

Mobil in Europa

MOBILITY ACROSS EUROPE



Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer

Employment opportunities for older people



Bundesagentur für Arbeit

Zentralstelle für
Arbeitsvermittlung (ZAV)

IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit (BA)
Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)

Autoren

Robert B. Fishman, Norbert Grust, Marc Heinz und
Franz Piesche-Blumtritt

Redaktion

Norbert Grust (W. Bertelsmann Verlag), Marc Heinz und
Franz Piesche-Blumtritt (Arbeitsmarkt-Informationsservice der
Zentralstelle für Arbeitsvermittlung)

Übersetzung Deutsch – Englisch

Translationes, Berlin

Verlag und Gesamtherstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, www.wbv.de

Bildnachweise

Titel: Dekra; S. 3, 15: Bildarchiv Bertelsmann Stiftung/J. Siegmann; S. 6, 9, 11, 13, 14, 16: privat; S. 7: Fotolia/L. F. Young; S. 8, 10, 17: Bundesagentur für Arbeit; S. 12: Pixelquelle.de.

Der W. Bertelsmann Verlag bedankt sich bei allen Personen und Institutionen, die Fotos kostenlos zur Verfügung gestellt haben.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers und nur mit Quellenangaben.

Einzelversand

Bundesagentur für Arbeit

Bestell-Service*

c/o IBRo Funk und Marketing GmbH
Kastanienweg 1, 18148 Roggentin
Tel.: +49 (0) 180/5 00 38 65
Fax: +49 (0) 180/5 00 38 66
E-Mail: arbeitsagentur@ibro.de

*Bei Bestellung von Printmedien wird eine Versandkostenpauschale von 2,50 € in Rechnung gestellt.

Download (kostenlos):

www.ba-bestellservice.de

Stand

März 2007

MASTHEAD

Editor

German Federal Employment Agency
Central Placement Office

Authors

Robert B. Fishman, Norbert Grust, Marc Heinz and
Franz Piesche-Blumtritt

Editorial Staff

Norbert Grust (W. Bertelsmann Verlag), Marc Heinz and
Franz Piesche-Blumtritt (Labour Market Information Service
of the Central Placement Office)

Translation German – English

Translationes, Berlin

Publishing House and Overall Production

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, www.wbv.de

Image credits

Title: Dekra; pp. 3, 15: Photo archive Bertelsmann Stiftung/J. Siegmann; pp. 6, 9, 11, 13, 14, 16: private; p. 7: Fotolia/L. F. Young; pp. 8, 10, 17: Federal Employment Agency; p.12: Pixelquelle.de.

Publishers W. Bertelsmann thanks all the people and institutions who provided photographs free of charge.

All rights reserved. Reprint – also in extracts – only with the approval of the editor and only with sources.

Individual distribution

Federal Employment Office (Bundesagentur für Arbeit)

Order service*

c/o IBRo Funk und Marketing GmbH
Kastanienweg 1, 18148 Roggentin
Phone: +49 (0) 180/5 00 38 65
Fax: +49 (0) 180/5 00 38 66
E-Mail: arbeitsagentur@ibro.de

*When ordering print media, you will be charged 2,50 € for shipment.

Download (free of charge):

www.ba-bestellservice.de

Current state

March 2007

Inhalt Contents

Der Weg ins Ausland – Chancen für Ältere	2	The way abroad – opportunities for older people
Länderporträts: Wo lohnt sich die Jobsuche?	5	Countries: Where is it worth seeking a job?
Dänemark	5	Denmark
Finnland	8	Finland
Niederlande	9	The Netherlands
Österreich	11	Austria
Schweden	13	Sweden
Schweiz	14	Switzerland
Vereinigtes Königreich	15	The United Kingdom
Beratung und Vermittlung	18	Counselling and placement

Mobil in Europa

Die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer ist in Deutschland unbefriedigend. Nur jedes zweite Unternehmen führt Beschäftigte jenseits der 50 auf seiner Lohn- und Gehaltsliste. Die relativ hohe Arbeitslosigkeit unter älteren Arbeitnehmern zeigt, wie schwer es für diese Altersgruppe ist, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Erste Ansätze für einen Mentalitätswandel in den Unternehmen und in der Gesellschaft sind erkennbar, die politischen Weichen für eine bessere Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer werden gestellt. Von einer deutlichen Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer kann aber noch keine Rede sein.

Wer in Deutschland trotz guter Qualifikationen keinen Job findet, für den könnte ein Arbeitsplatz im europäischen Ausland eine Alternative zur Arbeitslosigkeit sein. In einigen Mitgliedstaaten ist die Beschäftigungssituation für Arbeitnehmer über 50 günstiger als in Deutschland. Wo und warum sich eine Bewerbung im Ausland für ältere Arbeitnehmer lohnen könnte, zeigt dieses Themenheft anhand von Arbeitsmarktporträts und Erfahrungsberichten.

Mobility across Europe

The employment situation for older employees in Germany is unsatisfactory. Only every second company includes people beyond the age of 50 on their wage and salary lists. The relatively high unemployment levels among older employees show how difficult it is for people in this age group to get a foot back in the door of the labour market. Initial signs of a change in attitude by companies and society are recognisable and the political course has been set for the improved promotion of employing older employees. But there are still no significant improvements in employment opportunities for older people.

For those people who cannot find a job in Germany despite being well-qualified, a position elsewhere in Europe could be the alternative to unemployment. In some Member States the employment situation for employees over 50 is more favourable than in Germany. Using information about labour markets and field reports, this booklet shows you where and why applying for a job abroad might reap rewards for older employees.

Der Weg ins Ausland – Chancen für Ältere

The way abroad – opportunities for older people

Das Problemszenario des demografischen Wandels ist bekannt: Der Anteil Älterer an der Bevölkerung nimmt zu. Schon heute gehören 38 Prozent der Deutschen zur Generation 50plus. Die Beschäftigten verlassen zu früh den Arbeitsmarkt. Von den 15 Millionen der 50- bis 65-Jährigen gehen nur noch 39 Prozent einer bezahlten Beschäftigung nach.

The problems of demographic change are well documented: the proportion of older people in the population is increasing. Today, 38 percent of Germans belong to the 50-plus generation. Employees are leaving the labour market too early. Of the 15 million 50 to 65 year olds, only 39 percent still have paid employment.

Immerhin ist hier ein positiver Trend in Sicht: Während sich die Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten zwischen 2005 und 2006 um nur 0,6 Prozent erhöht hat, stieg die Zahl der Beschäftigten über 50 Jahre um fast 3,5 Prozent. Die Chancen älterer Arbeitsloser auf eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt sind aber immer noch gering. Die Arbeitslosenzahlen zeigen, dass ältere Arbeitnehmer nach wie vor schlechter dastehen: Insgesamt ging die Zahl der Arbeitslosen aufgrund der positiven konjunkturellen Entwicklung um 8,6 Prozent zurück, die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahre um nur 5,9 Prozent.

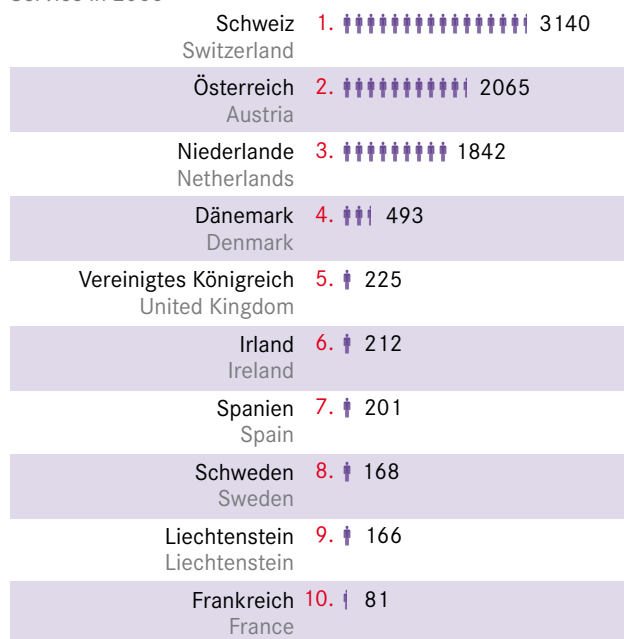
However, a positive trend is in sight: while the total number of dependent employees increased by only 0.6 percent from 2005 to 2006, the number of employees over 50 rose by almost 3.5 percent. But opportunities for older unemployed people returning to the labour market are still marginal. The unemployed figures show that older employees are still worse off: While the overall number of unemployed decreased by 8.6 percent due to positive economic developments, the number of unemployed people over the age of 50 decreased by only 5.9 percent.

Die Frühverrentung und das Reorganisationsfieber in vielen Unternehmen haben in den zurückliegenden Jahren zusammen mit dem Jugendkult der New Economy ein gesellschaftliches Klima entstehen lassen, in dem Ältere als Fortschrittshindernis wahrgenommen wurden. Der Generation 50plus wurde nachlassende Leistungsfähigkeit, geringe Flexibilität und niedrige Technikakzeptanz nachgesagt.

Inzwischen sind erste Ansätze für einen Mentalitätswandel in Unternehmen und Gesellschaft erkennbar. Die politischen Weichen für eine bessere Förderung der Beschäftigung sind mit der Initiative

Abbildung 1: Top Ten der Integrationen

Vom Europaservice im Jahr 2006 erfolgreich vermittelte Personen
Number of people who found jobs through the European Service in 2006



Quelle: Europaservice der Bundesagentur für Arbeit

In the past few years, early retirement, the trend towards reorganisation in many companies and the youth culture of the New Economy have created a social climate in which older people were perceived as obstacles to progress. The 50-plus generation was accused of reduced productivity, not being flexible enough and having a low technology acceptance.

However, there are now initial signs for a change in attitude by companies and society. The political course has been set for the improved promotion of employing older employees in Germany with

50plus in Deutschland gestellt: Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer soll erhöht werden. Mehr ältere Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Für Arbeitslose sollen mehr und bessere Instrumente zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt bereitgestellt werden.

Die Erfahrungen anderer Länder zeigen allerdings, dass eine Trendwende bei der Beschäftigung Älterer zeitversetzt und erst dann richtig in Gang kommt, wenn die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung über mehrere Jahre hinweg positiv verläuft und der Abbau von negativen Einstellungen gegenüber der Erwerbstätigkeit Älterer in der Gesellschaft gelingt. Eine schnelle und sprunghafte Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer ist also nicht zu erwarten. Die Jobsuche im europäischen Ausland ist und bleibt daher bis auf Weiteres auch für ältere Arbeitnehmer ein möglicher Weg, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit hat im Jahr 2006 ca. 10.000 Arbeitnehmern zu einem Arbeitsplatz im europäischen Ausland verholfen. Zielländer waren überwiegend die Schweiz, Österreich und die Niederlande, sowie verhältnismäßig häufig auch Dänemark, Norwegen, Vereinigtes Königreich und Irland (Abbildung 1).

Dominiert wird die Vermittlungsstatistik von handwerklichen Berufen (Abbildung 2). Hinzu kommen Vermittlungen in den Bereichen Hotellerie und Gastronomie. Hier sind es vor allem Küchenpersonal und sonstige Servicekräfte, die gesucht wurden. Das Überraschende: Etwa 40 Prozent des Vermittlungsgeschäfts erreichte der Europaservice mit der Gruppe der 40-Jährigen, immerhin gut 10 Prozent allein mit über 50-jährigen Bewerbern.

the 50plus initiative: it aims at increasing labour participation by older employees, giving more older employees the chance to take part in further vocational training, and making available more and better instruments to the unemployed in order to reintegrate them into the labour market.

Experiences in other countries show, however, that changes in the trend not to employ older people are usually delayed and only really step up a gear when general economic and labour market developments are positive for several years in a row and when negative attitudes towards employing older people are successfully broken down. So a rapid and mercurial improvement in employment opportunities for older people is not expected anytime soon. As a result, seeking a job elsewhere in Europe is and remains for the time being one possible way for older employees to avoid unemployment.

In 2006, the European Services of the Federal Employment Agency helped around 10,000 employees find a job elsewhere in Europe. The target countries were primarily Switzerland, Austria and The Netherlands, as well as relatively frequently Denmark, Norway, The United Kingdom and Ireland (Fig. 1).

The job placement statistics are dominated by the trade professions (Fig. 2). Then there are placements in the hotel and catering industries. Above all it was kitchen staff and other service personnel who were being sought here. The most surprising thing about it is: the Europe Services achieved around 40 percent of job placement business with the over 40s and a good 10 percent alone with applicants aged over 50.

„In ganz Skandinavien haben die Arbeitgeber mehr Achtung vor der Erfahrung und dem Know-how älterer Bewerber. Das Alter ist kein Ausschlusskriterium, wenn man viel Berufserfahrung und eine gute Qualifikation mitbringt.“

Ilona Jaudzims, Beraterin im Europaservice der Agentur für Arbeit in Rostock



“All over Scandinavia, employers have more respect for the experience and expertise of older applicants. Age is not an exclusion criterion if you have a lot of work experience and good qualifications.”

Ilona Jaudzims, Consultant at the European Service of the Federal Employment Agency in Rostock

Der „typische Arbeitnehmer“, der ins Ausland geht, ist aus statistischer Sicht eigentlich männlich, ledig, kinderlos und zwischen 25 und 40 Jahre alt. Aber auch ältere Arbeitnehmer suchen ganz gezielt ihre Beschäftigungschancen im Ausland – und das mit Erfolg: In einigen europäischen Ländern ist der Wandel des überkommenen Altenbildes in Wirtschaft und Gesellschaft offenbar weiter vorangeschritten. Ältere Menschen werden in der Gesellschaft anders wahrgenommen. Ihre Arbeitsleistung wird geschätzt, während man in Deutschland ab Fünfzig bereits zum „alten Eisen“ gehört.

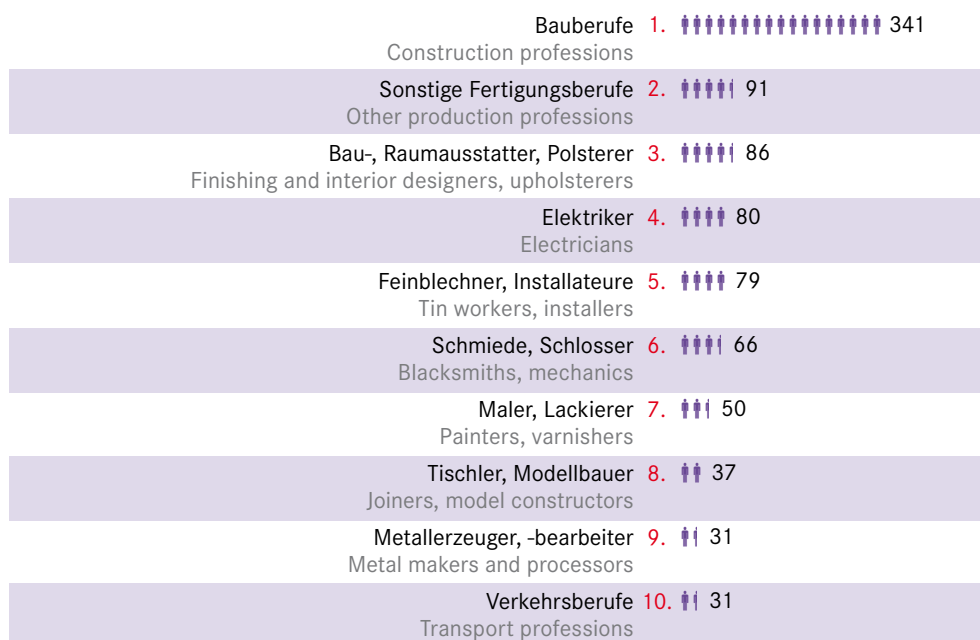
Die Statistik des Europaservice zeigt überraschenderweise, dass die Jobsuche älterer Arbeitnehmer auch in körperlich anstrengenden Tätigkeitsbereichen erfolgreich war. Im Jahr 2006 wurden allein 341 Vermittlungen im Baugewerbe gezählt, das Beton- und Stahlbauer, Dachdecker, Maurer, Einschaler, Straßen- und Tiefbauer eingestellt hat (Abbildung 2). Ältere Arbeitnehmer mit Berufen, die eine akademische Ausbildung erfordern, standen bisher nicht im Fokus des Europaservice und wurden folglich nicht annähernd so zahlreich in den europäischen Arbeitsmarkt vermittelt.

The ‘typical employee’ who goes abroad is statistically male, single, has no children and is aged between 25 and 40. But older employees are also targeting employment opportunities abroad – with success: the change in the outdated age pattern in industry and society has obviously progressed further in some European countries. Older people are seen differently throughout society. Their work performance is appreciated, while in Germany if you’re over fifty then you’re already ‘on the scrap heap’.

Statistics from the European Services surprisingly show that older job-seekers were also successful in finding positions that involved physically demanding activities. In 2006, there were 341 job placements in the construction industry alone, employing concrete and steel constructors, roofers, brick-layers, mould setters, road-workers and civil engineering workers (Fig. 2). Older employees with professions requiring academic training were, to date, not part of the European Services’ focus and, as a result, not nearly so many job placements were achieved in European labour markets.

Abbildung 2: Top Ten der Berufsgruppen

Vom Europaservice im Jahr 2006 vermittelte über 50-Jährige nach Berufsgruppen
 Over 50 year olds placed by the European Services in 2006 according to professional group



Quelle: Europaservice der Bundesagentur für Arbeit

Länderporträts: Wo lohnt sich die Jobsuche?

Countries: Where is it worth seeking a job?

Immer mehr Arbeitsuchende über 50 fassen den Mut für einen Neuanfang. Sie arbeiten auf dänischen und niederländischen Baustellen, als Koch oder Hotelfachleute in österreichischen Berghotels, als Ingenieure oder Metallbauer auf norwegischen Ölplattformen. „Erfahrung zählt in Dänemark und den Niederlanden oft mehr als Jugend“, sagt ein EURES-Berater der Bundesagentur für Arbeit, der deutsche Arbeitsuchende ins Ausland vermittelt. „Die Skandinavier wissen die Zuverlässigkeit und Gelassenheit älterer Bewerber zu schätzen“, sagt ein anderer.

Mit Zuschüssen, Informationskampagnen und anderen Programmen bemühen sich die Regierungen in vielen europäischen Staaten intensiver als Deutschland um die Integration älterer Arbeitsuchender in den Arbeitsmarkt. Wir stellen Ihnen auf den folgenden Seiten einige Länder vor, die besondere Chancen für ältere Arbeitsuchende bieten. Wir berichten von Menschen jenseits der 50, die im europäischen Ausland einen Neuanfang gewagt haben. Berater aus dem Europaservice der Bundesagentur für Arbeit geben Hinweise, worauf Sie bei Ihrer Jobsuche in den einzelnen Ländern achten sollten.

DÄNEMARK

In kaum einem europäischen Land ist der Anteil Berufstätiger an den über 55-Jährigen größer als in Dänemark. Während in Deutschland

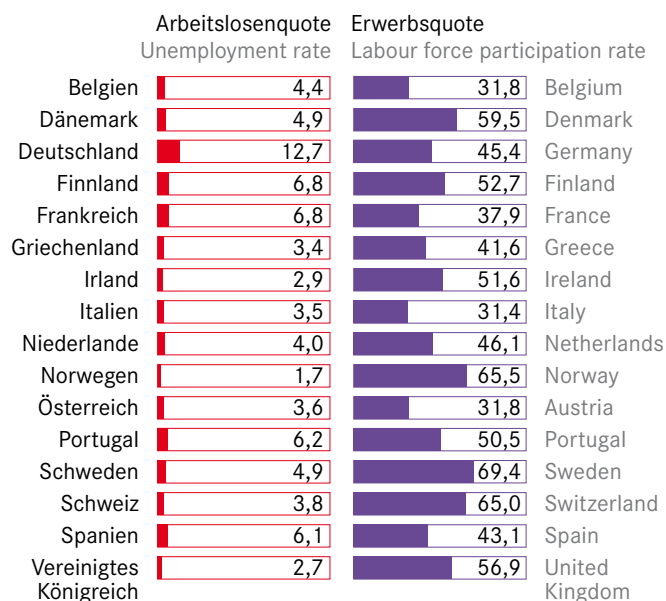
Increasingly more job-seekers over the age of 50 are summoning up the courage to make a new start. They are working on Danish and Dutch construction sites, as cooks or hotel personnel in Austrian mountain hotels, as engineers or metal constructors on Norwegian oil platforms. “Experience often counts for more than youth in Denmark and The Netherlands”, says a EURES consultant at the Federal Employment Agency who places German job-seekers abroad. “The Scandinavians appreciate the reliability and composure of older applicants”, says another.

Governments in many European countries are making more of an effort than Germany to integrate older job-seekers into the labour market with grants, information campaigns and other programmes. On the following pages we introduce some countries which offer particular opportunities for older job-seekers. We report on people aged over 50 who have dared to make a new start elsewhere in Europe. Consultants from the European Services of the Federal Employment Agency give tips and hints about seeking a job in individual countries.

DENMARK

In hardly any other European country is the percentage of employed people over the age of 55 higher than in Denmark. While in Germany not even every second 55 to 64 year old is employed,

Abbildung 3: Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit in Europa
Arbeitslosen- und Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen in Prozent
Unemployment and labour force participation rates among 55 to 64 year olds in Europe in percent (selection)



Die Erwerbsquote gibt den Anteil der selbständig oder abhängig erwerbstätigen Personen an der arbeitsfähigen Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren in Prozent an.

The labour participation rate gives the number of employed or self-employed people to the population of employable people aged between 15 and 65 as a percentage.

Quelle: OECD Employment Outlook 2006, Eurostat, EU-AKE

nicht einmal jeder zweite 55- bis 64-Jährige einem Beruf nachgeht, sind es bei unserem nördlichen Nachbarn über 60 Prozent. Sie profitieren von einem seit 2004 kontinuierlichen Wirtschaftswachstum, das im Jahr 2007 voraussichtlich bei knapp über zwei Prozent liegen wird. Mit der Lockerung des Kündigungsschutzes, großzügiger Arbeitslosenunterstützung, intensiven Vermittlungsbemühungen und zahlreichen, verpflichtenden Weiterbildungskursen hat die dänische Regierung die Arbeitslosenquote auf 3,2 Prozent gedrückt (Dezember 2006). Flexicurity – Flexibilität und Sicherheit heißt das dänische Modell.

Wie in allen europäischen Ländern altert die Bevölkerung auch in Dänemark. Bereits heute sind rund ein Viertel der Beschäftigten älter als 55 Jahre. Sie werden künftig stärker gebraucht als bisher. Viele Unternehmen gehen dazu über, sich die besonderen Erfahrungen älterer Mitarbeiter zunutze zu machen. Sie übertragen ihnen die Rolle eines Mentors, der Berufsanfänger in die Betriebs- und Arbeitswelt einführt. In gemischten Teams lernen Jung und „Alt“ voneinander.

Auch der dänische Gesetzgeber hat den Bedarf erkannt. Um ältere Arbeitnehmer im Beruf zu halten, hat er die Möglichkeit der Frühverrentung stark eingeschränkt. Rehabilitationsmaßnahmen sollen die Gesundheit der Älteren fördern und dadurch dazu beitragen, dass man seinen Beruf möglichst lange ausübt. Wer nicht mehr Vollzeit arbeiten kann, soll die Möglichkeit erhalten, Teilzeit zu arbeiten. Zugleich wurde das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 auf 65 Jahre gesenkt.

Auch auf Weiterbildung legt die dänische Regierung großen Wert. Ein halbes Prozent des Bruttoinlandsprodukts gibt Dänemark dafür aus – mehr als jedes andere Land der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit OECD. Viele Kurse und Programme richten sich speziell an über 50-Jährige. Seit zehn Jahren fördert die Regierung auch spezielle Programme zur Integration älterer Beschäftigter in den Arbeits-

in Germany's neighbouring country to the north it is over 60 percent. They have benefited from continual economic growth since 2004, which is predicted to be slightly more than two percent in 2007. By relaxing dismissal protection laws, generously supporting the unemployed, making intensive efforts at job placement and arranging numerous, obligatory further training courses, the Danish government has kept unemployment rates at 3.2 percent (December 2006). Flexicurity – flexibility and security is the name of the Danish model.

As in all European countries, the population in Denmark is also getting older. Today, around one quarter of employed people are already older than 55. In the future, they'll be needed even more than they are now. Many companies are switching over to making use of the special experience that older employees have. They are as-

signing them the role of a mentor who introduces career beginners into the world of business and work. In mixed teams, both young and 'old' learn from one another.

Danish legislation has also recognised this demand. In order to keep older employees in their jobs, it has heavily restricted the chance of early retirement. Rehabilitation measures aim at improving the health of older people and, consequently, at contributing towards allowing them to carry out their jobs for as long as possible. People who can no longer work full-time should be given the opportunity to work part-time. At the same time, the statutory retirement age was reduced from 67 to 65 years of age.

The Danish government also places significant importance on further training. Denmark spends one half of one percent of its gross domestic product on this – more than any other country in the Organisation for Economic Cooperation, OECD. Many courses and programmes are especially targeted at over 50 year olds. The government has also been promoting special programmes for integrating older employees into the labour market for ten years, for ex-

„Vor allem auf dem Bau ist der Bedarf in Dänemark so groß, dass auch ältere Leute ohne Dänischkenntnisse eine Chance haben. Auf vielen Baustellen arbeiten schon deutsche Teams. Wer sich allerdings nur mit den Deutschen absondert, macht sich schnell unbeliebt.“

Bernardus Hauptmeijer, Berater im Euroservice der Agentur für Arbeit in Berlin



“Particularly in construction, demand in Denmark is so high that even older people with no Danish language skills have a chance. There are even teams of Germans working at many construction sites. However, those who isolate themselves and only mix with Germans quickly become unpopular.”

Bernardus Hauptmeijer, Consultant at the European Service of the Federal Employment Agency in Berlin

Als Elektriker auf dänischen Baustellen
Working as an electrician on a Danish construction site

„Gute Arbeit“

„Echt top“ findet Harald Siekmann seine Arbeit auf Baustellen in Dänemark. Als arbeitsloser Kfz-Schlosser und Elektriker hatte Harald Siekmann, Jahrgang 1954, bei der Arbeitsagentur nach einem Job in Skandinavien gefragt. Eine deutsche Zeitarbeitsfirma vermittelte ihn an ein Partnerunternehmen in Dänemark. Nach zehn Tagen Probezeit fiel die Entscheidung. Harald Siekmann blieb. In Westdeutschland hatte er 9 € die Stunde verdient, in Mecklenburg-Vorpommern 8 € und jetzt in Dänemark 12,50 € netto bei freier Unterkunft. Dafür wird allerdings einiges verlangt: 12- bis 14-Stunden-Tag mit bis zu 150 km langen Anfahrten von einer Baustelle zur anderen. Zehn Tage arbeitet Harald Siekmann. Dann kommt er für vier Tage nach Hause. Das sind noch mal mehr als 1000 Kilometer im Auto. Die Arbeit als Elektroinstallateur in Dänemark lobt er: „Da kann man nicht meckern“. Weil Harald Siekmann weder Englisch noch Dänisch spricht, hätte er lieber vorher einen Sprachkurs gemacht. Sprachkurse gibt es auch in Dänemark. Aber da muss er ja arbeiten. Ärger hat Harald Siekmann nur mit der Krankenversicherung. Weil ihn sein dänischer Arbeitgeber, eine Zeitarbeitsfirma, noch nicht angemeldet hat, ist er nicht versichert. „Das dauert so lange“, hat ihm sein Chef gesagt.

Harald Siekmann fühlt sich auf Dänemarks Baustellen wohl. Die Leute sind freundlich und sprechen sich mit dem Vornamen an. In Deutschland hat er das oft vermisst.



Harald Siekmann feels good about working on Danish construction sites. The people are friendly and address each other by their forenames. He often missed that in Germany.

“Good work”

Harald Siekmann says working on constructions sites in Denmark is ‘really great’. Harald Siekmann, born in 1954, was an unemployed motor mechanic and electrician when he asked the Federal Employment Agency about a job in Scandinavia. A German temping agency put him in touch with a partner company in Denmark. After a ten-day trial period, the decision was made. Harald Siekmann stayed. In Western

Germany, he had earned 9 € per hour, in Mecklenburg-Western Pomerania 8 € and now in Denmark he earns 12.50 € per hour net with free accommodation. Certainly he is expected to work for his money: 12 to 14 hour days with journeys of up to 150 km from one construction site to another. Harald Siekmann works ten days in a row. Then he comes home for four days. That’s more than 1000 kilometres by car. He is full of praise for his work as an electrician in Denmark: “I can’t complain.” He would have preferred to attend a Danish language course in advance because Harald Siekmann doesn’t speak English or Danish.

There are also language courses available in Denmark. But he has to work when he’s there. The problems Harald Siekmann has had, have been with health insurance. As his Danish employer, a temping agency, hasn’t registered him yet he has no health insurance. “It takes ages”, explained his boss.

markt, zum Beispiel die Internetplattform www.vidar.dk, die über sämtliche öffentliche Anbieter von Weiterbildungen informiert. Die Internetseite des Bildungsministeriums <http://eng.uvm.dk> und die der Heimvolkshochschulen www.ffd.dk liefern ebenfalls Hinweise auf Weiterbildungsangebote.

Die besten Aussichten auf eine Stelle haben derzeit Fachkräfte mit konkreten beruflichen Hintergründen: Das Handwerk sucht Baufachkräfte, Maler und Lackierer, Raumausstatter und Polsterer, Tischler und Modellbauer sowie Fachkräfte der Metallherzeugung und -bearbeitung. Im Einzelhandel sind Geschäftsbereichsleiter

ample, the Internet platform www.vidar.dk, which provides information about all public further training providers. The Education Ministry’s Internet site, <http://eng.uvm.dk>, and that of local adult education centres, www.ffd.dk, also provide information about further training offers.

Specialists with specific career backgrounds currently have the best prospects of getting a job: trades such as construction specialists, painters and varnishers, interior designers and upholsterers, joiners and model constructors as well as specialists in the metal construction and processing industry. In the retail trade, division-

gefragte Fachleute. Im Industriesektor besteht Bedarf an Metallfeinbauern, Monteuren, Metall- und sonstigen Fertigungsberufen. Darüber hinaus haben Berufe des Verkehrsgewerbes und einige akademische Berufe (Betriebswirte, Diplom-Kaufleute, Ingenieure der Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau) sehr gute Beschäftigungschancen.

FINNLAND

In Finnland hat sich die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren radikal verbessert. Während im Jahr 1998 nur 36 Prozent der 55- bis 64-Jährigen berufstätig waren, stieg der Anteil bis 2004 auf über 50 Prozent.

Hintergrund war zum einen die günstige wirtschaftliche Entwicklung, in deren Verlauf die Gesamtarbeitslosigkeit auf unter acht Prozent sank (Oktober 2006). Zum anderen hat die Regierung Maßnahmen ergriffen, die ältere Arbeitnehmer an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen. Da die Bevölkerung schneller altert als im restlichen Europa, kann die Wirtschaft auf sie nicht verzichten.

Mit 4,2 Millionen Euro fördert die Regierung das Programm für „alternde Arbeitskräfte“. Sie gibt Zuschüsse für die gesündere Gestaltung der Arbeitsplätze und für die Einstellung und Fortbildung älterer Mitarbeiter.

Die Aussichten für ältere Arbeitssuchende sind relativ günstig. Für das Jahr 2007 wird mit einem Wirtschaftswachstum von 2,8 Prozent gerechnet. Gefragt sind vor allem IT- und Elektronikexperten, Metallspezialisten, Gesundheits- und Pflegefachkräfte. Auch die Landwirte suchen kompetente

al managers are very much in demand. In the industrial sector, there is demand for fine sheet metal workers, assemblers, metal and other manufacturing professions. Furthermore, professions in the transportation industry and some academic professions (business administrators, commercial managers with diploma, mechanical and vehicle construction engineers) have very good employment opportunities.

FINLAND

In Finland, the employment situation for older employees has radically improved in the past few years. While only 36 percent of 55 to 64 year olds had a job in 1998, this percentage rose to over 50 percent by 2004.

„Wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin Finnisch kann und die geforderte Qualifikation mitbringt, ist das Alter meist kein Problem. Ohne gute Sprachkenntnisse können ausländische Arbeitskräfte – egal welchen Alters – kaum in finnische Stellenangebote einmünden.“

Andreas Roger, Europaservice der Bundesagentur für Arbeit in Rostock



“If an applicant of either sex can speak Finnish and has the required qualifications, age is usually not a problem. Without good knowledge of the language, foreign workers find it difficult to take advantage of Finnish job offers – whatever their age.”

Andreas Roger, European Service of the Federal Employment Agency in Rostock

The background was, firstly, favourable economic developments in which total unemployment fell to under eight percent (October 2006). Secondly, the government implemented measures to adapt older employees to the demands of the labour market. As the population is getting older more quickly than in the rest of Europe, the economy cannot do without them.

The government is promoting a programme for ‘the ageing workforce’ with 4.2 million euros. It is giving out grants for the design of healthier workplaces and for employing and further training older employees of both sexes.

The prospects for older job-seekers are relatively favourable. Economic growth in 2007 is expected to reach 2.8 percent. There is particular demand for IT and electronics experts, metal specialists, health and care workers. Farmers, too, are looking for competent employees and seasonal workers. However, German

Arbeitskräfte und Saisonarbeiter. Deutsche Bewerber sollten sich jedoch im Klaren darüber sein, dass die finnische Sprache äußerst schwer zu erlernen ist und für manche eine unüberwindbare Hürde darstellt.

applicants should be aware that the Finnish language is extremely difficult to learn and for some it is an insurmountable hurdle.

Arbeiten in Europa
Working in Europe

Wer im Ausland arbeiten will, benötigt im Vorfeld endgültiger Entscheidungen verlässliche Informationen, um das Für und Wider abwägen zu können und unnötige Risiken oder Nachteile zu vermeiden. Auf der Internetplattform www.europaserviceba.de werden die wichtigsten Informationen rund um das Thema „Arbeiten in Europa“ bereitgestellt. Zu mehr als 30 europäischen Ländern finden Sie dort Wissenswertes über Arbeitsmarkttrends, Löhne und Lebenshaltungskosten, über die Möglichkeiten der Stellensuche, das Sozialversicherungssystem und viele andere Fragen.

If you want to work abroad, before you make a final decision you need reliable information in order to weigh up the pros and cons and avoid unnecessary risks or disadvantages. On the Internet platform, www.europaserviceba.de, the most important information concerning ‘Working in Europe’ has been made available. You will find interesting information about labour market trends, salaries and costs of living, about the job search opportunities, the social security system and many other issues in more than 30 European countries.

NIEDERLANDE

Der Anteil älterer Arbeitnehmer, die einen Beruf ausüben, ist in den Niederlanden mit 45,2 Prozent zwar nicht viel höher als in Deutschland. Allerdings hat die Regierung in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die eine Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer erwarten lassen.

Für die Kampagne „Senior Power – Werken med erfaring“ (Arbeit mit Erfahrung) gibt der Staat 28 Millionen Euro aus. Ein Antidiskriminierungsgesetz verbietet die Benachteiligung Älterer bei der Stellensuche. Die Arbeitsverwaltung wirbt verstärkt dafür, dass die Unternehmen mehr Menschen über 50 Jahre einstellen. Seit 2001 dokumentiert die Taskforce Ouderen en Arbeid („Ältere und Arbeit“) in diesem Bereich gute Beispiele. Unternehmen erhalten Lohnkostenzuschüsse von bis zu 40.000 €, wenn sie Bewerber einstellen, die älter als 55 Jahre sind. Staat, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Sozialversicherer arbeiten in zahlreichen Gremien zusammen, um auch Ältere wieder in Arbeit zu bringen.

THE NETHERLANDS

The percentage of older employees in The Netherlands with a profession is not much higher than in Germany at 45.2 percent. However, the government has implemented a series of measures in the past few years which are expected to lead to an improvement in employment opportunities for older employees.

„Die Arbeitgeber interessiert das Alter der Bewerber nicht, solange jemand geeignet, motiviert und leistungsfähig ist. Wo Tarifverträge höhere Gehälter für ältere Arbeitnehmer vorschreiben, sind die Vorbehalte allerdings größer.“

Thomas Jacobi, Europaservice der Bundesagentur für Arbeit in Trier



“Employers are not interested in the age of an applicant as long as they are suitable, motivated and productive. There are, however, more reservations where collective labour agreements guarantee higher wages for older employees.”

Thomas Jacobi, European Service of the Federal Employment Agency in Trier

The government will spend 28 million euros on their ‘Senior Power – Werken med erfaring’ (work with experience) campaign. An anti-discrimination law forbids disadvantaging older people in the search for a job. The employment office is strongly encouraging companies to employ more people over the age of 50. Since 2001, the Taskforce Ouderen en Arbeid (‘Older People and Work’) has been documenting good examples in this area. Companies receive wage-cost grants of up to 40,000 € if they employ an applicant who is older than 55. The government, employer associations, trade unions and social insurers are working together in numerous committees in order to bring older people back to work.

Mehr Geld und weniger Stress

Seine neue Arbeit hat Horst Finck aus der Zeitung. Jede Woche sucht die niederländische Zeitarbeitsfirma Jens Projects in Mecklenburg per Annonce Baufachleute. Ein Außenbüro in Satow hat schon 250 Deutschen Jobs in den Niederlanden vermittelt. „Die nehmen gerne ältere Leute, weil wir mehr Erfahrung haben“, lobt Finck, Jahrgang 1949, seine neuen Chefs. „In Deutschland hat man doch überhaupt keine Chance mehr“, meint er.

Kurz vor Ostern 2006 hat sich der gelernte Zimmerer und Tischler in Satow vorgestellt. Osterdienstag konnte er anfangen. 450 € netto die Woche verdient Finck im Nachbarland für 40 Stunden Arbeit. Dazu bekommt er Kilometergeld für die Fahrt zu den Baustellen und für die rund fünf Stunden lange Heimreise alle 14 Tage. Überstunden werden abgefeiert oder ausbezahlt. Auf ostdeutschen Baustellen käme er auf 3,50 € die Stunde. Seine Fahrten müsste er selbst bezahlen. Wegen der Arbeit würde der Wismaraner nicht mehr zurückkommen. „Die Firma besorgt die Arbeit, und das Geld kommt jede Woche pünktlich“, freut sich Finck.

Das Arbeitsklima gefällt Horst Finck in den Niederlanden besser als in Deutschland: „Da zählt die Qualität. Dafür wird man nicht so getrieben.“



Horst Finck enjoys the working atmosphere in The Netherlands more than in Germany: „Quality counts there. But we're not pushed so hard to achieve it.“

More money and less stress

Horst Finck found his new job in the newspaper. Each week the Dutch temping agency Jens Projects based in Mecklenburg looks for specialist construction people through advertisements. One branch office in Satow has already filled 250 jobs in The Netherlands with German workers. Horst Finck, born in 1949, praises his new bosses, “They’re happy to take older people because we have more experience. In Germany you’ve got absolutely no chance any more”, he says.

The trained carpenter and joiner was interviewed in Satow shortly before Easter 2006. He was able to start on Easter Tuesday. In his neighbouring country, Horst Finck earns 450 € net for 40 hours work per week. In addition he gets travelling expenses per kilometre for travelling to the construction site and for his five-hour journey home every 14 days. Overtime is either taken in lieu or paid out. On a construction site in eastern Germany he would get 3.50 € per hour, and he would have to pay the travel expenses himself. The carpenter from Wismar says he wouldn’t go back to Germany to work. “The agency provides the work and the money comes in on time each week”, enthuses Horst Finck.

Die Aussichten für ältere Arbeitsuchende dürften daher günstig sein. Gestützt wird diese Einschätzung durch die wirtschaftliche Entwicklung. Für 2007 rechnet die Regierung mit einem Wachstum von bis zu drei Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt mit 3,6 Prozent deutlich unter dem europäischen Durchschnitt. Gesucht werden vor allem Fachleute auf dem Bau und in der hochtechnisierten Landwirtschaft, aber auch Techniker und andere technisch geschulte Fachleute, Maschinenführer und Logistikspezialisten.

Eine besondere Rolle spielen in den Niederlanden Zeitarbeitsfirmen. Sie stellen Mitarbeiter ein, die sie in den Betrieben ihrer Kunden einsetzen. Mehr als acht von zehn Jobs auf Baustellen werden auf diesem Weg vergeben. In den ersten 78 Wochen haben die Beschäftigten kaum

Consequently, the prospects for older job-seekers ought to be favourable. This appraisal is supported by economic developments. The government expects growth of up to three percent for 2007. At 3.6 percent, the unemployment rate is significantly below the European average. Specialists in construction and in highly technologised agriculture, but also technicians and other technically trained specialists, machine operators and logistics specialists are particularly in demand.

Temping agencies play a particularly important role in The Netherlands. They take on people who they employ in their customers’ businesses. More than eight out of ten jobs on construction sites are placed in this way. In the first 78 weeks, employees have hardly any rights; the company only has to pay for hours worked.

Rechte; das Unternehmen muss nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bezahlen. In der zweiten Phase erhalten die Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag und müssen jede Arbeit, die mit der vereinbarten vergleichbar ist, im Umkreis von 50 Kilometern annehmen; wenn es nichts mehr zu tun gibt, bekommen sie ihren Lohn weiterbezahlt. Nach weiteren zwei Jahren haben die Zeitarbeiter dann Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Das Drei-Phasen-System bietet gerade schwerer vermittelbaren Älteren auch Vorteile: Die Arbeitgeber müssen sich nicht so früh festlegen. So sind sie eher bereit, auch jemanden einzustellen, an dessen Qualitäten sie zunächst zweifeln. Wer sich in der ersten Phase bewährt, wird – unabhängig von seinem Alter – meist weiterbeschäftigt.

Wer sich bewerben möchte, sollte im Lebenslauf seine bisherigen Erfahrungen und Tätigkeiten genau beschreiben. Gerade von älteren Kandidaten erwarten die Arbeitgeber eine hohe Motivation und die Bereitschaft, an verschiedenen Orten je nach Bedarf ganz unterschiedliche Arbeiten zu übernehmen.

ÖSTERREICH

Im europäischen Vergleich ist die Beschäftigungslage in Österreich relativ günstig. Sie wurde jedoch durch eine ungewöhnlich starke Verdrängung älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben erkaufte. 2005 waren in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen nur 31,8 Prozent in Beschäftigung. Der EU-Schnitt (EU-15) in diesem Alterssegment betrug 44,1 Prozent. Gemeinsam mit Belgien und Italien bildet Österreich das Schlusslicht in den EU-15.

Dennoch gehört Österreich zu den Ländern, die unter den Deutschen besonders beliebt sind. In der Top-Ten-Liste der Vermittlungen des Europaservice rangiert das Alpenland auf Platz zwei. Es gibt keine Fremdsprachenprobleme – von schwer verständlichen Dialekten in manchen ländlichen Regionen einmal abgesehen – und der Sprung ins Nachbar-

In the second phase, employees receive a temporary employment contract and have to take on any work comparable with the work agreed in the contract up to a radius of 50 kilometres away; if there's no more work, they continue to receive their payment. After another two years, temp workers are entitled to an unlimited employment contract.

This three-phase system also offers advantages for difficult to place older people: the employer doesn't have to decide straight away. So they are more willing to employ someone about whose quality of work they may initially have doubts. If you prove yourself in the first phase – irrespective of your age – you will probably continue to be employed.

If you would like to submit an application, you should accurately describe your current experience and activities in your curriculum vitae. Employers expect a high degree of motivation and willingness from older candidates to take on different types of work in various places, as required.

AUSTRIA

Compared with the rest of Europe, the employment situation in Austria is relatively favourable. However, it has been obtained at the cost of an unusually strong displacement of older employees from the labour market. In 2005 only 31.8 percent of 55 to 64 year olds were employed. The EU average (EU 15) in this age segment was 44.1 percent. Together with Belgium and Italy, Austria is somewhere near the bottom of the EU-15.

However, Austria is one of the countries which is particular popular among Germans. In the Top Ten list of placements by the European Services, the alpine country reached second place. There are no problems with foreign languages – apart from difficult to understand dialects in some rural regions – and moving to a neighbouring country is easier for some people than

„Wenn man die Chance hat, sich persönlich vorzustellen, fällt das Alter weniger ins Gewicht. In schriftlichen Bewerbungsverfahren wird es für Ältere ab 50 schwierig.“

Ingrid Christian, Beraterin beim Europaservice der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg



“If you have the chance to introduce yourself personally, your age becomes less important. It is difficult for older people aged 50 onwards in a written application procedure.”

Ingrid Christian, Consultant at the European Service of the Federal Employment Agency in Nuremberg

Ein Mecklenburger auf der Alm

Das damalige Arbeitsamt lud den gelernten Koch Hans-Detlev Renner 2002 zu einer Infoveranstaltung nach Österreich ein. „Jeder von uns trug einen Anstecker mit seinem Beruf an der Jacke. Die Arbeitgeber hatten Schilder, auf denen stand, welche Kräfte sie suchen“, erinnert sich Renner, Jahrgang 1952, an die Bewerbermesse in den Alpen. Gleich im Dezember konnte er auf einer Alm im Salzburger Land als Koch anfangen. Die von den Arbeitsagenturen in Sankt Johann, Bischofshofen und Rostock vermittelten Saisonverträge enden zu Ostern. Im nächsten Herbst geht es dann weiter. Im Sommer versucht Hans-Detlev Renner, als Koch an der Ostsee eine Stelle zu finden.

„In Österreich spielt mein Alter keine Rolle“, freut sich der Mittfünfziger aus Rostock. „Hier zählt, was ich kann und ob ich meinen Mann stehe.“ Mit der Arbeit und dem Leben auf der 1700 Meter hoch gelegenen Alm ist er zufrieden. „Es wird problemlos bezahlt, was vereinbart war, Urlaubsgeld, freies Essen und Unterkunft.“ Gearbeitet wird von 7 bis 17 Uhr. Einen Tag in der Woche hat Hans-Detlev Renner frei. „Da fahre ich mit der Gondel mal ins Tal nach Bad Hofgastein.“ Nach Feierabend sitzt er auf der Alm mit Kollegen zusammen, sieht fern oder liest mal in Ruhe ein Buch.

In Mecklenburg gehört Hans-Detlev Renner mit 54 „zum alten Eisen“, wie er sagt. „Da brauche ich mich nicht mehr zu bewerben.“



In Mecklenburg, Hans-Detlev Renner 'is past it' at 54, as he says, "It's useless for me to apply for jobs there".

A Mecklenburger on the mountain pastures

The then Employment Office invited the trained cook Hans-Detlev Renner to an information event in Austria in 2002. “We all wore a sticker on our jackets with our professions written on it. The employers had tags with the type of workers they were looking for written on them”, Hans-Detlev Renner, born in 1952, remembers of the job fair in the Alps. He was able to start working right away as a cook on a mountain pasture in the Salzburger Land in December. The seasonal contracts

organised by Employment Agencies in Sankt Johann, Bischofshofen and Rostock end on Easter. They begin again the following autumn. During summers, Hans-Detlev Renner tries to find work as a cook on the Baltic coast.

The 50-something from Rostock was pleased, “In Austria my age wasn't important”. “Here what matters is what I can do and whether I can perform.” He is happy with his work and his life on the mountain pasture at 1700 metres. “There are no problems with payment, everything that was agreed, holiday pay,

free food and board.” He works from 7 am to 5 pm. Hans-Detlev Renner has one day off a week. “Then I travel down to Bad Hofgastein in the valley with the lift.” After he has finished for the day, he stays on the mountain pasture, sitting together with colleagues, watching television or reading a book in peace.

land gelingt vielen leichter als der Weg in weiter entfernte europäische Länder. Nicht selten pendeln die Verdiener aus den Grenzregionen sogar zur Arbeit.

Eine der Säulen der österreichischen Wirtschaft ist der Tourismus. Wichtigste Industriezweige sind Maschinen- und Stahlbau, Chemie und Fahrzeuge. Innerhalb des Dienstleistungssektors wird es voraussichtlich bis 2008 zu einer deutlichen Ausweitung der Beschäftigung kommen. Vor allem im Bereich der Wirtschaftsdienste und im Gesundheits- und Sozialwesen werden zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen.

Für 2007 meldet die Arbeitsverwaltung einen Bedarf an Fachkräften mit konkreten beruflichen Hintergründen:

travelling to a far distant European country. Very often, workers even commute to work from border regions.

One of the columns of the Austrian economy is tourism. The most important industry sectors are mechanical engineering and steel construction, chemistry and vehicles. Within the service sector a significant upturn in employment is expected by 2008. Numerous employment opportunities will arise, particularly in the economic services sector and in health and social services.

The employment office has announced demand for specialists in 2007 with specific career backgrounds: The trades industry is looking for construction employees,

Das Handwerk sucht Baufachkräfte, Fachkräfte der Metallherzeugung und -bearbeitung, Feinblechner, Installateure, Schmiede, Schlosser und Elektriker. Im Hotel- und Gaststättengewerbe sind Köche, Servicekräfte, Rezeptionisten, Hausdamen und Gästebetreuer gefragt. Auch für einige technische (Werkzeugmacher, Maschinenbautechniker), kaufmännische (Speditionskaufleute, Verkäufer) und akademische Berufe (Ingenieure der Fachrichtungen Bau, Maschinenbau und Fahrzeugbau sowie Lehrer) sind die Aussichten auf einen Arbeitsplatz bestens.

SCHWEDEN

Das Königreich gilt vielen als Musterland für die Integration älterer Arbeitnehmer. Schon seit den 1970er Jahre bemüht sich die Regierung darum, ältere Arbeitslose ins Berufsleben einzugliedern und die Gesellschaft für Probleme des Älterwerdens zu sensibilisieren. Gestützt wird dieses Vorhaben durch die positive wirtschaftliche Entwicklung. Das Wachstum wird im Jahr 2007 voraussichtlich über drei Prozent betragen. Die Arbeitslosenquote lag im April 2006 bei nur 4,6 Prozent. Unter den 55- bis 64-Jährigen sind mehr als zwei Drittel berufstätig. Damit nimmt Schweden einen europäischen Spitzenplatz ein.

Die hohe Beschäftigungsquote soll durch eine große Vielfalt von Maßnahmen weiter gesteigert werden. Unternehmen, die einen 57-jährigen Arbeitslosen einstellen, können vom Staat zwei Jahre lang drei Viertel des Arbeitsentgelts erstattet bekommen. An speziell eingerichteten Arbeitsplätzen haben ältere Arbeitslose die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln und sich so auf einen regulären Job auf dem Arbeitsmarkt vorzubereiten. Um sich durch Fortbildungen über die beruflichen Anforderungen auf dem Laufenden zu halten, erhalten Arbeitnehmer zwischen 51 und 55 Jahren Stipendien für Kurse, die sie für in der Wirtschaft gefragte Berufe qualifizieren.

Qualifizierte Arbeitnehmer haben auf dem schwedischen Arbeitsmarkt gute Chancen. Dies gilt auch für ältere

specialists in the metal manufacturing and processing industry, tin workers, installers, blacksmiths, mechanics and electricians. In the hotel and catering industry, cooks, service personnel, receptionists, housekeepers and hostesses are in demand. The prospects are also excellent for some technical professions (tool makers, mechanical engineering technicians), commercial (freight forwarders, sales persons) and academic professions (construction, mechanical and vehicle engineers and teachers).

SWEDEN

For many, the Kingdom of Sweden is a model country for the integration of older employees. Since the 1970s, the government has been trying to integrate older unemployed people into working life and to sensitize society to the problems of getting old. This project has been supported by positive economic developments. Growth in 2007 is expected to reach over three percent. In April 2006, the unemployment rate was only 4.6 percent. More than two-thirds of 55 to 64 year olds are in employment. This puts Sweden in first place among European countries.

A wide variety of measures is being introduced in order to enhance these high employment rates even further. Companies who employ a 57 year old unemployed person can claim back three quarters of their salary from the government for two years. With specially designed workplaces, the older unemployed have the opportunity to gain work experience and thus prepare themselves for a regular job in the labour market. In order to stay up to date with career demands through further training, employees between the ages of 51 and 55 receive a grant for courses which qualify them for sought-after professions in the economy.

Qualified employees have good chances in the Swedish labour market. This also applies to older appli-

„Die schwedische Arbeitsverwaltung hat ähnlich wie in Deutschland ein Programm „50+“ aufgelegt, um die Einstellung älterer Bewerberinnen und Bewerber zu fördern. Das Thema wird in Schweden diskutiert. Die Umsetzung ist noch offen.“

Angela Griem, Beraterin im Europaservice der Bundesagentur für Arbeit in Hamburg



“The Swedish employment office has set up a ‚50+‘ programme, similar to Germany, in order to promote the hiring of older applicants of both sexes. This topic is being discussed in Sweden. But its implementation is still undecided.”

Angela Griem, Consultant at the European Service of the Federal Employment Agency in Hamburg

Bewerber, da das Einkommen in Schweden nicht automatisch mit dem Lebensalter steigt. Gesucht werden vor allem Zahnärzte, Fachärzte, Krankenschwestern und -pfleger, Hebammen, Klempner, Maurer, Betonarbeiter, Dachdecker, Fliesen-, Laminat- und Parkettleger, Installationselektriker, Maler und Lackierer, Schweißer, Feinblech- und Kfz-Mechaniker, Lehrer, Wachpersonal, Köche, Bäcker und Konditoren.

SCHWEIZ

Die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer ist in der Schweiz ähnlich hoch wie in Schweden. Zwei von drei 55- bis 64-Jährigen sind berufstätig. Sie profitieren von einer allgemein niedrigen Arbeitslosenquote. Mit 3,2 Prozent liegt sie deutlich unter dem europäischen Durchschnitt. Allerdings sind die Wirtschaftsaussichten verhalten: Für das Jahr 2007 wird mit einem Wachstum von unter zwei Prozent gerechnet.

Die Politik in der Schweiz setzt auf eine Mischung aus Weiterbildungsförderung und geringem Kündigungsschutz. Sozialpläne wie bei Massenentlassungen in Deutschland gibt es nicht. Unternehmen können ihre Angestellten zum Beispiel bei schlechter Auftragslage ohne große Folgekosten kündigen. Dies – so der Hintergedanke – erleichtert die Entscheidung, auch bei kurzfristigem Bedarf zusätzliche Kräfte einzustellen.

Wer vorzeitig in Rente gehen möchte, bekommt aus der Kasse der staatlichen Alters- und Hinterlassenenversicherung deutlich weniger Geld als diejenigen, die bis zum gesetzlichen Rentenalter berufstätig bleiben. So ist die Schweiz nach einer Untersuchung der Bertelsmann Stiftung „eines der wenigen Länder, in denen das tatsächliche Renteneintrittsalter dem gesetzlichen annähernd entspricht“.

Gefragt sind vor allem gut ausgebildete Fachleute in der Informations- und Biotechnologie, auf dem Bau,

cants as in Sweden income does not automatically rise with age. Particularly in demand are dentists, specialist doctors, nurses and carers, midwives, plumbers, bricklayers, concreters, roofers, tilers, laminate and parquet layers, installation electricians, painters and varnishers, welders, tin workers and vehicle mechanics, teachers, security personnel, cooks, bakers and confectioners.

SWITZERLAND

In Switzerland the employment rate for older employees is as high as it is in Sweden. Two out of three 55 to 64 year olds are employed. They benefit from generally low unemployment rates. At 3.2 percent, it is significantly lower than the European average. However, economic prospects are cautious: growth is expected to be below two percent in 2007.

„Nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz darf das Alter der Bewerber in Stellenausschreibungen nur noch vorgegeben werden, wenn es nach der Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich ist. Bei den meisten Jobs spielt das Alter keine so große Rolle, weil die Arbeit nur befristet für ein Projekt oder eine Saison vergeben wird.“

Franziska Bender, Europaservice der Bundesagentur für Arbeit in Stuttgart



“According to the general equality act, age requirements for applicants may only be stated in job advertisements if it is crucial for the type of activity to be carried out. For most jobs, age doesn’t really play an important role because the work is restricted to a project or a season.”

Franziska Bender, European Service of the Federal Employment Agency in Stuttgart

In Switzerland, politics is committed to a mix of further training promotion and relaxed dismissal protection laws. There are no social plans such as those for mass downsizings in Germany. Companies can dismiss their employees, for example, when order levels are poor, without incurring significant subsequent costs. The thinking behind this is that it simplifies the decision to hire additional employees even with short-term demand.

Those who want to retire early get significantly less money from the coffers of the government old age and survivors’ insurance than those who stay in employment until the statutory retirement age. So, according to a survey carried out by the Bertelsmann Foundation, Switzerland is “one of the few countries in which the actual retirement age is anywhere close to the statutory retirement age”.

Particularly in demand are well-trained specialists in IT and biotechnology, on construction sites, in the chemical and energy industry as well as engineers and mechani-

in der Chemie- und Energiewirtschaft sowie Ingenieure und Maschinenbauer. Viele deutsche Fachkräfte arbeiten in Schweizer Krankenhäusern. Die Spitäler bieten bessere Arbeitsbedingungen und zahlen höhere Gehälter als deutsche Kliniken.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Von den 55- bis 64-Jährigen sind im Vereinigten Königreich gut 58 Prozent erwerbstätig. Arbeitslos gemeldet waren in dieser Altersgruppe 2004 nur 3,1 Prozent (alte EU-Länder: durchschnittlich 6,6 Prozent). Allerdings muss man bedenken, dass der Arbeitsmarkt auf den britischen Inseln weitgehend liberalisiert ist. Kündigungsschutz gibt es kaum. Viele Jobs sind schlecht bezahlt. Man verdient oft nur den gesetzlichen Mindestlohn von etwa 8 €.

Die Regierung versucht durch eine Reihe von Maßnahmen, älteren Arbeitnehmern die Rückkehr ins Berufsleben zu ermöglichen. Das Programm New Deal 50 plus beruht auf dem Grundgedanken „Welfare to Work“ (etwa „Arbeit statt Sozialhilfe“). Wer über 50 ist und über mehr als ein halbes Jahr Arbeitslosenunterstützung bekommen hat, nimmt an Fortbildungskursen teil. Persönliche Berater kümmern sich in den Arbeitsämtern intensiv um die älteren Stellensuchenden. Zuschüsse gibt die Regierung für Weiterbildungen (training grants), für Arbeitgeber, die über 50-jährige Arbeitslose einstellen (employment credit), und für Teilzeitjobs, die an diese Bewerber vergeben werden (50 plus Job Start Allowance Scheme). Vor allem die Lohnkostenzuschüsse haben rund eine viertel Million Ältere in Arbeit gebracht. Kritiker bemängeln allerdings, dass viele von ihnen nach dem Auslaufen der Zuschüsse wieder entlassen werden.

cal engineers. Many German employees work in Swiss hospitals. The hospitals offer better working conditions and pay higher salaries than German clinics.

THE UNITED KINGDOM

Of the 55 to 64 year olds in The United Kingdom 58 per cent are in employment. In 2004 only 3.1 per cent of people in this age group were registered unemployed. In the old EU countries the average was 6.6 per cent. It should be kept in mind, however, that the labour market on the British Isles is predominantly liberalised. There are hardly any dismissal protection laws. Many jobs are badly paid. Often people only earn the statutory minimum wage of around 8 €.

„Den Eingewöhnungsprozess in einem fremden Land sollte man nicht unterschätzen. Für viele kommt nach drei Monaten eine große Krise. Man fragt sich, was man in der Fremde eigentlich soll und leidet an Heimweh. Das übersteht man mit einem starken Durchhaltewillen.“

Heike Borgmann, Europaservice der Bundesagentur für Arbeit in Bremen



„You shouldn't underestimate the process of getting used to living in a foreign country. Many people can't handle it after three months. You ask yourself what you are doing in a foreign country and you get homesick. If you have a strong will then you can get through it.“

Heike Borgmann, European Service of the Federal Employment Agency in Bremen

The government is trying to facilitate the return of older employees back into working life with a series of measures. The New Deal 50 programme touches on the basic ideas of 'Welfare to Work' which was developed under the Conservatives. Those who are over 50 and have been receiving unemployment benefits for more than six months take part in further training courses. Personal consultants pay special attention to older job-seekers in the Employment Offices.

The government gives grants for further training (training grants) for employers who employ over 50-year-old unemployed people (employment credit) and for part-time jobs given to these applicants (50 plus Job Start Allowance Scheme). Wage-cost grants, in particular, have given work to around one quarter of a million older people. Critics complain, however, that many of them are dismissed again when the grants run out.

Eine weitere Maßnahme wurde mit der Age Positive Campaign ins Leben gerufen. Damit informiert die britische Regierung Arbeitgeber in Workshops und mit Werbeaktionen über die Vorteile altersgemischter Belegschaften. Dem Employers Forum on Age, einem Zusammenschluss von Unternehmen, die älteren Mitarbeitern mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verschaffen möchten, gehören 240 Firmen an. Sie beschäftigen 14 Prozent der britischen Arbeitnehmer. Eine Untersuchung der Bertelsmann Stiftung bescheinigt den Briten „eine hohe Wertschätzung der Potenziale älterer Bürger.“

Wer bereit ist, sich auf die Bedingungen des britischen Arbeitsmarktes einzulassen, hat gute Aussichten auf eine Anstellung. Gesucht werden zum Beispiel Fachkräfte in der Finanz- und Dienstleistungsbranche, in der Bauwirtschaft, im Hotel und Gastgewerbe, im Gesundheitswesen und im Einzelhandel. Auch Fachärzte, Krankenschwestern und -pfleger, Manager, hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte in Wissenschaft und Technik, Ingenieure, Mathematiker und Naturwissenschaftler haben gute Chancen.

Fragen nach dem Alter der Bewerber verbietet seit 2006 das britische Antidiskriminierungsgesetz. In Lebenslauf und Anschreiben geben deshalb viele Bewerber ihr Geburtsdatum nicht mehr an. Vom Vornamen nennt man nur den ersten Buchstaben, um zum Beispiel die Benachteiligung als Frau oder Einwandererkind zu vermeiden. Wichtiger als Zeugnisse sind für die meisten britischen Arbeitgeber Berufserfahrung und Referenzen, die sie häufig auch überprüfen.

Arbeitgeber bevorzugen oft Bewerbungen aus dem eigenen Land. Wer seine Unterlagen mit einer Absenderadresse im Vereinigten Königreich abschickt, hat größere Chancen.

Another measure implemented was the Age Positive Campaign. It allowed the British Government to provide information at workshops and with advertising campaigns about the advantages of having a mixed-age workforce. 240 companies belong to the Employers Forum on Age which is an association of companies aiming to create more career development opportunities for older employees. They employ 14 percent of British workers. A survey carried out by the Bertelsmann Foundation praised the Britons as having 'a great deal of appreciation for the potential of older citizens'.

Those who are prepared to accept the conditions of the British labour market have good prospects of being employed. Specialist workers in the finance and services sectors, the construction industry, the hotel and catering industries, in health and retail trade are in demand. Specialist doctors, nurses and carers, managers, highly qualified specialist and executive personnel in science and technology, engineers, mathematicians and natural scientists all have good opportunities.

Questions about the age of an applicant have been forbidden since the anti-discrimination act was introduced in 2006. As a result, many applicants no longer give their date of birth in CVs and letters. Only the first letter of forenames is given in order, for example, to prevent discrimination against women or the children of immigrants. For most British employers, work experience and references, which they frequently check, are more important than academic qualifications.

British employers often prefer applicants from their own country. Those who send their documents with a sender's address in The United Kingdom have better chances.

„Die Briten nehmen ihr Anti-Diskriminierungsgesetz sehr ernst. Deshalb ist es nicht mehr üblich, in Bewerbungen sein Alter anzugeben. Auch auf Fotos wird inzwischen meist verzichtet.“

Heike Borgmann, Europaservice der Bundesagentur für Arbeit in Bremen



“Britons take their anti-discrimination act very seriously. As a result it is no longer commonplace to give your age when applying for positions. Usually, photographs are also no longer required.”

Heike Borgmann, European Service of the Federal Employment Agency in Bremen

Krankenschwester hat mit 55 ein neues Leben angefangen
Nurse starts new life aged 55

Reise ins Ungewisse mit Happy End

Im schottischen Kleinstädtchen St. Andrews hat Veronika Kronsbein ein neues Leben angefangen. „Es ist ein wunderbares Gefühl – wie mit 18, wenn man in die Welt hinausgeht“, beschreibt die 55-Jährige ihren Aufbruch. In Norddeutschland hatte die gelernte Krankenschwester und Psychotherapeutin 15 Jahre lang ein Heim für psychisch kranke Menschen geleitet. Als die kleine Einrichtung die strengen Bau- und Brandschutzauflagen nicht mehr erfüllen konnte, musste sie das Heim an einen großen Träger abgeben. Der brachte eine eigene Heimleitung mit. Veronika Kronsbein war mit 52 arbeitslos. „Mehr als 100 Bewerbungen“ hat sie seitdem in Deutschland verschickt. „Als Erstes fragen die Leute am Telefon nach meinem Alter. Dann höre ich ‚Nein Danke‘, und das war’s.“

In der Arbeitsagentur erfuhr sie von einem Kurs, der Arbeitslose auf die Stellensuche in Großbritannien vorbereitet: Landeskunde, Sprach- und Bewerbungstraining, Internetrecherche und Telefonate mit möglichen Arbeitgebern. „Bewerbungen aus Deutschland werden aber meist nicht ernst genommen.“ Schließlich löste sie ihre Wohnung auf und nahm die Fähre nach Schottland. „Ich habe mich wie auf einem Auswandererschiff gefühlt“, erinnert sie sich an die Reise ins Ungewisse. An der schottischen Ostküste mietete Veronika Kronsbein ein leer stehendes Ferienhäuschen und fuhr zu Vorstellungsgesprächen, die sie zum Teil schon von Deutschland aus vereinbart hatte. Ihre Bilanz: vier Einladungen und zwei Angebote auf zehn Bewerbungen. Nach zehn Tagen hatte sie eine Wohnung und eine Stelle als Nursing Assistant (eine Art Schwesternhelferin) in einer psychiatrischen Klinik gefunden.

Veronika Kronsbein arbeitet als Nursing Assistant in einer psychiatrischen Klinik. Die verwirrten Patienten mit ihrem schottischen Dialekt hat sie anfangs kaum verstanden. „Die Kollegen, die Nachbarn, die Vermieter und die Patienten haben mir geholfen, wo sie konnten.“



Veronika Kronsbein works as a Nursing Assistant in a psychiatric clinic. At first, she hardly understood the confused patients with their Scottish accents. “Colleagues, neighbours, my landlords and patients helped me where they could.”

Journey into the unknown ends happily

Veronika Kronsbein started her new life in the small Scottish town of St. Andrews. The 55-year old described her new start as, “a wonderful feeling – just like being 18, when you go out into the world”. The trained nurse and psychotherapist ran a home for mentally ill people in northern Germany for 15 years. When the small facility was no longer able to meet strict building and fire safety regulations, she had to give up

the home to a larger institution. The institution brought in its own manager. Veronika Kronsbein was unemployed at 52. Since then she has sent out “more than 100 applications” in Germany. “The first question people always ask on the phone is my age. Then they tell me, ‘no thank you’ and that’s it”, explains Veronika.

At the Federal Employment Agency she found out about a course which prepared the unemployed for seeking a job in Great Britain: Cultural studies, language and application training, Internet research and telephone training with potential employers. “But applications from Germany are usually not taken seriously.” Finally,

she gave up her flat and took a ferry to Scotland. Veronika Kronsbein rented an empty holiday home on the east coast of Scotland and travelled to interviews, some of which she had arranged before she left Germany. Her result: Four interviews and two job offers from ten applications. After ten days she found a flat and a position as a Nursing Assistant in a psychiatric clinic.

Beratung und Vermittlung

Counselling and placement

EUROPA- UND AUSLANDSHOTLINE

Erste Anlaufstelle für Fragen ist die Europa- und Auslandshotline der Bundesagentur für Arbeit. Sie erreichen die Hotline des Europaservice aus dem deutschen Festnetz über die Telefonnummer 0 180/1 00 30 60 (3,9 Cent pro Minute). Das Team ist montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr für Sie da und sendet Ihnen gerne Informationsmaterial zu oder nennt Ihnen bei Bedarf einen persönlichen Ansprechpartner zur weitergehenden Beratung. Fragen per E-Mail senden Sie bitte an Infohotline-Ausland@arbeitsagentur.de.

ZENTREN DES EUROPASERVICE (ES-BA)

Wer eine persönliche Beratung sucht, kann sich mit seinen Fragen natürlich auch direkt an eines der regionalen Zentren des Europaservice der Bundesagentur für Arbeit wenden (Abbildung 4). Europaservice-Zentren gibt es in Berlin, Bremen, Dortmund, Erfurt, Frankfurt a. M., Hamburg, Magdeburg, Nürnberg, Dresden, Rostock, Stuttgart und Trier. Adressen und Telefonnummern finden Sie unter dem Link Europaservice.

Die Teams des Europaservice informieren und beraten zu den Themen Ausbildung, Studium und Arbeiten im europäischen Ausland und vermitteln in Beschäftigung – auch in Jobs und Praktika. Bei den Beraterinnen und Beratern des Europaservice erhalten Sie aktuelle Informationen über Stellenangebote, Einstellungs- und Arbeitsbedingungen, die Anerkennung von Berufsabschlüssen, Niederlassungsformalitäten, Lebensbedingungen und Kontaktadressen.

EURES

Der Europaservice in Deutschland ist Teil des europäischen EURES-Netzwerks (EUROpean Employment Service), das als Kooperations- und Informationsverbund der europäischen Arbeitsverwaltungen die Mobilität am europäischen Arbeitsmarkt durch Vermittlungsdienstleistungen fördert. Auf der EURES-Homepage (<http://ec.europa.eu/eures>) finden Sie zusätzliche Informationen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU sowie aktuelle Stellenangebote aus den Jobdatenbanken

INTERNATIONAL HOTLINE

The first point of contact for questions is the International Hotline of the Federal Employment Agency. You can reach the European Service's hotline from a German landline on telephone number 0 180 100 30 60 (3.9 cents per minute). The team is available Monday to Friday from 8 am to 6 pm and is happy to send you information material or give you the name of a personal contact for further advice, if required. Please send questions by e-mail to Infohotline-Ausland@arbeitsagentur.de.

EUROPEAN SERVICE CENTRES (ES-BA)

If you are looking for personal advice, you can also contact one of the regional European Service Centres of the Federal Employment Agency (BA) with your questions (Fig. 4). There are European Service Centres in Berlin, Bremen, Dortmund, Erfurt, Frankfurt am Main, Hamburg, Magdeburg, Nuremberg, Dresden, Rostock, Stuttgart and Trier. You will find our addresses and telephone numbers through the European Services link.

The European Services teams will provide you with information and give you advice on training, study courses and working elsewhere in Europe as well as job placement – both for jobs and practical training. You can get up-to-date information about job offers, employment and working conditions, having vocational qualifications recognised, relocation formalities, living conditions and contact addresses from European Services consultants.

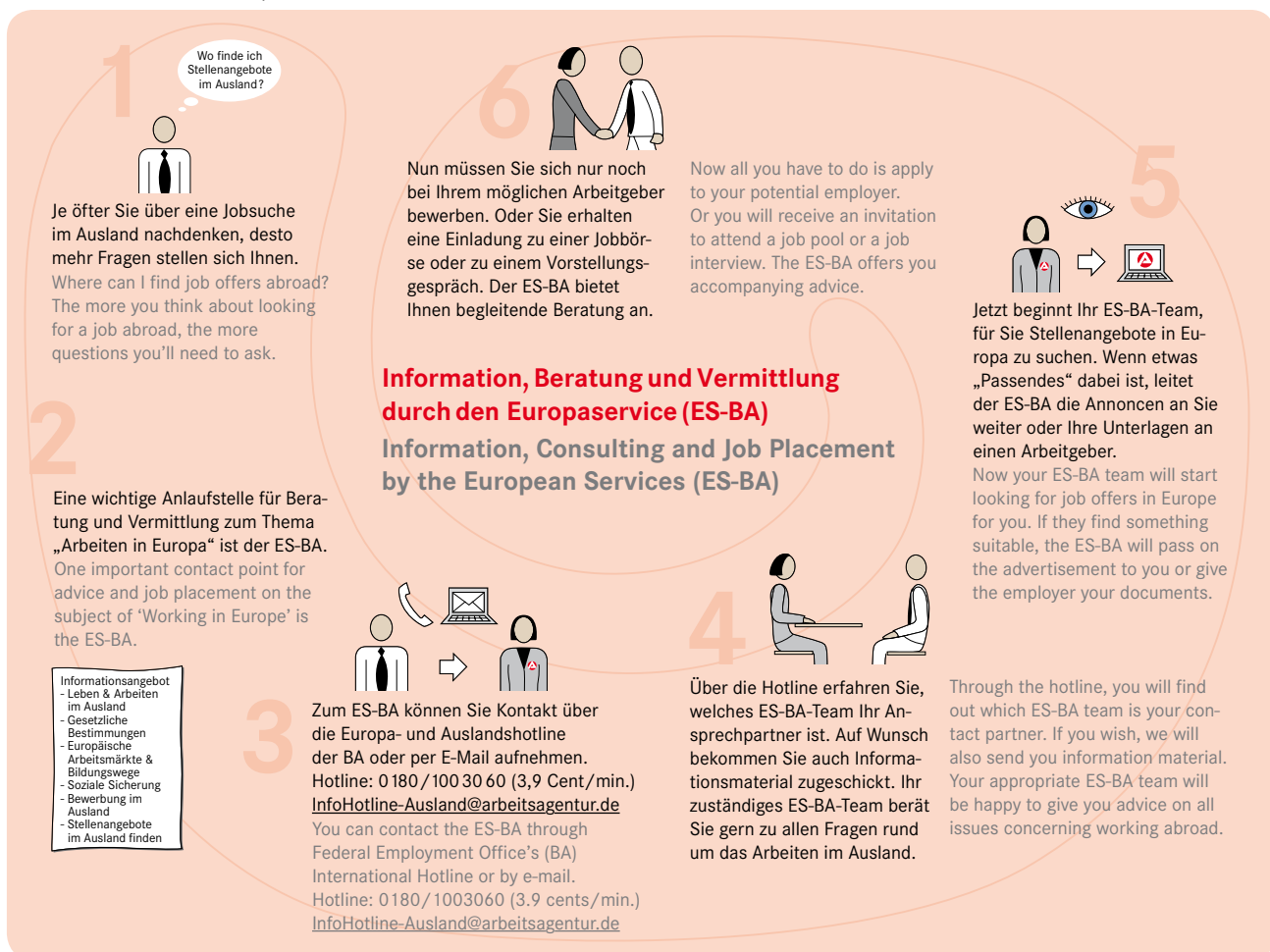
EURES

The European Services in Germany are part of the European EURES network (EUROpean Employment Service) which, as the cooperation and information association of European employment offices, promotes mobility in the European labour market with job placement services. On the EURES homepage (<http://ec.europa.eu/eures>), you will find additional information about living and working conditions in the EU and up-to-date job offers from the job database of the European employment offices. If you are looking for personal advice, you

der europäischen Arbeitsverwaltungen. Sie können sich auch persönlich bei einem nationalen EURES-Berater informieren. Die Kontaktadressen der Berater finden Sie auf der EURES-Webseite.

can contact one of the national EURES advisers. You will find the contact addresses on the EURES homepage.

Abbildung 4: Information, Beratung und Vermittlung durch den Europaservice (ES-BA)



BERUFSINFORMATIONSZENTREN (BIZ)

Erste Informationen erhalten Sie auch bei den Europa-Assistenten in den Berufsinformationszentren, die es in den Agenturen für Arbeit gibt. Wo sich Ihr nächstes BIZ befindet, erfahren Sie unter www.arbeitsagentur.de.

INFORMATIONSVANSTALTUNGEN

Der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit führt eine Vielzahl von Informationsveranstaltungen zum Thema Arbeiten, Lernen und Leben in Europa durch. Ob es Veranstaltungen in Ihrer Nähe gibt, erfahren Sie unter

CAREERS INFORMATION CENTRES (BERUFSINFORMATIONSZENTREN, BIZ)

You can get initial information from the European Assistants in the Careers Information Centres located in Employment Agencies. You will find your nearest BIZ on the Internet platform www.arbeitsagentur.de.

INFORMATION EVENTS

The European Services of the Federal Employment Agency hold a number of information events on the subject of working, learning and living in Europe. You can find out if

www.europaserviceba.de/veranstaltungen. Hier erhalten Sie auch Hinweise auf Jobbörsen, die der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit organisiert, wenn Arbeitgeber oder Personaldienstleister aus dem Ausland Arbeitskräfte aus Deutschland mit bestimmten Qualifikationen suchen und in größerem Umfang Stellen anbieten.

BÜRGERBERATUNG

Bürgerinnen und Bürger erhalten juristische Beratung in Fragen des Europarechts und Hilfestellung bei der Lösung konkreter und individueller Probleme bei der Bürgerberaterin Claudia Keller (Europäische Kommission, Vertretung in Deutschland, Unter den Linden 78, 10117 Berlin, Tel.: 030/22 80-24 50, Fax: 030/22 80-28 80, E-Mail: eu-de-buergerberater@cec.eu.int).

EUROPE DIRECT

EUROPE DIRECT beantwortet allgemeine Fragen zum Thema Rechte und Möglichkeiten von EU-Bürgern und nennt Ihnen bei sehr spezifischen Fragen die besten Informationsquellen oder Beratungsstellen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene in der EU. Das Call Center ist montags bis freitags von 9 bis 18.30 Uhr unter der gebührenfreien Nummer 00 800 67 89 10 11 zu erreichen.

CITIZENS SIGNPOST SERVICE

Schwierige Anfragen, die EUROPE DIRECT nicht abschließend klären kann, werden an die Datenbank des Citizens Signpost Service (CSS) weitergeleitet. Sie können sich mit Fragen und Problemen, die Sie im Zusammenhang mit der Mobilität haben, selbstverständlich auch direkt an Signpost wenden. Die Beantwortung erfolgt telefonisch oder per E-Mail.

SOLVIT

SOLVIT ist ein Online-Netzwerk zur Problemlösung, in dem die Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um auf pragmatische Weise Probleme zu lösen, die durch die fehlerhafte Anwendung von Binnenmarktvorschriften durch Behörden entstehen. SOLVIT ist unter anderem behilflich bei Aufenthaltsgenehmigungen, der Anerkennung von Berufsqualifikationen und Diplomen, Fragen zu sozialer Sicherung und Arbeitnehmerrechten sowie beim Zugang zur Aus- und Weiterbildung.

there are any events near you at www.europaserviceba.de/veranstaltungen. Here you will also find hints about job pools organised by the European Services of the Federal Employment Agency, if foreign employers or human resource services are looking for workers from Germany with certain qualifications and are offering large numbers of jobs.

CITIZENS ADVICE

Members of the general public can receive legal advice on European law and help in solving specific and individual problems from citizens advisor, Claudia Keller (European Commission, Representation in Germany, Unter den Linden 78, 10117 Berlin, Tel.: 030/22 80-24 50, Fax: 030/22 80-28 80, e-mail: eu-de-buergerberater@cec.eu.int).

EUROPE DIRECT

EUROPE DIRECT answers general question of the subjects of rights and opportunities of EU citizens and, in the case of very specific questions, gives you the best information sources or advice centres at national, regional and local level within the EU. The call centre is open Monday to Friday from 9 am to 6.30 pm on the freecall number 00 800 67 89 10 11.

CITIZENS SIGNPOST SERVICE

Difficult queries which EUROPE DIRECT cannot fully answer are forwarded to the database of the Citizens Signpost Service (CSS). Of course, you can also contact Signpost directly with question and problems connected to mobility. You will receive your answer by telephone or e-mail.

SOLVIT

SOLVIT is an online network for problem solving in which Member States work together to pragmatically solve problems arising from the incorrect application of domestic market regulations by authorities. SOLVIT will also help you with residency permits, having vocational qualifications and diplomas recognised, social security and employee rights' issues as well as access to initial and further training courses.



EURES – Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität

Im EURES-Portal finden Sie leicht und schnell Informationen über Stellen- und Ausbildungsangebote in 29 europäischen Ländern. Wissenswertes über Leben und Arbeiten im Ausland und vieles mehr erfahren Sie unter <http://ec.europa.eu/eures>.

EURES – the European portal for career mobility

On the EURES portal you will easily and quickly find information about jobs and training offers in 29 European countries. You can find useful information about living and working abroad and much more at <http://ec.europa.eu/eures>.

Die Jobbörse unter www.arbeitsagentur.de

NEUE WEGE FÜR IHRE STELLENSUCHE

Schnelle Jobsuche bei größtmöglichem Komfort und maximaler Flexibilität: Mit der Stellen- und Bewerberbörse unter www.arbeitsagentur.de finden Sie genau die Stelle, die zu Ihnen passt.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- Tagesaktuell mehr als 400.000 Stellenangebote und mehr als 2,4 Mio. Bewerberangebote
- Persönlicher Zugang rund um die Uhr von jedem beliebigen Ort mit Internetanschluss
- Selbstständige Erfassung und Pflege von Stellen- und Bewerberangeboten
- Verschiedene bedarfsgerechte Suchmöglichkeiten
- Abgleich zwischen angebotenen und gesuchten Fähigkeiten und Kenntnissen
- Präzise Suchergebnisse
- Weitere Veröffentlichungen über kooperierende Jobbörsen und Zeitarbeitsunternehmen

The Job Pool at www.arbeitsagentur.de

NEW AVENUES FOR YOUR JOB SEARCH

A rapid search for jobs with the greatest amount of comfort and maximum flexibility: At www.arbeitsagentur.de, you will find precisely the job that suits you through the job pool.

Your benefits at a glance

- Updated daily, more than 400,000 job offers and more than 2.4 million applicant offers
- Personal access around the clock from any location with an Internet connection
- Create and manage job and applicant offers yourself
- Various demand-oriented search options
- Comparison of offered and sought skills and knowledge with regard to job offers and applicants
- Precise search results
- Further publications through cooperating job pools and temping agencies

Aktuelle Informationen
für Arbeitnehmer finden Sie unter

www.europaserviceba.de