

Der deutsch-niederländische Arbeitsmarkt: Hemmnisse und Probleme im Rhein Waddenzee Gebiet



Jens Lübben

Nijmegen, August 2012

Radboud Universiteit Nijmegen
Faculteit der Managementwetenschappen
Geografie, Planologie en Milieu

Radboud Universiteit Nijmegen



Faculteit der Managementwetenschappen

Geografie, Planologie en Milieu

Bachelorarbeit

*Der deutsch-niederländische Arbeitsmarkt:
Hemmnisse und Probleme im Rhein Wad-
denzee Gebiet*

Vorgelegt von

Jens Lübben

Studentennummer: 3045684

Nimwegen, 16. August 2012

Begleiter: Mariska van der Giessen

Zusammenfassung

Ein Ziel der Europäischen Union ist es einen europaweiten Arbeitsmarkt zu schaffen, in dem ein freier Austausch von Arbeitsangebot und - nachfrage stattfinden kann. Durch Gesetze, wie dem Recht der Freizügigkeit, das jeden EU-Bürger erlaubt sich frei in den Mitgliedsstaaten zu bewegen, wohnen und zu arbeiten oder mit dem EURES-Projekt, das als Informations- und Beratungsdienst auftritt, um bei Problemen von Unternehmen und Arbeitnehmern Abhilfe zu leisten, wird probiert dieses Ziel zu erreichen. In der Realität zeigt sich jedoch, dass dieses Gesetz der Freizügigkeit noch nicht vollkommen durchgesetzt ist und dass nationale Grenzen immer noch Hemmnisse und Probleme kreieren und das Matching von Angebot und Nachfrage hemmen.

Im deutsch-niederländischen Grenzraum bestehen verschiedene Institutionen und Programme, die sich mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt befassen und es sich zur Aufgabe gemacht haben den Arbeitskräfteaustausch über die Grenzen hinweg leichter zu gestalten. Aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels in einigen Branchen, beziehungsweise dem Handwerksbereich, gewinnt dieses Thema immer mehr an Bedeutung. Unternehmen, die in einer Grenzregion liegen ist es teilweise erschwert an Fachkräfte heranzukommen, da ihr Suchradius aufgrund der nationalen Grenze begrenzt ist. Und auch dem Arbeitnehmer stehen neben dem Erlernen einer fremden Sprache weitere Schwierigkeiten gegenüber, die es zu überwinden gilt.

Mit Hilfe dieser Untersuchung soll erfasst werden, welche Hemmnisse und Schwierigkeiten beim grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bestehen und was verändert werden muss, damit es Unternehmen und Arbeitnehmer nicht nur auf den nationalen Arbeitsmarkt beschränkt sind. Anhand von einer Literaturrecherche wurde der aktuelle Untersuchungsstand und theoretische Hintergrund erarbeitet. Hier auftauchende Probleme und Barrieren werden beschrieben.

Aufgrund des zeitlich beschränkten Rahmens dieser Arbeit wurde dabei ein bestimmtes Gebiet des niederländisch-deutschen Grenzraumes in den Blick genommen: das nördlich liegende Rhein Waddenzee Gebiet, das das den Bereich der Ems Dollart Region, sowie der EUREGIO umfasst.

Anhand der Methode des Experteninterviews, mit dessen Hilfe drei Experten aus dem Netzwerk der Institutionen, die sich mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt befassen, befragt worden sind, wurde auf das Thema Hemmnisse und Schwierigkeiten eingegangen. Ergänzt wurden diese Ergebnisse durch eine zeitlich stattfindende Umfrage von Unternehmen innerhalb dieses Gebietes. Aufgrund der geringen Rücklaufquote von 12,5% ist die Repräsentativität dieses Untersuchungsteils als gering einzustufen. Einzelne

Aspekte konnten aber unterstützend in die Auswertung der Experteninterviews hinzugezogen werden.

Bezüglich der zu untersuchenden Fragestellung konnten folgende Hemmnisse und Schwierigkeiten im Untersuchungsmaterial gefunden werden:

- Eines der größten Hemmnisse ist und bleibt die Sprache. Besonders in Berufen, die eine höhere Qualifikation erfordern sowie im kaufmännischen Bereich, ist das Nichtbeherrschen der Landessprache ein Ausschlusskriterium vom dortigen Arbeitsmarkt.
- Hinzukommen kulturelle Unterschiede im Arbeits- und Betriebsklima auf deutsch und niederländischer Seite. In den Niederlanden wird die Arbeit selbstverantwortlich von einem Mitarbeiter oder einem Team ausgeführt. In Deutschland herrscht im Gegensatz dazu eine klare Hierarchie, der Chef delegiert von oben und der Mitarbeiter führt seine Vorgaben aus.
- Desweiteren erschweren sozialrechtliche Unterschiede das Matching von Angebot und Nachfrage. Unternehmen und Arbeitgebern benötigen hierfür Informationen, damit es nicht zu Schwierigkeiten kommt. Beispielsweise sind die Krankensysteme der beiden Nationen unterschiedlich, so dass vor allem niederländischen Arbeitnehmern der Ablauf bei einer Krankmeldung erschwert ist.
- Unterschiedliche Steuersysteme stellen ein großes Hemmnis, vor allem für niederländische Arbeitnehmer, dar. Die steuerlichen Abzüge sind in Deutschland wesentlich höher als in den Niederlanden. Hinzukommend bedeuten unterschiedliche Steuersysteme einen erhöhten bürokratischen Zeitaufwand, sowohl für Unternehmen als auch für den Arbeitnehmer, da sie sich in das Steuerrecht und die jeweiligen Unterschiede zu ihrem Land einarbeiten müssen. Komplexe bürokratische Abläufe sind ein großes Problem für Grenzgänger. Da sie keine Muttersprachler sind haben sie Schwierigkeiten mit dem ausfüllen von Formularen.
- Arbeitsrechtliche Unterschiede wurden in der Literatur beschrieben, stellen in der Praxis jedoch kein größeres Hemmnis dar. Unternehmen und Arbeitgeber können sich diesbezüglich informieren und müssen lediglich wissen wo sie sich diese Information beschaffen können.
- Die Vergleichbarkeit und Anerkennung von Abschlüssen erschwert das grenzübergreifende Matching von Angebot und Nachfrage. Aufgrund von länderspezifischen Ausbildungssystemen, sind die erlangten Berufskennntnisse der Arbeitnehmer für deutsche und niederländische Unternehmen nur schwer vergleichbar. So-

mit ist einem Personalchef nicht klar welche Qualifikation der Bewerber mitbringt, worauf dessen er sich gegen diesen entscheidet.

- Eine unzureichende Infrastruktur in Grenzregionen erschwert es den Unternehmen und gesuchten Arbeitnehmern zusammenzukommen. Das Gebiet Rhein Waddensee ist sehr weitläufig und eher ländlich ausgerichtet. Ohne eigenes Auto ist der Bewerbungsumkreis erschwert, vor allem da öffentliche Nahverkehrssysteme seltener grenzübergreifend bestehen.
- Auf Seiten der Unternehmen und Arbeitnehmer gibt es einen hohen Beratungsbedarf Oftmals wissen diese aber nicht an welche Institution sie sich wenden können. Die Bekanntheit des EURES Netzwerk ist gering. Wenn Unternehmen sich Informationen, z.B. über benötigte Formulare oder Unterschiede zu Mitarbeitern aus dem eigenen Land, nicht zeitnah aus einer Hand beschaffen können, ist dies ein Hemmnis einen ausländischen Arbeitgeber einzustellen. Und auch Arbeitnehmer benötigen Beratung und Unterstützung, um den Schritt über die Grenze zu wagen.
- Insgesamt wurde die Transparenz von Angebot und Nachfrage als ein weiteres Hemmnis beschrieben. Freie Arbeitsstellen werden in Grenzregionen selten auch für Arbeitnehmer im Nachbarland zu Verfügung gestellt bzw. sind diesen einsichtig. Der grenzüberschreitende Stellenmarkt-Dienst euregio-JobRoboter ist nur den wenigsten bekannt.

Diese Barrieren wurden bereits in der Literatur gefunden. Neu hinzukommen folgende Themen, die in der alltäglichen Arbeit der Experten als Hemmnisse wahrgenommen werden:

- Zeitarbeit und Minijobs sind Arbeitsformen, die in den jeweiligen Ländern unterschiedlich anzutreffen sind und diskutiert werden. Beispielsweise dürfen Niederländer keinen Minijob in Deutschland aufnehmen, da sie dann nicht versichert sind.
- Die Experten haben die Erfahrung gemacht, dass viele Arbeitnehmer es sich nicht zutrauen im Nachbarland eine Arbeit aufzunehmen. Sie schrecken vor dem Unbekannten zurück und verbleiben lieber im vertrauten System, auch wenn dies die Arbeitslosigkeit für sie bedeutet. Auf diese persönliche Gründe bzw. eine bessere Information und Begleitung der Arbeitnehmer muss verstärkt eingegangen werden.
- Bei der Verabschiedung von neuen Gesetzen auf nationaler Ebene wird die Gruppe der Grenzgänger nicht berücksichtigt. Dies führt zu Schwierigkeiten und zu Nachteilen für die Arbeitnehmer und Unternehmen im Grenzgebiet.

Dementsprechend wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die einen positiven Effekt auf den deutsch-niederländischen Arbeitsmarkt im Rhein Waddenzee Gebiet haben könnten. Auch wären diese Aspekte auch auf weitere Grenzregionen übertragbar oder könnten Anregungen geben. Die Handlungsempfehlungen umfassen folgende Punkte:

- **Beratung und Informationen**
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Euregio-JobRoboter
- **Projektförderung**
- **Aus- und Weiterbildung**
 - Sprache
 - Informationen über berufliche Aus- und Weiterbildungen
- **Sonstige**
 - Infrastruktur
 - Anerkennung von Qualifikationen
 - Bürokratie abbauen
 - Nationale Gesetzte

Abschließend wird in dieser Arbeit ein Ausblick auf möglichere weitere Studienansätze für dieses Themenfeld gegeben.

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG	I
1. KAPITEL: EINLEITUNG	1
1.1 PROBLEMSTELLUNG	2
1.1.1 ZIELSETZUNG	2
1.1.2 FRAGESTELLUNG	3
1.2 RELEVANZ	4
1.2.1 WISSENSCHAFTLICHE RELEVANZ	4
1.2.2 GESELLSCHAFTLICHE RELEVANZ	4
2. KAPITEL: THEORIE	5
2.1 GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEITSMARKT MODELLE	6
2.2 ARBEITSMARKTTHEORIEN	8
2.3 KONZEPTUELLES MODELL	10
2.4 HEMMNISSE UND PROBLEME	11
2.4.1 UNZUREICHENDE SPRACHKENNTNISSE	11
2.4.2 KULTURELLE UNTERSCHIEDE	12
2.4.3 UNTERSCHIEDE DER SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEME	12
2.4.4 UNTERSCHIEDLICHKEIT DER STEUERSYSTEME	12
2.4.5 ARBEITSRECHTLICHE UNTERSCHIEDE	13
2.4.6 VERGLEICHBARKEIT UND ANERKENNUNG VON AUS- UND BILDUNGSABSCHLÜSSE	13
2.4.7 INFRASTRUKTUR	14
2.4.8 INSTITUTIONEN	14
2.4.9 INFORMATIONEN	14
3. EUROPÄISCHE ARBEITSMARKTPOLITIK	15
3.1 EUROPÄISCHE INTEGRATION	15
3.2 EURES	17
4. KAPITEL: METHODOLOGIE	18
4.1 UNTERSUCHUNGSRAUM	19
4.1.1 EMS DOLLART REGION	19
4.1.2 EUREGIO	20
4.2 UNTERSUCHUNGSSTRATEGIE	20
4.2.1 CONCURRENT NESTED STRATEGY	21
4.3 DATENERHEBUNG	23
4.3.1 QUANTITATIVER ANSATZ: UNTERNEHMERBEFRAGUNG	23
4.3.2 QUALITATIVER ANSATZ: DAS EXPERTENINTERVIEW	24
4.4 AUSWERTUNGSMETHODE	25
5. KAPITEL: AUSWERTUNGSERGEBNISSE	27
5.1 UNZUREICHENDE SPRACHKENNTNISSE	27
5.2 KULTURELLE UNTERSCHIEDE	28
5.3 UNTERSCHIEDE DER SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEME	29
5.4 UNTERSCHIEDLICHE STEUERSYSTEME	31

5.5	ARBEITSRECHTLICHE UNTERSCHIEDE	32
5.6	VERGLEICHBARKEIT UND ANERKENNUNG VON AUS- UND BILDUNGSABSCHLÜSSE	33
5.7	INFRASTRUKTUR	34
5.8	INSTITUTIONEN	35
5.9	INFORMATIONEN	36
5.10	SONSTIGE HEMMNISSE UND PROBLEME	38
5.11	ENTWICKLUNG DES DEUTSCH-NIEDERLÄNDISCHEN ARBEITSMARKTES	40
6.	KAPITEL: SCHLUSSFOLGERUNG	41
6.1	KRITISCHE REFLEXION	42
7.	KAPITEL: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	44
7.1	BERATUNG UND INFORMATIONEN	44
7.2	PROJEKTFÖRDERUNG	45
7.3	AUS- UND WEITERBILDUNG	46
7.4	SONSTIGE	47
	LITERATURVERZEICHNIS	49
	ANHANG	53

1. Kapitel: Einleitung

Grenzregionen werden oft als ökonomisch unterentwickelte Gebiete angesehen. Diese Unterentwicklung kann durch ihre periphere Lage im nationalen Kontext erklärt werden. Sie sind gekennzeichnet durch die Ferne zu großen Verkehrsnetzen, Beschaffungs- und Absatzmärkten (Thormählen, 2004, S. 4). Ferner sind nationale Grenzen Hemmnisse für eine effektive ökonomische Entwicklung, da sie oftmals eine Trennlinie zwischen Kultur, Sprache und Gesellschaft der jeweiligen Nation sind, sowie deren wirtschaftlichen und politischen Systemen bilden (Stiller, 2004, p. 9).

Durch den freien Personenverkehr, dem Wegfall von Zöllen und weiteren Maßnahmen der Europäischen Union (EU) für eine integrierte Gemeinschaft, werden Landesgrenzen zunehmend belangloser. Ein europäischer Markt hat sich entwickelt und zusammen mit der voranschreitenden Globalisierung wurde das ökonomische Potential innerhalb der EU verändert (van Dijk & Zanen, 2000, S. 59). Für Unternehmen ist es leichter geworden grenzüberschreitend tätig zu werden, Kooperationen einzugehen und Wissen aus zu tauschen. Zudem kann ein größer Absatz- und Zulieferungsmarkt ihre Konkurrenzkraft steigern. Auch Arbeitnehmer profitieren von offenen Grenzen, da sich für sie der Arbeitsmarkt vergrößert.

Wichtig ist, dass die Grenzregionen einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt entwickeln, um eine optimale Abstimmung von Angebot und Nachfrage zu realisieren (van Dam, de Grip & Heijke, 1992, S. 322). Demographische Prognosen prophezeien eine allgemeine Arbeitskräfteverknappung. Regionen haben mit einem Mangel an Fachkräften zu kämpfen. Die grenzüberschreitende Perspektive könnte ein geeignetes Instrument sein, um den erwarteten Mangel an qualifizierten Fachkräften zu begegnen (Wille & Ohnesorg, 2005, S. 148).

Grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf dem Arbeitsmarkt wird seit Anfang der 90er Jahre verstärkt durch das von der EU subventionierte Programm Interreg Community initiative (INTERREG) unterstützt. INTERREG ist eine Sektoren und Themen übergreifende Initiative, mit dem Ziel die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu fördern. Zudem wurde durch die Europäische Union im Jahr 1993 das Projekt European Employment Services (EURES) ins Leben gerufen. Die Arbeitsmobilität im europäischen Arbeitsmarkt soll mit diesem Programm gefördert werden. Außerdem arbeiten seit Jahren lokale und regionale Verbände in Grenzgebieten zusammen. Dieses hat zu grenzübergreifenden Zweckverbänden geführt, den Euregios. Sie treten als Koordinations- und Informationsstelle auf, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Bürgern, Unternehmen und Organisationen zu unterstützen und zu fördern. Im deutsch- niederländischen Grenzraum

bestehen fünf Euregios: EUREGIO in Gronau (1958), Euregio Rhein-Waal in Kleve (1968), Euregio Maas Rhein in Maastricht (1976), Ems Dollart Region in Bad Nieuwesches (1977) und euregio-rhein-maas-nord in Mönchengladbach (1978) (siehe Anhang 1: Deutsch-Niederländische Euregios).

Wie erwähnt ist es wichtig, dass die Grenzregionen einen gemeinsamen Arbeitsmarkt entwickeln und stärken. Über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt sind einige Untersuchungen im deutsch-niederländischen Grenzraum verrichtet worden (Teunes, 1995; Busse & Frietman, 1998; van Dijk & Zanen, 2000; Eggert, Leenders, Kraayvanger & Frietman, 2002; Bouwens, 2004; ProArbeit Niederrhein, Etil & Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeitsmarkt, 2004). Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt noch in den Anfängen steckt, transparenter sein müsste und ein gutes Informationssystem für Arbeitnehmer und Unternehmen notwendig ist (Busse & Frietman, 1998, S. 60; ProArbeit Niederrhein et al., 2004, S. 19; Teunes, 1995, S. 3).

1.1 Problemstellung

1.1.1 Zielsetzung

Angesichts der zeitlichen Beschränkung dieser Bachelorarbeit wird der Fokus auf einen bestimmten Aspekt und Raum des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes an der deutsch-niederländischen Grenze liegen. Mit dieser Untersuchung soll herausgefunden werden welche Ansichten, Erfahrungen und Bedenken Unternehmen und Arbeitnehmer über einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt haben, und welche Hemmnisse und Problemen bestehen. Stellen Unternehmen Arbeitnehmer aus dem jeweiligen Nachbarland ein und wenn nicht, was hindert sie daran? Suchen sich Arbeitnehmer eine Arbeitsstelle auch über die Landesgrenze hinweg, oder scheitern sie an der nationalen Hürde? Aus diesen Erkenntnissen soll sich erschließen, wo genau Schwierigkeiten beim Matching von Angebot und Nachfrage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bestehen (siehe Anhang 2: Zentrale Begriffe).

Der Untersuchungsraum ist das Rhein Waddenzee Gebiet, dass das Gebiet der Ems Dollart Region (EDR) und der EUREGIO umfasst. Der Name Rhein Waddenzee ist zurückzuführen auf die ehemalige EURES-Partnerschaft zwischen diesen beiden Euregios (näheres dazu siehe Kapitel 3.2). Diese Partnerschaft wurde im Jahre 2010 beendet. Für ein besseres Verständnis beziehungsweise eine vereinfachte Lesbarkeit wird dieser Begriff, der beide Euregios umfasst, in dieser Arbeit jedoch weiter verwendet.

Wie erwähnt bestehen fünf Euregios an der deutsch-niederländischen Grenze. Über die Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord gibt es zwei wissenschaftliche Untersuchungen, die sich speziell mit den Hemmnissen und Problemen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes befassen (Busse und Frietman, 1998; Eggert, Leenders, Kraayvanger und Frietman, 2002). Über die südliche Euregio Maas-Rhein konnte diesbezüglich eine Untersuchung gefunden werden (van Dam & De Grip, 1991). Über die beiden nördlichen Euregios ist kaum Untersuchungsmaterial zu finden, das sich mit den Schwierigkeiten des deutsch-niederländischen Arbeitsmarktes beschäftigt. Nur von Jouke van Dijk und Teun-Jan Zanen (2000) haben in Hinblick auf dieses Thema die EDR als Untersuchungsraum genutzt. Ihre Arbeit bleibt jedoch an der Oberfläche und zeigt keine Lösungsansätze auf.

Da die aktuellsten Untersuchungen kurz nach Jahrtausendwende geschehen sind, ist außerdem eine erneute Aktualisierung sinnvoll. Die Ergebnisse dieser Studie, die sich auf das Rhein Waddenzee Gebiet beschränkt, können auf die anderen Euregios übertragen werden.

Die Zielsetzung dieser Untersuchung lautet daher wie folgt:

Durch das Aufdecken von Problemen und Hindernissen, die das Matching von Angebot und Nachfrage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Rhein Waddenzee Gebiet hemmen, sollen Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes entworfen werden.

1.1.2 Fragestellung

Aus der Zielsetzung ergibt sich folgende zentrale Frage:

Welche Hindernisse und Probleme hemmen das Matching von Angebot und Nachfrage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Rhein Waddenzee Gebiet?

Mit Hilfe dieser Teilfragen wird die zentrale Frage beantwortet:

- Welche Hemmnisse und Probleme hindern deutsche und niederländische Arbeitnehmer daran einen Arbeitnehmer aus dem Nachbarland einzustellen?
- Welche Hemmnisse und Probleme hindern deutsche und niederländische Arbeitnehmer daran im Nachbarland eine Arbeitsstelle anzunehmen?

1.2 Relevanz

1.2.1 Wissenschaftliche Relevanz

Wissenschaftliche Studien über den deutsch-niederländischen Arbeitsmarkt in Grenzregionen, die sich direkt mit den Problemen der grenzüberschreitende Arbeitskräftebewegung befassen, sind größtenteils Ende der Neunziger oder Anfang der Jahrtausendwende erschienen und daher relativ veraltet. Da sich die EU seit Jahren bemüht, die Aufnahme einer Arbeit im Ausland für Arbeitnehmer leichter zu gestalten und noch bestehende Barrieren abzubauen, ist anzunehmen, dass eine Veränderung stattgefunden hat (Europäische Kommission, 2007, S. 1). Diese Weiterentwicklung beziehungsweise der aktuelle Stand wurde in Studien noch nicht festgehalten und diskutiert.

Daher kann diese Untersuchung einen wissenschaftlichen Beitrag dazu liefern und aufzeigen in welchen Bereichen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes noch Probleme vorhanden sind und welche Faktoren eine Weiterentwicklung verhindern. Ebenfalls können sich allgemeine Erkenntnisse über dieses Thema erhöhen.

1.2.2 Gesellschaftliche Relevanz

Durch das Aufdecken von Barrieren und Bereitstellen von Handlungsempfehlungen kann diese Untersuchung dazu beitragen den deutsch-niederländischen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln. Die Ergebnisse dieser Untersuchung können für Unternehmen, Arbeitnehmer, Arbeitsagenturen und anderen Institutionen, die sich mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt auseinandersetzen, nützlich sein. Es wird aufgezeigt in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht, um diesen Arbeitsmarkt barrierefreier und attraktiver zu gestalten.

Durch eine Verminderung von Hemmnissen und Problemen, wären wahrscheinlich mehr Arbeitnehmer dazu bereit ein Jobangebot im Nachbarland anzunehmen. Für Unternehmen würde sich der Nutzen ergeben, dass eine größere Auswahl an Arbeitskräften, beziehungsweise Bewerbern vorhanden ist. Damit steigen die Chancen eine unbesetzte Stelle zeitnah zu besetzen und den passgenauen Arbeitnehmer zu finden. Auch das Problem des aktuellen Fachkräftemangels in bestimmten Branchen könnte vermindert werden.

Für den Arbeitnehmer würden sich die Chancen einen Arbeitsplatz oder eine bessere Anstellung zu finden erhöhen, da der Suchradius nicht an der Grenze aufhört, sondern

sich grenzüberschreitend fortsetzt. Zudem könnten durch einen Job im Ausland auch persönlichen Fähigkeiten wie zum Beispiel Fach-, Kulturelle- und Sprachkenntnisse erworben werden, was natürlich auch förderlich sein könnte für eine Annäherung und Integration der Nachbarländer nicht nur in ökonomischer, sondern auch in sozialer und kultureller Hinsicht.

Arbeitsagenturen, Euregios, Politiker und weitere Institutionen könnten von aktuellen Erkenntnissen profitieren und ihre derzeitigen Strategien den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu fördern diesen anpassen. Dadurch könnten Probleme und Hemmnisse reduziert werden, damit Arbeitnehmer und Unternehmen weniger Probleme bei der grenzüberschreitenden Arbeitskräftebewegung verspüren.

Die wirtschaftliche Entwicklung einer Region kann durch den Abbau von Hemmnissen und Problemen profitieren. Bei dem Fall, dass die Arbeitsmobilität mit weniger Barrieren konfrontiert ist, kann „der Arbeitskräftemangel in bestimmten Teilregionen ausgeglichen werden“. Auch könnten „die Auswirkungen des unzureichenden Arbeitsplatzangebotes in den Herkunftsregionen der Grenzgänger abgeschwächt“ werden (Wille & Ohnesorg, 2005, S. 5).

2. Kapitel: Theorie

Modelle und Theorien geben Aussagen über Gesetze, Ursachen, Relationen und Wirkungen. Daher kann anhand ihrer die Entwicklungen die Realität besser verstanden werden. Ziel dieses Kapitels ist, ein konzeptuelles Modell aus den gegebenen Modellen zu entwerfen. Es sollen die Variablen herausgefunden werden, die wichtig für die Untersuchung sind und deren Beziehung zueinander aufzeigen.

Zwei Modelle über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt sind während der Literaturrecherche gefunden worden und werden hier dargestellt. Da keine Theorien bestehen, die sich mit Problemen und Hemmnissen, geschweige denn mit dem allgemeinen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt befassen, müssen verwandte Theorien zu Rate gezogen werden. Es wurden Arbeitsmarkttheorien ausgewählt, die sich mit dem nationalen Arbeitsmarkt beschäftigen. Aus diesen Theorien sollen Aussagen über Probleme und Barrieren bei einem grenzüberschreitenden Matching von Angebot und Nachfrage herausgefiltert werden.

2.1 Grenzüberschreitende Arbeitsmarkt Modelle

Hier werden zwei Modelle, die sich mit dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt befassen, beschrieben. Aus ihnen werden relevante Aspekte für das konzeptuelle Modell und die Probleme und Hemmnisse abgeleitet.

Modell nationaler und grenzüberschreitender Arbeitsmärkte

In diesem Modell werden zwei Grenzregionen gegenübergestellt. In der ersten Grenzregion wird ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt dargestellt. Dieser ist durch eine „enge Verflechtung über die nationale Grenze hinweg“ gekennzeichnet. Auf dem rechten Bild wird ein Abbild eines nationalen Arbeitsmarktes wiedergeben. Nationale Arbeitsmärkte sind durch „eine nationale Grenze voneinander getrennt“ (siehe Abbildung 2).

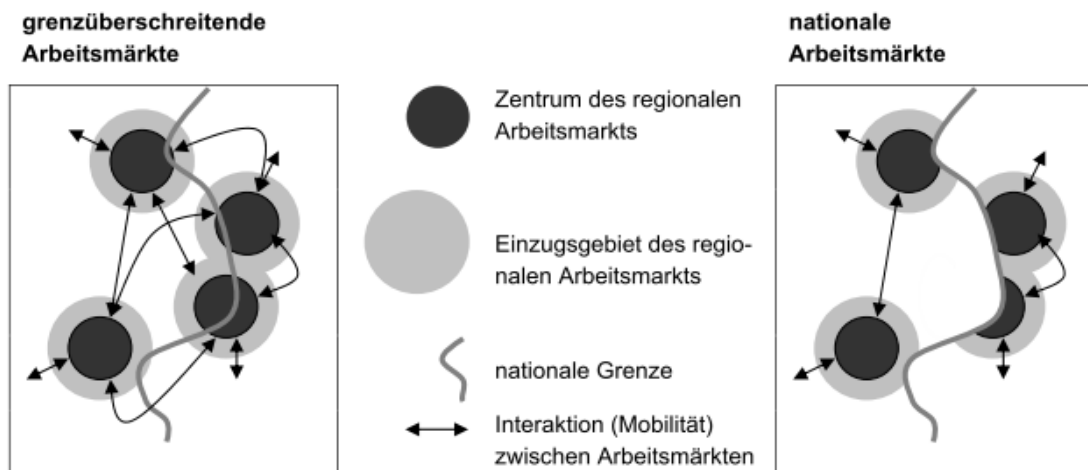


Abbildung 1: Modell nationaler und grenzüberschreitender Arbeitsmärkte

Quelle: Wille & Ohnesorg, 2005, S. 149

Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt entsteht dann, „wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Arbeitsmarkt des anderen Landes nutzen“. Die Arbeitssuche von Arbeitnehmern und die Rekrutierung von Personal, jenseits der Grenze, werden durch die Grenzziehung nicht gehindert. Dies ist ein idealtypischer Fall, der in der Realität aber kaum stattfindet, da Barrieren durch die Grenzziehung auftreten. Es bestehen Hemmnisse in administrativer und rechtlicher Natur. Die Akteure sind mit einer komplexen Bürokratie konfrontiert, die vornehmlich durch die unterschiedlichen sozialen- und steuerrechtlichen Systeme der Länder entstehen. Die vorhandenen Ressourcen und Infrastrukturen haben des Weiteren einen Anteil an dem Zustandekommen von Interaktionen, sie können die Mobilität von Arbeitskräften mindern, wenn sie nicht ausreichend Vorhanden sind (Wille & Ohnesorg, 2005, S. 148ff).

Aus diesem Modell wird deutlich, dass ein Unterschied zwischen einem grenzüberschreitenden und nationalen Arbeitsmarkt besteht. Nationale Grenzen lassen Hemmnisse entstehen, die das grenzüberschreitende Zusammenkommen von Arbeitssuchenden und Arbeitsanbietenden hemmen. Die oben genannten Hemmnisse werden im Kapitel 2.4 näher beschrieben.

Modell des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes

In der Untersuchung „Spuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes“ von ProArbeit Niederrhein, et al. (2004, S. 21), wird ein Modell des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes beschrieben (siehe Abbildung 1). In diesem Modell werden Angebot und Nachfrage, als „Treibkraft und Kern“ eines jeden grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes dargestellt. Es besteht ein „konstanter Matchingprozess“ zwischen ihnen.

Um ein „optimales Matching zwischen Angebot und Nachfrage“ zu realisieren, sind die Variablen „Informationen“ und „Aktivitäten“ notwendig. Diese stehen dabei in ständiger Wechselwirkung zueinander. Die Variable Informationen unterteilt sich in Kenntnisse über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt (Wo findet man Informationen, z.B. über freie Arbeitsstellen? Welche Perspektiven öffnen sich, etc.) und dem Bewusstsein über Möglichkeiten und Chancen (Hat man eine bewusst aktive oder ablehnende Haltung gegenüber einer Tätigkeit im Ausland? etc.).

Die Variable Aktivitäten beinhaltet Reaktionen der Arbeitsmarktbeteiligten (zum Beispiel auf Konjunkturveränderungen oder Arbeitslosigkeit) und Strukturen (wie zum Beispiel die Arbeitsmarktpolitik von einzelnen Unternehmen und/oder Branchen). Den Rahmen bildet die (aktive) grenzüberschreitende Arbeitsmarktpolitik. Mit dieser werden alle Maßnahmen bezeichnet, die sich mit dem Zusammenkommen von Angebot und Nachfrage beim grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt beschäftigen (ProArbeit Niederrhein, et al., 2004, S. 21).

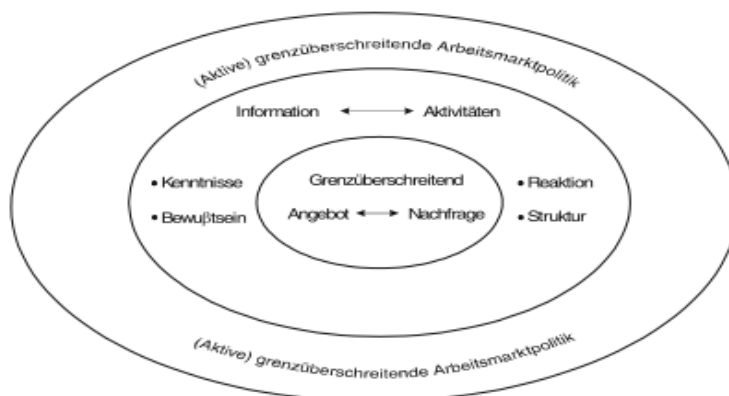


Abbildung 2: Modell des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes

Quelle: ProArbeit Niederrhein et al, 2004, S. 21

Aus diesem Modell ist abzuleiten, dass das Angebot, die Unternehmen, die Nachfrage und die Arbeitnehmer den Kern des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes bilden. Das Matching zwischen ihnen wird dabei von verschiedenen Variablen beeinflusst.

2.2 Arbeitsmarkttheorien

Die beiden klassischen Arbeitsmarkttheorien, die neoklassische Theorie und die keynesianische Theorie, sowie gängige neuere Arbeitsmarkttheorien, wie die Suchtheorie, Institutionentheorie und Humankapiteltheorie werden hier dargestellt. Bei der Auswahl der Theorien wurde darauf geachtet, dass sie einen Bezug zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt geben konnte. Andere Arbeitsmarkttheorien, die dies nicht tun, werden nicht berücksichtigt¹. Die abgeleiteten Annahmen werden kurz dargestellt und in dem Paragraphen Hemmnisse und Probleme verarbeitet.

Neoklassische Theorie

Die neoklassische Theorie geht von einem Marktmechanismus aus, der ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage entstehen lässt. Ein Marktgleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage wird wesentlich durch den Preismechanismus, die Lohnhöhe, hergestellt (Oschmiansky, 2010). Bei eventuellen Abweichungen vom Gleichgewicht wird dieser durch den Markt wiederhergestellt. Grundannahmen der neoklassischen Theorie sind wie folgt: Arbeitgeber und -nehmer sind homogen, verfügen über vollkommene Informationen über den Markt, sind vollkommen mobil und haben einen uneingeschränkten Wettbewerbs- und Marktzugang (Korber, 2001).

Für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt würde dies bedeuten, dass er sich automatisch entwickelt, ohne dass ein Eingreifen vom Staat oder anderen Organisationen notwendig ist. Arbeitgeber suchen sich dort Arbeit wo sie am besten entlohnt werden.

Keynesianische Theorie

Die Arbeitsmarkttheorie, von John Maynard Keynes, geht nicht davon aus, dass es zu einem Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt kommt, wenn er dem oben genannten Marktmechanismus überlassen bleibt. Laut dieser Theorie ist es notwendig, dass der Staat eingreift und durch eine koordinierte Wirtschaft-, Finanz- und Geldpolitik die gesamtwirtschaftliche Nachfrage erhöht. Mehr Nachfrage führt zu mehr Beschäftigung, zu mehr Ein-

¹ Eine Übersicht über die geläufigsten Arbeitsmarkttheorien ist bei Weinberg (1999) zu finden.

kommen der Haushalte und folglich zu mehr Kaufkraft. Dieses erhöht wiederum die gesamtwirtschaftliche Nachfrage (Duden Wirtschaft von A bis Z, 2009).

Eine Annahme dieser Theorie ist, dass der Arbeitsmarkt nicht homogen ist, da regionale und sektorale Unterschiede bestehen und Löhne eng mit den Arbeitslosenzahlen verknüpft sind. Entsteht Arbeitslosigkeit in einer Region, so sinken dort die Löhne. Dementsprechend müsste eine Wanderung von Arbeitskräften in eine Region mit niedrigen Arbeitslosenquoten und damit verbunden höheren Löhnen stattfinden.

Laut dieser Theorie würde das für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bedeuten, dass es dann zu einer grenzüberschreitende Arbeitskräftewanderung kommt, wenn unterschiedliche Arbeitslosenquoten in den Ländern bestehen (Bouwmeester, 2008, S. 19).

Suchtheorie

Die Suchtheorie oder auch job-search and labour turnover Theorie genannt, hebt die Grundannahme der neoklassischen Theorie von einer vollkommenden Markttransparenz und die Homogenität von Arbeitskräften und -plätzen auf (Weinberg, 1999, S. 12). In dieser Theorie wird der Arbeitsmarkt mit einer Menge von Inseln verglichen, zwischen denen Kommunikations- und Transportprobleme bestehen (Oschmiansky, 2010). Informationen auf dem Arbeitsmarkt zu sammeln kostet nicht nur Geld, sondern auch Zeit. So finden Unternehmen nicht ohne Zeitverlust Ersatz für eine unbesetzte Stelle und Arbeitnehmer nicht sofort einen neuen Arbeitsplatz.

Für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt würde dies bedeutet, dass vor allem Arbeitsmarktinformationen notwendig sind um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

Institutionentheorie

Migrations- und Pendelströme sind laut Bouwmeester (2008, S. 57ff) abhängig von der Anzahl der Organisationen und deren Mitarbeiter, sowie der Qualität der Dienstleistungen und Unterstützungen, die sie bieten. Gemeint sind Organisationen die sich in mit dem Thema der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität von Grenzgängern auseinander setzen. Dabei kann an Beratungs-, Informationsdienste oder Arbeitsvermittlungen gedacht werden. Auch wird betont, dass die Organisationen über die Grenze hinweg zusammenarbeiten müssen. (Bouwmeester, 2008, S. 58).

Für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass die Kapazitäten von Institutionen um Arbeitnehmer in ein anderes Land zu vermitteln, begrenzt sein können. Daher ist es wichtig eine passende Anzahl von Organisationen für Arbeitsvermittlung, die Zusammenarbeit von diesen und eine angemessene Informationsbeschaffung zu realisieren.

Humankapitaltheorie

In dieser Theorie steht die Bildung im zentralen Mittelpunkt. Die Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt können aus humankapitaltheoretischer Sicht nur dadurch beseitigt werden, „wenn alle un- oder fehlqualifizierten Arbeitskräfte sich durch eine der Nachfrage entsprechenden Ausbildung oder Weiterbildung konkurrenzfähig machen“ (Oschmiansky, 2010). Investitionen in das Humankapital verursachen durch die Ausbildung direkte Kosten. Andererseits besteht die Erwartung, im Verlauf des Erwerbslebens, ein höheres Einkommen zu erzielen. Die zweite Annahme bringt aber Probleme mit sich, wenn viele in dieselben Berufen investieren und/oder es zu einem (technischen) Strukturwandel kommt. Dann können spezifische Qualifikationen an Bedeutung abnehmen. Es besteht daher die Gefahr sowohl zu geringer, als auch falscher, Investitionen in Humankapital (Oschmiansky, 2010).

Hieraus ist für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt abzuleiten, dass Bildungsmaßnahmen, zum Beispiel das Erlernen einer anderen Sprache oder eines Berufs der im Nachbarland gesucht wird, entstehen müssen. Zudem müssen Informationen über die Zukunft vom Arbeitsmarkt bereitgestellt, bzw. erforscht werden, um Fehlinvestitionen zu vermeiden.

2.3 Konzeptuelles Modell

Wie in dem Modell des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes angegeben, bilden Angebot und Nachfrage den Kern des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. Sie stehen in ständiger Interaktion zueinander. Diese Beziehung wird von mehreren Variablen beeinflusst, die sich positiv oder negativ auf das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage auswirken. Die Modelle und Theorien haben aufgezeigt, dass verschiedene Variablen Einfluss auf das Matching haben.

Welche Variablen im Rhein Waddenzee Gebiet negativen Einfluss auf das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage haben, soll mit dieser Untersuchung herausgefunden werden. Die negativen Variablen werden hier als Hemmnisse und Probleme benannt. Zudem werden Maßnahmen gesucht, die diese Schwierigkeiten abbauen können. In der hierauf folgenden Darstellung ist das Konzeptuelle Modell schematisch wiedergeben.

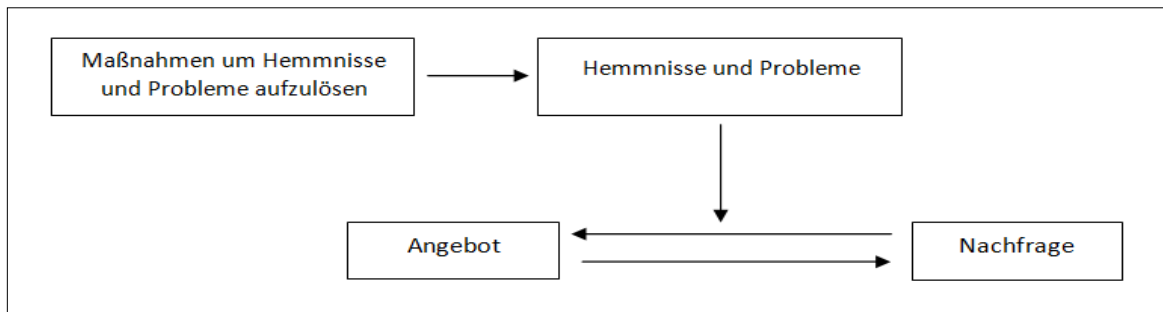


Abbildung 3: Konzeptuelles Modell des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes

Quelle: eigene Darstellung

Die Variable Angebot hat einen direkten Effekt auf die Nachfrage und umgekehrt. Man spricht daher von einem „Feedbackeffekt“. Die Variable Hemmnisse und Probleme ist eine Interaktionsvariable, da sie keinen direkten Effekt auf die Variablen Angebot oder Nachfrage hat, aber auf die Beziehung zwischen ihnen. Die Maßnahmen zur Problemlösung haben einen direkten Effekt auf die Variabel Hemmnisse und Probleme.

2.4 Hemmnisse und Probleme

In den oben benannten Modellen und Theorien über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt werden Probleme und Hemmnisse benannt, die das Matching von Angebot und Nachfrage behindern könnten. Angereichert werden diese mit Erkenntnissen aus früheren Untersuchungen. Zur bessere Darstellung, was unter den einzelnen Punkten zu verstehen ist, wird gegebenenfalls relevante Literatur verwendet. Ob die hier aufgelisteten Annahmen tatsächlich einen Einfluss im Untersuchungsraum ausüben, wird in Kapitel 4 überprüft mithilfe einer empirischen Analyse. Dadurch findet eine Verbindung zwischen Theorie und Empirie statt.

2.4.1 Unzureichende Sprachkenntnisse

Arbeitnehmer finden unvermeidlich ein neues sprachliches Umfeld vor, wenn sie im Nachbarland arbeiten. Laut Busse und Frietman (1998, S. 60) liegt ein „wesentliches Hindernis für die Einstellung von Personal aus dem Nachbarland in der unzureichenden Beherrschung der Landessprache“. Besonders Tätigkeiten mit hohen Anforderungsniveau, verlangen dabei eine gute Sprachbeherrschung (Woltering, 1998, S. 26).

2.4.2 Kulturelle Unterschiede

Es besteht ein Unterschied in den Betriebs- und Arbeitskulturen zwischen deutschen und niederländischen Unternehmen. In niederländischen Unternehmen „geht es weniger hierarchisch und formell zu“, als in deutschen Unternehmen. Die Umgangsformen und die Mentalität sind verschieden (Busse & Frietman, 1998, S. 55ff). Laut Janssen (1998, S. 97) können kulturelle Unterschiede als Hindernisse „für die weitere Entwicklung der Austauschbeziehungen zwischen dem deutschen und dem niederländischen Arbeitsmarkt angesehen werden“.

2.4.3 Unterschiede der Sozialversicherungssysteme

Gesetzte Vorschriften über Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung und andere soziale Absicherungen sind in jedem Land verschieden. Daher können Probleme im Bezug auf soziale Absicherungen auftreten, wenn zum Beispiel ein Arbeitnehmer zwischen zwei Ländern pendelt oder nach seiner beruflichen Laufbahn länderübergreifend seinen Wohnsitz ändert. Es treten Fragen im Zusammenhang mit Rentenbezügen oder der Wahl der Krankenkasse für Familienmitglieder auf. Laut Wardenbach (2005a) gibt es „Gesetzeslücken und ungeklärte Rechtsituationen, [die] in vielen Fällen dazu [führen], dass Grenzpendlern Leistungen vorenthalten werden“. Wenn man in zwei Ländern gleichzeitig arbeitet, kann das Problem auftreten, dass nicht sicher ist wo man sozialversichert ist. Die unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme können zu einem dazu führen das Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz im Ausland nicht annehmen, und zum anderen ein Unternehmen, bedingt durch die unbekannten Prozeduren, daran hindern einen Arbeitnehmer aus dem Nachbarland ein zu stellen. .

2.4.4 Unterschiedlichkeit der Steuersysteme

Grenzgänger bewegen sich zwischen zwei unterschiedlichen Steuersystemen, da Steuererhebungen Aufgaben der Staaten sind. Historisch gesehen haben diese Systeme eine eigene Entwicklungen durchgemacht und sind daher schwer miteinander zu vergleichen (Wardenbach, 2005a). Zwischen den Niederlanden und Deutschland ist im Jahre 1959 ein Doppelbesteuerungsabkommen unterzeichnet worden. In dieser Vereinbarung wird geklärt, wo und wann ein Arbeitnehmer Steuern zahlen muss, wenn er grenzüberschreitend tätig ist. „Damit wird ein großer Teil der Schwierigkeiten abgedeckt“, aber dennoch bestehen Probleme, die Menschen davon abhalten im Nachbarland

arbeiten zu gehen (Wardenbach, 2005a). „Besonders die Vorschriften für das Abführen von Steuern [sind] ein komplexes Verwirrspiel“ (Wille & Ohnesorg, 2005, S. 150).

2.4.5 Arbeitsrechtliche Unterschiede

Im Arbeitsrecht werden Arbeitsbedingungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geregelt. Es befasst sich mit Bestimmungen über Arbeitszeiten und -schutz, Entsendung eines Mitarbeiters, Kündigungen, betriebliche Altersversorgung etc. (Industrie- und Handelskammer zu Berlin, 2012, 2f). Einige Unternehmen sind international tätig und bieten ihre Dienstleistungen und Produkte zum Verkauf nicht nur im Heimatland an. Sie besitzen Zweigniederlassungen oder Kooperationen in verschiedenen Ländern und entsenden Mitarbeiter, für eine gewisse Zeit oder dauerhaft in diese. Auch werden gezielt ausländische Mitarbeiter eingestellt, die in ihrem Heimatland zum Beispiel Produkte verkaufen sollen. Da jedes Land eigene arbeitsrechtliche Vorschriften auferlegt, können Fragen über die allgemeine Prozedur, tarifliche Entlohnung, festgeschriebene Urlaubstage oder Arbeitszeiten auftreten. Unternehmen investieren Zeit und Geld um diese Informationen zu bekommen. Es liegt nahe, dass dieser Aufwand manchen Unternehmen zu groß erscheint und daher davon abgesehen wird einen Mitarbeiter aus dem Nachbarland einzustellen. Aus der Arbeitnehmersicht könnten beispielweise Probleme darin bestehen, dass in Deutschland, im Vergleich zu den Niederlanden, kein branchenübergreifenden Mindestlohn gezahlt wird (Eikenaar, 2007). Dieser finanzielle Nachteil kann eine Entscheidung für eine grenzüberschreitende Bewerbung negativ beeinflussen. Arbeitsrechtliche Unterschiede können daher ein Problem darstellen, die das Matching von Angebot und Nachfrage hemmen.

2.4.6 Vergleichbarkeit und Anerkennung von Aus- und Bildungsabschlüsse

Wille und Ohnesorg (2005, S. 150) beschreiben, dass die wechselseitige Anerkennung beruflicher Abschlüsse und Qualifikationen [...] nicht immer gewährleistet [ist], da die Ausbildungsgänge in den europäischen Staaten inhaltliche und strukturelle Unterschiede aufweisen“. Untersuchungen bezüglich dieser Themas geben an, dass keine gravierenden Probleme bei der Vergleichbarkeit und Anerkennung der Qualifikation im deutsch-niederländischen Raum bestehen (Busse & Frietman, 1998, 53ff; Janssen, 1998, S. 91). Janssen fügt noch hinzu, dass wenn Probleme auftreten, eher Niederländer betroffen sind, da sie häufiger Schwierigkeiten mit der Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse haben. Das kommt dadurch, dass deutsche Arbeitgeber beim Einstellen von neuem Per-

sonal den Abschlüssen, in der Regel, eine größere Bedeutung beimessen als niederländische Arbeitgeber. (Janssen, 1998, S. 91).

2.4.7 Infrastruktur

Schlechte Verkehrsanbindungen, besonders für Grenzpendlern, sind ein weiteres Hemmnis, das dem Matching von Angebot und Nachfrage im Wege stehen (Gijssels, de & Wenzel, 1998, S. 10). Zwischen Deutschland und den Niederlanden sind vor allem die Verbindungen im öffentlichen Nahverkehr noch nicht ausreichend. Der Schienenverkehr ist auf wenige Grenzübergänge konzentriert, da die Länder unterschiedliche technische Systeme verwenden, beschreibt A. Wardenbach (2005a). Dies hält besonders „wenig mobile Arbeitnehmer vom beruflichen Sprung über die Grenze ab“ (Wille & Ohnesorg, 2005, S. 150).

2.4.8 Institutionen

Die Institutionentheorie sagt aus, dass grenzüberschreitend ausreichend Organisationen und Mitarbeiter, sowie ein Netzwerk, vorhanden sein müssen, um den Austausch von Angebot und Nachfrage realisieren zu können. In der Literatur werden jedoch keine expliziten Angaben dazu gemacht, ob mit diesen Anforderungen Rechnung getragen wird.

In Untersuchungen wird erwähnt, dass ein intensiverer Kontakt relevanter Institutionen und Organisationen im deutsch-niederländischen Grenzraum wünschenswert ist (ProArbeit Niederrhein et al., 2004, S. 32; Smith, 1998, S. 112). Es bestehen nur sporadisch grenzüberschreitende Kontakte zwischen relevanten Institutionen (ProArbeit Niederrhein et al., 2004, S. 9).

2.4.9 Informationen

Janssen (1998, S. 90f) beschreibt, dass mangelnde Informationen über Arbeitsmöglichkeiten im Nachbarland ein großes Hemmnis sind, um den Prozess des optimalen Matching von Angebot und Nachfrage zu realisieren. Auch Wille und Ohnesorg (2005, S. 50) beschreiben, dass unzureichende Arbeitsmarkttransparenz vielen „den beruflichen Sprung über die Grenze“ verhindert. Stellenangebote im Nachbarland sind „oft unzureichend dokumentiert [und] praktische Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen im Nachbarland sind zum Teil begrenzt [...] verfügbar (Auch Wille und Ohnesorg, 2005, S. 50). Es muss demnach eine große Transparenz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber über Angebote und Nachfrage, sowie über relevante Informationen herrschen. Be-

deutsam ist auch eine „kontinuierliche und systematische Erfassung, sowie die Dokumentation wichtiger Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten dies- und jenseits der Grenze“. Prognosen oder Veränderungen sollten erkannt werden, um effektiv auf Herausforderungen reagieren zu können (Wille & Ohnesorg, 2005, S. 157). Besteht dieses Monitoring nicht, können keine Maßnahmen von Organisationen oder der Politik getroffen werden, die wiederum dazu führen, dass das Matching von Angebot und Nachfrage abnimmt.

3. Europäische Arbeitsmarktpolitik

Da der zu untersuchende Raum in der Europäischen Union liegt, ist es unerlässlich einen Blick auf die bisher geschaffenen Gesetze und Absprachen, die eine Auswirkung auf den grenzübergreifenden Arbeitsmarkt haben, zu werfen. Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Europäischen Verträge und Regeln aufgezeigt, die sich mit Hindernissen des Grenz Arbeitsmarktes beschäftigen.

3.1 Europäische Integration

Die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) wurde im Jahr 1957, mit der Unterzeichnung der „Römischen Verträge“ gegründet (Whiterick, Ross & Small, 2001, S. 90). In dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG-Vertrag) vom 25. März 1957, wurde im Artikel 48 das Recht der Freizügigkeit für Arbeitnehmer aufgenommen. Arbeitnehmer dürfen sich demnach in allen Mitgliedstaaten der EWG (Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande und der Bundesrepublik Deutschland) frei bewegen, sich niederlassen und eine Beschäftigung ausüben. Zudem wird in Absatz 2 beschrieben, dass die „Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen“ bewerkstelligt werden soll. Die Artikel 49-51 des EWG-Vertrages beziehen sich darauf, dass die Mitgliedsstaaten sich zu Maßnahmen verpflichten, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht behindern, sondern eben diese zu fördern². Ziel ist es das Arbeitsangebot und die -nachfrage, in den EWG Mitgliedsländern, ins Gleichgewicht zu bringen, um einen gemeinsamen Markt zu kreieren (van Assche, 2009, S. 13).

² Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957. Zweiter Teil. Grundlagen der Gemeinschaft. TITEL III. Die *Freizügigkeit*, der *freie* Dienstleistungs- und Kapitalverkehr. Zugriff am 16.08.2012. Verfügbar unter: http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11957E/tif/TRAITES_1957_CEE_1_XM_0182_x333x.pdf

Um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der EWG zu verbessern, wurden im Jahr 1968 die Verordnung 1612/68 verabschiedet. Diese Verordnung bezieht sich auf den Vertrag zur Gründung der EWG von 1957 und befasst sich unter anderem mit Familienangehörigen der im Ausland arbeitenden Arbeitnehmer und der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten³.

Ein weiterer wichtiger Schritt für die Freizügigkeit von Arbeitnehmern wurde im Jahre 1985 gemacht. Die Regierungen der Beneluxländer, der Bundesrepublik Deutschland und Frankreich unterschrieben das Übereinkommen von Schengen, das den Abbau von Kontrollen an den Binnengrenzen beinhaltet. Am 26. März 1995 trat dieses Abkommen in Kraft. Der freie Personenverkehr wird dadurch gewährleistet. Dieser Vertrag wurde in späteren Jahren mehrmals angepasst und auf alle neu hinzukommenden Mitglieder ausgeweitet (Europa Lexikon der Bundesregierung, n.d.). Durch den Wegfall der Grenzkontrollen in den Mitgliedsstaaten ist es für Grenzgänger einfacher und schneller geworden, die Grenze zu passieren. Vor diesem Abkommen waren Grenzkontrollen für sie tägliche Realität (van Assche, 2009, S. 13).

Im Jahre 1993 trat die Europäische Union in Kraft. In dem Vertrag von Maastricht wurden wichtige Punkte für den Europäischen Binnenmarkt verabschiedet. Die sogenannten „Vier Freiheiten der EU“: freier Person-, Waren-, Dienstleistungs- und der Kapitalverkehr, wurden im Gründungsvertrag aufgenommen (Zandonella, 2006, S. 15).

Im Vertrag von Lissabon, aus dem Jahr 2007, wurden die Rechte der Freizügigkeit noch einmal bekräftigt. EU-Bürgern steht demnach zu in einem anderen EU-Land Arbeit zu suchen und

- dort zu arbeiten, ohne dass eine Arbeitserlaubnis erforderlich wäre,
- zu diesem Zweck dort zu wohnen,
- selbst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dort zu bleiben,
- hinsichtlich Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und aller anderen Sozialleistungen und Steuervorteile genauso behandelt zu werden wie die Staatsangehörigen des Aufnahmelandes. (Europäische Kommission, n.d.)

Es ist zu erkennen, dass die EU gesetzliche Grundlagen schafft um einen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen. Im Laufe der Zeit wurden die Rechtsprechungen immer weiter angepasst, um die Arbeitsmobilität im europäischen Raum zu fördern.

³ Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft. Zugriff am 16.08.2012. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1968R1612:20060430:DE:PDF>

Um Informations- und Beratungslücken auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu beseitigen, wurde das Programm EURES von der EU ins Leben gerufen. Im folgenden Abschnitt wird dieses Programm dargestellt.

3.2 EURES

Die Abkürzung EURES bezeichnet den sogenannten European Employment Service, ein im Jahre 1993 entstandenes „Programm der Europäische Kommission zur Verbesserung der Arbeitskräftemobilität in der gesamten Europäischen Union“ (Europäische Kommission, 2006). EURES unterstützt die grenzüberschreitende Arbeitssuche und Personalrekrutierung, bietet Arbeitnehmern und Unternehmen Informationen, Beratung und Stellenvermittlungsdienste an, beobachtet und vergleicht die Arbeitsmarktsituation in den Europäischen Ländern (Europäische Kommission, 2006).

Es wurden grenzübergreifende EURES-Partnerschaften gebildet, die als Ziel haben der charakteristischen Mobilität einer Region Rechnung zu tragen (siehe Anhang 3: EURES in Grenzregionen). Die in einer Region tätigen öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und andere regionale Einrichtungen, wie die Euregios, werden durch diese Partnerschaft zusammengeführt, „um sicherzustellen, dass den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Unternehmen Rechnung getragen wird und die Informationen zentral erfasst werden“ (Europäische Kommission, 2009, S. 37).

„Das Hauptaugenmerk [von EURES] liegt in der individuellen Beratung“, die durch geschulte EURES-Berater durchgeführt werden. Diese „kennen sich besonders gut in den Gebieten Steuerrecht- und Sozialversicherungen aus“, und beraten in allerlei Fragen von praktischer, rechtlicher oder verwaltungstechnischer Natur rundum der grenzüberschreitenden Arbeitskräftebewegung (Pepplinkhuizen, 2009, S. 38). Dabei stehen die EURES-Berater im engen Kontakt mit ihren Kollegen der Krankenkassen, der Behörden und anderen Instituten, um Fragen schnell und zuverlässig beantworten zu können. Vermittlung ist in ihrem Aufgabenfeld nicht vorgesehen, daher arbeiten sie eng mit den Arbeitsagenturen auf der niederländischen und deutsche Seite zusammen (Pepplinkhuizen, 2009, S. 39). Insgesamt gibt es über 850 EURES-Beratern in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, plus Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz (Europäische Kommission, 2006). Die Berater erfüllen ihre Aufgabe innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltung des jeweiligen Landes oder innerhalb der Partnerorganisationen des EURES-Netzes, wie zum Beispiel den Euregios (Euregio Rhein-Waal, n.d.).

Im Internet wurde außerdem ein europaweites Ausbildungs- und Stellenvermittlungsportal eingeführt. Angaben zur Arbeitsmarktentwicklung in sämtlichen Ländern und praktische Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa sind zusätzlich auf dieser Internetseite zu finden.

Des Weiteren werden, mithilfe des EURES-Partnerschaftsnetzwerk, in gewissen Zeitabständen Sprechstunden zu den Themen " Wohnen und Arbeiten im Nachbarland" angeboten. Finanzämter und Rentenversicherungsträger werden eingeladen, um Antworten auf spezielle Renten-, Steuer- und Sozialversicherungsfragen geben zu können (Pepplinkhuizen, 2009, S. 39).

Im Untersuchungsgebiet Rhein Waddenzee (siehe: Kapitel 4.1) wurde im Jahr 2007 die Grenzpartnerschaft EURES Rhein Waddenzee gegründet. Die Partnerschaft war ein Zusammenschluss der einzelnen EURES - Programme der EUREGIO und der EDR. Seit dem Jahr 2010 besteht die EURES - Partnerschaft Rhein Waddenzee offiziell nicht mehr. Fördergelder können daher bei der Hauptstelle EURES Coordination Office (EURESCO) nicht mehr angefragt werden. Dennoch wird in einem sogenannten Mobilitätsnetzwerkes unter dem Namen Rhein Waddenzee weiter zusammen gearbeitet (Mobilitätsnetzwerk Rhein Waddenzee, n.d.).

Im vorherigen Kapitel wird deutlich, dass es bereits einige Anstrengungen und Vereinbarungen von Seiten der Europäischen Union gab den grenzübergreifenden Arbeitsmarkt zu fördern. Trotzdem arbeiten nur 1,5 % der Bürger der EU in einem anderen Land (Europäische Kommission, 2007, S. 1). Laut einer Studie gab es im deutsch-niederländischen Grenzraum circa 27.000 Grenzpendler (Technau, 2006, S. 6).

Welche Faktoren stehen also Unternehmen und Arbeitnehmern, trotz der bereits verabschiedeten Gesetze, immer noch im Wege? Im folgenden Kapitel wird darauf eingegangen wie die Antwort auf diese Frage lautet.

4. Kapitel: Methodologie

Im folgenden Kapitel geht es um die Beschreibung und Begründung der angewendeten Methoden. Zuerst gibt es einen spezifischeren Überblick über den Untersuchungsraum, in dem die Daten erhoben wurden. Danach wird die Untersuchungsstrategie, auch Untersuchungsdesign genannt, geschildert. Darauf folgt eine detaillierte Erläuterung, wie die Befunde erhoben und ausgewertet wurden.

4.1 Untersuchungsraum

Der Raum Rhein Waddenzee setzt sich aus dem Raum der Ems Dollart Region (EDR) und der EUREGIO zusammen, die hier kurz dargestellt werden.

4.1.1 Ems Dollart Region

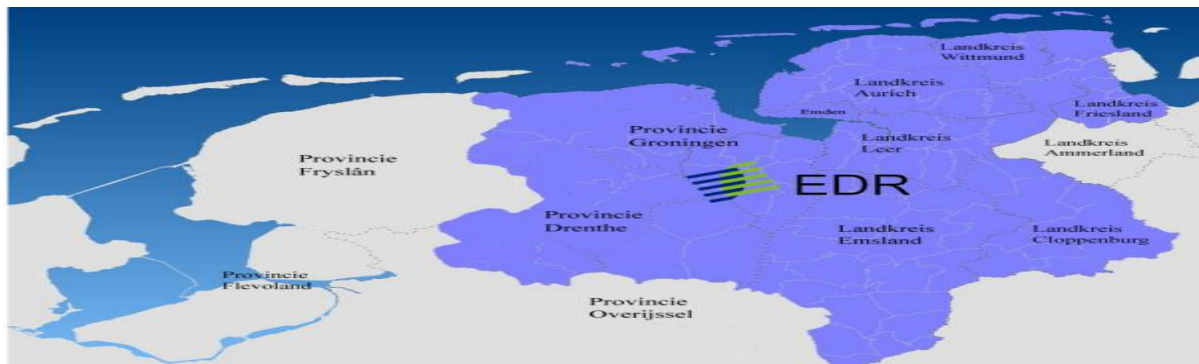


Abbildung 4: Karte der Ems Dollart Region

Quelle: Eems Dollard Regio, 2011

Die Ems Dollart Region umfasst den nördlichsten Teil des deutsch-niederländischen Grenzgebietes. In dem 19.000 km² großem Gebiet leben derzeit 2,8 Millionen Menschen (Kropp, Regionale Innovatiestrategie Weser Eems, Vonk & EDR, 2003, S. 17; Eems Dollard Regio, 2011). Als Verein wurde die EDR im Jahr 1977, durch Vertreter mehrerer Gemeinden, sowie der Industrie- und Handelskammer, gegründet (Ems Dollart Region, 2001, S. 6). Im Vertrag von Anholt, vom Jahre 1991, hat die EDR den rechtlichen Status als ein öffentlich-rechtlicher Zweckverband erhalten. Mittlerweile gehören ihr über 100 öffentlich-rechtliche Organe als Mitglied an: Gemeinden, Landkreise, Handwerkskammern, etc. (Eems Dollard Regio, 2011). Das zentrale Ziel der EDR war und ist „die Zusammenarbeit in der deutsch-niederländischen Grenzregion zu fördern und Kontakte auszubauen“ (Wardenbach, 2005b).

4.1.2 EUREGIO



Abbildung 5: Karte der EUREGIO

Quelle: EurSafety Health-Net, n.d.

Dieser älteste deutsch-niederländische Zusammenschluss namens „EUREGIO“ war der Vorreiter und Namensgeber für die weiteren Euregios und verbindet die grenznahen Kreise Deutschlands in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen mit den niederländischen Provinzen Gelderland, Overijssel und Drenthe (Wardenbach, 2005b). Die EUREGIO umfasst eine Fläche von rund 13.000 km², in der fast 3,4 Millionen Einwohner leben (EUREGIO, n.d.). Dabei gehören ungefähr zwei Drittel der Fläche und Bevölkerung zum deutschen Teil der EUREGIO. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit geht bis ins Jahr 1958 zurück und wurde im Laufe der Zeit immer weiter intensiviert. Im Gründungsjahr wurde auch ihr zentrales Ziel definiert: „Die Förderung der grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Entwicklung und der soziokulturellen Zusammenarbeit und Begegnung von niederländischen und deutschen Bürgerinnen und Bürgern im „euregionalen Raum“ (Wardenbach, 2005b). 1985 wurde die EUREGIO-Geschäftsstelle am Grenzübergang Gronau-Enschede eröffnet. Zurzeit gehören 129 Städte, Gemeinden, Land- und Kreise der EUREGIO als Mitglieder an (Euregio, n.d.).

4.2 Untersuchungsstrategie

Eine Untersuchung kann auf unterschiedliche Weise angegangen werden⁴. Es gibt diverse Untersuchungsdesigns, die je nach dem zu untersuchendem Gegenstand, Vor- und Nachteile haben. Um aussagekräftige Ergebnisse erzielen zu können ist es wichtig eine der Problemstellung angepassten Strategie auszuwählen.

Verschuren & Doorewaard (2007, S. 160f) beschreiben Kriterien mit deren Hilfe die passende Untersuchungsstrategie gefunden werden kann. Zuerst ist zu bestimmen ob eine breite oder tiefgreifende Untersuchung stattfinden soll. Eine breite Untersuchung bedeu-

⁴ Verschuren und Doorewaard (2007) geben einen Überblick über die geläufigsten Untersuchungsstrategien.

tet, dass man einen großen oder auch gesamten Überblick über ein bestimmtes Themenfeld bekommen möchte. Man untersucht eine große Anzahl von Wahrnehmungseinheiten, die das Generalisieren von Aussagen möglich macht. Der tiefgreifende Ansatz ist dafür detaillierter. Hier wird nur eine kleine Anzahl Wahrnehmungseinheiten untersucht, so dass die hieraus entstehenden Resultate tiefgreifender sind und mit mehr Argumenten unterbaut werden können. Die kleine Anzahl der zu untersuchenden Objekte macht es also möglich, mehr auf die individuellen Fälle einzugehen und so Hintergründe, Relationen und Auswirkungen eines einzelnen Objekts ermessen zu können. Der Unterschied ist, dass Untersuchungen, die in die Tiefe gehen, nicht so zu verallgemeinern sind wie eine breite Untersuchung. Der zweite Aspekt der bei der Wahl der richtigen Untersuchungsmethode zu beachten ist, ist ob man einen quantitativen oder qualitativen Ansatz gebraucht. Quantitative Ansätze geben Erkenntnisse in Tabellen, Grafiken und Zahlen wieder die meist eindeutig zu verstehen sind. Hierzu im Kontrast steht der qualitative Ansatz, bei dem eine Interpretation der Resultate eine wichtige Rolle spielt. Vornehmlich werden Artikel, Studien und Interviews untersucht, wobei der Fokus darauf liegt, aus den gegebenen Texten die tiefer liegende Bedeutung raus zu finden. Zudem muss man sich bewusst machen, ob man selbst Daten sammeln möchte, also eine empirische Untersuchung durchführt, oder ob man auf Basis von gegeben Daten zu Urteilen kommen möchte (Verschuren & Doorewaard, 2007, S. 160f).

Die bei dieser Untersuchung angewendete Strategie ist eine ergänzende Mischung aus quantitativen und qualitativen Untersuchungsverfahren. Dieses Designs werden Mixed Method Strategies genannt. Creswell (2003, S. 208f) beschreibt verschiedene Varianten der Mixed Method Strategies. Die Entscheidung fiel auf die Concurrent Nested Strategy. Hierauf folgend folgt eine Darstellung dieser, sowie eine Erläuterung der Beweggründe für diese Wahl.

4.2.1 Concurrent Nested Strategy

Bei diesem Design werden quantitative als auch qualitative Daten gleichzeitig gesammelt, und erst während der Analyse- oder Interpretationsphase zusammengeführt. Ein Ansatz, der Qualitative oder Quantitative ist dabei vorherrschend. Derjenige mit der geringeren Priorität bringt seine Ergebnisse unterstützend in den vorherrschenden Ansatz ein. Dieses Verfahren wird „nested“ genannt, was so viel bedeutet wie verschachtelt (Creswell, 2003, S. 219).

Dienen kann die Concurrent Nested Strategy einer Vielzahl von Zwecken. Oft wird diese benutzt um eine größere Perspektive über ein Phänomen zu bekommen und um Defizite

der jeweils anderen Methode ausgleichen zu können (Ahmadnezhad, 2009, S. 5). Generell offenbaren quantitative Daten verallgemeinerbare Informationen über eine große Gruppe. Gründe, Erläuterungen, Beispiele oder Verbesserungsvorschläge sind aber oftmals nicht zu finden. Diese findet man eher bei den qualitativen Ansätzen, die detaillierte Antworten über ein Phänomen geben. Die Ergebnisse sind aber oft nicht verallgemeinerbar, aufgrund der kleinen Anzahl befragter Respondenten (Ahmadnezhad, 2009, S. 5). Ein weiterer Vorteil ist die Mehrfachprüfung (Triangulation). Durch die Verwendung von verschiedenen Methoden und Datenquellen wird die Validität der Resultate erhöht (Muskat, Blackman & Muskat, 2012, S. 10). Zudem kann dieses Design benutzt werden, um verschiedene Gruppen oder Ebenen zu studieren. Wenn zum Beispiel eine Organisation untersucht wird, könnten die Mitarbeiter an einer quantitativen Untersuchung und die Manager an einer qualitativen teilnehmen. Damit können unterschiedliche Sichtweisen abgebildet werden (Creswell, 2003, S. 220).

Die Nachteile dieses Designs sind, dass die Daten aufeinander abgestimmt werden müssen und die Gefahr besteht, dass diese nicht zusammenpassen. Zudem ist der zeitliche Aufwand hoch anzusehen, dabei beide, numerische Daten und Text-Daten, analysiert werden müssen (Creswell, 2003, S. 211).

Ziel der Untersuchung ist es Handlungsempfehlungen für Weiterentwicklung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu entwerfen. Hierfür werden detaillierte Antworten auf die Frage, welche Probleme und Hemmnisse das Matching von Angebot und Nachfrage in Grenzgebieten hemmen, benötigt.

Mithilfe von qualitativen Methoden können präzise Aussagen erhalten werden. Aus diesem Grund wurden in dieser Untersuchung Experteninterviews durchgeführt. Den Experten wurden Fragen über die Probleme und Hindernisse, die Unternehmen und Arbeitnehmer verspüren, gestellt.

Um näher auf die Erfahrungen und Meinungen von den Unternehmen einzugehen, wurde eine quantitative Unternehmensbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse hieraus sollen die erhaltenen Informationen aus den Experteninterviews erweitern. Daher wurden die Ergebnisse von den Experteninterviews „verschachtelt“ (engl. nested). An dieser Stelle wird der Vorteil, der für die Wahl dieser Auswertungsmethode gesprochen hat, deutlich, da sie erlaubt verschiedenen Gruppen oder Ebenen innerhalb der Studie zu untersuchen und einen Ansatz, in diesem Fall der qualitativen Methode, eine höhere Priorität einzuräumen. Weitere Vorteile wurden oben beschrieben.

Die Datenerhebung und Auswertungsmethode werden in den nächsten Abschnitt beschrieben.

4.3 Datenerhebung

4.3.1 Quantitativer Ansatz: Unternehmerbefragung

Es wurden insgesamt 600 Unternehmen, 300 deutsche und 300 niederländische, angeschrieben. Per Zufall, mittels der systematischen Stichprobenermittlung, sind diese Unternehmen ausgewählt worden. Das heißt, aus einer Liste mit Unternehmen wird ein Auswahlintervall berechnet, das abhängig von der Größe dieser Aufzählung ist. Zum Beispiel wird jedes 20. Unternehmen ausgesucht, so lange bis der gewünschte Umfang der Stichprobe erreicht wird (Vennix, 2009, S. 82f). Die Unternehmensliste der niederländischen Unternehmen wurde dem niederländischen Handelregistern „Kamer van Koophandel“⁵ entzogen. Durch eine Kombination der Firmendatenbanken „RegIS-Online“⁶ und „Firmenwissen“⁷ wurde die Unternehmensliste der deutschen Unternehmen hergestellt. Einzige Voraussetzung um in die Liste aufgenommen zu werden ist, dass der Hauptsitz eines Unternehmens im Rhein Waddenzee Gebiet angesiedelt sein muss. Die 600 Unternehmen werden mit Hilfe des Online Umfrage Anbieters „Lamapoll“⁸ per E-Mail angeschrieben, ob sie bereit sind an dieser Umfrage teilzunehmen (siehe Anhang 4: Anschreiben). Die Vorteile durch den E-Mail-Versand bestehen darin, dass der Versand keine Kosten mit sich bringt, eine kurze Feedback-Zeit und eine einfache und schnelle Auswertung möglich ist. Ein Nachteil ist der geringe Rücklauf.

Die Frageliste, die einem Unternehmen zugesandt wurde, beinhaltete geschlossene Fragen (siehe Anhang 5: Unternehmensbefragung). Die Entscheidung geschlossene Fragen zu verwenden, beruht darauf, dass anders als bei offenen Fragen, Antwortmöglichkeiten vorgegeben sind und daher eine schnelle Beantwortung derer möglich ist. Aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme und des hohen Arbeitspensums von Mitarbeitern, wird sich durch einen geringen Zeitaufwand bei der Beantwortung der Fragen, ein größerer Rücklauf erhofft. Der Nachteil der vermuteten geringen Rücklaufquote durch den unpersönlichen Email-Versand, sollte damit entgegengewirkt werden. Von den 600 angeschriebenen Unternehmen haben 75 (39 niederländische und 35 deutsche) den Fragebogen ausgefüllt. Das entspricht einer Rücklaufquote von 12,5%. Daher ist das Maß der Repräsentativität nicht hoch zu bewerten. Aber dennoch geben diese Resultate wichtige Einblicke in die Ansichten, Meinungen und Erfahrungen von den Unternehmen über folgende Themen:

⁵ siehe: <http://www.kvk.nl>

⁶ siehe: <http://www.regis-online.de>

⁷ siehe: <http://www.firmenwissen.de>

⁸ siehe: <http://www.online-umfrage-erstellen.de>

- Entstehung und Nutzen eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes
- Kenntnisse über die Arbeitsmarktsituation im Nachbarland und dem Beratungsdienst EURES.
- Gründe die für und gegen eine Einstellung eines Mitarbeiters aus dem Nachbarland sprechen

4.3.2 Qualitativer Ansatz: Das Experteninterview

Um diese Methode der Datengewinnung zu verstehen wird die Person „Experte“ kurz erläutert. Ein Experte verfügt „über ein umfassendes Wissen, [das] es ihn nicht nur zur Problemlösung, sondern zur Erkenntnis und zur Begründung sowohl von Problemursachen als auch von Lösungsprinzipien befähigt. „Kurz: der Experte kennt typischerweise den Wissensbestand, der für ein bestimmtes Gebiet ‚bezeichnend‘ beziehungsweise ‚relevant‘ ist“ (Pfadenhauer, 2007, S. 425). Das besondere Fachwissen dieser Personen möchte man sich mit Hilfe des Experteninterviews erschließen. Dabei sind die Befragten nach Gläser und Laudel (2004, S. 10) nicht „das Objekt der Untersuchung, sondern [...] Zeugen der uns interessierenden Prozesse“.

Durch Internetrecherchen wurde sich ein Überblick über das Institutionsgeflecht um den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, sowie jeweilige Ansprechpartner im Rhein Waddenzee Gebiet, verschafft. Eine Erkenntnis war, dass EURES - Berater am besten dazu geeignet sind um Antworten auf die Problemstellung dieser Untersuchung geben zu können. EURES - Berater haben Wissen über aktuelle Probleme und Hemmnisse von Unternehmen und Arbeitnehmern, da sie in direkten Kontakt mit ihnen stehen. Telefonisch wurde mit drei EURES - Beratern ein Termin verabredet.

Vorab wurde ein „interview guide“ erstellt. Das heißt, es wird eine Liste von Themenfeldern erstellt, die während des Gesprächs zur Sprache gebracht werden sollen (Vennix, 2009, S. 253). Somit wird ein Gesprächsleitfaden entworfen, mit dem eine gewisse Struktur im Interviewablauf erzeugt wird. Ein Vorteil dieser Variante ist, dass keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden, sodass die Respondenten die Möglichkeit haben frei ihre Erfahrungen und Ansichten zu schildern (Weyers, 2008, S. 24). Zudem kann die Reihenfolge und die Formulierungen während des Interviews verändert werden, um auf gewisse, eventuell Unbekannte, Aspekte reagieren zu können und dort tiefer drauf einzugehen (Weyers, 2008, S. 24; Vennix, 2009, S. 253).

Insgesamt wurden drei Interviews durchgeführt. Da ein Respondent anonym bleiben möchte, werden nur seine Funktion und das Datum des Interviews in dieser Arbeit erwähnt, um keine Rückschlüsse auf ihn führen zu können. Um den Lesefluss zu verbes-

sen, wird dieser Interviewpartner in dieser Arbeit mit einem fiktiven Namen (M. Müller) beschrieben. Die Länge der Interviews fiel unterschiedlich aus. Die Interviews mit dem anonymen Respondenten und H. Lammers gingen 70 Minuten. Das Interview mit K. Schneuing 40 Minuten. Da der letztgenannte genannte Experte vorab eine zeitliche Begrenzung auferlegt hat, wurde der „interview guide“ angepasst um ausschließlich auf die Hauptthemen einzugehen.

4.4 Auswertungsmethode

Die Auswertung der Experteninterviews verläuft nach dem Modell von Meuser und Nagel (1991). Diese Auswertungsmethode gliedert sich in 6 Schritten:

1. Transkription
2. Paraphrase
3. Überschriften
4. Thematischer Vergleich
5. Soziologische Konzeptualisierung
6. Theoretische Generalisierung

Hauptmerkmal dieser Methode ist, dass Aussagen der verschiedenen Respondenten erst während der Auswertung zu Kategorien entwickelt werden und eine theoretische Verknüpfung zu einem späteren Zeitpunkt stattfindet (Mayer, 2008, S. 51).

Im ersten Schritt wird das auf Tonband aufgenommene Experteninterview transkribiert. Unter Transkription versteht man die Übertragung von gesprochener Sprache in eine schriftliche Form (Mayring, 2002, S. 89). Da das Hauptinteresse bei Experteninterviews, anders als bei narrativen Interviews oder konservations-analytischen Auswertungen, an thematisch-inhaltlichen Informationen liegt, werden Sprechpausen, Stimmlagen oder sonstige nonverbale Elemente nicht mit aufgenommen (Meuser & Nagel, 1991, S. 445). Die Interviews wurden vorerst wortgetreu übertragen, anschließend wurden in einer zweiten Überarbeitung überflüssige Passagen, die keine Relevanz für das Themenfeld haben, gestrichen.

Darauf folgt der zweite Schritt die Paraphrase. „Die Paraphrasierung ist der erste Schritt des Verdichtens des Textmaterials“ (Meuser & Nagel, 1991, S. 457). Die Gesprächsinhalte eines Interviews werden textgetreu in eigenen Worten wiedergegeben und der Inhalt eine Äußerung zum Thema/einer Frage hervorgehoben (Mayer, 2008, S. 51). Die Para-

phrase folgt dabei der Chronologie des Gesprächsverlaufs (Meuser & Nagel, 1991, S. 456).

Im nächsten Schritt werden den paraphrasierten Textstellen Überschriften zugeordnet. Die Wortwahl der Interviewten muss dabei verwendet werden. Die Chronologie des Gesprächsverlaufes kann aufgebrochen werden, um „Passagen, in denen gleiche oder ähnliche Themen behandelt werden“, zu einer Hauptüberschrift zusammenzufassen (Meuser & Nagel, 1991, S. 458). Eine bessere Übersicht über den Text ist das Ergebnis dieses Schrittes (Meuser & Nagel, 1991, S. 457f).

Darauf folgend werden Textpassagen aus den verschiedenen Interviews miteinander verglichen und themenabhängig unter vereinheitlichten Überschriften zusammengefügt. Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Aussagen der Interviewten müssen dabei kenntlich gemacht werden (Meuser & Nagel, 1991, S. 459f). „Fallweise kann auch ein Begriff oder eine Redewendung aus einem Interview direkt übernommen werden“ (Casapicola, 2005, S. 27).

Bei dem Schritt der soziologischen Konzeptualisierung „erfolgt eine Ablösung von den Texten und auch von der Terminologie der Interviewten“ (Meuser & Nagel, 1991, S. 462). Mithilfe theoretischer Wissensbestände und empirische Studien werden die thematischen Überschriften und Begriffe verallgemeinert. Zum Beispiel werden Alltagsbegriffe in wissenschaftliche Terminologie übersetzt um eine empirische Generalisierung zu ermöglichen (Mayer, 2008, S. 55; Meuser & Nagel, 1991, S. 466). Anders ausgedrückt das Ziel ist „das Gemeinsame im Verschiedenen begrifflich gestalten, beziehungsweise kategorisieren“ (Casapicola, 2005, S. 27).

Im letzten Schritt der theoretischen Generalisierung erfolgt die Einbeziehung entsprechender Theorien. Es folgt die Gegenüberstellung von Theorie und Empirie, für deren Ausgang es allgemein drei Möglichkeiten gibt: „daß [sic] die Konzepte 1. inadäquat sind, 2. falsifiziert sind, 3. daß [sic] sie passen“ (Meuser & Nagel, 1991, S. 465).

Da wie zu Beginn dieses Kapitels beschrieben, die Untersuchungsstrategie Concurrent Nested Strategy in dieser Untersuchung angewandt wird, werden die erhobenen qualitativen (Experteninterviews) und qualitativen Daten (Unternehmensbefragung) zusammengeführt. Die Daten der Unternehmensbefragung wurden mithilfe des Statistikprogrammes SPSS ausgewertet und sind im vierten Schritt, dem thematischen Vergleich, der Auswertungsmethode nach Meuser und Nagel mit einbezogen.

Die Ergebnisse dieser Auswertung werden in dem darauffolgenden Kapitel dargestellt.

5. Kapitel: Auswertungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews und der Unternehmensbefragung dargestellt. Aus den Ergebnissen der Unternehmensbefragung wurden die Aspekte herausgezogen, die für die Beantwortung der Fragestellung relevant sind, diese werden dann anschließend grafisch dargestellt. Auf die einzelnen Probleme und Hindernisse wird in Diskussion mit den Ergebnissen der Experteninterviews in den jeweiligen Unterkapitel eingegangen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass viele in der Literatur beschriebenen Hemmnisse und Probleme sich auch in der erlebten Alltagspraxis der Experten und Unternehmen wieder finden lassen. Fast alle Hypothesen über Hemmnisse und Schwierigkeiten wurden bestätigt. Es konnten ergänzend aber neue Themenfelder aus der Praxis und Beispiele an denen man mit Verbesserungsvorschlägen ansetzen kann hinzugefügt werden.

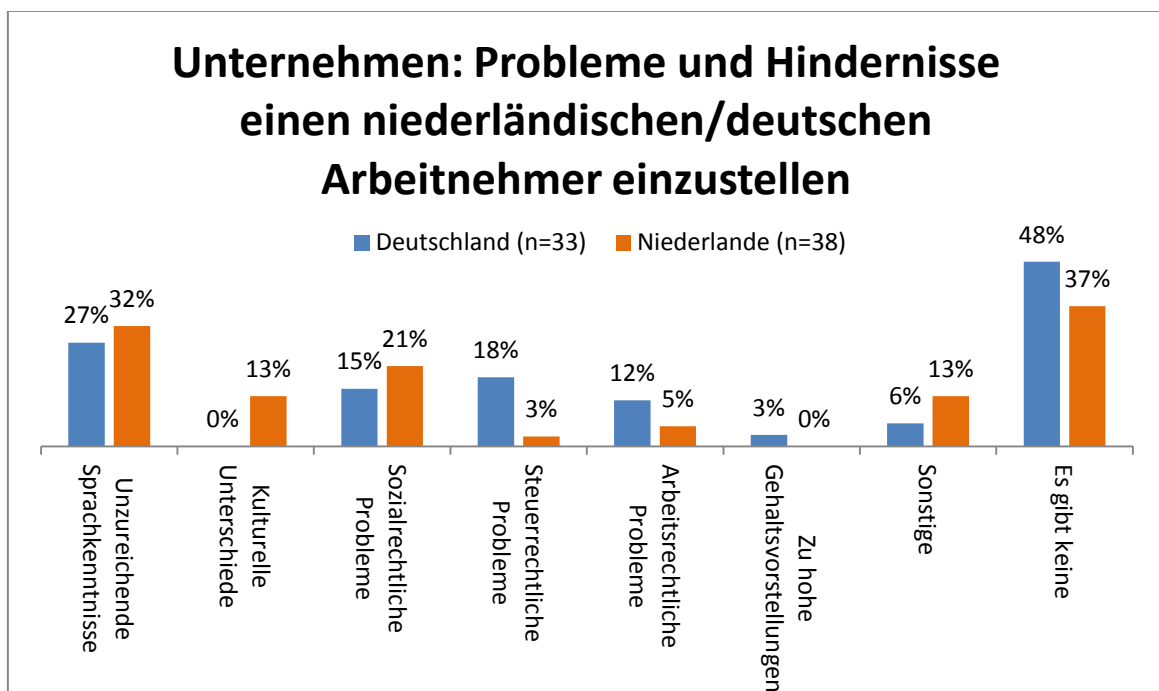


Tabelle 1: Unternehmen: Probleme und Hindernisse einen niederländischen/deutschen Arbeitnehmer einzustellen
Quelle: eigene Darstellung

5.1 Unzureichende Sprachkenntnisse

Sprachliche Mängel nennen die Experten als Hauptproblem, um im Nachbarland eingestellt zu werden. „Denn die fehlenden Sprachkenntnisse vermasseln doch vielen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ (Interview 2). Dies wird auch bei der Unternehmensbe-

fragung deutlich (siehe Tabelle 1). Hier machen die unzureichenden Sprachkenntnisse mit 27% bei den deutschen und 31% bei den niederländischen Unternehmen den größten Hemmnis-Faktor aus. Vor allem im kaufmännischen Bereich werden gute Sprach- und Schreibfertigkeiten als Voraussetzung angesehen (vgl. Interview 2 & 3). Aber auch im medizinischen Bereich und beim Pflegepersonal sind ausreichende Sprachkenntnisse zwingend notwendig, ist K. Schneuing sicher. Laut ihr sind dagegen in einem anderen Berufssektor, dem gewerblichen Bereich, die sprachlichen Barrieren nicht so hoch anzusehen. „Wenn jemand Plattdeutsch kann, dann reicht ihm das schon aus“ (vgl. Interview 3).

Diese Aussagen decken sich mit der Hypothese, dass unzureichende Sprachkenntnisse vor allem in Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau ein großes Hindernis sind, um im Nachbarland eingestellt zu werden.

Zusätzlich wird in den Interviews erwähnt, dass ein Problem bei der Arbeitsvermittlung in Deutschland besteht, wenn bei dort niedersässigen Niederländern große sprachliche Defizite bestehen. Wenn diese Personengruppe arbeitslos wird, dann beziehen sie Arbeitslosengeld in Deutschland und werden dort auch auf dem Arbeitsmarkt angeboten. Diese Arbeitslosen sind wegen ihrer sprachlichen Mängel nicht sehr geeignet für den deutschen Arbeitsmarkt und daher sehr schwer zu vermitteln (vgl. Interview 2). Mit deutschen Arbeitslosen in den Niederlanden ist diese Erkenntnis wahrscheinlich dieselbe, wurde in den Interviews aber nicht explizit genannt.

5.2 Kulturelle Unterschiede

K. Schneuing hat noch keinen negativen Bericht von Arbeitnehmern, die im Nachbarland arbeiten gehört. Diese Expertin sieht in der reinen Arbeitskultur auch keinen großen Unterschied. Das überall Kaffeeautomaten in den niederländischen Unternehmen stehen und öfters als in Deutschland eine Pause gemacht wird, hält Sie für klischeehaft. Sie hat jedoch gehört, dass das Betriebsklima etwas anders ist (vgl. Interview 3). Dieser Ansicht sind auch die anderen beiden Experten. „In den Niederlanden ist man etwas lockerer als in Deutschland“ (vgl. Interview 1). In Deutschland besteht eine Hierarchie, die Niederländer in ihrem Heimatland nicht kennen. Dort wird mehr in Teams zusammengearbeitet und jeder ist dort für einen Teilbereich oder eine Aufgabe verantwortlich. Das deutsche „Chefverhalten“ sind die niederländischen Arbeitnehmer nicht gewohnt (vgl. Interview 2). Als großes Problem wird der kulturelle Unterschied in den Interviews nicht genannt.

Die Hypothese, dass kulturelle Unterschiede nur ein kleines Hindernis oder Problem für das Matching von Angebot und Nachfrage ist, bestätigen auch die Ergebnisse der Unternehmensbefragung. Kein deutsches Unternehmen nannte diesen Faktor als Problem. Und nur 13% der Unternehmen in den Niederlanden (siehe Tabelle 1). Auch wenn dieses Hemmnis prozentual sehr gering ist, macht der Unterschied zwischen den beiden Ländern dennoch deutlich, dass es für die Niederländer eher als für die Deutschen ein Thema ist. Mit niederländischen Arbeitnehmern sollte das andere Arbeitsklima beziehungsweise, die andere Hierarchie in Deutschland thematisiert werden, um Arbeitsabbrüche aufgrund von Konflikten mit den Vorgesetzten zu vermeiden. Für deutsche Arbeitnehmer ist das lockere Betriebsklima ein Vorteil: „Die Deutschen, die gehen ja gerne in die Niederlande“ (vgl. Interview 2).

5.3 Unterschiede der Sozialversicherungssysteme

In den Interviews wird Stellung genommen zu den Sozialversicherungsgesetzen der EU. Diese sollen zum Beispiel regeln, in welchem Land man als grenzüberschreitender Arbeitnehmer seinen Rentenanspruch gültig machen kann oder woher man sein Arbeitslosengeld bezieht, wenn man in einem Land wohnt und in einem anderen arbeitet (Euro-Informationen, n.d.). Diese Gesetze sind genau geregelt und beschrieben. Dort gibt es keine Probleme, ist sich H. Lammers sicher (vgl. Interview 1). M. Müller ist dort anderer Meinung. Er beschreibt, dass Teile der Gesetzgebung ungenau beschrieben sind, „dass eigentlich keiner weiß“, wie die Regeln gemeint sind (vgl. Interview 2). Dieser Experte nennt zum Beispiel, dass unklar ist in welchem System ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist, wenn er gleichzeitig in zwei Ländern arbeitet. Er beschreibt, dass die EU Verordnung 833 vom Jahre 2004 aussagt, dass wenn man mehr als 25 Prozent im „Wohnland“ arbeitet, dort auch Sozialversicherungspflichtig ist. Unklar ist aber, auf was sich dieser Prozentsatz bezieht. Von der „Arbeitszeit, vom Gehalt oder was weiß ich“. Oftmals musste der Europäische Gerichtshof diese Frage klären (vgl. Interview 2). Aufgrund dessen wurde von der EU am 28. Juni 2012, nach dem geführten Interview, die Verordnung 883/04 überholt, um die Unklarheiten zu verringern. Im Bezug auf M. Müller Aussagen ist dort nun festgeschrieben, dass der Umfang grundsätzlich mindestens 25% der gesamten Arbeitszeit im „Wohnland“ betragen muss, um dort Sozialversicherungspflichtig zu sein (Eures Rhein Waddenzee, n.d.).

Die Experten schildern des Weiteren, dass die verschiedenen Krankensysteme ein Problem darstellen können. K. Schneuing erwähnt, dass Niederländer nicht so vertraut sind mit der deutschen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. „Die kennen halt diese Krankmeldung

nicht, die es in Deutschland gibt, diesen gelben Schein. Und da gab es schon einige Probleme“ (vgl. Interview 3). Von einem anderen Experten wird diese Behauptung bestätigt. Er beschreibt, dass in den Niederlanden keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von den Ärzten ausgestellt werden (Vgl. Interview 2). Wenn ein Arbeitnehmer krank wird, dann meldet er sich nur bei seinem Arbeitgeber ab, muss seine Krankheit aber nicht von einem Hausarzt bestätigt lassen. Als Kontrollinstanz dienen „so ne Art ARBO-Team, das ist eine Einrichtung der Arbeitgeber und die kontrollieren“ dann den Arbeitnehmer und suchen diesen beispielsweise zu einer unbekannten Zeit in seiner Wohnung auf (Interview 2). In Deutschland ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verpflichtend um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sicher zu stellen. Dies stellt für viele niederländische Arbeiter ein großes Problem dar. Die niederländischen Grenzgänger „sitzen jetzt seit 4 Monaten zu Hause, kriegen keine Krankmeldung“ und somit auch keine Geld bei einem Krankheitsfall (vgl. Interview 2).

Die EU hat auf diese Problematik reagiert und eine EU-Krankenkarte eingeführt, mit denen die Niederländer zum Beispiel auch zu einem deutschen Arzt gehen können, um dort eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten (vgl. Interview 3). M. Müller fügt aber hinzu: „Aber wenn man krank ist, wer fährt dann schon gerne?“ (Interview 3).

Auch wurden durch die EU E-Formulare eingeführt. Mit diesem Formular können spezielle Ärzte (arbo-arts oder bedrijfsarts) in den Niederlanden dem Arbeitgeber in Deutschland bescheinigen, dass er krank ist (vgl. Interview 2). Diesbezüglich ist noch Beratungsbedarf nötig, da die Arbeitnehmer oftmals nicht wissen, dass es ein solches Angebot gibt (vgl. Interview 2 & 3).

Auch wenn sozialrechtliche Probleme bei den befragten Unternehmen, nach den unzureichenden Sprachkenntnissen, als zweitgrößtes Hemmnis angesehen werden (siehe Tabelle 1), haben laut H. Lammers die Unterschiede der Sozialversicherungssysteme der beiden Länder eigentlich kaum negative Auswirkungen auf das Matching von Angebot und Nachfrage. H. Lammers gab im Interview an, dass ein Unternehmen eigentlich nur beurteilen muss, ob sein Arbeitnehmer nach dem niederländischen oder deutschen Recht sozialversichert ist. Und das dies meistens keine Probleme verursacht (vgl. Interview 1).

Daraus ist zu schließen, dass die befragten Unternehmen ein Informationsdefizit besitzen und besser über die Vor- und Nachteile der Sozialversicherungen des jeweiligen Landes sowie über das Anmeldeverfahren informiert werden müssten.

Für den Arbeitnehmer können Unterschiede in den Sozialversicherungssystemen, wie bereits oben erwähnt, anders aussehen und bewertet werden. Die Unternehmen befinden

sich hier nicht in der Bringschuld, sondern der niederländische Arbeitnehmer beispielsweise muss sich um die deutsche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kümmern und hierfür eventuell einen langen Anfahrtsweg in Kauf nehmen. Diese Schwierigkeiten sind wie beschrieben der EU bekannt und werden zu beheben versucht.

Desweiteren könnte es sein, dass diese Schwierigkeiten auf der Arbeitnehmerseite in das Ergebnis der Unternehmensbefragung mit eingeflossen sind. Zum Beispiel muss sich die Personalabteilung eines Unternehmens mit den Krankmeldungen eines Arbeitsgebers befassen und eventuell hinter diesem her telefonieren, wenn dieser keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreicht. Dies führt zu einem erhöhten Arbeitsaufwand und dementsprechendem Zeitverlust.

5.4 Unterschiedliche Steuersysteme

Die Hypothese, dass die verschiedenen Steuersysteme in den Niederlanden und in Deutschland ein Hemmnis für das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage sind, kann bestätigt werden. Die Experten geben in den geführten Interviews an, dass Probleme besonders für die niederländische Arbeitnehmer bestehen. Dies hat vor allem etwas mit den steuerlichen Abzügen zu tun, die in Deutschland wesentlich höher sind als in den Niederlanden (vgl. Interview 1). Die Experten beschreiben, dass diese finanzielle Nachteile eines der größten Hemmnisse sind, um in dem Nachbarland nicht arbeiten zu gehen (Interview 1, 2 & 3). Dies gilt natürlich andersherum auch für deutsche Arbeitnehmer, je nach wirtschaftlicher Lage im eigenen Land. Wenn nicht die Aussicht auf eine bessere Entlohnung und Arbeitsbedingungen als im eigenen Herkunftsland besteht, wird kein Arbeitnehmer eine Arbeitsstelle im Nachbarland antreten. „Der bleibt ja auch eigentlich selbst lieber da wo er ein Sozialleben, sein Lebensmittelpunkt hat und sucht dort nach Arbeit“ (Interview 2).

In diesem Bereich scheint es für die EU schwierig zu sein, verbesserte Bedingungen für die grenzüberschreitenden Arbeitnehmer und Unternehmen zu schaffen. „Das Steuereinkommen ist natürlich sehr wichtig für den Staat [...], das möchten sie nicht durch Europa geregelt haben“, ist H. Lammers sicher (Interview 1). Daher gibt es in Europa über 700 bilaterale Staatsabkommen zwischen deren Mitgliedsländern, die sich mit dem Steuerrecht befassen (vgl. Interview 3). Viele Niederländer hätten einen finanziellen Nachteil, wenn sie in Deutschland arbeiten gehen würden. „Und das hat fast alles mit den Steuern zu tun“. In Deutschland ist zum Beispiel die Lohnsteuer höher als in den Niederlanden (vgl. Interview 1). Zudem können in den Niederlanden Hypothekenzinsen von der Steuer abgesetzt werden, die sogenannte „hypotheekrenteaftrek“ (dt. Wohnungsbauförderung).

Dieses geschieht aber nur dann, wenn man in den Niederlanden steuerpflichtig ist, also dort arbeitet. Wenn ein Niederländer in Deutschland arbeitet, kann diese Steuererleichterung nicht in Anspruch genommen werden (vgl. Interview 1, 2 & 3). Im Monat würde das, laut Experten, einen Unterschied von ungefähr 200 bis 400 Euro für den Arbeitnehmer ausmachen (vgl. Interview 2). Dies ist als eine große Barriere für die Niederländer um in Deutschland arbeiten zu gehen (vgl. Interview 3).

Dieses Problem wurde bereits erkannt und von den Grenznationen aufgenommen. Am 1. Januar 2014 soll ein neues Steuerabkommen zwischen den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland in Kraft treten. Doppelbesteuerung auf den Gebieten Einkommen und Vermögen, sowie verschiedene sonstiger Steuern, sind in diesem Abkommen überarbeitet worden. Der wie oben beschriebene Nachteil der Wohnungsbauförderung für niederländische Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten, wird damit abgeschafft (Mäkelburg, 2012).

Bezüglich der Unternehmensseite wird in einem Interview angemerkt, dass niederländische Unternehmen mit zusätzlicher Bürokratie konfrontiert werden könnten, wenn sie einen deutschen Grenzgänger einstellen. Manche Arbeitgeber finden dies vielleicht zu aufwendig und bevorzugen daher einen niederländischen Arbeitnehmer, vermutet K. Schneuing (vgl. Interview 3). Beispielsweise bei der Erstattung von Reisekosten für deutsche Grenzgänger, müssen sich niederländische Unternehmen erst ein Steuerformular zuschicken lassen und dieses bearbeiten, da die Reisekosten in Deutschland vom Lohnsteuerjahresausgleich abgesetzt werden. In den Niederlanden ist dieser Aufwand geringer, da der Arbeitgeber jeden Monat direkt einen gewissen Betrag an den Mitarbeiter für Reisekosten bezahlt. Derselbe Aufwand wird auch bei der Arbeitslosenversicherung festgestellt. K. Schneuing betont jedoch, dass sie dieses nur als eine minimale Barriere auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ansieht (vgl. Interview 3). Dies bestätigt auch die Unternehmensbefragung. Niederländische Unternehmen geben steuerrechtliche Schwierigkeiten nur mir drei Prozent an. Für deutsche Unternehmen scheinen steuerrechtliche Gründe eher ein Hemmnis zu sein einen niederländischen Arbeitnehmer einzustellen (18%) (vgl. Tabelle 1). In den Experteninterviews finden sich jedoch keine spezifischen Beispiele hierfür.

5.5 Arbeitsrechtliche Unterschiede

H. Lammers beschreibt, dass Unternehmen sich des Öfteren bei ihm über das Thema „Arbeitsrecht“ informieren. Wie es zum Beispiel geregelt ist, wenn sie Arbeitnehmer aus

den Niederlanden nach Deutschland übersetzten. Er beschreibt aber, dass beim Arbeitsrecht allgemein keine Probleme auftreten, da alles genau geregelt ist. Es ist festgelegt, dass der betreffende Arbeitnehmer, dem Arbeitsrecht des Landes unterliegt, in dem er arbeitet (vgl. Interview 1).

Auch nur wenige Unternehmen auf deutscher und niederländischer Seite gaben an, dass das Arbeitsrecht ein Hinderungsgrund für sie ist, einen Arbeitnehmer aus dem Nachbarland einzustellen (siehe Tabelle 1.). Für deutsche Unternehmen scheint dies mit 12% eher ein Thema zu sein als für die Niederländer (5%) zu sein. Genaue Gründe oder Probleme aus der Praxis wurden in den anderen Interviews bezüglich der arbeitsrechtlichen Probleme nicht genannt. Vielleicht hätte aber auch expliziter danach gefragt werden müssen. Aus der Nichtnennung, bei offener Gestaltung der Interviewfragen, könnte aber auch abgeleitet werden, dass Unterschiede im Arbeitsrecht zwischen Deutschland und den Niederlanden keine großen Probleme oder Hindernisse in der Praxis der Betriebe, die mit den Experten Kontakt hatten, darstellen.

5.6 Vergleichbarkeit und Anerkennung von Aus- und Bildungsabschlüsse

K. Schneuing ist der Meinung, dass die unterschiedlichen nationalen Ausbildungsabschlüsse eine Barriere darstellen können. Dies ist vor allem im kaufmännischen Bereich der Fall, da die „niederländische [Ausbildung] doch von der deutschen abweicht“ und daher andere Anforderungsprofile in den Berufen bestehen (vgl. Interview 3). Auch kennt man in den Niederlanden die dreijährige Lehr- und Ausbildungszeit, wie sie in Deutschland besteht, nicht. Die Ausbildung verläuft dort viel über Schulen und Praktika. Manchmal wissen Arbeitgeber daher nicht über welche Grundkenntnisse der Arbeitnehmer aus dem Nachbarland verfügt, wenn er sich bewirbt (vgl. Interview 2). Dies ist als klarer Nachteil im Bewerbungsverfahren zu sehen. Da Unternehmer sehr wahrscheinlich lieber Arbeitgeber mit ihnen bekannten Qualifikationen einstellen.

Die Verschiedenheit der Ausbildungssysteme der beiden Länder schlägt sich auch als ein Problem bei der Anerkennung von Qualifikationen nieder (vgl. Interview 2). In reglementierten Berufen, wie zum Beispiel dem medizinischen Bereich, ist eine Anerkennung erforderlich um in Nachbarland arbeiten gehen zu dürfen. In diesen Berufen ist die internationale Vergleichbarkeit sehr weit vorgeschritten. Aber „es gibt noch ein paar Bereiche, das ist es noch nicht so genau umgesetzt“ (Interview 2). Eine Vereinheitlichung in Deutschland wird vor allem durch das Fehlen einer zentralen Anerkennungsstelle erschwert, ist sich H. Lammers sicher. Im Gegensatz zu den Niederlanden wird auf Ebene der einzelnen Bundesländer entschieden, ob eine Qualifikation anerkannt wird. In Niedersachsen

kann somit beispielsweise eine Qualifikation anerkannt, in Bayern jedoch abgelehnt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass es einem Arbeitnehmer in Deutschland nicht unbedingt deutlich ist, bei welchen Stellen er sich entsprechend Informieren kann (vgl. Interview 1). Dies ist vor allem für niederländische Bewerber ein Nachteil, da die deutschen Arbeitgeber im Vergleich zu den Niederländern großen Wert auf die Zeugnisse und Qualifikationen zu legen scheinen (vgl. Interview 3).

K. Schneuing betont, dass in den nicht reglementierten Berufen, vor allem in gewerblichen Bereich, grundsätzlich keine Probleme bei der Anerkennung von Aus - und Bildungsabschlüsse bestehen, da es den Unternehmen selbst überlassen ist, wen sie annehmen und wen nicht. Und gerade im Grenzbereich kennen sich die Unternehmen mit den Bildungsabschlüssen des Nachbarlandes aus (vgl. Interview 3).

An dieser Stelle muss auf jeden Fall angesetzt werden, da ansonsten gegen das von der EU eingeführte Recht auf Freizügigkeit verstoßen wird (vgl. Kapitel 2.2.1). Jedem Arbeitnehmer soll es möglich sein grenzenunabhängig innerhalb der EU eine Arbeit aufzunehmen.

5.7 Infrastruktur

M. Müller ist der Meinung, dass die Arbeitnehmer im EDR Gebiet sehr auf ein Auto angewiesen sind. Er nennt ein Beispiel um dies zu untermauern. Es wurde ein grenzüberschreitendes Projekt gestartet, dass Langzeitarbeitslose aus den Niederlanden nach Deutschland vermittelt hat, um dort eine Ausbildung zu absolvieren. Diese Arbeitnehmer wussten aber „nicht wie sie zur Arbeit kommen sollten“ (vgl. Interview 2). „Ohne Auto kann man es gar nicht“ (Interview 2). Das Problem der schlechten Infrastruktur kann man darauf zurückführen, dass im EDR Gebiet keine großen Ballungsgebiete bestehen und alles sehr weitläufig ist (vgl. Interview 2). H. Lammers betont, dass auch im EUREGIO Gebiet ein Auto zwingend notwendig ist, da in bestimmten Gebieten überhaupt kein öffentlichen Nahverkehr vorhanden ist. Er geht darauf ein, dass die EUREGIO Infrastrukturprojekte mitgestaltet, um diesem Problem entgegenzuwirken. Zum Beispiel, dass „der Zug von Münster nach Enschede [oder] zwischen [Bad] Bentheim und Oldenzaal wieder fährt“ und Autobahnverbindungen ausgebaut werden (vgl. Interview 1).

Es ist zu erkennen das Probleme in der Infrastruktur, vor allem im öffentlichen Nahverkehr, bestehen. Die Menschen sind wesentlich auf ein Auto angewiesen um ihren Arbeitsplatz zu erreichen. Arbeitnehmer, die kein Auto besitzen, haben daher Schwierigkeiten einen Arbeitsplatz der weiter entfernt ist, anzunehmen. Dies hemmt das Zusammen-

kommen von Angebot und Nachfrage. Diese Erkenntnisse decken sich mit der aufgestellten Hypothese.

5.8 Institutionen

K. Schneuing ist der Meinung, dass keine größere Anzahl von Institutionen nötig ist, um den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Euregios sind ausreichend für die Erstauskunft. Sie sind ein Kontaktpunkt, von dem aus alles weitere geregelt wird (vgl. Interview 3). Die Experten beschreiben zwar, dass ihre Arbeit zeitintensiv und manchmal sehr aufwendig sein kann, aber nennen nicht explizit, dass mehr EURES Berater nötig sind (vgl. Interview 2 & 3).

In dem Punkt, dass sich ein Netzwerk um den deutsch-niederländischen Arbeitsmarkt gebildet hat, sind sich die Interviewpartner einig. Sie beschreiben, dass deutsche und niederländische Arbeitsverwaltungen einen regen Kontakt untereinander pflegen. Stellenangebote oder Lebensläufe werden regelmäßig grenzüberschreitend ausgetauscht. An diesem Prozess sind auch die EURES Berater und Euregios beteiligt. Sie tauschen untereinander Kontaktdaten von suchenden Unternehmen und Arbeitnehmern aus oder leiten sie an Arbeitsagenturen weiter (Interview 1 & 3). Das „Kundenleitsystem“ verläuft daher ohne Schwierigkeiten, ist sich K. Schneuing sicher (vgl. Interview 3).

Auch die Koordination, wenn es um allgemeine Fragen und Informationen geht, scheint ausreichend vorhanden zu sein. Wenn es um tiefgreifende Fragen geht, wie zum Beispiel zur Rentenversicherung oder Krankenversicherung, wird an die EURES Berater verwiesen, beschreibt K. Schneuing (vgl. Interview 3). Auch werden regelmäßige Bürgersprechstunden von den Euregios EDR und EUREGIO organisiert, bei denen Finanzämter, Krankenkassen und andere relevante Institutionen eingeladen werden, um über die spezifische Probleme von Arbeitnehmern Stellung zu nehmen (vgl. Interview 2 & 3). H. Lammers beschreibt außerdem, dass die EURES - Berater untereinander im engen Kontakt zueinander stehen. Neues „Informationsmaterial wird [den anderen Beratern direkt] zu Verfügung gestellt“ und es werden regelmäßig Treffen verabredet, bei denen sie sich austauschen können (vgl. Interview 1).

Auch zu anderen Institutionen, wie zum Beispiel den Handelskammern, bestehen Kontakte. Nach Meinung der EURES - Beraterin und Arbeitsvermittlerin K. Schneuing, sind diese Beziehungen nicht sehr intensiv ist, da die Notwendigkeit bisher noch nicht bestand (vgl. Interview 3). M. Müller fügt hinzu, dass Gewerkschaften früher mehr in dem Netzwerk integriert waren. Da aber durch den Wegfall des offiziellen Status des EURES - Projektes

Rhein Waddenzee, Fördergelder entfallen sind (siehe Kapitel 3.2), haben sie „auch sofort aufgehört“ sich in dem Beratungsnetzwerk zu engagieren (vgl. Interview 2). H. Lammers und M. Müller nennen als Gründe für diese Auflösung, dass das EURES - Programm aufwendig zu begleiten ist und finanzielle Risiken mit sich bringt, die nicht mehr tragbar waren (vgl. Interview 1). An der Arbeit hätte sich aber nichts verändert, beschreibt H. Lammers. „Nur gibt es weniger Geld“. Die Fördermittel werden, laut ihm, nun bei anderen Stellen gesucht (vgl. Interview 1). M. Müller erklärt, dass er auch weiterhin noch als EURES - Berater betitelt wird und sich demnach nicht viel bezüglich seines Arbeitsauftrages geändert hat. Er sieht es für seine Arbeit jedoch als kritisch an, dass Fördergelder entfallen, da weniger Projekte für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt finanziell unterstützt werden können (vgl. Interview 2).

Im Großen und Ganzen verlaufen die Zusammenarbeiten und die Kontaktaufnahme unter den Institutionen und Beratern, laut Angaben der Experten, ohne große Schwierigkeiten. „Das Netzwerk besteht [...] nach wie vor. Und wenn ich wollte könnte ich immer Kontakt aufnehmen“ (vgl. Interview 2). Die Hypothese, dass bisher kein enges Netzwerk zwischen den Akteuren besteht und die Anzahl von Organisationen und Mitarbeitern noch nicht ausreichend vorhanden ist, kann aus diesen Erkenntnissen widerlegt werden.

5.9 Informationen

Die Informationsbarrieren können in drei Gruppen unterteilt werden.

Beratung

K. Schneuing beschreibt, dass viel Beratungsbedarf besteht, aber viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht wissen an welche Institutionen sie sich wenden sollen. Dass es zum Beispiel die EUREGIO gibt, die sehr viele Auskünfte erteilen kann, ist laut ihrer Meinung, nicht Jedem bekannt. „Arbeitgeber, sagen dann auch: Okay, bevor ich da [,,,] mich jetzt erst wegen einem Mann, den ich vielleicht einstellen will, mit drei verschiedenen Institutionen zusammensetzte, dann stelle ich doch lieber ein Landsmann ein“ (Interview 3). M. Müller erwähnt, dass nur wenig Werbung betrieben wird, um die Beratungsmöglichkeiten einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. „Jeden Monat haben wir Sprechstunde hier [in der EUREGIO], dann schreiben wir das in die Zeitung“. Aber er betont, dass diese Information, meistens über Mundpropaganda bekannt gemacht wird (vgl. Interview 2).

Im Interview gaben die Experten an, dass die Bekanntheit vom EURES - Netzwerk sehr gering ist (vgl. Interview 2 & 3). Das im Rhein Waddenzee Gebiet kein offizielles EURES - Netzwerk mehr besteht, spielt wahrscheinlich eine Rolle (vgl. Interview 3). Aus der Unter-

nehmensbefragung geht auch deutlich hervor, dass Unternehmen kaum, bis gar nicht, mit dem EURES - Projekt vertraut sind. 97% der deutschen und niederländischen Unternehmen gaben an, dass sie EURES nicht kennen (siehe Tabelle 2). K. Schneuing plädiert daher dafür, dass dieses Projekt an Bekanntheit gewinnen muss. Die grenzüberschreitenden Arbeitnehmer, sowie Interessenten, müssen wissen, dass Berater bei Fragen kontaktiert werden können und dass ein Netzwerk besteht, dass alle Probleme kompetent auflösen kann (vgl. Interview 3).

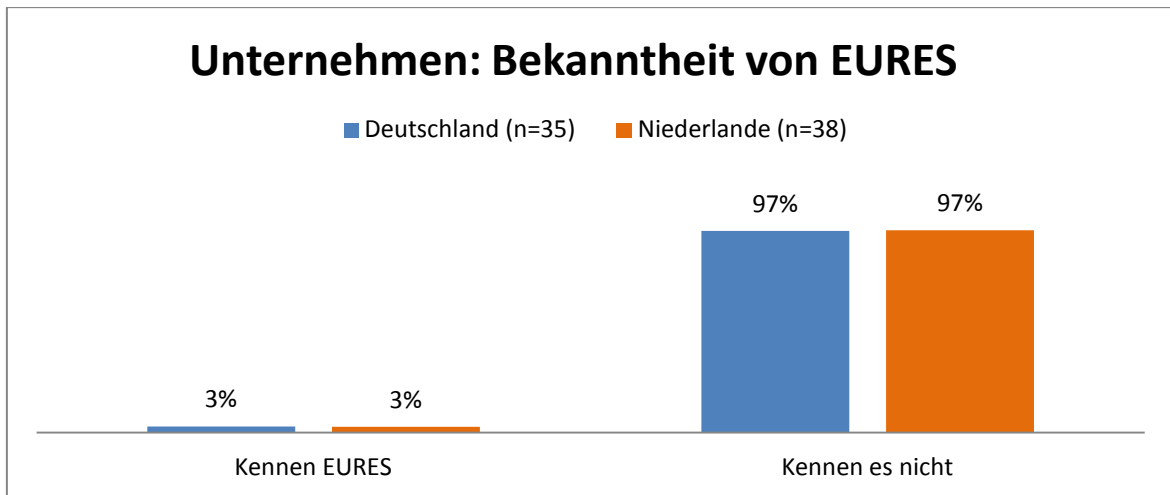


Tabelle 2: Unternehmen: Bekanntheit von EURES

Quelle: eigene Darstellung

Transparenz Angebot und Nachfrage

Die Transparenz von Angebot und Nachfrage endet an den nationalen Grenzen, aber es wird daran gearbeitet dies zu verbessern, ist sich M. Müller sicher (vgl. Interview 2). Es gibt zum Beispiel einen grenzüberschreitenden Stellenmarkt im Internet, der von der EU-REGIO Rhein-Waal mit Hilfe von Partnern ins Leben gerufen wurde. Dieser nennt sich euregio-JobRoboter⁹. Das Besondere an dem euregio-JobRoboter ist, dass dieser automatisch Webseiten von Unternehmen und Organisationen nach aktuellen Stellenangeboten durchsucht. Er erfasst somit auch Stellen, die von den Unternehmen nicht bei den offiziellen Arbeitsagenturen gemeldet sind (vgl. Interview 2). Daher leistet der euregio-Jobroboter einen wichtigen Beitrag, um die Transparenz von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen (vgl. Interview 2). Ein Problem besteht aber darin, dass nicht der ganze Raum des deutsch-niederländische Grenzgebietes erfasst wird. Das EDR Gebiet ist nicht mit inbegriffen. Laut Experten müsste der Suchradius auf dieses Gebiet dringend erweitert werden (vgl. Interview 1 & 2).

⁹ Siehe: <http://www.euregio-jobroboter.com/>

Einen weiteren Aspekt der die Transparenz von Angebot und Nachfrage erhöht, beschreibt K. Schneuing. Sie gibt an, dass versicherungspflichtige Stellenangebote, die bei den niederländischen und deutschen Arbeitsagenturen eingehen, automatisch ins EURES-Portal¹⁰ übertragen werden (vgl. Interview 3). Das EURES-Portal ist eine Internetplattform, die europaweit Jobangebote von Unternehmen und Stellenanzeigen aufführt. Das Problem besteht nur darin, dass diese Website nicht sehr bekannt ist und dadurch selten genutzt wird (vgl. Interview 3).

Monitoring

H. Lammers gab im Interviewgespräch an, dass Projekte von der EUREGIO durchgeführt wurden, um herauszufinden wie die aktuelle Arbeitsmarktsituation in den Grenzregionen aussieht. Wichtig ist zu wissen in welcher Region und in welcher Branche Fachkräftemangel herrscht und inwiefern ein demographischer Wandel stattgefunden hat. „Wir sehen jetzt genau welches Dorf und welche Stadt Mangel hat [...] und wo die Leute hinziehen“. Darauf aufbauend wird zurzeit untersucht, welche Möglichkeiten bestehen um eventuelle Probleme grenzüberschreitend aufzulösen (vgl. Interview 1).

5.10 Sonstige Hemmnisse und Probleme

In diesem Abschnitt werden Hemmnisse und Probleme wiedergegeben, die vorher nicht in der Literatur gefunden wurden.

Zeitarbeit

Viele deutsche Arbeitnehmer arbeiten in den Niederlanden über Zeitarbeitsfirmen (nl.: uitzendbureaus). Ein Problem entsteht dann, wenn sich die Konjunktur in den Niederlanden verschlechtert. Wenn niederländische Unternehmen Personal entlassen müssen, sind es dann hauptsächlich diese deutschen Zeitarbeiter (vgl. Interview 1). Eine solche Erfahrung haben viele deutsche Arbeitnehmer gemacht und wollen daraufhin nicht wieder in den Niederlanden arbeiten, ist sich M. Müller sicher (vgl. Interview 2). In den Niederlanden ist die Zeitarbeit weniger verbreitet und wird, aufgrund der geringen Entlohnung, die nah oder teilweise auch unter der Armutsgrenze liegt, kritisch diskutiert. „Ein Niederländer wird nie über deutsche Zeitarbeitsfirma arbeiten gehen. Sind doch keine Sklaven“ (Interview 1). Hier wird ein Unterschied in den nationalen Arbeitsformen deutlich. Aufgrund der Verschlechterung der Wirtschaftslage in den Niederlanden ist anzunehmen, dass aber auch hier eine Zunahme von niederländischen Zeitarbeitern in Deutschland stattfinden wird.

¹⁰ Siehe: <http://ec.europa.eu/eures/>

Minijobs

H. Lammers erklärt, dass es mit der weitverbreiteten geringfügigen Beschäftigung, den sogenannten Minijobs, in Deutschland Probleme gibt. Niederländer dürfen in Deutschland keinen Minijob annehmen, da sie dann nicht versichert sind. Weder in den Niederlanden noch in Deutschland. Um versichert zu sein, müsste ein Arbeitnehmer mehr private Beiträge bezahlen, als er verdient (vgl. Interview 1). Das System der geringfügigen Beschäftigung ist daher als ein Problem für den Austausch von Angebot und Nachfrage anzusehen.

Persönliche Gründe

Manche Menschen sehen davon ab ins Ausland zu gehen, da alle steuer- und sozialrechtlichen Pflichten neu geregelt werden müssen. Manchen ist dies einfach zu kompliziert und sie denken, dass es nur Probleme bereitet. „Ne, das ist mir einfach zu kompliziert. Dann ist meine Frau nicht versichert.[...] Dann kriege ich lieber Arbeitslosengeld in Deutschland, dann bleibe ich aber im vertrauten System“ (Interview 2). Die komplexe Bürokratie schreckt die Menschen ab einen Job im Nachbarland aufzunehmen, da sie oftmals bereits Schwierigkeiten haben die Formulare ihres eigenen Landes zu verstehen. Anlaufstellen die unterstützende Hilfestellungen bieten können sind Ihnen nicht bekannt. Zudem wollen sie ihr soziales Umfeld nicht verlassen. Sie haben einen Lebensmittelpunkt und wollen dort auch arbeiten (vgl. Interview 2).

Nationale Gesetzgebungen

H. Lammers und M. Müller sind der Meinung, dass bei nationalen Gesetzesverabschiedungen oder Änderungen mehr auf Grenzgänger geachtet werden müsste. Es sollte geprüft werden, welche Auswirkungen diese Gesetze auf die Grenzgänger haben könnten. In der Vergangenheit gab es das Öfteren Probleme, so dass Nachteile für Grenzgänger entstanden sind (vgl. Interview 1 & 2). Als Beispiel wird eine Veränderung bei der Rentenbesteuerung genannt: „Mehr als 60.000 Personen in den Niederlanden müssen jetzt die deutsche Rente versteuern in Deutschland. Mit rückwirkender Kraft zum 1. Januar 2005. Also das heißt 7 Jahre muss man auf einmal zurück bezahlen. Und das geht um umgerechnet 1.000 pro Jahr“ (Interview 1). Solche Beispiele sind nicht gerade fördernd für die grenzüberschreitende Arbeitsmarktentwicklung und sorgen für einen plötzlich erhöhten Beratungsbedarf, den die Berater zu decken haben. „Niederlande hat ein neues Krankengesetz angenommen. 1. Januar 2006. Und alle Grenzgänger hatten da ein ganz enorm großes Problem, Aber da wird nicht drauf geachtet (...) und da haben wir auf einmal 8.000 Fragen über Krankenversicherung“ (Interview 1).

5.11 Entwicklung des deutsch-niederländischen Arbeitsmarktes

Alle Experten sind sich einig, dass die grenzüberschreitende Arbeiterbewegung in den letzten Jahren zugenommen hat und es immer mehr Grenzgänger werden (vgl. Interview 1, 2 & 3). Laut M. Müller haben die Menschen ihren Aktionsradius wesentlich erweitert: Früher standen sie „mit dem Rücken zur Grenze [und] drehen sich nicht einmal um“ (Interview 2). Auch H. Lammers sagt aus, dass sich der Anstieg auch in seiner Arbeit widerspiegelt, da die Anzahl der von ihm beratenden Leute gestiegen ist (vgl. Interview 1).

H. Lammers beschreibt, dass die Anzahl von Grenzpendlern im deutsch-niederländischen Raum zurzeit um die 60.000 Menschen beträgt. Vor einigen Jahren gab es ungefähr 45.000 Deutsche, die in die Niederlande pendelten um dort zu arbeiten. Demgegenüber standen 15.000 Niederländer, die den Weg nach Deutschland fanden (vgl. Interview 1). Und auch M. Müller spricht allein von 7.000 – 9.000 Grenzpendlern allein in seinem Bezirk (vgl. Interview 2). Er gibt aber hinzufügend an, dass dies nur Schätzungen sind, da keine statistischen Zahlen vorliegen.

Die Experten bemerken aber alle eine Veränderung in den letzten Jahren. Die Anzahl Deutscher, die in den Niederlanden arbeiten, hat abgenommen, während häufiger Niederländer in Deutschland eine Arbeitsstelle suchen (vgl. Interview 1, 2 & 3). H. Lammers vermutet, dass die Anzahl der Grenzpendler nun ungefähr als gleichwertig anzusehen ist (vgl. Interview 1). Diese Veränderung hat laut den Experten hauptsächlich etwas mit der Wirtschaftslage in den Niederlanden zu tun. Durch die Rezession ist die Arbeitslosenquote gestiegen und das allgemeine Lohnniveau gesunken. Deutschland ist als Arbeitsland daher für die Niederländer attraktiver geworden (vgl. Interview 1 & 2).

Wenn man dieser Einschätzung Glauben schenken darf und mit dem Zahlenwerk vom Jahren 2005 vergleicht (siehe Kapitel 3.2), ist ein enormer Anstieg der Grenzpendlerzahlen zu erkennen. Es werden jedoch statistisch abgesicherte Zahlen benötigt, um detailliertere Aussagen treffen zu können. Die Gründe für diesen Zuwachs sind nur zu vermuten. Es ist aber anzunehmen, dass die Hemmnisse und Probleme, die ein grenzüberschreitenden Austausch von Angebot und Nachfrage hemmen, in den letzten Jahren durch eingeführte Gesetze und Projekte zur Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes geringer geworden sind.

6. Kapitel: Schlussfolgerung

Ziel dieser Untersuchung war Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes im deutsch niederländischen Raum zu entwerfen. Um Handlungsempfehlungen geben zu können wurde diese Hauptfrage entwickelt:

Welche Hindernisse und Probleme hemmen das Matching von Angebot und Nachfrage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Rhein Waddenzee Gebiet?

Um diese Frage beantworten zu können wurden Unternehmen und Experten über ihre Erfahrungen und Ansichten befragt. Die Ergebnisse sind wie folgt:

Sprachliche Mängel werden als größtes Hemmnis genannt, um ein erfolgreiches Matching von Angebot und Nachfrage zu realisieren. Besonders in Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau sind gute Sprach- und Schreibfertigkeiten als Voraussetzung anzusehen. Kulturelle Unterschiede sind für Niederländer eher ein Thema, als für Deutsche. In den Niederlanden wird mehr in Teams zusammengearbeitet und jeder ist dort für einen Teilbereich oder eine Aufgabe verantwortlich. Niederländer sind daher das deutsche „Chefverhalten“ nicht gewohnt. Aber als großes Problem um im Nachbarland arbeiten zu gehen, beziehungsweise eingestellt zu werden wird dies nicht gesehen. Die Nationen scheinen sich in kultureller Hinsicht immer weiter einen Schritt aufeinander zuzugehen. Arbeitsrechtliche Hemmnisse machen nur einen kleinen Teil der Probleme aus. Dieser Faktor scheint in den Grenzregionen durch Weiterentwicklung von Gesetzgebungen immer geringer zu werden. Bezogen auf das Arbeitsrecht können sich Unternehmen und Arbeitgeber informieren und müssen lediglich wissen wo sie sich diese Information beschaffen können. Die steuerlichen Abzüge sind in Deutschland wesentlich höher als in den Niederlanden und können daher für sie als großes Hemmnis angesehen werden. Zudem stellen komplexe bürokratische Verfahren hohe Hürden für einen Arbeitnehmer dar. Besonders, wenn sie sich mit fremdsprachigen Formularen auseinandersetzen müssen. Oftmals steht sie alleine vor diesem Berg, es fehlt ihm an Beratung und Orientierung. Das Krankmelden ist in Deutschland wesentlich aufwendiger, da dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden muss, um im Krankheitsfall abgesichert zu sein. Wenn ein Arbeitnehmer krank wird, dann meldet er sich nur bei seinem Arbeitgeber ab, muss seine Krankheit aber nicht von einem Hausarzt bestätigt lassen. Dies kann zu einem Problem führen, wenn niederländische Arbeitnehmer diese Information nicht haben. Sie warten dann vergeblich auf ihre Entgeltfortzahlung. Aufgrund von länderspezifischen Ausbildungssystemen, kann Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikation Probleme mit sich bringen. Zudem ist es in Deutschland nicht deutlich an welche

Instanz sich niederländische Arbeitnehmer wenden können, wenn sie eine berufliche Anerkennung ihres Abschlusses anstreben.

Probleme beim Matching von Angebot und Nachfrage kann durch eine schlecht ausgebaute Infrastruktur gehemmt werden. In dem Untersuchungsgebiet wurde festgestellt, dass Arbeitnehmer auf ein Auto angewiesen sind, um ihren eventuellen Arbeitsplatz im Nachbarland zu erreichen, da das öffentliche Nahverkehrsnetz nicht ausreichend ausgebaut ist. Die Beratungsmöglichkeiten bei jeglichen Fragen über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bestehen, ist nicht jedem bekannt. Die Transparenz von Angebot und Nachfrage muss gegeben sein, um kein Hindernis darzustellen. Es ist aber festzustellen, dass Freie Arbeitsstellen in Grenzregionen selten auch für Arbeitnehmer im Nachbarland zu Verfügung gestellt werden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass viele in der Literatur beschriebenen Hemmnisse und Probleme sich auch in der erlebten Alltagspraxis der Experten und Unternehmen wieder finden lassen. Fast alle Hypothesen über Hemmnisse und Schwierigkeiten wurden bestätigt. Es konnten ergänzend aber neue Themenfelder aus der Praxis und Beispiele an denen man mit Verbesserungsvorschlägen ansetzen kann, hinzugefügt werden.

Im Kapitel 7 werden mögliche Ansätze für weiterführende Studien genannt.

6.1 Kritische Reflexion

Die zentrale Frage *„Welche Hindernisse und Probleme hemmen das Matching von Angebot und Nachfrage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Rhein Waddenzee Gebiet?“* konnte in dieser Untersuchung erfolgreich beantwortet werden. Aber dennoch hat diese Untersuchung kleinere Defizite aufzuweisen, auf die folgend eingegangen wird. Daran anschließend wird ein Ausblick auf mögliche weiterführende Studien gegeben.

Zu Beginn der Studie sollte der Forschungsschwerpunkte mehr auf Schwierigkeiten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes auf Seite der Unternehmen liegen. Dementsprechend wurde der Umfragebogen konzipiert. In den Experteninterviews wurde dann deutlich, dass es auf Unternehmensseite weniger Probleme gibt, beziehungsweise diese meist geringer sind als auf Arbeitnehmerseite. Demzufolge wurde sich dann dazu entschlossen den Fokus nicht allein auf die Unternehmen zu legen, sondern die Arbeitnehmer in die zu untersuchende Fragestellung mit einzubeziehen. Hieraus wurde sich ein größerer Einblick in das Thema und eine umfassendere Darstellung der Hemmnisse und Schwierigkeiten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes erhofft. Aus diesem Grund sind nicht alle Fra-

gen bei der Unternehmensbefragung genutzt worden, beziehungsweise haben einen Eingang in diese Arbeit gefunden.

Dieser Problematik hätte vermieden werden können. Die Unternehmensbefragung und die Experteninterviews wurden in dieser Untersuchung zeitgleich ausgeführt. Vorteilhafter wäre es gewesen, wenn diese zeitlich versetzt stattgefunden hätten, da sich der Wissenshorizont mit der Durchführung der Experteninterviews erweitert hat. Dementsprechend wären die Fragen bei der Umfrage angepasst worden. Zum Beispiel ist das Problem der Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen erst in den Experteninterviews deutlich geworden. Informationen zu diesem Hemmnis, lassen sich in den Umfrageergebnissen nicht finden, da nicht nach ihnen gefragt wurde.

Des Weiteren wäre es bei den Experteninterviews von Vorteil gewesen ein Vorinterview zu führen. Zum einen hätte man einen ersten Einblick in das Themenfeld bekommen. Zum anderen hätte man den Leitfaden überprüfen und gegebenenfalls anpassen können.

Ergänzend zu der Befragung der Unternehmen und den Experteninterviews, wäre es sinnvoll die Ansichten, Meinungen und Erfahrungen der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer zu erfassen. Um Ergebnisse über die Sichtweise der Arbeitnehmer zu bekommen, hätte eine größere Personenanzahl auf beiden Seiten der deutsch-niederländischen Grenze im Rhein Waddenzee Gebiet untersucht werden müssen. Das Erlangen der Personendaten hätte einen Aufwand bedeutet, der den zeitlichen Rahmen dieser Arbeit gesprengt hätte. Es ist jedoch anzuraten weitere Studien in diesem Themenfeld durchzuführen, damit alle Sichtweisen berücksichtigt werden können.

In dieser Untersuchung wurden insgesamt 600 Unternehmen angeschrieben, die Rücklaufquote betrug lediglich 12,5%. Dementsprechend ist die Repräsentativität als nicht sehr hoch zu bewerten, was die Generalisierung der Aussagen erschwert. Ein Verbesserungsvorschlag wäre die Email mit der Befragung nicht an die allgemeinen Kontaktdaten der Firma zu senden, sondern diese gezielt an bestimmte Mitarbeiter, die sich mit der Personalrekrutierung beschäftigen, weiterzuleiten. Demzufolge wäre es nötig gewesen sich vorher telefonisch mit dem Unternehmen in Kontakt zu setzen, um eine höhere Rücklaufquote zu erzielen.

Die Untersuchung gibt keine Erkenntnisse darüber, ob ein Unterschied bei den Problemen und Hemmnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zwischen den Regionen EDR und EUREGIO besteht. Dies hätte in der Unternehmensberatung mit einer Frage, wo der Sitz des Unternehmens ist und mit zielgerichteten Fragen bei den Interviews bewerkstelligt werden können. Eine Folgeuntersuchung im Hinblick auf diese Thema wäre interessant.

Für weitere Studien wäre es sinnvoll die genaue Anzahl von Grenzgängern im Rhein Waddenzee Gebiet zu erfassen. In der Literatur lassen sich diesbezüglich kaum übereinstimmbare, oder nur ältere, Daten finden und auch die Experten können nur grobe Schätzungen abgeben. Je mehr Wissen über diese Personengruppe besteht, desto gezielter können unterstützende Angebote ausgearbeitet werden.

Schwierigkeiten bestanden bei dem Erstellen des Kapitels Theorie. Da keine Theorien über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes im Hinblick auf den Arbeitsmarkt bestehen, wurden aus Arbeitsmarkttheorien relevante Ansatzpunkte abgeleitet. Daher wäre es interessant eine Untersuchung auszuführen, die sich mit der Entwicklung einer Theorie über den grenzüberschreiten Arbeitsmarkt, befasst.

Zum Schluss möchte ich noch anmerken, dass ich viel Erfahrung gesammelt habe über den Prozess des Erstellens einer Bachelorarbeit. Diese wird mir sicherlich in meiner weiteren Studienzeit sehr nützlich sein.

7. Kapitel: Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden anhand von den Ergebnissen, die in der Untersuchung erzielt worden sind, Handlungsempfehlungen gegeben, um den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Rhein Waddenzee Gebiet barriere- und problemfreier zu gestalten und somit weiterzuentwickeln.

7.1 Beratung und Informationen

Ein funktionierendes Netzwerk von Beratern und Institutionen um den deutsch-niederländischen Arbeitsmarkt im Rhein Waddenzee Gebiet besteht, aber deren Bekanntheit ist gering. Arbeitsmarktinformationen über Arbeitsangebot und -nachfrage sind vorhanden, könnten aber weiter ausgebaut werden.

- **Öffentlichkeitsarbeit** – Das EURES- Portal, mit europaweiten Stellenangeboten und Ausschreibungen im Internet, ist nur wenigen Personen bekannt. Auch, dass es EURES - Berater gibt, die bei Problemen und Fragen zur Rate gezogen werden können. Daher ist zu empfehlen verstärkt Werbung zu machen, damit (potenzielle) Arbeitnehmer und Unternehmen Kenntnis über Beratungs-, Informations- und Vermittlungsdienste erlangen, und somit wissen an welche Stellen sie sich ohne großen Zeitaufwand wenden können.

- **Euregio-JobRoboter** – Der euregio-JobRoboter gibt Stellenangebote im Gebiet von Nordhorn bis Aachen und von Hengelo bis Maastricht aus. Der EDR-Raum ist aber nicht mit inbegriffen. Um die Transparenz von Arbeitsangeboten entlang der deutsch-niederländischen Grenze zu erhöhen, wäre dieses aber ein sinnvoller Ansatz. Daher ist zu empfehlen den euregio-Jobroboter auf das Gebiet der EDR auszuweiten. Außerdem sollte auch die Bekanntheit des Euregio-Jobroboters verstärkt werden. Es wäre zum Beispiel sinnvoll diesen auf dem Internet Auftritt der Bundesagentur für Arbeit und dem niederländischen UWV kenntlich zu machen. Eine andere Variante wäre es, die Suchmaschinen dieser Seiten um die Grenzregion zu erweitern. Gibt man beispielsweise bei der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit seinen erlernten Beruf, den eigenen Wohnort sowie den Umkreis in dem sich die Arbeitsstelle befinden soll ein, ist diese Suche auf die nationale Grenze beschränkt. Man kann zwar bei der Suche nach Umkreis, Region oder einer landesweiten Suche unterscheiden, eine grenzübergreifende Suche gibt es jedoch nicht. Somit wird dem suchenden Arbeitnehmer die Informationsfindung, dass sich möglicherweise eine Arbeitsstelle in ihrer direkten Umgebung befindet erschwert. Vielleicht würden mehr Arbeitnehmer in Grenzregionen über die Aufnahme einer Arbeitsstelle im Nachbarland nachdenken, wenn Ihnen die Informationen leichter zugänglich und präsenter wären.

7.2 Projektförderung

Die Beantragung von Fördermitteln sollte vereinfacht werden. Beispielsweise war das EURES Rhein Waddenzee Projekt sehr aufwendig, da die Laufzeit nicht mehr als ein Jahr betrug. „Jedes Jahr muss man auf neue Gelder wieder beantragen und wenn man als Berater, also bezahlt wird aus diesem Projekt und nicht mal weiß ob man nächstes Jahr wieder weiter machen kann. Das ist viel zu unsicher“ (Interview 1). Dementsprechend sollten Projekte eine längere Förderdauer aufweisen, damit eine Personalkontinuität gegeben ist. Oftmals sind die Stellen der Berater an die entsprechenden Projekte gebunden, somit verfügen sie meist über befristete Arbeitsverträge. Diese Instabilität führt zu einem hohen Personalwechsel und somit zu Wissensverlust, beziehungsweise zu erschwerten Projektbedingungen, da neue Mitarbeiter wieder eingearbeitet und ins Netzwerk integriert werden müssen. Ein weiterer Grund für eine längere Projektdauer ist, dass die Zeit für die ständige Neubeantragung effektiver genutzt und die Bürokratie vermindert werden kann.

Des Weiteren muss der finanzielle Eigenanteil der grenzüberschreitenden Projekte klar geregelt werden und darf kein zu hohes Risiko für die durchzuführenden Stellen sein. „Man gibt das Geld aus, aber wenn es sich nachher zeigt, dass es zu Unrecht war, also dass andere Sachen damit gemacht worden sind, und dann haften wir als Euregio. Und wir konnten das Risiko nicht mehr gehen“ (Interview 1). Dies beschreibt H. Lammers als Grund dafür, dass es die EURES Rhein Waddenzee offiziell nicht mehr gibt. Dieser Druck muss den Instanzen genommen werden.

Wenn diese Hürden abgebaut werden würden, könnte das EURES Rhein Waddenzee Netzwerk offiziell wieder eingeführt werden. Die Arbeit an sich hatte sich laut der Experten durch die Auflösung nicht wesentlich verändert und auch der Titel EURES - Berater wurde weiter beibehalten (vgl. Interview 1 & 2). „Nur gibt es etwas weniger Geld um grenzüberschreitende Sachen zu machen“ (Interview 1) und einige Netzwerkpartner sind dadurch abgesprungen (vgl. Interview 2). Aber damit die bisher geleistete Arbeit weitergeführt und sogar intensiviert werden kann, ist eine weitere sichere finanzielle Förderung notwendig. Dies könnte mit den Wiedereinstieg ins EURES-Netzwerk gelingen, falls wie oben Angeben, die Rahmenbedingungen geändert werden würde.

7.3 Aus- und Weiterbildung

Ein zentrales Maßnahmenfeld ist die Aus- und Weiterbildung. Arbeitnehmer erhalten dadurch spezielle Kompetenzen und wagen eher den Sprung über die Grenze. Zudem werden sie durch ihre erworbenen Fähigkeiten attraktiver für ausländische Unternehmen.

- **Sprache** – Die Sprache ist eine große Barriere um im Ausland einen Job anzunehmen, beziehungsweise angenommen zu werden. Um Sprachfähigkeiten zu vermitteln stehen die Schulen natürlich im Fokus. Den Schülern sollte so früh wie möglich die Chance gegeben werden sich mit einer Fremdsprache auseinanderzusetzen. Denn „insbesondere die Aussprache wird in jüngeren Jahren besser erworben“ (Wenzel, 2005). Daher kann, gerade in Grenträumen, empfohlen werden mit dem Unterricht von der deutschen, beziehungsweise niederländischen Sprache, bereits in der Kindergarten- oder Grundschulzeit und auf der niederländischen Seiten der vergleichbaren „Basisschool“, zu beginnen. In der Regel werden die Fremdsprache Niederländisch in Deutschland und Deutsch in den Niederlanden erst in den weiterführenden Schulen angeboten (Wenzel, 2003). Zudem kommen die Kinder bei dem Erlernen der Sprachen früh mit der Kultur des Nach-

barn in Kontakt, was wiederum positive Effekte auf die Integration und dem gegenseitigem Verständnis haben kann.

- **Informationen über berufliche Aus- und Weiterbildungen** – Das es Fördergelder für berufliche Aus- und Weiterbildungen von der EU gibt, ist bislang nur wenigen bekannt (Hamel, 2012, S. 26). Es besteht zum Beispiel ein von der EU gefördertes Austauschprogramm namens Leonardo da Vinci. Dieses grenzüberschreitende Projekt unterstützt mit finanziellen Mitteln „den Austausch von Ausbildern, Azubis, Studierenden und jungen Arbeitnehmern (beziehungsweise jungen Arbeitslosen)“ (Career-Contact, n.d.). Gefördert werden Praktika und berufliche Ausbildungen bei ausländischen Unternehmen oder Bildungsinstitutionen (Career-Contact, n.d.). Diese Auslandsaufenthalte sind ideal um Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern und interkulturelle Kompetenzen zu fördern“ (Hamel, 2012, S. 26). Empfehlenswert ist es daher diese Möglichkeiten für Unternehmen und Arbeitgeber, die sich mit dem internationalen Handel beschäftigen. Zum Beispiel durch das Bereitstellen von Informationsmaterial in Berufsbildenden Schulen.

7.4 Sonstige

- **Infrastruktur** – Der Ausbau eines grenzüberschreitenden Nahverkehrs würde die Mobilität, besonders derjenigen die kein Auto besitzen, steigern. Gute Ansätze wurden hier bereits von den Experten genannt, beispielsweise die Bahnverbindungen oder Autobahnen zu verbessern (vgl. Interview 1).
- **Anerkennung von Qualifikationen** – Berufliche Abschlüsse und Qualifikationen sollten nicht nur auf der nationalen, sondern auch der internationalen Ebene vergleichbar sein. Das würde es Arbeitgebern erleichtern einen ausländischen Arbeitnehmer einzustellen. Der Bewerbung könnten Personalentscheider genau entnehmen, ob der Bewerber mit seinen dargestellten Qualifikationen zur ausgeschriebenen Stelle passt. Im Hochschulbereich wurde es durch den Bologna Prozess möglich Studiengänge miteinander vergleichbar zu machen. Dieser Prozess, der noch stetig weiterzuentwickeln ist, sollte auf das duale Berufsausbildungssystem übertragen werden. Bis alle Abschlüsse und Qualifikationen vergleichbar sind (in Deutschland gibt es beispielsweise 344 Ausbildungsberufe)¹¹, sollte Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine Information als Orientierung an die Hand gegeben werden. Wenn ein Arbeitnehmer sich im Ausland über eine Arbeitsstelle informie-

¹¹ Bundesinstitut für Bildung, 2012

ren oder auf eine Stelle bewerben möchte, steht er vor der Frage wie sein erlernter Beruf in den Niederlanden heißt. Um diese Frage zu beantworten könnte ein „grenzüberschreitenden Berufskatalog“ erstellt werden, der den jeweiligen Beruf auf Deutsch und Niederländisch beschreibt. Es könnten Hinweise auf Unterschiede im Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Länder und artverwandte Berufe gegeben werden. Ergänzt werden könnte dieses Angebot durch eine Darstellung von möglichen Lohnunterschieden zwischen den Ländern und weiteren relevanten Informationen. Ein solcher „grenzüberschreitender Berufskatalog“ könnte beispielsweise an die Angebote der Bundesagentur für Arbeit und dem UWV gekoppelt und auf Seiten von weiteren Akteuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes verlinkt werden.

- **Bürokratie abbauen** – Die Einführung von europaweiten Formularen könnte helfen die Bürokratie abzubauen. Unternehmen, die einen Grenzpendler eingestellt haben, müssten sich dann nicht mehr zeitintensiv mit fremden Formularen beschäftigen.
- **Nationale Gesetzte** – Wenn ein neues nationales Gesetz in Kraft tritt kann es dazu kommen, dass Nachteile für Grenzgänger auftreten. Daher ist es notwendig, dass grenzübergreifenden Arbeitnehmern bei Gesetzänderungen mehr Beachtung geschenkt wird. Zum Beispiel könnte eine Regel eingeführt werden, dass bei nationalen Gesetzesentwürfen oder -änderungen, geprüft werden muss welche Auswirkungen es auf Grenzgänger hat, um sicherzugehen, dass für diese Personengruppe keine Nachteile entstehen.

Literaturverzeichnis

- Bouwens, S. (2004). The dynamics of cross-border labor: Commuting from the Dutch to the German part of the Euregio Meuse-Rhine, 1960-2000. *Journal of Borderlands Studies*, 19(2), 135-153.
- Bouwmeester, P. (2008). *Mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt: een onderzoek naar de belemmerende en bevorderende factoren voor grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden in de EUREGIO(Rijn-Ems-IJssel) en in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Universiteit Twente.
- Busse, G. & Frietman, J. (1998): Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord. In: de Gijssel, P & Wenzel, H.J. (Hrsg.): *Mobilität und Kooperation auf grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten: Deutschland-Niederlande*. Bramsche: Rasch, S. 37-61.
- Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- De Gijssel, P. & Wenzel, H.J. (1998). *Mobilität und Kooperation auf grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten: Deutschland - Niederlande*. Osnabrück: Universitätsverlag Rasch.
- Duden Wirtschaft von A bis Z (2009). *Grundlagenwissen für Schule und Studium. Beruf und Alltag* (4th ed.). Mannheim: Bibliographisches Institut.
- Europäische Kommission (2006). *EURES, das europäische Portal zur beruflichen Mobilität*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Europäische Kommission (2007). *50 Wege vorwärts Europas größte Erfolge*. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2009). *EURES gestern und heute Seit 15 Jahren Vermittlung von Arbeitsplätzen in Europa*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2004). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hamel, S. (2012, 20 Juni). Auslandspraxis wird auch für Azubis wichtig. *Grafschafter Nachrichten*, S. 22.
- Janssen, M. (1998). Mobilität Höherqualifizierter auf nationalen und grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Deutschland und den Niederlanden. In: de Gijssel, P. & Wenzel, H.J. (Hrsg.): *Mobilität und Kooperation auf grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten: Deutschland-Niederlande*. Bramsche: Rasch, S. 76-100.
- Kropp, C., Regionale Innovatiestrategie Weser Eems, Vonk, T. & EDR (2003). *Vademecum binationale handelscontacten in de Eems Dollard Regio/Vademecum binationaler Wirtschaftskontakte in der Ems Dollart Region*. Lingen: EU-Referat Kreishandwerkerschaft.
- Mayer, H. O. (2008). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung Durchführung Auswertung*. München: Oldenbourg.
- Mayring, S. (2003). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5th ed.). Weinheim: Beltz.
- Meuser, M. & Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, D. & Kraimer, K. (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441-471.
- Muskat, M., Blackman, D. & Muskat, B. (2012). Mixed Methods: Combining Expert Interviews, Cross-Impact Analysis and Scenario Development. *The Electronic Journal of Business Research Methods Volume 10 Issue 1* (pp 09-21).
- Pepplinkhuizen, L. (2009). *Die deutsch-niederländische Zusammenarbeit im Grenzgebiet*. München: GRIN Verlag.
- Pfadenhauer, M. (2007). Das Experteninterview. Ein Gespräch auf gleicher Augenhöhe. In: Buber, R. & Holzmüller, H. (Hrsg.): *Qualitative Marktforschung: Konzepte - Methoden - Analysen*. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 449-462.

- ProArbeit Niederrhein, Etil, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (2004). *Spuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes: Entwicklung und Erprobung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmonitors für die Euregio Rhein-Waal und die Euregio Rhein-Maas-Nord*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
- Schwind, M. (1972). *Lehrbuch der Allgemeinen Geographie. Allgemeine Staatengeographie* (8th ed.). Berlin: de Gruyter
- Smit, J. G. (1998). Soziokulturelle und industrielle Regionalstrukturen im Grenzgebiet zwischen den Niederlanden und Deutschland. In: de Gijssel, P. & Wenzel, H. J. (Hrsg.): *Mobilität und Kooperation auf grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten: Deutschland – Niederlande*. Bramsche: Rasch, S. 77-100.
- Stiller, S. (2004). Integrationseffekte in Regionen an EU-Binnengrenzen – Implikationen der Standort- und Handelstheorie. In: Thormählen, L. (Hrsg.): *Entwicklung europäischer Grenzräume bei abnehmender Bedeutung nationaler Grenzen. Deutsch-dänische und deutsch-niederländische Grenzräume im europäischen Integrationsprozess*. Hannover: Verlag der ARL, S. 9-19.
- Teunis, U. (1995). *Informatiesysteem onderwijs-arbeidsmarkt voor de Euregio Maas-Rijn*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen, Rijksuniversiteit Limburg.
- Thormählen, L. (2004). Einführung. Integration in Grenzräumen, ein Thema mit wachsender Bedeutung. In: Thormählen, L. (Hrsg.): *Entwicklung europäischer Grenzräume bei abnehmender Bedeutung nationaler Grenzen. Deutsch-dänische und deutsch-niederländische Grenzräume im europäischen Integrationsprozess*. Hannover: Verlag der ARL, S. 1-8.
- Van Dam, J. W. & de Grip, A. (1991). *De Euregionale arbeidsmarkt: van fictie naar werkelijkheid. Knelpunten, initiatieven en beleidsmogelijkheden*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Van Dam, J. W., de Grip, A. & Heijke, J.A.M. (1992). Naar een Euregionale arbeidsmarkt Maas-Rijn. *Economisch-statistische berichten*, 77, 321-324.
- Van Dijk, J. & Zanen, T. J. (2000). Grensoverschrijdende samenwerking en de arbeidsmarkt in de Eems-Dollard regio. In: Boekema, F. (Hrsg.): *Grensregio's en arbeidsmarkten: theoretische en empirische perspectieven*. Assen: Van Gorcum.
- Vennix, J.A.M. (2009). *Theorie en praktijk van empirisch onderzoek* (3rd ed.). Essex: Pearson Education Limited.
- Verschuren, P. & Doorewaard, H. (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek* (4th ed.). Den Haag: Uitgeverij Lemma.
- Weinberg, J. (1999). *Neue Arbeitsmarkttheorien zur Erklärung der Arbeitslosigkeit in Deutschland in kritischer Reflexion*. Marburg: Tectum Verlag.
- Whiterick, M., Ross, S. & Small, J. (2001). *A Modern Dictionary of Geography*. New York: Oxford University Press.
- Wilhelmi, M. (2005). *Mismatch Arbeitslosigkeit. Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik in Europa - Stand 2004/2005*. Norderstedt: GRIN Verlag.
- Wille, C. & Ohnesorg, S. (2005). *Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion: Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens "Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020"*. Saarbrücken: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.
- Woltering, M. (1998). Strukturen und Probleme der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland und in den Niederlanden. In: de Gijssel, P. & Wenzel, H. J. (Hrsg.): *Mobilität und Kooperation auf grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten: Deutschland – Niederlande*. Bramsche: Rasch, S. 77-100.
- Zandonella, B. (2006). *Pocket Europa. EU-Begriffe und Länderdaten*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

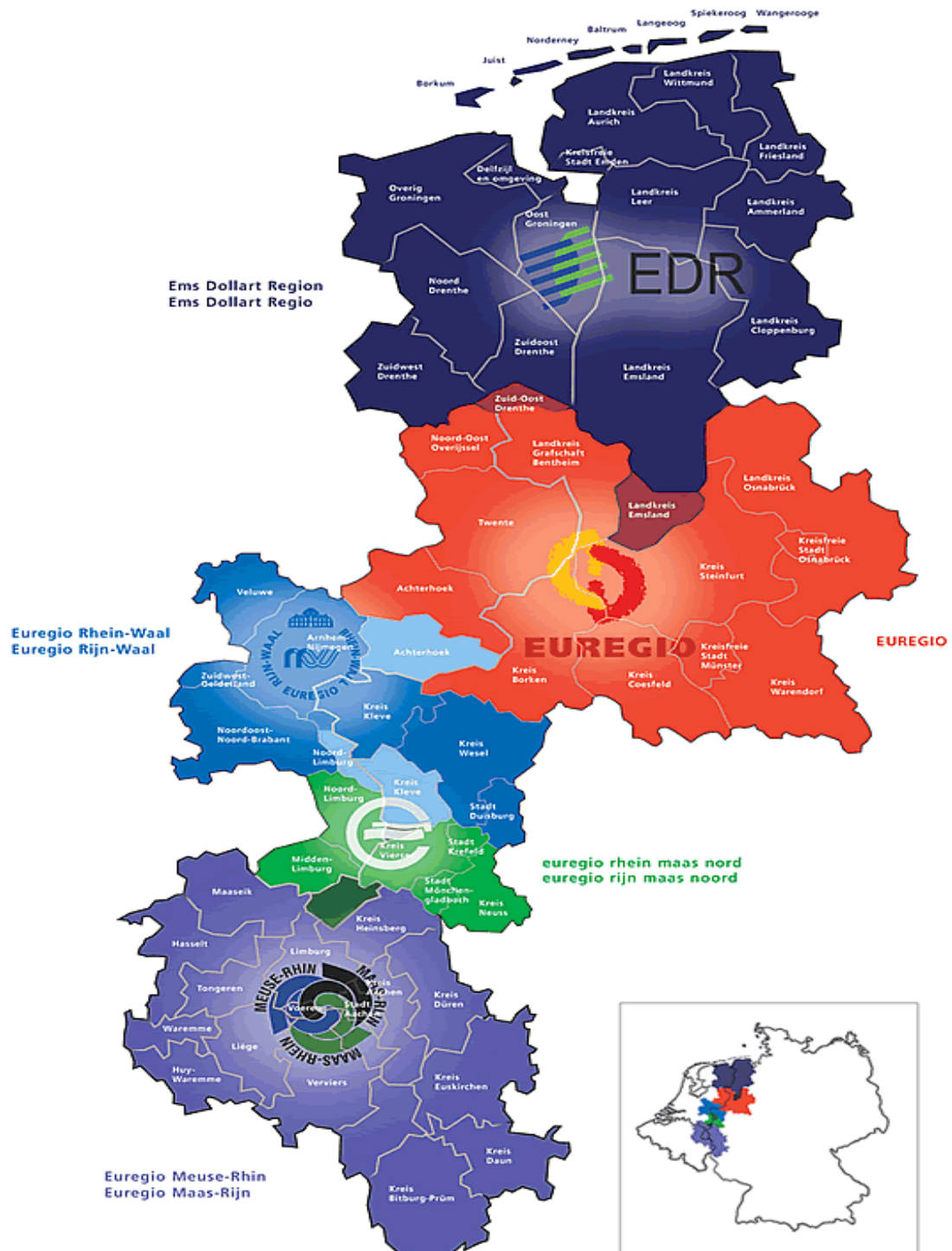
Internet-Ressourcen (verifiziert am 16.08.2012)

- Ahmadnezhad, E. (2009). *Research Design Mixed Methods* [PowerPoint- Präsentation]. Verfügbar unter: www.pitt.edu/~super4/36011-37001/36411.ppt
- Bundesinstitut für Bildung (2012). *Anzahl der Ausbildungsberufe*. Verfügbar unter: <http://www.bibb.de/de/wlk26560.htm>
- Career-Contact (n.d.). *Die Austauschprogramme der EU - Leonardo da Vinci*. Verfügbar unter: <http://www.career-contact.de/themeninfos/eu-programme/leonardo.php>
- Casapicola, A. M. C. (2005). *Die Scham-Lust des Gesehenwerdens. Phänomene der Aufmerksamkeit in der Österreichischen Castingsendung Starmania*. Verfügbar unter: <http://aspm.ni.lo-net2.de/samples-archiv/Samples4/casapicola.pdf>
- Eems Dollard Regio (2011). *Samenwerking Duitsland: belangrijke economische kans voor Noord-Nederland* [PowerPoint- Präsentation]. Verfügbar unter: <http://geopromotion.nl/downloads/presentaties/Workshop%20F%20EDR%20%28GeoPromotion%20Congres%2013-5-2011%29.pdf>
- Eikenaar, A. (2007). Fallbeispiel Niederlande. "Mindestlohn, ein deutsches Drama". Verfügbar unter: <http://www.stern.de/politik/ausland/fallbeispiel-niederlande-mindestlohn-ein-deutsches-drama-602749.html>
- EUREGIO (n.d.). *Das EUREGIO-Gebiet*. Verfügbar unter: <http://www.euregio.de/cms/publish/content/showpage.asp?themeid=35>
- EURES (n.d.). *Karte der Grenzregionen*. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=de>
- Eures Rhein Waddenzee (n.d.). *Wichtige Änderung bei der Festlegung der Sozialversicherungspflicht bei Beschäftigung in mehreren Ländern*. Verfügbar unter: <http://www.euresrheinwaddenzee.info/cms/publish/content/showpage.asp?pageid=997>
- Euro-Informationen (n.d.). Sozialversicherung und Versicherungspflicht. Verfügbar unter: <http://www.eu-info.de/sozialversicherung-eu/Sozialversicherung-allgemein/>
- Europa Lexikon der Bundesregierung (n.d.). *Schengener Abkommen*. Verfügbar unter: http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Themen/Europa/EuropaLexikon/_function/glossar_catalog.html?lv2=435834
- Europäische Kommission (n.d.). *Freizügigkeit – EU Bürger*. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=de>
- EurSafety Health-Net (n.d.). *Euregiogebiete*. Verfügbar unter: http://www.eursafety.eu/DE/euregio/eurCoo-euregio_edr.html
- Industrie- und Handelskammer zu Berlin (2012). *Auslandsentsendung von Arbeitnehmern*. Verfügbar unter: <http://www.ihk-berlin.de/linkableblob/816106/.10./data/Auslandsentsendung-data.pdf;jsessionid=C6AF52EDC0272486BCB7BDCC49528E79.repl2>
- Korber, T. (2001). *Die neoklassische Theorie*. Zugriff am 27.03.2012. Verfügbar unter: <http://www.korbernet.de/docs/globalisierung/node8.html>
- Mäkelburg, T. (2012). *Neues deutsch-niederländisches Steuerabkommen unterzeichnet*. Verfügbar unter: <http://www.unimuenster.de/NiederlandeNet/aktuelles/archiv/2012/april/0413steuerabkommen.shtml>
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (n.d.). **Grenzregionen**. Verfügbar unter: <http://www.grenzpendler.nrw.de/images/karte1b.gif>
- Oschmiansky, F. (2010). *Arbeitsmarkttheorien und –konzepte*. Verfügbar unter: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/54926/arbeitsmarkttheorien?p=0>

- van Assche, E. (2009). *Grensarbeid tussen Vlaanderen en Nederland: Een economische analyse*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Universität Genf. Verfügbar unter:
http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/392/098/RUG01-001392098_2010_0001_AC.pdf
- Technau, J. (2006). Grenzpendlerzahlen Niederlande – Deutschland 2005. Verfügbar unter:
http://www.euregio.nl/cms/publish/content/downloadaddocument.asp?document_id=8
- Vimentis (2011a). *Lexikon: Arbeitsangebot*. Verfügbar unter:
<http://www.vimentis.ch/d/lexikon/213/Arbeitsangebot.html>
- Vimentis (2011b). *Lexikon: Arbeitsnachfrage*. Verfügbar unter:
<http://www.vimentis.ch/d/lexikon/334/Arbeitsnachfrage.html>
- Wardenbach, A. (2005a). *Grenzpendlermobilität. Mobilitätshemmnisse – EU als gebrochener Raum*. Verfügbar unter: <http://www.uni-muenster.de/NiederlandeNet/nl-wissen/soziales/vertiefung/grenzpendler/mobilitaetshemmnisse.html>
- Wardenbach, A. (2005b). *Grenzpendlermobilität*. Zugriff am 28.03.2012. Verfügbar unter: <http://www.uni-muenster.de/NiederlandeNet/nl-wissen/soziales/vertiefung/grenzpendler/euregios.html>
- Wenzel, V. (2003). *Niederländisch an der Schule*. Verfügbar unter: <http://www.uni-muenster.de/NiederlandeNet/nl-wissen/bildungsforschung/vertiefung/nlanschule.html>
- Wenzel, V. (2005). *Zweisprachige Kindergärten an der deutsch-niederländischen Grenze: Die Pustebume (Pardon: paardebloem!) als Modellkindergarten in Nordrhein-Westfalen*. Verfügbar unter:
<http://www.kindergartenpaedagogik.de/1229.html>
- Weyers, S. (2008). *Erhebungsmethoden* [PowerPoint-Präsentation]. Verfügbar unter: http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb04/personen/weyerss/SoSe08_MeS/8Erhebungsmethoden.pdf

Anhang

Anhang 1: Deutsch-Niederländische Euregios



Quelle: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, n.d.

Anhang 2: Zentrale Begriffe

Angebot

„Die Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter, welche arbeiten möchte“ (Vimentis, 2011a).

Nachfrage

„Die Anzahl von Arbeitskräften, welche die Unternehmen nachfragen beziehungsweise einstellen wollen“ (Vimentis, 2011b).

Grenzpendler

„Grenzpendler sind jene zwischenstaatliche, Pendler, die im Inland wohnhaft und einkommensteuerepflichtig, aber im Ausland unselbständig erwerbstätig und täglich oder mindestens einmal wöchentlich ihren inländischen Wohnsitz aufsuchen“ (Meusburger, in Schwind, 1972, S. 101),

Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt

Auf einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt wird Arbeitskraft nachgefragt, angeboten und getauscht, wie auf einem gewöhnlichen (Arbeits-)Markt auch. „Das Zustandekommen [...] wird durch die Existenz einer nationalen Grenze determiniert“ (ProArbeit Niederrhein et al., 2004, S. 10).

Matching

Der Begriff Matching beschreibt „das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses, [...] also das erfolgreiche Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt“ (Wilhelmi, 2005, S. 3).

Anhang 3: EURES in Grenzregionen



1. EuresChannel (BE-FR-UK)	11. Pannonia (HU-AT)
2. Scheldemonde (BE-NL)	12. Northern Ireland/Ireland (IE-UK)
3. EURES-TriRegio (CZ-DE-PL)	13. TransTirolia (IT-AT-CH)
4. EURES Maas-Rhin (BE-DE-NL)	14. ØRESUND (DK-SV)
5. S.E.D. (BE-FR-LUX)	15. Galicia/Região Norte (ES-PT)
6. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz (DE-FR-LUX)	16. Oberrhein (FR-DE-CH)
7. Bayern - Tschechien (DE-CZ)	17. Tornedalen (SV-SF)
8. EURES Cross Border Denmark-Germany	18. Bodensee (DE-AT-CH-FL)
9. EUREGIO Rhein-Waal (DE-NL)	19. Euradria (IT-SI)
10. Danubius (SK-HU)	20. BESKYDY (CZ-PL-SK)

Quelle: EURES, n.d.

Anhang 4: Anschreiben

Anschreiben an deutsche Unternehmen:

Betreff: Bachelorarbeit – Arbeitsmärkte an Grenzregionen

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich studiere an der Radboud Universität in Nimwegen (Niederlande) und schreibe zurzeit meine Bachelorarbeit. Darf ich Sie daher bitten, an meiner kurzen Umfrage teilzunehmen? Sie behandelt das Thema Arbeitsmärkte an Grenzregionen. Damit wäre mir sehr geholfen. Hier der Umfragelink.

Vielen Dank für ihre Teilnahme.

Mit freundlichen Grüßen,
Jens Lübben

Hinweis: Diese Umfrage sollte nicht mehr als 5 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Ihre Antworten werden vollständig anonym behandelt. Wenn Sie Fragen zu der Umfrage haben, senden Sie eine E-Mail an [REDACTED] oder rufen Sie mich unter [REDACTED] an.

Anschreiben an niederländische Unternehmen:

Onderwerp: Bachelorscriptie - Arbeidsmarkt in grensregio's

Geachte Dames en Heren,

ik studeer aan de Radboud Universiteit in Nijmegen en schrijf op het moment mijn bachelorscriptie. Mag ik uw daarom vragen om deel te nemen aan mijn zeer korte enquête? Het onderwerp is de arbeidsmarkt in grensregio's. Hier is de enquête link.

Hartelijk bedank voor uw deelname.

Met vriendelijke groet,
Jens Lübben

Opmerking: Dit onderzoek duurt niet langer dan 5 minuten. Uw antwoorden blijven volledig anoniem. Als u vragen heeft over de enquête, stuur dan een e-mail naar [REDACTED] of bel me op [REDACTED].

Anhang 5: Unternehmensbefragung

Deutsche Version der Unternehmensbefragung:

Umfrage - Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt

Denken Sie das ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt entstanden ist?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, aber in absehbarer Zeit
- ☐ Nein, es wird sich auch keiner entwickeln

Sehen Sie einen Nutzen für ihr Unternehmen in einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Ist ihr Unternehmen informiert über die Arbeitsmarktsituation und -struktur in den Niederlanden?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Beschäftigt ihr Unternehmen niederländische Arbeitnehmer?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Hatten

Könnten Sie sich vorstellen in Zukunft niederländische Arbeitnehmer einzustellen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Würden Sie deutsche Bewerber niederländischen vorziehen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Was sind Ihrer Meinung nach Probleme bei der Einstellung von niederländischen Arbeitnehmern?

Mehrere Antworten möglich.

- ☐ Es gibt keine
- ☐ Unzureichende Sprachkenntnisse
- ☐ Kulturelle Unterschiede
- ☐ Sozialrechtliche Probleme
- ☐ Steuerrechtliche Probleme
- ☐ Arbeitsrechtliche Probleme
- ☐ Zu hohe Gehaltsvorstellungen
- ☐ Sonstige

Kennen Sie EURES (European Employment Services)?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Wenn die Frage „*Beschäftigt ihr Unternehmen niederländische Arbeitnehmer?*“ mit „*Nein*“ beantwortet wurde, waren diese Fragen nicht sichtbar:

Hat ihr Unternehmen dabei zielgerichtet nach niederländischen Arbeitnehmern gesucht?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Welche Faktoren spielten eine Rolle einen Arbeitnehmer aus den Niederlanden einzustellen?

Mehrere Antworten möglich.

- ☐ Engpass auf heimischen Arbeitsmarkt
- ☐ Richtige Qualifikation
- ☐ Sonstige

Enquête - grensoverschrijdende arbeidsmarkt

Denkt u dat zich een grensoverschrijdende arbeidsmarkt heeft ontwikkeld?

- ☐ Ja
- ☐ Nee, maar in de nabije toekomst
- ☐ Nee, het ontwikkelt zich geen

Is het een voordeel voor uw bedrijf als er een grensoverschrijdende arbeidsmarkt ontstaat?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Is uw bedrijf op de hoogte van de situatie en de structuur van de arbeidsmarkt in Duitsland?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Zijn Duitse werknemers in dienst van uw bedrijf?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Nee, maar wij hadden

Ziet u voor de toekomst redenen om Duitse werknemers in dienst te nemen?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Geeft uw bedrijf bij de rekrutering voorkeur aan Nederlandse werknemers?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Wat zijn volgens u de problemen bij de rekrutering van Duitse werknemers?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Er zijn geen
- ☐ Onvoldoende taalbeheersing
- ☐ Culturele verschillen
- ☐ Fiscaaljuridisch problemen
- ☐ Sociaal rechtelijke problemen
- ☐ Problemen met het arbeidsrecht
- ☐ Te hoge salarisevorderingen
- ☐ Andere

Kent u EURES (European Employment Services)?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Wenn die Frage „Zijn Duitse werknemers in dienst van uw bedrijf?“ mit „Nee“ beantwoordt wurde, waren diese Fragen nicht sichtbar:

Heeft uw bedrijf daarbij doelgericht naar Duitse werknemers gezocht?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Welke factoren speelden een rol om een Duitse werknemer in dienst te nemen?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Juiste kwalificaties
- ☐ Te weinig juiste werknemers in Nederland
- ☐ Andere

Anhang 6: Interviewliste

Interview 1

Name: H. Lammers
Tätigkeitsbereich: EURES Berater
Datum: 07 Juni 2012
Art der Auskunftserteilung: Persönliches Interview
Ort: Euregio Gronau
Enscheder Straße 362
48599 Gronau (Westfalen)

Interview 2

Name: M. Müller (anonymisiert)
Tätigkeitsbereich: EURES Berater
Datum: 12 Juni 2012
Art der Auskunftserteilung: Persönliches Interview
Ort: Anonym

Interview 3

Name: K. Schneuing
Tätigkeitsbereich: EURES Berater und Arbeitsvermittlerin
Datum: 19 Juni 2012
Art der Auskunftserteilung: Persönliches Interview
Ort: Agentur für Arbeit Nordhorn
Stadtring 9-15
48527 Nordhorn

Interview 1

Name: H. Lammers
Tätigkeitsbereich: EURES Berater
Datum: 07 Juni 2012
Art der Auskunftserteilung: Persönliches Interview
Ort: Euregio Gronau
Enscheder Straße 362
48599 Gronau (Westfalen)

I: Was sind die Aufgaben von EURES?

R: Wir machen sehr viel. Wir beraten sehr viel. Das Einzige was wir nicht machen dürfen ist vermitteln. Das machen wir auch nicht. Ja, wir arbeiten da zusammen mit der deutschen Arbeitsagentur und dem niederländischen UWV. Und die machen die Vermittlung, und mit Zeitarbeitsfirmen arbeiten wir auch zusammen. Mit größeren und kleineren. Das ist kein Problem. Vermitteln, das überlassen wir den Vermittlern und wir machen den Rest. Wir sagen auch wieso man nicht ins Ausland arbeiten gehen soll.

I: Aus welchem Grund gibt es die EURES Rhein Waddenzee nicht mehr offiziell?

R: Geld. Das war auch Wunsch von Brüssel. Die möchten weniger EURES Abteilungen haben in Europa und dann haben wir dann, haben wir als erste diese Fusion gemacht. Haben uns zusammengesetzt, aber mit EURES ist das Problem, das es sehr aufwendig ist das zu begleiten und wir waren Hauptpartner, also wir hier im Hause. Das hieß dann, dass wir auch verantwortlich sind für alle finanziellen Lagen für andere Partner, die da mitmachten. Wir konnten das Risiko nicht mehr gehen. Darum sind wir ausgestiegen und kein anderer möchte es machen, da es sehr viel Arbeit ist und dann hat es aufgehört. Für unsere Arbeit ist es schade dass wir weniger Kontakte haben, aber im Prinzip arbeiten wir immer noch zusammen. Also die Arbeit an sich, da hat sich nichts verändert. Nur gibt es etwas weniger Geld um grenzüberschreitende Sachen zu machen. Aber Niederlande und Deutschland haben beide natürlich Geld um die Sachen zu regeln und die machen das auch.

Also weil wir als Euregio, wir waren den Leadpartner und wir konnten das Risiko nicht mehr tragen, weil im Moment ein Projekt ausführt, als EURES Projekt ausführt, da hat man Geld dafür beantragt. Man gibt das Geld aus, aber wenn es sich nachher zeigt, dass es zu Unrecht war, also dass andere Sachen dann gemacht worden sind, und dann haften wir als Euregio. Und wir konnten das Risiko nicht mehr nehmen.

I: Dann gibt es keine Förderung wenn es nicht mehr offiziell ist?

R: Ja genau, dann sucht man andere Fördermittel und hier bei der EUREGIO, das machen wir schon Jahre, arbeiten wir über INTERREG Gelder und INTERREG das sind auch Zusbventionen aus Brüssel. Aber dafür braucht man weniger Eigenfinanzierung. Und das ist, und das gibt doch mehr

Sicherheit. Zum Beispiel ein Projekt das an den wir jetzt arbeiten ist das Projekt Bürgerberatung und das hat eine Laufzeit von, 1. Januar 2007 bis 1. Januar 2016. Das sind 9 Jahre. Da kann man etwas hinsetzen. Das EURES- Projekt geht ein Jahr. Jedes Jahr muss man aufs Neue Gelder wieder beantragen und wenn man als Berater, also bezahlt wird, aus diesem Projekt und nicht mal weiß ob man nächstes Jahr wieder weitermachen kann. Das ist viel zu unsicher. Es kann mehrere Gründe geben das wir aufgehört haben. Also wir arbeiten immer noch zusammen.

I: Ist es denn auch ein richtig engeres Netzwerk, zusammen mit Arbeitsagenturen und Handelskammern?

R: Ja, ja, ich bin von allen EURES Berater in diesem Gebiet, bin ich auch Koordinator und wir kommen auch zwei dreimal im Jahr zusammen. Und wir nächste Woche ein Treffen von aller EURES Beratern, die an der deutschen Grenze arbeiten, in Nürnberg. Da sind wir auch wieder dabei. Wir machen voll mit. Nur werden wir nicht mehr bezahlt, Brüssel. Wir brauchen auch nichts bezahlen an Brüssel. Es geht also mit geschlossenem Portemonnaie weiter. Und das arbeitet viel schöner. Man hat auch keine Verantwortung mehr abzulegen. Aber die Arbeit ist eigentlich die gleiche geblieben.

I: Hat sich im Laufe der Jahre eigentlich ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt entwickelt? Oder gibt's, sind nur Spuren oder Ansätze davon zu finden und hat sich in den letzten Jahren etwas verbessert, verschlechtert?

R: Also die Anzahl von Grenzgänger hat zugenommen. Insgesamt. Was man sieht, ist wenn man von den Niederlanden nach Deutschland geht, oder Deutschland in die Niederlande zieht zum arbeiten. Das hat zudem mit der Wirtschaft, wie ist die wirtschaftliche Lage. Sehr konjunkturabhängig.

Und auch vom Gehalt. Früher war's also. Da muss ich Jahre benennen, in den siebziger achtziger Jahren. Da hat man in Niederland sehr viel gespart an den Löhnen, das heißt Nettolöhne waren relative niedrig und in Deutschland wurde sehr sehr viel bezahlt. Da waren sehr viel Niederländer die in Deutschland gearbeitet haben. Vor allem im Baugewerbe. Also da war so viel Arbeit. Da wurde so viel bezahlt. Da war mal blöd, wenn man das nicht gemacht hat. Das ist eins. Zweitens da kam natürlich wieder eine Änderung, es ging schlechter in Deutschland und dann hat sich die Arbeit in den Niederlanden enorm zugenommen und dann sind die Deutschen wieder in die Niederlande zum arbeiten gekommen. Wenn wir in den letzte Jahren beobachten dann sehen wir das bis zu 2000, ja bis 2008 ungefähr, war in den Niederlanden Hochkonjunktur und in Deutschland was es relative schlecht. Und da haben wir gesehen dass entlang der Grenze so rund um die 60.000, ja von Deutschland in die Niederlande 45.000 Deutsche in den Niederlanden gearbeitet haben. Also Grenzgänger, wohnen in Deutschland und arbeiten in den Niederlanden. Und 15.000 von den Niederländern in Deutschland. Jetzt sieht man das die Anzahl von Deutschen

64 in Niederlande stark abgenommen hat und das die Anzahl, das ist aber nicht gemessen, aber wir
65 wissen das die Anzahl von Niederländern die in Deutschland jetzt arbeiten enorm zugenommen
66 hat. Also ich, was wir vermuten, aber wir können es nicht beweisen, wir haben kein Ziffer, dass ist
67 das die Anzahl von Grenzgängern ungefähr gleich ist. Rund um die 60.000, aber das sie wechselt
68 von Niederlande nach Deutschland und umgekehrt. Also abhängig von der Konjunktur. Also die
69 Anzahl von Grenzgängern ist ungefähr gleich. Aber insgesamt nimmt sie wohl zu. Es werden
70 immer mehr.

71 **I: Ist denn auch eine bestimmt Sparte, zu sehen. das irgendwie junge Arbeitnehmer sind oder**
72 **Hochausgebildete? Oder ist das eigentlich durchgehend gleich?**

73 R: Allgemein vom deutschen Grenzgänger in den Niederlanden, da hat es 2009 eine Untersuchung
74 geben, welche Arbeit die machen in den Niederlande. Es hat sicher heraus gezeigt, dass die
75 meisten Deutschen, die in den Niederlanden arbeiten über eine Zeitarbeitsfirma arbeiten. Und
76 das ist natürlich das Problem, das sie im Moment, das die Konjunktur wieder heruntergeht. Das
77 sind die ersten die rausfliegen sind Zeitarbeitsnehmer. Und damit werden natürlich die Deutschen
78 als erste entlassen. Also diese Untersuchung haben wir gleich gemacht mit Belgien. Mit Belgien in
79 den Niederlanden und Deutschland in den Niederlanden, da sieht man das die Arbeitnehmer, die
80 von Belgien als Grenzarbeiter in den Niederlanden arbeiten eher, die haben fast immer feste
81 Stellen und wenn das, das sieht man von den Deutschen, die in den Niederlanden arbeiten, ist es
82 fast immer nur Zeitarbeitsfirmen. Und das ist ganz merkwürdig. Und das ist bisschen meine
83 Erfahrung, wenn es geht um wirklich gut Fachkräfte, vor allem im Metallbereich, da haben die
84 Deutschen in den Niederlanden fast immer einen festen Arbeitsvertrag. Aber der größte Teil
85 arbeitet tatsächlich über Zeitarbeitsfirmen. Die haben auch keinen Beruf gelernt. Die sind
86 meistens Helfer.

87 **I: Sehr unsicher dann?**

88 R: Ja, und die haben natürlich in Deutschland vor Jahren keine Chance gehabt auf dem
89 Arbeitsmarkt. In Deutschland gibt es nur diesen blöden Minijob und die haben wohl sehr viel
90 Chancen gehabt in den Niederlanden, aber nur immer befristet.

91 **I: Und wenn die Niederländer nach Deutschland kommen, dann haben sie..**

92 Ja das ist ganz merkwürdig. Ja, was wir sehen die Niederländer, die in Deutschland arbeiten
93 gehen, das sind meisten Vertreter. Die können gut plaudern. Die haben keine Angst und die tun
94 immer so als ob sie sehr gut Deutsch reden können, und die haben da keine Probleme einen Job
95 zu finden in Deutschland. Und die sind auch sehr gerne gesehen von den deutschen Arbeitgebern,
96 da sie sehr gut verkaufen können. Also, wenn es darum geht, meistens Vertreter europaweit oder
97 weltweit. Die fliegen über die ganze Welt. Ja, das sind oft Niederländer.

98 **I: Merken sie denn auch, dass sie mehr zu tun haben, also das mehr Nachfrage ist?**

99 R: Ja, wir haben natürlich seit 2007 dieses Projekt und wir hatten auch bei, mit vielen Leuten wir
100 reden. Da ist eine Zunahme. Das ist gewachsen von 6.000 Leuten im Jahr. Bürger. Bis zu rund um
101 die 8.000 jetzt. Also wir haben jedes Jahr rund um die 8.000 Leute mit denen wir reden.

102 **I: Auch Unternehmen?**

103 R: Ja auch Unternehmen. War gestern noch bei einem Unternehmen in Deutschland und den
104 Niederlanden. Ja, es geht immer um Geld, natürlich. Wo kann es billiger gemacht werden oder wo
105 hat der Arbeitgeber mehr Chancen? Ein Beispiel, wenn das Unternehmen, muss sich ausbreiten in
106 Enschede und bezahlt da, für ein Meter Grundstück bezahlt er 150 Euro und in Gildehaus ist es 15
107 Euro. Da dann 6000 Meter braucht. Ja, da geht's um viel Geld.

108 Ja. Das Problem ist natürlich, das macht jeder Arbeitgeber. Jeder Arbeitgeber rechnet sich reich.
109 Also ich war voriges Jahr in einer Firma. Ein unglaublich großer Produktionshalle und es ging um
110 500 neue Arbeitsplätze. Und da war die Frage ob man es in Deutschland macht oder in den
111 Niederlanden macht. Und natürlich haben die da auf Gildehaus geschaut. 15,99 Euro pro
112 Quadratmeter. Die haben Werbung gemacht und da, ja da konnten sie sich 6 Millionen einsparen.
113 Das ist sehr viel Geld. Problem waren natürlich die 500 Mitarbeiter. Nehmen wir die mit aus den
114 Niederlanden nach Deutschland? Da kann man voraussagen, da kommt keiner mit. Da ist so ein
115 enorm großer Nachteil für die Niederländer um in Deutschland arbeiten zu gehen für den gleichen
116 Bruttogehalt. So Brutto 400 Euro mehr Euro im Monat. Netto das gleiche gehabt wie man in den
117 Niederlanden verdient. Und da müsste der Arbeitgeber das gleiche zuzahlen. Und das ist viel zu
118 teuer.

119 **I: Wie ist denn eigentlich die Bekanntheit von EURES einzuschätzen?**

120 R: EURES ist nicht bekannt. Nein. Dafür machen wir auch keine Werbung. Also wir sind EURES
121 Berater und auch wenn wir noch wirklich tätig waren im EURES - Netzwerk EURES Rhein
122 Waddenzee haben wir auch nicht sehr viel Werbung gemacht. Die Leute kennen die EUREGIO und
123 wissen dass sie bei der EUREGIO diese Hilfe kriegen können und das genügt eigentlich. Wer da
124 hilft ist eigentlich nicht so wichtig.

125 **I: Wie ist die Infrastruktur hier im Gebiet?**

126 Man muss ein Auto haben, sonst kommt man nirgendwo. Also ich hab regelmäßig Sprechstunden
127 in Nordhorn. Im NINO-Hochbau. Aber da muss man ein Auto haben, sonst komm ich nicht nach
128 Nordhorn. Ich sitz, ich bin in Oeding. Das ist zwischen Südlohn und Winterswijk. Da brauch ich ein
129 Auto. Da gibt es überhaupt kein öffentlichen Verkehr.

130 **Die Bahnverbindung sind in den Niederlanden meisten eigentlich gut?**

131 Ja, die könnte verbessert werden. Aber es ist etwas besser. Aber das ist das Problem von
132 Deutschland. Das ist so groß. Ich kann mir einfach vorstellen, es ist einfach zu teuer. Das sind auch
133 Projekte die bei uns laufen. Hier bei der EUREGIO. Einer von diesen Projekten ist die

Bürgerberatung, da bin ich tätig, das ist hier. Aber wir haben mehr noch. Wir machen noch andere Projekte. Dass der Zug von Münster nach Enschede wieder fährt, das ist auch ein Projekt von uns. Der Zug, der jetzt fährt zwischen Bentheim und Oldenzaal. Dass der wieder fährt, das ist auch ein Projekt von uns. Wir sind jetzt dabei die Kanäle zu erweitern, es gibt den Kanal bis Enschede und das geht dann ganz bis Amsterdam, kann man dann fahren. Und man kann auf dem Rhein weiterkommen, zum Norden kann man fahren und dann möchte man das erweitern zum Mittellandkanal. Also das ist nicht sehr viel. Aber daran wird sehr viel gearbeitet auch das die Autobahnen, eine sehr wichtige Verbindung A18, das die neu Gebaut wird.

I: Welche Aktivitäten und Projekte hat EURES um den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu verbessern?

R: Also EURES, bei uns nichts mehr. Es wird normal zusammengearbeitet.

I: Also EURES ist rein eine Informations- und Beratungsstelle?

R: Nein, EURES ist noch viel mehr. Ich kann da Beispiele geben. Zum Beispiel gibt es im Norden Projekte für Langzeitarbeitslosigkeit. Aus den Niederlanden Richtung Deutschland. Ein Beispiel ist natürlich, die Windmühlen machen. In Haren. Und die suchen da Hunderte von Arbeitnehmern, die kriegen wir nicht. Es gibt keine Arbeitslosen mehr. Wohl auf der anderen Seite der Grenze. Also auf niederländischer Seite gibt es sehr viele Langzeitarbeitslose und die werden vermittelt Richtung Deutschland, und das läuft. Also es wird sehr eng zusammengearbeitet mit den niederländischen Kommunen und der deutschen Arbeitsverwaltung, um die in Deutschland an die Arbeit zu kriegen. Und damit wird beiden geholfen. Und von diesen Projekten gibt es mehrere. Vor einiger Zeit war's natürlich umgekehrt. Da gab es viele Deutsche Langzeitarbeitslose, eine Chance gekriegt auf den niederländischen Arbeitsmarkt. Und da gab es spezielle Projekte. Und das ist sehr gut gelaufen eigentlich. Natürlich fängt es an mit wenig Arbeitnehmern. Mit zehn zwanzig Leuten. Das bringt nichts, aber wenn man in einem Dorf wohnt und zehn von diesen Leuten kriegen eine Arbeit. Das ist wirklich gut. Und jetzt redet man von hunderten Leuten, die das schon machen. Also es werden immer mehr. Aber diese Projekte sind eigentliche nur Ansätze und Regeln das es automatisiert weiterläuft. Dafür sind diese Projekte gemeint. Es wird sehr eng zusammengearbeitet. Sehr intensiv zwischen den Agenturen deutscher Seite und UWV, das ist die niederländische Äquivalent. Wird sehr eng zusammengearbeitet. Und Mitarbeit der EURES-Berater die wechseln auch Stellen aus. Und das ist täglich. Und das funktioniert momentan sehr gut. Und das im ganzen Gebiet. Vom Wattenmeer bis zum Niederrhein. Und ich weiß auch das im Süden, dass man da sehr gut zusammenarbeitet. Aber das ist. Ja, es geht auf kleiner Ebene. Es geht immer um Bekannten. Es gibt den EURES - Berater und das ist mehr oder weniger eine Familie. Und das ist anderes als wenn man formell über Ministerien Anträge stellt. Das funktioniert fast nie. Aber auf kleiner Ebene. Hervorragend. Keine Probleme. Nur wenn es etwas

169 Geld kostet, dann hat man natürlich ein Problem und dann muss man wieder ein Projekt davon
170 machen, damit es bezahlt werden kann. Ein Beispiel das ich geben darf. Wir hatten die Idee den
171 Zug von Münster der nach Enschede fährt und da Werbung zu machen für grenzüberschreitendes
172 Arbeiten und da haben wir uns zusammengesetzt. Also deutsche Arbeitsagentur, niederländische
173 UWV und wir EUREGIO, und haben wir zu dritt den ganzen Tag hin und her gefahren in den Zug
174 von Münster nach Enschede, und wir haben da keine Werbung gemacht. Wir hatten da keine
175 Stellen. Aber wir haben da ganz einfach erzählt was es für Möglichkeiten gibt. Und einige waren
176 schon Grenzgänger und die haben wir schon beraten. Bist du zufrieden? Verdienst du genug?
177 Krankensicherung geregelt? Und das war ein enormer Hit. Aber das kostet ein bisschen Geld.
178 Glücklicherweise hat die Deutsche Bahn auch mitgeholfen. Das hilft uns natürlich auch. Und die hat selber
179 natürlich damit sehr gute Werbung. Aber man muss natürlich wohl geregelt werden. Aber
180 glücklich ist das bezahlt worden von den Agenturen und der UWV. Und solche Projekte gibt es
181 natürlich mehr. Da muss man wohl sehen dass man daraus Geld kriegt. Und früher war die
182 Finanzierung über EURES. Da machten wir die Anträge und jetzt müssen die Anträge gemacht
183 werden von den nationalen EURES Stellen die es gibt in den Niederlanden und in Deutschland.
184 Aber im Prinzip ist es immer noch möglich nur nicht mehr über uns.

185 **I: Ich habe in der Euregio Rhein-Waal und euregio rhein-maas-nord gesehen, dass es eine**
186 **Praktikumsdatenbank gibt und einen Jobroboter im Internet. Gibt es solches vergleichbares**
187 **auch hier?**

188 R: Nein, wir arbeiten zusammen. Wir machen auf unserer Website, haben wir den gleichen
189 Roboter. Weil das ist hochgestellt worden von Rhein-Waal. Aber es ist eigentlich für die ganze
190 deutsche niederländische Grenze. Bis Enschede ist es gefüllt, aber es muss noch erweitert
191 werden. Die EURES-Berater arbeiten zusammen. Wenn Informationsmaterial wird uns oder gleich
192 den anderen direkt zu Verfügung gestellt. Man muss man ja nicht alles doppelt machen. Wir sind
193 keine Konkurrenten. Die EURES-Regionen kommen auch regelmäßig zusammen und auch die
194 Beratung kommt regelmäßig zusammen. Es sind nun mal unterschiedliche Regionen. Das wird sich
195 vielleicht in Zukunft auch wieder ändern. Aber das wissen noch nicht. Das wird so sein, dass ab
196 2013, 2014 wird es wahrscheinlich auch so sein, dass die Finanzierung von den cross-border
197 Regionen, die wir früher hatten: EURES Rhein-Waddenzee, EURES Rhein-Waal, rhein-maas-nord
198 oder noch weiter im Süden Maas-Rhein. Das wird wahrscheinlich für einen Teil wegfallen weil die
199 Finanzierung alle geregelt wird. Jetzt gibt es eine spezielle EURES-Finanzierung, und der wird für
200 den „cross-border Organisation“ wegfallen, und dann muss finanziert werden aus den ESF.
201 Nationale Stellen die kriegen wohl EURES-Gelder um Sachen zu regeln, aber nicht mehr diese
202 grenzüberschreitende Zusammenarbeit, die wird dann auf eine andere Art und Weise finanziert.
203 Was ich gehört habe ist, dass ESF wenig interessant ist, weil man dann mehr eigenes Geld

einbringen muss. Dann wird das schwierig Projekte durchzuführen. Die nationalen Ministerien haben wohl Geld. Und die können Geld beantragen aus den EURES -Geldern, aber die cross-border Regionen, wenn die nicht mehr EURES beantragen können sind sie abhängig von ESF. Und bei ESF muss man die Hälfte selber bezahlen. Aber die Grenzregionen haben kein Geld. Die können also nicht die andere Hälfte aufbringen. Das zählt für grenzüberschreitende Projekte, dass sie wegfallen werden. Und da muss man sich fragen: Ist das schlimm? Denk ich ein wenig vorsichtig, dass es auch ohne EURES- Subventionen möglich ist. Aber mehr Geld ist natürlich immer willkommen.

I: Kann man von mangelnder Transparenz vom Arbeitsmarkt sprechen? Von Angebot und Nachfrage? Das Unternehmen und Arbeitnehmer eigentlich nicht genau wissen was auf der anderen Seite passiert?

R: Ja, das ist sicher der Fall. Also wir haben einige Projekte jetzt, mehr Klarheit zu kriegen wie der Arbeitsmarkt aus der anderen Seite aussieht. Und Deutschland und Niederland haben zu tun mit einem Mangel an Fachkräften. Und dieser Mangel wird zunehmen. Das ist bekannt und wir wissen auch wo, vor allem im Metallbereich, aber auch im IT Bereich, wird der Mangel zunehmen. Das ist bekannt und wir haben jetzt Projekte gestartet, das hat mit Demographie zu tun. Wir haben sehr schöne demographische Untersuchungen durchführen lassen. Das Projekt ist jetzt auch abgeschlossen und wir sehen jetzt genau welches Dorf und welche Stadt Mangel hat. Nicht nur wie der demografische Mangel aussieht, wo die Leute hinziehen. Das ist alles bekannt. Wir wissen jetzt wie der demografische Wandel aussieht wird und was wir jetzt versuchen ist herauszufinden wie es mit den Arbeitnehmern aussieht. Also Demographie hängt mit den Arbeitsmarkt zusammen und so wird es erweitert. Also diese Erfolge. Diese Resultate kenn ich noch nicht, wohl den demografischen Wandel, die sind bekannt und jetzt versuchen wir herauszufinden, wie wir am besten diesen Mangel grenzüberschreitend anpacken können. Nicht nur auf deutscher Seite, nicht nur auf niederländischer Seite, vor allem grenzüberschreitend. Denn wir wissen, dass das zum Beispiel, wenn es geht um Schulung, das sehr viele deutsche Unternehmen die niederländische Schulung sehr schätzen und andere Art und Weise wird niederländische Seite die deutsche Schulung sehr geschätzt. Das ist ganz merkwürdig. Warum ist da eigene nicht gut genug? Deutsche sind bei der Schulung das Beste was es gibt. In Niederlande wird man anderes geschult. Ich sage immer das man in Deutschland sehr tief in einem bestimmt Zweig wird man geschult und in den Niederlanden viel weniger tief, aber viel breiter. Beides hat natürlich Vorteile. Es liegt natürlich auch daran was man sucht. Eigentlich müssen dann zwei Arbeitnehmer zusammenarbeiten.

I: Wenn Projekte gestartet werden sind Unternehmen sehr aktiv dabei?

238 R: Ja, die machen aktiv mit. Die stellen Praxisplätze zu Verfügung. Schule und Schüleraustausche.
239 Ja, es wird sehr viel gemacht. Es ist eigenes Interesse, wenn die eigene Produktion gefährdet wird,
240 dann keine Arbeitnehmer, dann sucht man nach anderen Lösungen.

241 **I: Gibt es Unterschiede zwischen dem Anforderungsprofil, dass die niederländischen**
242 **Unternehmen auf andere Sachen mehr Wert legen als die deutschen?**

243 R: Ja, das ist natürlich kulturelle Unterschiede. Das hat alles zu tun wie man miteinander umgeht
244 und was man normal findet. Wenn etwas auffällt was nicht normal ist, ist es meistens ein
245 kultureller Unterschied. In den Niederlanden ist man etwas lockerer als in Deutschland. Das merkt
246 man auch im Handel. Darum ist das auch das Niederländer viel mehr Handel haben als die
247 Deutschen. Man geht einfach damit um, etwas pragmatischer. Die Deutschen sind etwas
248 prinzipieller. Das darf sein, aber kostet Geld. Aber andererseits wird die deutsche Art und Weise wie
249 man umgeht miteinander, auch sehr geschätzt. Man weiß ja immer was man hat. Wenn der
250 Deutsche sagt das Produkt muss so aussehen, dann sieht das auch so aus. Und der Niederländer
251 sieht es ungefähr so aus. Da gibt es auch manchmal Schwierigkeiten zwischen deutschen und
252 niederländischen Unternehmen. Aber sehr oft geht es sehr gut. Also ich sehe sehr viel
253 Zusammenarbeit zwischen deutschen und niederländischen Unternehmen. Wenn man weiß wo
254 die Kritikpunkte sind und redet offen darüber, dann gibt auch meistens keine Probleme.

255 **I: Zu den Anwerbekanäle, gibt es Unterschiede zwischen Deutschland und den Niederlanden?**

256 R: Nein, eigentlich nicht. Die sind gleich.

257 **I: Was für Hemmnisse haben Unternehmer? Steuerrechtlich, Kindergeld?**

258 R: Das ist für den Arbeitnehmer ein Nachteil. Am Beispiel für das ganz große Unternehmen, was
259 da Neubau haben muss. Und dann geguckt, in Deutschland was macht das für uns aus. 6 Millionen
260 Gewinn. Wenn es geht um nur den Arbeitsplatz. Aber müssen wir die Arbeitnehmer mitnehmen?
261 Aber die Arbeitnehmer kamen nicht mit. Das haben wir auch vorausgesagt. Das will ich eben
262 zeigen was wir gemacht haben für das große Unternehmen, da haben wir herausgesucht was für
263 Art von Arbeitnehmer das sind. Was verdienen die? Aber die persönliche Lage bestimmt wie es
264 finanziell aussieht, wenn man ins Ausland arbeiten geht. Das hat damit zu tun ob man verheiratet
265 ist, ob man Kinder hat, wie alt die Kinder sind, ob man eine Eigentumswohnung hat, eine
266 Hypothek. Und da haben wir also insgesamt verschiedene Arbeitnehmergruppen entdeckt.
267 Verheiratet, unverheiratet, mit einem Partner, was der Partner verdient, was verdient der
268 Arbeitnehmer, wie viel Kinder er hat, wie alt die Kinder sind, die Hypotheken die man hat, wie
269 hoch der Prozentsatz ist von den Hypotheken, das ist in den Niederlanden unheimlich wichtig. Das
270 hat damit zu tun, dass man die Hypothekenzinsen ,die man zahlt, die Steuer damit absetzen kann
271 und da geht es um drei, vier Tausend Euro, die man jährlich zurückverdienen kann. Verheiratet,
272 unverheiratet. In Niederland ist es unwichtig, aber in Deutschland unheimlich wichtig. Ob man ein

273 eignes Unternehmen hat. Dann haben wir den Vergleich gemacht, was ist an den gesamten
274 Einkommen in Niederlanden und in Deutschland. Da sieht man hier in den Prozentsätze. Der
275 brave Hausvater, der verdient vier Prozent mehr, wenn er in Deutschland arbeiten geht, aber alle
276 andere die, das sind so große Nachteile. Also wenn man wirklich mehr als fünf 5.000 Euro weniger
277 in der Tüte hat, dann geht man doch nicht arbeiten in Deutschland. Und das hat fast alles mit den
278 Steuern zu tun. Die deutsche Lohnsteuer ist so viel höher als in Niederland.

279 **I: Gibt es Ideen das auszugleichen?**

280 R: Ja, Eine. Aber jetzt noch nicht. Das hat mit der Besteuerung zu tun. Es gibt ein
281 Steuerabkommen zwischen Niederland und Deutschland. Und dieses Steuerabkommen ist
282 geregelt, dass Einkommen aus Arbeit versteuert wird in das Land wo es herkommt. Das heißt ich
283 wohne in den Niederlanden und ich arbeite in Deutschland und ich muss für diese Arbeit in
284 Deutschland Steuern bezahlen. Überall Einkünfte in den Niederlande. Es gibt in Belgien auch so
285 Steuervertrag, da hat Niederlande mit den Belgien ein Vertrag ausgemacht, dass die
286 Hypothekzinsen in Belgien für die Niederländer abgezogen werden können. Und ab den ersten
287 Januar 2014 wird es auch so sein, dass diese Personen diese Hypothekzinsen in Deutschland von
288 den Steuern abziehen kann. Und das ist ein ganz großer Nachteil wird dann weggenommen.

289 **I: Was sind allgemein eigentlich die größten Hemmnisse?**

290 R: Geld. Ganz einfach Geld für den Niederländer.

291 **I: Sprache?**

292 R: Für die Deutschen sehr wichtig und für die Niederländer auch. Also die Vermittler auf deutscher
293 Seite von den Agenturen, die beklagen sich enorm über den Niederländer die jetzt arbeitslos
294 werden. Denn ein Niederländer, der in Deutschland wohnt und in Niederlande arbeitet und
295 arbeitslos wird, muss in Deutschland Arbeitslosengeld beantragen nach deutschem Recht. Es
296 wird getan als ob er in Deutschland gearbeitet hat. Und dem steht dann auf einmal nur der
297 deutsche Arbeitsmarkt zu Verfügung. Redet kein Wort Deutsch. Weder Schrift. Plaudern wohl,
298 denkt er jedenfalls. Aber das dann auch. Der ist dann überhaupt nicht fit für den deutschen
299 Arbeitsmarkt. Und dann muss man Maßnahmen nehmen und die sind unheimlich schwierig.
300 Deutsche auf den niederländischen Arbeitsmarkt, da gibt es zwei Sachen. Natürlich finanzielle.
301 Man kann bedenken, dass es umgekehrt auch der Fall ist. Deutsche, die in den Niederlanden
302 arbeiten gehen, haben immer, so 18 Prozent Netto, also alle diese Abnehmer haben netto immer
303 viel mehr als in Deutschland. Das geht mit 200 bis 400 Euro netto im Monat. Das ist viel Geld.
304 Deshalb müsste es finanziell sehr attraktiv da zu arbeiten, aber fast alle Deutschen, ja ich möchte
305 nie wieder in Deutschland arbeiten. Denn in den Niederlanden gibt es so toll vor, das macht mir so
306 viel Freude meine Arbeit. Das ist anders. Nicht für alle. Es gibt natürlich kulturelle Unterschiede

zwischen den beiden Staaten, aber es gibt ja auch individuell eine Kultur. Und meine eigene persönliche Kultur ist anders meines Nachbarn. Also das muss auch passen, persönlich.

I: Gibt es noch Schwierigkeiten mit der Anerkennung von Qualifikationen?

R: Ja, die allgemeine Diplom das ist geregelt und wird anerkannt. Die sind bekannt, und sind beschrieben worden. Das Problem ist, dass in Deutschland keine einheitliche Anerkennung gibt. Es wird ja in Deutschland pro Land beurteilt. Also das ist das blöde, dass eine bestimmtes niederländisches Diplom in Niedersachsen anerkannt wird und aber in Bayern nicht. Oder umgekehrt. Das ist ganz blöd. In Niederland gibt's jedenfalls, es ist ein kleines Land, das zentral geregelt ist. Und ein ausländisches Diplom, ein deutsches Diplom, die werden zentral beurteilt und da kann jeder in den Niederlande weiß dann auch, dass die diese Diplom anerkannt wird. Und das wird auch bewertet wie das in den Niederlanden vergleichen kann. Vor allem im medizinischen Bereich, nicht unwichtig, sind fast alle Diplome schon verglichen. Aber es könnte besser werden. Wenn man in Deutschland spezielle Unternehmen hat um da zu beraten wo man überhaupt diese Information kriegen kann in Deutschland, dann hat man es nicht gut gekriegt.

I: Und wenn Unternehmen hier anrufen, haben sie häufige Fragen?

R: Unternehmen fast immer Arbeitsrechtlich. Sehr viel. Das hatte ich gestern noch. Bin bei einem Unternehmen gewesen. Der Arbeitnehmer von den Niederlanden nach Deutschland übersetzen möchte. Es gibt da aber auch schon einige die in Deutschland wohnen. Also Gesamtsicht auf was muss ich als Arbeitgeber achten und was ist allgemein gemacht. Und was kostet mir das. Und die meisten Fragen kommen natürlich von den Arbeitnehmern. Wie bin ich krankenversichert, gibt es da Unterschiede? Und einige haben da einen Nachteil. Familien mit einem braven Hausvater, wo die Frau nur einen Minijob hat und weiter nicht Arbeit. Hat meistens finanziell einen Nachteil wenn die in den Niederlanden arbeiten geht vor allem wenn man noch Kinder hat über 18. Dann bringt es finanzielle Nachteile. Aber fast alle anderen die haben einen Vorteil.

I: Denken sie das Unternehmen dadurch, durch diesen Aufwand, deswegen keine deutsche Arbeiter annehmen?

R: Nein, denn deutsche Arbeitnehmer sind sehr geschätzt. Nein, der Unternehmer hat das Problem nicht. Der Unternehmer zahlt ganz einfach das Geld als wäre es ein niederländischer Arbeitnehmer. Steuern, sind nicht sein Problem. Das sind die Probleme des Arbeitnehmers. Das einzige was der Arbeitgeber machen muss ist beurteilen ob dieser Arbeitnehmer niederländisch versichert ist, ja oder nein.

I: Also hat er eigentlich keine Hemmnisse durch die Grenze?

R: Nein, der Arbeitgeber nicht. Der hat nur das Problem, dass er Arbeitgeber kriegen muss. Und am liebsten so billig wie möglich. Und das ist auch ganz großes Problem. Das Deutschland kein

Minilohn kennt. In Niederland geht ein Mindestgehalt von 450 Euro brutto im Monat. Und es gibt tatsächlich in Westfalen, in Nordrhein-Westfalen, gibt es 52 Tarifverträge die einen Minimumgehalt kennen unter den niederländischen Minimumgehalt. Das ist unglaublich. Dann ist man unter der Armutsgrenze bei 40 Stunden die Woche arbeiten. Unmöglich. Das darf doch nicht sein. Und das ist natürlich ein großes Problem, denn auch in Deutschland werden immer mehr Arbeitnehmer in Zeitarbeitnehmer, bekommen da eine Arbeit. Ein Niederländer wird nie über deutsche Zeitarbeitsfirma arbeiten gehen. Sind doch keine Sklaven. Das ist wieder ein kultureller Unterschied.

I: Also für die Unternehmen ist die Grenze kein großes Hindernis und für die Arbeitnehmer schon?

R: Ja, die Unternehmen die haben, also es kann ein Problem sein. Ein Beispiel: Von den Unternehmen wo ich gestern war, die haben heute eine Niederlassung in den Niederlanden eine Niederlassung in Deutschland. Und die möchten von den Niederlanden einige Leute, Deutsche, in Deutschland arbeiten lassen. Einige wohnen in Niederlanden und einige in Deutschland. Und das Problem ist ob sie nun versichert sind in den Niederlanden oder in Deutschland. Das beurteilen kann schwierig sein, aber im Allgemeinen kommen die Leute auf die Lohnliste und das war's. Aber da muss man natürlich, und das ist das große Problem von den Unternehmen, das muss erstmals klarkommen mit dem Personal. Neue Arbeitsverträge müssen gemacht werden. Wie sieht es finanziell aus? Ja, ich habe 50 Euro netto weniger im Monat, das will ich wieder zurück haben. Das heißt, dass der Arbeitgeber wieder verloren, da er teurer geworden ist. Wenn er das Personal behalten möchte. Kann auch sagen da ist Schluss. Aber dann hat er kein Personal. Und wenn er dann ins Emsland einen Unternehmen, hat er ganz großes Problem, denn die Arbeitslosigkeit ist im Emsland so unglaublich niedrig, da gibt es überhaupt keine Arbeitslosen. Das hat mit dieser Konjunktur zu tun. In Niederlande ist es jetzt wieder negative und es kommt eine finanzielle Krise dazu. Und das Emsland kann man jetzt schon voraussagen, dass es mit der Arbeitslosigkeit wieder ganz groß werden, da die Produktion wieder zu teuer wird. Lohn wird teurer. Ein Schweißer im Emsland verdient zurzeit mehr als ein Hochschullehrer. Das heißt auch dass die Produkte wieder teurer werden. Die werden dann nicht mehr abgenommen.

Unsere Arbeit wird nicht weniger. Also was wir sehen, das die Anzahl von Deutschen in den Niederlanden jetzt abgenommen hat und das die Anzahl von Niederländern eine Stelle finden in Deutschland wieder zunimmt. Problem ist auch noch das Deutschland Minijobs kennt. Und sehr viele stellen von Minijobs besetzten. Und ein Niederländer der in den Niederlanden wohnt darf keinen Minijob in Deutschland annehmen, da er dann nicht in Deutschland und auch Niederlanden versichert ist und das dann ist er nirgendwo versichert. Er muss dann eigentlich so viel private Beiträge bezahlen, dass er mehr an Beiträge bezahlen muss, als das er verdienen kann.

377 Also Minijob sind ausgeschlossen international. Minijobs kann man nehmen innerhalb
378 Deutschland. Es wird so viel angeboten, dass es wirklich ein Nachteil ist. Damit wird der
379 Arbeitsmarkt International, hat er fast keine Chance.

380 **I: Was meinen sie was müsste man verbessern, welche Maßnahmen treffen um die**
381 **Grenzzusammenarbeit zu verbessern?**

382 R: Für die Arbeitnehmer Probleme vermindert werden. Und da hoffen wir die EU tut sein bestes.
383 Das Sozialversicherungsgesetz ist recht ist genau beschrieben, wie das geregelt ist. Das ist kein
384 Problem. Das Problem liegt bei den steuerlichen und das ist das. Das Steuereinkommen ist
385 natürlich sehr wichtig für den Staat und das ist sehr wichtig fürs Portemonnaie. Das möchten sie
386 nicht durch Europa geregelt haben. Arbeitsrecht ist eigentlich auch geregelt. Aber das mit den
387 Steuern, das muss noch verbessert werden. Und es muss aber die eigenen Staaten, die müssen
388 mehr darauf achten, dass wenn wir eine neue Gesetzveränderung haben, was dann die Effekte
389 sind für die Grenzgänger. Das wäre sehr nett. Das er da besser aufpasst. Also ein Beispiel:
390 Niederlande hat eine neues Krankengesetz angenommen. 1. Januar 2006. Und alle Grenzgänger
391 hatten da ein ganz enorm großes Problem. Aber da wird überhaupt nicht drauf geachtet und der
392 Gesetzgeber wird eingeführt und da haben wir auf einmal 8.000 Fragen über
393 Krankenversicherung. Alle Grenzgänger hatten da Probleme, und das waren sehr viele. Aber die
394 haben da nicht drauf geachtet. Ach, Grenzgänger das sind zu wenig.

395 Ein Beispiel, dass deutsche Finanzministerium sagt: Alle Rentner, alle Rente werden versteuert.
396 Das ist seit 2005 geregelt, ist aber nie eingeführt worden und 2007 hat man bedacht, mach
397 braucht mehr Geld. Hey, die Renten sollten versteuert werden. Wir werden das jetzt auch
398 einführen. Für Deutsche hat das kein Effekt. Denn deutsche Renten, die in Deutschland wohnen
399 zahlen keine Steuern in die Rente. Ausländer aber ja, alle, jeder der in den Niederlanden wohnt
400 und eine deutsche Rente bezieht. Mehr als 60.000 Personen in Niederlande, müssen jetzt die
401 deutsche Rente versteuern in Deutschland. Mit rückwirkender Kraft zum 1. Januar 2005. Also das
402 heißt, 7 Jahre muss man auf einmal zurückzahlen. Und das geht um ungerechnet 1.000 pro Jahr.
403 Und dann muss man 7.000 Euro bezahlen.

Interview 2

Name: M. Müller (anonymisiert)
Tätigkeitsbereich: EURES Berater
Datum: 12 Juni 2012
Art der Auskunftserteilung: Persönliches Interview
Ort: Anonym

I: Meine erste Frage. 2007 hat sich die EURES EDR mit der EURES Euregio zusammengetan. Also und da wollte ich eigentlich fragen, aus welchem Grund sind die zusammengelegt worden?

R: Ja, das ist ein bisschen kompliziert. Also nicht die Euregio's, die haben sich nicht zusammengetan.

I: Ne, aber die EURES- Programme zur Rhein-Waddenzee.

R: Ja, parallel dazu hatten die Euregio's eigene cross-border. Wir waren dann EDR cross-border und Gronau, die EUREGIO, die waren dann auch Euregio cross-border. Und da hatten die Koordinatoren, oder unsere Koordinator, wer auch immer, hatten dann die Idee es zu einem Gebiet zusammen zu fügen.

I: Aus Kostengründen?

R: Ja, das ist ein bisschen umstritten, ehrlich gesagt. Und es hat so im Nachhinein, so ist meine persönliche Meinung, es nicht so als glücklich erwiesen. Das Gebiet ist einfach viel zu groß.

I: Letztendlich besteht sie auch gar nicht mehr offiziell.

R: Ne, das war letztendlich auch die Folge davon. Das man das erreicht hat. Zusammen wurde das immer größer und das Geld wurde von Brüssel und mit, naja, Gronau hat die Federführung unternommen. Das ist auch ein bisschen in meinen Augen, meine persönliche Meinung, unglücklich war. Denn dadurch wurde diese neue cross-border Rhein Waddenzee immer identifiziert mit der EUREGIO. Gleiche Adresse, gleiche Leute. Und wir verschwanden auch so ein bisschen. Und zwei Bundesländer.

I: Es sind ja auch eigentlich verschieden Gebiete.

R: Und total verschiedene Gebiete. Und die Leute hier, die haben gar keine Beziehung zu Gronau. Ist für die schon Nord-Italien. Das geht ja bis runter zu Arnheim. Doetinchem. Das Gebiet EURES Rhein Waddenzee. Von hier bis oben an die Nordseeküste. Gut, der Name war zwar Rhein und Waddenzee, aber es bestand keine. Weder eine natürliche Einheit noch etwas sowas künstliches. Natürlich von Brüssel ausgesehen was tolles, weil dadurch hatten sie auf der Europakarte überall diese kleinen Kreise, endlich mal etwas größeren. Und am liebsten hätten sie nämlich einen pro Land, immer vielleicht einen cross-border.

I: Und jetzt ist es ja auch, dass sie keine Fördergelder beantragen können.

R: Ne, ich hab das damals auch am Rand mit verfolgen können. Und das hat doch wohl was damit zu tun, das Brüssel immer vorschreibt vom Budget. Meinetwegen wenn das 300.000 Euro sind,

dann müssen mindestens 60% für Projekte ausgegeben werden. Und der andere Teil dann eben für die Fixkosten. Der Koordinator und der bleibt ja. Aber wenn ein Projekt nicht stattfindet, bleiben zwar die festen Kosten, aber dieser Prozentsatz, wenn man schon nah dran ist an dieser kritischen Grenze. Und dann zahlt Brüssel gar nicht mehr. Und das Risiko wollten die Euregio wohl nicht eingehen. Das Schöne war aber, dass wir uns nach wie vor immer noch EURES -Berater nennen können.

I: Sie sind hier der einzige EURES -Berater?

R: Ja, ich bin hier der Einzige. Ich hab so zwar noch Mitarbeiter, die ein wenig mithelfen. In Gronau ja viel mehr. Ich glaube sieben. Also wenn ich reden, dann nur für die EDR, ne. Also EURES Rhein Waddenzee ist gar nicht mehr so existent.

I: Wie merken sie die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und Arbeitsvermittlern? Oder merken sie davon nichts? Beraten sie eigentlich nur?

R: Ich, die Leute die zu mir kommen und die Gewerkschaften. Früher waren wir wirklich ein großes Team. Da war einer von der Gewerkschaft dabei. Aber sobald die, diese cross-border Geschichte nicht mehr lief. Und die Gewerkschaften kein Geld mehr bekamen, haben sie auch sofort aufgehört. Mit ihrem Berater hier. Dann hat jetzt zwar die Arbeitsagenturen, hier in Ort X und Ort X, die haben zwar ein EURES -Berater bekommen, aber nur für Arbeitgeber. Und die vermitteln, aber nicht im dem Sinne, dass sie Leute helfen, sondern die sorgen dafür, dass eigentlich Mitarbeiter aus den Niederlanden und Deutschland Arbeit finden, als Service für die deutsche Arbeitgeber. Weil die Bundesagentur, die ist zurzeit so stark auf incoming. Die dürfen also kaum. Da der Arbeitskräftebedarf ist sehr hoch in Deutschland. Früher war das alles, früher mussten die Arbeitskräfte alle weg. Und jetzt haben sie so viel offenen Stellen, dass sie die Qualifizierten zumindest. Incoming, incoming, incoming. Die Zusammenarbeit die ist da, also das Netzwerk besteht noch nach wie vor und wenn ich wollte könnte ich immer Kontakt mit aufnehmen. Aber was hier ein wenig fehlt, ist die Koordination. Ich hab versucht das zu übernehmen. Ich habe hier eine 34 Stunden - Stelle und ich arbeite hier eigentlich über 40. Und das schaffe ich eigentlich gar nicht das auch noch zu machen. Ich hab viel zu tun mit den Leuten, die zu beraten, Fortbildungen, lesen das alles.

I: Hätten sie hier eigentlich gerne auch noch einen EURES- Berater? Vom Arbeitsaufwand.

R: Vom Arbeitsaufwand weniger einen Berater, als einer der administrative Sachen macht. Aber sonst mengenmäßig reicht es schon für einen. Wenn ich das ein bisschen gut organisiere und wenn ich mich nicht zu sehr in die Details verheddere, sag ich mal. Ich frag mich immer: Wo höre ich auf bei der Hilfe? Bei Kindergeldanträgen, aufgrund von mangelten Sprachkenntnissen, das sie das in Aachen beantragen müssen, dann im Ort X und das wenn die steuerpflichtig sind, müssen sie es da wieder und da, dann ändert sich alles. Also ich schaffe es eigentlich schon.

66 **I: Ist EURES den bekannt bei den Unternehmen und bei den Arbeitnehmern?**

67 R: Ne, das ist, manchmal höre ich das: Wenn ich das eher gewusst hätte. Ne, hab ich auch gesagt,
68 da hätten Sie eher kommen müssen bevor Sie die Entscheidung getroffen haben. Beim Umziehen
69 nach Deutschland. Aber die Leute. Wir machen zwar ein bisschen Werbung. In Zeitung. Jeden
70 Monat haben wir Sprechstunde hier, dann schreiben wir das in die Zeitung. Aber, es ist mehr
71 Mundpropaganda, dass die Leute sich das erzählen und dann wissen die das. Aber die EDR ist
72 leider auch nicht so bekannt. Und wenn man in der Zeitung liest, naja, die geben Geld für
73 irgendwas. Aber da wir auch hier sind um die Leute zusammenzubringen, das ist ja gerade die
74 Aufgabe von EURES und von den Mobilitätsprojekten, heißt das bei uns jetzt. Weil, jetzt werde wir
75 auch über INTERREG finanziert, ähnlich wie Gronau, die haben auch große Projekte davon
76 gemacht. Ja, gehört eigentlich auch dazu, dass ich ein bisschen mehr Werbung mache. Aber der
77 Wille ist da. Aber ich merke das jetzt auch wieder. Man sackt so schnell wieder in die tägliche
78 Arbeit. Und naja, es wird alles noch besser.

79 **I: Jetzt habe ich noch Fragen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Hat er sich denn in den**
80 **letzten Jahre, ja hat sich ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt entwickelt. Oder sind**
81 **irgendwie nur Spuren vorhanden.**

82 R: Ja, den gab es ja schon immer. Ich weiß von ganz früher. Da ist mein Opa schon nach Friesland
83 in Holland gegangen im Sommer und hat da praktisch als Saisonarbeiter gearbeitet. Und es gibt
84 auch in der Grafschaft jetzt ein Buch über diese frühen Grenzgänger. Die waren natürlich nicht
85 sozial abgesichert und nichts. Die sind da einfach hingegangen. Haben da den ganzen Sommer da
86 gemäht, glaube ich, bei den Bauern da in Friesland. Bekamen da auch ihr Geld mit, alles in bar.
87 Deswegen sind sie auch immer in Gruppe so gewandert, weil sie Angst hatten vor Überfällen. Und
88 auch hier gab es früher mal eine Nähfabrik, wo da deutsche Frauen als Näherinnen gearbeitet
89 haben. In Bussen da hingekarrt. Die kriege ich jetzt als Kunden, da die Fragen: Kriege ich denn
90 noch eine Rente für meine Arbeit? So in diesem Alter sind die jetzt. Ja so Saisongeschäfte. Aber in
91 den letzten Jahren, ich mache das jetzt seit 10, 11 Jahren hier, hat sich der Arbeitsmarkt schon,
92 wenn man das jetzt auf den Austausch bezieht, oder arbeiten im Nachbarland bezieht, kann man
93 das als positiv bezeichnen. Das hat sich dann positiv entwickelt. Bis vor ein paar Jahren war's es
94 eigentlich so, dass alle aus Deutschland in den Niederlanden gearbeitet haben. Nicht alle, aber die
95 Grenzpendler. Während die Niederländer kaum in Deutschland gearbeitet haben.

96 **I: Wegen den hohen Löhnen?**

97 R: Ja, einmal das und die können da ja nicht die Hypothekzinsen von der Steuer absetzen. Ganz
98 heikle Sache, eine sehr wichtige Sache. Die Niederländer können ja die Hypothek auf ihr Haus, die
99 Zinsen von der Steuer absetzen. Das geht aber nur so lange wie sie in den Niederlanden
100 steuerpflichtig sind. Das sind sie dadurch, dass sie da wohnen, aber manchmal ist es auch

dadurch, dass man da arbeitet. So wenn man da wohnt aber nicht mehr arbeitet, sondern in Deutschland arbeitet, dann zahlt man davon keine Steuern, Einkommensteuern. Und was nutzen einem dann diese Abzugsbeträge für die Steuern? Das bringt einen so 300 bis 600 Euro im Monat. Und darauf verzichten die ja praktisch, wenn die in Deutschland arbeiten. Und da sagen die: Nö, dass mach ich dann nicht. Weil bevor der in Deutschland, der Arbeitgeber, diese sagen wir mal 400 Euro, das ist ja netto, kompensieren muss, das wären über Tausend brutto. Das macht er dann auch ja nicht, weil das Lohngefüge in seinem eigenen Betrieb ja zerstört werden würde. Und dann sagen die Niederländer: Ne, dann geh ich da nicht arbeiten. Inzwischen aber ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt in den Niederlanden nicht mehr so rosig, das doch viele jetzt doch wohl sehen, okay, dann gehe ich doch lieber in Deutschland arbeiten und kann die Steuer nicht absetzen, als dass ich arbeitslos bin in den Niederlanden. Da kann er immer noch die Steuern absetzen, aber zahlt hier nicht mehr so viel Steuern. Außerdem kann man diesen Vorteil immer noch parken, für irgendwann mal. Wenn er in zehn Jahren wieder arbeitet. Dann kann man damit wieder anfangen. Das war immer so ein Hindernis. Und das etwas komplizierte deutsche Steuersystem, mit Steuerklasse 3. Wenn die Holländer hören, dass einer der verheiratet ist, weniger Steuern zahlen muss, als einer der nicht verheiratet ist. Dann denken sie was soll das denn? Wir haben das alles anders. Da zahlt jeder individuell. Ohne Steuerklasse. Und wenn die, der Mann Arbeiter in Deutschland, die Ehefrau in den Niederlanden, verdient die mehr als was weiß ich 13.000 Euro, dann kann er nicht in Deutschland in Steuerklasse 3, sondern kommt er in 1 und zahlt dann wieder mehr Steuern. Das ist alles. Aber insgesamt, der Arbeitsmarkt selber, nicht dramatisch, aber es kippt schon jetzt bisschen Richtung mehr arbeiten in Deutschland.

I: Ist das denn auch ein bisschen abhängig von den Projekten oder ist das rein von der Konjunktur? Oder gibt es viele Projekte die dafür Anstöße geben?

R: Ja, es gibt hier ein paar Projekte. Auch mit Langzeitarbeitslosen. Das Laminier-Projekt. Ja, das ist ein Projekt zwischen Zentrum für Arbeit. Wir haben hier die optierenden Kommunen. Das sind hier so Arbeitslosengeld 2 Empfänger, die werden ja entweder betreut von der Arbeitsagentur und das ist dann, ja und einige Kreise durften dann selber übernehmen, das sind optierenden Kommunen. Das sind Leer, Emsland und Grafschaft, auch entlang der Grenze. Sonst gehören die zur Agentur für Arbeit und werden dort weiter betreut. Und hier einer in seiner Arbeitslosenzeit, Arbeitslosengeld 1 ausläuft, das endet ja irgendwann. Früher gab es ja Sozialhilfe. Dann werden die jetzt praktisch übertragen an das Zentrum für Arbeit beim Landkreis Leer. Das sind die so, die Sozialhilfe Empfänger, die langzeitarbeitslos sind. Die gab es auch in den Niederlanden und die hat die Gemeinde Oldambt hier und der Landkreis Leer, die haben ein Projekt gemacht. Die sind dann bei ENERCON, Windmühlen, sind ausgebildet worden zum Laminierer. Die bauen diese Flügel. Das war manchmal nicht ganz so einfach zu erklären in Deutschland. Ich war dann auch beteiligt daran

natürlich, habe die Leute dann beraten. Ich mache hier Sozialversicherung, Steuern, Arbeitsrecht und Aufenthaltsrecht. Das sind so meine Gebiete. Und ich hab die dann beraten über Krankenversicherung und Kindergeld. Und dann wurde ich auch gefragt, und da denkt man anscheinend immer national, wieso das denn? Wir haben doch selber 8.000 Langzeitarbeitslose. Wieso müssen wir die noch aus Holland bekommen, die nicht mal ein Auto haben um hierher zu fahren? Aber gut, anscheinend gab's die dann doch nicht. Und dann wurde noch eine Fabrik gebaut in Haren und da brauchte man so 250 Mitarbeiter. Ja, gut das Projekt ist wieder, ja war interessant, aber die Leute stießen dann auf ihre Grenzen. Das alles geregelt zu kriegen und wussten dann später auch nicht wie sie zu Arbeit kommen sollten. Mussten dann nach Aurich fahren.

I: Ist das dann auch wieder Infrastrukturproblem?

R: Ja, ohne Auto kann man es gar nicht.

I: Ist es dann auch so, dass der Austausch dadurch nicht so stattfinden kann?

R: Ja, da mögen ein paar dran denken. Meinetwegen die in Leer wohnen und in Groningen arbeiten. Da fährt alle zwei Stunden ein Zug und der fährt gerade auch so, dass man eventuell viel zu früh in Groningen ist oder zu spät. Da gerade diese zwei Stunden zwischen 7 und 9, da fährt gar kein Zug. Daher, das gilt sowieso für diese Gegend, also ohne öffentlicher Nahverkehr ist man hier aufgeschmissen. Man denkt doch irgendwie gar nicht dran, dass es anders geht als mit dem Auto. Und das ist auch der Unterschied mit unseren Nachbar EUREGIO, dass alles hier weiterläufiger ist. Wir haben auch nicht so die großen Ballungsgebiete hier. Wir haben hier keine. Enschede ist fast schon Groningen, aber das ist schon 60km von der Grenze. Enschede selber direkt an der Grenze liegt. Und sie kennen ja Emsland, da ist ja auch nicht viel. Da gibst zwar VW und Meyer Werft und so. Das sind so die größten, aber nicht so viel. Ich frag mich auch immer: Wo sind die Leute eigentlich? Wir haben hier ungefähr, hier 7.000 bis 9.000 Grenzpendler in unserem Bezirk. Und dazu gehören natürlich auch die Niederländer, die praktisch ihre Arbeit behalten haben und sich ein Haus gesucht haben in Deutschland. Und auch pendeln. Also kurz gesagt der Arbeitsmarkt, der hat sich positiv entwickelt.

I: Was sind die Hauptprobleme? Was könnte man besser machen? Vielleicht mehr

Zusammenarbeit in der Ausbildung oder muss die kommunale Politik hier ein bisschen mehr anregen oder interessiert sich die gar nicht so dafür?

R: Das Hauptproblem ist erstmals die Sprache. Und ich würde es mal befürworten, wenn die im Kindergarten mal Niederlanden wählen. Und in den Niederlanden Deutsch. Denn die fehlenden Sprachkenntnisse vermasseln doch vielen die Chancen auf den Arbeitsmarkt. An erster Stelle. Und zweite Stelle ist und das zählt mehr in Deutschland als in den Niederlanden, dass die dann mit diesen Diploms oder Ausbildungsabschlüssen nicht so genau wissen was ist das nun eigentlich?

171 Ich hab das früher immer gemerkt. Der war dann Geselle oder Meister und die Holländer sagen:
172 Was ist das denn? Geselle oder Meister? Und dann war er ganz enttäuscht als Elektromeister oder
173 Maurermeister oder Maurergeselle. Irgendwie da gar nicht so das Ansehen hatte, was er nach
174 seiner dreieinhalb jährigen Ausbildung in Deutschland gewohnt war. Und die Niederländer die in
175 Deutschland arbeiten wollen kommen dann mit ihren Diploma, dit diploma, die haben ja keinen
176 Ausbildungsabschnitt, sag ich mal. Und das ist halt ein anderes System. Nicht, dass das eine besser
177 ist als das andere, aber in Deutschland sind die Arbeitgeber gewohnt, wenn da einer seine, die
178 Papier vorlegt: Aha, der hat einen Kaufmannsgehilfenbrief. Die Grundkenntnisse muss er haben.
179 Er ist Geselle, dann muss er das können. Und die Niederländer haben das nicht. Und wenn die
180 dann anrufen, manchmal rufen die mich auch so an, Werkstätten, ich hab hier ein Holländer der
181 ist Automonteur was kann denn so einer eigentlich? In Deutschland ist man schon schnell
182 Automechatroniker, glaube ich. Ja, da muss man schon vergleichen. Die Berufsbildung oder
183 Ausbildung in Holland läuft vieles über die Schulen erst mal. Und machen ein Praktikum und das
184 war's dann. So Lehrzeit oder Ausbildungszeit, hier in Deutschland drei Jahre, kennen die ja nicht.
185 Das ist aber auch wieder nur ein Teil manchmal als ein Behinderungsgrund zu sehen. Wenn die
186 Arbeitgeber eigentlich genug Bewerber haben, dann werden sie ein bisschen wählerisch. Wenn
187 die dringend Leute brauchen, dann gucken sie nicht so drauf. Dann spielt auch die Sprache, dann
188 bezahlen die auch mal einen Sprachkurs. Das ist so der Größte, die Größten. Ja, und dann
189 manchmal auch das einige, keine Angst, aber die denken: Naja, ist doch alles anders. Denn die
190 verlagern ja alles ins Ausland. Ihre Sozialversicherung, ihre Steuerpflicht mit den Einkünften,
191 Kindergeld manchmal. In den Niederlanden gibt's dann wesentlich weniger. Und dann läuft vieles
192 in den Niederlanden nur über eine Zeitarbeitsfirma, diesen uitzendbureau. Damit haben wir
193 schlechte Erfahrung gemacht in Deutschland. Zeitarbeit? Ne, will ich nie wieder. Da geht es nun
194 mal viel über Zeitarbeit.

195 **I: Wie ist denn die Transparenz vom Arbeitsmarkt von Angebot und Nachfrage? Zum Beispiel,**
196 **dass Unternehmen gerne wissen wollen wie es an der anderen Seite der Grenze aussieht und**
197 **der Arbeitnehmer genauso?**

198 R: Ja, das endet ja alles an den nationalen Grenzen. Wir hatten früher mal, das war auch wieder
199 ein Vorteil unser eigenen cross-border Gebietes. Da haben wir sogar eine eigene
200 Arbeitslosenstatistik und dann hochgerechnet auf die Ems Dollart Region. Gut letzten Endes war
201 es dann auch nur wieder zusammengezählt geteilt durch Zwei, dann hat man die. Was sagt das
202 denn aus? Und was mach ich denn damit? Ich bin immer einer der gerne fragt: Und jetzt? Was
203 nützt mir das, dass ich das jetzt weiß, wenn ich Zahlen bekomme oder Daten. Damit muss ich auch
204 was anfangen. Nur um die zu haben, das nützt ja auch nichts. Wenn in Deutschland, wenn man
205 die Arbeitslosen, da kriegt man dann jeden Monat zu hören: 8,2, 7,8, 7,6. Dann denk ich auch, ja

206 und? Gut, und wenn dann Drenthe dann 8,2, 9,4. Dann würde ich auch reagieren, aber wenn es
207 sich da so einpendelt da. Dann nehmen wir da keine großen Schritte. Ab und zu kriegen wir dann
208 Anfragen. Sind dann irgendwo Stellen frei, die müssen dann aber mit Deutschen besetzt werden,
209 weil die deutsche Sprachkenntnisse brauchen. Dann werde ich schon mal eingeschaltet und
210 dann benutze ich eben die Kontakte zu den EURES Arbeitgebern, und da hoffen die, das die da aus
211 ihren Arbeitslosenpool anbieten können. Aber das sind in der Regel zurzeit nur
212 Langzeitarbeitslose. Ich glaube hier im Landkreis Emsland hat...

213 **I: 3,9, glaube ich.**

214 R: Ja, die können gar nichts mehr liefern. Die brauchen wieder welche aus den Niederlanden.

215 **I: Hat denn die Region Probleme mit Fachkräftemangel und Brain-drain?**

216 R: Genau, Fachkräftemangel ist ein ganz großes Thema. Wir haben hier auch die Ems-Achse. Das
217 ist ein Verbund von Unternehmen. Die suchten ganz dringend, die haben jetzt Leute aus Spanien
218 geholt.

219 Aber so die richtige Transparenz da arbeiten wir gerade. So ein Jobroboter, so heißt das Ding. Den
220 es aber schon gibt.

221 Der Knackpunkt bei den Ganzen. Das war ein Projekt von Sozialministerium in Düsseldorf damals,
222 von der Euregio Rhein-Waal. Ich glaub Kamer van Koophandel, Arnheim hat mitgemacht, Venlo,
223 Stadt Duisburg. Und uns ist es damals auch vorgestellt, aber hab ich auch hier gesucht, da findest
224 du ja gar nichts. Und jetzt läuft das, jetzt glaube ich aus und da wurde uns angeboten auch
225 mitzumachen. Für einen bestimmten Betrag würden dann die Suchgebiete erweitert werden. Weil
226 die haben, die haben es einfach abgekappt. Weil Niedersachsen ist nicht Nordrhein-Westfalen.
227 Das wird dann bei der Overijssel bei Nordhorn, da hört das auf. Und die Verantwortlichen. Ja,
228 müssen wir jetzt zahlen, während die EUREGIO zum Beispiel nichts bezahlt hat? Aber die nutzen
229 das einfach mit, weil die gehören zum Postleitzahlgebiet. Und auch die südliche euregio rhein-
230 maas-nord. Die können das so mitbenutzen. Aber wir sind ein anders Bundesland, ein anderes
231 Gebiet, darum gibt es jetzt diesen Suchradius halt entlang der Grenze von Nord bis Süd und auch
232 in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, diesen Jobroboter, der findet dann Stellen, die nicht
233 bei der Arbeitsagentur sind. Die Firma macht nächsten Montag eine Vorführung hier. Die arbeiten
234 mit dem Google-Prinzip und suchen alle offenen Stellen im Internet, aber das dann wieder
235 beschränkt auf die vorgegeben Postleitzahlen, damit kriegt man dann die offenen Stellen an
236 andere Seite der Grenze die dann nicht mehr bei der Agentur bekannt ist. Die niederländische
237 Arbeitsagentur, zum Beispiel, mit ihrer Webseite werk.nl, wie viel Prozent aller Stellen haben die?
238 Aller offenen niederländischen Stellen? Schätz mal?

239 **I: 50.**

240 R: Ne, 20. Das ist zu wenig. 25 glaube ich. Ein Viertel aller offenen Stellen sind da bekannt. Da sind
241 die meisten offenen Stellen wo anders. Das soll eben dieser Jobroboter.

242 **I: Wäre denn der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt eigentlich eine Entwicklungschance für**
243 **diese Region?**

244 R: Ja, da ist die Frage: Was heißt denn jetzt grenzüberschreitend? Den gibst ja auch.

245 **I: Ja, das wenn man den noch ein wenig fördert, dass noch mehr Stellen hin und her**
246 **ausgetauscht werden wo gerade Mangel ist.**

247 R: Ja, das ist ja die Aufgabe von EURES eigentlich und dann europaweit. Da gibt's noch die
248 Wanderbewegung, dass die polnischen Maurer nach Irland gegangen sind, weil es da ganz viel
249 Neubaugebiete gab. Das ist ja das Prinzip. Auf der einen Seite Mangel, auf der anderen Seite
250 Überschuss. Das ist ja ideal und dann gehen die da ja auch hin. Wobei man ja nie vergessen sollte,
251 dass das umherziehen in Europa kein Zweck an und für sich ist. Man soll ja nicht wegziehen nur
252 um da wegzuziehen, außer man ist jung und man will das. Der bleibt ja auch eigentlich selbst
253 lieber da wo er ein Sozialleben, sein Lebensmittelpunkt hat und sucht dort nach Arbeit. Das ist
254 eben der Vorteil dieser Pendler Geschichte, also Grenzpendler ist ja laut Definition, laut EU
255 Verordnung einer der täglich oder einmal in der Woche nach Hause fährt. Das ist ja das Schöne,
256 dass die Grenzpendler ihren Aktionsradius wesentlich erweitern. Sonst, hier aus Bunde, der
257 nächste Ort hier, früher wenn die Arbeit gesucht haben, die stehen da mit dem Rücken zur Grenze
258 und gucken dann, ja wenn notfalls gezwungen nach Münster zu fahren oder Hamburg 200
259 Kilometer oder Bremen. Und die drehen sich nicht einmal um und gucken hier zwanzig Kilometer,
260 hier ist auch Arbeit.

261 **I: Und das hat sich jetzt ein bisschen verändert?**

262 R: Ja, das hat sich sehr verändert, ja. Wodurch? Ja, vielleicht doch ein bisschen durch unsere
263 Arbeit. Und durch das publik zu machen und es steht auch in der Zeitung ab und zu. Auch die
264 Arbeitsagenturen weisen darauf hin und trotzdem kann auch immer noch keiner dazu gezwungen
265 werden in dem Nachbarland zu arbeiten. Insofern tut sich da schon was, aber wichtig ist nochmals
266 die Sprachkenntnisse und diese Ausbildung, Berufsqualifikation das Anerkennen auf der anderen
267 Seite. In einigen Berufen ist das sehr gut geregelt. Bei den medizinischen Beruf, in den
268 Pflegebereich, da ist genau vorgeschrieben wer das darf. Und in den Niederlanden. Und es gibt
269 noch ein paar Bereiche, das ist es noch nicht so genau umgesetzt. Eigentlich hat jeder die
270 Möglichkeit in jedem Beruf, außer Beamter. Man kann nicht einfach so zur Polizei gehen zum
271 Beispiel. Und im Bewachungsbereich. Da sind die Holländer noch ein bisschen hinterher mit der
272 Anerkennung vom Diplom aus dem Ausland.

273 Dieses ganze Securitywesen oder Wachdienstwesen ist in den Niederlanden halt gesetzlich
274 reguliert. Das darf nicht einfach jeder. Die müssen eine bestimmte Prüfung ablegen. Dieser

275 Deutsche durfte da nicht arbeiten, weil er die Prüfung nicht hatte und die konnte er dann auch
 276 nicht machen in den Niederlanden. Und das ist dann ein Verstoß gegen diese Freizügigkeit. Dann
 277 fängt man an, wie ist es denn dann geregelt in dem Bereich? Die Ministerien und Behörden die
 278 stellen sich am Anfang erst mal stur und ne, da muss man dann gegen an.

279 **I: Noch zu den Unternehmen, sie haben gesagt das eher 90 Prozent Arbeitnehmer sind die**
 280 **anrufen. Was sind denn die Hauptprobleme die Unternehmen haben? Was fragen die denn?**

281 R: Wir haben eigentlich kaum, die Unternehmen haben eigentlich nie Probleme. Weil der
 282 Arbeitnehmer wird ja so behandelt, als wenn er in dem Land wohnt. Er braucht in Holland seine
 283 SOFI Nummer.

284 **I: Arbeitsrecht?**

285 R: Arbeitsrecht ist ja Freizügigkeit, solange dass ein EU Bürger ist, darf da jeder dort arbeiten. Der in
 286 Deutschland wieder, umgekehrt haben in Deutschland, die Arbeitgeber oft Probleme mit der
 287 Krankmeldung. In Deutschland zahlt der Arbeitgeber 6 Wochen den Arbeitslohn im Krankheitsfall,
 288 danach die Krankenkasse für 72 Wochen. 78 Wochen abgesichert. In den Niederlanden zahlt der
 289 Arbeitgeber zwei Jahre den Lohn weiter im Krankheitsfall. Zwar nicht voll die ganzen zwei Jahre.
 290 Im ersten Jahr fast 100 Prozent, dann wird es etwas weniger. Deutschland gibt es ja diesen Gelben
 291 Schein, wenn man Krank ist. Dann muss der Arzt das ja bestätigen. In Holland gibt's das nicht. Der
 292 Hausarzt kann nichts für sie tun, der füllt auch nicht aus ob ich krank bin oder der Arbeitnehmer
 293 krank ist. Das entscheidet der Arbeitnehmer selber in den Niederlanden. Da gibt es so ne Art
 294 ARBO-Teams, das ist eine Einrichtung der Arbeitgeber und die kontrollieren oder haben die
 295 Auftrag bekommen. Die bekommen das gesetzlich vorgeschrieben. In Holland läuft das so vor 9
 296 Uhr muss ich beim Arbeitgeber anrufen. Ich bin krank. Der meldet das dann seinen ARBO-Dienst.
 297 Entweder stehen die schon nachmittags vor der Tür oder rufen dich an. Was ist denn? Die
 298 Deutschen verstehen das nicht so ganz, ich auch nicht. Da ruf jemand an und du erzählst ihm
 299 einmal was du hast. Das würde in Deutschland nicht so schnell einer machen, weil der
 300 Arbeitgeber erfährt in Deutschland ja gar nicht was er hat. Der Arzt der schreibt hier diesen
 301 doppelten Brief, oben steht die Zeit und den zweiten für die Krankenkasse.

302 Aber in Holland läuft das anders. Dann ruft der an was haben sie denn? Ja, Grippe. Und ARBO-
 303 Dienst weiß da was los ist wenn, wenn von 1.000 Leuten 100 Grippe haben. Dann ist's okay. Wann
 304 meinen sie denn? Ne, Woche? Ok. Lässt ihn ne Woche Ruhe. Wenn er sagt: Ich hab einen Arm
 305 gebrochen. Ja, dann ist er aber schon verpflichtet zu gucken, Ja, wieso ist er durch die Arbeit krank
 306 geworden? Wegen der Mobbinggeschichte. Das muss der auch alles verfolgen. So und der
 307 Berichtet dann auch den Arbeitgeber, ja ist klar. Und der muss ja eh zahlen.

308 Und jetzt umgekehrt, jetzt ist der Holländer hier in Nieuweschem und der wird krank und hat
 309 einen deutschen Arbeitgeber. Und der sagt her damit mit dem gelben Zettel. Den hat er aber

310 nicht. Der holländische Arzt gibt keine gelben Zettel, es sei denn er fährt hier zum Arzt in Bunde.
311 Aber wenn man krank ist, wer fährt dann schon gerne? So, und jetzt haben sie sich etwas
312 ausgedacht bei der EU. Da gibt es E-Formulare. Da muss der anrufen bei dieser UVW Instanz und
313 die übernehmen dann die Rolle der Krankenkasse, oder die bescheinigen dann mit dem E. Die
314 haben eigene Ärzte. Der bescheinigt dann den Arbeitgeber in Deutschland, dass der
315 niederländische Arbeitnehmer krank ist. Alles kompliziert. Und da muss dann auch die
316 Krankenkasse informiert werden, weil die muss nach 6 Wochen den Lohn zahlen, wenn es die
317 gleiche Krankenbeschreibung ist und da geht es halt oft schief und da bin ich dann gefragt.
318 Und wenn dann noch hinzukommt, dass die betreffende Krankenkassen ein System hat wodurch
319 Krankmeldungen über Nordhorn laufen, obwohl die hier gemeldet sind. Man wird dort
320 angemeldet wo der Arbeitgeber ist, betreut wird man dann von Papenburg, weil man in Holland
321 wohnt. Krankmeldung macht aber Nordhorn mit Lingen zusammen mit Hannover. Und jeder
322 denkt nur wieder an seinen kleinen Teil, und denken nicht mit. Und da läuft dann nichts. Und die
323 Leute sitzen jetzt seit 4 Monaten zu Hause, kriegen keine Krankmeldung.
324 Und das ist jetzt meine neue Entdeckung, nämlich mein neues Thema, was ich immer gerne bei
325 Workshops und Seminaren jetzt zur Sprache bringen möchte, ist, dass es Verordnungen gibt und
326 Gesetze, damit muss man sich halt abfinden.
327 Und diese EU Forderung die neue 883. Die wird, ja ist ja sowas von verwaschen geworden. Das ist
328 auf dieser EU Verordnung 833 von 2004 basiert, die Sozialversicherung in Europa geregelt, das ist
329 das Einzige was geregelt ist. Steuern ist ja alles bilateral. Da gibt's über 700 Staatsabkommen in
330 Europa. Aber die Sozialversicherung. Aufbau von Rente. Das man nur einmal Sozialversicherung
331 zahlen muss. Das hat die EU alles geregelt in dieser Verordnung und da haben sich 27 Länder
332 beteiligt. Die wird sowas von wage und undeutlich, dass eigentlich keiner weiß, was wenn da was
333 steht, wie ist das denn gemeint? Es gibt da ne Regelung, wenn man mehr als 25 Prozent im
334 Wohnland arbeitet, dann gilt die Wohnlandregelung. Was ist die erste Frage? Wovon? Arbeitszeit,
335 vom Gehalt oder was weiß ich? Das steht da alles nicht drin. Das muss das wieder der Europäische
336 Gerichtshof entscheiden. Also was ich jetzt festgestellt habe, das kann man alles, naja muss man
337 viel lesen und fragen.
338 Die größten Hürden sind für mich bei der praktischen Arbeit diese Instanzen, die Krankenkassen,
339 die Familienkassen, die einfach nicht, ich will nicht sagen das die nicht wollen, aber sagen die
340 immer erst mal lieber Nein. Ist das so eine kooperative Mitarbeit? Ich weiß es nicht. Ich denk nach
341 wie kann man das selber verbessern und mit denen, wobei die Verordnung sogar vorschreibt das
342 die Instanzen zusammenarbeiten wollen. Und wenn diese sich nicht einig sind, und wenn sie sich
343 nicht einig sind, darf es nie zu Kosten des betroffenen Arbeitnehmers gehen. Dann müssten die eine

344 Entscheidung treffen, damit der erst mal oder dem erst mal geholfen ist. Dann müssten die
345 untereinander ausmachen wie es wirklich sein muss. Machen die ja alles nicht.

346 **I: Die Kooperation müsste einfach besser sein?**

347 R: Ja, und da versuchen, ja, da können die ein bisschen mehr tun gegen Arbeitslosigkeit.

348 **I: Was müsste man den sonst noch verbessern?**

349 R: Warum haben wir überhaupt diese Probleme? Einer von Meppen geht nach München. 1.000
350 Kilometer. Für den ändert sich nichts. Er geht von Meppen nach Emmen. Das hat ein Grund, weil
351 die EU nur kooperiert anstatt harmonisiert. Wenn wir überall das gleiche hätten. Gut, der geht
352 zwar in einer andere Krankenkasse da in Bayern, anstatt in Niedersachsen. Da gibt es ein paar
353 regionale Besonderheiten. Dann sagt er „Grüß Gott“ anstatt von „Guten Morgen“ und so. Aber er
354 bleibt im System. Seine Rente läuft so weiter, seine Steuern bleiben gleich, Krankenkasse bleibt
355 gleich, alles. Der bleibt im System. Aber kaum wieder 30 Kilometer weiter Richtung Westen, dann
356 verlässt er das System. Er hat mit einem neuen System zu tun. Man muss sich das so vorstellen,
357 der wird jetzt von euch von Bentheim nach Gronau gehen in ein anderes Bundesland. Und wäre
358 dann auch in einem anderen Systemen, dann wird Deutschland ja auch nicht so funktionieren.
359 Und das hätte die EU auch machen müssen, die müssen ein Rentensystem haben, ein
360 Krankversicherungssystem. Aber das schaffen die und wollen das auch gar nicht. Das geht auch
361 gar nicht.

362 **I: Und bei den Steuern will sich das Land ja auch nicht miteinreden lassen.**

363 R: Ne, und wenn man das nicht will. Aber so tut. Die Politiker: Hurra, die Grenze gibt es nicht
364 mehr. Das die da einfach so durchfahren können, meinen die.

365 **I: Ist es denn auch ein Problem wenn Deutschlandweit ein Gesetz verabschiedet wird und die
366 achten dann eigentlich gar nicht auf die Grenzgänger?**

367 R: Ja, es gibt diesen Vorschlag, aus Holland kam der glaube ich, das die alle Gesetze, toetsen heißt
368 es auf Holländisch, ja nicht nur überprüft werden ob die nun mal verfassungsgemäß sind oder so,
369 sondern auch welche Auswirkung hat das für die Grenzgänger, für die Leute im Ausland. So und
370 dieses Erziehungsgeld, oder dieses Kindergeld, das gibt's wenn Frau ein Kind bekommt und die
371 bleibt zu Hause und dann kriegt die Elterngeld. Das gilt ja auch für holländische Mütter die in
372 Deutschland arbeiten, die kriegen das ja auch. Aber das hat ja auch keiner gedacht, damals als das
373 Gesetz. Und jetzt wieder mit dem Kinderbetreuungsgeld. Wie ist das denn eigentlich geregelt
374 einfach nun? Der Mann arbeitet meinetwegen in Deutschland und die Frau in Niederlanden. Und
375 dadurch gibt es einfach so diese Probleme. Und einige packen das. Den macht das nichts. Und
376 einige machen sich hier Angst davor. und sagen dann will ich lieber nicht. Ganz am Anfang, als ich
377 noch nicht so bekannt war mit allem, dann hatte ich auch ein paar hier. Die sagen: Ne, das ist mir
378 einfach zu kompliziert. Dann ist meine Frau nicht versichert. Die Kinder kriegen keine Pflege und

379 ich hab hier kein Pflegegeld für mein Kind, das behinderte Kind. Ich höre auf zu arbeiten. Dann
380 krieg ich lieber Arbeitslosengeld in Deutschland, dann bleibe ich aber im vertrauten System. Die
381 sprechen die Sprache nicht und müssen dann das Finanzamt anrufen.

382 **I: Was ist eigentlich der große Unterschied zwischen den Arbeitsmarkt vom EUREGIO und EDR.**
383 **Ist das wegen den Ballungszentren?**

384 R: Ja, ich denke schon. Der ist auch so, selbst wenn man nicht nur jetzt Ost West guckt sondern
385 auch Nord Süd.

386 **I: Haben sie noch Projekte? Also insgesamt von der EDR für den Arbeitsmarkt?**

387 R: Ne. Ja, ich selber bin ein Projekt. Unsere reine Arbeit hier. Aber wir haben keine. Ne, das ist
388 eben durch den Wegfall dieser cross-border.

389 **I: Fördergelder?**

390 R: Ja, Fördergelder, aber, und Ideen und das alle mitmachen. Ich merk jetzt die die alle an den, ich
391 hatte das auch mal vor, Vorschrift war ja früher mal die Arbeitsagenturen müssen ja mitmachen,
392 ja. Sonst hätte man gar keinen cross-border. Die Arbeitsagenturen, die Gewerkschaften,
393 Arbeitgeber, IHK's und die Euregio's. Wobei wir am Anfang nicht mal Mitglied waren beim cross-
394 border. Die EDR war immer nur so Gast und dann hat man Projekte gemacht. Zum Beispiel
395 Jobbörsen, aber das hat sich auch alles ein bisschen, ja irgendwie ist da alle ein wenig die Luft
396 raus. Die Leute kommen ja nicht mehr. Na, gut, weil es auch wenig Arbeitslose gibt. Während das
397 Arbeiten im Nachbarland, in Holland, ist für die Deutschen immer noch interessant. Die finden das
398 immer noch. Hat auch was mit dem Image und der Mentalität zu tun. Die Deutschen, die gehen ja
399 gerne in die Niederlande.

400 **I: Ist, ja auch lockerer.**

401 R: Genau, ja, das ist auch wirklich, ja das ist auch wirklich wahr. Wobei ich immer versuche diesen
402 etwas abgelutschten Begriff „locker“ zu vermeiden. Aber wie will man es anders umschreiben?
403 Ich hab hier einen Maler. Und er sagt, er ist sowas von unglücklich, da er im Moment in
404 Deutschland arbeitet. Und selbst der: Ich will nie wieder zurück nach Deutschland. Was ist denn
405 der Unterschied? Ja, der deutsche Chef der kommt jeden Morgen kriegst praktisch erst mal ein
406 Tritt in den Hintern, erst mal. Dann muss du Samstag arbeiten. Umsonst, weil er die Aufträge
407 falsch kalkuliert und viel zu billig annimmt. Dann holt er das wieder über uns rein, dass wir
408 umsonst arbeiten. Und dauernd schlecht gelaunt. Und in Holland erst mal nen kop koffie. Und
409 dann hier das ist deine Aufgabe heute und wenn was brauchst, dann melde dich mal. Bist dann
410 dein eigener Chef. Früher eins meiner ersten, naja, Dinge die mir mitgeteilt wurden. Ein Projekt
411 das schief gelaufen ist, da wollte mal eine jüngerer Student Saisonarbeiten auf den deutsche
412 Inseln machen, hier Borken oder wo die das gemacht haben und mit Niederländern und die
413 hatten eigentlich schon nach zwei Tagen, einer Woche waren die alle schon wieder weg, weil die

414 nicht gewohnt waren dieses deutsche Chefverhalten. Der liegt rum und muss dann natürlich
415 zeigen das er der Chef ist, indem er die angebölt hat da. Und mach das und mach das. Und das
416 wollten die nicht. Auf den holländischen Inseln oder Küsten bekamen die, hier das sind deine zehn
417 Tische. Dein Bereich. Davon bist praktisch der Chef, mach mal. Und wenn du Probleme hast dann
418 komm. So und das sind die gewohnt, aber die wollen sich nicht da, da kommen alle diese
419 Vorurteile nach oben. Ja, dieses typische Deutschlandbild hatte er dann natürlich auch.

420 **I: Die Hierarchie?**

421 R: Ja, die. Das Hierarchische ist bei uns stark. Das höre ich sogar bei Ärzten. Die wollen nie wieder
422 zurück nach Deutschland. Die ganze Hierarchie mit Chefarzt, Oberarzt, der ganze Tross in den
423 Krankenhaus. Da merkt man ja genau die Reihenfolge. Und der Chef schwebt da wie ein Gott rein.
424 Genau die Reihenfolge wer was sagen darf. Das können die in Holland nicht, ne. Wir sind ein Team
425 und wir machen das zusammen. Jeder ist für etwas verantwortlich, das ist schon klar.
426 Was mich auch manchmal ein bisschen irritiert, andererseits wollen alle gleich sein. Und einige
427 organisieren nun Sprechstunden. Machen wir auch. Morgen ist wieder Sprechstunde und da
428 kommen Finanzberater und so.

429 **I: Ist das denn gut besucht?**

430 R: Ja, wir machen das dann nach Termin. Jeder kriegt dann eine halbe Stunde. Da kommen ja aus
431 Nijmegen SVB, Bureau Duitse Zaken, Deutsche Rentenversicherung, Finanzamt Leer und
432 Finanzamt Groningen und da können die Leute dann mitmachen. Aber das machen nicht alle.
433 Gronau macht das sehr groß. Sind ja auch an anderen Orten, glaube ich. Und hier die Euregio
434 Rhein-Wall macht das nur einmal oder fünf mal im Jahr. Und dann weiter unten, die haben wieder
435 ihre, das ist der Regio Aachen, Bürgersprechstunde. Drei Tage die Woche. Das ist leider nicht
436 einheitlich. Und wir machen es hier so.

Interview 3

Name: K. Schneuing
Tätigkeitsbereich: EURES Berater und Arbeitsvermittlerin
Datum: 19 Juni 2012
Art der Auskunftserteilung: Persönliches Interview
Ort: Agentur für Arbeit Nordhorn
Stadtring 9-15
48527 Nordhorn

I: Meine erste Frage geht über die Zusammenarbeit zwischen Euregio's, den Arbeitsvermittlern, den Handelskammern. Ob sich ein enges Netzwerk gebildet hat, bei der Zusammenarbeit? Oder eigentlich jeder autonom arbeitet?

R: Meinen Sie damit auch die niederländische Arbeitsverwaltung oder jetzt nur auf deutscher Seite?

I: Ja, eigentlich alles zusammen.

R: Okay, also wir arbeiten mit der niederländischen Arbeitsverwaltung sehr eng zusammen. Ich war auch letztes Jahr im Austausch da. Hab da ein halbes Jahr gearbeitet und der Kollege aus den Niederlanden war dann hier für ein halbes Jahr. Wir haben die Systeme miteinander verglichen, sind zu der Erkenntnis gekommen, dass nicht viel unterschiedlich ist. Klar, wenn es um Fördermöglichkeiten geht oder die Berechnung von Arbeitslosengeld, da sind schon leichte Unterschiede, aber ich sage mal so, der Grundbaustein, es gibt Arbeitslosengeld, es gibt Fördermöglichkeiten, da ist nicht viel Änderung. Also wir arbeiten mit den niederländischen Kollegen sehr eng zusammen. Auch mit der EUREGIO. Mit den niederländischen Kollegen tausche ich zum Beispiel regelmäßig auch Stellenangebote aus. Wo wir dann, wir fahren auch gemeinsam zu Arbeitgebern. Also gerade das Stellenangebot, das ich gerade hatte, war ein Arbeitgeber wo wir schon gemeinsam waren, wo wir auch schon jemanden, da waren wir auch schon mal gemeinsam und da konnten wir auch schon jemanden hin vermitteln. Und dieser Arbeitgeber ist jetzt wieder auf uns zugekommen. Da geht es oftmals um Muttersprachler und deswegen setzten wir die Stelle auch in die jeweiligen, in den jeweiligen Sprachen ein. Also die Zusammenarbeit läuft super. Wir tauschen auch Lebensläufe teilweise aus, wenn jemand sagt ich möchte in der Grenzregion arbeiten. Mit der Euregio arbeiten wir soweit zusammen, dass wenn es Fragen sind die tiefer gehen, die wir nicht mehr beantworten können, weil unser Geschäft ist ja die Vermittlung und Leute in Arbeit zu bringen. Aber wenn tiefergehende Fragen kommen zu Rentenversicherungen, zu Krankenversicherungen, dann verweisen wir auf die Sprechstunde die die EUREGIO anbietet, hier im NINO-Hochbau. Das ist glaube ich jeden vorletzten Dienstag oder letzten Dienstag im Monat. Und auch die individuellen Kontaktdaten geben wir natürlich raus. Ja, mit den Handelskammern besteht auch ein Netzwerk, also ein Kontakt, den wir bislang aber noch nicht so in der Form, ja brauchten. Also es ist, wir hatten mal angedacht, beziehungsweise ein

Kollege von mir aus Aachen, der hat ein Projekt gemacht mit Ausbildung das Deutsche in den Niederlanden Ausbildung machen nach deutschen Recht. Da wurden die Handelskammern mit eingeschaltet und da ist das Netzwerk sicherlich enger als bei uns hier, aber insgesamt hat man schon ein breites Spektrum an Leuten die man fragen kann. Also die Zusammenarbeit läuft super. Auch das Kundenleitsystem, wie wir das nennen.

I: Also von einer Stelle zu anderen Stelle.

R: Ja, also ich finde nichts schlimmer wie gefährliches Halbwissen. Und dann kann ich das so sagen, okay, wenn es um Rente geht und das sind dann wirklich Sachen, das sind Entscheidungen, die fürs Leben teilweise zählen.

I: Hat sich denn die Nachfrage erhöht, also haben sie mehr zu tun als früher?

R: Als ich angefangen hab, ging die Bewegung noch von Deutschland nach Holland. Also das viele Deutsche gerne in den Niederlanden arbeiten wollten. Jetzt ist der niederländische Markt total eingebrochen, also nicht nur der Arbeitsmarkt, auch der Immobilienmarkt und so weiter. Das Problem ist jetzt einfach, dass die Niederländer jetzt gerne auf deutscher Seite arbeiten wollen. Wir haben auch Stellenangebote, nur man muss da halt immer gucken, passt das mit den ganzen gesetzlichen Vorschriften. Man sagt zwar immer man es gibt keine Grenze mehr in dem Sinne, aber es sind doch noch, ja einschneidende Änderungen vorhanden, wenn Niederländer in Deutschland arbeitet. Man kann zum Beispiel sein Haus absetzen in den Niederlanden und wenn man in Deutschland arbeitet geht das nicht mehr und da fehlen einem dann ruck zuck zwei, drei, vierhundert Euro im Monat.

I: Was sind eigentlich die größten Probleme für die Arbeitnehmer nach Deutschland zu kommen, also was sind die größten Barrieren, Probleme, Hemmnisse?

R: Das größte Hemmnis ist sicherlich finanziell. Also wenn man jetzt von der Bewegung Niederlande, Niederländer nach Deutschland redet.

I: Vom Gehalt her?

R: Ja, also vom Gehalt her und halt eben diese rechtlichen Situationen, dass man den „hypotheekrenteaftek“, so heißt das, nicht mehr absetzen kann. Also wenn der Partner in Niederlanden arbeitet geht es noch, aber wenn man Alleinverdiener ist und bei manchen ist das nun mal noch so, da fährt man dann schon schlechter. Und in den Niederlanden ist es Gang und Gebe, dass sie Arbeitgeber teilweise Reisekosten zahlen und das kennt man in Deutschland ja gar nicht. Hier setzt man das ab vom Lohnsteuerjahresausgleich und das war's. Und das ist auch so ein bisschen, aber so richtige Barrieren, ja sonst eigentlich, also es gibt immer Einzelfälle, klar. Bei manchen, Beispiel, teil Erwerbsgemindert ist, dann muss man schon gucken mit den Versicherungen, das alles wie das funktioniert.

64 **I: Und Unternehmen, schrecken die vor ein paar Sachen zurück, dass sie sie dann denken: Oh**
65 **ne, dann Stelle ich keinen Deutschen ein?**

66 R: Also die größte Barriere ist sicherlich, wenn man im kaufmännischen Bereich, vom
67 kaufmännischen Bereich spricht, die Sprache. Und Unternehmen sagen auch ganz oft, also wenn
68 ich jetzt die andere Bewegung sehen Deutsche in die Niederlande, die oder Niederländer auch
69 nach Deutschland, das ist egal, die kennen halt diese Krankmeldung nicht, die es in Deutschland
70 gibt, dieses Gelben Schein. Und da gab es schon einige Probleme, weil Niederländer, gut die
71 wissen ich muss mich melden, das machen sie dann auch wohl, aber geben auch nach einer
72 Woche diesen Schein nicht ab und ne deutsche Firma sagt das ist bei uns normal.

73 **I: Und in den Niederlanden stellen die Ärzte das ja auch nicht aus.**

74 R: Richtig, in Holland stellen die Ärzte das nicht aus, wobei man mit der EU-Krankenkarte auch
75 zum deutschen Arzt gehen kann und das muss man dem halt, und da ist halt Beratungsbedarf
76 notwendig, dass man denen das sagt. Ich würde es jetzt nicht als Barriere sehen, aber
77 Arbeitgeber, Niederländer sagen zum Beispiel, mit den Reisekosten das ist mir alles so aufwendig,
78 wenn ich ein Deutschen einstelle. Das ist hier in Holland viel einfach, wir bezahlen ein Betrag X im
79 monatlich und das ist fertig und der Deutsche muss dann erst mal mit einem Steuerformular
80 kommen und das ausfüllen und natürlich auch bei der Arbeitslosengeldversicherung. Man ist ja
81 immer im Wohnland Arbeitslosengeld, beziehungsweise bezieht da Arbeitslosengeld, wenn man
82 arbeitslos wird. Und dann geht das hin und her schicken von Dokumenten los. Aber als richtige
83 Barriere würde ich das nicht empfinden.

84 **I: In meiner Umfrage ist herausgekommen, ich hab die Hemmnisse, die Unternehmen haben,**
85 **befragt, und dann haben sie dann auch angeben, das sozialrechtliche, steuerrechtliche und**
86 **arbeitsrechtliche Probleme, das sie davor zurückschrecken. Was ich jetzt eigentlich**
87 **herausgefunden habe, ist das eigentlich kein Problem, weil die nehmen einen deutschen**
88 **Arbeitnehmer und stellen den genauso ein wie den niederländischen. Aber ich denke bei der**
89 **Umfrage, die haben nicht so die Kenntnisse davon und die davor ein bisschen zurückschrecken.**
90 **Das sie dann denken, da sind eigentlich Probleme, obwohl es eigentlich keine sind. Ist das**
91 **richtig?**

92 R: Es ist einfach viel der Beratungsbedarf da und viele Arbeitgeber wissen auch, dass es die
93 Institution Euregio gibt. Ich muss dazu sagen, dass EURES nicht so bekannt ist wie EUREGIO.
94 Problem ist auch die EUREGIO, die EUREGIO in unserem Bezirk hier, hat sich aus den EURES
95 Netzwerk herausgezogen. Sind nicht mehr EURES zugehörig. Das spielt wahrscheinlich auch mit
96 eine Rolle. Aber es ist sicher noch so, dass Beratungsbedarf da ist. Nur die Arbeitgeber, ja, Zeit ist
97 Geld und die sagen dann auch: Okay, bevor ich da jetzt mich jetzt erst wegen einem Mann, den
98 ich vielleicht einstellen will, mit drei verschiedenen Institutionen zusammensetze, dann Stelle ich

99 doch lieber ein Landsmann ein. Sag ich jetzt mal so. Aber ein großes Hemmnis oder eine große
100 Barriere ist sich auch die, die Abschlüsse, gerade im kaufmännischen Bereich, weil die
101 niederländische doch von der deutschen abweicht. Das gilt jetzt nicht nur für die Niederlande
102 sonder Europaweit. Deutschland hat ja jetzt ein Fachkräftebedarf bis 2025, haben wir ja, ja
103 mehrere Fachkräfte die wir dann irgendwo anders herbekommen müssen.

104 **I: Aber das ist doch in den Niederlanden auch so?**

105 R: Ja, in den Niederlanden ist das auch so. Ja, wobei jetzt gerade der Markt halt auf deutscher
106 Seite besser ist als in den Niederlanden.

107 **I: Gibt es denn auch Unterschiede zwischen Sektoren, dass wenn Sie halt vermitteln: Oh, im
108 Metallbereich wollen viele Niederländische deutsche Arbeitnehmer einstellen, oder
109 andersherum? Oder ist es eigentlich im Allgemeinen gleich?**

110 R: Also man kann eigentlich sagen, grundsätzlich alle gewerblichen Berufe gehen gut, ob es
111 Metallbereich, KFZ-Bereich ist, ob es der Baubereich ist. Gerade der Baubereich wurde damals viel
112 von Deutschen nachgefragt: Ich möchte gerne in Holland auf dem Bau arbeiten. Aber jetzt auf
113 Grund der Marktsituation leider nicht mehr so möglich, jetzt eher andersherum die Bewegung.
114 Aber der kaufmännische Bereich bringt dann schon Probleme, da kommt dann wieder die Sprache
115 ins Spiel und dann halt noch eben die Abschlüsse, also die Qualifikationen, was für Qualifikationen
116 habe ich gemacht, was für eine abgeschlossene Ausbildung habe ich und das ist halt schon
117 differenziert.

118 **I: Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt, hat er sich denn entwickelt? Ich hab letzts noch
119 gelesen, dass nur Spuren vorhanden sind.**

120 R: Also der Markt der hat sich sicherlich entwickelt. Also es sind viele Arbeitgeber und auch viele
121 Bewerber die auf uns zukommen und fragen und auch teilweise fragen wie sieht es überhaupt
122 aus? Habe ich Chancen? Das geht dann auch vom kaufmännischen bis zum gewerblichen, alles
123 durch, teilweise auch Akademiker. Und ja, auch die Arbeitgeber die Nachfrage ist da, aber es ist
124 sicherlich noch mehr Beratungsbedarf, beziehungsweise offensive, dass EURES bekannter
125 gemacht wird, dass es da auch jemanden gibt in der Arbeitsagentur in Nordhorn und Enschede,
126 beispielweise, dass man das ein wenig ankurbelt.

127 **I: Aber jetzt es ist doch auch ein bisschen das Problem, seit 2010 gibt es EURES Rhein-
128 Waddensee ja offiziell nicht mehr, und dadurch gibt es die Fördergelder nicht mehr, und
129 dadurch ist es doch ein Problem aktiv Werbung zu machen, denke ich?**

130 R: Ja, wir bekommen noch Gelder aus Brüssel, allerdings nicht mehr in der Form wie es damals
131 war. Das geht ganz normal über die EURESco in Brüssel, also die Agenturen haben ja Stellen als
132 EURES Berater. Ich hab hier ja eine halbfeste Stelle hier in der Agentur Amtsbezirk Lingen und
133 Meppen und da bekommen wir halt gewisse Gelder dann zugeteilt von der EURESco.

I: Ist denn der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt eine Entwicklungschance für diese Region?

Das der Arbeitsmarkt durch die Grenze eigentlich abgeschnitten ist, wäre es dann grenzüberschreitend eine Entwicklungschance, das die Wirtschaft ein bisschen angekurbelt und die Stellen ausgetauscht werden?

R: Also das Problem ist, Deutschland und Niederlande suchen identische oder haben das gleiche Fachkräfteproblem. Von KFZ-Mechanikern, IT-Fachleute, die werden sowohl auf niederländischer als auch auf deutscher Seite gesucht. Aber grundsätzlich gibt es natürlich in einigen Gruppen eine Entwicklungschance um ins Nachbarland zu gucken, aber da wären wir wiederum bei den Sprachschwierigkeiten. Wo dann erst ein Sprachkurs absolviert werden muss, beispielsweise im medizinischen Bereich, da muss ich aber auch sagen, da ist bei beiden Seiten der Bedarf ähnlich. Gerade qualifiziertes Pflegepersonal wird in den Niederlanden, sowie in Deutschland gesucht. Und da müssten dann auch schon ausreichende Sprachkenntnisse vorhanden sein, weil von Tablettendosierung und ja es um Patientenbetreuung geht, dann sind doch ausreichen Sprachkenntnisse zwingend.

I: Was denken sie persönlich, was müsste verbessert werden um den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu verbessern?

R: Also es müsste sich sicherlich publiker gemacht werden, dass es die Möglichkeit gibt sich informieren zu lassen, dass wir als Berater zu Seite stehen bei Fragen und dass wir ein Netzwerk haben und das ist vielen auch nicht bewusst. Manche rufen dann hier an und sagen und fragen, mach mal ein Rentenbescheid der in zwanzig Jahren fällig wird, dass man einfach sagen kann: Okay, ich kann das jetzt nicht verantworten, aber wir haben ein Netzwerk und wir haben die Möglichkeit das zu klären und rufen sie bitte an, wenn sie so eine Frage nochmal haben oder wenn sie beabsichtigen ein Niederländer auf deutscher Seite oder andersherum einzustellen. Das ist sicherlich verbesserungswürdig. Und auch bei Arbeitgebern, dass man vielleicht grenzüberschreitend zusammen dieses Fachkräfteproblem angeht und sagt: Okay, wir machen unsere Region interessanter und nicht nur auf der deutschen Seite, dass wir Emsland und die Grafschaft nehmen, sondern wir nehmen auch Twente mit rein. Wir machen nicht 180 Grad, sondern wir machen mal 360 Grad, denn zusammen ist man immer stärker. Ich denke mal das ist noch eine Möglichkeit die man auf jeden Fall, die man ins Auge fassen sollte und halt auch immer im Hintergrund, dass man es publiker machen müsste, dass es da jemanden gibt und nicht das die Arbeitgeber verzweifelt sind und sagen: Okay, ich muss jetzt beim Finanzamt anrufen, bei der Krankenkassen anrufen, bei der Rentenversicherung, sondern eine gebündelte Stelle, wie die Euregio zum Beispiel, die sehr viele Auskünfte erteilen kann.

I: Denken, Sie das noch mehr Institutionen nötig sind oder reicht die Euregio?

R: Also die Euregio reicht für die Erstauskunft. Wenn es nachher natürlich zu spezifischen Fragen kommt in Sachen Steuerrecht, ich weiß, dass die EUREGIO eine Sprechstunde macht mit den Finanzämtern zusammen mit den Krankenkassen, die Große-Sprechstunden nennen die das. Und da hat man auch die Möglichkeit, aber das funktioniert halt alles über den Kontakt EUREGIO. Das ist das was ich meine, da ruft jemand bei Herman Lammers beispielweise an und Herman Lammers sagt: Okay, nächste Woche Dienstag, 26ter, kommen Sie dann, da hab ich alles gebündelt und ich muss nicht zehn Telefonate führen. Da meine ich was publikler gemacht werden muss, da es da wirklich Hilfestellung gibt von ja, staatlicher Seite.

I: Wie ist das mit der Transparenz von Angebot und Nachfrage? Müsste da noch was verbessert werden?

Transparenz der Stellenangebote ist hier eigentlich auch schon gegeben dadurch, soweit ich ein Stellenangebot bei uns auf deutscher Seite eingebe und das ist ein versicherungspflichtige Stellenangebot, kein Ausbildungsangebot, sondern richtig versicherungspflichtige Stelle, dann wird das an das EURES Netzwerk übertragen. Und dann wären wir wieder bei dem Kreislauf. EURES ist nicht so sehr bekannt, deswegen sage ich da muss halt noch was gemacht werden, da es diese EURES-Seite gibt und da werden alle sozialversicherungspflichtigen Stellen automatisch von Deutschland übertragen, also die Stellen alle auf dieser Europaseite. Ja, werden die veröffentlicht, so wie es mit dem Arbeitgeber, so wie es mit ihm abgesprochen ist, anonym, dann wurden unsere Kontaktdaten drin stehen oder halt eben voll. Das wirklich jeder EU-Bürger diese Stellen einsehen kann oder jeder der auf diese Europa-Seite geht und sich bewerben kann.

I: Denken sie auch, dass mehr EURES Berater nötig sind?

R: Auf deutscher oder niederländischer Seite?

I: Auf beiden Seiten.

R: Also wir sind schon sehr gut aufgestellt, momentan. Was jetzt die Entfernung angeht, da ist es aber schon so, wenn man einmal damit angefangen hat diesen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt intensiv zu bearbeiten und auch in die Gespräche, als auch in die Vermittlung einsteigt, dann bindet das schon sehr viel Zeit. Also es ist auch von vielen Arbeitgebern gesagt worden, wenn ich jemanden einstelle, dann hätte ich es schön gefunden, wenn nach einem halben Jahr nochmal jemand anruft. Also das habe ich schon öfters gehört und einfach nachfragt wie läuft's. Also Nachbetreuung. Aftercare. Und dafür muss man, muss ich ganz ehrlich gestehen fehlt einem die Zeit, also ich denke mal Nordhorn, wäre mit einer Stellen, einer Vollzeitstelle ganz gut ausgelastet. Sprich hier im Bezirk ist mir das alleine fast schon zu viel und das kommt auch sicherlich mit durch den Austausch und den intensiven Kontakten und man baut nach einem halben Jahr Auslandsaufenthalte halt welche auf, die immer Arbeit nach sich ziehen, aber es macht ja auch Spaß.

203 **I: Sie haben auch viel Kontakt mit den Arbeitgebern. Merkt man denn auch, dass spezifische**
204 **Unternehmen, die auch grenzüberschreitenden tätig sind, wollen die das oft nutzen? Oh ja, ich**
205 **habe schon mal gute Erfahrung gemacht mit Deutschen, also nehme ich auch Deutsche. Oder**
206 **kann man da was anderes erkennen?**

207 R: Also das sich da speziell was abzeichnet, nichts. Sind schon viele Unternehmen die auf
208 deutscher Seite tätig sind. Auch viele niederländische Unternehmen sind auch ins deutsche
209 Industriegebiet gegangen, auch wenn es nur eine Zweigstelle ist, da sind sicherlich die Kontakte
210 entstanden. Aber es sind auch Kontakte beispielsweise, wenn gerade deutsche Sprachkenntnisse
211 erforderlich sind für eine bestimmte Stelle im Unternehmen. Also das sich was Spezielles in
212 deutschen Branchen runter rechnen kann das kann ich eigentlich nicht sagen. Ja viele im
213 gewerblichen Bereich, da die sprachlichen Barriere nicht so hoch ist, aber da auch vom
214 Metallbereich über KFZ, naja der Metallbereich läuft doch ein bisschen stärker, muss man schon
215 sagen.

216 **I: Haben sie schon Erfahrungen, was gehört, was negative ist wenn deutsche Arbeitnehmer in**
217 **die Niederlande gehen? Kulturelle Unterschiede, das der sagt: Ne, da komme ich nicht zurecht**
218 **oder andersherum? Vom Arbeitsverhalten her?**

219 R: Ne, also negative eigentlich gar nichts. Ne, muss ich ganz ehrlich sagen. Da auch, ist hier in der
220 Grenzregion die Sprachbarriere halt im gewerblichen Bereich nicht so hoch. Wenn jemand
221 Plattdeutsch kann, dann reicht ihm das schon aus. Man muss halt die Sicherheitsvorschriften
222 lesen können und das verstehen, aber es ist oft so dass hier grenzüberschreitend schon ein
223 Mitarbeiter im Betrieb dann ist, der aus Deutschland kommt beispielweise. Aber richtig Nachteile,
224 habe ich eigentlich noch nicht gehört, muss ich ganz ehrlich sagen.

225 **I: Oder das Niederländische nach Deutschland kommen und sagen mit der Hierarchie komme**
226 **ich nicht zu recht? Von den Arbeitnehmern.**

227 R: Ja, von der Kultur her ist es eigentlich, also von der reinen Arbeitskultur her ist es eigentlich
228 nicht so ein Unterschied. Was man wohl öfters hört, ist das das Arbeiten in den Niederlanden, das
229 Betriebsklima ist einfach etwas anders. Es gibt überall Kaffeeautomaten und es wird überall erst
230 mal Pause gemacht, also das würde ich eher als klischeehaft bezeichnen. Also das ich da wirklich
231 schon Probleme gehabt habe, dass jemand unbedingt zurückwill, kann ich nicht sagen, ne. Hatte
232 ich selbst noch nicht. Mag es vielleicht geben, aber hatte ich selbst so noch nicht. Ich hab auch
233 viele Arbeitnehmer die sagen, ich war in den Niederlanden und möchte gerne wieder zurück. Das
234 ist wie gesagt der Weg der letzten Jahre gewesen, in die Niederlande rein. Und jetzt kommt so
235 mehr der andere Weg. Also da kann ich noch nicht so viel Erfahrungswerte beisteuern.

236 **I: Unterschiede zwischen deutschen und niederländischen Einstellungsverfahren?**

237 R: Unterschiede im Verfahren gibt es jetzt nicht, aber sicherlich in der Bewerbung. Also die
238 Bewerbung auf Niederländisch, man schreibt eine kurze „motivatie“, nennen die das, ein
239 Motivationsschreiben und ein Lebenslauf. Während der deutsche Arbeitgeber lieber sagt, aber ich
240 möchte auch Zeugnisse, Qualifikationen die man gemacht hat. Das ist eigentlich ein großer
241 Unterschied. Ansonsten läuft das auch, Vorstellungsgespräch. Und Probleme mit der
242 Anerkennung haben wir hier im Grenzbereich, haben wir hier eigentlich sehr wenig. Also es gibt ja
243 reglementierte Berufe, sowie zum Beispiel Krankenschwester, die müssen eine Anerkennung
244 haben. Sonst dürften die hier gar nicht arbeiten, wenn ich einen aus den Niederlanden nehme.
245 Aber wenn ich jetzt so in den gewerblichen Bereich gehe, Metallbauer, beispielweise, ist es dem
246 Arbeitgeber selbst überlassen: Okay, der hat jetzt in den Niederlanden seine Ausbildung gemacht.
247 Was kann der hier in Deutschland. Der braucht die Anerkennung nicht zwingend. Klar, wenn es
248 nachher um die tarifliche Einstufung geht muss man dann gucken, dass er dann nicht schlechter
249 behandelt wird.

250 **I: Werden sie dann auch gefragt: Was kann er denn eigentlich damit?**

251 R: Eigentlich in der Regel wissen die Betriebe das hier in der Grenzregion schon sehr gut. Ja, das
252 muss ich schon sagen. Aber wenn da Anerkennungsbedarf ist, also wenn der Arbeitnehmer da
253 unbedingt darauf besteht: Okay, für mich ist es dann besser in einem bestimmten Tarif zu
254 kommen in den Niederlanden oder in Deutschland, wenn ich die Anerkennung habe, dann sind
255 die Handwerkskammern zuständig um letztendlich die Anerkennung durchzuführen. Aber so gibt
256 es da eigentlich grundsätzlich keine Probleme, bis auf wie gesagt die reglementierten Berufe und
257 das ist ja auch klar, also da die Anerkennung zwingend ist, weil eine Krankenschwester aus
258 Deutschland darf nicht einfach so in Holland arbeiten und umgekehrt.