

Arbeitsmobilität in der Euregio Rhein-Waal und der euregio
rhein-maas-nord

Teil 1 - Untersuchungsbericht über quantitative und qualitative
Aspekte der Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer in
niederländischen Betrieben

Jos Frietman
Gerd Busse
Agnes van der Poel

Mai 1997

Im Auftrag der EURES-Partner in der Euregio Rhein-Waal und der
euregio rhein-maas-nord

Arbeitsmobilität in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord

Teil 1: Bericht eines Forschungsprojekts nach Art und Umfang der Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer in niederländischen Betrieben

INHALTSANGABE

1. Einführung

- 1.1 Hintergrund, Zielsetzung und Fragestellung des Forschungsprojekts
- 1.2 Aufbau des Forschungsprojekts
- 1.3 Niederländische Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern
 - 1.3.1 Typologie der Betriebe und Umfang der Pendlerbewegung bei deutschen Arbeitnehmern
 - 1.3.2 Nähere Beschreibung der Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer

2. Beschreibung der Betriebe mit einem möglichen Bedarf an deutschen Arbeitnehmern

- 2.1 Einführung: Verteilung nach Größenklasse und Betriebszweig
- 2.2 Bedarf an deutschen Arbeitskräften
 - 2.2.1 Motive und hindernisse
 - 2.2.2 Anwerbung und Auswahl deutscher Arbeitnehmer
- 2.3 Sonstige Betriebsmerkmale

3. Merkmale der Berufspendler und ihrer Betriebe

- 3.1 Einleitung: Verteilung nach Branche, Größenklasse und Euregio
- 3.2 Die Anzahl deutscher Arbeitnehmer
- 3.3 Zur Arbeits- und Wohnsituation: verschiedene Typen von Berufspendlern
 - 3.3.1 Wohnsitz der deutschen Arbeitnehmer
 - 3.3.2 Niederländische Arbeitnehmer, die in Deutschland wohnen
- 3.4 Anwerbung und Auswahl deutscher Arbeitnehmer
- 3.5 Motive für die Anwerbung deutscher Arbeitnehmer

3.6Tätigkeiten und Funktionen deutscher Arbeitnehmer

4.Schlussfolgerungen

4.1Forschungsfragen und Aufbau der Untersuchung

4.2Schlussfolgerungen

Anhang:- "Fragen und Antworten" (Beantwortung der Fragen der
EURES-Arbeitsgruppe)

-Beschreibung des Forschungsgebietes

Berufspendler in den Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord

Kapitel 1: Einleitung

1.1 Hintergrund, Zielsetzung und Fragestellung der Untersuchung

Die Kommission der Europäischen Union widmet der Förderung grenzüberschreitender Mobilität von Arbeitnehmern aus den Mitgliedsstaaten ihre besondere Aufmerksamkeit. Aktivitäten, die dazu beitragen, dürfen deshalb auch auf Unterstützung durch die Kommission rechnen. Eine der Auswirkungen dieser Unterstützung ist das europäische Arbeitsmarkt-Informationssystem EURES (**EURO**pean **E**mployment **S**ervices). Zu den Aufgaben von Eures gehört

- die Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen beiderseits der Grenze,
- die Förderung des Informationsaustausches über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den Grenzgebieten,
- die Einleitung eines Dialogs zwischen den Partnern auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet und ihre Abstimmung im Hinblick auf Arbeitsmarktfragen sowie
- die Förderung des grenzüberschreitenden Ausbildungsangebots.

Vor dem Hintergrund dieser Aufgaben haben die Eures-Partner in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord - zusammengeschlossen in der Eures-Arbeitsgruppe - Untersuchungen über Berufspendlerströme in den beiden Euregios durchführen lassen. In der seit 1995 bestehenden Eures-Arbeitsgruppe sind die Arbeitsverwaltungen (RBA's und Arbeitsämter), Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen beiderseits der Grenze, die Kamers van Koophandel en Fabrieken bzw. die Handelskammern, die Kreishandwerkerschaften, die beiden Euregios sowie einige zusätzliche Mitglieder vertreten.

Die Ziele der Eures-Initiative in den beiden Euregios werden folgendermaßen umschrieben:

- 1. Förderung der grenzüberschreitenden Nachfrage nach Arbeitskräften,*

2. Werbung für das Arbeiten im Ausland, Senkung der Arbeitslosigkeit und
3. Entwicklung bedarfsgerechter Qualifikationen sowie die Untersuchung der Relevanz existierender Qualifizierungsangebote für den Arbeitsmarkt.

Die Ergebnisse einer ersten Untersuchung, bezogen auf die Ermittlung quantitativer Daten zu grenzüberschreitenden Pendlerströmen, sind im Frühjahr 1996 unter dem Titel *Grenzgänger in der Euregio Rhein-Waal sowie der euregio rhein-maas-nord* erschienen (vgl. Kriener u.a. 1996). Als Folgeprojekt wurde dann die vorliegende Studie über *qualitative* Aspekte des berufsbezogenen Grenzpendelns in Auftrag gegeben. Aus planungstechnischen wie finanziellen Überlegungen heraus wurde diese Untersuchung in zwei Teilen durchgeführt, wobei es zunächst um deutsche Arbeitnehmer in niederländischen Betrieben oder Einrichtungen und in einem zweiten Teil um niederländische Arbeitnehmer, die in Deutschland tätig sind, gehen soll.¹⁾ Der vorliegende Bericht faßt die Ergebnisse dieser ersten Teiluntersuchung zusammen; der Bericht über den zweiten Teil (einschließlich eines Vergleichs zwischen den beiden Teiluntersuchungen) folgt zu einem späteren Zeitpunkt. Das Projekt wurde unter der verantwortlichen Leitung des Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS), Nimwegen, in Kooperation mit dem Landesinstitut Sozialforschungsstelle (sfs) in Dortmund durchgeführt.

Forschungsfragen

Im Memorandum *Eures in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord. Pendelrapport deel 2* der Eures-Arbeitsgruppe (1996) wurden im Hinblick auf die qualitativen Aspekte des beruflichen Grenzgängertums eine große Zahl an Fragen formuliert - für eine Übersicht verweisen wir auf die Beilage "Fragen und Antworten" im Anhang der vorliegenden Studie. Diese von der

¹⁾ Aus Gründen der Lesbarkeit wird im folgenden nur noch über "Betriebe" gesprochen, auch wenn damit beispielsweise Einrichtungen des Gesundheits- oder Bildungssektors gemeint sind.

Eures-Arbeitsgruppe formulierten Fragen beziehen sich sowohl auf Merkmale der Berufspendler als auch der Betriebe, in denen sie beschäftigt sind. Im großen und ganzen richten sich die Fragen auf den Erwerb solcher Kenntnisse und Informationen, die notwendig sind, um den Pendlerverkehr zu stimulieren. Im Hinblick darauf läßt sich die Fragestellung des ersten Teils der Untersuchung folgendermaßen umschreiben:

- 1. Wie läßt sich der Pendlerstrom von Deutschland in die Niederlande, d.h. von Arbeitnehmern deutscher Nationalität in niederländischen Betrieben, nach Merkmalen der Berufspendler selbst wie auch der Betriebe, in denen sie beschäftigt sind, typisieren?²⁾*
- 2. Auf welche Weise läßt sich der Pendelverkehr stimulieren, sei es durch den (besseren) Einsatz der vorhandenen Möglichkeiten, sei es durch die Beseitigung der konstatierten Hindernisse?*

Arbeitsmobilität in den Euregios: Berufs- oder Grenzpendler?

Die vorliegende Untersuchung wurde, wie bereits erwähnt, vor dem Hintergrund des Wunsches der Europäischen Kommission nach Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitnehmern in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union durchgeführt. Die Begriffe "Grenzpendler" und "Berufspendler", die in Verbindung damit häufig benutzt werden, sind bei näherer Betrachtung jedoch weniger eindeutig, als es auf den ersten Blick erscheinen mag. So wird der Begriff "Pendler" mit einem physischen "sich von einem Ort zum anderen bewegen" assoziiert und läßt sich insofern mit dem niederländischen "forens" vergleichen, d.h. mit einer Person, die außerhalb der Gemeinde arbeitet, in der sie wohnt. Für grenzüberschreitende Arbeitsmobilität erscheinen jedoch die *staatlichen* Grenzen bedeutsamer. Schließlich geht es der Europäischen Kommission um die Förderung der Freizügigkeit von

²⁾ Im folgenden soll statt des etwas umständlichen "Arbeitnehmer deutscher Nationalität" vom "deutschen Arbeitnehmer" gesprochen werden.

Arbeitnehmern, was bedeutet, daß es Bürgern der EU-Mitgliedsstaaten freisteht, in allen Mitgliedsstaaten bzw. für ein Unternehmen aus diesen Mitgliedsstaaten zu arbeiten. Daß dabei meist auch - mindestens ein Mal - eine Grenze überschritten werden muß, spricht für sich. Es sei jedoch hinzugefügt, daß, um Berufspendlerströme stimulieren zu können, Informationen über den Umfang und eventuelle Hindernisse beim grenzüberschreitenden Arbeiten unentbehrlich sind. In diesem Zusammenhang wird in Kapitel 3 auf Basis des empirischen Materials eine Typologie des Berufspendlers präsentiert, die sich auf dessen Wohn- und Arbeitssituation bezieht.

Gliederung des Berichts

Der folgende Abschnitt dieses Kapitels beschreibt den Aufbau der Untersuchung sowie die Zusammensetzung der Stichprobe bzw. des Responses bei der Betriebsbefragung. Dem schließt sich die Präsentation einer auf das Untersuchungsmaterial basierenden Typologie von Betrieben an, die sich an der Frage orientiert, ob dort deutsche Arbeitnehmer beschäftigt sind oder nicht bzw. ob es für den Betrieb denkbar wäre, deutsche Arbeitnehmer anzustellen. Den Abschluß bildet eine eingehendere Beschreibung der Betriebe, in denen keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Im 2. Kapitel folgt eine Darstellung der übrigens relativ großen Gruppe von Betrieben, die angeben, im Prinzip bereit oder in der Lage zu sein, deutsche Arbeitnehmer einzustellen, dies jedoch bisher noch nicht getan haben.

Entsprechend werden in Kapitel 3 die Betriebe näher betrachtet, die deutsche Arbeitnehmer beschäftigen oder bis vor kurzem beschäftigt haben. Soweit es relevant oder überhaupt möglich ist, sollen sie zugleich mit den anderen Kategorien Betrieben verglichen werden.

Das abschließende 4. Kapitel des Berichts faßt die wichtigsten Schlußfolgerungen noch einmal zusammen und gibt eine Reihe von Empfehlungen. Der Anhang enthält eine kurze Beschreibung des Unter-

suchungsgebiets sowie die bereits erwähnte Beilage "Fragen und Antworten".

1.2 Untersuchungsaufbau

Die ursprüngliche Planung sah eine Untersuchung sowohl des Stroms deutscher Arbeitnehmer in die Niederlande, d.h. in dort ansässige Betriebe, als auch des umgekehrten Stroms von niederländischen Arbeitnehmern nach Deutschland vor. Wie bereits gesagt, entschied man sich aus finanztechnischen Überlegungen heraus für eine Durchführung des Projekts in zwei Teilen.

Im Hinblick auf den ersten Teil des Projekts, der sich auf die deutschen Arbeitnehmer in niederländischen Betrieben bezog, hat im Februar/März 1997 eine umfangreiche telefonische Befragung von mehr als 1.900 Betrieben aus dem niederländischen Teil der beiden Euregios stattgefunden. Ergänzend hierzu wurden Intensivinterviews mit Berufspendlern selbst sowie Vertretern von Organisationen mit Kompetenzen im Bereich grenzüberschreitender Arbeitsmobilität geführt. Der vorliegende Bericht faßt die Ergebnisse der Befragungen dieser drei Informationsquellen zusammen.

Betriebsbefragung

Die Erhebung unter den Betrieben richtete sich primär auf die Erlangung qualitativer Informationen über die Berufspendler, bzw. deren Motive und Hintergründe, sowie auf die relevanten Aspekte bei den Arbeitgebern. Als Ausgangspunkt galt dabei, daß auch Aussagen auf einem höheren Organisationsniveau - wie z.B. bezogen auf Wirtschaftszweige - erwünscht waren. Die Betriebsbefragung fand mit Hilfe von drei unterschiedlichen Fragebögen statt: einen für Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern, einen für Betriebe, die keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigen, sich dies aber vorstellen könnten, und einen für Betriebe, die keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigen und dies auch nicht beabsichtigen. Alle drei Fragebögen enthielten einen gemeinsamen Teil, so daß sich die Betriebe in einer Reihe von Variablen vergleichen lassen; daneben wurden aber auch Fragen gestellt, die auf die spezifische Situation der betreffenden Betriebe abgestimmt waren (wie etwa über die Motive und Hindernisse für die Einstellung und Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer oder solche nach qualitativen Aspekten bei den deutschen Arbeitnehmern und ihren Funktionen im Betrieb).

Stichprobe

Im Rahmen der Befragung von Arbeitgebern bzw. Betrieben wurde eine Brutto-Zufallsstichprobe von ca. 4.000 Betrieben aus dem Bestand der Kamers van Koophandel en Fabrieken gezogen. Diese verhältnismäßig große Stichprobe ist der Tatsache zuzuschreiben, daß zu Beginn der Untersuchung die Wahrscheinlichkeit, Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern anzutreffen, als relativ gering eingeschätzt wurde. Da auch davon ausgegangen wurde, daß die Chancen, solche Beschäftigten in kleinen bis sehr kleinen Betrieben (mit weniger als 5 Arbeitnehmern) zu finden, verhältnismäßig begrenzt sein würde, wurde die Stichprobe außerdem im Hinblick auf die Betriebsgröße (= Beschäftigtenzahl) stratifiziert, d.h. es wurden vorab Quoten festgelegt. So wurden Ein-Mann-Betriebe völlig außer Acht gelassen, Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten unter- und solche mit mehr als 100 Beschäftigten überrepräsentiert.

Demzufolge ergibt sich für die Bruttostichprobe die folgende Verteilung:

Tabelle 1.1 - Umfang der Bruttostichprobe: Betriebe nach Größenklasse

Anzahl Betriebe in der Stichprobe	
- Betriebe mit 2-5 Arbeitnehmern:	400
- Betriebe mit 5-10 Arbeitnehmern:	1997
- Betriebe mit 10-100 Arbeitnehmern:	1200
- Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern:	227
Gesamtumfang der Bruttostichprobe	3.824 ¹⁾

1) Nicht enthalten sind Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Bildungssektor, die in einem späteren Stadium hinzugefügt worden sind.

Im Verlauf der Feldphase stellte sich dann jedoch heraus, daß die Wahrscheinlichkeit, einen Betrieb mit einem deutschen Arbeitnehmer anzutreffen, höher ist als erwartet, so daß schließlich eine sehr viel kleinere (Netto-) Stichprobe ausreichte, um eine ausreichende Zahl von Betrieben mit deutschen Beschäftigten im Response, d.h. in den realisierten telefonischen Interviews, zu haben. Insgesamt wurden 1.908 Betriebe angerufen (einschließlich des Gesundheits- und Bildungssektors), von denen 1.171 (= 61%!) an der Befragung teilnahmen. Die übrigen 737 Betriebe wollten sich aus verschiedenen Gründen an der Erhebung nicht beteiligen.

Repräsentativität

Tabelle 1.2a zeigt, inwieweit der erzielte Response als repräsentativ für die Gesamtpopulation, also für alle Betriebe im niederländischen Teil der untersuchten Euregios, gelten kann.

Tabelle 1.2a - Verteilung der Betriebe nach Betriebsgröße in der Nettostichprobe, dem Response und der Gesamtpopulation

Betriebsgröße/ Anzahl Arbeitnehmer:	Netto- stichprobe ¹⁾		Response		Gesamt- population	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
- 2-5 Arbeitnehmer	150	8%	91	7%	13.241	64%
- 5-10 Arbeitnehmer	912	48%	552	47%	3.681	18%
- 10-100 Arbeitnehmer	683	36%	421	36%	3.435	17%
- mehr als 100 Arbeitnehmer	163	8%	107	9%	345	1%
Gesamt	1.908	100%	1.171	100%	20.702	100%

1) Im Zusammenhang mit der Erweiterung der Stichprobe um Betriebe aus dem Gesundheits- und Bildungsbereich, bei denen Angaben über die genaue Betriebsgröße nicht vorlagen, können leichte Abweichungen in den hier aufgeführten Betriebszahlen per Größenklasse auftreten.

Aus den Angaben in Tabelle 1.2a läßt sich erkennen, daß infolge der Unterteilung der Stichprobe nach Betriebsgröße die Kleinbetriebe mit 2 bis 5 Beschäftigten im Response stark unterrepräsentiert sind (7% im Response gegenüber 64% in der Gesamtpopulation). Die übrigen Kategorien an Betrieben sind überrepräsentiert.

Läßt man die kleineren Betriebe außer Betracht, kann der Response jedoch in bestimmten Grenzen als repräsentativ für die Gesamtpopulation von Betrieben mit 5 oder mehr Arbeitnehmern gelten (siehe Tabelle 1.2b).

Tabelle 1.2b - Verteilung der Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern nach Betriebsgröße in der Nettostichprobe, im Response und in der Gesamtpopulation

Betriebsgröße/ Anzahl Arbeitnehmer:	Netto- stichprobe ¹⁾ Response				Gesamt- population		
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	
- 5-10 Arbeitnehmer		912	52%	552	51%	3.681	49%
- 10-100 Arbeitnehmer		683	39%	421	39%	3.435	46%
- mehr als 100 Arbeitnehmer		163	9%	107	9%	345	5%
Gesamt		1.758	100%	1.080	100%	7.461	100%

1) Siehe Anmerkung Tabelle 1.2a.

Betriebe mit 10 bis 100 Arbeitnehmern sind unter-, während solche mit 100 und mehr Beschäftigten überrepräsentiert sind. Der Effekt der Überrepräsentanz bei den Großbetrieben ist jedoch verhältnismäßig begrenzt, da es sich um eine relativ geringe Anzahl von Unternehmen handelt. Infolge der disproportionalen Verteilung muß bei der Interpretation der Daten im Hinblick auf den gesamten Response (n = 1.080) mit einem maximalen Schätzungsfehler von $\pm 6\%$ gerechnet werden; in den meisten Fällen wird die Fehlerspanne allerdings bei $\pm 3\%$ liegen. Um es noch einmal deutlich zu sagen: für Aussagen oder Analysen per Größenklasse gelten die normalen

Fehlerspannen bei den betreffenden Response-Zahlen; die Unter- und Überrepräsentanz spielt hier keine Rolle.

Ergänzende Gespräche mit deutschen Berufspendlern und Schlüsselpersonen

Zusätzlich zu der Betriebsbefragung wurden mit 15 deutschen Berufspendlern aus den untersuchten Betrieben telefonische Intensivinterviews zu Hintergründen und Motiven im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Nachbarland bzw. für einen Betrieb in den Niederlanden geführt. Der hierfür benutzte Interviewleitfaden enthielt Fragen

- zur Person des Berufspendlers,
- zu seinen oder ihren Motiven für die Tätigkeit im Nachbarland bzw. für einen Betrieb in den Niederlanden,
- zur Arbeits- und Wohnsituation sowie zu den Verkehrsverbindungen,
- zu den beruflichen Merkmalen (Art der Tätigkeit),
- zum Qualifikationsprofil,
- zu formalen Aspekten im Hinblick auf eine grenzüberschreitende Beschäftigung.

Bei den Gesprächen wurden grundsätzlich nur diejenigen Themen aus der obigen Liste behandelt, bei denen aufgrund der Angaben aus der telefonischen Betriebsbefragung noch ein Bedarf an zusätzlichen Informationen bestand. Schließlich konnten auch noch einige Deutsche ausfindig gemacht werden, die sich als Selbständige im niederländischen Teil der beiden Euregios niedergelassen hatten. In den Gesprächen mit diesen Personen ging es vor allem um allgemeine Rahmenbedingungen für Existenzgründungen in den Niederlanden, um Motive und Hintergründe für eine solche Existenzgründung im Nachbarland sowie um eventuelle Probleme und Hindernisse.

Um auch jene Fragen im Zusammenhang mit der Untersuchung beantworten zu können, die das Niveau des einzelnen Betriebes oder des individuellen Berufspendlers übersteigen, wurden eine Reihe zusätzlicher Interviews mit Schlüsselpersonen und Mitarbeitern sogenannter "intermediärer Organisationen" - d.h. Organisationen, die eine vermittelnde Funktion zwischen Betrieben und Berufspendlern einnehmen - geführt, denen eine wichtige Rolle im

Zusammenhang mit grenzüberschreitender Arbeitsmobilität in den beiden Euregios zukommt. Die Gespräche waren beispielsweise darauf gerichtet, nähere Informationen über die eher formalen Aspekte des berufsbezogenen Grenzpendelns (wie z.B. gesetzliche Regelungen) oder über Qualität und Umfang des Beratungsangebots für Berufspendler und Betriebe zu erhalten. Gesprochen wurde dabei u.a. mit Euroberatern, einem Uitzendbureau, der Deutsch-Niederländischen Handelskammer in Düsseldorf, den Kamers van Koophandel en Fabrieken und der Vereniging Europese Grensland Bewoners (VEG). Die Informationen aus diesen Gesprächen, zu denen jeweils kurze Protokolle angefertigt worden sind, lassen sich insbesondere in Kapitel 3 des vorliegenden Berichts zurückfinden.

1.3 Niederländische Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern

In diesem Abschnitt wird es in der Hauptsache um zwei Dinge gehen. Zum einen soll eine Einteilung der befragten Betriebe ($n = 1.171$) auf der Grundlage des Unterscheidungskriteriums, ob sie deutsche Arbeitnehmer beschäftigen (könnten) oder nicht (siehe Abschnitt 1.3.1) vorgenommen werden. Im Anschluß daran werden wir uns – unter Berücksichtigung des Repräsentativitätsgrades des Responses (siehe oben) – an eine vorsichtige Schätzung des Gesamtaufkommens von Betrieben mit deutschen Arbeitnehmern im niederländischen Teil des Untersuchungsgebiets wagen. Da bekannt ist, wieviele deutsche Arbeitnehmer in den befragten Betrieben beschäftigt sind, läßt sich ebenfalls eine Schätzung über den Gesamtumfang deutscher Arbeitnehmer im niederländischen Teil der beiden Euregios vornehmen. Was den zweiten Punkt betrifft, so soll in diesem Abschnitt eine nähere Beschreibung solcher Betriebe gegeben werden, die keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigen und sich dies auch in Zukunft nicht vorstellen können (siehe Abschnitt 1.3.2).

1.3.1 Typologie der Betriebe und Umfang der Pendlerbewegung bei deutschen Arbeitnehmern

Wie sich aus Tabelle 1.3 ergibt, waren in 109 der 1.171 Betriebe, die an der Erhebung teilgenommen haben, zur Zeit der Befragung bzw. in den vorangegangenen zwölf Monaten deutsche Arbeitnehmer beschäftigt (in Kapitel 3 wird diese Kategorie von Betrieben ausführlich behandelt werden). Von den übrigen befragten Betrieben gaben 432 an, daß sie es als vorstellbar erachten, bei einer eventuellen Stellenbesetzung einen deutschen Arbeitnehmer einzustellen (zu dieser Kategorie von Betrieben siehe Kapitel 2); gut die Hälfte der befragten Betriebe sah hierzu keine Möglichkeit oder Notwendigkeit (hierzu siehe Abschnitt 1.3.2).

Tabelle 1.3 - Typologie der Betriebe hinsichtlich der Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer

	abs.	rel.
-Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	109	9%
-Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer	432	37%
- Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer	630	54%
Gesamt	1.171	100%

Schätzung der Zahl der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern im niederländischen Teil der Euregios

Aufgrund der Gruppierung der Stichproben-Betriebe nach Größenklasse (Unterrepräsentanz der Kleinstbetriebe und Überrepräsentanz der großen Betriebe) läßt sich der Prozentsatz

von 9% nicht ohne weiteres auf die Gesamtpopulation übertragen. Bevor wir eine Schätzung über die Gesamtzahl der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern im niederländischen Untersuchungsgebiet vornehmen, soll zunächst - in Tabelle 1.4a - ein Überblick über die Verteilung dieser Betriebe nach Größenklasse gegeben werden.

Tabelle 1.4a - Verteilung der Betriebe mit und ohne deutsche Arbeitnehmer nach Größenklasse

	mit deutschen Arbeitnehmern		ohne deutsche Arbeitnehmer		Gesamt	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
- 2-5 Arbeitnehmer	4	4%	87	96%	91	100%
- 5-10 Arbeitnehmer	29	5%	523	95%	552	100%
- 10-100 Arbeitnehmer	36	9%	385	91%	421	100%
- mehr als 100 Arbeitnehmer	40	37%	67	63%	107	100%
Gesamt	109	9%	1.062	91%	1.171	100%

Aus Tabelle 1.4a ergibt sich, daß 4% der kleinen Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmern deutsche Mitarbeiter beschäftigt haben. Dies ist (sehr viel) mehr als zu Beginn der Untersuchung erwartet worden war, insbesondere, wenn man diesen Prozentsatz in Beziehung setzt zu den 5% der Betriebe mit 5 bis 10 und den 9% mit 10 bis 100 Beschäftigten. Bei den Großbetrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kommen erwartungsgemäß Betriebe mit deutschen Mitarbeitern sehr viel häufiger vor.

Jetzt, da sich aus dem empirischen Material deutlich zeigt, daß sich deutsche Arbeitnehmer auch in 4% der kleinen Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmern finden lassen, läßt sich feststellen, daß es keinen durch die Ergebnisse gestützten Grund für die bewußte Unterrepräsentanz der kleineren Betriebe in der Bruttostichprobe gab. Im Rückblick müssen wir deshalb selbstkritisch zugestehen, zahlenmäßig zu wenige dieser Kleinbetriebe in die Untersuchung einbezogen zu haben, so daß von den Telefoninterviewern insgesamt nur vier solcher kleinen Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern angetroffen wurden - eine Zahl, die weiterreichende Analyse

innerhalb dieser Gruppe nicht mehr zuläßt. Ferner muß davon ausgegangen werden, daß diese vier Betriebe für die gesamte Population aller kleinen Betriebe in den beiden Euregios nicht repräsentativ sind - ein Grund, weshalb diese Betriebe im vorliegenden Forschungsbericht weniger intensiv beschrieben werden. Der Bericht konzentriert sich somit faktisch auf die Merkmale der deutschen Berufspendler in Betrieben mit 5 und mehr Arbeitnehmern.

Was läßt sich nun, auf der Basis des zur Verfügung stehenden Materials, über die Anzahl der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in der Gesamtpopulation sagen?

Oben wurde bereits festgestellt, daß die vorgenommene Unterteilung nach Größenklasse eine Unterrepräsentanz der kleinen und sehr kleinen Betriebe sowie eine Überrepräsentanz der großen Betriebe (100 und mehr Beschäftigte) zur Folge hatte. Diese Unter- und Überrepräsentanz führen zu einer *zu hoch angesetzten Schätzung* der Zahl der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in der Gesamtpopulation. Da außerdem nun feststeht, daß - obwohl sehr viel stärker, als dies erwartet worden war - der Prozentsatz kleiner Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern relativ klein und der in großen Betrieben relativ groß ist, besteht die Möglichkeit einer zusätzlichen Überschätzung der Zahl der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern.

Die Auswirkungen der Unter- und Überrepräsentanz lassen sich durch eine Gewichtung der Zahlen auf der Grundlage der Verteilung nach Größenklasse in der Gesamtpopulation korrigieren (vgl. Tabelle 1.4a). Die Ergebnisse dieser Gewichtung wurden in Tabelle 1.4b aufgenommen.

Tabelle 1.4b - Verteilung der Betriebe mit und ohne deutsche Arbeitnehmer nach Größenklasse (gewichtete Zahlen)

	mit deutschen Arbeitnehmern	ohne deutsche Arbeitnehmer	Gesamt
--	--------------------------------	-------------------------------	--------

	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
- 2-5 Arbeitnehmer	33	4%	716	96%	749	100%
- 5-10 Arbeitnehmer	11	5%	197	95%	208	100%
- 10-100 Arbeitnehmer	17	9%	178	91%	195	100%
- mehr als 100 Arbeitnehmer	7	37%	12	63%	19	100%

Gesamt	68	6%	1105	94%	1.171	100%
--------	----	----	------	-----	-------	------

Man beachte hierbei, daß die Gesamtzahl der Betriebe ($n = 1.171$) und die prozentuale Verteilung zwischen den einzelnen Kategorien dieselbe bleibt, der Prozentsatz der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern sich jedoch von den ursprünglichen 9% (in Tabelle 1.4a) auf 6% reduziert (Schätzungsfehler $\pm 7\%$).

Läßt man den erwähnten Schätzungsfehler außer Betracht, ergibt sich somit für den niederländischen Teil des Untersuchungsgebiets eine Gesamtzahl von ungefähr 1.200 Betrieben (mit 2 und mehr Beschäftigten), bei denen deutsche Mitarbeiter tätig sind. Diese Zahl läßt sich auch errechnen, indem man die Anzahl der Betriebe per Größenklasse ermittelt. Ausgehend von den Angaben über den Umfang der Subpopulation pro Größenklasse (Tabelle 1.2a) und des Prozentsatzes der Betriebe mit deutschen Mitarbeitern pro Größenklasse (Tabellen 1.4a und 1.4b) gelangt man zu folgender Übersicht:

Tabelle 1.5 - Anzahl der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in den Euregios Rhein-Waal und Rhein-Maas-Nord nach Größenklasse

Population	Prozentsatz		Anzahl Betriebe	
	Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	Gesamtzahl Betriebe in der Population	mit deutschen Arbeitnehmern	der
- 2-5 Arbeitnehmer	4,4%		13.241	582
- 5-10 Arbeitnehmer	5,2%		3.681	191
- 10-100 Arbeitnehmer	8,6%		3.435	295
- mehr als 100 Arbeitnehmer	37,4%	345	129	
Gesamt (Euregios R-W und R-M-N)			18.706	1.197

Für die Betriebe mit 5 und mehr Beschäftigten läßt sich entsprechend ein Mittelwert von gut 8% errechnen. Somit gibt es ungefähr 615 Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in dieser Größenklasse.

Schätzung der Anzahl deutscher Berufspendler in den beiden Euregios

Die Spannbreite in der Beschäftigung deutscher Mitarbeiter in den 109 Betrieben umfaßt 1 bis 14 Arbeitnehmer pro Betrieb, wobei die Mehrzahl der Betriebe nur einen deutschen Beschäftigten hat. Der Mittelwert pro Betrieb liegt bei 2 Mitarbeitern (2,1, um genau zu sein), pro Größenklasse der Betriebe ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 1.6 - Durchschnittliche Anzahl deutscher Arbeitnehmer in Betrieben mit deutschen Arbeitnehmern nach Größenklasse (n=109)

durchschnittliche Anzahl deutscher Arbeitnehmer pro Betrieb	
- 2-5 Arbeitnehmer*)	1,5
- 5-10 Arbeitnehmer	1,5
- 10-100 Arbeitnehmer	2,2
- mehr als 100 Arbeitnehmer	2,5
Gesamt (gewichteter Durchschnitt)	1,5

*)Hier handelt es sich um den Durchschnitt von nur vier Betrieben. In einem dieser vier Betriebe arbeiteten "zufällig" drei deutsche Arbeitnehmer. Dies ist, so nehmen wir an, in dieser Größenklasse eher die Ausnahme als die Regel. In den meisten Fällen wird es sich um einen einzigen Arbeitnehmer handeln. Deshalb wird für diese Größenklasse im folgenden mit einem Durchschnitt von 1 Arbeitnehmer gerechnet.

Auf der Grundlage dieser Zahlen läßt sich errechnen, daß in den untersuchten Betrieben - bezogen auf die Anzahl Betriebe pro Größenklasse - insgesamt 170 deutsche Arbeitnehmer beschäftigt sind bzw. bis vor kurzem beschäftigt waren. Für die Gesamtpopulation aller Betriebe in den beiden Euregios wird, ausgehend von der bereits ermittelten Zahl der Betriebe (Tabelle 1.5) sowie der durchschnittlichen Anzahl deutscher Arbeitnehmer pro Größenklasse (Tabelle 1.6), die Gesamtzahl deutscher Arbeitnehmer - grob und unter Vorbehalt - auf etwa 1.800 geschätzt. Kriener u.a. gelangen in ihrer Studie zu einem - soweit überhaupt vergleichbaren - weitaus

niedrigeren Schätzwert von 750 deutschen Pendlern (vgl. Kriener u.a. 1996, S. 10).³⁾

³⁾ Die Daten sind nicht ohne weiteres vergleichbar, da - einmal abgesehen von den Schätzungsfehlern - in der vorliegenden Untersuchung die deutsche Nationalität und nicht der deutsche Wohnsitz als Ausgangspunkt genommen wurde und es keine Angaben über die genaue Anzahl von Betrieben in den beiden Euregios gibt. Ferner lassen sich die verfügbaren Daten nicht exakt auf das Untersuchungsgebiet beziehen.

1.3.2 Nähere Beschreibung der Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer

In diesem Abschnitt soll es um Betriebe gehen, die weder zur Zeit deutsche Arbeitnehmer beschäftigen noch es für wahrscheinlich halten, daß dort in Zukunft deutsche Mitarbeiter beschäftigt sein werden. In Tabelle 1.3 zeigte sich bereits, daß es sich hierbei um insgesamt 630 Betriebe (54% aller Betriebe im Response) handelt. 565 dieser Betriebe gehören der Größenklasse "5 und mehr Beschäftigte" an (siehe auch Tabelle 1.7). Aus den oben bereits erläuterten Gründen wird sich der Bericht vornehmlich auf diese Kategorie von Betrieben konzentrieren. Die Angaben über die restlichen 65 Betriebe werden zwar in die Tabellen mitaufgenommen, doch - bis auf einige auffallende Unterschiede zur ersten Kategorie - nicht näher beschrieben.

Tabelle 1.7 - Verteilung der Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer nach Größenklasse (nur Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmer; n = 565)

Größenklasse:

-5 - 10 Arbeitnehmer	58%	
-10 - 100 Arbeitnehmer		36%
-mehr als 100 Arbeitnehmer	6%	

Gesamt (= 100%)	565	
-----------------	-----	--

Aus Tabelle 1.8 läßt sich ersehen, daß die Verteilung der Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer auf die einzelnen Branchen nur in einem einzigen Punkt signifikant von der des Gesamtresponses abweicht: die Industriebetriebe sind leicht unterrepräsentiert. Der Vollständigkeit halber sei festgestellt, daß sich in der Gruppe von Betrieben ohne deutsche Beschäftigte verhältnismäßig viele kleine Unternehmen mit 2 bis 5 Beschäftigten aus dem Hotel- und

Gaststättengewerbe befinden. Die übrigen Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

Tabelle 1.8 - Verteilung der Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer und Gesamtresponse nach Branchen

	Gesamtresponse:		
	Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern	Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmern	Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern
-Industrie	13%	11%	18%
-Baugewerbe	15%	8%	11%
-Handel	36%	37%	34%
-Hotels u. Gaststätten	7%		18% 5%
-Transport	6%	6%	7%
-produktionsnahe Dienstleistungen	12%	12%	11%
-Bildung	0%	2%	1%
-Gesundheit	4%	0%	6%
-Sonstige	7%	7%	6%
Gesamt (= 100%)	565	65	1.080

Motive und Hintergründe für die Nichtbeschäftigung von deutschen Arbeitnehmern

Als wichtigstes Motiv wurde von fast einem Viertel der betreffenden Betriebe mit 5 oder mehr Beschäftigten genannt, daß sie an der Anwerbung und Einstellung deutscher Arbeitnehmer kein Interesse hätten, da sie ihren Personalbedarf problemlos auf dem niederländischen Markt decken könnten. Gut einer von fünf Betrieben gibt niederländischen Arbeitnehmern ausdrücklich den Vorzug vor deutschen Arbeitnehmern. Sprachprobleme ("Deutsche Arbeitnehmer beherrschen die Sprache unzureichend") bilden für 13% der Betriebe ein Motiv, keine deutschen Arbeitnehmer anzuwerben und einzustellen.

Sonstige Merkmale der Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer

Für weitere Informationen zu den Betrieben ohne deutsche Arbeitnehmer sei auf Tabelle 1.9 verwiesen. Die dort aufgeführten Angaben sollen im weiteren Verlauf des vorliegenden Berichts (siehe Kapitel 3) zugleich einem Vergleich zwischen den drei von uns unterschiedenen Typen von Betrieben dienen.

Tabelle 1.9 -Prozentsatz Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer nach einigen (unabhängigen) Kernvariablen

	Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern (n = 565)	Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmern (n = 65)	
I.Prozentsatz Betriebe, die für deutsche Auftraggeber tätig sind	27%	14%	
II.Prozentsatz Betriebe, die mit deutschen Betrieben kooperieren		21%	15%
III.Prozentsatz Betriebe mit Praktikums- möglichkeiten für deutsche Auszubildende		32%	25%
IV.Prozentsatz Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern, die in Deutschland wohnen		3%	1%
V.Prozentsatz Betriebe, bei denen die Beschäftigtenzahl in den vergangenen Jahren			
- zugenommen hat	41%	20%	
- stabil geblieben ist		47%	65%
- abgenommen hat	12%	15%	

Insofern man als Betrieb für deutsche Auftraggeber tätig ist, finden diese Tätigkeiten (auch) in Deutschland statt: die Arbeitnehmer müssen für die Durchführung ihrer Aufgaben nach Deutschland reisen. Es zeigt sich im übrigen eine deutliche Korrelation zwischen dem

Tätigsein für deutsche Auftraggeber und dem Kooperieren mit deutschen Betrieben. Die Kooperation äußert sich jedoch nur in einzelnen Fällen im Entsenden oder "Ausleihen" von Arbeitnehmern an die deutschen Betriebe. Mehr als 10% der hier beschriebenen Betriebe besitzt eine Zweigniederlassung in Deutschland, 6 der Betriebe mit 5 oder mehr Beschäftigten (= 1%) hat einen deutschen Eigentümer.

Schließlich läßt sich feststellen, daß in 3% der Betriebe niederländische Arbeitnehmer beschäftigt sind, die in Deutschland wohnen, und zwar in der Hauptsache im direkten Grenzgebiet (= dem Gebiet der Euregios).

Berufspendler in den Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord

Kapitel 2: Betriebe mit einem möglichen Bedarf an deutschen Arbeitnehmern

2.1 Einleitung: Verteilung nach Größenklasse und Branche

In diesem Kapitel wird, analog der Vorgehensweise in Abschnitt 1.3.2, eine nähere Typisierung der Betriebe gegeben, die derzeit zwar keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigen, dafür in Zukunft jedoch grundsätzlich schon Möglichkeiten und einen Bedarf sehen. Aus der Tabelle 1.2 im vorangegangenen Kapitel wird ersichtlich, daß insgesamt 432 Betriebe (= 37% aller Betriebe aus der Erhebung) zu dieser Kategorie gezählt werden können. Von diesen 432 Betrieben gehören 22 zur Kategorie "2 bis 5 Arbeitnehmer" (siehe Tabelle 1.4); die übrigen haben 5 oder mehr Arbeitnehmer, die sich folgendermaßen über die Unterkategorien verteilen:

Tabelle 2.1 - Verteilung der Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer nach Größenklasse (nur Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmern; n = 410)

Größenklasse:

-5-10 Arbeitnehmer	48%
-10-100 Arbeitnehmer	44%
-mehr als 100 Arbeitnehmer	8%

Gesamt (= 100%)	410
-----------------	-----

Nach Branchen verteilt, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 2.2 - Verteilung der Betriebe mit möglichem Bedarf an deutschen Arbeitnehmern und Gesamtresponse nach Branchen

Gesamtresponse				
	Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern	Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmern	Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern	
-Industrie	8%	0%	18%	
-Baugewerbe	19%	5%	11%	
-Handel	37%	55%	34%	
-Hotels u. Gaststätten	3%		9%	5%
-Transport	7%	14%	7%	
-produktionsnahe Dienstl.	11%	14%	12%	
-Bildung	1%	0%	1%	
-Gesundheit	9%	0%	6%	
-Sonstige	5%	3%	6%	
Gesamt (= 100%)	410	22	1.080	

Ebenso wie bei den Betrieben ohne deutsche Arbeitnehmer (und ohne Bedarf daran) sind auch bei diesem Typus die Industriebetriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern unterrepräsentiert. Zu einem wesentlichen Teil wird dies mit der Verteilung nach Größenklasse zusammenhängen: deutsche Arbeitnehmer werden relativ oft in Großbetrieben (100 Beschäftigte und mehr) angetroffen - unter denen sich überproportional viele Industriebetriebe befinden. Bei den kleinen Betrieben (2 bis 5 Beschäftigte) dieses Typus handelt es sich verhältnismäßig oft um Einzelhandels- und Reparaturunternehmen.

2.2 Bedarf an deutschen Arbeitskräften

2.2.1 Motive und Hindernisse

Im Zuge der Befragung wurde den Betrieben die Frage vorgelegt, welche Motive sie für die mögliche Anwerbung von deutschen Arbeitnehmern haben. Die Respondenten hatten dabei die Möglichkeit, mehr als eine Antwort zu geben. Es zeigte sich, daß der Bedarf an deutschen Arbeitnehmern vor allem mit dem Vertrauen zusammenhängt, das man allgemein in die Qualität der deutschen Arbeitskräfte setzt (wurde von 62% der Betriebe als Motiv genannt). Knapp einer von drei Betrieben koppelt den potentiellen Bedarf an deutschen Arbeitskräften an die eigenen Aktivitäten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine ungefähr gleich große Gruppe nennt als Motiv einen Engpaß auf dem niederländischen Arbeitsmarkt.

Tabelle 2.3 - Motive für den potentiellen Bedarf an deutschen Arbeitnehmern

	Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern (n = 410)	Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmern (n = 22)
Prozentsatz Betriebe, die		
-einen Engpaß auf dem nieder- ländischen Arbeitsmarkt erwarten	29%	
27%		
-die Qualität der niederländischen Arbeitskräfte unzureichend finden	14%	5%
-Vertrauen in die Qualität der deutschen Arbeitskräfte setzen	62%	
55%		

- deutsche Arbeitskräfte für bestimmte Aufgaben bevorzugen		12%	9%
-deutsche Arbeitskräfte bei Tätigkeiten für deutsche Auftraggeber oder für den deutschen Markt bevorzugen	33%	32%	
-angeben, daß die Nationalität der Arbeitnehmer keine Rolle spielt		17%	
18%			
-für die Suche nach gutem Personal (zusätzlich) andere Motive erwähnen		10%	5%

Betrachtet man im folgenden die wichtigsten *Hindernisse*, die im Hinblick auf die Anwerbung deutscher Arbeitnehmer genannt werden, fällt zunächst ins Auge, daß fast die Hälfte der Respondenten angibt, keine Hindernisse zu sehen (siehe Tabelle 2.4). Einige von ihnen zeigten sich bei der Frage nach eventuellen Hindernissen sogar etwas pikiert, so als würde man ihnen ein Vorurteil gegen deutsche Arbeitnehmer unterstellen.

Tabelle 2.4 - Hindernisse für das Anwerben deutscher Arbeitnehmer

	Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern (n = 410)	Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmern (n = 22)
Prozentsatz Betriebe, die		
-erwarten, daß es Sprachprobleme geben wird	52%	27%
-keine Hindernisse sehen	45%	9%
-sozial- und steuerrechtliche Probleme sehen	7%	5%
-in der Entfernung zwischen dem deutschen Wohnsitz und dem niederländischen Arbeitsplatz ein Problem sehen	7%	55%

Die übrigen Respondenten sehen durchaus Probleme. Mehr als die Hälfte von ihnen würde Probleme mit der Sprache erwarten: man fragt sich, ob deutsche Arbeitnehmer die niederländische Sprache in ausreichendem Maße beherrschen. Daneben werden - manchmal nur von einem einzigen Befragten - eine Reihe weiterer Hindernisse genannt. Die in quantitativer Hinsicht wichtigsten Probleme wurden in die Tabelle 2.4 aufgenommen (Probleme mit sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen sowie die Entfernung zwischen Wohnsitz und Arbeitsplatz). Ferner werden die möglicherweise zu hohen Lohn- und Gehaltsforderungen deutscher Arbeitnehmer und das fehlende Wissen über das deutsche Berufsbildungssystem als Hindernis gesehen. Nur in einem Fall erwartet man Probleme bei der Integration deutscher Arbeitnehmer in den Betrieb oder im Rahmen der Beziehung eines solchen Mitarbeiters zu den Kunden des Betriebes.

In weitaus den meisten Fällen (98%!) haben die von den Betrieben aufgeführten Hindernisse der konkreten Anwerbung deutscher Arbeitnehmer (noch) nicht im Wege gestanden - einfach aus dem

Grunde, weil sich diese Frage bislang noch nicht gestellt hat. Dennoch geben 20% der Betriebe an, daß es schwer besetzbare Stellen gibt oder in der jüngsten Vergangenheit gegeben hat.

2.2.2 Das Anwerben und die Auswahl von deutschen Arbeitnehmern

Würde sich die Frage nach Beschäftigung deutscher Mitarbeiter jedoch konkret stellen, würde man sich noch am ehesten an das Arbeitsamt wenden. Dies wird - bei der Frage, wie man vorgehen würde, um einen deutschen Arbeitnehmer anzuwerben - von gut 20% der Betriebe geäußert. Das Arbeitsamt müßte vor allem, so ergibt sich aus den Antworten auf die Frage, welche Voraussetzungen grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung erfüllen müsse, qualifizierte deutsche Arbeitskräfte an den Betrieb weitervermitteln. Im übrigen hat eine verhältnismäßig große Gruppe von Betrieben (41%) keine Antwort auf diese Frage. Was den Rest betrifft, so handelt es sich hier um eine relativ kleine Gruppe von Betrieben (von 3 bis 6%), die im Hinblick auf die Anwerbung deutscher Arbeitnehmer auf unterschiedliche Weise vorgehen würden. Das Spektrum reicht dabei von der Einschaltung eines Uitzendbureaus, dem Veröffentlichen von Stellenanzeigen bis hin zur Nutzung informeller Kanäle (Außenkontakte). Exakt 100 der 410 Betriebe mit 5 oder mehr Beschäftigten (25%) nennen mehr als eine dieser Möglichkeiten.

Funktionen und Tätigkeitsbereiche deutscher Arbeitnehmer

Bei der Frage nach dem Bedarf an deutschen Arbeitnehmern denkt die größte Gruppe unter den Betrieben (gut 43%) an Funktionen in der (direkten) Produktion und in 22% der Fälle an solche im Verkauf. Funktionen beispielsweise im Gesundheitssektor und in der Verwaltung kommen sehr viel seltener vor (nämlich 8 bzw. 7%). Übrigens haben bei weitem nicht alle Betriebe eine spezifische Funktion vor Augen: 15% von ihnen ist der Meinung, daß deutsche Arbeitnehmer grundsätzlich für alle Funktionen in Frage kommen (d.h. sie wollen keine explizite Wahl treffen), eine fast ebensogroße Gruppe (17%) nennt mehr als eine Funktion.

2.3 Sonstige Betriebsmerkmale

Tabelle 2.5 - Prozentsatz Betriebe mit einem möglichen Bedarf an deutschen Arbeitnehmern im Hinblick auf einige zentrale Aspekte

	Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmer (n = 410)	Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmer (n = 22)
I. Prozentsatz Betriebe, die für deutsche Auftraggeber tätig sind		41% 23%
II. Prozentsatz Betriebe, die mit deutschen Betrieben kooperieren		20% 25%
III. Prozentsatz Betriebe mit Praktikums- möglichkeiten für deutsche Auszubildende		62% 52%
IV. Prozentsatz Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern, die in Deutschland wohnen		5% 5%
V. Prozentsatz Betriebe, bei denen die Beschäftigtenzahl in den vergangenen Jahren:		
- zugenommen hat	56%	35%
- stabil geblieben ist		28% 55%
- abgenommen hat	16%	10%

Aufträge für deutsche Auftraggeber?

Zwei von fünf Betrieben mit 5 oder mehr Arbeitnehmern machen Geschäfte mit deutschen Auftraggebern. Bei den Betrieben ohne deutsche Arbeitnehmer war es einer von vier Betrieben (vgl. Abschnitt 1.3.2). Es scheint also eine Korrelation zwischen der Einstellung und Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer und den bestehenden Aktivitäten auf dem deutschen Markt zu geben. Im folgenden Kapitel wird näher auf den hier angedeuteten Zusammenhang eingegangen; dort sollen dann auch die Angaben der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in die Analyse miteinbezogen werden.

35% der in Deutschland aktiven Betriebe bewegt sich auf einem Wachstumsmarkt, während dieser Markt für 20% der Betriebe geschrumpft ist. In den übrigen 45% der Fälle bleibt das Ausmaß der Tätigkeiten für deutsche Auftraggeber stabil.

Die Aufträge deutscher Kunden werden nur in 20 bis 25% aller Fälle mit einiger Regelmäßigkeit in Deutschland selbst ausgeführt. Mit anderen Worten: die meisten Tätigkeiten finden in den Niederlanden statt. Dem steht gegenüber, daß Mitarbeiter in mehr als der Hälfte der betreffenden Betriebe mit einer gewissen Regelmäßigkeit nach Deutschland reisen: teilweise im Zusammenhang mit der Durchführung der Arbeit, teilweise aber auch für Akquisitionstätigkeiten und Verhandlungen mit den Auftraggebern.

Einer von fünf Betrieben kooperiert mit deutschen Betrieben (siehe Tabelle 2.5), wohingegen eine etwas größere Gruppe eine Zweigniederlassung in Deutschland besitzt bzw. über deren Gründung nachgedacht hat. Von den befragten 410 Betrieben befinden sich 5 (zumindest teilweise) in deutschem Besitz. Die Zusammenarbeit mit deutschen Betrieben hat in 3% der Fälle zur Überlassung des (deutschen) Personals durch den deutschen Betrieb geführt.

Als Ausbildungsbetrieb für deutsche Auszubildende geeignet?

Parallel zum eventuellen Bedarf an deutschen Mitarbeitern gibt eine große Zahl von Betrieben (62%) an, Möglichkeiten zu sehen, um als Praktikums- und Ausbildungsbetrieb für deutsche Auszubildende zu

fungieren. Ein Viertel aller Betriebe ist dazu nicht bereit und in der Lage; die übrigen sind wohl dazu bereit, aber nicht in der Lage (9%) bzw. nicht dazu bereit, wohl aber in der Lage (5%). Daß einige Unternehmen angeben, nicht dazu in der Lage zu sein, hat möglicherweise mit ihrer Kenntnis - oder gerade der Unkenntnis - des deutschen Berufsausbildungssystems und seinen Anforderungen an Ausbildungsbetriebe zu tun. Nur knapp 30% aller Betriebe glaubt das deutsche Ausbildungssystem zu kennen. Daraus läßt sich folgern, daß sich - soweit es um die Möglichkeiten des eigenen Betriebs geht, als Ausbildungsstätte für deutsche Auszubildende zu fungieren - die Einschätzung häufig auf die Anforderungen bezieht, die das niederländische Ausbildungssystem an Praktikumsbetriebe stellt.

Niederländische Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland?

Aus Tabelle 2.5 wird ersichtlich, daß in 5% aller Betriebe niederländische Mitarbeiter tätig sind, die in Deutschland wohnen. Es handelt sich dabei in den meisten Fällen um einen Arbeitnehmer pro Betrieb (in sechs Betrieben fand sich mehr als ein pendelnder niederländischer Mitarbeiter). Diese Arbeitnehmer wohnen ohne Ausnahme im unmittelbaren Grenzgebiet, d.h. in den deutschen Teilgebieten der beiden Euregios (0-100 km jenseits der Grenze).

Berufspendler in den Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord

Kapitel 3: Merkmale der Berufspendler und ihrer Betriebe

3.1 Einleitung: Verteilung nach Branche, Größenklasse und Euregio

In Kapitel 1 wurde festgestellt, daß in 109 der insgesamt 1.171 Betriebe, die an der Erhebung teilgenommen haben, einer oder mehrere deutsche Arbeitnehmer tätig sind oder bis vor kurzem noch tätig waren.

Verteilung nach Größenklasse

Für eine Übersicht über die Verteilung dieser 109 Betriebe nach Größenklasse wird noch einmal auf die Tabellen 1.4a und 1.4b verwiesen. Aus ihnen läßt sich ersehen, daß in 4% aller Kleinstbetriebe deutsche Mitarbeiter beschäftigt sind. Dieser Prozentsatz steigt mit zunehmender Beschäftigtenzahl langsam an: von 5 auf 9% für Betriebe mit 5 bis 10 Beschäftigten bzw. solche mit 10 bis 100 Arbeitnehmern. Danach gibt es einen größeren Sprung: in 37% der Großbetriebe mit mehr als 100 Mitarbeitern sind deutsche Arbeitnehmer beschäftigt.

In diesem Zusammenhang muß darauf hingewiesen werden, daß - bezogen auf die Gesamtpopulation - ungefähr die Hälfte aller Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern zur Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten gehört (vgl. Tabelle 3.1). Die Gesamtzahl der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in beiden Euregios wurde in Kapitel 1 bereits auf etwa 1.200 geschätzt (vgl. Tabelle 1.5). Ein Achtel der Betriebe mit deutschen Mitarbeitern gehört zur Kategorie der Betriebe mit 5 bis 10 Beschäftigten, ein Viertel zu der mit 10 bis 100 und ein Zehntel zu den Großbetrieben mit mehr als 100 Beschäftigten.

Tabelle 3.1 - Verteilung der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in der Gesamtpopulation nach Größenklasse

	abs.	rel.
- 2-5 Arbeitnehmer		582
	49%	
- 5-10 Arbeitnehmer		191
	16%	
- 10-100 Arbeitnehmer		295
	24%	
- mehr als 100 Arbeitnehmer	129	11%
Gesamt	1.197	100%

Die kleine Gruppe von 4 Kleinstbetrieben, die deutsche Mitarbeiter beschäftigen, ist, wie an anderer Stelle bereits festgestellt, zu klein, um sinnvolle (repräsentative) Aussagen über die Gesamtpopulation in dieser Kategorie Betriebe treffen zu können. Aus diesem Grund wurden sie von der weiteren Analyse ausgeschlossen, so daß im folgenden nur noch solche Betriebe mit deutschen Mitarbeitern näher untersucht werden sollen, die 5 oder mehr Arbeitnehmer bei sich beschäftigen.

Tabelle 3.2 - Verteilung der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern nach Größenklasse (nur Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern; n = 105)

Größenklasse:	
-5-10 Arbeitnehmer	28%

-10-100 Arbeitnehmer	34%
-mehr als 100 Arbeitnehmer	38%

Gesamt (= 100%)	105
-----------------	-----

Es zeigt sich, daß die Verteilung der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern hinsichtlich der Größenklasse deutlich von der in den beiden anderen Betriebstypen abweicht (vgl. Tabelle 1.7 und 2.1). Dieser Unterschied läßt sich vor allem auf die verhältnismäßig große Anzahl von Großbetrieben (100 und mehr Beschäftigte) mit deutschen Mitarbeitern zurückführen.

Verteilung nach Branche

An Tabelle 3.3 zeigt sich, daß die Anzahl der Industriebetriebe mit deutschen Arbeitnehmern verhältnismäßig groß und die der Betriebe im Bereich des (Einzel-) Handels relativ klein ist. Zum Teil wird dies mit der in Kapitel 1 bereits erwähnten Verteilung nach Größenklasse zusammenhängen (die Wahrscheinlichkeit, auf einen Industriebetrieb zu stoßen, nimmt mit der Größe der Betriebe zu), zum Teil können diese Ergebnisse jedoch auch einen Hinweis darauf bilden, daß die Chance auf das Antreffen deutscher Arbeitnehmer in der Industrie größer und im Handel kleiner ist als in anderen Branchen. Die Tatsache, daß diese Unterschiede in den anderen Branchen wenn überhaupt, dann in sehr viel geringerem Umfang angetroffen wurden, deutet ebenfalls in diese Richtung.

Tabelle 3.3 - Verteilung der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern nach Branche (nur Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern; n = 105)

	Gesamtresponse	
	Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	Betriebe mit 2 bis 5 Arbeitnehmern
-Industrie	41%	18%
-Baugewerbe	8%	11%
-Handel	13%	34%
-Hotels u. Gaststätten	2%	5%
-Transport	13%	7%
-produktionsnahe Dienstlstdg.	11%	12%
-Bildung	2%	1%
-Gesundheit	7%	6%
-Sonstige	3%	6%
Gesamt (= 100%)	105	1.080

Verteilung nach Euregio

Tabelle 3.4 - Verteilung der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern nach Euregio (nur Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern; n = 105)

	Prozentsatz
-Euregio Rhein-Waal	46%
-euregio rhein-maas-nord	54%
Gesamt (= 100%)	105

Die Zahl der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern ist etwa gleichstark über beide Euregios verteilt. In der Euregio Rhein-Waal wurden 48 Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern angetroffen, von denen sich 60% im direkten Grenzgebiet (d.h. im Abstand von etwa 10 km zur deutschen Grenze) befinden. In der euregio rhein-maas-nord gab es 57 Betriebe, von denen 70% im direkten Grenzgebiet ansässig sind. Aufgrund dieser Ergebnisse scheint der Schluß erlaubt, daß die Wahrscheinlichkeit, Betriebe mit deutschen Berufspendlern zu finden, mit zunehmender Grenznähe steigt. Innerhalb der Euregios lassen sich keine wesentlichen Unterschiede in der Verteilung nach Größenklasse oder Branche erkennen.

3.2 Anzahl der deutschen Arbeitnehmer

Auf die Anzahl der deutschen Arbeitnehmer wurde bereits in Kapitel 1 des vorliegenden Berichtes näher eingegangen. Zusammenfassend soll lediglich noch einmal erwähnt werden, daß die durchschnittliche Zahl deutscher Arbeitnehmer zwischen 1 und 1,5 liegt (die Zahl deutscher Mitarbeiter variiert in den befragten Betrieben von 1 bis maximal 14). Auf der Basis einer Schätzung der Gesamtzahl an Betrieben mit deutschen Beschäftigten in der Größenordnung von etwa 1.200 wird die Gesamtzahl deutscher Arbeitnehmer in den beiden Euregios auf ca. 1.800 geschätzt (siehe auch Tabelle 1.5 und 1.6).

In nahezu 60% der Betrieben hat man nicht länger als zehn Jahre Erfahrung mit deutschen Arbeitnehmern (in einem Viertel der Betriebe sind erst seit zwei Jahren deutsche Mitarbeiter beschäftigt). Mit Ausnahme eines Betriebes, der bereits seit 1925 mit deutschen Arbeitskräften arbeitet, stammen die Erfahrungen der Betriebe aus der Zeit nach dem 2. Weltkrieg.

Auf die Frage, ob die Anzahl deutscher Arbeitnehmer zu- oder abnehmen wird, antwortet die überwiegende Mehrheit der Betriebe (74%), daß diese Zahl stabil bleiben werde. Einer von sechs

Betrieben meldet eine Zunahme, die übrigen erwarten eine Abnahme. In einigen dieser Fälle hat der betreffende Arbeitnehmer den Betrieb inzwischen bereits wieder verlassen (beispielsweise, wo es um Saisonarbeit geht).

Diese Zahlen über die Zu- und Abnahme der Anzahl deutscher Arbeitnehmer stimmen *nicht* mit den von den Respondenten gegebenen Informationen über das Wachstum oder die Abnahme des gesamten betrieblichen Personalbestands überein. Aus den Angaben in Tabelle 3.5 ergibt sich nämlich, daß bei 56% der betreffenden Betriebe der Gesamtpersonalbestand zugenommen hat (die übrigen Angaben in dieser Tabelle werden erst in den folgenden Abschnitten näher erläutert).

Tabelle 3.5 - Vergleich zwischen den drei Typen von Betrieben; prozentuale Verteilung nach einigen zentralen Variablen (nur Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern; n ist 565, 410 bzw. 105)

Betriebe deutschen Arbeitnehmern	Betriebe mit Betriebspotentiellem Bedarf ohne deutsche an deutschen mit Arbeitnehmer Arbeitnehmern		
	(n = 565)	(n = 410)	(n = 105)
I. Prozentsatz Betriebe, die für deutsche Auftraggeber tätig sind	27%	41%	53%
II. Prozentsatz Betriebe, die mit deutschen Betrieben kooperieren	21%	20%	47%
III. Prozentsatz Betriebe mit Praktikums- möglichkeiten für deutsche Auszubildende	60%	32%	62%
IV. Prozentsatz Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern, die in Deutschland wohnen	21%	3%	5%
V. Prozentsatz Betriebe, bei denen die Beschäftigtenzahl in den vergangenen Jahren - zugenommen hat	41%	56%	56%

- stabil geblieben ist		47%	28%
24%			
- abgenommen hat	12%	16%	20%

Bei 20% der Betriebe ließ sich eine Abnahme der Beschäftigtenzahlen feststellen, bei weiteren 24% ist die Zahl der Beschäftigten mehr oder weniger stabil geblieben. Diese Angaben stimmen mit denen überein, die wir bei den Betrieben erhielten, die einen potentiellen Bedarf an deutschen Arbeitnehmern signalisieren, und sind günstiger als die aus den Betrieben, die keine deutschen Mitarbeiter haben und sich dies auch in Zukunft nicht vorstellen könnten.

Die Zahlen deuten darauf hin, daß sich in den meisten Fällen nicht von einer systematischen Anwerbung von deutschen Arbeitnehmern sprechen läßt. Der oben bereits festgestellte Zusammenhang zwischen der Ansiedlung der Betriebe im unmittelbaren Grenzgebiet stellt dafür ebenfalls ein Indiz dar (siehe auch Abschnitt 3.4 über die Motive für die Anwerbung deutscher Arbeitskräfte).

3.3 Die Wohn- und Arbeitssituation: eine Typologie der Berufspendler

In diesem Abschnitt wollen wir uns der Frage zuwenden, ob und inwieweit die deutschen Berufspendler tatsächlich pendeln. Mit anderen Worten: ob sie in den Niederlanden arbeiten und in Deutschland wohnen und in welchen zeitlichen Abständen sie dann die Grenze überschreiten, oder ob sie nicht nur in den Niederlanden arbeiten, sondern auch dort wohnen.

3.3.1 Wohnsitz der deutschen Arbeitnehmer

Tabelle 3.6 – Verteilung der Betriebe nach Wohnsitz ihrer deutschen Arbeitnehmer (nur Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern; n = 105)

	abs.	rel.	
Deutsche Arbeitnehmer wohnen überwiegend:			
-in Deutschland	38	36%	
-in den Niederlanden	65	62%	
-in einem anderen Land		2	2%
Gesamt	105	100%	

Die Tabelle zeigt, daß 62% der Betriebe mit deutschen Mitarbeitern angeben, daß diese Mitarbeiter in der Mehrzahl in den Niederlanden wohnen. Zieht man in Betracht, daß die durchschnittliche Anzahl deutscher Beschäftigter bei diesen 62% der Betriebe niedriger liegt als beim Rest (1,9 bzw. 2,5 deutsche Mitarbeiter pro Betrieb), läßt sich feststellen, daß gut die Hälfte aller deutschen Arbeitnehmer permanent in den Niederlanden wohnt. Anders ausgedrückt: nur bei einer Minderheit unter den Berufspendlern handelt es sich um "echte" Pendler (vgl. hierzu auch die Bemerkungen in Kapitel 1). Die Berufspendler aus zwei Betrieben wohnen außerhalb sowohl der Niederlande als auch Deutschlands.

Bei der Gruppe der "echten" Pendler (n = 38) wurde ferner gefragt, wo sie wohnen und wie häufig sie pendeln (täglich, wöchentlich, etc.). Die Mehrheit dieser Pendler (dies gilt für 85% der betreffenden Betriebe) lebt im deutschen Teilgebiet einer der beiden Euregios; der Rest wohnt mehr als 100 km von der Grenze entfernt. Die durchschnittliche Reisezeit beträgt 70 Minuten. Läßt man die Pendler außer Betracht, die außerhalb des Gebiets der beiden Euregios wohnen, sinkt die mittlere Reisezeit auf 30 Minuten. Es zeigt sich ferner, daß bei weitem die meisten von ihnen (in 24 der 38 Betriebe) täglich zwischen ihrem deutschen Wohnort und ihrer Arbeitsstelle in den Niederlanden pendeln. Danach folgen die Wochenendpendler, die in fünf Betrieben angetroffen wurden. In drei Betrieben fanden sich Berufspendler, die noch seltener pendeln

(beispielsweise nur einmal in zwei Wochen). Die Mitarbeiter aus zwei Betrieben schließlich pendeln überhaupt nicht, da sich ihr Arbeitsplatz in Deutschland befindet. Es gibt keine Beziehung zwischen dem Unternehmenssitz (im oder außerhalb des unmittelbaren Grenzgebiets) und der Pendelhäufigkeit.

Auf der Grundlage dieser Ergebnisse lassen sich die folgenden Kategorien von Berufspendlern unterscheiden (pro Kategorie werden - soweit vorhanden - ein oder mehrere Beispiele aus den Intensivinterviews angeführt):

a) deutsche Berufspendler, die permanent in den *Niederlanden* wohnen;

Illustration 1

Der betreffende Pendler ist 49 Jahre alt, gelernter Schreiner (Tischler) und stammt ursprünglich aus Bingen am Rhein. Nachdem er eine Niederländerin kennengelernt und geheiratet hatte, zog er 1980 in die Niederlande, arbeitete jedoch - bis zum vergangenen Jahr, aber mit Unterbrechungen - in Deutschland (Heinsberg, also im Grenzgebiet). Aufgrund einer Anzeige im *Limburgs Dagblad* bewarb er sich dann auf eine Stelle bei einem Reifendienst (der zu einem deutschen Konzern gehört) in Roermond, die er glücklicherweise - aufgrund seines Alters habe er sich nur noch sehr geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausgerechnet - auch erhalten habe. In dieser Firma ist er jetzt seit etwa einem Jahre als Monteur im Lastkraftwagenbereich (LKW- und Traktorbereifung) tätig.

Illustration 2

Die Berufspendlerin Sp. ist gelernte Friseurin und stammt gebürtig aus Saarbrücken (an der Grenze zu Frankreich). Frau Sp. lebt seit 15 Jahren in den Niederlanden. Sie ist mit einem Niederländer verheiratet, was auch das Hauptmotiv für sie gewesen ist, um in die Niederlande zu ziehen. Zur Zeit arbeitet Frau Sp. als Reinigungskraft in einem Reinigungsunternehmen. Der hauptsächliche Grund, sich eine Arbeit zu suchen, bestand für sie darin, sich auf der Grundlage dieser Arbeit gesetzlich krankenversichern zu können - ansonsten hätte sie sich privat krankenversichern müssen, was sehr teuer gewesen wäre.

Illustration 3

Herr A., der ursprünglich aus Hessen stammt und seit 1986 in den Niederlanden lebt, ist Lokomotivführer (*machinist*) bei den *Nederlandse Spoorwegen* (NS). Er ist 36 Jahre alt, mit einer Niederländerin verheiratet und hat zwei Kinder. Bevor Herr A. eine Ausbildung zum Lokomotivführer gemacht hat, hat er in Hessen Möbeltischler gelernt, dort jedoch aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation (Zonenrandgebiet zur DDR) keine Anstellung gefunden.

Illustration 4

Frau F., die in den Niederlanden lebt, ist 35 Jahre alt, kommt aus Ostdeutschland und hat einen Abschluß als Gartenbauingenieurin (Universitätsstudium). Bei dem niederländischen Unternehmen, in dem sie arbeitet, handelt es sich um einen mittelständischen Gartenzulieferbetrieb, der ein Partnerunternehmen in Deutschland hat, an dem er, also der niederländische Betrieb, einen Kapitalanteil von 30% hält.

- b) deutsche Berufspendler, die permanent in *Deutschland* wohnen und *täglich* zu ihrem Arbeitsplatz in den Niederlande reisen;

Illustration

Die betreffende Berufspendlerin arbeitet als Modedesignerin in einem kleinen Unternehmen aus der Modebranche, das sich auf die Herstellung von Damenoberbekleidung spezialisiert hat. Die Firma hat - aus steuerlichen Gründen - vor zwei Jahren ihren Sitz in die Niederlande verlegt und eine Reihe der Beschäftigten mitgenommen. So sind von den insgesamt sechs Mitarbeitern vier deutsch. Die Berufspendlerin fährt jeden Tag die 60 km zwischen ihrem Wohnort in Deutschland und dem Betrieb in den Niederlanden. Sie benutzt dazu das Auto, auch, weil es mit dem öffentlichen Nahverkehr nicht möglich wäre, ihre Arbeitsstelle zu erreichen. Das Straßennetz sei jedoch sehr gut, so daß ihr das Pendeln keine Probleme bereite.

c) deutsche Berufspendler, die permanent in *Deutschland* wohnen und *wöchentlich* zu ihrem Arbeitsplatz in den Niederlanden reisen;

Illustration

Bei diesem Betrieb handelt es sich um das niederländische Tochterunternehmen eines deutschen Unternehmens, das Büromaschinen und Computer herstellt und vertreibt und bereits seit mehr als 20 Jahren mit deutschen Arbeitnehmern arbeitet. Zur Zeit sind dort sechs deutsche Monteure beschäftigt, von denen die meisten während der Woche in den Niederlanden wohnen, ihren Lebensmittelpunkt jedoch in Deutschland haben, d.h. am Wochenende nach Deutschland fahren (Wochenendpendler).

d) deutsche Berufspendler, die permanent in *Deutschland* wohnen und *zweiwöchentlich oder noch seltener* zu ihrem Arbeitsplatz in den Niederlanden reisen;

keine Illustration vorhanden

Aus den Ergebnissen der telefonischen Befragung ergibt sich, daß die betreffenden Pendler - insgesamt handelt es sich dabei um maximal neun, überwiegend männliche Arbeitnehmer aus drei Betrieben - teilweise innerhalb, teilweise aber auch außerhalb einer Entfernung von 100 km zur Grenze wohnen. Die durchschnittliche Reisezeit - ausnahmslos wird dabei das Auto benutzt - variiert denn auch zwischen 45 Minuten und mehreren Stunden (einfache Entfernung). Die betreffenden Berufspendler sind als Produktionsmitarbeiter angestellt, haben eine Funktion im Verkauf oder gehören zum sogenannten "indirekten" Personal, d.h. haben eine unterstützende Funktion.

e) deutsche Berufspendler, die permanent in *Deutschland* wohnen und *nicht* in Verbindung mit ihrer Arbeitsstelle in die Niederlande reisen, da die gesamte Tätigkeit in Deutschland ausgeübt wird.

keine Illustration vorhanden

Bei der telefonischen Befragung fanden sich zwei - ebenfalls männliche - Berufspendler, von denen einer innerhalb einer Entfernung von 100 km zur Grenze wohnt und der andere außerhalb. Die durchschnittliche Reisezeit beträgt 45 bis 60 Minuten (die Verkehrsverbindungen werden als "gut" bis "sehr gut" beschrieben). Die betreffenden Berufspendler sind in einer Managementfunktion bzw. in einer Funktion im Verkauf tätig.

Um eine Beurteilung der Verkehrsverbindungen zwischen dem deutschen Wohnsitz des deutschen Arbeitnehmers und dem Firmensitz in den Niederlanden gebeten, bezeichnen 85% der betreffenden Betriebe die Verbindungen als "gut" bis "sehr gut". In vier Fällen wurde ein negatives Urteil gefällt: man fand die Verbindungen "mäßig" bis "schlecht". Es ließen sich in diesem Punkt keine Unterschiede zwischen den beiden Euregios feststellen. Wohlgedenkt: es handelt sich hier um eine Urteil über die Verkehrsverbindungen zwischen dem deutschen Wohnort und dem Arbeitsplatz in den Niederlanden. Das hier wiedergegebene Urteil sagt denn auch nur wenig über die generelle Qualität der Verkehrsverbindungen in der Region.

Die Gespräche mit den Berufspendlern selbst bestätigen das Urteil der Betriebe über die Verkehrsverbindungen. Illustrativ ist die folgende Aussage eines Pendlers, der in Ratingen (bei Düsseldorf) wohnt und in einem Betrieb in Venlo arbeitet.

Illustration

Der Betreffende ist Tagespendler, d.h. er legt die Strecke zwischen dem Wohnort in Ratingen und seinem Arbeitsplatz in den Niederlanden, ca. 100 km, täglich mit dem firmeneigenen Wagen zurück und benötigt dafür etwas weniger als 1 Stunde. Er fahre immer "gegen den Strom", d.h. morgens und abends könne er auf der Gegenseite häufig lange Staus beobachten. Die Verkehrsverbindungen beurteilt er als "sehr gut". Daß er nicht in die Niederlande gezogen

sei, hat vor allem damit zu tun, daß er ein Haus in Ratingen habe, das er nicht gerne aufgeben würde.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, daß die überwiegende Mehrheit der deutschen Arbeitnehmer, die zwischen ihrem deutschen Wohnort und ihrem Betrieb hin und her pendeln, überwiegend das eigene Auto als Transportmittel benutzen. Hierbei handelt es sich um Pendler in 97% der Betriebe. Die Berufspendler in den übrigen 3% der Betriebe bilden eine Fahrgemeinschaft mit Kollegen (*car pool*). Mit anderen Worten: das Fahrrad oder der öffentliche Personennahverkehr wird nicht als Transportmittel genutzt. Letzteres hat möglicherweise mit dem mäßigen bis schlechten Angebot im öffentlichen Nahverkehr zu tun. Zumindest ist eine breite Mehrheit der Respondenten der Meinung, daß beim öffentlichen Personennahverkehr doch einiges im argen liegt.

3.3.2Niederländische Arbeitnehmer, die in Deutschland wohnen

In 21% der befragten Betriebe sind ein oder mehrere niederländische Arbeitnehmer tätig, die in Deutschland wohnen (vgl. Tabelle 3.5). Von diesen niederländischen Arbeitnehmern wohnen 90% auf dem Gebiet einer der beiden Euregios, 10% wohnen außerhalb, d.h. mehr als 100 km von der Grenze entfernt.

Aus der bereits präsentierten Tabelle 3.5 läßt sich ersehen, daß es bei den beiden anderen Typen von Betrieben sehr viel seltener vorkommt, daß einer oder mehrere ihrer niederländischen Mitarbeiter in Deutschland wohnen.

3.4Anwerbung und Auswahl deutscher Arbeitnehmer

Tabelle 3.7 - Wege zur Anwerbung deutscher Arbeitnehmer; Verteilung in der Gesamtgruppe (n=105) und getrennt nach Betrieben, die zielgerichtet/nicht gezielt nach solchen Mitarbeitern gesucht haben (vgl. Abschnitt 3.5)

	Betriebe, die gezielt nach deutschen Arbeitnehmern suchen	Betriebe, die nicht gezielt nach deutschen Arbeitnehmern suchen	Gesamt: Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmern
--	---	---	--

Die Anwerbung deutscher Arbeitnehmer geschieht:

-über das Arbeitsamt	12%	2%	4%
-über das Uitzendbureau	0%		6%
-über Anzeigen in deutschen Zeitungen	29%	5%	9%

-über informelle Kontakte	41%	9%	
15%			
-über offene Bewerbungen	0%	11%	8%
-auf unspezifischem Wege	6%	55%	
47%			
-auf noch anderen Wegen	12%	12%	12%
Gesamt (= 100%)	18 87	105	

Die deutlichen Unterschiede zwischen den Betriebstypen deuten darauf hin, daß Betriebe, die bewußt deutsche Mitarbeiter eingestellt haben, ein sehr viel aktiveres Suchverhalten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zeigen als der andere Betriebstyp. Bei letzterem liegt die Initiative häufig beim Berufspendler selbst (siehe auch Abschnitt 3.5).

Am Antwortverhalten läßt sich erkennen, daß die größte Gruppe von Betrieben hinsichtlich der Werbung und Auswahl deutscher Arbeitnehmer keine besonderen Wege beschreitet, d.h. daß die Initiative bei den deutschen Arbeitnehmern und nicht bei den Betrieben liegt. Von all den Möglichkeiten, um deutsches Personal anzuwerben - soweit sich davon also überhaupt sprechen läßt - ist der informelle Weg (über Kontakte) der am häufigsten eingeschlagene. Danach folgt die Suche über Stellenanzeigen und der Weg über offene Bewerbungen. Arbeitsämter und Uitzendbureaus werden nur von einzelnen Betrieben als Möglichkeit genannt, um an deutsche Arbeitskräfte zu kommen.

Die Angaben der Betriebe über die Anwerbung und Auswahl deutscher Arbeitnehmer stimmen mit den Informationen überein, die sich bezüglich des Suchverhaltens deutscher Pendler einholen ließen. Aus den Tiefeninterviews läßt sich, wie aus den unten abgedruckten Beispielen deutlich wird, nämlich erkennen, daß die Initiative, um in den Niederlanden zu arbeiten, häufig von den Pendlern selbst

ausgeht. Diese Initiative hat in den meisten Fällen ihren Ursprung in privaten Lebensumständen (verheiratet oder Wohnsitz in den Niederlanden) oder in der Arbeitsmarktsituation in Deutschland (keine Arbeit finden können).

Illustration 1

Die betreffende Berufspendlerin lebt seit 15 Jahren in den Niederlanden und hat sich dort nach eigenem Bekunden sehr gut eingelebt. Sie ist mit einem Niederländer verheiratet, was auch das Hauptmotiv für sie gewesen ist, um in die Niederlande zu ziehen und dort nach einer Beschäftigung zu suchen.

Illustration 2

Als sich kurz nach der Wende, also Anfang der 90er Jahre, abzeichnete, daß sie in Ostdeutschland keine Stelle finden würde, faßte die betreffende Berufspendlerin den Entschluß, sich in den Niederlanden nach einer Beschäftigung umzusehen, da der Arbeitsmarkt für Gartenbauingenieure dort wesentlich besser aussah als im Osten. Eine Bekannte besorgte ihr Adressen von Unternehmen, und sie begab sich damit in die Niederlande. Sie suchte die Firmen persönlich auf, und nach etwa 40 solcher Vorstellungsbesuche erhielt sie eine Anstellung.

Illustration 3

Der betreffende Berufspendler arbeitet momentan für einen Zeitraum von einigen Jahren in den Niederlanden, nachdem er vor acht Jahren im Rahmen einer Entsendung schon einmal - ebenfalls für dieses Unternehmen - in den Niederlanden tätig war. Die positiven Erfahrungen, die er damals gemacht hatte, veranlaßten ihn dazu, sich spontan zu melden, als er von seinem Arbeitgeber in Deutschland gefragt wurde, ob er Lust hätte, wieder für zwei Jahre in die Niederlande zu gehen.

Illustration 4

Der betreffende Pendler zog vor 14 Jahren in die Niederlande, um dort für ein Unternehmen zu arbeiten, das Geschäftsbeziehungen zu dem Unternehmen in Deutschland unterhielt, für das er bis dahin tätig gewesen war. Als er nach sieben Jahren in dem niederländischen

Unternehmen keine berufliche Perspektive mehr sah, begann er sich auf andere Stellen zu bewerben. So fand er, vor sechs Jahren, über eine Stellenanzeige in einer niederländischen Zeitung die Stelle in einem Wasserversorgungsunternehmen der Provinz Limburg (10-99 Beschäftigte), die er auch heute noch bekleidet.

Ergänzend hierzu wird von vielen der Betriebe angegeben, daß sie bei der Anwerbung deutscher Arbeitskräfte keine Hilfe bekommen haben bzw. diese auch nicht benötigten. Die ungefähr 20% der Betriebe, die Hilfe erfahren haben, haben diese von unterschiedlichen Organisationen wie den Kamers van Koophandel, der Deutsch-Niederländischen Handelskammer/Nederlands-Duitse Kamer van Koophandel, den Arbeitsämtern sowie von speziellen Beratungsfirmen erhalten. Wichtig ist es in diesem Zusammenhang, darauf hinzuweisen, daß die Hälfte der Betriebe der Meinung ist, daß es in absehbarer Zeit einen gemeinsamen euregionalen Arbeitsmarkt geben wird.

3.5 Motive für die Anwerbung deutscher Arbeitnehmer

Von den Betrieben mit deutschen Arbeitnehmer haben 17% zielgerichtet nach einem deutschen Arbeitnehmer gesucht. Auch dies bestätigt ein Bild, das sich für die meisten Betriebe zeichnen läßt, nämlich daß es keine *systematische* Anwerbung deutscher Arbeitnehmer zu geben scheint. Eher ist es so, daß die Initiative, bei einem niederländischen Betrieb zu arbeiten, von den deutschen Arbeitnehmern selbst ausgeht.

Dem steht gegenüber, daß ungefähr 40% der 105 Betriebe melden, daß es bei ihnen eine nur schwer zu besetzende Stelle gibt oder gab, die im Prinzip auch von einem deutschen Arbeitnehmer besetzt werden könnte. Es spricht fast für sich, daß sich unter diesen 40% relativ viele Betriebe finden lassen, die zielgerichtet deutsche Arbeitnehmer angeworben haben.

Die Betriebe, die gezielt deutsche Mitarbeiter eingestellt haben, weichen in einer Reihe von Punkten von den übrigen Betrieben mit

deutschen Arbeitnehmern ab. Erstens bezieht sich dies auf die Art und Weise, in der deutsche Arbeitskräfte angeworben worden sind. Bei den Betrieben, die sich zielgerichtet auf die Suche gemacht haben, geschieht dies sehr viel häufiger als bei den anderen Betrieben auf informellem Wege, d.h. über Kontakte (38% bzw. 9%) oder über Stellenanzeigen in deutschen (Tages-) Zeitungen (31% bzw. 5%). Die Mehrheit der übrigen Betriebe (55%) gibt an, hinsichtlich der Anwerbung deutscher Arbeitnehmer keine speziellen Anstrengungen unternommen zu haben (gegenüber 6% bei der Kategorie "gezielt").

Zweitens scheint es so zu sein, daß sich unter den Betrieben, die gezielt nach deutschen Arbeitskräften gesucht haben, verhältnismäßig viele Großbetriebe (100 und mehr Beschäftigte) befinden. Ferner sind die Industriebetriebe deutlich überrepräsentiert (67% gegenüber 36%); hier liegt auch die durchschnittliche Anzahl deutscher Mitarbeiter höher (durchschnittlich 3 deutsche Arbeitnehmer gegenüber 1,9 in den übrigen Betrieben).

Ein bemerkenswerter Unterschied zeigt sich schließlich auch hinsichtlich des Wohnsitzes der deutschen Arbeitnehmer. Diejenigen deutschen Mitarbeiter solcher Betriebe, die gezielt nach deutschen Arbeitskräften gesucht haben, wohnen nämlich sehr viel häufiger in Deutschland als ihre deutschen Kollegen aus den anderen Betrieben. Bei der ersten Gruppe handelt es sich um gut drei Viertel (77%) der deutschen Arbeitnehmer aus dieser Kategorie von Betrieben, wohingegen bei den übrigen Betrieben ein Viertel der deutschen Mitarbeiter (26%) in Deutschland wohnt.

Motive

Die Betriebe, die gezielt nach deutschen Mitarbeitern gesucht haben, geben zu erkennen, daß die Motive hierfür vor allem mit spezifischen Funktionen und Tätigkeiten zu tun haben, beispielsweise, wenn es um Aufträge für deutsche Kunden geht. In diesem Fall scheint es einen Bedarf an Mitarbeitern zu geben, die über gute Kenntnisse der deutschen Sprache und Kultur verfügen.

Die Anzahl der entsprechenden Betriebe ist jedoch so klein ($n = 15$), daß in diesem Punkt Vorsicht geboten ist, aus ihren Angaben definitive Schlußfolgerungen abzuleiten.

Aus den Intensivinterviews mit Berufspendlern ergibt sich, daß die Motive dafür, in den Niederlanden eine Arbeit aufzunehmen, vor allem mit der (spezifischen) Arbeitsmarktlage in Deutschland oder mit privaten Lebensumständen zusammenhängen (vgl. auch die Illustrationen im vorangegangenen Abschnitt). Es fällt auf, daß die Orientierung in Richtung Niederlande meist schrittweise erfolgt: man macht Erfahrungen mit einer ersten Tätigkeit in im Lande und bewirbt sich aus dieser Stelle heraus weiter, oder man läßt sich erst in den Niederlanden nieder (beispielsweise, weil der Partner aus dem Land kommt oder man dort studiert) und sucht dort in der Folge auch eine Beschäftigung. Die Motive der Deutschen, eine Arbeit zu suchen, weichen dann im großen und ganzen nicht von denen der Niederländer ab, die deutsche Nationalität spielt dabei faktisch keine wesentliche Rolle.

Liegt die Initiative beim Betrieb, ist dies – soweit die Interviews eine Aussage darüber erlauben – häufig eine Folge bereits existierender Kontakte oder Erfahrungen mit deutschen Tochter- oder Muttergesellschaften bzw. deutschen Beschäftigten, oder sie entspringt einem Bedarf an – in den Niederlanden nicht verfügbaren – Qualifikationen.

Illustration

Der Kontakt zu den Niederlanden ergab sich eher zufällig über sein Studium in Aachen. Ein Mitarbeiter aus der ersten niederländischen Firma, für die der betreffende Berufspendler tätig war, hatte in Aachen promoviert und am Institut gefragt, ob man dort jemanden habe, der bereit sei, für ein Jahr in die Niederlande zu gehen. Hintergrund ist dabei daß seine Studienrichtung (Werkstofftechnik) in den Niederlanden so gut wie gar nicht ausgebildet wird, Maschinenbauunternehmen jedoch solche Fachkräfte mit den entsprechenden Spezialkenntnissen hin und wieder dringend benötigen. Der fragliche Berufspendler hatte zu diesem Zeitpunkt gerade seine Diplomarbeit beendet und ergriff die Gelegenheit,

in den Niederlande zu gehen.

Tätigkeiten für deutsche Auftraggeber

Um Näheres über einen möglichen Zusammenhang zwischen der Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer in niederländischen Betrieben und deren Aktivitäten auf dem deutschen Markt zu erfahren, wurde der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß und in welcher Weise solche Betriebe auf dem deutschen Markt operieren. Es zeigte sich, daß gut die Hälfte aller Betriebe mit deutschen Mitarbeitern auch für deutsche Auftraggeber tätig ist (vgl. Tabelle 3.5). Aus den übrigen Angaben in dieser Tabelle geht hervor, daß Betriebe mit deutschen Beschäftigten öfter auf dem deutschen Markt aktiv sind als Betriebe der beiden anderen Typen. Dabei heben sich die Betriebe mit einem potentiellen Bedarf an deutschen Mitarbeitern ihrerseits übrigens wiederum positiv gegen die Betriebe ohne Bedarf an deutschen Arbeitskräften ab.

Die Angaben der Betriebe, die auf dem deutschen Markt operieren, lassen erkennen, daß es sich bei diesem Markt für zwei Fünftel der Betriebe um einen stabilen Absatzmarkt handelt. Für eine fast ebensogroße Gruppe von Betrieben läßt sich sogar von einem Wachstumsmarkt sprechen, während es bei den übrigen Betrieben eine Abnahme der Aufträge für deutsche Auftraggeber zu verzeichnen gibt.

Wenn Aufträge für deutsche Auftraggeber ausgeführt werden, dann findet die Arbeit selbst hauptsächlich in den Niederlanden statt, wobei eine starke Minderheit von 40% diese Arbeiten stets oder doch mit einiger Regelmäßigkeit in Deutschland ausführt. Drei Viertel der Betriebe gibt an, daß eigene Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Akquisition, Planung und Durchführung der Aufträge regelmäßig nach Deutschland reisen. Ungefähr die Hälfte der Betriebe kooperiert mit deutschen Firmen. Dabei kommt es in fast einem von fünf Betrieben (!) vor, daß Beschäftigte des niederländischen Unternehmens vom deutschen Partnerbetrieb "ausgeliehen" werden. Zum Vergleich: bei den beiden anderen Typen Betrieben geschieht dies fast nie bzw. sehr viel seltener. Übrigens kommt der umgekehrte

Fall, nämlich daß niederländische Betriebe Mitarbeiter des deutschen Partnerunternehmens ausleihen, sehr viel weniger häufig vor. Der Grund hierfür liegt wahrscheinlich in den höheren Lohn- und Gehaltskosten dieser deutschen Mitarbeiter (siehe hierzu auch die Beilage "Fragen und Antworten" im Anhang dieses Berichts).

Der Eindruck, daß Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern auf dem deutschen Markt aktiver sind als die beiden anderen Typen von Betrieben, wird dadurch noch verstärkt, daß eine verhältnismäßig große Zahl von ihnen (37%) eine Zweigniederlassung in Deutschland besitzt oder zumindest darüber nachgedacht hat, bzw. daß eine relativ große Gruppe von Betrieben (10%) ganz oder teilweise in deutschen Händen ist.

Hindernisse bei der Anwerbung und Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer

Tabelle 3.8 - Hindernisse bei der Anwerbung deutscher Arbeitnehmer (nur Betriebe mit 5 oder mehr Arbeitnehmern; n = 105)

Prozentsatz der Betriebe, die

- keine Hindernisse bei der Anwerbung deutscher Arbeitnehmer sehen
52%
- in der unzureichenden Beherrschung der niederländischen Sprache ein Problem sehen
17%
- äußern, daß die Lohn- u. Gehaltsforderungen deutscher Arbeitnehmer häufig zu hoch sind
7%
- Probleme in bezug auf sozial- und steuerrechtliche Vorschriften signalisieren
5%

Weitaus die meisten Betriebe geben zu erkennen, daß sie keine besonderen Probleme bei der Anwerbung und Beschäftigung deutscher

Arbeitskräfte haben. Wenn Probleme auftauchen, haben sie meist mit der (mangelhaften) Beherrschung der niederländischen Sprache zu tun. Zu hohe Lohnforderungen deutscher Arbeitnehmer sowie Probleme im Zusammenhang mit sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Regelungen werden nur von einer relativ kleinen Anzahl von Betrieben signalisiert.

Illustration 1

Auch die Berufspendler selbst sind - glaubt man den folgenden zwei (bis zu einem gewissen Grad repräsentativen) Beispielen - der Auffassung, daß es keine großen Probleme gibt, wenn man als Deutscher in den Niederlanden arbeiten will. Wenn Probleme auftreten, haben diese meist mit persönlichen Umständen zu tun.

a) Rückblickend betrachtet sei für den befragten Berufspendler der Wechsel in die Niederlande völlig problemlos verlaufen - was aber auch damit zu tun hatte, daß er die Sprache und das Land bereits kannte. Die Sprache ist überhaupt am wichtigsten, wenn man in den Niederlanden beruflich erfolgreich sein möchte. "Beispielsweise in meiner Firma: ich bin der einzige Deutsche, die Kollegen sprechen alle kein Wort Deutsch, und die mögen das auch nicht sprechen."

b) Konkret darauf angesprochen, was es an Schwierigkeiten beim Umzug von Deutschland in die Niederlande gab, konnte sich ein anderer Pendler an kein wirkliches Hindernis erinnern. Er hätte sich gewünscht, eine zentrale Anlaufstelle für Grenzgänger gehabt zu haben, wo er sich über das Wohnen und Arbeiten in den Niederlanden hätte informieren können. Sollte er heute Probleme wegen seines Status als Deutscher bekommen, wüßte er nicht, wo er sich umfassend beraten lassen könnte.

Illustration 2

Auf bürokratische Probleme mit deutschen Arbeitnehmern angesprochen, meinte der Interviewte (ein Unternehmer), mit der Sozialversicherung gäbe es (bisher) keine Schwierigkeiten, wohl aber mit der Einkommenssteuer. Vor zehn Jahren habe seine Firma eine Vereinbarung mit dem Finanzamt zur steuerlichen

Gleichbehandlung der deutschen mit den niederländischen Mitarbeitern getroffen. Als jedoch 1990 das "Wet Oort" verabschiedet wurde, begannen die Probleme erneut, da das Gesetz vorsah, daß alle bis dahin getroffenen Vereinbarungen mit den Finanzbehörden null und nichtig seien. Die Folge war, daß die deutschen Beschäftigten wiederum eine extra hohe Einkommenssteuer zu zahlen hatten. Sein Unternehmen habe, mit Hilfe eines Steuerberatungsbüros, offiziell Widerspruch dagegen eingelegt.

Illustration 3

Diese Illustration wurde einem Interview mit dem Vorsitzenden der Vereniging Europese Grensland Bewoners (VEG) entnommen. Der Verband entstand ursprünglich aufgrund der Steuerproblematik zwischen den Niederlanden und Deutschland, die durch das deutsch-niederländische "Grenzgängergesetz" aus dem Jahre 1980 allerdings entschärft worden sei. Im großen und ganzen ließe sich heute sagen, daß die steuerliche Seite des Grenzgängertums geklärt sei, "sie könnte man jetzt als 'europäisch' bezeichnen".

Illustration 4

Ein Euroberater glaubt, daß es für einen deutschen Arbeitnehmer, der in den Niederlanden arbeiten will - und umgekehrt -, keine gravierenden Probleme geben wird, wenn im vorhinein alles gut geregelt ist und sich der

Im übrigen werden - manchmal in einer Kombination - von einer kleinen Anzahl von Betrieben noch einige weitere, weniger gravierende Probleme genannt. Hierbei handelt es sich um Probleme in bezug auf Defizite im Qualifikationsprofil deutscher Arbeitnehmer, die Vergleichbarkeit von Diplomen sowie die Anwerbung und Auswahl deutscher Arbeitskräfte.

Die genannten Hindernisse haben in einer begrenzten Zahl von Fällen (2%) der Einstellung deutscher Mitarbeiter im Wege gestanden. In weiteren 6% der Fälle spielten sie eine - wenn auch nicht ausschlaggebende - Rolle bei der Ablehnung eines deutschen Bewerbers.

Den erwähnten Hindernissen steht im übrigen zumindest ein stimulierender Effekt gegenüber, den ein multinationaler Personalbestand mit sich bringt: die Hälfte der Betriebe mit deutschen Mitarbeitern ist der Meinung, daß ein solcher multinationaler Personalbesatz das Betriebsklima positiv beeinflusst. Zur Illustration folgt hier ein Ausschnitt aus dem Protokoll eines Gesprächs mit einem deutschen Beschäftigten über das Klima in dem Betrieb, in dem er augenblicklich tätig ist.

Illustration

"Herr X. ist begeistert über die niederländische Arbeits- und Betriebskultur: Die Niederländer seien 'unheimlich unkompliziert', weniger hierarchisch orientiert, flexibler in der Arbeitsorganisation und sehr versiert, was Fremdsprachen anbelange. "Jeder spricht hier wenigstens zwei Sprachen." Man achte in den Niederlanden auch stärker als in Deutschland darauf, daß man im Unternehmen 'eine gesunde Mischung zwischen jung und alt', also zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern, habe. Was ihm im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen aufgefallen ist, war die Tatsache, daß man in Deutschland in der Regel in sehr viel großzügigeren Räumlichkeiten arbeite. So gebe es dort ein eigenes Chefbüro und jeder Mitarbeiter habe sein eigenes Büro. In dem niederländischen Betrieb, in dem er jetzt tätig sei, sei dies ganz anders. 'Das ist hier ein Riesenraum, wo man dicht an dicht sitzt. Das ist hier die Kultur' - die er im Mutterwerk in England, das er häufiger besuche, übrigens ähnlich erlebt habe."

3.6 Tätigkeiten und Funktionen deutscher Arbeitnehmer

Deutsche Berufspendler sind, laut den Angaben aus Tabelle 3.9, vor allem in der Produktion beschäftigt (in 43% der untersuchten Betriebe). Danach folgen Funktionen im (mittleren) Management und in Bereichen, die mit Personalverantwortung verbunden sind (insgesamt 26% der Betriebe). In ungefähr einem von zehn Betrieben sind die Berufspendler in einer unterstützenden Funktion tätig, in den übrigen Betrieben handelt es sich um Funktionen im

Gesundheitsbereich, im Verkauf oder in anderen, oben noch nicht genannten Bereichen.

Tabelle 3.9 - Funktionen und Rahmenbedingung in der Beschäftigung von deutschen Arbeitnehmern (nur Betriebe mit 5 oder mehr Beschäftigten; n = 105)

I. Verteilung nach Funktion

-Managementfunktionen	14%	
-Funktionen mit Personalverantwortung	6%	
-Mittleres Management	6%	
-Funktionen in der Produktion		43%
-Funktionen im Gesundheitsbereich	7%	
-Funktionen im Verkauf	6%	
-unterstützende Funktionen	12%	
-sonstige Funktionen	6%	

II. Verteilung nach dem Typ des Arbeitsvertrags:

-befristete Anstellung		21%
-unbefristete Anstellung	74%	
-Anstellung über ein Uitzendbureau	1%	
-Sonstiges (z.B. freie Mitarbeit)	4%	

III. Verteilung nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses:

-Vollzeit	83%
-Teilzeit	14%
-auf Stundenbasis	2%

IV. Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: ca. 8 Jahre

V. Verteilung nach Geschlecht:

-männlich	71%
-weiblich	29%

Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen deuten darauf hin, daß deutsche Arbeitnehmer mit einer Funktion in der Produktion vor allem in den Industriebetrieben, im Baugewerbe und im

Transportsektor zu finden sind. Deutsche Arbeitnehmer, die in einer Managementfunktion oder im Personalbereich tätig sind, werden vor allem im Handel (einschließlich Reparatur- und Instandhaltungsbetriebe) sowie in der Baubranche angetroffen. Deutsche, die im Gesundheitsbereich tätig sind, finden sich erwartungsgemäß ausschließlich in Einrichtungen der Gesundheitsvorsorge. Was den Rest betrifft, so verteilen sich die diversen Funktionen auf die verschiedenen Branchen.

Nur 5% der - übrigens überwiegend männlichen - Berufspendler sind nicht bei dem Betrieb oder der Einrichtung angestellt, in dem oder der sie tatsächlich arbeiten. Die meisten Berufspendler haben darüber hinaus eine unbefristete Vollzeit-Anstellung. Dabei fällt auf, daß die Arbeitnehmer mit einer Vollzeitstelle häufiger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen als solche mit einer Teilzeitbeschäftigung. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der deutschen Mitarbeiter im Betrieb beträgt 8 Jahre und weicht damit nicht von der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeiten niederländischer Arbeitnehmer in Betrieben in den Niederlanden ab. Es lassen sich, was diesen Aspekt betrifft, auch keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Branchen feststellen.

Qualifikationsprofil

Auf die Frage, ob und in welchem Grad das Qualifikationsprofil der deutschen Berufspendler mit den Anforderungen übereinstimmt, die ihre gegenwärtige Funktion im Betrieb an sie stellt, antwortet die überwältigende Mehrheit der Respondenten, daß sie keine Unterschiede feststellen (vgl. Tabelle 3.10). Es fällt jedoch auf, daß es eine verhältnismäßig große Gruppe von Betrieben gibt, wo man nicht weiß, inwieweit die Profile übereinstimmen. Das Qualifikationsprofil deutscher Arbeitnehmer wird durchweg auch nicht höher oder niedriger eingeschätzt als das niederländischer Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Funktion. Probleme mit der Anerkennung von Diplomen und Abschlußzeugnissen werden so gut wie gar nicht signalisiert (gut 99% äußern sich entsprechend; siehe auch die Beilage "Fragen und Antworten" im Anhang zu diesem Bericht).

Im Zuge der Erhebung sind wir keinem Beruf (oder einer Funktion) begegnet, der/die nur in Deutschland, nicht aber in den Niederlanden - und umgekehrt - mit den erworbenen Abschlüssen ausgeübt werden kann. Solche Berufe und Funktionen gibt es natürlich: man denke etwa an den Fluglotsen, einen Beruf, der so spezielle Anforderungen an die Qualifikationen des darin tätigen Arbeitnehmers stellt, das seine Tätigkeit selbst an den Ausbildungsflughafen gebunden ist.

In den Tiefeninterviews wurde ein breites Spektrum von Berufen abgedeckt: vom Arzt, über den Ingenieur, den Lehrer und die Sekretärin bis hin zum Monteur und zur Reinigungskraft. Für keinen dieser Berufen ließen sich gravierende Probleme im Hinblick auf das Qualifikationsprofil erkennen, wohl aber wurde von den Gesprächspartnern regelmäßig die Bedeutung einer guten Beherrschung der niederländischen Sprache unterstrichen.

Illustration 1

Wenn sie ihr Qualifikationsprofil mit dem ihrer Kollegen vergleiche, stelle sie fest, daß die Kollegen bei allem, was mit Computern zu tun habe, weiter seien. Doch dies habe vermutlich mit ihrer ostdeutschen, d.h. DDR-Herkunft zu tun, "wo wir am Ende unseres Studiums mal an einem Computer vorbeigeführt worden sind". Die Frage der Vergleichbarkeit und Anerkennung ihres Berufsabschlusses habe jedoch nie jemanden in den Niederlanden interessiert. Mit anderen Worten: ihr Universitäts-Diplom sei stets akzeptiert worden.

Illustration 2

Das Qualifikationsniveau von niederländischen und deutschen Lokführern hält Herr A. im großen und ganzen für vergleichbar, wobei er die niederländische Ausbildung sogar noch etwas höher als die deutsche ansiedeln würde (die niederländische Ausbildung sei in ganz Europa geschätzt).

Tabelle 3.10 - Das Qualifikationsprofil deutscher Arbeitnehmer (nur Betriebe mit 5 oder mehr Beschäftigten; n = 105)

I. Stimmt das Profil bei deutschen Arbeitnehmern mit den Anforderungen an die Funktion überein?

-deutsche Arbeitnehmer sind besser ausgebildet	3%
-Profil ist identisch	74%
-deutsche Arbeitnehmer sind weniger gut ausgebildet	1%
-Weiß nicht	22%

II. Stimmt das Profil bei deutschen Arbeitnehmern mit dem niederländischer Arbeitnehmer in einer vergleichbarer Funktion überein?

-deutsche Arbeitnehmer sind besser ausgebildet	5%
-Profil ist identisch	74%
-deutsche Arbeitnehmer sind weniger gut ausgebildet	2%
-Weiß nicht	19%

III. Probleme mit der Anerkennung von Abschlußzeugnissen?

-Ja	1%
-Nein	99%

IV. Bedarf an grenzüberschreitender Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung?

-Ja	7%
-Nein	18%
-Weiß nicht	75%

V. Wichtig, daß das Fach Niederländisch im deutschen Grenzgebiet unterrichtet wird?

-Ja	62%
-Nein	38%

Betrachtet man diesbezüglich die Ergebnisse der telefonischen Befragung und der Intensivinterviews in ihrem Gesamtzusammenhang, ist es nicht so verwunderlich, daß lediglich eine geringe Zahl von Betrieben einen tatsächlichen (direkten) Bedarf an grenzüberschreitender Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildung zu erkennen gibt, da ja nur in sehr begrenztem Umfang Probleme in bezug auf die bei deutschen Arbeitnehmern vorhandenen Qualifikationen

signalisiert werden. Dies bedeutet aber nicht, daß es nicht grundsätzlich für Arbeitnehmer in jedem Beruf sinnvoll sein kann, über sogenannte "internationale" Qualifikationen zu verfügen (Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenz und internationale berufsfachliche Kompetenz). Übrigens zeigt sich an der Bereitschaft, als Praktikums- oder Ausbildungsbetrieb zu fungieren, daß die Betriebe grenzüberschreitenden Ausbildungsaktivitäten durchaus aufgeschlossen gegenüberstehen (vgl. auch Tabelle 3.5). In diesem Zusammenhang gibt es - und dies deckt sich mit den oben diskutierten Befunden - einen deutlichen Bedarf an Unterricht in der niederländischen Sprache: fast einer von drei Betrieben mit deutschen Arbeitnehmern hielte es für wichtig, daß das Fach Niederländisch in der deutschen Grenzregion im Rahmen der Berufsausbildung unterrichtet würde.

Berufspendler in den Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord

Kapitel 4: Schlußfolgerungen

4.1 Forschungsfragen und Aufbau der Untersuchung

Die Kommission der Europäischen Union widmet der Förderung grenzüberschreitender Mobilität von Arbeitnehmern aus den Mitgliedsstaaten ihre besondere Aufmerksamkeit; Aktivitäten, die dazu beitragen, dürfen deshalb auch auf Unterstützung durch die Kommission rechnen. Eine der Auswirkungen dieser Unterstützung ist das europäische Arbeitsmarkt-Informationssystem EURES (**EU**ropean **E**mployment **S**ervices). Zu den Aufgaben von Eures gehört

- die Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen beiderseits der Grenze,
- die Förderung des Informationsaustausches über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den Grenzgebieten,
- die Einleitung eines Dialogs zwischen den Partnern auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet und ihre Abstimmung im Hinblick auf Arbeitsmarktfragen sowie
- die Förderung des grenzüberschreitenden Ausbildungsangebots.

Forschungsfragen

Vor dem Hintergrund dieser Aufgaben haben die Eures-Partner in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord ein Forschungsprojekt über Berufspendlerströme in den beiden Euregios in Auftrag gegeben. Ziel der Untersuchung, die in zwei Teilen durchgeführt wird, ist es, Kenntnisse und Informationen zu erlangen, die eine gezielte Förderung des Pendlerverkehrs erlauben. Die Fragestellung des ersten Teils der Untersuchung, der sich auf deutsche Arbeitnehmer in den Niederlanden bezieht, läßt sich folgendermaßen umschreiben:

- 1. Wie läßt sich der Pendlerstrom von Deutschland in die Niederlande, d.h. von Arbeitnehmern deutscher Nationalität*

in niederländischen Betrieben, nach Merkmalen der Berufspendler selbst wie auch der Betriebe, in denen sie beschäftigt sind, typisieren?

2. Auf welche Weise läßt sich der Pendelverkehr stimulieren, sei es durch den (besseren) Einsatz der vorhandenen Möglichkeiten, sei es durch die Beseitigung der konstatierten Hindernisse?

Die Untersuchung des umgekehrten Stroms von niederländischen Arbeitnehmern nach Deutschland wird im Anschluß an diesen ersten Teil des Forschungsvorhabens durchgeführt.

Untersuchungsaufbau

Im Hinblick auf den ersten Teil des Projekts, der sich auf die deutschen Arbeitnehmer in niederländischen Betrieben bezog, hat eine telefonische Befragung von mehr als 1.900 Betrieben aus dem niederländischen Teil der beiden Euregios stattgefunden. Ergänzend hierzu wurden Intensivinterviews mit Berufspendlern selbst sowie Vertretern von Organisationen mit Kompetenzen im Bereich grenzüberschreitender Arbeitsmobilität geführt.

Die Erhebung unter den Betrieben richtete sich primär auf die Erlangung qualitativer Informationen über die Berufspendler, bzw. deren Motive und Hintergründe, sowie auf die relevanten Aspekte bei den Arbeitgebern. Die Betriebsbefragung fand mit Hilfe von drei unterschiedlichen Fragebögen statt: einen für Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern, einen für Betriebe, die keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigen, sich dies aber vorstellen könnten, und einen für Betriebe, die keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigen und dies auch nicht beabsichtigen.

Die Stichprobe von insgesamt gut 1.900 Betrieben stammte aus dem Bestand der Kamers van Koophandel en Fabrieken. Dabei wurde eine Unterteilung nach Betriebsgröße vorgenommen, was dazu führte, daß die kleinen Betriebe sowohl in der Stichprobe als auch in den realisierten Interviews unterrepräsentiert waren. Für die großen Betriebe gilt das Umgekehrte: sie sind überrepräsentiert. Läßt man

die Kleinstbetriebe mit 2 bis 5 Beschäftigten außer Betracht, darf man behaupten, daß der Response (also die realisierten Interviews) - gemessen an der Verteilung nach Betriebsgrößenklasse und innerhalb bestimmter Grenzen - für die Gesamtpopulation repräsentativ ist. Die folgenden Schlußfolgerungen beziehen sich im wesentlichen auf das empirische Material aus der Kategorie von Betrieben mit 5 oder mehr Beschäftigten.

Zusätzlich zu der Betriebsbefragung wurden mit 15 deutschen Berufspendlern aus den untersuchten Betrieben telefonische Intensivinterviews zu Hintergründen und Motiven im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Nachbarland bzw. für einen Betrieb in den Niederlanden geführt. Um auch jene Fragen im Zusammenhang mit der Untersuchung beantworten zu können, die das Niveau des einzelnen Betriebes oder des individuellen Berufspendlers übersteigen, wurden außerdem Interviews mit Schlüsselpersonen und Mitarbeitern sogenannter "intermediärer Organisationen" - d.h. Organisationen, die eine vermittelnde Funktion zwischen Betrieben und Berufspendlern einnehmen - geführt (z.B. die Arbeitsverwaltung, die Kamers van Koophandel und die Vereniging Europese Grensland Bewoners).

4.2Schlußfolgerungen

Anzahl der Betriebe mit und ohne deutsche Arbeitnehmer

1. Aus der Untersuchung hat sich ergeben, daß die grenzüberschreitende Mobilität deutscher Arbeitnehmer, die in niederländischen Betrieben tätig sind, sehr viel stärker ausgeprägt ist, als dies zu Beginn des Projekts auf der Grundlage der verfügbaren Informationen vermutet werden konnte. Es zeigte sich, daß die Gesamtzahl der Betriebe mit deutschen Beschäftigten im niederländischen Teil des Untersuchungsgebiets einen geschätzten Umfang von etwa 1.200 hat. Dies sind 6% aller Betriebe in den beiden Euregios mit mehr als zwei Beschäftigten. Die Verteilung über die beiden Euregios ist dabei nahezu gleich.

2. Anders als erwartet, kommen deutsche Berufspendler auch in nennenswertem Umfang in kleinen Betrieben von 2 bis 5 Beschäftigten vor, wobei der Prozentsatz an Betrieben mit deutschen Arbeitnehmern mit zunehmender Betriebsgröße steigt (von 4% bei den kleinsten Betrieben bis auf 37% bei Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten). Dabei muß festgehalten werden, daß, soweit es die absoluten Zahlen betrifft, die kleineren Betriebe sehr viel stärker vertreten sind als die größeren, ein Ergebnis, das der Tatsache zuzuschreiben ist, daß es im untersuchten Gebiet der beiden Euregios sehr viel mehr kleine als große Betriebe gibt (13.000 Betrieben mit 2 bis 5 Beschäftigten stehen nur etwa 350 Großbetriebe gegenüber). Werden die Kleinstbetriebe außer Acht gelassen, zeigt sich, daß in ungefähr 8% der übrigen Betriebe ein oder mehrere deutsche Arbeitnehmer beschäftigt sind.
3. Berufspendler finden sich in allen Wirtschaftszweigen. Ein Sektor nimmt dabei eine Sonderstellung ein: in einer verhältnismäßig (sehr) großen Anzahl an Betrieben aus der Industrie sind ein oder mehrere deutsche Mitarbeiter beschäftigt (zwei von vier Betrieben mit deutschen Arbeitnehmern kommen aus dem industriellen Bereich). Demgegenüber sind nur wenig Deutsche im niederländischen (Einzel-) Handel (einschließlich Reparatur) tätig.
4. Insgesamt haben 1.171 Betriebe an der Befragung teilgenommen. In 109 dieser Betriebe ist wenigstens ein deutscher Mitarbeiter beschäftigt. Bei den übrigen Betrieben läßt sich zwischen solchen Unternehmen unterscheiden, die die Anwerbung und Einstellung deutscher Arbeitnehmer grundsätzlich für denkbar erachten, und solchen, die dazu nur wenig Möglichkeiten sehen, d.h. keinen Bedarf daran haben. Letzteres ist bei gut der Hälfte der befragten Betriebe der Fall; ersteres gilt für ein Drittel des Responses.
5. Die Betriebe aus den drei Kategorien, also solche mit deutschen Beschäftigten, solche mit einem potentiellen Bedarf an deutschen Mitarbeitern, und solche ohne einen Bedarf an deutschen

Arbeitskräften lassen sich in einer Reihe von Punkten unterscheiden.

Betriebe, die deutsche Arbeitnehmer bei sich beschäftigen, sind - erwartungsgemäß - häufiger für deutsche Auftraggeber tätig. Dem läßt sich hinzufügen, daß die Betriebe, die angeben, im Prinzip auch für deutsche Mitarbeiter offenzustehen, wiederum öfter für deutsche Auftraggeber tätig sind als solche Betriebe, die keinen Bedarf an deutschen Arbeitnehmern äußern. Sie nehmen mit anderen Worten eine Zwischenposition ein.

Auch was die Bereitschaft anbelangt, einen Ausbildungs- oder Praktikumsplatz für Auszubildende aus Deutschland zur Verfügung zu stellen, heben sich die Betriebe mit deutschen Mitarbeitern und die mit einem potentiellen Bedarf daran positiv von der Gruppe jener Betriebe ohne Bedarf an deutschen Beschäftigten ab. Ein Drittel der Betriebe aus dieser letzten Kategorie ist bereit und in der Lage, einen deutschen Auszubildenden bei sich aufzunehmen, während dies bei zwei Dritteln der Betriebe aus den ersten beiden Kategorien der Fall ist.

Es fällt ins Auge, daß - im Vergleich zu den Betrieben ohne deutsche Arbeitnehmer - in wesentlich mehr Betrieben mit deutschen Berufspendlern, nämlich in einem Fünftel dieser Betriebe, *niederländische* Arbeitnehmer beschäftigt sind, die in Deutschland wohnen; bei den beiden Gruppen von Betrieben ohne deutsche Beschäftigte findet sich dieses Phänomen nur in einem von zwanzig Fällen.

Gesamtzahl der deutschen Arbeitnehmer

6. Bei einem festgestellten Durchschnitt von 1,5 deutschen Arbeitnehmern pro Betrieb wird die Gesamtzahl der deutschen Arbeitnehmer im niederländischen Teil des Untersuchungsgebiets auf 1.800 geschätzt. Dabei handelt es sich vornehmlich um Personen, die auf der Gehaltsliste der betroffenen Betriebe stehen. Nur in einer kleinen Minderheit von Betrieben sind deutsche Arbeitskräfte beschäftigt, die als Selbständige (beispielsweise als Partner in einer Firma), freie Mitarbeiter oder über ein Uitzendbureau dort tätig sind. Deutsche, die als Selbständige in den Niederlanden arbeiten, wurden hauptsächlich

in Übersetzungsbüros und im Gesundheitsbereich (Ärzte, Zahnärzte) angetroffen. In der geschätzten Zahl von 1.800 deutschen Berufspendlern sind solche deutschen Arbeitskräfte nicht enthalte, die etwa als Aushilfen in niederländischen Haushalten tätig sind. Auch über Deutsche, die ehrenamtlich in den niederländischen Gebieten der beiden Euregios arbeiten, wurden keine Informationen eingeholt.

Motive bei den Betrieben, deutsche Arbeitnehmer zu beschäftigen

7. Betriebe ohne Bedarf an deutschen Arbeitnehmern

Das wichtigste, von den meisten dieser Betriebe genannte Motiv dafür, keine deutschen Arbeitnehmer anzuwerben, hat mit der Tatsache zu tun, daß sich der Personalbedarf problemlos auf dem niederländischen Arbeitsmarkt decken läßt; zu erwartende Sprachprobleme oder eine ausdrückliche Bevorzugung niederländischer Arbeitnehmer spielen als Motiv, keine deutschen Arbeitnehmer anzuwerben, eine sehr viel geringere Rolle.

8. Betriebe mit einem potentiellen Bedarf an deutschen Arbeitnehmern

Der Bedarf an deutschen Arbeitnehmern hängt bei diesem Typus Betrieb vor allem mit dem Vertrauen zusammen, das man in die Qualität und Fachkompetenz deutscher Arbeitnehmer setzt. Von etwa ebensogroßer Wichtigkeit ist ein (erwarteter) Engpaß auf dem niederländischen Arbeitsmarkt. Dabei läßt sich sagen, daß es bei den Betrieben keine Vorurteile im Hinblick auf (potentielle) deutsche Arbeitnehmer gibt. Sie werden, wie andere Arbeitnehmer auch, aufgrund ihrer Qualitäten beurteilt.

Was diese Beurteilung anbetrifft, so läßt sich festhalten, daß etwaige Hindernisse - wenn es überhaupt Hindernisse hinsichtlich der Anwerbung eines deutschen Mitarbeiters gibt - im wesentlichen im Zusammenhang mit der (unzureichenden) Beherrschung der niederländischen Sprache gesehen werden. Andere Hindernisse, wie etwa Probleme in bezug auf steuer- und sozialversicherungstechnische Regelungen oder hinsichtlich der Verkehrsanbindungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, sind sehr viel weniger ausgeprägt.

9. Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern

Von den Betrieben mit deutschen Arbeitnehmern hat nur eine Minderheit zielgerichtet nach einem deutschen Mitarbeiter gesucht. Dies erlaubt den (indirekten) Schluß, daß die Initiative zur grenzüberschreitenden Beschäftigung vor allem bei den deutschen Berufspendlern selbst liegt oder - vielfach - gelegen hat. Gespräche mit Berufspendlern selbst hat diesen Eindruck bestätigt.

Was die Betriebe betrifft, so scheint es einen Zusammenhang zwischen dem Anwerben deutscher Mitarbeiter und dem Vorhandensein schwierig zu besetzender Stellen zu geben. Dies wird jedenfalls von einer größeren Anzahl von Betrieben hervorgehoben.

Niederländische Betriebe, die gezielt nach deutschen Arbeitnehmern suchen, tun dies vor allem, um einen Bedarf an bestimmten, spezifischen, d.h. mit bestimmten Qualifikationen verbundenen, Funktionen und Tätigkeiten zu befriedigen (beispielsweise bei Tätigkeiten für deutsche Auftraggeber: Kenntnis der deutschen Sprache und Kultur).

Für den Berufspendler liegen die Motive, um in den Niederlanden zu arbeiten, insbesondere im persönlichen Bereich (häufig ist der Partner Niederländer), aber auch in der Schwierigkeit, in Deutschland eine den eigenen Qualifikationen angemessene Arbeit zu finden.

Hindernisse bei der Anwerbung deutscher Arbeitnehmer

Hindernisse bei der Anwerbung und Beschäftigung deutscher Arbeitskräfte lassen sich nicht oder kaum erkennen. Soweit Probleme auftreten, liegen diese vor allem auf der Ebene (unzureichender) niederländischer Sprachkenntnisse und haben nur selten mit (zu hohen) Lohn- und Gehaltsforderungen der deutschen Arbeitnehmer oder Problemen in bezug auf steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zu tun. Diese Art Hindernisse stehen der Anwerbung eines deutschen Arbeitnehmers faktisch niemals im Wege.

Einfluß auf das Betriebsklima

10. Für die Hälfte der Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern gilt, daß von einem multinationalen Personalbesatz ein stimulierender Effekt ausgeht: er wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus. Die Betriebskultur in niederländischen Betrieben wird übrigens von vielen der deutschen Berufspendler (sehr) positiv beurteilt. Im Vergleich zur Situation in deutschen Betrieben wird vor allem betont, daß niederländische Betriebe weniger hierarchisch organisiert seien. Dadurch gebe es mehr Raum für Eigenverantwortung und Selbständigkeit.

Wohn- und Arbeitssituation

11. Es wurde festgestellt, daß sich viele deutsche Berufspendler zu Anfang ihrer Tätigkeit in den Niederlanden - oder sogar schon vorher - im Lande niedergelassen haben. Mit anderen Worten: die "echten" Pendler sind in der Minderheit.

12. Ferner wurde jedoch auch festgestellt, daß die deutschen Arbeitnehmer in den Betrieben, die gezielt nach deutschen Mitarbeiter gesucht haben, sehr viel häufiger in Deutschland wohnen als ihre deutschen Kollegen in den übrigen Betrieben. Aus diesem Ergebnis läßt sich schließen, daß sich solche Betriebe, was die Anwerbung deutscher Arbeitnehmer betrifft, zielgerichtet auf den deutschen Arbeitsmarkt begeben. Für die übrigen Betriebe gilt dies in sehr viel geringerem Umfang: sie überlassen die Initiative stärker den deutschen Berufspendlern selbst. Das bedeutet, daß diese Berufspendler - die im übrigen häufig ihren festen Wohnsitz in den Niederlanden haben -, ihren Weg in die niederländischen Betriebe über die "regulären" Bewerbungskanäle finden.

13. Ausgehend von der Nationalität als Kriterium für die Bezeichnung einer Person als Berufspendler lassen sich die folgenden Typen von Berufspendlern unterscheiden:

a) deutsche Berufspendler, die ihren ständigen Wohnsitz in den Niederlanden haben;

- b) deutsche Berufspendler, die ständig in *Deutschland* wohnen und *täglich* zu ihrer Arbeit in die Niederlande reisen;
- c) deutsche Berufspendler, die ständig in *Deutschland* wohnen und *wöchentlich* zu ihrer Arbeit in die Niederlande reisen;
- d) deutsche Berufspendler, die ständig in *Deutschland* wohnen und *zweiwöchentlich oder noch seltener* zu ihrer Arbeit in die Niederlande reisen;
- e) deutsche Berufspendler, die ständig in *Deutschland* wohnen und *nicht* zu ihrer Arbeit in die Niederlande reisen (die gesamte Arbeit wird in Deutschland ausgeführt).

Dieser Typologie von Berufspendlern lassen sich - als sechster Typus - noch die bei einem Betrieb in den Niederlanden beschäftigten niederländischen Arbeitnehmer hinzufügen, deren Tätigkeitsgebiet in Deutschland liegt. Die obige Typologie gilt natürlich entsprechend auch für den umgekehrten Pendlerstrom von niederländischen Arbeitnehmern, die in deutschen Betrieben arbeiten. Über diesen Strom wird es in dem noch durchzuführenden zweiten Teil unserer Studie gehen.

14. Unter Punkt 5 wurde bereits festgestellt, daß bei den Betrieben mit deutschen Arbeitnehmern verhältnismäßig viele niederländische Mitarbeiter beschäftigt sind, die in Deutschland wohnen. Eine Erklärung hierfür könnte darin liegen, daß diese Firmen intensivere Kooperationsbeziehungen mit deutschen Partnerbetrieben haben und, stärker als die übrigen Betriebe, auf dem deutschen Markt aktiv sind.

Eine andere Erklärung könnte darin bestehen, daß die niederländischen Arbeitnehmer auf dem Wege über ihre deutschen Kollegen Informationen über die Wohnsituation in Deutschland erhalten (beispielsweise über zum Verkauf stehende Häuser). Diese Erklärung wird jedoch zum Teil durch die Feststellung wieder zunichte gemacht, daß es in Betrieben mit deutschen Berufspendlern, die ausschließlich in Deutschland wohnen, nicht häufiger vorkommt, daß dort Niederländer beschäftigt sind, die in Deutschland wohnen.

15. Die Verkehrsverbindungen stehen dem Pendeln nicht im Wege: sowohl die Betriebe als auch die Berufspendler urteilen positiv über die Verbindungsrouen, wenngleich sich ihr Urteil

auch ausschließlich auf das Straßennetz bezieht - die Möglichkeiten des öffentlichen Personennahverkehrs sind (zu) begrenzt.

Anwerbung und Auswahl deutscher Arbeitnehmer

16. Im Anschluß an den vorangegangenen Punkt läßt sich feststellen, daß Betriebe, die gezielt nach deutschen Arbeitnehmern suchen oder gesucht haben, hinsichtlich der Anwerbung und Auswahl solcher Arbeitskräfte einer anderen Suchstrategie folgen als die übrigen Betriebe mit deutschen Mitarbeitern. Bei Betrieben des ersten Typus geschieht dies sehr viel häufiger (bewußt) über einen informellen Kanal (über deutsche Partnerbetriebe oder über Kontakte der deutschen Arbeitnehmer) oder mit Hilfe von Stellenanzeigen in deutschen (Tages-) Zeitungen.

Die Mehrheit der übrigen Betriebe unternimmt keine spezifischen Aktivitäten für die Anwerbung deutscher Arbeitskräfte. Mit anderen Worten: bei diesen Betrieben liegt die Initiative bei den deutschen Arbeitnehmern selbst.

17. Von den Betrieben mit einem potentiellen Bedarf an deutschen Arbeitnehmern gibt die größte Gruppe von Betrieben zu erkennen, daß sie hinsichtlich der Anwerbung deutscher Arbeitnehmer Hilfe vom Arbeitsamt erwartet. Übrigens konnte oder wollte nahezu die Hälfte der Betriebe die betreffende Frage nicht beantworten.

Berufliche Funktionen deutscher Berufspendler

18. Deutsche Berufspendler sind überwiegend in Produktions- oder Dienstleistungsfunktionen in der Industrie, dem Baugewerbe, dem Transportsektor (Transport und Logistik) und der produktionsnahen Dienstleistung tätig. Daneben finden sie sich, verteilt über alle Branchen, im (mittleren) Management (einschließlich solcher Funktionen mit Personalverantwortung), in indirekten, unterstützenden Funktionen und in der patientenbezogenen Dienstleistung in Einrichtungen aus

dem Gesundheitsbereich. Wie bereits oben erwähnt, sind verhältnismäßig viele deutsche Berufspendler in der Industrie und relativ wenige im (Einzel-) Handel tätig, doch sie lassen sich prinzipiell in allen Branchen antreffen.

19. Die Berufspendler haben, ungeachtet der Branche, in der sie tätig sind, überwiegend eine unbefristete Vollzeit-Anstellung (*vast dienstverband*). Anstellungen über ein Uitzendbureau oder als Freier Mitarbeiter kommen nicht oder nur selten vor.

Qualifikationsprofil deutscher Berufspendler

20. Das Qualifikationsprofil deutscher Berufspendler stimmt in hohem Maße mit dem ihrer niederländischen Kollegen in einer vergleichbaren Funktion überein und entspricht ihm auch hinsichtlich der betrieblichen Anforderungen. Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen den Aussagen der Betriebe, die gezielt nach deutschen Mitarbeitern gesucht haben und den übrigen Betrieben mit deutschen Arbeitnehmern oder zwischen den Aussagen der Betriebe insgesamt und denen der Berufspendler selbst. Übrigens gebricht es einer verhältnismäßig großen Anzahl Betrieben an Informationen, um ein Urteil über die Vergleichbarkeit von Qualifikationsprofilen abgeben zu können.

21. Die Anerkennung von in Deutschland erworbenen beruflichen Abschluszeugnissen und Diplomen bildet selten oder nie ein Problem im Hinblick auf die Anwerbung und Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer.

22. Vor diesem Hintergrund wird kein unmittelbarer Bedarf an grenzüberschreitender Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildung signalisiert. Dies bedeutet jedoch nicht, daß man in puncto Berufsausbildungen kein Interesse an konkreten Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und Betrieben hätte. Letzteres zeigt sich unter anderem in der großen Zahl von Betrieben, die bereit wären, als Praktikums- bzw. Ausbildungsbetrieb für deutsche Auszubildende zu fungieren.

23. Wenn die formalen Qualifikationen auch keine Probleme aufwerfen, so wird doch die Beherrschung der niederländischen Sprache von beiden Parteien – Betriebe und Berufspendler – regelmäßig als wichtig hervorgehoben: wenn Probleme signalisiert werden, haben sie häufig mit unzureichenden Sprachkenntnissen zu tun. Zum Teil handelt es sich dabei um faktisch auftretende Probleme, zum Teil aber auch um eine Einschätzung oder Erwartung, daß sich Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Sprache ergeben *könnten*. Dabei tritt der letztere Fall wesentlich häufiger auf als der erste, woraus geschlossen werden kann, daß die erwarteten Probleme der Unwissenheit und/oder einem Vorurteil entspringen.

Im übrigen ist die Beherrschung des Niederländischen auch nicht immer gleichermaßen wichtig für die umfassende Bewältigung der beruflichen Aufgaben. Während in manchen Betrieben die Verkehrssprache Deutsch ist (die Sprache des Kunden), spielt in anderen Betrieben der lokale niederländische Dialekt eine beherrschende Rolle.

Nichtsdestotrotz läßt sich sagen, daß die gute Beherrschung der niederländischen Sprache eine wichtige Voraussetzung für den Berufspendler darstellt, um auch auf längere Sicht seine Funktion umfassend ausfüllen zu können und als Arbeitnehmer in den Niederlanden beruflich erfolgreich zu sein.

24. Wie dem auch sei, um den Problemen zuvorzukommen, wird sowohl von den Betrieben als auch von den Pendlern ein deutlicher Bedarf an berufsbezogenem Niederländisch-Unterricht in der deutschen Grenzregion angemeldet.