

UNIVERSITÄT PARDUBICE
PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT

ABSCHLUSSARBEIT

2013

Pavel Prokeš

Universität Pardubice

Philosophische Fakultät

Arbeitsmöglichkeiten der Tschechen in der BRD nach 1989

Pavel Prokeš

Abschlussarbeit

2013

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavel Prokeš**
Osobní číslo: **H10456**
Studijní program: **B7310 Filologie**
Studijní obor: **Německý jazyk pro hospodářskou praxi**
Název tématu: **Čeští zaměstnanci v Německu po roce 1989**
Zadávací katedra: **Katedra cizích jazyků**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Student se ve své práci zaměří na využívání podmínek německého trhu práce pro české pracovníky v období po roce 1989. Popíše situaci na německém pracovním trhu očima českého uchazeče o práci, popíše proceduru ucházení se o práci v Německu a zprostředkuje základní informace týkající se práce a pobytu v této sousední zemi.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

1.Koschmal, Walter: **Češi a Němci. Praha, Litomyšl. Paseka 2002.** 2.Seibt, Ferdinand: **Deutschland und die Tschechen. München. Piper 1998.** 3.Collier, Ian: **Práce v Německu. Brno. Computer Press 2006.**

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jan Čapek, Ph.D.

Katedra cizích jazyků

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2013**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan



Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
532 10 Pardubice, Studentská 84

L.S.



PhDr. Bianca Beníšková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2012

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 27. 3. 2013

Pavel Prokeš

DANKSAGUNG

Ich bedanke mich bei Mgr. Hana Shánělová und PhDr. Jan Čapek, Ph.D., für ihre Ratschläge und zahlreiche Konsultationen. Mein Dank geht auch an meine Eltern, die mich während des ganzen Studiums unterstützt haben.

ANNOTATION

Die Abschlussarbeit beschäftigt sich mit der Problematik der tschechischen Migranten, die seit 1989 nach Deutschland arbeiten kommen. Im theoretischen Teil werden die Migrationstendenzen der Tschechen, die in der BRD arbeiten, nahegebracht. Der praktische Teil befasst sich mit dem deutschen Arbeitsmarkt. Nach der Darstellung von Bundesländern und Jobbörsen folgen die praktischen Informationen, die potentielle tschechische Migranten während des Auslandsaufenthaltes verwenden können.

SCHLAGWÖRTER

Arbeitsmarkt, Arbeitnehmer, Migration, Jobbörsen, Lebenslauf

NÁZEV

Čeští zaměstnanci v Německu po roce 1989

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá problematikou českých migrantů, kteří od roku 1989 přicházejí do Německa za prací. V teoretické části jsou popsány jejich migrační tendence. Praktická část přibližuje německý pracovní trh. Po představení spolkových zemí a portálů nabízejících práci následují praktické informace, jež mohou být během zahraničního pobytu využity.

KLÍČOVÁ SLOVA

trh práce, zaměstnanci, migrace, burzy práce, životopis

TITLE

Working Conditions for the Czechs in Germany after 1989

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the issue of Czech migrants who have been coming to work in Germany since 1989. In the theoretical part, migration trends are described. The practical part shows German labour market. After the introduction of federal republics and the portals offering jobs, practical information which can be used during stay abroad follows.

KEYWORDS

labour market, employees, migration, labour exchange, curriculum vitae

INHALTSVERZEICHNIS

0	EINLEITUNG	10
1	THEORETISCHER TEIL	12
1.1	Beschäftigungsentwicklung tschechischer Arbeitnehmer in Deutschland nach 1989	12
1.1.1	Geschichte der tschechischen Migration nach Deutschland.....	12
1.1.2	Migrationsabsichten der tschechischen Bürger	14
1.1.3	Reale Migration der tschechischen Arbeitnehmer nach Deutschland	16
2	PRAKTISCHER TEIL	20
2.1	Beschreibung des deutschen Arbeitsmarktes	20
2.1.1	Bundesländerbeschreibung.....	21
2.1.2	Arbeitsvermittlung.....	29
2.2	Informationen für die tschechischen Bewerber am deutschen Arbeitsmarkt.....	39
2.2.1	Voraussetzungen	39
2.2.2	Allgemeine Informationen zur Arbeit in EU-Staaten.....	43
2.2.3	Bewerbungsstrategien	45
2.2.4	Lebenslauf	46
2.2.5	Arbeit.....	48
2.2.6	Tschechische Portale	53
3	RESÜMEE	56
4	ZÁVĚR.....	58
5	LITERATURVERZEICHNIS.....	60
5.1	Internetquellen.....	61

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 Arbeitslosenquote im Vergleich der Bundesländer (2011)	22
Abbildung 2 Ausländeranteil in den Bundesländern (2011)	23
Abbildung 3 Verteilung der Unternehmensklassen bei den Jobbörsen	34
Abbildung 4 Verteilung der Berufsfelder bei den Jobbörsen	35
Abbildung 5 Verteilung ausgewählter Zielgruppen bei den Jobbörsen.....	36
Abbildung 6 Durchschnittliche Matching-Qualität im Vergleich der Jobbörsen.....	37

0 EINLEITUNG

Das Thema der vorliegenden Abschlussarbeit mit dem Titel „Arbeitsmöglichkeiten der Tschechen in der BRD nach 1989“ behandelt das Problem der Ausnutzung des deutschen Arbeitsmarktes in der Beziehung zu den tschechischen Arbeitnehmern. Diese Arbeit wird in drei Kapitel geteilt. Im theoretischen Teil werden zunächst die Wurzeln der tschechischen Migration nach Deutschland betrachtet. Danach werden die Migrationsabsichten der tschechischen Gesellschaft analysiert. Abschließend präsentiert man die heutige Situation der tschechischen Minderheit in der Bundesrepublik Deutschland.

Der praktische Teil beschreibt die Unterschiede zwischen allen deutschen Bundesländern aus der Sicht der Arbeitsmarktbedingungen. Die einzelnen Aspekte und Wirtschaftsspezifika in jedem Bundesland werden dargestellt. Danach wird die Arbeitsvermittlung nahegebracht. Im Mittelpunkt stehen die deutschen Jobbörsen, die aufgrund einer Forschung verglichen werden.

Im zweiten Teil folgen die praktischen Informationen für die tschechischen Bewerber. Es wird beschrieben, worauf muss man vor dem Auslandsaufenthalt achten und welche Spezifika die Arbeit im Ausland hat. Man bekommt die Hinweise, wie man sich bewerben soll. Dann werden auch die Rechtsangelegenheiten erklärt. Dabei wird auch die Frage der Arbeitslosigkeit berücksichtigt. Schließlich wird das tschechische Portal EURES dargestellt.

Das Ziel der Arbeit besteht in der Vorstellung des deutschen Arbeitsmarktes. Die Besonderheiten der tschechischen Minderheit in Deutschland werden untersucht und ihr Migrationspotential bewertet. Deutschland wird aus der Sicht des Arbeitsmarkts beschrieben. Zum Abschluss wird der Bewerbungsprozess in der BRD charakterisiert. Die Informationen werden mit Rücksicht auf die tschechischen Arbeitnehmer präsentiert.

Die Beschreibung der Situation der tschechischen Minderheit in Deutschland wurde aufgrund des Werkes *Ethnische Minderheiten in der Bundesrepublik Deutschland* (1995) und der Studie *Migrační záměry obyvatel České republiky* (2003) durchgeführt. Zur Analyse des deutschen Arbeitsmarktes wurden die Daten des Statistischen Bundesamtes wie auch die Informationen aus dem Buch *Práce v Německu* (2006) benutzt. Zur Darstellung des

Bewerbungsprozesses dienten vor allem die Publikationen *Bewerben in Europa* (1999), *Die optimale Bewerbung für das Ausland* (2004) und *Ihr Job im Ausland* (2004).

1 THEORETISCHER TEIL

1.1 Beschäftigungsentwicklung tschechischer Arbeitnehmer in Deutschland nach 1989

1.1.1 Geschichte der tschechischen Migration nach Deutschland

Die deutsch-tschechischen Beziehungen sind in der Geschichte beider Völker zu beobachten. Auch die Spuren der tschechischen Emigration führen nach Deutschland. Schon seit dem 17. Jahrhundert spricht man über die Emigrationswellen, die mit Deutschland zusammenhängen. Sie folgte nach der Schlacht am Weißen Berg 1620. Der Prozess der Re-Katholisierung zwang viele böhmische Adeligen wie auch die Mittelschicht (vor allem aus dem Bürgertum, Geistliche und Gelehrte) zur Emigration. Viele Intellektuelle waren davon auch betroffen. Insgesamt emigrierten ca. 150 000 Menschen.

Die zweite große Auswanderung kam nach dem Revolutionsjahr 1848. Die tschechischen Bürger suchten ihre neue Heimat in Ost- und Südosteuropa, Amerika sowie im Deutschen Reich, in Frankreich oder England. Laut Schätzungen, die nach dem ersten Weltkrieg durchgeführt wurden, lebten im Ausland mehr als 2 Millionen Tschechen und Slowaken, das heißt 20% der beiden Völker.

Zwischen 1920 und 1930 zogen aus der Tschechoslowakei mehr als 320 000 Leute um. Ihr Grund war vor allem die wirtschaftliche Situation in der Tschechoslowakei, wie oft auch existenzielle Gründe. Nach der Machtergreifung Hitlers in Deutschland ergriffen die Folgen auch langsam die Tschechoslowakei. Nach dem Münchner Abkommen 1938 flohen dann viele Bürger aus politischen und religiösen Motiven aus ihrer Heimat. Vor allem waren das die deutschen Antifaschisten (meistens Sozialdemokraten), später nach der Entstehung des Protektorats Böhmen und Mähren auch die tschechischen Politiker, Intellektuelle, Soldaten sowie auch Juden.

Die folgende politische Emigration ist mit der kommunistischen Regierung in der Tschechoslowakei verbunden. Von 1948 bis 1950, d.h. in den ersten zwei Jahren nach dem kommunistischen Umsturz, emigrierten ca. 60 000 Menschen. Diese Auswanderung betraf vor allem die wohlhabende Mittelschicht, aber auch Künstler, Techniker, Wissenschaftler,

Journalisten und Diplomaten. Trotz der verstärkten Grenzüberwachung und des Verbots der Reisen ins Ausland stiegen die Zahlen der Emigranten enorm. So verließen von 1948 bis 1967 insgesamt 255 000 Tschechen und Slowaken ihre Heimat.

Deutsch-tschechische Beziehungen nach dem zweiten Weltkrieg

Am meisten wurden die Beziehungen zwischen den Deutschen und Tschechen kurz nach dem zweiten Weltkrieg beschädigt. In dieser Zeit wurde die Vertreibung der Mehrheit der deutschen Einwohner durchgeführt. In der Nachkriegszeit kam es dann auch zu einem Wiederaufbau in Deutschland, wie auch in der Tschechoslowakei, und darum sind auch die Zahlen der Auswanderer aus der Tschechoslowakei erst seit 1952 zu beobachten.

Zwischen 1952 und 1991 kamen in die Bundesrepublik Deutschland 343 703 tschechische Bürger¹. Zirka eine Hälfte dieser Personen zogen aus Deutschland wieder fort. Der Rest ließ sich in Deutschland nieder. Davon waren noch 64 026 Deutsche, die man als (Spät-) Aussiedler bezeichnen kann. Von der ganzen Zahl der Emigration aus der Tschechoslowakei beobachtet man dann 98 866 Migranten, die in dieser Zeitperiode in Deutschland längere Zeit lebten. Für diese Tendenz waren die Jahre von 1978 bis 1982 wichtig, als die bedeutendste Etappe der Emigration aus der ČSR stattfand. Eingebürgert in Deutschland wurden insgesamt 48 505 Tschechen und Slowaken.

Für die Tschechen und Slowaken mit deutscher Staatsbürgerschaft war typisch, dass sie sich jedoch sprachlich und kulturell eher als Tschechen bzw. Slowaken, und nicht als Deutsche fühlten. Die Gruppe, die in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in die Bundesrepublik kam, war die registrierte tschechische und slowakische Minderheit; Personen, die aus der Tschechoslowakei kamen und auch die deutschstämmigen Aussiedler, die vor allem in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg nach Deutschland umsiedelten.

Bis 1993 waren es ca. 170 000 Menschen. Die Mehrheit davon zeichnete sich durch einen starken Willen für Assimilation aus. Der wurde vor allem durch die mitteleuropäische Identität, wie auch durch enge kulturelle Beziehungen beeinflusst. Diese Faktoren machten

¹ Die Zahlen der tschechischen Emigranten bis 1993 enthalten die Tschechen, Slowaken wie auch die Deutschen, die die tschechische Staatsbürgerschaft hatten.

und machen immer noch die Integration der Tschechen in der deutschen Gesellschaft einfacher. Bei dieser Volksgruppe gelangte es zu einer Vermischung mit der deutschen Bevölkerung. Trotzdem halten Emigranten Traditionen aus der tschechoslowakischen Heimat hoch. Sie gelten auch als Vermittler der beiden Kulturen und ermöglichen die engeren Beziehungen zwischen beiden Ländern.

Die Samtene Revolution - 17. November 1989

Die Immigrationsdaten wiesen 1991 insgesamt 46 702 tschechische Bürger auf, die in Deutschland wohnten. Infolge der verstärkten Migration nach 1989 stieg nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes die Zahl der Emigranten aus der Tschechoslowakei von 1991 bis 1993 auf 62 807 Personen.

Die beliebtesten Orte für die tschechoslowakischen Auswanderer lagen in Süddeutschland (vor allem in Bayern, Baden-Württemberg bzw. in Hessen). Gründe dafür waren die geographische Nähe wie auch die Auswanderungstradition. Die Städte mit der größten Anzahl tschechischer Einwohner waren in der Zeit München, Hamburg, Frankfurt am Main und Stuttgart.

1.1.2 Migrationsabsichten der tschechischen Bürger

Eine Übersicht über die Migrationsabsichten der Tschechen bieten die Ergebnisse der Forschung von Jana Vavrečková - *Migrační záměry obyvatel České republiky*². Die Projektergebnisse zeigen bedeutungsvolle Daten, die man über das tschechische Migrationspotential gesammelt hat. Diese Untersuchung wurde dank dem Tschechischen Statistischen Amt³durchgeführt.

Die Angaben von mehr als vier tausend tschechischen Einwohnern wurden im Herbst 2000 gesammelt. Die gefragte Gruppe der 4770 Teilnehmer stammte aus allen Regionen der Tschechischen Republik. Die Befragten waren zwischen 18 und 60 Jahre alt. Eine andere Umfrage sammelte die Informationen über die Einwohner der Grenzregionen - 1200 Befragte

²VAVŘEČKOVÁ, Jana. *Migrační záměry obyvatel České republiky*. In: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. Aufl. Brno: Masarykova univerzita, 2003, S. 89-96.

³Český statistický úřad [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.czso.cz/>

aus dem österreichisch-tschechischen Grenzgebiet und andere 2277 Befragte aus dem deutsch-tschechischen Grenzgebiet. In der zweiten Umfrage wurden Geschlecht, Alter, Bildung wie auch die Entfernung von der Grenze berücksichtigt.

Die Forscher kamen zu den folgenden Resultaten:

1. Nur 14,3% der Bürger haben gesagt, dass sie an Auslandsmigration gedacht haben. Davon war aber die reale Migrationsquote⁴ nur etwa 3% der potenziellen Migranten (d.h. nur 0,5% von allen Befragten).
2. Für die tschechischen Bürger sind vor allem die Überseestaaten wie die USA oder Kanada attraktiv. In Europa ist es meistens Deutschland. Trotzdem muss man feststellen, dass die Tschechen die englischsprachigen Länder bevorzugen.
3. Die Mehrheitstendenz der potentiellen Migranten ist die Bevorzugung des kürzeren Aufenthaltes (d.h. von ein paar Monaten bis zwei Jahre). Nur 10% der potentiellen Migranten wollten im Ausland länger bleiben.
4. Die Migranten sind meistens Männer (56:44)⁵ und die größte Gruppe bilden die Jugendlichen bis 25Jahre (47,7% der Befragten). Es handelt sich vor allem um Studenten (55% der potentiellen Migranten).
5. Die Ausbildung der potenziellen Migranten ist hoch - 56% der Auswanderer sind Absolventen einer Hochschule oder Realschule, die zweite größte Gruppe bilden die Auszubildenden. Nur etwa 5,6% der potentiellen Immigranten haben eine Grundausbildung.
6. Die letzte und vielleicht auch die wichtigste Folgerung betrifft die Wirtschaftssituation des Staates - für die Migration innerhalb Europas spielt die ökonomische Situation des Heimatlandes wie auch die Arbeitslosigkeit des potentiellen Migranten keine große Rolle. Das zeigen die langfristigen Tendenzen in den EU-Staaten wie auch die

⁴ = Die Leute, die schon eine Arbeitsstelle im Ausland gesucht hatten und verfügen über viele Informationen über dem Auslandsland

⁵ Das ist aber stark unterschiedlich von den realen Zahlen der tschechischen Bürger in der BRD (vgl. Kapitel Situation am Ende 2011).

Ergebnisse der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für die mittelosteuropäischen EU-Staaten.

Man muss dazu noch sagen, dass solche Forschungen nicht einmalig sind. Fast in jedem EU-Staat organisieren die staatlichen Institutionen solche Untersuchungen und es ist nicht überraschend, dass die Resultate oft stark unterschiedlich sind. Aufgrund vieler Forschungen meldeten die Medien oft eine riesige Angst in deutschsprachigen EU-Ländern in Bezug auf die erwartete Immigration. Wie aber diese Studie zeigte, waren solche Schlussfolgerungen ungenau.

1.1.3 Reale Migration der tschechischen Arbeitnehmer nach Deutschland

Am 1. Mai 2011 wurden die Beschränkungen für die neuen EU-Mitgliedstaaten abgeschafft. Sie galten sieben Jahre in Deutschland und Österreich und betrafen alle acht EU-Länder – Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn. Bis 1. Mai 2011 war es üblich, dass die Bürger aus den neuen EU-Ländern diskriminiert wurden und für eine Arbeitsstelle eine Arbeitsgenehmigung brauchten. Die Einschränkungen konnten dann von dem Arbeitsamt korrigiert werden und das ermöglichte nur einigen Arbeitnehmern legale Arbeitsgelegenheiten.

Im Endeffekt verloren die BRD und Österreich eine wichtige Zahl an qualifizierter Arbeitskraft, die nach Großbritannien und Irland ging. In diesen Ländern gab es bessere Arbeitsmöglichkeiten und die Sprachbarriere spielte keine große Rolle, weil Englisch in den neuen EU-Ländern verbreiteter ist.

So entstand die Situation, dass die europäischen Fachleute vor dem 1. Mai 2011 keine bedeutenden Immigrationszahlen erwarteten und sie hatten auch bei solchen Prognosen Recht. Einige Medien⁶ schilderten aber trotzdem Katastrophenszenarien:

Für die Deutschen sind die Tschechen wie ein Gespenst

⁶ iDnes.cz (15. 4. 2011): *Německo otvírá pracovní trh, Čechů se ale bojí* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://finance.idnes.cz/nemecko-otvira-pracovni-trh-cechu-se-ale-boji-f3s-/podnikani.aspx?c=A110414_1567032_viteze_bab

Die Deutschen brauchen doch die Tschechen. Auf der anderen Seite gilt, dass sie vor ihnen schon sieben Jahre Angst haben. Nach Angaben der Forscher sieht ein vernachlässigbarer Teil der deutschen Bevölkerung dem 1. Mai 2011 mit großer Furcht entgegen. „Drei Viertel der deutschen Arbeitnehmer haben Angst um ihre Arbeitsstelle“, erklärt Stefan Hardege aus der Deutschen Industrie- und Handelskammer.⁷

Solche Mitteilungen waren in den Medien leider nicht vereinzelt. Vor allem muss man betonen, dass genau die Tschechen in Deutschland einen vernachlässigbaren Teil der ausländischen Arbeitnehmer bilden (2011 waren es nur 0,5% aller ausländischen Arbeitnehmer).

Nicht alle Meinungen waren so skeptisch. Ein ausgeglichenes Spektrum von den Informationen bot z. B. die Süddeutsche Zeitung:

Kaum einer bedenkt, dass sich der deutsche Export in die acht osteuropäischen Länder seit deren Beitritt zur EU fast verdoppelt hat, von 56 Milliarden Euro auf knapp 100 Milliarden Euro jährlich. Kaum einer macht sich klar, dass man das eine (die Öffnung fremder Märkte) nicht ohne das andere (die Öffnung des eigenen Arbeitsmarkts) haben kann; ganz abgesehen davon, dass es ökonomisch betrachtet sowieso ziemlich egal ist, ob ein Tscheche demnächst hierzulande arbeitet oder eine deutsche Firma noch ein Werk nach Tschechien verlegt.⁸

Zwischen den Bewertungen von Forschern und Politikern konnte man auch die Ängste der Arbeitnehmer beobachten:

⁷ Pro Němce jsou Češi strašákem

Němci tedy Čechy potřebují. Na druhé straně platí, že se jich už sedm let bojí. Podle průzkumu se nezanedbatelná část německého obyvatelstva dívá na 1. květen 2011 s velkými obavami. "Tři čtvrtiny německých zaměstnanců mají strach ze ztráty práce," objasňuje Stefan Hardege z průmyslové a obchodní komory.

⁸Süddeutsche.de (11. 5. 2011): *Endlich Gastgeber: EU: Öffnung des Arbeitsmarktes* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.sueddeutsche.de/politik/-mai-oeffnung-des-arbeitsmarktes-fuerchtet-euch-nicht-1.1091447>

Eigentlich könnte das ein Moment von großer Poesie sein: Wieder mal wird ein Eiserner Vorhang beseitigt. Die nächsten 70 Millionen Europäer können künftig frei entscheiden, in welchem Teil des Kontinents sie leben und arbeiten möchten. Genau darin besteht ja das Wesen der europäischen Einheit. Aber Poesie ist seit längerem das Letzte, woran die meisten Deutschen bei Europa denken. Entweder sie halten die Einheit Europas mittlerweile für so selbstverständlich wie das Ergrünen der Bäume im April und nehmen kaum Notiz davon - oder sie verbinden Ängste damit, nach dem Motto: Erst müssen wir für die Verschwendungssucht der Griechen, Iren und Portugiesen bezahlen, und jetzt kommen auch noch die Polen und ruinieren die Löhne, wenn sie uns nicht gleich den Arbeitsplatz wegnehmen.⁹

In tschechische Medien wurde 2011 auch das ganze Angebot von freien Arbeitsstellen präsentiert.¹⁰ Vor allem waren das Jobs mit einer niedrigen Qualifikation:

- Verkäufer und Geschäftspersonal (23 500 Arbeitsstellen)
- Elektriker (15 500)
- Sozialarbeiter (22 500)
- Krankenschwester, Arztassistentinnen und Masseur (20 900)
- Büropersonal (16 400)
- Lagerleiter, Lageristen und Verkehrstechniker (10 100)
- Hotel- und Restaurant-Personal (15 400)
- Verkäufer in den Dienstleistungen und Werbung (13 200)
- Schlosser (5 500)
- Berufsfahrer (8 400)

⁹Süddeutsche.de (11. 5. 2011): *Endlich Gastgeber: EU: Öffnung des Arbeitsmarktes* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.sueddeutsche.de/politik/-mai-oeffnung-des-arbeitsmarktes-fuerchtet-euch-nicht-1.1091447>

¹⁰iDnes.cz (15. 4. 2011): *Německo otvírá pracovní trh, Čechů se ale bojí* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://finance.idnes.cz/nemecko-otvira-pracovni-trh-cechu-se-ale-boji-f3s-/podnikani.aspx?c=A110414_1567032_viteze_bab

Attraktivste Berufe

Neben den schon beschriebenen Arbeitsstellen, die am häufigsten nachgefragt werden, kann man andere Haupttendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nennen. Die attraktivsten Jobs in Deutschland findet man unter der Abkürzung MINT - d. h. Mathematik, IT, Naturwissenschaften und Technik. In diesen Bereichen fehlten 2011 ca. 120 000 Arbeitskräfte, davon 60 000 Ingenieure. Die weiteren 30 000 Arbeitsstellen bietet der Bereich der Gesundheitswesen an. Vor allem sind das die Positionen als Krankenschwester und Personal des Pflegedienstes.

Situation Ende 2011

In Deutschland wohnten 2011 81,8 Millionen Einwohner. Davon waren ca. sieben Mio. Ausländer (= 8,5%). Die Tschechen spielen in diesen Zahlen nur eine unbedeutende Rolle - 38 060 Tschechen bedeuten in ganzen Deutschland nur etwa 0,05%, von der Gesamtzahl der Ausländer machen sie 0,5% aus. 2011 lebten in der BRD von insgesamt 38 060 tschechischer Bürger 24 381 Frauen und nur 13 679 Männer. Die Anzahl der tsch. Einwanderer steigt regelmäßig, weist aber keine größeren Änderungen auf.

2 PRAKTISCHER TEIL

2.1 Beschreibung des deutschen Arbeitsmarktes

Warum gerade Deutschland?

Die tschechischen Staatsangehörigen, die eine Arbeitsstelle in Deutschland suchen, sollten einige Aspekte des deutschen Arbeitsmarktes berücksichtigen. Die BRD ist nach den USA die zweitstärkste Wirtschaft der Welt. Deshalb ist sie auch eine bedeutende Kraft Europas. Das hat für die potentiellen Arbeitskräfte aus Ausland viele Vorteile. Die BRD verfügt über ein sehr entwickeltes Sozialsystem und relativ niedrige Arbeitslosigkeitsquote. Auch wenn es in Deutschland keinen Mindestlohn gibt, sind die Löhne im Vergleich zu andren Staaten Europas sehr hoch. Das Lebensniveau im ganzen Staat ist ganz gut und die Ausgaben für Lebensmittel sind niedrig. Man muss aber hohe Steuern bezahlen. Die Bürokratie kann im Alltag auch eine bedeutende Rolle spielen und dazu kommt noch die Mentalität der Deutschen, die am Anfang meistens zu den Ausländern nicht so freundlich scheinen.

Aufenthalt

Dank der Europäischen Union ist für die EU-Bürger der Eintritt in einen anderen Staat ganz problemlos. Man muss nur berücksichtigen, dass bei einem längeren Aufenthalt, d. h. mehr als drei Monate, die Person an einem Einwohnermeldeamt registriert werden muss.

Orientierung

Die Grundbeschreibung des deutschen Arbeitsmarktes findet man meistens auf den offiziellen staatlichen Portalen, wie zum Beispiel Bundesagentur für Arbeit oder tschechisches Portal EURES.

Deutscher Arbeitsmarkt disponiert über ca. vierzig Millionen Beschäftigter. Solche große Zahl bietet eine lange Reihe der Möglichkeiten für Bewerber wie auch für Arbeitgeber. Bei dieser Vielfalt sollen schon die einzelnen Aspekte berücksichtigt werden. Regionale Gliederung ist dafür geeignet.

2.1.1 Bundesländerbeschreibung

Die Bundesrepublik Deutschland besteht aus 16 Bundesländern. Jedes Bundesland hat eine unterschiedliche Geschichte, ökonomische Kraft und Arbeitsmarktbedingungen, die man beachten soll. Immer noch gibt es große Unterschiede zwischen Westdeutschland und ostdeutschen Bundesländern. Jedes Land hat seine Spezifika - vor allem werden die Zahl der Population¹¹, Ausländerzahl¹² und Arbeitslosenquote¹³ erwähnt. Im zweiten Teil der Beschreibung wird die wirtschaftliche Charakteristik jedes Bundeslandes beschrieben.

Baden-Württemberg

Das Bundesland Baden-Württemberg gehört zu den neusten Bundesländern in Deutschland. Es wurde 1952 gegründet. Mit mehr als zehn Millionen Einwohnern gilt es als das drittgrößte deutsche Bundesland. In diesem Land leben 1,208 Millionen Ausländer und die Arbeitslosenquote war am Ende 2011 ganz niedrig - nur 4,0%.

Die Wirtschaft in Baden-Württemberg bildet vor allem die Technologie - 9 Universitäten und mehr als 130 Forschungsinstitute bedeuten eine Grundlage für starke Entwicklung des Landes. Man produziert vor allem die technischen Bestandteile für IT und Umweltschutz. In diesem Land haben ihren Sitz Firmen wie Bosch, Daimler-Benz oder Porsche. Es ist auch der drittgrößte Produzent des Weins und es wird hier 40% von allen deutschen Büchern herausgegeben.

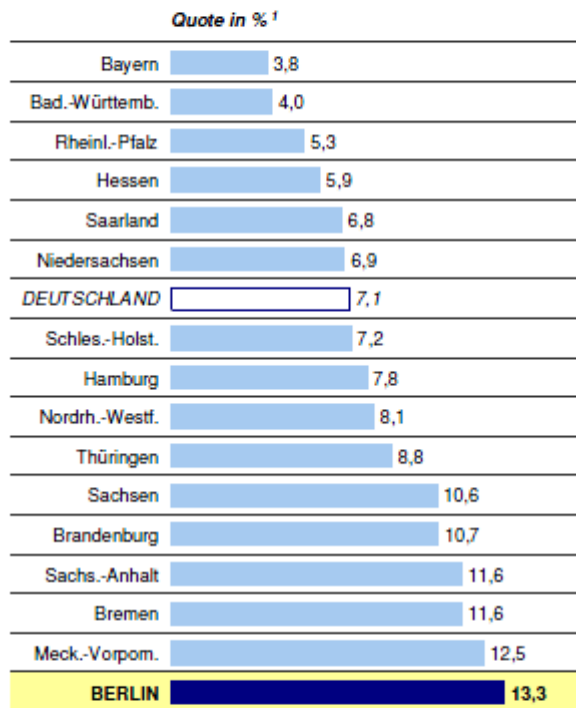
¹¹Daten zum 31.12.2011. Quelle: Gebiet und Bevölkerung. In: *Statistische Ämter des Bundes und der Länder* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_inhalt01.asp

¹²Daten zum 31.12.2011. Quelle: Statista. *Zahl der Ausländer in den Bundesländern laut Ausländerzentralregister 2011* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/71210/umfrage/auslaender-pro-bundesland/>

¹³Daten zum 31.12.2011. Quelle: Arbeitslosenanteil im Vergleich der Bundesländer: Anteil an der Arbeitslosenzahl in Deutschland im Jahr 2011. In: *BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG* [online]. [Zit. 2013-03-23]. URL: http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wirtschaft/konjunkturdaten/c_07.pdf?start&ts=1332507075&file=c_07.pdf

Arbeitslosenquote im Vergleich der Bundesländer

Arbeitslosenquote im Jahr 2011



¹ Arbeitslose in % aller zivilen Erwerbspersonen.

Quellen: Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 1 Arbeitslosenquote im Vergleich der Bundesländer (2011)¹⁴

Bayern

Das größte Bundesland befindet sich im Südost und hat mehr als 12 Mio. Einwohner. Es wohnen dort auch mehr als ein Million Ausländer und ist durch die geographische Nähe auch für die Tschechen ganz attraktiv. Die Arbeitslosenquote gehört langfristig zu den niedrigsten von allen Bundesländern (weniger als 4%).

¹⁴ Ebd.

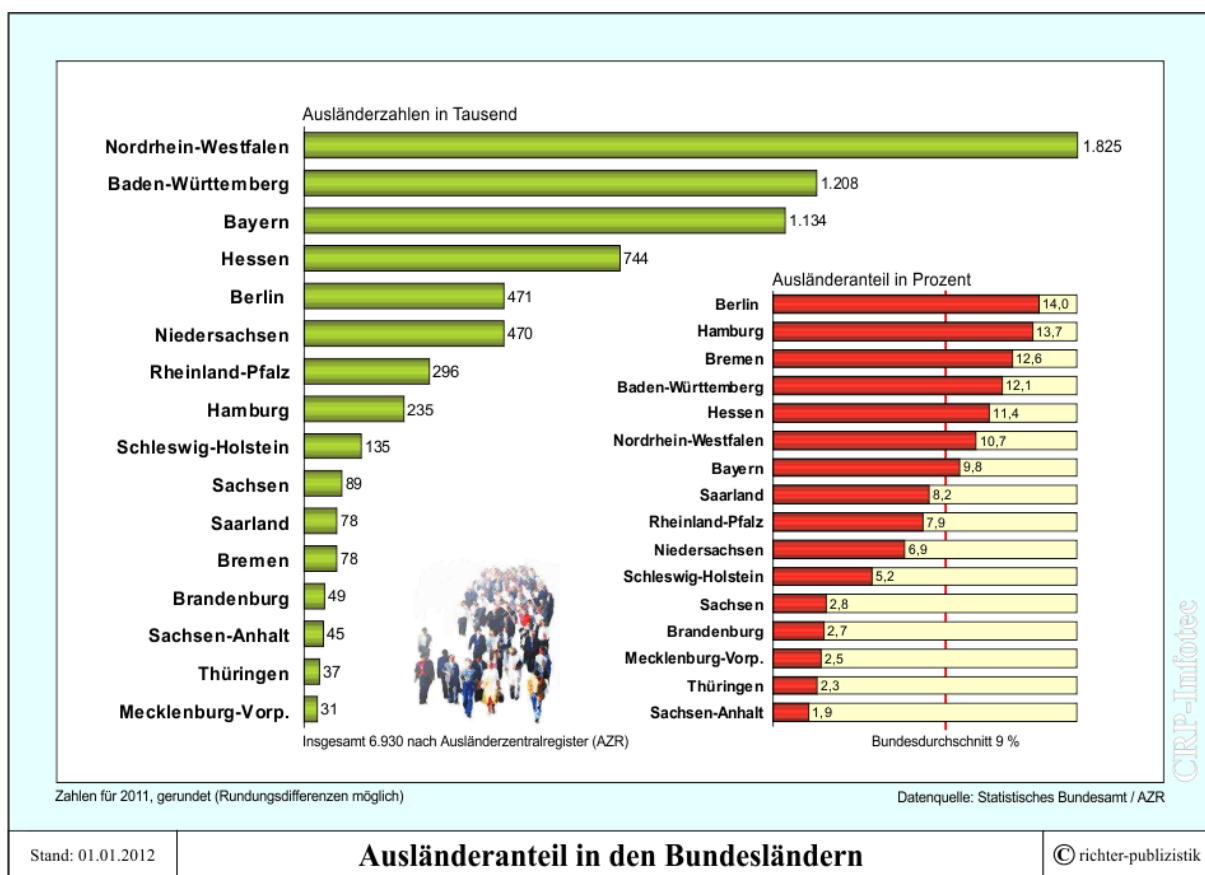


Abbildung 2 Ausländeranteil in den Bundesländern (2011)¹⁵

Bis zu den fünfziger Jahren des 20. Jahrhunderts trat Bayern als ein Landwirtschaftsland auf, heutzutage ist die Zahl der Dienstleistungen und Produktion mehr als 90%. Bekannt ist Bayern nicht nur für BMW (Bayerische Motoren Werke), sondern auch durch Elektrotechnik, mechanischen Maschinenbau, Herstellung der Gleisfahrzeuge oder auch Textilindustrie. Es zeigt sich auch als ein bedeutungsvolles Finanzzentrum. München, die Bundeshauptstadt mit mehr als 1,3 Mio. Einwohner, gilt als die teuerste Stadt Deutschlands. Das betrifft die Lebenskosten wie auch Unterkunft. Auf der anderen Seite bietet die Stadt gute Arbeitsbedingungen und höhere Gehälter. In dieser kosmopolitischen Stadt leben mehr als 20% Ausländer.

¹⁵ Ausländeranteil in Deutschland. *Politik und Zeitgeschichte: Ausländer in Deutschland - Vergleichszahlen* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.crp-infotec.de/01deu/einwohner/auslaenderanteil.html>

Berlin

Die Hauptstadt der Bundesrepublik ist die größte Stadt der BRD. In Berlin wohnt 3,502 Millionen Einwohner, davon ein halbes Million sind die Ausländer. Anzahl der Arbeitslosen ist ungefähr 13%.

Die ganze Stadt hat eine komplizierte Geschichte hinter sich - seit 1871 wurde sie die Hauptstadt des Deutschen Reichs, in der Zeit des zweiten Weltkriegs wurde sie zerstört und später symbolisierte sie den Machtkonflikt zwischen West und Ost. Seit 1991 ist sie wieder die Hauptstadt der Bundesrepublik. Seitdem wuchs die Stadt heftig - es wurden die neuen Häuser gebaut, die finanzielle Bedeutung stieg und Berlin wurde zu einer Metropole Europas. Heutzutage ist es ein Industrie- und Wirtschaftszentrum des Landes. In Berlin siedeln die Firmen wie Siemens oder AEG. Weitere Firmen aus dem Bereich des Maschinenbaus, Pharmazie, Elektronik und Textilindustrie beschäftigen viele Arbeitskräfte.

Brandenburg

Das Bundesland Brandenburg umschließt die ganze Stadt Berlin. Es hat aber nur etwa 2,5 Millionen Einwohner und weniger als fünfzig tausend Ausländer. Die Arbeitslosenquote ist niedriger als in Berlin - in Brandenburg lebt ca. 10,7% Erwerbsloser.

Das Bereich des Tourismus spielt für den ganzen Staat eine wichtige Rolle. In den Industriebereichen wie Energetik, Konstruktion, elektronische Optik, synthetische Chemie oder Biotechnologie steht dieser Bundestaat an der Spitze. Brandenburg ist auch durch Filmindustrie (Potsdam) bekannt.

Bremen

Die Freie Hansestadt Bremen ist mit 661 301 Einwohnern der kleinste Bundesstadtstaat in Deutschland. Auch die Zahl der Ausländer ist nicht besonders hoch - im Bundestaat wohnen nur etwa achtzig tausend Ausländer. Im Bereich der Stadt beträgt die Arbeitslosenquote 11,6%.

Seit 1186 wurde Bremen eine freie Stadt und durch die geographische Lage wurde sie stark handelsorientiert. In Bremen, bzw. Bremerhaven, befindet sich der größte europäische Containerterminal und auch die Herstellung der verschiedenen Schiffe spielt im Stadtalltag eine wichtige Rolle. Darum werden hier auch die Navigationssysteme und spezialisierte Technik entwickelt. Bremen produziert auch Technologien für die Weltraumforschung.

Hamburg

Mit etwa 1,8 Mio. Einwohner ist Hamburg der zweitgrößte Stadtstaat. In Hamburg wohnen 235 666 Ausländer und die Arbeitslosenquote liegt bei fast 8%.

Die ehemalige Hansestadt gilt bis heute als ein Handelszentrum Europas. In Hamburg befindet sich der zweitgrößte europäische Hafen und die Stadt an der Elbe tritt auch als eine wichtige Finanz- und Versicherungswesensstadt auf. Ihr Sitz hat dort mehr als 3000 Export- und Importfirmen. Für Hamburg haben auch Medien eine wichtige Aufgabe - ca. eine Hälfte der deutschen Medien siedeln gerade dort. In diesem Stadtstaat werden nicht nur die Schiffe hergestellt, sondern es gibt dort auch viele Parks - ungefähr 28% der Stadt bildet die Natur.

Hessen

Das fünfgrößte Bundesland mit der Einwohnerzahl von mehr als 6 Millionen und Ausländerzahl 744 385 liegt im Durchschnitt Deutschlands. In Hessen lebt nur etwa 6% der Arbeitslosen.

Das Bundesland ist wegen des Finanzzentrums Frankfurt am Main weltweit bekannt. Finanzinstitution wie die Europäische Zentralbank, Wertpapierbörse oder Deutsche Bundesbank siedeln gerade in Frankfurt. Deutsche Bank AG und andere 400 Banken begründen diese Aussage. Eine bedeutende Rolle spielt aber auch Landwirtschaft und Industrie - vor allem Mechanik, Elektronik und Maschinenbau. Der größte Flughafen Europas in Frankfurt beschäftigt mehr als 60 000 Arbeitnehmer. Zahlreiche Messen, wie zum Beispiel die Frankfurter Buchmesse, finden jährlich in diesem Bundesland statt.

Mecklenburg-Vorpommern

Das nordöstliche Bundesland mit 1,6 Millionen Einwohner heißt Mecklenburg-Vorpommern. Es leben dort nur etwa 30 000 Ausländer. Die Arbeitslosigkeit ist aber relativ hoch - mehr als 12% der Einwohner hat keine Arbeit.

Dank der wunderschönen Natur entwickelt sich in diesen Land hauptsächlich der Tourismus (4 Millionen Besucher pro Jahr) als ein wichtiger Wirtschaftszweig. Dazu zählt man auch die hochentwickelte Landwirtschaft. Die Nähe von skandinavischen Ländern mit mehr als 25 Millionen potentiellen Kunden fördert die Ökonomie des Landes stark. Auch die Wirtschaftsbeziehungen mit Polen und anderen osteuropäischen Ländern fördern die Entwicklung des Bundeslandes. Die Schiffswerften und der Hafen in Rostock sind eine gute Voraussetzung für solche Handelsbeziehungen.

Niedersachsen

In Niedersachsen leben ungefähr 8 Millionen Einwohner (davon eine halbe Million der Ausländer), die aber die zweitgrößte Fläche Deutschlands bewohnen. In diesem reichen Bundesland gibt es 6,9% Arbeitslosen.

Niedersachsen besitzt einen fruchtbaren Boden und darum befindet sich dort ein bedeutendes Landwirtschaftsgebiet Deutschlands. Millionen von Touristen besuchen jährlich das Bundesland. Neben der Landwirtschaft ist Niedersachsen auch ein Industrieland. Der weltbekannte Automobilhersteller Volkswagen hat seinen Sitz in niedersächsischem Wolfsburg.

Nordrhein-Westfalen

Das größte Bundesland (17,842 Mio. Einwohner) mit mehr als 1,8 Mio. Ausländer ist ein Industriezentrum des Staates. Nur etwa 8% von der Bevölkerung bilden die Arbeitslosen.

Trotz der 1 600 Firmen, die sich mit dem Umweltschutz beschäftigen, ist Nordrhein-Westfalen das wichtigste Industriegebiet. Im Bundesland befinden sich 30 Kraftwerke, die die größte Energiequelle Deutschlands bilden. Die Industriebranchen wie Chemieindustrie und

Maschinenbau bedeuten fast eine Hälfte des Landesumsatzes. Aber nicht nur Industrie ist für das Land typisch. Mehr als 230 000 Leute arbeiten in Medien, die vor allem mit Köln verbunden sind. Düsseldorf, die Bundeshauptstadt, ist dann ein Finanzzentrum und Messestadt und Duisburg gilt als der größte Binnenhafen der Welt. In diesem Bundesland siedeln die mächtigen deutschen Unternehmen wie Deutsche Lufthansa, Deutsche Telekom, Henkel oder Haribo.

Rheinland-Pfalz

Das Bundesland an der Grenze mit drei anderen EU-Staaten hat etwa 4 Millionen Einwohner. Im Land leben 296 246 Ausländer und die Arbeitslosenquote lag 2011 bei 5,3%.

Das Land ist vor allem durch die wunderschöne Natur bekannt. Deshalb spielt Tourismus eine bedeutende Rolle und mit der Weinproduktion (zwei Drittel der gesamten deutschen Produktion) ist es ein Kern der rheinland-pfälzischen Wirtschaft. In diesem Gebiet siedelt auch der chemische Gigant BASF und Medienkonzern ZDF. Rheinland-Pfalz charakterisiert noch, dass nur etwa 2% der Unternehmen beschäftigen mehr als 500 Arbeitnehmer.

Saarland

Von den Bundesstadtstaaten ist Saarland das kleinste Bundesland in Deutschland. Es lebt dort nur etwa 1 Million Einwohner und 78 356 Ausländer. Die niedrige Arbeitslosenquote 5,8% ist auch dadurch geprägt, dass viele Leute in einem anderen Bundesland oder im Ausland arbeiten.

Früher war die Region wegen ihrer Kohlen und Eisenerzvorräte bekannt, jetzt gilt sie als ein geachteter Weinproduzent. Trotzdem ist der wichtigste Arbeitgeber in der Region die Firma Ford mit ihrem Automobilwerk in Saarlouis. Eine Wirtschaftskraft des Landes liegt auch in der Kooperation in der Euroregion Saar-Lor-Lux (zwischen deutschem Saarland, der französischen Region Lothringen und dem Großherzogtum Luxemburg).

Sachsen

Das größte Teil des ehemaligen Ostdeutschlands hat heutzutage mehr als vier Millionen Einwohner, davon ca. 90 000 Ausländer. Jeder zehnte sächsische Bürger ist arbeitslos.

Früher war Sachsen die Industriekraft der DDR. Seitdem hat sich viel geändert und das Bundesland wurde eine Brücke zwischen Deutschland und osteuropäischen Ländern. Die Bürger aus Polen und Tschechien bilden auch ein Teil der 7 Millionen Touristen, die jährlich nach Sachsen kommen. Zu den wichtigsten Industriebereichen gehört der Maschinenbau, Umweltschutztechnologie, chemische Industrie und Glasindustrie. Der wichtige Arbeitgeber der Region ist Volkswagen mit seiner Fabrik in Zwickau. Eine wesentliche Bedeutung haben auch die Leipziger Messen.

Sachsen-Anhalt

Das Land mit der Landeshauptstadt Magdeburg hat etwa 2,3 Millionen Einwohner und ca. 50 000 Ausländer. Die Quote der Arbeitslosen beträgt ungefähr 11%.

Der Schwerpunkt Sachsen-Anhalts war früher die Chemieindustrie. Die spielt jetzt für die ökonomische Situation des Landes keine so wichtige Rolle, trotzdem beschäftigt sie immer noch viele Arbeitnehmer. Die Landwirtschaft ist für das Land charakteristisch, vor allem das Getreidezüchten. Sachsen-Anhalt ist auch ein bedeutender Verbindungspunkt zwischen Nordrhein-Westfalen und Berlin. Nicht nur aus diesem Grund bekam das Bundesland nach der Wende eine hohe Unterstützung von der Regierung.

Schleswig-Holstein

Das nördlichste Bundesland mit etwa drei Millionen Einwohnern (davon 135 050 Ausländer) liegt an der Grenze mit Dänemark. Die Arbeitslosenquote liegt unter 8%.

Das Land, das sich zwischen Nordsee und Ostsee befindet, ist selbstverständlich eine Region des Seetransports. Früher standen noch die Landwirtschaft und Fischfang in dem Mittelpunkt. Heutzutage orientiert sich Schleswig-Holstein auf die grüne Energie. Man findet da mehr als 1 500 Windkraftwerke. An erster Stelle steht das Bundesland auch im Bereich des

Tourismus. Moderne Technologien wie IT und Telekommunikation haben auch eine wesentliche Wirtschaftsbedeutung.

Thüringen

Ganz in der Mitte der BRD befindet sich Thüringen mit der Einwohnerzahl 2,2 Millionen (davon 37 170 Ausländer). Eine Arbeitslosenquote liegt bei etwa 9%.

Thüringen charakterisiert die weltbekannte deutsche Optik. Das repräsentiert die Firma Jenoptik aus Jena. Außer der Landwirtschaft ist das Bundesland ein Zentrum des Maschinenbaus, der Elektrotechnik und Keramik. Andere Arbeitgeber, wie zum Beispiel Coca-Cola, Opel oder AMS, beschäftigen viele Arbeitnehmer aus der Region. Wegen seiner geographischen Lage ist Thüringen auch ein Verkehrsknotenpunkt zwischen Ost- und Westdeutschland.

2.1.2 Arbeitsvermittlung

In den folgenden Kapiteln werden die Arbeitsvermittlungsmöglichkeiten beschrieben. Es handelt sich vor allem um die Bundesagentur für Arbeit und deutsche Jobbörsen, die verglichen werden.

Arbeitsamt - Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA)¹⁶ bietet eine Menge von Dienstleistungen den Arbeitnehmern wie auch den Arbeitgebern an. Sie unterstützt die Bildung und kümmert sich um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Unter der Führung der BA werden auch verschiedene Forschungen durchgeführt. Die betreffen die Arbeitsmarktbedingungen und Berufssituation. Sie erfasst auch unterschiedliche Statistiken, die mit dem Arbeitsmarkt zusammenhängen. Die untergegliederten Arbeitsagenturen und Geschäftsstellen leisten verschiedene Dienste. Das sind vor allem:

- *Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen*

¹⁶ Bundesagentur für Arbeit [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/>

- *Berufsberatung*
- *Arbeitgeberberatung*
- *Förderung der Berufsausbildung*
- *Förderung der beruflichen Weiterbildung*
- *Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung*
- *Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und*
- *Entgeltersatzleistungen, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld oder Insolvenzgeld*¹⁷

Die Bundesagentur für Arbeit kooperiert mit der Bundesregierung wie auch mit den Landesregierungen.

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Die Webseite der Bonner Abteilung der Bundesagentur für Arbeit - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)¹⁸ – bietet eine Unterstützung für die ausländischen Arbeitnehmer wie auch für die Arbeitgeber, die in Deutschland beschäftigt sein wollen.

Jobbörse der Arbeitsagentur¹⁹

So wie die tschechische Webseite EURES, bietet auch die deutsche Bundesagentur für Arbeit seine offiziellen Jobangebote. Die alle werden auf der Seite der Jobbörse gesammelt. Man muss betonen, dass das Angebot sehr breit und auch detailliert bearbeitet wird. Man findet dort eine Reihe von Informationen über fast jeder Job. Die Anzahl der Arbeitsstellen beträgt ca. 800 000 und mit 2,8 Millionen Bewerberprofilen ist die Jobbörse der BA der größte Internet-Stellenmarkt in Deutschland. Jeden Tag registriert dieses Portal mehr als 800 000 Besucher. Wie auch bei den anderen Stellenmärkten kann man an der Jobbörse der Arbeitsagentur sein einziges Bewerbungsprofil erstellen und die angebotenen Jobs mit der Hilfe einer Schnellsuche finden.

¹⁷ Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit. *Bundesagentur für Arbeit* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27210/Navigation/zentral/Servicebereich/Ueber-Uns/Aufgaben/Aufgaben-Nav.html

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_29928/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/ZAV-Nav.html

¹⁹ Bundesagentur für Arbeit: Jobbörse. [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Für die tschechischen Bewerber kann noch ganz hilfreich sein, dass dieses Portal auch Informationen auf Tschechisch anbietet. Es geht um eine Info-Broschüre²⁰, wo man eine detaillierte Anleitung zur Arbeit mit der Webseite findet. Man beschreibt die Erstellung des Bewerberprofils, die Funktion der Stellensuche, Bewerbungsmanagement wie auch die Form der potenziellen Kooperation mit der BA.

Außer der Broschüre stehen auch mehrere Online-Kurse zur Verfügung. Sie helfen den Stellensuchenden mit der Registration und mit der Suche einer passenden Arbeitsstelle. Die Online-Kurse bieten auch eine Anleitung dem Arbeitgeber, der neue Bewerber suchen will.

Andere deutsche Jobbörsen

Die Analyse der Fachhochschule Koblenz forschte 3 600 deutschen Stellenanzeigen auf den Internet-Stellenmärkten. Die Studie entstand 2006. Das Ziel der Arbeit besteht in der Übersichtlichkeit der Jobstruktur, Unternehmensklassen, Zielgruppen und Matching-Qualität bei kommerziellen Jobbörsen. Die untersuchten Jobbörsen waren:

- [monster.de](http://www.monster.de)²¹
- [jobpilot.de](http://www.jobpilot.de)²²
- [jobscout24.de](http://www.jobscout24.de)²³
- [jobware.de](http://www.jobware.de)²⁴
- [stepstone.de](http://www.stepstone.de)²⁵
- [stellenanzeigen.de](http://www.stellenanzeigen.de)²⁶

Aus jedem Portal wurden zufällig 600 Stellenanzeigen ausgewählt. Erstes Kriterium bildet die Unternehmensklasse - entweder ein DAX-Unternehmen²⁷, Unternehmen außerhalb des DAX

²⁰Pracovní burza JOBBÖRSE - INFORMACE PRO ZAMĚSTNANCE. In: *Bundesagentur für Arbeit* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/BA-Jobboerse-Leitfaden-AN-tschechisch.pdf>

²¹ Monster [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.monster.de/>

²² Jobpilot.de [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.jobpilot.de/>

²³ JobScout24 [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.jobscout24.de/>

²⁴ Jobware [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.jobware.de/>

²⁵ StepStone [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.stepstone.de/>

²⁶ Stellenanzeigen.de [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.stellenanzeigen.de/>

(sog. „Nicht“-DAX-Unternehmen), Zeitarbeitsunternehmen oder Personalberatung. Dann wurde die Matching-Qualität bewertet. Die bezieht sich auf die Schnellsuche bei den Jobbörsen und beurteilt die Passgenauigkeit bei jeder Webseite. Weitete Bewertungskriterien waren die Jobstruktur und die Zielgruppen, für die die Anzeigen passend sind. Die Forschungsgruppe von Christoph Beck ordnet die Stellenanzeigen in folgende Berufsgruppen:

- Führungskräfte

Bei diesem Beruf handelt es sich um eine Tätigkeit, bei der die Weisungen gegeben werden (z.B.: bei einem Teamleiter).

- Spezialisten / Professionals

Arbeitnehmer, die für besondere Fachaufgaben verantwortet sind. Damit ist ein Studium bzw. abgeschlossener Berufsausbildung mit mindestens 5 Jahren Berufserfahrung verbunden.

- Sachbearbeiter

Arbeitskräfte, die über ein Studium oder eine Berufsausbildung mit weniger als 5 Jahre Berufserfahrung verfügen.

- Facharbeiter

Alle Arbeitsstellen, für die man eine Berufsausbildung braucht.

- Freie Mitarbeiter

Angebot für die Beschäftigte, die als freie Mitarbeiter (bzw. Freischaffender) gekennzeichnet werden.

- Ausbildungsplätze

Berufsmöglichkeiten für die Auszubildende.

- Trainee

Arbeitsstellen für die Hochschulabsolventen, die in einem Trainee-Programm teilnehmen wollen.

- Praktika

In dieser Kategorie findet man die Schüler-, bzw. Studentenpraktika.

- Diplomarbeit

Sondermöglichkeiten für die Studenten, die bei einem Unternehmen eine Diplomarbeit schreiben wollen.

- Sonstige

²⁷ DAX = Deutscher Aktien Index

Alle andere Berufsmöglichkeiten, die nicht erwähnt wurden.

Monster.de

Die Unternehmen, die bei monster.de am häufigsten ihre Anzeigen veröffentlichen, sind vor allem außerhalb der „DAX-Familie“ (66,83%, 1. Platz von allen Jobbörsen) und sie bieten hauptsächlich die Jobs in den Finanzleistungen (9,50%, 1. Platz). Die weiteren angebotenen Bereiche wie Technik, IT/Telekommunikation oder Vertrieb/Marketing/Medien sind bei monster.de auch relativ häufig vertreten. Andererseits war das kleinste Angebot bei Business Administration zu beobachten. Das Stellenangebot konzentriert sich vor allem auf Sachbearbeiter und Professionals (mehr als 28%), zweites bestes Angebot findet man bei Facharbeitern (9,33%) und Praktika (9,00%). An erster Stelle steht monster.de bei den Anzeigen für freie Mitarbeiter (2,17%) und bei Ausbildungsplätzen (3,83%), wo das Angebot aber allgemein relativ niedrig ist. An letzter Stelle liegt monster.de bei den Positionen für Führungskräfte (9,17%). Bei der Matching-Qualität liegt diese Webseite an zweiter Stelle (Passgenauigkeit von 81,22%).

Jobpilot.de

Bei der Unternehmensklassifikation weist Jobpilot.de fast die gleichen Zahlen wie Monster.de - fast 64% sind die „Nicht“-DAX-Unternehmen. Die angebotenen Berufsfelder unterscheiden sich von dem Monster.de in folgenden Typen: Jobpilot.de ist ein der Leader im Vertrieb/Marketing/Medien (26,17% der Anzeigen). Im Vergleich mit früher beschriebenem Portal bietet er deutlich mehr Arbeitsstellen im Bereich Business Administration (23,50%, 2. Platz), aber auch ein bisschen weniger Jobs bei den Finanzleistungen (5,00%). Seine Dominante sind die Plätze, die Praktika (28,00%, 1. Platz) bieten. Alle anderen Arbeitsplätze sind relativ gut vertreten, nur die Trainees haben dort weniger Chancen einen Job zu finden (0,50%, letzter Platz). Die Matching-Qualität bei Jobpilot.de ist schwach (63,66%, vorletzter Platz).

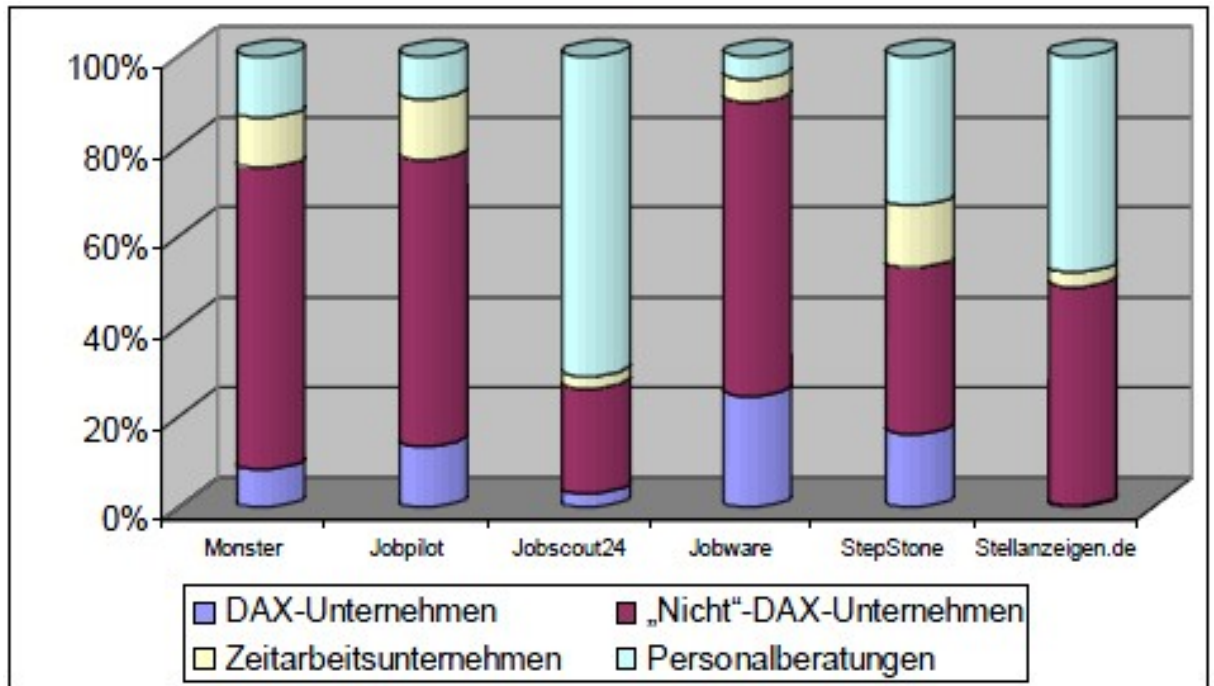


Abbildung 3 Verteilung der Unternehmensklassen bei den Jobbörsen²⁸

Jobscout24.de

Spezialisierung des Jobportals Jobscout24 sind die Stellenanzeigen der Personalberatung. Sie stellen 70,83% von allen Anzeigen dar (1. Platz von allen Jobbörsen). Was besonders auffällt ist, dass die anderen Unternehmenstypen nur wenig vertreten sind (weniger als 24%). Die Webseite Jobscout24.de präsentiert vor allem die Anzeigen für Business Administration (28,17%, 1. Platz) und Consulting/Training/Ausbildung (12,00%, 1. Platz). Technische Berufe bilden nur ein kleines Teil des Angebots (15,17%, letzter Platz). Die Zielgruppe dieser Jobbörse sind die Trainees (4,33%, 1. Platz) wie auch die Sachbearbeiter (36,83%, 2. Platz) und Führungskräfte (19,00%, wieder 2. Platz). Die Job-Schnellsuche bei Jobscout24.de weist eine Passgenauigkeit von 65,76% auf.

Stepstone.de

Was findet man bei Stepstone? Das Hauptmerkmal ist ein ausgeglichenes Spektrum von Unternehmen, die da seine Stellenanzeigen veröffentlichen. So ist der Anteil des Angebots bei

²⁸ BECK, Christoph. *Jobbörsen im Vergleich: Eine vergleichende Analyse von 3.600 Stellenanzeigen bei den Internet-Stellenmärkten*. In: [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://userpage.fu-berlin.de/~jobsuche/pdf/FH-Koblenz.Jobboersen-im-Test.pdf>

jedem Unternehmen - DAX-, „Nicht“-DAX-Unternehmen und Personalberatung - relativ hoch (zwischen 16,33% und 36,83%). Der Anteil der Anzeigen von Zeitarbeitsunternehmen ist dazu noch am höchsten von allen Jobbörsen - 13,67%. Die Stellenanzeigen bilden auch bei den konkreten Berufsfeldern eine vielfältige Palette. Ein Fünftel des Angebots stellen die Stellenanzeigen im Bereich IT/Telekommunikation - mit etwa 18% ist Stepstone auf dem ersten Platz. Eine breite Palette ist auch bei den Zielgruppen zu finden. Eine Ausnahme bilden nur die Auszubildenden. Für die bietet Stepstone, wie auch Jobware.de, keine freien Arbeitsplätze. Ein Nachteil bei Stepstone ist die Matching-Qualität, die von allen Jobbörsen am schlimmsten ist - nur etwa 62%.

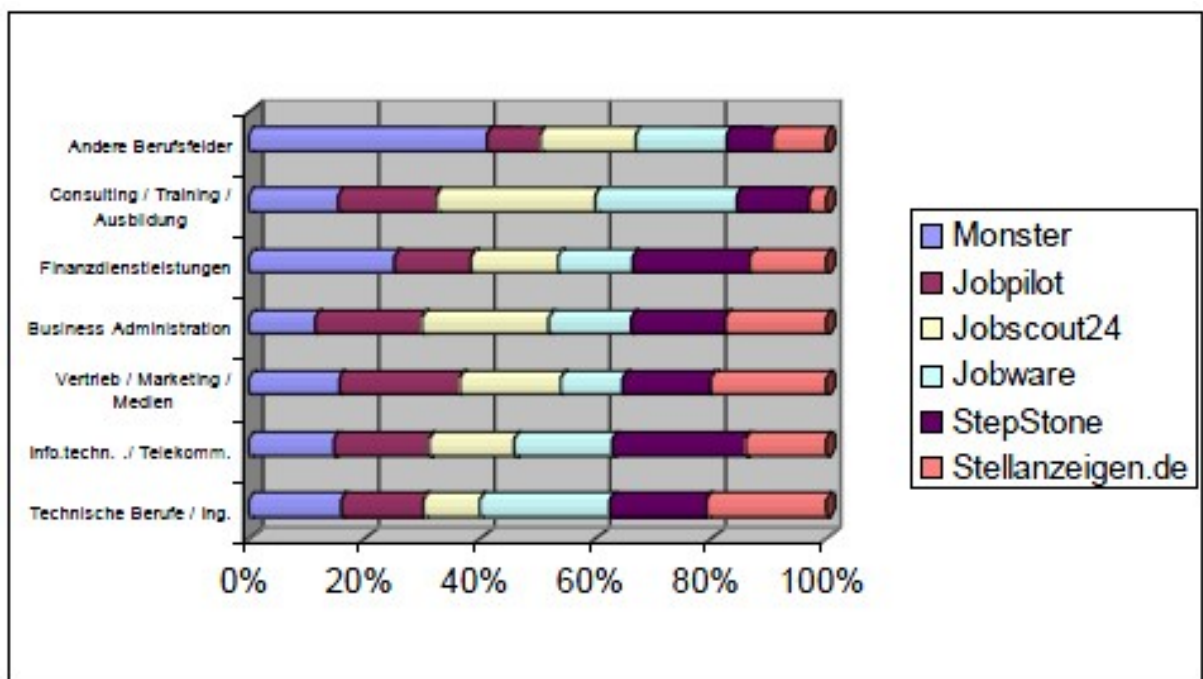


Abbildung 4 Verteilung der Berufsfelder bei den Jobbörsen²⁹

Jobware.de

Die Stellenanzeigen bei Jobware werden am häufigsten von „Nicht“-DAX-Unternehmen veröffentlicht. Das macht mehr als 65% von allen Anzeigen (2. Platz). Die DAX-Unternehmen präsentieren sich bei Jobware am meisten – 24,67% (1. Platz von allen Jobbörsen). Andererseits findet man auf dieser Webseite nur 5,00% der Anzeigen der Personalberatung (letzter Platz). Dieses Jobportal richtet sich vor allem an die technische Berufe bzw. Ingenieure (34,50%, 1. Platz) und Consulting/Training/Ausbildung (10,67%, 2.

²⁹ Ebd.

Platz). Eine Stelle im Bereich Vertrieb/Marketing/Medien (13,5%, letzter Platz) wie auch Finanzdienstleistungen (4,83%, letzter Platz) findet man dort am schwierigsten. Was man noch betonen sollte, ist die starke Spezialisierung von Jobware – die Zielgruppen – Professionals (54,00%, 1. Platz) und Führungskräfte (20,17%, wieder ein 1. Platz) – bilden bei dieser Jobbörse eine deutliche Mehrheit. Andere Zielgruppen werden nur wenig vertreten und bilden meistens die niedrigsten Zahlen von allen Stellenmärkten. Ein großer Vorteil von Jobware ist die Passgenauigkeit bei der „Schnellsuche“ – 85,92%. Damit steht die Webseite am ersten Platz.

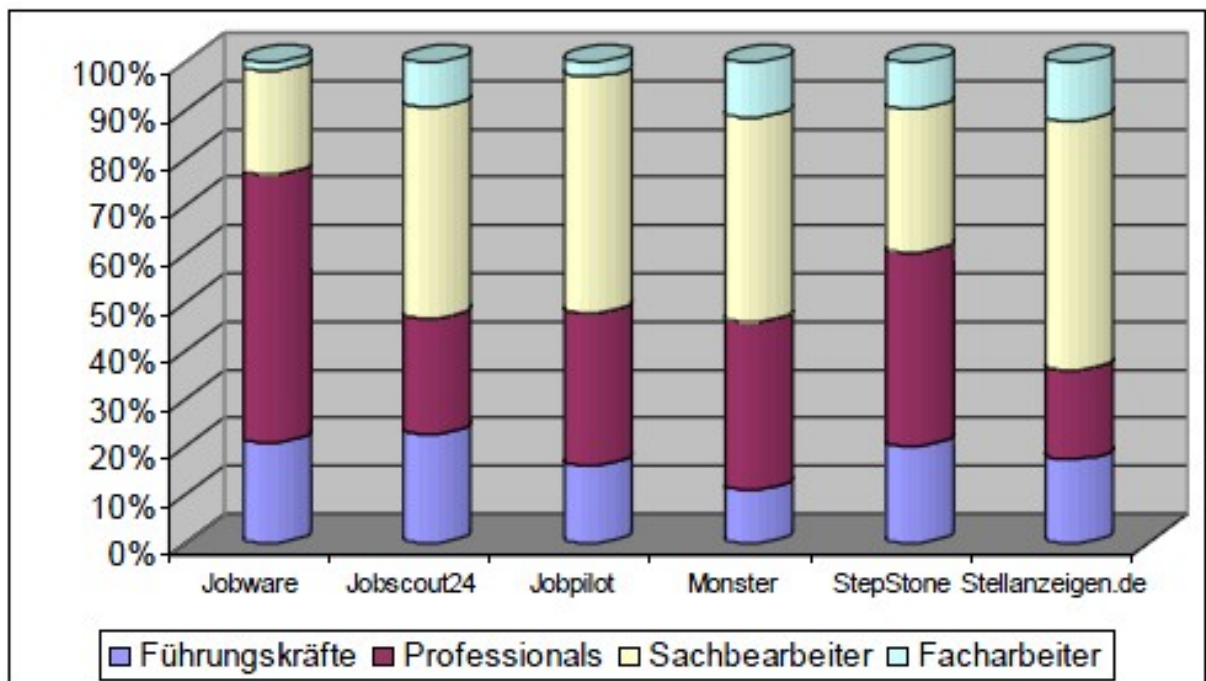


Abbildung 5 Verteilung ausgewählter Zielgruppen bei den Jobbörsen³⁰

Stellenanzeigen.de

Die Jobbörse Stellenanzeigen.de hat die geringste Zahl von Jobanzeigen, die von einem DAX-Unternehmen stammen - nur 0,33% (letzter Platz). Andererseits verfügt sie über eine Menge der Anzeigen von Personalberatung und „Nicht“-DAX-Unternehmen (jedes Bereich stellt etwa die Hälfte von Anzeigen dar). Einerseits bieten ein gutes Angebot die drei beliebtesten Jobbereiche wie Technik, Vertrieb und Business Administration (mindestens 22,33%), andererseits sind die Berufe wie IT/Telekommunikation und Consulting/Training/Ausbildung am schlechtesten vertreten (11,33%, resp. 1,33%; in beiden

³⁰ Ebd.

Fällen der letzte Platz von allen Jobbörsen). Einen passenden Job finden die Sachbearbeiter und Facharbeiter bei Stellenanzeigen.de am leichtesten. An dieser Jobbörse entdecken sie dann 49,67%, bzw. 11,87% Anzeigen, für ihre Berufsfelder (in beiden Fällen 1. Platz von allen Jobbörsen). Die niedrigste Zahl der Anzeigen weist das Bereich mit Stellenanzeigen für Professionals auf - mit 17,67% war das Angebot am niedrigsten von allen Jobbörsen. Die Daten über die Matching-Qualität wurden bei Stellenanzeigen.de nicht angegeben.

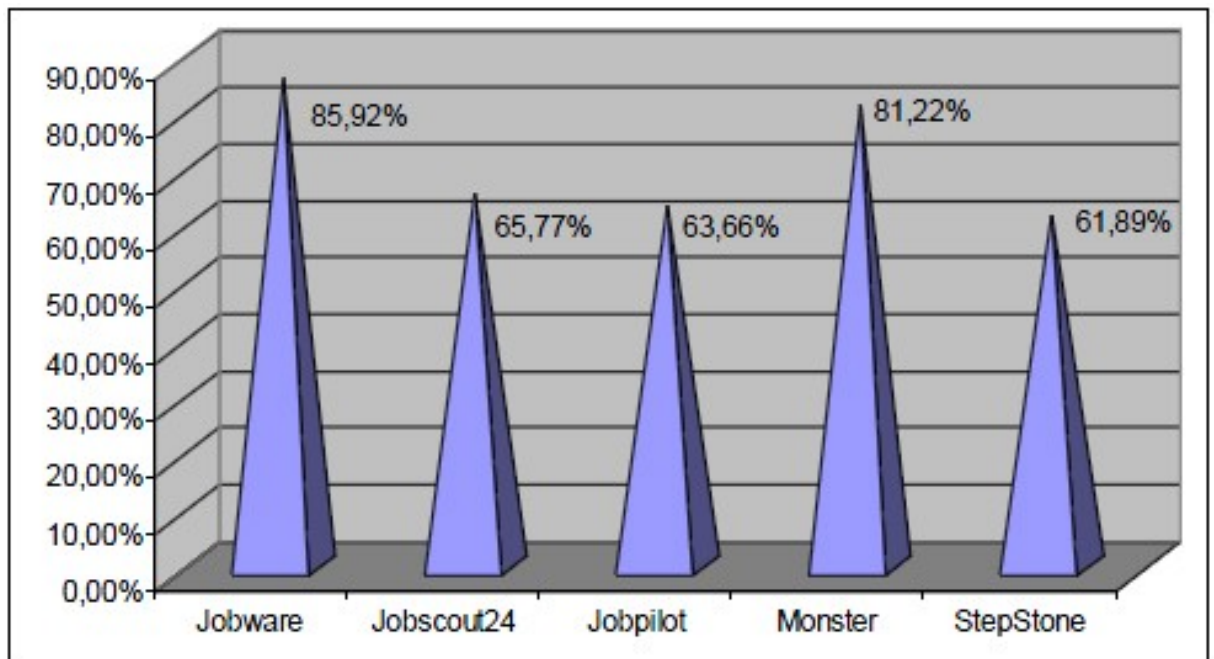


Abbildung 6 Durchschnittliche Matching-Qualität im Vergleich der Jobbörsen³¹

Welche Jobbörse ist eigentlich die Richtige?

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass jede Jobbörse über eine Spezialisierung verfügt. Deswegen ist bei einer Auswahl empfehlenswert, alle vier Kriterien zu berücksichtigen. Für jeden Zweck soll man verschiedene Webseiten ausnutzen. Man muss noch feststellen, dass in einigen Kategorien auch Jobbörsen vertreten sind, die vielseitiger sind. So kann man zum Beispiel bei Jobpilot oder Stepstone Stellenanzeigen aller vier Typen von Unternehmen finden.

Bei den Berufsfeldern soll man schon umsichtiger sein - je nach dem konkreten Berufsfeld, das man sucht. Nicht anders ist es auch bei den Zielgruppen, die bei einer Jobbörse vertreten sind. Es gibt Jobportale, die eine Reihe von Jobs anbieten können. Andererseits findet man dort

³¹ Ebd.

aber einige Berufe kaum. Die Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze, freie Mitarbeiter oder Trainees sind dann bei jedem Internet-Stellenmarkt schwer zu finden - alle drei Bereiche bieten höchstens 4,33% an Stellenanzeigen - und darum ist es sehr empfehlenswert auch andere Bewerbungsmethoden zu benutzen.

2.2 Informationen für die tschechischen Bewerber am deutschen Arbeitsmarkt

Einleitung

Die Europäische Union wächst schon seit mehr als 60 Jahren als eine wirtschaftliche und politische Einheit. Die Mehrheit der EU-Länder zeigt aber trotzdem manchmal einige dezentrale Tendenzen. Man muss betonen, dass es meistens in der Zeit der Wirtschaftskrise geschieht. Es gibt aber viele positive Visionen, die mit der EU zusammenhängen. Das aktuelle europäische Modell bildet auf jedem Fall eine gute Perspektive, bessere Beziehungen zwischen Staaten aufzubauen. Nationalistische Tendenzen in jedem EU-Staat wirken immer komischer und unwirksamer. Ein Bürger der EU ist heutzutage (auch dank Medien) viel besser informiert und weiß, wie die Leute über der Grenze wohnen und welche Lebensbedingungen sie haben. Vor allem ist klar, dass fast jedes legislative Problem durch die EU-Regierung veränderbar ist.

Vor dem letzten Jahrhundertende arbeiteten nur etwa 3 % der EU-Bürger in einem anderen EU-Staat. Es zeigt sich, dass die Integration und Zusammenarbeit zwischen Nationen nicht so erfolgreich war. Man sagt, dass die Arbeitsbedingungen und Lebensstandards innerhalb der EU so ausgeglichen waren, dass die Motivation für die innere Migration nicht genug stark ist. Die Gedankengänge der Migranten werden nie absolut klar sein. Es ist aber bekannt, dass die Motive oft andere Gründe beinhalten. Man reist häufig aus, weil man seine Karriere fördern will. Es gibt Leute, die gerne neue Abenteuer erleben, wie auch andere, die gerne fremde Sprachen oder Kulturen kennen lernen.

2.2.1 Voraussetzungen

Die allgemeinen Fragen helfen jemandem, seine Perspektiven bei einem Auslandsaufenthalt zu bewerten. Nach der Anzahl der positiven Antworten wird jemandem klarer sein, ob man für die Auslandsreise vorbereitet ist:

Sind Sie weltoffen, und haben Sie Interesse an Neuem und Anderem?

Sind Sie ein kommunikativer Mensch, dem es leicht fällt, Kontakte zu knüpfen?

Sind Sie selbstständig genug, um sich in einer neuen Umgebung zurechtzufinden?

Können Sie improvisieren, und haben Sie organisatorisches Geschick?

Können Sie sich rasch auf neue und unvorhersehbare Situationen einstellen?

Besitzen Sie genug Selbstbewusstsein, um auch Niederlagen und Fehlschläge verkraften zu können?

Sind Sie in der Lage, Rückschläge zu analysieren und aus den Fehlern zu lernen?

Sind Sie in Ihrem beruflichen Umfeld lernbereit, anpassungsfähig und tolerant?

Sind Ihre Risikobereitschaft und Ihre Belastbarkeit überdurchschnittlich hoch?³²

Eine gute Möglichkeit die einzige Bereitschaft zu einer erfolgreichen Ausreise zu testen bilden auch Fragen, die sich mit den persönlichen Eigenschaften beschäftigen:

Bin ich flexibel genug Bekanntes und Gewohntes hinter mir zu lassen und in einer fremden Umgebung neu anzufangen?

Kann ich Misserfolge ertragen, sie sachlich analysieren, nötige Konsequenzen ziehen und wieder starten ohne daran zu zerbrechen?

Bin ich offen für Neues, Anderes, vielleicht Besseres als das, was mir bisher vertraut war? Kann ich Anregungen wertfrei aufnehmen und mich auf Unbekanntes einlassen ohne aus lauter Skepsis bereits im Vorfeld mögliche Wege zu verbauen?

Das Leben im Ausland erfordert viel Kraft. Bin ich belastbar, lernbereit und -willig um eine Auslandstätigkeit mit allen spezifischen Problemen meistern zu können?³³

³²HERTWIG, Sabine und Dorothea KRESS. *Ihr Job im Ausland*. 1. Aufl. München: Wilhelm Goldmann Verlag, 2004, 224 S.

³³ LEE, Anthony, Sylvie LEBAR-BÖRMANN, Karl-Heinz BRÜCHER und Gerda NIEMANN. *Bewerben in Europa*. 2., aktualisierte Aufl. Niedernhausen/Ts.: FALKEN Verlag, 1999, S. 26.

Folgende Fragen helfen uns auch die Konsequenzen des Auslandsaufenthalts einzuschätzen. Man unterscheidet sich in den Fragen des persönlichen Eigentums, die man hinter sich in der Heimat lässt:

Habe ich Eigentum, dessen Verwaltung, Vermietung usw. organisiert werden muss? Welchen Helfern kann ich vertrauen?

Was wird aus meinem Auto? Nehme ich es mit? Melde ich es um? Kann ich es im Zielland zur Not auch reparieren lassen? Oder sollte ich mir besser ein „einheimisches“ zulegen?

Wie ist mein privater Versicherungsstatus? Auto-, Kranken-, Zusatz-, Unfall-, Lebens-, Haftpflichtversicherung? Sollte ich manches kündigen, ruhen lassen, neue Versicherungen abschließen? Welche Versicherung gewährt mir auch im Ausland Deckung? (Hier muss bei den Versicherungen direkt nachgefragt werden. Die Antwort kann dauern - kalkulieren Sie das ein!)

Noch ein wichtiger Punkt: Wie sag ich's meiner Familie? Kann ich deren mögliche Widerstände ertragen und aushalten? Was wird aus meinem Freundkreis? Sind Kinder umzuschulen, ist der Partner berufsfähig, was hält er von meinem Zielland? Kann auch er dort einen Arbeitsplatz finden?³⁴

Wenn man solche Fragen beantwortet hat, ist man bereit, seine einzigen Fertigkeiten zu bewerten. Es kommt häufig vor, dass die Komplikationen erst im Ausland entstehen. Dann ist es selbstverständlich hilfreich, wenn man ein ruhiger und improvisationsfähiger Mensch ist.

Sprache

Die Verbesserung eigener Sprachkenntnisse im Ausland hat mehrere Ebenen. Man perfektioniert seine Sprachfähigkeiten wie auch die Fachsprache seines Arbeitsbereiches. Schließlich bedeutet dies nicht nur eine Fremdsprachenverbesserung, sondern auch interkulturelle Erfahrungen und nationale Gewohnheiten kennen zu lernen. Nach einem Auslandsaufenthalt bekommt man außergewöhnliche Erfahrungen in dem linguistischen Bereich und man bereichert auch seine ganze Persönlichkeit.

³⁴ Ebd., S. 27.

Kontakte knüpfen

Dank der Kommunikation knüpft man auch neue Kontakte. Während seines Aufenthaltes trifft man viele Leute mit originellen Meinungen, die man vorher im Inland nicht gehört hatte. Solche Erlebnisse bieten dann nicht nur eine bessere Perspektive, sondern auch interkulturelle Fähigkeiten, die man in seiner Arbeit in der Heimat verwenden kann.

Komplikationen

Fast keine Beschränkungen im juristischen Bereich so wie auch die völlige Anerkennung der beruflichen Qualifikation sind jetzt ganz üblich. Trotzdem bleiben Probleme, wie z.B. im Bereich der Gesundheitsvorsorge oder Besteuerung. Darüber muss man sich im Ausland informieren und auf solche Unterschiede achten. Dann gibt es noch vielleicht das Schwierigste - die Arbeitsstellensuche.

Vorteile und Nachteile eines Auslandsaufenthalts

Ein Auslandsaufenthalt bringt jemandem Vor- und Nachteile. Im beruflichen Leben spielen die Auslandserfahrungen in einem Lebenslauf eine ganz wichtige Rolle. Man bekommt die einzigartige Gelegenheit, neue Leute und Kulturen kennen zu lernen wie auch neue Arbeitskontakte zu knüpfen. Auf jeden Fall ist es ein bedeutungsvoller Karriereschritt.

Man muss aber auch daran denken, dass sich die Situation in der Heimat während der Zeit, in der man abwesend ist, stark ändern kann. Wenn man lange Zeit weg ist, sind die Kontakte gleich verloren und sie müssen wieder neu aufgebaut werden. Bei einer Wiedereingliederung in der Heimat ist die Situation meistens kompliziert. Man erlebt einen neuen Kulturschock und die Kollegen haben oft auch weniger Verständnis für die Gewohnheiten, die man aus dem Ausland mitgebracht hatte.

Im Privatleben spielt die Motivation eine unübersehbare Rolle. Gerade diese ermöglicht uns auszureisen, bei dem Anpassungsprozess erfolgreich zu werden, wie auch neue Beziehungen aufzubauen. In einer idealen Situation ist auch der Erwerb einer Fremdsprache einfacher. Damit steigt auch unser Selbstbewusstsein und es dient dazu, dass unsere soziale Rolle im

Ausland wichtiger wird. Man bekommt Respekt wie auch vertrauenswürdige Kollegen und Freunde.

Auf der anderen Seite muss man bestimmte Komplikationen im Privatleben erwarten. Die Familienmitglieder kämpfen oft damit, ob sie auch ins Ausland nachreisen sollen oder nicht. Auf jedem Fall verändern sich die Beziehungen. Das muss nicht nur die Arbeitsproduktivität beeinflussen, sondern kann sich möglicherweise auch auf den ganzen Auslandsaufenthalt auswirken.

2.2.2 Allgemeine Informationen zur Arbeit in EU-Staaten

Schon vor der großen Erweiterung der EU arbeiteten die fünfzehn Mitgliedstaaten wirtschaftlich immer enger zusammen. Mit der Vergrößerung des EU-Raumes am 1. Mai 2004 mit zumeist ostmitteleuropäischen Staaten - Estland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern - kam diese Zusammenarbeit weiter voran. Mit der letzten Erweiterung am 1. Januar 2007, als auch Rumänien und Bulgarien aufgenommen wurden, bekam die EU 27 Mitgliedstaaten. Mit deren Mitarbeit konnte sich die Wirtschaftskooperation weiter entwickeln. Danach kam es zum Prozess einer Angleichung der Arbeitsbedingungen und des Lebensstandards, der bis heute vorangeht und noch nicht beendet ist.

Für Arbeitnehmer gilt das Prinzip eines uneingeschränkten Wirtschaftsraumes in den vier Bereichen: Freizügigkeit von Waren, Dienstleistungen, Personen und Kapital. Europäer können sich nunmehr ungehindert von gesetzlichen Schranken in anderen EU-Staaten mit den gleichen Rechten und Pflichten bewerben wie einheimische Bewerber. Die europäische Integration umfasst auch Themen des beruflichen Alltags: Berufsausbildung, Studium, Weiterbildung, Gehälter, Arbeitszeiten und Unternehmensführung. In all diesen Bereichen intensiviert sich der Austausch und wird an Regelungen der Anerkennung von Abschlüssen, von Rentenansprüchen und der Angleichung der sozialen Sicherheiten im Krankheitsfall, bei Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit gearbeitet.³⁵

³⁵Ebd., S. 32.

Jeder EU-Bürger hat also die Möglichkeit, in einen anderen EU-Staat zu kommen und sich dort um eine Arbeit zu bewerben. Man bekommt aber nicht die Rechte eines Staatsbürgers. Die Rechte für die ausländischen Arbeitskräfte bestimmt das Land, wo man beschäftigt ist.

Die Antragsformalitäten sind in den europäischen Ländern unterschiedlich geregelt. Innerhalb der EU gelten die Bestimmungen, Gesetze, Rechts- und Verwaltungsvorschriften und -praktiken des jeweiligen Gastlandes, sofern sie nicht den EU-Richtlinien widersprechen. Das heißt, jedes EU-Land hat eigene bürokratische Regeln. ³⁶

Nach einem dreimonatigen Aufenthalt benötigt man eine Aufenthaltsgenehmigung. Sie muss dem EU-Bürger garantiert werden, wenn er dort eine Arbeitsstelle hat, eine selbständige Tätigkeit ausübt, studiert oder wenn er ein Rentner ist.

Anerkennung von Qualifikationen

Für den Bildungsprozess ist jeder Staat selbst verantwortlich. In Deutschland sind solche Regeln noch bundesländerspezifisch. Die Anerkennung von Bildungsabschlüssen wird aber nach den Vorschriften der EU-Kommission geregelt. Es geht vor allem um drei Kriterien. Erstes Kriterium ist die *Entsprechung*, die die Mindestqualifikationen im Bereich des Handwerks bestimmt. Die *Anerkennung* regelt die Bescheinigungen der Qualifikationen. Solche Anerkennungen sind rechtlich bindend. Die letzte Kategorie umfasst die *Gleichstellung* in allen EU-Staaten. Die wurde aber noch nicht fertig bearbeitet und das bedeutet, dass die Regeln für Gleichstellung nicht in der ganzen EU angewendet werden, sondern sie landespezifisch sind.

Bei der Anerkennung der Qualifikation ist es noch wichtig zu wissen, dass einige Bereiche spezifischen Richtlinien folgen. Als Beispiel ist die Medizin zu erwähnen. Bei den Schuldiplomen aus einer Hoch- oder Fachhochschule müssen die Lehrer, Rechtsanwälte oder Ingenieure bei der Anerkennung ihrer Qualifikation besonders aufmerksam sein. Wenn die Berufstätigkeiten in beiden Ländern gleich sind, sollte auch die Ausbildung in diesem Bereich

³⁶Ebd., S. 33.

anerkannt werden. In dem Fall, wenn die Ausbildung anders verläuft als im Gastland, kann ein Eignungstest verlangt werden. Mit dem Vergleich der einzelnen Berufsabschlüsse in jedem Land hilft die Stiftung zur Förderung der Berufsbildung oder die Industrie- und Handelskammer.

2.2.3 Bewerbungsstrategien

Den Bewerbern, die einen Job in Deutschland finden wollen, ist zu empfehlen, die Vorbereitung nicht zu unterschätzen. Am Anfang scheint die Situation klar und relativ übersichtlich. Später können unerwartete Probleme auftauchen und damit muss man rechnen.

Schon bei der Jobsuche sind mehrere Strategiemöglichkeiten zu nennen. Man kann die Dienste eines Arbeitsamtes ausnutzen. Das ist die Bonner Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, die als Teil der Bundesagentur für Arbeit wirkt. Ihr größter Aufgabenbereich besteht in der Vermittlung von freien Arbeitsplätzen für die Fach- und Führungskräfte, d.h. *Ärzte im Praktikum, Ingenieure, Kaufleute, Lehrkräfte und Fremdsprachenexperten*.³⁷

Eine andere Möglichkeit stellt ein Bewerberprofil in einer Job-Datenbank dar. Entweder findet man dieses Angebot bei der Arbeitsagenturoder bei einigen deutschen Internet-Jobbörsen. Auf den Webseiten wie z.B. jobpilot.de, jobware.de oder monster.de findet man auch andere Tipps, wie man sich erfolgreich bewerben kann. Dieselbe Funktion bietet auch die EU selbst, vor allem das EU-Portal EURES.

Eine traditionelle Art von Arbeitsstellenvermittlung stellen die Anzeigen in Zeitungen und Zeitschriften dar. Die Frankfurter Allgemeine Zeitung, die Süddeutsche Zeitung wie auch Die Zeit bieten in ihren Rubriken verschiedene Arbeitsplätze an und können jemandem helfen, eine Übersicht über die meistgefragtesten Jobs zu bekommen.

Man kann seine eigene Initiative mit Initiativbewerbungen zeigen. In diesem Fall spricht man die Firmen direkt an. Damit zeigt man sein großes Interesse und unterscheidet sich von

³⁷Ebd., S. 26.

anderen Bewerbern. Voraussetzung dafür ist aber eine gute Arbeitsmarktkennntnis - dabei können die Jobportale und die Zeitungsanzeigen helfen.

Eine Gelegenheit wie ein Besuch von Fachmessen ist immer beliebter. Die Arbeitsmessen, die oft unter der Mitwirkung von EURES organisiert werden, findet man oft im In- und Ausland. In der Tschechischen Republik finden sie oft in Grenzgebieten statt. Verschiedene Firmen bieten dort unterschiedliche Fachstellen wie auch Information über Weiterbildung und Arbeitsbedingungen im Ausland.

2.2.4 Lebenslauf

Allgemeine Informationen zu einem richtigen Lebenslauf

In jedem Lebenslauf zeigt sich die Persönlichkeit jedes Bewerbers. Es gibt aber ein paar Regeln, die man bei der Gestaltung eines Lebenslaufes beachten sollte. Solche Regeln sind weltweit gültig:

- Man soll seinen Lebenslauf am Computer schreiben und die Arbeit sollte auf einem weißen und hochwertigen Papier sein.
- Jeder Bewerber soll auf die geforderten Kompetenzen und Qualifikationen Rücksicht nehmen.
- Die Form spielt eine große Rolle - deshalb ist auch die optische Gliederung ganz wichtig.
- Unterschiedliche Ausbildungsabschlüsse sollte man vergleichend erklären.

Chronologische vs. funktionelle Gliederung

Man unterscheidet zwischen zwei Gliederungsformen eines Lebenslaufes: die Karriere entweder chronologisch (vorwärts oder rückwärts) oder funktionell gegliedert. Bei der funktionellen Gliederung werden die Erfahrungen nach Themen eingeordnet. Jede Angabe zur Berufserfahrung sollte folgende Daten beinhalten:

- *Dauer*
- *Arbeitgeber*

- *Berufsbezeichnung*
- *Aufgaben- bzw. Verantwortungsbereich*
- *erreichte Ziele*³⁸

Wenn man die Daten chronologisch gliedert, dann steht der erste Job am Anfang. Die zweite Variante beträgt die Gliederung, wenn die Jobs rückwärts aufgelistet werden. In diesem Fall betont man seine letzten Erfolge. So ist es vor allem bei einer Bewerbung für die Arbeitsstelle, die in einem Zusammenhang mit der letzten Berufserfahrung steht.

Ein funktioneller Lebenslauf ist in dem Fall empfehlenswert, wenn wir Erfahrungen aus verschiedenen Bereichen gesammelt und dort auch spezielle Kenntnisse erreicht haben. Damit betont man, welche Fähigkeiten man hat und wie wichtig sie für die zukünftige Arbeitsstelle sein können.

Lebenslauf nach dem EU-Muster

Die Anfertigung eines Lebenslaufes hat bestimmte Kriterien, die in jedem Land unterschiedlich sind. Das gilt auch für die EU-Mitgliedstaaten. Darum hat sich die EU-Kommission entschieden, solche Unterschiede zu überwinden. Deshalb entstand im März 2002 ein Format, das allen EU-Ländern empfohlen wird. Es betrifft einige Angaben, die in jedem Lebenslauf erscheinen müssen:

- Name
- Adresse
- Nationalität
- Geburtsdatum
- Sprachkenntnisse

In einem richtigen Lebenslauf sollte kein Foto sein. Das gilt für die meisten Berufe. Eine richtige Gliederung eines Lebenslaufes beginnt mit den neuesten Praxiserfahrungen. Die ältesten findet man am Ende des Dokumentes. Erst danach kommt die Ausbildung des Bewerbers.

³⁸ Ebd., S. 31.

Die Vorschriften der EU-Kommission sind aber nicht fest und man kann sich frei entscheiden, wie man seinen Lebenslauf gestalten wird. Diese Empfehlungen helfen einem, wie auch dem Arbeitgeber, den Bewerbungsprozess EU-weit einfacher zu machen.

2.2.5 Arbeit

Arbeitgeber

Eine Person oder Institution (Unternehmen oder Staat), die Arbeitnehmer beschäftigt, ist Arbeitgeber. Die Interessen der Arbeitgeber treffen sich in verschiedenen Arbeitgeberverbänden, die unter der Führung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) organisiert werden. Die Verbände vertreten die Arbeitgeber einer Branche in den Fragen des Arbeitsrechts und Sozialrechts.

Die Hauptpflicht eines Arbeitgebers gegen seinen Arbeitnehmer ist die Lohnzahlung. Die Nebenpflichten sind dann:

- *der Schutz des Lebens und der Gesundheit sowie des eingebrachten Eigentums (z.B.: Fahrzeuge, Kleidung)*
- *die Gewährleistung dem Arbeitsvertrag entsprechender Beschäftigung*
- *die Gleichbehandlung und*
- *der Schutz und die Respektierung der Persönlichkeitsrechte seiner Arbeitnehmer (freie Meinungsäußerung, Glaubens- und Gewissensfreiheit, Datenschutz - auch für Personalakten - und freie Privatsphäre).³⁹*

Arbeitnehmer

Alle abhängig Beschäftigte, die bei einem Arbeitgeber arbeiten und bei ihm einen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, nennt man Arbeitnehmer. Das sind entweder Arbeiter, Angestellte, Auszubildende (Azubis) oder Beamte. Ihre Hauptpflicht ist eine entsprechende Arbeitsleistung.

³⁹RITTERSHOFER, Werner. *Wirtschafts-Lexikon*. Über 4000 Stichwörter für Studium und Praxis. 4. Aufl. München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG, 2009, S. 49-50.

Hinzu kommen eine Reihe von Nebenpflichten wie z.B. die Treuepflicht - also die Wahrung schutzwürdiger Interessen des Arbeitsgebers.

Hierzu zählen die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, das Vermeiden einer Rufschädigung, der pflegliche Umgang mit Arbeitsmitteln, die Anzeige drohender Schäden und keine Annahme von Schmiergeldern.⁴⁰

Die Interessen der Arbeitnehmer treffen sich in verschiedenen Gewerkschaften. Die vertreten die Arbeitnehmer in Bereichen wie Lohn und Gehalt, Arbeitszeiten oder Mitbestimmung in den Betrieben.

Arbeitsrecht

Für ausländische Arbeitskräfte gilt das Arbeitsrecht des Gastlandes. Das betrifft die Bereiche wie Bezahlung, Entlassung, Sicherheit am Arbeitsplatz oder in einem Krankheitsfall. Die Gesetze und Arbeitsverträge haben in jedem Staat eine unterschiedliche Form. Es gibt viele Fälle, in denen der Staat Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich schützt. Dann müssen einige Formalitäten in den Arbeitsverträgen nicht erwähnt werden. Die Gültigkeit solcher Regelungen ist landesspezifisch und darum muss man sich bei einer Zentralstelle für Arbeitsvermittlung im Ausland detailliert informieren. Auf jedem Fall ist es empfehlenswert, alles was mündlich versprochen wurde, auch schriftlich in den Arbeitsvertrag einzuschreiben. Das gilt vor allem für die Angaben wie:

- Firmenbeschreibung (Name der Firma, Kontaktadresse)
- Positionsbeschreibung (mit der Bezeichnung der Position)
- Lohn und weitere finanzielle Vereinbarungen
- Dauer des Arbeitsvertrags (mit ev. Probezeit und Kündigungsfristen)
- Arbeitszeit (meistens wöchentliche A.)
- Urlaubsbedingungen
- Gültigkeit des Arbeitsvertrags

⁴⁰Ebd., S. 50-51.

Sozialversicherung

Die Richtlinien der EU bestimmen, wie die Versicherungssysteme in jedem Mitgliedstaat aussehen sollen. Die Bestimmungen gelten vor allem für Krankheit, Mutterschutz, Arbeitsunfälle, Altersrenten, Arbeitslosigkeit oder Sozialhilfe. In Deutschland, einem Sozialstaat, sind die Beiträge für die soziale Versicherung folgende:

Der Krankenversicherungsbeitrag liegt je nach Krankenkasse zwischen 13% und 15%, der Rentenbeitragssatz bei 19,5%, die Arbeitslosenversicherung bei 6,5% und die Pflegeversicherung bei 1,7% des Bruttogehalts. Insgesamt wird der Faktor Arbeit also mit rund 42% Sozialabgaben belastet⁴¹.

Für die tschechischen Arbeitnehmer und Selbständigen kann sehr hilfreich sein, welche Regeln für die finanziellen Abgaben gültig sind:

1. Für Arbeitnehmer oder Selbständige gelten gleichzeitig nur die Rechtsvorschriften eines Landes. Das gilt auch für die Fälle, wenn man in mehreren Staaten erwerbstätig ist.
2. Es ist möglich, die Steuern in einem Land und die Sozialversicherung in einem anderen Land zu zahlen.
3. Man ist in dem Land versichert, wo man auch erwerbstätig ist.
4. Wenn man in mehreren Ländern arbeitet, versichert man sich am Wohnort.
5. Normalerweise bezahlt man die Steuern dort, wo man auch arbeitet und wohnt.

Die Gruppe, für die die besonderen Regelungen gelten, sind die Grenzgänger.

Lohnsteuer

Für jeden Arbeitnehmer führt ein Arbeitgeber in der Lohnbuchhaltung ein Lohnkonto. Das richtet sich nach dem Einkommensteuergesetz (EStG). Neben diesem Gesetz gelten noch die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) und die Lohnsteuer-Richtlinien (LStR). Für die Ausrechnungen der Lohnsteuer benutzte man bis 2011 die Lohnsteuerkarte. Seitdem

⁴¹WILLKE, Gerhard. *pocket wirtschaft*. Ökonomische Grundbegriffe. 2. Aufl. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, 2006, S. 99.

verwendet man die elektronische Lohnsteuerkarte, die nach dem Prinzip des ElStAM (Elektronische Lohn Steuer Abzugs Merkmale) funktioniert.

Die Arbeitnehmer werden immer noch nach sechs Lohnsteuerklassen eingeordnet. Die sind vom Familienstand abhängig. Zweiter Entscheidungsfaktor ist die Lohnsteuertabelle. Man unterscheidet zwischen einer allgemeinen Lohnsteuertabelle und Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahrestabelle.

Aus einem Bruttolohn bezahlt man den Solidaritätszuschlag in der Höhe von 5,5%. Der wurde als Teil der Vereinbarung zum Solidarpakt⁴² eingeführt. Die Mitglieder einer evangelischen oder katholischen Kirche bezahlen dann einen Kirchensteuersatz, der 9% beträgt (in Bayern und Baden-Württemberg nur 8%). Die Anzahl der Kinderbeiträge hat einen Einfluss auf die Höhe des Solidaritätszuschlags und die Kirchensteuer.

Arbeitslosigkeit

Unter der großen Zahl der Erwerbstätigen findet man auch eine Menge von ca. 4 Millionen Arbeitslosen. Dabei muss man aber die Zahlen in einzelnen Bundesländern berücksichtigen. Einerseits gibt es relativ niedrige Werte im Westen (Durchschnittsarbeitslosenquote 6,0%⁴³), andererseits herrscht eine beträchtlich höhere Arbeitslosigkeit im Osten (11,3% Arbeitslosen). Trotzdem muss man betonen, dass sich die Arbeitslosigkeit in letzten fünf Jahren sehr deutlich geändert hat. Im Rekordjahr 2005 war eine Arbeitsquote in ganz Deutschland 11,7% (im Osten sogar 18,7%), 2011 registrierte man nur ca. 7,1% Arbeitslose.

Hilfe aus öffentlichen Mitteln

Je nach den Voraussetzungen entsteht der Anspruch auf eine Hilfe aus öffentlichen Mitteln. Es geht entweder um Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II oder um Kindergeld. Alle drei Möglichkeiten werden gleich beschrieben.

⁴² Das Ziel des Solidarpakts ist der Wiederaufbau der neuen Bundesländer.

⁴³ Angaben aus 2011. Quelle: Analytikreport der Statistik: Arbeitsmarkt in Deutschland Zeitreihen bis 2011. In: *Bundesagentur für Arbeit: Statistik* [online]. [Zit. 2013-03-26]. URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Jaehrliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-2011.pdf>

Arbeitslosengeld I (ALG I)

Unterstützungszahlung für Arbeitslose aus der Arbeitslosenversicherung. Arbeitslosengeld bekommt nur, wer zuvor beschäftigt war und mindestens 360 Tage lang innerhalb der letzten zwei Jahre Versicherungsbeiträge einbezahlt hat. Das Arbeitslosengeld liegt zur Zeit je nach Familienstand zwischen 60% und 67% des letzten Nettoverdienstes (Stand: 2006).⁴⁴

Arbeitslosengeld II (ALG II) / Hartz IV

Öffentliche Unterstützung für arbeitslose, aber arbeitsfähige Erwerbspersonen. Diese Sozialleistung wird nur bei Bedürftigkeit gezahlt. Vom 1. Juli 2006 an beträgt das ALG bundesweit 345 €. Bei ihren Eltern wohnende Jugendliche erhalten 80% (276 €).⁴⁵

Die generellen Voraussetzungen für den Erhalt des Arbeitslosengeld II sind ein Alter zwischen 15 und 65 Jahre, Erwerbsfähigkeit (d.h. mindestens 3 Stunden pro Tag), Hilfebedürftigkeit (man hat keine anderen Möglichkeiten, wie man für seine Lebensbedürfnisse bezahlen kann) und ein Aufenthalt in der BRD.

Kindergeld

Diese finanzielle Hilfe darf man bekommen, wenn man Kinder und seinen gewöhnlichen Aufenthalt in der BRD hat. Die Höhe der Unterstützung hängt von der Anzahl und dem Alter der Kinder ab. Den Antrag für das Kindergeld gibt man in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit ab.

⁴⁴WILLKE, Gerhard. *pocket wirtschaft*. Ökonomische Grundbegriffe. 2. Aufl. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, 2006, S. 9.

⁴⁵Ebd., S. 10.

2.2.6 Tschechische Portale

Portal EURES⁴⁶

Das tschechische Portal EURES (EUROpean Employment Services) bietet ganze Reihe an Möglichkeiten für die tschechischen Bewerber, die eine Arbeit in der EU suchen. Diese Webseite vermittelt alle möglichen Informationen über die Arbeitsmärkte der EU:

- **Alles über die Arbeit in der EU/EWR⁴⁷**

Diese Kategorie informiert die Auslandsbewerber, die sich für die Arbeitsmöglichkeiten in der EU wie auch in dem Europäischen Wirtschaftsraum informieren, über folgende Teile der Arbeit im Ausland:

- **Freie Arbeitsplätze in der EU/EWR**

Das Arbeitsangebot für Deutschland konzentriert sich vor allem auf fünf Hauptgebiete – Gastronomie, Dienstleistungen, Gesundheitswesen, Technik und Sonstiges. Dieses Angebot für die BRD ist noch regional gegliedert und zwar für Sachsen und Bayern, wo die tschechischen Bewerber meistens arbeiten wollen.

- **Fakten über die Arbeit in EU/EWR**

Unter diesem Link findet man alle wichtige Dokumente und Informationen über die Arbeit im Ausland. Man lässt sich dort über die Unterschiede in verschiedenen Staaten Europas informieren. Die Hauptthemen sind die Verträge zwischen dem Arbeitsgeber und Arbeitnehmer, Angaben über Lohn, Krankenversicherung oder über Verlust der Arbeit.

⁴⁶EURES: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://portal.mpsv.cz/eures>.

⁴⁷ EWR = Europäischer Wirtschaftsraum

- **Leben und Arbeit in der EU/EWR**

Diese Rubrik enthält alles, was mit dem Arbeitsaufenthalt in einem anderen Staat Europas zu tun hat. Vor allem werden die allgemeinen Fakten über Ausland, Aufenthaltserlaubnis, Sozialversicherung und Steuern, Anerkennung der Arbeitsqualifikation, Krankenversicherung, wöchentliche Arbeitszeit beschrieben. Man erwähnt auch die Hinweise zu anderen Webseiten, die solche Informationen bieten.

- **Saisonarbeit**

In dem Bereich der Saisonarbeit gilt EURES als ein Vermittler. Sein Angebot beträgt die Links zum verschiedenen Auslandsjobbörsen, die sich auf die Saisonarbeit spezialisieren. Das Portal rät auch den potentiellen Arbeitgebern, wie sie sich bei der Jobsuche orientieren sollen und worauf man bei einem Arbeitsvertrag achten soll.

Nachteile des EURES-Portals

Obwohl die Webseite viele nützliche Informationen und Web-Links bietet, ist das Angebot der Arbeitsplätze sehr beschränkt. Das Stellenangebot für Deutschland beschäftigt sich vor allem in Sachsen und Bayern und es geht um Jobs für Fachkräfte und Arbeitnehmer mit niedrigerer Qualifikation. Darum wird es empfohlen auch die anderen Gelegenheiten zu benutzen.

Arbeitsmessen⁴⁸

Eine andere Möglichkeit, wie man eine Arbeitsstelle finden kann, repräsentieren die Arbeitsmessen. Die werden meistens in den Grenzgebieten organisiert. Mehrmals pro Jahr vermitteln sie die Angaben über den deutschen Arbeitsmarkt, präsentieren verschiedene Arbeitgeber und informieren die tschechischen Bewerber über die Arbeitsperspektiven in Deutschland. Schon kurz vor der Eröffnung des deutschen Arbeitsmarktes für die Bürger aus neuen EU-Mitgliedstaaten finden solche Messen statt. Im Jahre 2011 waren das zum Beispiel

⁴⁸MPVS. EURES zve na podzimní veletrhy práce. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.mpsv.cz/cs/11619>

die Arbeitsmessen Profesia days 2011 in Prag oder Educa in Liberec. Immer häufiger werden auch die virtuellen Messen⁴⁹ organisiert. Alle Informationen findet man auf der Webseite des tschechischen Koordinators solcher Messen –EURES.cz.

Arbeitsbörsen

Fast ähnliche Dienste wie die Arbeitsmessen stellen auch die Arbeitsbörsen bereit. Zum ersten Mal war das auch eine Übergrenzbörse in Ústí nad Labem. Sie fand im September 2011 statt und mit der Unterstützung des tschechischen Arbeitsamtes Ústí nad Labem und Arbeitsamtes Pirna bot sie den 600 Besuchern ein breites Arbeitsstellenangebot in den deutsch-tschechischen Grenzregionen. Vor allem waren das Jobs aus dem Bereich des Bauwesens, Maschinenbau, Gastronomie und Gesundheitswesen.

Seminare

Weitere Information bieten auch die Fachseminare. Die sind meistens an ein Berufsfeld orientiert und sind nicht nur im Grenzgebiet zu besuchen. Im Februar 2013 gab es diese Möglichkeit in Pardubice und Hradec Králové, wo ein Seminar über Gesundheitswesen und Sozialversicherung stattgefunden hat. Andere Seminare findet man auch zum Beispiel in Plzeň oder Karlovy Vary.

Portal Germany.cz⁵⁰

Eine inoffizielle Informationsquelle für alle tschechische und slowakische Bürger, die nach Deutschland umgezogen sind oder die erst noch ihren Umzug planen. Man bekommt ein umfangreiches Spektrum der Angaben über Leben über der Grenze. Das betrifft alle Teile des Auslandslebens wie z. B. Unterkunft, Verkehrsmöglichkeiten, Kulturleben, Jobsuche o. Ä. Die Unterstützung konzentriert sich vor allem auf große Städte Deutschlands, wo die Tschechen wohnen.

⁴⁹Dnyprace.cz: *Virtuální veletrh práce* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.dnyprace.cz/>

⁵⁰Germany.cz: *Die tschechische und slowakische Community* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.germany.cz/>

3 RESÜMEE

Die Abschlussarbeit wurde in drei Kapitel gegliedert. Der erste Teil, der sogenannte theoretische Teil, erklärte die Migrationstendenzen der Tschechen, die nach Deutschland richten. Im praktischen Teil wurde der deutsche Arbeitsmarkt beschrieben und die Informationen den tschechischen Bewerbern in der BRD gegeben.

Im theoretischen Teil wurden die ursprünglichen Wurzeln der tschechischen Migration, erläutert. Im Mittelpunkt stehen die wichtigsten Migrationswellen, die von den historischen Wendepunkten geprägt wurden. Die Tendenzen der tschechischen Migration in der Zeit der modernen Geschichte dieses Staates wurden dann aufgrund einer soziologischen Studie untersucht. Das Migrationspotential der Bürger dieses mitteleuropäischen Staates wurde als niedrig und für die Arbeitsmärkte der anderen westeuropäischen Staaten als nicht besonders gefährlich bewertet. Die Ergebnisse dieser Forschung wurden mit realer Migration verglichen. Es wurde bestätigt, dass die Daten aus der wissenschaftlichen Untersuchung wahrheitsgetreu waren.

Der praktische Teil wurde in zwei Unterkapitel gegliedert. Erstes Kapitel befasste sich mit der Beschreibung des deutschen Arbeitsmarktes. Im zweiten Kapitel wurden die Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt den tschechischen Bewerbern gegeben. Im Mittelpunkt des ersten Teils stehen die Bundesländer und ihre Beschreibung in Bezug auf die Arbeitsmarktspezifika. Es wurde dargestellt, wie die Bundesländer sich unterscheiden und welche Bedingungen bestimmen die Arbeitsmöglichkeiten im konkreten Bundesland. Zweites Thema dieses Kapitels charakterisiert die Arbeitsvermittlung in Deutschland. Neben der *Bundesagentur für Arbeit* wurden auch andere deutsche Jobbörsen beschrieben. Dazu diente die wissenschaftliche Studie der *Fachhochschule Koblenz*, die unterschiedliche Merkmale zwischen allen erwähnten Jobbörsen zeigte. Die Bestimmungskriterien wurden aus Unternehmenskategorien, Zielgruppen jeder Jobbörse und Passgenauigkeit bei einer detaillierten Jobsuche gebildet. Die Forschung richtete sich vor allem auf die Arbeitssuchende. Den unterschiedlichen Zielgruppen sollte sie helfen, einen passenden Stellenmarkt zu finden.

Das zweite Kapitel des praktischen Teils, der Kern dieser Arbeit, vermittelt verschiedene Informationen, die für einen potentiellen tschechischen Bewerber in Deutschland nutzbar sein

könnten. Man betrifft die Entscheidungsfragen, die mit einem erfolgreichen Auslandsaufenthalt zusammenhängen. Die bestimmende Vorteile und Nachteile wurden nahegebracht. Es wurden die Spezifika der Arbeit im anderen EU-Staat - in diesem Fall handelt es sich um Deutschland - charakterisiert. Man lernte die verschiedenen Bewerbungsstrategien kennen und es wurde erklärt, wie man richtig einen Lebenslauf anfertigen soll. Die Sonderbedingungen des deutschen Arbeitsrechts und die Kurzbeschreibung der Arbeitslosigkeit befinden sich am Ende des Kapitels. Die wichtige Unterstützung bedeutet für die Tschechen auch das EU-Portal EURES, das näher dargestellt wurde.

Die Arbeit richtet sich an die Öffentlichkeit, die Absicht hat, nach Deutschland umzuziehen und sich dort um eine Arbeitsstelle zu bewerben. Es wurde gezeigt, dass die tschechische Migration nach Deutschland eine lange Geschichte hat. Es gibt Orte vor allem in Süddeutschland, wo die tschechische Minderheit schon feste Beziehungen geknüpft hat. Die Palette der Möglichkeiten, wie sie sich um die Arbeitsstelle in Deutschland bewerben kann (verschiedene Jobbörsen, Portale der Arbeitsagenturen, Arbeitsmessen etc.), ist deutlich breit. Deshalb bestehen gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Migration der tschechischen Bürger. Die nutzen solche Bedingungen aber nur beschränkt aus.

4 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá problematikou Čechů pracujících od roku 1989 v Německu. První část práce, teoretická část, rozebrala migrační tendence českých pracovníků směřujících do této země za prací. V praktické části byl charakterizován německý trh práce a předány informace potenciálním uchazečům o práci.

V teoretické práci byly popsány kořeny české migrace. Tendence české migrace moderní historie státu byly zkoumány na základě sociologické studie. Migrační potenciál občanů byl zhodnocen jako nízký a nijak zvlášť nebezpečný pro pracovní trhy západoevropských zemí. Výsledky průzkumu byly poté srovnány s reálnými čísly. Potvrdilo se, že výsledky studie jsou důvěryhodné.

Praktická část je rozdělena do dvou podkapitol. První kapitola se zabývala popisem německého pracovního trhu, v druhé kapitole byly českým uchazečům o práci v Německu předány praktické informace. Hlavním bodem první části byl popis německých spolkových zemí s ohledem na specifika pracovního trhu. Bylo objasněno, jak se od sebe jednotlivé země liší a jaké podmínky určují pracovní možnosti v jednotlivých zemích. Druhým tématem této kapitoly byl popis zprostředkování práce v Německu – vedle činnosti *Bundesagentur für Arbeit* byly detailně rozebrány německé portály nabízející práci. K jednotlivým charakteristikám posloužila studie *Fachhochschule Koblenz*. Určujícími kritérii u každého z portálů byla kategorie podniku nabízejícího práci, cílová skupina a přesnost při vyhledávání konkrétního povolání. Výzkum byl zaměřen především na uchazeče o práci a měl jim umožnit vybrat si portál, jenž nejvíce odpovídá jejich zaměření při hledání práce.

Druhá kapitola praktické části, jádro celé práce, podává informace k celému pobytu v této sousední zemi. Byly vytyčeny otázky, sloužící dosud nerozhodnutým potenciálním migrantům, zda je pro ně pobyt v této spolkové zemi vhodný. Dále byly nastíněny výhody a nevýhody takového pobytu. Charakterizována byla i specifika práce v jiném státu Evropské Unie – v tomto případě v SRN. Popsán byl proces ucházení se o práci, zvláštnosti německého pracovního práva i nezaměstnanost.

Cílovou skupinou této práce je veřejnost, jež má zájem stěhovat se do Německa za práci. V práci jsou zachyceny kořeny české migrace v Německu. Jsou místa, především v jižním

Německu, kde tato minorita navázala těsné vztahy. Paleta možností, jak je možné se za hranicemi o práci ucházet, je značně široká (burzy práce, portály pracovních agentur, pracovní veletrhy atp.). Existují proto dobré předpoklady pro úspěšnou migraci českých občanů do této sousední země. Tyto možnosti jsou využívány ale jen v omezeném měřítku.

5 LITERATURVERZEICHNIS

1. COLLIER, Ian. *Práce v Německu*. Work&travel. Übs. Dušan Němec. 1. Aufl. Brno: Computer press, a.s., 2006, 180 S. ISBN 80-251-1034-6.
2. HERTWIG, Sabine und Dorothea KRESS. *Ihr Job im Ausland*. 1. Aufl. München: Wilhelm Goldmann Verlag, 2004, 224 S. ISBN 3-442-16526-1.
3. LEE, Anthony, Sylvie LEBAR-BÖRMANN, Karl-Heinz BRÜCHER und Gerda NIEMANN. *Bewerben in Europa*. 2., aktualisierte Aufl. Niedernhausen/Ts.: FALKEN Verlag, 1999, 240 S. ISBN 3-8068-2370-7
4. POLLERT, Achim, Bernd KIRCHNER und Javier Morato POLZIN. *DUDEN: Wirtschaft von A bis Z*. Grundlagenwissen für Beruf, Ausbildung und tägliches Leben. 1. Aufl. Mannheim: Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, 2004, 512 S. ISBN 3-411-70962-6.
5. RITTERSHOFER, Werner. *Wirtschafts-Lexikon*. Über 4000 Stichwörter für Studium und Praxis. 4. Aufl. München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG, 2009, 1036 S. ISBN 978-3-423-50844-5.
6. SCHIEBERLE, Andreas. *Die optimale Bewerbung für das Ausland*. 1. Aufl. München: Wilhelm Heyne Verlag, 2004, 160 S. ISBN 3-453-68001-4.
7. SCHMALZ-JACOBSEN, Cornelia und Georg HANSEN (Hg.). *Ethnische Minderheiten in der Bundesrepublik Deutschland*. 1. Aufl. München: Beck, 1995, 571 S. ISBN 3-406-39147-8.
8. VAVŘEČKOVÁ, Jana. *Migrační záměry obyvatel České republiky*. In: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. Aufl. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 8 S. ISBN 80-210-3048-8.
9. WILLKE, Gerhard. *pocket wirtschaft*. Ökonomische Grundbegriffe. 2. Aufl. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, 2006, 160 S. ISBN 3-89331-524-1.
10. WOODWORTH, David und Victoria PYBUS. *Práce v zahraničí*. Work&travel. Übs. Michal Flám und Ladislav Valík. 1. Aufl. Brno: Computer press, a.s., 2006, 300 S. ISBN 80-251-1066-4.
11. ZANDONELLA, Bruno. *pocket europa*. EU-Begriffe und Länderdaten. 2. Aufl. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, 2006, 194 S. ISBN 3-89331-626-4.

5.1 Internetquellen

1. Analytikreport der Statistik: Arbeitsmarkt in Deutschland Zeitreihen bis 2011. In: *Bundesagentur für Arbeit: Statistik* [online]. [Zit. 2013-03-26]. URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Jaehrliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreehen/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreehen-2011.pdf>
2. Arbeitslosenanteil im Vergleich der Bundesländer: Anteil an der Arbeitslosenzahl in Deutschland im Jahr 2011. In: *BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG* [online]. [Zit. 2013-03-23]. URL: http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wirtschaft/konjunkturdaten/c_07.pdf?start&ts=1332507075&file=c_07.pdf
3. Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit. *Bundesagentur für Arbeit* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27210/Navigation/zentral/Servicebereich/Ueber-Uns/Aufgaben/Aufgaben-Nav.html
4. Ausländeranteil in Deutschland. *Politik und Zeitgeschichte: Ausländer in Deutschland - Vergleichszahlen* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.crp-infotec.de/01deu/einwohner/auslaenderanteil.html>
5. BECK, Christoph. *Jobbörsen im Vergleich: Eine vergleichende Analyse von 3.600 Stellenanzeigen bei den Internet-Stellenmärkten*. In: [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://userpage.fu-berlin.de/~jobsuche/pdf/FH-Koblenz.Jobboersen-im-Test.pdf>
6. *Bundesagentur für Arbeit* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/>
7. Bundesagentur für Arbeit: Jobbörse. [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>
8. *Bundesagentur für Arbeit: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_29928/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/ZAV-Nav.html
9. *Český statistický úřad* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.czso.cz/>
10. DAX. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [Zit. 2013-03-26]. URL: <http://en.wikipedia.org/wiki/DAX>

11. *Dnyprace.cz: Virtuální veletrh práce* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.dnyprace.cz/>
12. *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://portal.mpsv.cz/eures>
13. Europäische Union. In: *Wikipedia.org* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Union
14. Gebiet und Bevölkerung. In: *Statistische Ämter des Bundes und der Länder* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_inhalt01.asp
15. *Germany.cz: Die tschechische und slowakische Community* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.germany.cz/>
16. iDnes.cz (10. 4. 2011): *Na německém trhu práce končí omezení, práci tu Češi dostanou snáz* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://vary.idnes.cz/na-nemeckem-trhu-prace-konci-omezeni-praci-tu-cesi-dostanou-snaz-p81-/vary-zpravy.aspx?c=A110409_115604_vary-zpravy_pp
17. iDnes.cz (12. 4. 2011): *V Sasku začaly burzy práce pro Čechy, zájem je o řemeslníky* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://usti.idnes.cz/v-sasku-zacaly-burzy-prace-pro-cechy-zajem-je-o-remeslniky-p31-/usti-zpravy.aspx?c=A110412_1565645_usti-zpravy_alh
18. iDnes.cz (15. 4. 2011): *Německo otvírá pracovní trh, Čechů se ale bojí* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://finance.idnes.cz/nemecko-otvira-pracovni-trh-cechu-se-ale-boji-f3s-/podnikani.aspx?c=A110414_1567032_viteze_bab
19. iDnes.cz (27. 4. 2012): *Tisíce Čechů pracují v Německu, stěhovat se tam ale nechtějí* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://ekonomika.idnes.cz/ctyri-tisice-cechu-dojizdi-za-praci-do-nemecka-fog-/ekonomika.aspx?c=A120426_214003_ekonomika_brm
20. iDnes.cz (30. 4. 2011): *Češi mohou volně pracovat v Německu a Rakousku, zájem je o IT odborníky* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://ekonomika.idnes.cz/cesi-mohou-volne-pracovat-v-nemecku-a-rakousku-zajem-je-o-it-odborniky-1ku-/eko_euro.aspx?c=A110429_133553_eko_euro_jvo
21. iDnes.cz (7. 4. 2012): *Němci se báli přílivu gastarbeiterů zbytečně. Přišla necelá polovina* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://ekonomika.idnes.cz/nemecko-se-prilivu-gastarbeiteru-balo-zbytecne-fr9-/eko-zahranicni.aspx?c=A120407_162716_eko-zahranicni_spi
22. *Jobpilot.de* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.jobpilot.de/>

23. *JobScout24* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.jobscout24.de/>
24. *Jobware* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.jobware.de/>
25. Lohnsteuer (Deutschland). *Wikipedia.org* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: [http://de.wikipedia.org/wiki/Lohnsteuer_\(Deutschland\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Lohnsteuer_(Deutschland))
26. Lohnsteuer-Berechnung: Ratgeber 2013: Berechnung der Lohn-, Kirchensteuer, Soli-Zuschlag. In: *IMACC: Ratgeber für Finanzen, Steuer, Lohn & Gehalt* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.imacc.de/lohnabrechnunggehaltsabrechnung/lhstberechnung/index.html>
27. *Monster* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.monster.de/>
28. MPVS. EURES zve na podzimní veletrhy práce. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.mpsv.cz/cs/11619>
29. Organisation. *Bundesagentur für Arbeit* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27200/Navigation/zentral/Servicebereich/UeberUns/Aufbau-und-Organisation/Aufbau-und-Organisation-Nav.html
30. Pracovní burza JOBBÖRSE - INFORMACE PRO ZAMĚSTNANCE. In: *Bundesagentur für Arbeit* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/BA-Jobboerse-Leitfaden-AN-tschechisch.pdf>
31. Statista. *Zahl der Ausländer in den Bundesländern laut Ausländerzentralregister 2011* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/71210/umfrage/auslaender-pro-bundesland/>
32. *Stellenanzeigen.de* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.stellenanzeigen.de/>
33. *StepStone* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.stepstone.de/>
34. Süddeutsche.de (11. 5. 2011): *Endlich Gastgeber: EU: Öffnung des Arbeitsmarktes* [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.sueddeutsche.de/politik/-mai-oeffnung-des-arbeitsmarktes-fuerchtet-euch-nicht-1.1091447>
35. Süddeutsche.de (26. 4. 2011): Forscher: Chancen größer als Gefahren: Öffnung des Jobmarktes. In: [online]. [Zit. 2013-03-20]. URL: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/oeffnung-des-jobmarktes-forscher-chancen-groesser-als-gefahren-1.1089160>