

EU-Bürger arbeiten heimatnah

Jeder EU-Bürger darf in jedem anderen Land der Union leben und arbeiten – aber nur 2,3 Prozent tun's. Immerhin 17 Prozent könnten sich aber vorstellen, ihr Land für einen Job zu verlassen. Sehr flexibel sind die Dänen (51 Prozent), in Deutschland sagen dies nur 11 Prozent. Schlusslicht ist Italien, das nur 4 von 100 Italienern für die Arbeit verlassen würden.



Arbeitszimmer wieder absetzbar

Häusliche Arbeitszimmer waren seit dem Jahr 2007 nur noch steuerlich absetzbar, wenn sie Mittelpunkt der Arbeit waren: Pech etwa für Lehrer, Architekten und Außendienstler. Am Donnerstag entschied das Bundesverfassungsgericht, das die Regelung grundgesetzwidrig ist: Besteht kein anderer Arbeitsplatz, müssen Heimbüros wieder voll anerkannt werden.



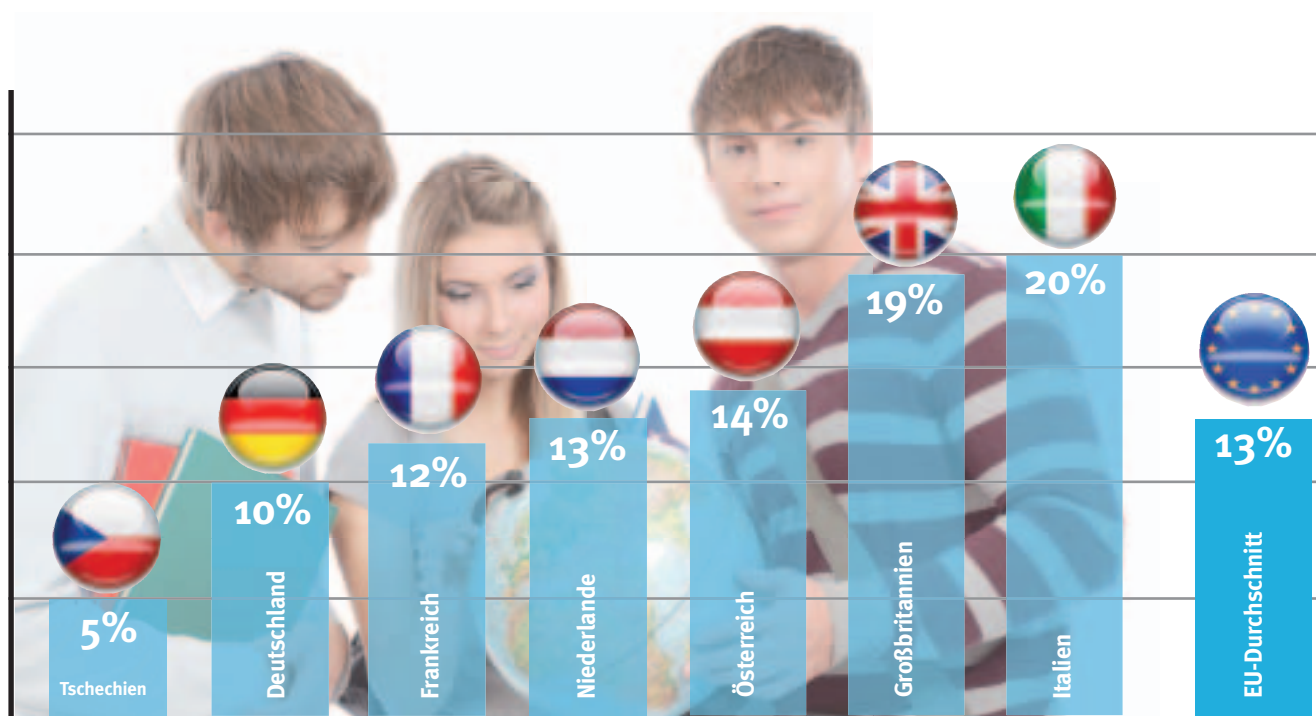
„Tschüss Meister, ich bin dann mal weg!“

Entdecke die Möglichkeiten: Wie Auszubildende EU-weit in Betrieben lernen können – Unterstützung vom Mobilitätsberater

Gwagte Trendfrisuren in Island schneiden, die Kniffe des traditionellen Tischlerhandwerks in Bulgarien studieren oder in einer Pariser Handbuchbinderei prächtige Unikate gestalten – das alles tun Azubis aus Deutschland im Sommer 2010 während ihrer regulären Ausbildungszeit, jedoch fernab ihrer eigentlichen Lehrbetriebe. Schließlich spielen die Landesgrenzen rechtlich innerhalb der EU kaum noch eine Rolle: Laut deutschem Berufsausbildungsgesetz dürfen Azubis bis zu einem Viertel ihrer regulären Ausbildungszeit im Ausland leisten. Doch bislang tun das wenige: „Ich bin dann mal weg!“ sagen gerade einmal zwei Prozent pro Jahrgang.

Um die grenzüberschreitende Ausbildung attraktiver zu machen, haben Industrie- und Handelskammern sowie der Zentralverband des Deutschen Handwerks die Initiative „Berufsbildung ohne Grenzen“ gestartet (www.mobilitaetscoach.de). Zentrales Element der Initiative ist die Unterstützung von Jugendlichen und Betrieben durch „Mobilitätsberater“.

Die derzeit 35 Berater helfen bei der Suche nach geeigneten Betrieben für Praktika und Austauschprogrammen und unterstützen Ausbildungsbetriebe bei der Einhaltung formaler Vorschriften. Beispielsweise müssen Unternehmen bei einem Auslandsaufenthalt von mehr als drei Wochen Dauer nachweisen, dass ihr Auszubildender trotzdem die vorgeschriebenen Berufskennnisse erwirbt. Zudem helfen die Mobilitätsberater dabei, Fördergelder für Auslandsaufenthalte zu beantra-



Eine mindestens zweimonatige Aus- oder Weiterbildung im Ausland haben im Durchschnitt 13 Prozent der repräsentativ befragten EU-Bürger irgendwann in ihrem Leben schon einmal absolviert. Von den befragten Deutschen gaben 10 Prozent an, bereits einmal im Ausland gewesen zu sein, um dort ihre Kenntnisse zu verbessern.

gen. „Gerade wenn Betriebe zum ersten Mal einen Auszubildenden entsenden, fällt ihnen die Entscheidung leichter, wenn sie nicht allein auf den Kosten sitzen bleiben“, weiß Jacqueline März, Projektreferentin für die Mobilitätsberatung beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag.

Hilfe bei der Suche nach einem passenden Betrieb

in Berlin: „Nach so einem erfolgreichen Start lassen viele Chefs auch weitere Azubis in andere EU-Länder gehen und nehmen oft auch selbst ausländische Gäste auf.“

Natürlich unterscheiden sich die nationalen Ausbildungssysteme der EU-Mit-

gliedern wir vor stark voneinander; doch Berufsabschlüsse und auch einzelne, im Ausland absolvierte Ausbildungsabschnitte müssen von allen Mitgliedsstaaten wechselseitig anerkannt werden: Der Auslandsaufenthalt wird auf die Ausbildung voll angerechnet, wenn im Ausland vergleichbare Ausbildungsinhalte oder aber zusätzliche, zum Ausbildungsberuf passende Kompetenzen vermittelt werden: „Für Auszubildende aus der Gastronomie liegt es nahe, sich nach Österreich oder Frankreich entsenden zu lassen. Angehende Bootsbauer können in den skandinavischen Ländern praktische Erfahrungen sammeln, und

ein Aufenthalt beispielsweise in Polen ist ideal für erweiterte Kenntnisse beim Verputzen: Man arbeitet dort mit traditionellen Techniken und Materialien, die bei uns ungebrauchlich sind“, schildert Jacqueline März.

Zu den beliebtesten Zielen deutscher Auszubildener zäh-

Spezialkenntnisse aus dem Ausland werden anerkannt

len derzeit Großbritannien, Frankreich, Spanien, Italien und Österreich; am ehesten nutzen im Moment Bürokaufleute, Restaurant- und Hotelfachleute, Tischler, Zimmerer, Steinmetze und Mechaniker das Angebot zu einem Auslandsaufenthalt. Und der

ist übrigens keine Einbahnstraße: Zahlreiche Jugendliche etwa aus Frankreich, Irland, Ungarn, der Schweiz und Liechtenstein haben das deutsche System der Dualen Berufsausbildung bereits kennengelernt; zur Zeit absolviert ein junger Finne ein Praktikum in Deutschland – bei einem Gitarrenbauer in Berlin.

Empfehlenswerte Online-Informationsquellen für Jugendliche, die an einer Auslandsausbildung interessiert sind, sind die Internetseiten letsgoazubi.de und letsgo-netz.de. Hier gibt es unter anderem eine Praktikumsbörse, Erfahrungsberichte, Hinweise zu Fördermöglichkeiten und

verschiedene Musterformulare, etwa für Bewerbungen und Referenzschreiben des Ausbildungsbetriebs.

Wer nicht nur ein Praktikum, sondern seine gesamte Ausbildung im Ausland machen möchte, ist bei der „Zentralen Auslands- und Fachvermittlung“ (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit an der richtigen Adresse (www.ba-auslandsvermittlung.de). Hier gibt es als ersten Einstieg ausführliche Informationen zu Ausbildungssystemen und Abschlüssen im europäischen Ausland. Die Zentrale vermittelt auch Experten für eine persönliche Ausbildungsberatung.

Sven-Lukas Müller

BEWERBUNG Sprachkenntnisse möglichst genau beschreiben

Bei der Bewerbung für einen neuen Job sollte man seine Fremdsprachenkenntnisse möglichst realistisch darstellen. Vor allem wenn die Stelle wichtig ist, etwa bei einer Aufgabe im Ausland, nehmen Arbeitgeber die Angaben ganz genau unter die Lupe: Wer hier handlungssicheres Englisch anbietet, sollte sich etwa darauf einstellen, dass das Vorstellungsgespräch teilweise auf Englisch geführt wird.

Für jede Fremdsprache gilt es daher einzuschätzen, ob das eigene Können zum Beispiel ausbaufähig, gut oder sogar sehr gut ist. Vor allem bei weniger guten Kenntnissen sollte man genau differenzieren. So kann man zum Beispiel angeben, dass man ein sehr gutes schriftliches Verständnis hat und Fachliteratur und E-Mails mühelos lesen kann, während für die mündliche Kommunikation eher ausbaufähige Grundkenntnisse vorhanden sind.

Wer eher ungeübt ist, sollte die Fremdsprachenkenntnisse vor einem Bewerbungsgespräch noch einmal auffrischen. Das Ziel sollte dabei mindestens sein, den eigenen Lebenslauf in der Fremdsprache präsentieren zu können und die aktuellen Fachbegriffe aus der Branche präsent zu haben. Bei großen Defiziten kann ein professionelles Konversationstraining weiterhelfen.

kat

Schmied auf Reisen

Der 22-jährige Metallbauer Peter Brunner aus Mittelfranken ist nach der Vermittlung durch seine Mobilitätsberaterin seit einigen Wochen auf „moderner Wanderschaft“. Mit dem Motorrad (und dem Segen seines eigentlichen Ausbildungsbetriebs natürlich) reist er in den nächsten Monaten quer durch Europa und versucht, möglichst viel Neues über sein Handwerk zu erfahren.

Dabei dokumentiert er seine Erlebnisse und Begegnungen sowie die Arbeitsaufträge in den verschiedenen Betrieben mit zahlreichen Fotos und Texten in einem eigens eingerichteten Online-Tagebuch.

Nachlesen kann man seine Notizen im Internet unter der etwas kryptischen Adresse www.dorfschmied.de. Derzeit schreibt Peter Brunner seine Berichte übrigens aus einem Schmiedebetriebs im irischen Dublin.

slum

redaktion@kontentkantor.de

Verantwortlich:
Daniel Poerschke (Produktmanager)
Redaktion: Michael Braun, Sven-Lukas Müller, Kristina Sievers



Sie suchen den erstklassigen Einstieg in den Vertrieb?

	Ja	Nein
Sie wollen Ihr Können bei einem Spitzenunternehmen einbringen?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie wollen vorwärts kommen?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dann kommen Sie zu uns! Werden Sie Unternehmer im Unternehmen!	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dann passen Sie zu uns. PrismaLife ist die dynamische Lebensversicherungsgesellschaft mit Sitz im Fürstentum Liechtenstein. Wir setzen neue Maßstäbe in der Branche. Kommen Sie zu uns!

Wir suchen den

Junior Sales Partner (m/w) für Deutschland

Ihre Chance:

Intensive Ausbildung und training on the job bildet die Basis für Ihren dauerhaften Vertriebs Erfolg. Schaffen Sie sich durch Ihren Einsatz und unsere Stärken in Ihrer Region das Top-Einkommen mit tollen Karrierechancen in dem Zukunftsmarkt. Gewinnen Sie für uns in Deutschland neue Makler motivieren Sie bereits bestehende Vertriebsbeziehungen.

Was Sie mitbringen:

- Hohe Motivation
- Wille zum Erfolg
- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Mobilität
- Lernbereitschaft
- Serviceorientierung

Unser Paket für Sie:

- Tolle Karrierechancen
- Erfolgsbeteiligung
- Garantierter Fixlohn
- Firmen-PKW
- Ausbildung und Coaching
- Gute Sozialleistungen

Gerne erwarten wir die Zusendung Ihrer vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an die folgende Adresse:
Email personalabteilung@prismalife.com

PrismaLife AG
Personalabteilung
Industriestrasse 56, FL-9491 Ruggell
Tel.Nr. 00423 237 00 00

Wie sich Globalisierung anfühlt

Firmenpioniere im Auslandseinsatz – Erfahrungsberichte von „Expatriats“

Sie bauen Call-Center in Indien auf, schätzen Versicherungsrisiken in Malaysia ein oder bereiten den Markteintritt in Russland vor: Ohne die sogenannten „Expatriats“, also Mitarbeiter, die für ihren Arbeitgeber ins Ausland gehen, wäre die Globalisierung kaum denkbar.

Mit welchen Erwartungen die entsandten Beschäftigten ihre Heimat verlassen, welche Erfahrungen sie im Ausland gesammelt haben und wie ihre persönliche Bilanz nach der Rückkehr ausfällt, haben Wissenschaftler der FH Mainz für ein Forschungsprojekt in Interviews mit 52 Fach- und Führungskräften erhoben. Die meisten waren – oder sind immer noch – in Asien, Europa und Nordamerika beschäftigt. Zu Wort kommen auch zwei ausländische Expatriats in Deutschland.

Die Motive für den Schritt ins Ausland sind bei den meisten Interviewten ähnlich: Für viele war die Entscheidung eine

weitere Stufe auf der Karriereleiter, hinzu kommen die Neugier auf fremde Länder und die Suche nach einer neuen Herausforderung. Die Bewertung des Auslandsaufenthalts fällt in den Gesprächen durchweg positiv aus, am Ende steht mindestens der „persönliche Erfahrungsgewinn“.

Allerdings verläuft die Karriere der Auslandsmitarbeiter anschließend nicht immer wie erhofft oder versprochen – das gilt beispielsweise für **Viel Eigeninitiative und hohe Flexibilität sind nötig**

den Bankmanager, der jahrelang in Osteuropa tätig war, um dann von seinem mittlerweile fusionierten Arbeitgeber ein „optimales Angebot zur Vorruhestandsregelung“ zu bekommen.

Neben den ganz persönlichen Erlebnissen lassen sich aus den gesammelten Erfahrungen aber auch ganz konkrete Ratschläge für all diejenigen ableiten, die selbst vor

einem beruflichen Auslandsaufenthalt stehen und sich vorab über Chancen, mögliche Schwierigkeiten und organisatorische Kniffe informieren möchten. So sollten „Expatriats“ die Rückkehr aus dem Gastland frühzeitig planen und von Beginn an feste Bedingungen mit dem Arbeitgeber aushandeln. Anderenfalls kann – wie in einem geschilderten Fall – die Situation eintreten, dass die Entsendung vorzeitig beendet wird, aber gar keine passende Stelle im Unternehmen frei ist.

Wer die Entsendung nicht nur als Karrierestation begreift, sondern sich während der Jahre im Ausland wirklich zu Hause fühlen will, muss zudem starke Eigeninitiative entwickeln. Zwar lassen sich firmenintern die meisten Dinge auch in englischer Sprache regeln. Ohne wirkliche Kenntnisse der Landessprache bleiben Kontakte zu Einheimischen dann aber auf den Geschäftsalltag beschränkt

– das trifft vor allem auf asiatische Länder zu. Die meisten Befragten bleiben daher auch nur wenige Jahre im Ausland, bevor sie zurück nach Deutschland gehen oder weiter in ein anderes Land ziehen.

Hendrik Roggenkamp



„Globalisierung hautnah – Expatriats im Gespräch“, herausgegeben von Andrea Beyer und Rüdiger Nagel, Fachhochschule Mainz, ISBN 978-3-00-030966-3, 174 Seiten, 13,90 Euro.