehandlungen sowie medizinischen Leistungen fast immer Selbstbeteiligungen anfallen, daran hat man sich zwischenzeitlich ja auch in Deutschland schon fast gewöhnt.

Analog dazu unterliegt der Beschäftigte unabhängig von seiner Nationalität auch dem tschechischen Steuersystem, sofern seine Beschäftigung länger als ein halbes Jahr währt. Wie auch in Deutschland wird die Steuerschuld in Form einer Vorauszahlung direkt vom Gehalt einbehalten und an den Fiskus abgeführt, die genaue Abrechnung erfolgt dann im Zuge einer jährlichen Steuererklärung. Seit Januar 2009 hat sich Tschechien vom Prinzip der progressiven Besteuerung der Einkommen verabschiedet und erhebt einen pauschalen Satz von 15 % des „Super-Brutto-Einkommens“. Das klingt weniger als es ist, denn als Bemessungsgrundlage gilt das jährliche Gesamtbruttoeinkommen zuzüglich der erhobenen Sozialabgaben. Letztlich bewegt sich damit die steuerliche und sozialversicherungsbezogene Abgabenlast

## INFO

### Zeitungen, Online-Jobbörsen und Personalagenturen

#### Zeitungen:

Lidove Noviny ([www.lidovky.cz](http://www.lidovky.cz))

Pravo (<http://pravo.novinky.cz>)

Mlada fronta dnes

(<http://zpravy.idnes.cz>)

Ceske Noviny ([www.ceskenoviny.cz](http://www.ceskenoviny.cz))

Hospodářské noviny ([www.ihned.cz](http://www.ihned.cz))

#### Online-Jobbörsen:

[www.start.cz](http://www.start.cz)

[www.jobs.cz/](http://www.jobs.cz/)

[www.jobmaster.cz](http://www.jobmaster.cz)

[www.cvonline.cz/](http://www.cvonline.cz/)

[www.prace.cz/](http://www.prace.cz/)

<http://kariera.ihned.cz/>

#### Personalagenturen:

[www.hays.cz](http://www.hays.cz)

[www.axial.cz](http://www.axial.cz)

[www.stimul.cz](http://www.stimul.cz)

[www.roberthalf.cz](http://www.roberthalf.cz)

relativ auf einem vergleichbaren Niveau mit Deutschland - richtig freuen können sich nur Singles und Kinderlose, deren Gesamtabgaben je nach Gehaltsklasse in Deutschland sehr viel höher ausfallen können.

## Rund um den Arbeitsvertrag

Obwohl das aktuelle Arbeitsgesetzbuch (die vollständige Fassung findet sich auf der Homepage des Arbeits- und Sozialministeriums, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)) erst seit 2007 in Kraft ist, hat es schon viele Überarbeitungen hinter sich, die mit schöner Regelmäßigkeit zu Konflikten zwischen Politik, Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen. Auch angesichts der jüngeren Flexibilisierungsvorschläge der Regierung Necas schießen sich die Gewerkschaften schon ein, da sie sich mit geringeren Kündigungsabschlägen, längeren Befristungsmöglichkeiten und Kürzungen der

## ANLAUFSTELLEN

### für Formalfragen:

[www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

(Deutsche Rentenversicherung)

[www.dvka.de](http://www.dvka.de)

(Deutsche Verbindungsstelle Krankenkasse-Ausland)

[www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)

(Tschechische Sozialversicherungsanstalt)

<http://cda.mfcr.cz>

(Tschechische Steuerverwaltung)

Lohnersatzleistungen verständlicherweise nicht anfreunden wollen.

Das tschechische Arbeitsrecht schreibt vor, dass Verträge ab einer Laufzeit von einem Monat schriftlich vorliegen müssen. Die verbindlichen Inhalte sind nicht überraschend, sie beziehen sich auf die Arbeits- und Dienstortbeschreibung, Beginn und ggf. Ende der Beschäftigung, Arbeitszeiten, Gehalt und Auszahlungsmodalitäten, Kündigungsfristen oder Urlaubsansprüche. Sofern der Arbeitsvertrag an kollektivvertragliche Vereinbarungen geknüpft ist, muss das im Schriftstück niedergeschrieben sein.

Anfänglich können Probezeiten bis zu maximal drei Monaten vereinbart werden, jenseits dieser Zeitspanne ist eine mindestens zweimonatige Kündigungsfrist üblich, die aber vertraglich durchaus verlängert werden kann. Wie auch in Deutschland ist eine fristlose Kündigung nur bei Verfehlungen des Arbeitnehmers möglich, und betriebsbedingte Kündigungen bedingen automatisch einen Abfindungsanspruch des Beschäftigten. Befristungen sind nach jetzigem Stand bis zu zwei Jahren zulässig, anschließend verlängert sich das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich auf unbestimmte Zeit.

Noch ist der unbefristete Vollzeitarbeitsplatz in Tschechien der Normalfall. Vollzeit heißt hier theoretisch 40 und faktisch etwa 43 Wochenstunden, die durch höchstens acht Überstunden pro Woche aufgestockt werden können. In diesem

Fall können die Überstunden über zuschlagspflichtige Sonderzahlungen oder Ersatzurlaub abgegolten werden. Rechtlich fixiert ist ein Urlaubsanspruch von mindestens zwanzig Kalendertagen bzw. vier Wochen, tarifvertraglich sind es meistens fünf Wochen Jahresurlaub. Zusätzlich freuen sich tschechische Arbeitnehmer auf etwa ein Dutzend Feiertage pro Jahr.

Die tschechische Wirtschaft ist in den letzten Jahren auch durch den Anstieg der Lohnstückkosten unter Druck geraten, was nicht zuletzt den gestiegenen Lohnkosten geschuldet ist. Aber natürlich ist das monatliche Durchschnittsbruttoeinkommen von knapp 900 Euro weit entfernt vom deutschen Vergleichswert. Man muss aber im Hinterkopf haben, dass die Einkommensschere in Tschechien extrem weit auseinandergeht. Während fast zwei Drittel eben dieses Durchschnittseinkommen überhaupt nicht erreichen, verdient der verbleibende Rest überproportional mehr. Hinzu kommen große regionale oder branchenspezifische Unterschiede in der Bezahlung, so dass die Gehaltsunterschiede zumindest in den höheren Etagen nicht ganz so groß ausfallen.

Theoretisch ließe sich also beispielsweise von einem Ingenieursgehalt von etwa 20.000 Euro pro Jahr durchaus leben, weil ja zumindest außerhalb der urbanen Zentren die Lebenshaltungskosten um bis zu vierzig Prozent niedriger liegen können. Faktisch ist das aber

dann doch etwas schwieriger, weil ein Großteil wenigstens der Akademiker und Führungskräfte in eben diesen urbanen Städten leben und arbeiten muss. Und hier - allen voran in Prag selbst - sind nicht nur die Lebenshaltungskosten fast auf deutschem Niveau, sondern auch die Mieten, die beispielsweise in der Hauptstadt kaum noch zu tragen sind.

---

## Das Bewerbungsverfahren

---

Obwohl viele große Unternehmen ihre potenziellen Bewerber mittlerweile mit standardisierten Formularen und Fragebögen empfangen, steht am Anfang des Bewerbungsverfahrens in der Regel die schriftliche Bewerbung, die sich grundsätzlich aus einem einseitigen Anschreiben und einem chronologischen Lebenslauf zusammensetzt. Für beides gibt es keine eigentlichen Standards, allerdings muss das - unbedingt an einen persönlichen Ansprechpartner gerichtete - Anschreiben neben der besonderen fachlichen und persönlichen Eignung vor allem die Frage beantworten, warum man denn ausgerechnet in Tschechien und ausgerechnet im umworbenen Unternehmen arbeiten möchte. Das setzt voraus, dass man sich sowohl bei einer reaktiven als auch bei einer initiativen Bewerbung sehr genau mit dem Objekt der Begierde auseinandergesetzt haben sollte. Spätestens im Vorstellungsgespräch wird man das auch unter Beweis stellen müssen - eine sorgfältige Vorbereitung auf die Bewer-



bungsgespräche ist also unbedingte Pflicht.

Der Lebenslauf sollte auf weitschweifende Ausführungen eher verzichten und neben den persönlichen Daten vor allem die ausbildungs- und berufsbezogenen Qualifikationen und Erfahrungen in den Vordergrund stellen. Hierzu zählen auch Sprach- und EDV-Kenntnisse sowie besonders erwähnenswerte Weiterbildungen. Sofern der Bewerber nicht auf große Berufserfahrungen verweisen kann, kann die Lücke mit entsprechenden Ausbildungs- und Studienschwerpunkten geschlossen werden. Eigentlich werden Zeugnisse und Urkunden in diesem Stadium noch nicht erwartet; wer dennoch mit den erreichten Noten beeindrucken will, sollte beachten, dass das tschechische Benotungssystem nur von einer Vierer-Skala ausgeht. Eine formale Anerkennung ist in den meisten Fällen nicht nötig, im Vorfeld kann man sich aber über das europäische ENIC-NARIC-Netzwerk absichern ([www.enic-naric.net](http://www.enic-naric.net)).

Natürlich ist die tschechische Sprache ein so wichtiger Teil der nationalen Kulturgeschichte, dass man mit einer Bewerbung in tschechischer Sprache einen möglicherweise entscheidenden Pluspunkt setzen kann. Ganz pragmatisch betrachtet dürfte es ohnehin so sein, dass man ohne Tschechischkenntnisse außerhalb Prags sozial wie beruflich ziemlich verloren ist - daran ändert auch nichts, dass ein großer Teil der tschechischen



Prag Wassermühle am Kampakanal

© Hannelore Dittmar-Ilggen/Pixelio

Bevölkerung mit Fremdsprachen und nicht zuletzt mit dem Deutschen recht gut vertraut ist.

Gelegentlich werden in Tschechien Assessment Center und psychologische Tests eingesetzt. Im Gespräch selbst herrscht zumeist eine sehr offizielle Atmosphäre, die sich auch in der Wahl der Bekleidung niederschlagen sollte. Hier ist dann auch der geeignete Ort, um weitere erläuternde Unterlagen wie Zeugnisse und Referenzen ins Feld zu führen. Dabei versteht es sich von selbst, dass diese am besten in tschechischer Übersetzung vorliegen sollten, mindestens aber erläutert werden müssen.

## Stellensuche

Anders als bei anderen mittel- und osteuropäischen Ländern ist die Zusammenarbeit von deutscher und tschechischer Arbeitsverwaltung vor allem in den grenznahen Regionen sehr gut ausgebaut, so dass eine Vermittlungsanfrage durchaus lohnen kann. Das gilt nun weniger für die Online-Angebote der Bundesanstalt selbst ([www.europaserviceba.de](http://www.europaserviceba.de)), aber mit Sicherheit für die grenznahen Arbeitsämter in Sachsen und Bayern, die einen ziemlich guten Einblick in den grenznahen Arbeitsmarkt haben. Der persönliche Besuch des tschechischen Arbeitsmarktes ist ohnehin notwendig und kann unabdingbar. Mittels des Formulars E 303 können ja die Unterstützungsleistungen für einen bis zu dreimonatigen Zeitraum nach Tschechien transferiert werden. Die tschechische Arbeitsverwaltung selbst bietet prinzipiell vergleichbare Leistun-

gen, und das natürlich auch für Nicht-Tschechen. Unter <http://portal.mpsv.cz/sz/> findet sich ein Metaportal, das zu den einzelnen lokalen Niederlassungen weiterleitet.

Neben den einschlägigen Zeitungen und Jobportalen haben sich in den letzten Jahren private Arbeitsvermittlungsgesellschaften in Tschechien etabliert, die gerade für Ausländer von Vorteil sein können. Weil sie samt und sonders einer staatlichen Lizenzierungspflicht unterliegen, kann man die Seriosität im Vorfeld beim Arbeits- und Sozialministerium überprüfen. Eines der Seriositätskriterien ist übrigens, dass ihre Dienstleistungen für den Stellensuchenden grundsätzlich kostenfrei sein sollten.

Adressen für Initiativbewerbungen lassen sich wie üblich aus den Gelben Seiten (z.B. [www.zlatestranky.cz](http://www.zlatestranky.cz)) oder aus den Firmenverzeichnissen der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer ([www.dtihk.cz](http://www.dtihk.cz)) extrahieren. Allzu sehr sollte man auf diesen Zugang aber nicht hoffen, denn der Einstieg in den tschechischen Arbeitsmarkt gelingt nach wie vor am besten über bereits bestehende persönliche Kontakte oder die Entsendung durch eine binational engagierte Institution.

## LINKS

### zu Forschung und Wissenschaft

[www.internationale-kooperation.de](http://www.internationale-kooperation.de)  
(BMBF-Portal zu internationaler Kooperation)

[www.eureka.be](http://www.eureka.be)

(Europäische Forschungsinitiative)

[www.cordis.lu](http://www.cordis.lu)

(EU-Dienst Cordis)

[www.europa.eu.int/eracareers](http://www.europa.eu.int/eracareers)

(Europäisches Mobilitätsportal für Forscher)

## 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](mailto:info@wilabonn.de)