



■ ARBEITEN IM AUSLAND

Niederlande

Jenseits der Grenze winkt die Vollbeschäftigung, der niederländische Arbeitsmarkt hat derzeit eine ungeheure Sogwirkung auf ausländische Fachkräfte. Nicht allein Handwerker und Techniker verdienen ihr Geld zwischen Tulpen und Käserädern, auch zunehmend mehr Akademiker riskieren einen Blick auf einen Arbeitsmarkt, den mancher sogar mit dem Auto erreichen kann. | *Krischan Ostenrath*

Das Königreich der Niederlande (Koninkrijk der Nederlanden) gehört zu den am dichtesten besiedelten Ländern der Erde. Kein Wunder also, dass der chronische Kampf gegen die Nordseefluten im Land der Deiche und Windmühlen gleichzeitig ein Kampf um Landgewinn ist. Im Laufe des 20. Jahrhunderts wurden durch weitsichtige Eindeichung mehr als 150.000 Hektar Land hinzugewonnen, ohne natürlich das Gedränge in den urbanen Zentren des Landes damit wirklich zu mildern. Bis heute leben etwa siebzig Prozent der

rund 16 Millionen Niederländer in den großen Städten – die gewonnenen Flächen scheinen offensichtlich dringender an anderer Stelle gebraucht zu werden: Mehr als 70.000 Hektar der Niederlande sind mit hoch industrialisierten Gewächshäusern bedeckt.

Seit 1980 wird das Gründungsmitglied der heutigen Europäischen Gemeinschaft von Königin Beatrix, Prinzessin von Oranje-Nassau, geführt. Verfassungsrechtlich eigentlich nur ausführende Organe sind die Minister, denen der Ministerpräsident vorsteht. Streng genommen kommt

dem amtierenden Ministerpräsidenten Jan Peter Balkenende von der christdemokratischen Mehrheitspartei nicht einmal die Richtlinienkompetenz zu, die man beispielsweise von deutschen Bundeskanzlern gewohnt ist. Faktisch hingegen lässt sich seit einigen Jahrzehnten ein deutlicher Trend zur politischen Dominanz des Ministerpräsidenten beobachten. Mittlerweile wirkt der junge Balkenende beinahe schon wie ein Fels in der Brandung, denn seit 2002 amtiert nun schon das vierte Kabinett unter seiner Führung.

Wie schwierig es ist, in einer Parteienlandschaft ohne Fünf-Prozent-Hürde eine stabile Regierungsmehrheit zu organisieren, zeigt sich in der umstrittenen Regierungsbeteiligung der Partei des ermordeten Rechtspopulisten Pim Fortuyn in den Anfängen seiner Amtszeit. Dieses auch in den Niederlanden selbst kontrovers diskutierte Experiment ist seit den Neuwahlen des Jahres 2006 abgeschlossen, mittlerweile versucht sich der christdemokratische Ministerpräsident als Chef einer Koalition mit der sozialdemokratischen Arbeitspartei und einer christlichen Kleinpartei.

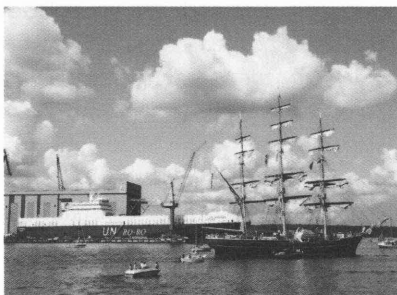
Über lange Jahre hinweg galten die Niederlande als Musterbeispiel eines liberalen und weltoffenen Landes, das auf soziale, wirtschaftliche und politische Herausforderungen stets mit einem Konsens möglichst aller beteiligten Akteure zu reagieren versuchte. Um so mehr überraschte das Erstarken der Rechts- und Linkspopulisten bei den letzten Wahlen. Doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass nach wie vor politische Debatten, z.B. zur Integration von Minderheiten, zur Verortung innerhalb der Europäischen Union oder auch zu militärischen Auslandseinsätzen mit einer Sachlichkeit geführt werden, die man vom niederländischen Konsensmodell gewohnt ist.

Ohnehin hat das medienwirksame innenpolitische Getöse der letzten Jahre nie ernsthaft zu einer Abkehr von der europafreundlichen Ausrichtung der

Niederlande geführt. Natürlich hat das auch in den Niederlanden gescheiterte EU-Verfassungsreferendum des Jahres 2005 zu einer mittelschweren Krise Europas geführt, gleichzeitig lässt sich vom Abstimmungsverhalten aber keinesfalls auf eine niederländische Europa-Skepsis schließen. Sowohl im Großen als auch im Kleinen ist das Land einer der Antreiber der europäischen Idee. Gerade auch der große Nachbar Deutschland profitiert von der gut etablierten grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, v.a. im Rahmen der fünf sogenannten „Euregios“, sei es auf kultureller und wirtschaftlicher Ebene oder auch mit Blick auf die polizeiliche Zusammenarbeit.

Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Wie immer hängt die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Landes davon ab, wen man danach fragt. Es ist nicht verwunderlich, dass sich die politischen Lager vor allem in Wahlkampfzeiten darüber streiten, was fast dreißig Jahre nach dem Wasenaar-Abkommen auf der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Agenda stehen müsste. Dieses Abkommen brachte vor dem Hintergrund der schweren Wirtschaftskrise Anfang der achtziger Jahre Arbeitgeber, Arbeitnehmer und politisch Verantwortliche an einen Tisch, um einen konsensualen Ausweg aus den Problemen zu finden. Bis heute lebt – bei allem Streit in der Sache – der Gedanke fort, dass Zumutungen an die Arbeitnehmer vom Entgegenkommen der Arbeitgeber begleitet sein müs-



„Treffen der Generationen“ im Hafen von Rotterdam © Hermes/Pixelio

sen. So hatte sich beispielsweise der heutige Ministerpräsident für schmerzhaftige Strukturreformen der Sozialsysteme und die Aufweichung von Arbeitnehmerrechten eingesetzt. Letztlich wurden diese Schritte aber nicht umgesetzt, weil sich die Gewerkschaften zu einem mehrjährigen Lohnverzicht entschließen konnten.

Das Wasenaar-Abkommen von 1982 hatte dem Land einen langjährigen Aufschwung beschert, der erst Anfang des 21. Jahrhunderts ins Stocken geriet. Nachdem sich ab Ende der neunziger Jahre das Wirtschaftswachstum verlangsamt hatte, kam es im Jahr 2003 gar zu einem Rückgang der Wirtschaftsleistung. Zu diesem Zeitpunkt lag zudem die Verschuldungsquote bedenklich nahe an den Grenzen des europäischen Stabilitätspaktes, im Jahr 2004 lag – wie auch in Deutschland – dementsprechend ein blauer Brief aus Brüssel auf dem Tisch.

Das ist mittlerweile Schnee von gestern. Die Wirtschaft hat, getragen vom privaten Konsum und steigenden Exporten, seitdem und gegen den weltwirtschaftlichen Trend wieder deutlich angezogen. Eine strikte Konsolidierungspolitik der Regierung hat dazu beigetragen, dass die Verschuldung der öffentlichen Haushalte auf 44,8 % im Jahre 2008 zurückgeführt werden konnte. Dennoch warnen die Experten angesichts leicht überschüssiger Kassen vor Euphorie. Denn als stark exportorientierte Wirtschaftsmacht werden die Niederlande auch von den Auswirkungen der US-Finanzkrise bedroht, zudem verteuert der starke Euro die Ausfuhr niederländischer Güter. Und so gut die Niederlande auch mit ihrem klassischen Wirtschaftsschwerpunkt Transport und Logistik über viele Jahre gefahren sind, so sehr werden die entsprechenden Unternehmen von den rapide steigenden Energiepreisen belastet.

Am Beispiel der Niederlande lässt sich gut demonstrieren, dass ein Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt gesamtwirtschaftlich betrachtet auch durchaus

NIEDERLANDE



Fläche: Ca. 41.500 km²

Bevölkerung: 16,4 Mio. Einwohner, darunter ca. 700.000 Ausländer

Bevölkerungsdichte: 395 Einwohner / km²

Hauptstadt: Amsterdam mit ca. 1,5 Mio. Einwohner (Großraum)

Regierungssitz: Den Haag

Weitere größere Städte: Rotterdam, Utrecht und Eindhoven

Landessprache: Niederländisch

Wirtschaftskraft (BIP pro Einwohner 2008): Ca. 35.000 Euro

Wirtschaftswachstum (2005, progn.): + 1 %

Wirtschaftswachstum (2009, progn.): 1,75 %

unerwünschte Nebenwirkungen haben kann. Zunächst mal ist es sowohl für jeden einzelnen Arbeitssuchenden wie auch für die Kassen der öffentlichen Sozialsysteme natürlich traumhaft, dass in den Niederlanden eine Arbeitslosenquote um drei Prozent und damit faktisch Vollbeschäftigung herrscht. Die niederländische Arbeitsverwaltung erwartet auch in den nächsten Jahren einen Zuwachs an neuen Stellen von etwa 130.000 pro Jahr. Der damit verbundene Fachkräfteengpass führt in den stark wachsenden Branchen automatisch zu höheren Löhnen. Das wiederum ist natürlich schön für die

**KOMMERZIELLE ARBEITSVERMITTLUNG
UND ZEITARBEITSFIRMEN**

www.bluelynx.nl
www.elanit.nl
www.manpower.nl
www.undutchables.nl
www.kellyservices.nl
www.uniquemls.com
www.randstad.nl
www.adecco.nl
www.manpower.nl

Binnenkonjunktur, drückt aber gleichzeitig die Inflation nach oben. Die Niederlande stehen also vor dem Problem, dass ihnen angesichts eines Fachkräftemangels, einer verteuerten Exportwirtschaft und eines mittlerweile stagnierenden Konsumverhaltens schlicht das Geld ausgeht.

All das wird den vielen ausländischen Fachkräften, die der niederländische Arbeitsmarkt auch in den kommenden Jahren aufsaugen wird, relativ egal sein. Es dürfen sich dabei nicht nur diejenigen Fachkräfte angesprochen fühlen, die in jedem Land händeringend gesucht werden. Jenseits der ständig gesuchten Ingenieure und IT-Fachkräfte lohnt sich der Blick über die Grenze auch für Agrarfachleute, denn die Niederlande sind eine der größten Agrarexportnationen der Welt. Darüber hinaus erwartet die niederländische Arbeitsverwaltung Stellenzuwächse bzw. Fachkräftebedarfe auch im Gesundheits- und Pflegesektor sowie im Bildungs- und Sozialwesen. Damit zählt das Land, in dem zahlreiche deutsche Handwerker und Techniker schon seit geraumer Zeit ihr Auskommen gefunden haben, mittlerweile auch zu den interessantesten Arbeitsmärkten für deutsche Akademiker.

Formalitäten

Grundsätzlich hat jeder EU-Bürger bis zu drei Monate das Recht, sich ohne Visum und Aufenthaltsgenehmigung in den Niederlanden aufzuhalten. Dabei ist der

Zweck des Aufenthalts völlig irrelevant. Nur wer sich länger als drei Monate im Land aufhalten will, muss innerhalb von acht Tagen bei der örtlichen Ausländerpolizei bzw. Einwanderungsbehörde seinen Wohnsitz anzeigen. Eine Aufenthaltsgenehmigung ist formal nicht mehr verpflichtend, dennoch aber sinnvoll, weil sich mit ihrer Hilfe die Türen zu Banken, Versicherungen, Behörden und auch Arbeitnehmern viel leichter aufstoßen lassen.

Sofern der Aufenthalt in den Niederlanden einer Arbeitsaufnahme dient, muss der Arbeitnehmer in spe vor Stellenantritt beim örtlichen Finanzamt die „SoFi“-Nummer und damit eine kombinierte Steuer- und Sozialversicherungsnummer beantragen. Diese Nummer dient dem Arbeitgeber als Meldegrundlage für das niederländische Sozialversicherungssystem, dem natürlich auch der deutsche Arbeitnehmer – von wenigen Ausnahmen einmal abgesehen – grundsätzlich unterliegt. Grundsätzlich muss man hier zwischen Volksversicherungen, z.B. für die Altersvorsorge und Arbeitnehmerversicherungen zur Bewältigung der Folgen von Krankheit oder Arbeitslosigkeit, unterscheiden. Seit 2006 ist die Trennung zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung in den Niederlanden aufgehoben, seitdem ist jeder mit einem Basistarif und ggf. einem einkommensabhängigen Aufschlag bei einer Krankenversicherungsanstalt angemeldet. Obwohl das soziale Netz in den Niederlanden außergewöhnlich dicht ist, nutzen viele Bürger die Möglichkeit freiwilliger Zusatzversicherungen, denn längst nicht alle medizinischen Behandlungskosten werden auch von den Kassen übernommen.

Auch in steuerlicher Hinsicht ist nicht die Herkunft des Arbeitnehmers, sondern der Ort der Tätigkeit ausschlaggebend. Dementsprechend wird sich auch der ausländische Berufstätige mit dem niederländischen Steuersystem auseinandersetzen müssen. Die Steuerpflicht erstreckt sich auf drei „boxen“, deren erste u.a. die progressive Einkommenssteuer beinhaltet. Eine vertiefte Auseinanderset-

zung mit dem niederländischen Steuersystem z.B. anhand des deutschsprachigen Merkblatts „Wenn Sie eine Beschäftigung in den Niederlanden annehmen“, ist unbedingte Pflicht, denn von Sonderbestimmungen wie der „90-Prozent-Regel“ oder der Differenzierung in inländische und ausländische Steuerpflichtige kann der deutsche Arbeitnehmer im Einzelfall durchaus profitieren.

Rund um den Arbeitsvertrag

Das niederländische Arbeitsrecht zwingt die Vertragsparteien nicht zur Verschriftlichung der Arbeitsvereinbarung. Der Regelfall ist aber der schriftliche Arbeitsvertrag. Dieser kann sich auf weitreichende gesetzliche bzw. tarifvertragliche Bestimmungen beziehen und deshalb gelegentlich recht spartanisch ausfallen. Die festzuhaltenden Elemente unterscheiden sich nicht vom deutschen Arbeitsvertrag, allerdings müssen Probezeiten und eventuelle Befristungen schriftlich verfasst worden sein.

Grundsätzlich erlaubt der Gesetzestext eine maximale Arbeitszeit von neun Tagesstunden bzw. 45 Wochenstunden. Üblicherweise wird an fünf Arbeitstagen insgesamt 38 bis 40 Stunden gearbeitet. Das gilt natürlich nur für eine Vollzeit-

WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

www.internationale-kooperation.de
(BMBF-Portal zur internationalen Forschungs- und Bildungskooperation, kein eigentliches Stellenportal)
www.eureka.be (Europäische Forschungsinitiative EUREKA)
<http://cordis.europa.eu>
(EU-Dienst „Cordis“)
<http://ec.europa.eu/euraxess>
(Mobilitätsportal speziell für Forscher und Wissenschaftler)
www.academicjobseu.com
(Europaweite Seite für Forscher und Wissenschaftler)

stelle, denn die Niederlande haben eine außerordentlich hohe Quote von Teilzeitarbeitsverhältnissen. Ein Großteil dieser Verträge betrifft berufstätige Frauen, deren Beschäftigungsquote auch dank gut ausgebauter Kinderbetreuungskapazitäten weit über dem europäischen Durchschnitt liegt. Auf die gesamte Erwerbsbevölkerung umgelegt, führt die hohe Teilzeitquote dazu, dass innerhalb der OECD-Staaten und aufs Jahr betrachtet niemand so wenig arbeitet wie der durchschnittliche niederländische Arbeitnehmer. Ein recht großzügiger Jahresurlaub von mindestens zwanzig, meist aber dreißig Tagen (mit einer verbindlichen Urlaubszulage von 8 % des Jahresbruttoverdienstes) tut ein Übriges, um die Jahresarbeitszeit nach unten zu treiben.

Trotz des beschriebenen niederländischen Konsensmodells weisen auch die dort aktiven Unternehmen und Arbeitgeber ständig darauf hin, dass ihnen das sehr strenge und arbeitnehmerfreundliche Kündigungsrecht das Leben schwer macht. Eine ordentliche Kündigung kann nur betriebswirtschaftlich oder mit mangelnder Leistung begründet werden und muss zudem der Arbeitsverwaltung zur Genehmigung vorgelegt werden. Da also eine Kündigung beinahe immer mit viel Aufwand und teuren Abfindungen verbunden ist, nutzen die niederländischen Arbeitgeber den üblichen Fluchweg der Befristung. In den letzten Jahren hat die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse drastisch zugenommen, zumal sich damit recht knappe Probezeiten und grundsätzlicher Kündigungsschutz gleichzeitig aushebeln lassen.

Wenngleich Gehälter prinzipiell frei verhandelbar sind, sind sie in überwältigender Mehrheit von tarifvertraglichen Rahmenbedingungen bestimmt. Arbeitnehmer können sich auf einen durchschnittlichen Jahresbruttoverdienst von etwa 30.000 Euro einstellen, der natürlich nach Branchen (am niedrigsten in der Landwirtschaft, am höchsten bei Banken und Versicherungen) und Regi-

onen (am niedrigsten in den nördlichen Provinzen, am höchsten in den urbanen Zentren) stark variieren kann. Jedenfalls muss sich der deutsche Arbeitnehmer in der Regel auf ein etwas niedrigeres Nettoeinkommen einstellen. Das wirkt um so schwerer, als die Lebenshaltungskosten und vor allem die Mieten in Ballungszentren mindestens mit deutschen Verhältnissen mithalten können.

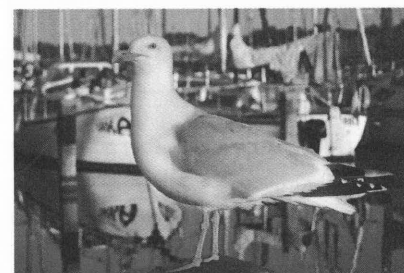
Das Bewerbungsverfahren

Klare, unkomplizierte Strukturen bestimmen das Bewerbungsverfahren in den Niederlanden. Sofern es sich nicht um eine fragebogengestützte Onlinebewerbung handelt, steht zu Beginn des Verfahrens die schriftliche Bewerbung, die aus einem einseitigen Anschreiben und einem höchstens zweiseitigen Lebenslauf besteht. Urkunden und Zeugnisse werden grundsätzlich nicht erwartet, ebenso wenig ein Lichtbild.

Das Anschreiben selbst orientiert sich zunächst an der Ausschreibung bzw. am

beworbenen Unternehmen. Bereits hier sind niederländische Sprachkompetenzen zu beweisen. Wenn man sich schon traut, die Bewerbung in englischer oder gar deutscher Sprache zu schreiben, sollte wenigstens ein Hinweis darauf erkennbar sein, dass man sich alsbald oder aktuell um Sprachkenntnisse bemüht.

Der Stil des Anschreibens ist prägnant und sachlich. Zentrales Bewertungskriteri-



Ein häufiger Gast in den Niederlanden
© Marcus Stark/Pixelio

um ist die nachvollziehbare Motivation für eine Bewerbung in einem Unternehmen jenseits der deutschen Grenzen; zudem sollte die unbedingte Eignung für die beworbene Stelle mit eigenen Qualitäten und Erfahrungen belegt werden.

Der Lebenslauf ergänzt das Anschreiben durch eine möglichst lückenlose biographische Übersicht. Dabei ist es relativ unerheblich, ob er nun chronologisch oder rückwärts chronologisch aufgesetzt wird – entscheidend ist die Übersichtlichkeit. Idealtypisch sind hier persönliche Angaben, Ausführungen zu Ausbildung, Weiterbildung und Berufserfahrung ebenso zu finden wie Hinweise zur Freizeitgestaltung. Letzteres ist nicht zu unterschätzen, denn im teamorientierten Arbeitsstil niederländischer Unternehmen sind derlei Angaben mehr als illustrierendes Beiwerk. Grundsätzlich muss der Lebenslauf weder unterschrieben noch datiert sein.

Nicht nur im Fall einer Initiativbewerbung empfiehlt sich ein telefonischer Erstkontakt, der allerdings sehr gut mit konkreten Anliegen und Fragen vorbereitet sein sollte, um den Eindruck eines „Fischens nach Ansprechpartnern“ zu vermeiden. Ungezwungener hingegen

HINWEISE ZU FORMALITÄTEN

• Einreise und Aufenthalt

www.immigratiedienst.nl/en
(Einwanderungsdienst)

• Sozialversicherung

www.minwv.nl/en
(Ministerium für Gesundheit, Wohlfahrt und Sport)

www.svb.nl/internet/de/internationaal/bdz

(Büro für deutsche Angelegenheiten)

www.deutsche-rentenversicherung.de
(Deutsche Rentenversicherung)

www.dvka.de

(Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland)

• Steuersystem

www.belastingdienst.nl
(Steuerverwaltung)



ANERKENNUNG VON ABSCHLÜSSEN

www.idw.nl

(Internationale DiplomaWaardering)

www.nuffic.nl

(Netherlands Universities Foundation for International Cooperation)

www.enic-naric.net

(National Academic Recognition Information Centre)

darf man etwa zwei Wochen nach Bewerbungseingang mal beim beworbenen Unternehmen anrufen, um nach dem Stand des Bewerbungsverfahrens zu fragen. Dabei kann es durchaus sein, dass die Bewerbungsunterlagen auch im Falle einer Absage im Unternehmen verbleiben, um bei der nächstmöglichen Vakanz wieder herausgekratzt zu werden. Aber im allgemeinen reagieren niederländische Arbeitgeber sehr schnell auf Bewerbungen, manchmal gar so schnell, dass der Bewerber von einem spontanen Telefoninterview geradezu überrascht wird.

Das Bewerbungsgespräch selbst ist die richtige Gelegenheit, auf Nachfrage weitere Unterlagen vorzulegen. Die niederländische Unternehmenskultur und damit auch die Atmosphäre im Bewerbungsprozess gilt weithin als recht entspannt, gleichzeitig stehen Deutsche auch heute noch im Verdacht, ein wenig

zu laut aufzutreten. Damit gibt es zwei Dinge, die unbedingt zu beachten sind: Zum einen sollte man das Deutschlandbild nach Möglichkeit mit einem höflichen und bescheidenen Auftreten korrigieren. Und zum anderen legt man sich am besten schon kurz nach dem Abschicken der Bewerbungsunterlagen ein paar sinnvolle Fragen zum Unternehmen zurecht, denn die werden spätestens im persönlichen Vorstellungsgespräch erwartet.

Stellensuche

Auch wenn die Mehrheit der Vakanzen des niederländischen Arbeitsmarktes nicht in einem öffentlichen Verfahren besetzt wird, kann die Zusammenarbeit zwischen der deutschen und niederländischen Arbeitsverwaltung auf eine langjährig etablierte Kooperation verweisen. Vor diesem Hintergrund macht die Nutzung der Angebote sowohl der deutschen

Arbeitsagentur (www.arbeitsagentur.de) als auch des niederländischen Pendant (Centrum voor Werk en Inkomen, www.werk.nl) nicht nur dann Sinn, wenn man vom Recht auf vorübergehenden Transfer der staatlichen Unterstützungsleistungen Gebrauch machen will. Auch die Datenbanken und Beratungsleistungen vom europäischen Arbeitsverwaltungsnetzwerk EURES sowie der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV, Tel. 02 28 / 7 13 13 13) in Bonn können bei einer deutsch-niederländischen Bewerbung Hilfestellung leisten. An Nutzwerk aber kaum zu überbieten sind die konkreten Kontaktnetzwerke der in den Grenzgebieten angesiedelten Euregios (z.B. <http://www.euregio.org> oder <http://www.eures.euregio.de>) sowie das vom Land Nordrhein-Westfalen unterhaltene Informationsportal <http://www.grenzpendler.nrw.de>.

Vor allem für Berufserfahrene taugt der Weg über die niederländischen Printmedien (Algemeen Dagblad, De Telegraaf, De Volkskrant, Intermediar etc.), deren Samstagsausgaben eine Vielzahl lokaler

und überregionaler Stellenangebote enthalten. Ähnliches leisten auch die internetbasierten Jobportale.

Nicht nur, aber vor allem Berufseinsteiger beginnen ihr Berufsleben auf dem niederländischen Arbeitsmarkt bei den sehr verbreiteten Zeitarbeitsfirmen (uitzendbureaus), die sich teilweise auch auf die Vermittlung ausländischer Fachkräfte spezialisiert haben. Parallel zu den Zeitarbeitsfirmen sind auch kommerzielle Vermittlungseinrichtungen (bemiddelingsbureaus), die nicht selbst als Arbeitgeber fungieren, stark vertreten. Allerdings muss sich der Bewerber im Klaren sein, dass meist nur befristete Stellen vermittelt werden und zudem die Perspektive auf Weiterbeschäftigung nicht immer gegeben wird.

Initiativbewerbungen sind gleichermaßen weit verbreitet wie gern gesehen. Ansatzpunkte für eine Recherche potenzieller Unternehmen sind auch in den Niederlanden die Gelben Seiten (www.goudengids.nl) bzw. die Deutsch-Niederländische Handelskammer (www.dnhk.org), die neben ihrem kostenpflichtigen Mitgliederverzeichnis im übrigen unter www.hollandjobs.de auch eine eigene kleine Jobbörse betreibt.

In vier Wochen werden wir in der Reihe „Arbeiten im Ausland“ einen Blick auf den französischen Arbeitsmarkt werfen.

ARBEITEN IM AUSLAND

In der Reihe „Arbeiten im Ausland“ liegen Länderdossiers zu 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zzgl. der Schweiz, Brasilien, China, Indien, Norwegen, Australien, Kanada, Mexiko, Japan, Südkorea und der Türkei vor. Diese können gegen einen Unkostenbeitrag von jeweils 3,- Euro pro Länderbericht (zzgl. Porto) angefordert werden: Wissenschaftsladen Bonn e.V. Tel. (02 28) 2 01 61 - 0 info@wilabonn.de

JOBPORTALE

www.carp.nl

www.jobbingmall.nl

www.vacaturebank.nl

www.jobnews.nl

www.jobtrack.nl

www.agrojobs.nl

www.intermediar.nl

www.academictransfer.org

