

Kansen over de grens: arbeidsmobiliteit in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord

J. Frietman
G. Busse

Voorjaar 1999

In opdracht van:
EURES-partners in de Euregio Rijn-Waal en euregio rijn-maas-noord

ITS - NIJMEGEN
SOZIALFORSCHUNGSSTELLE - DORTMUND

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Achtergronden, doel en vraagstelling van het onderzoek	1
1.2	Onderzoeksgebied en onderzoeksopzet	3
1.2.1	Het onderzoeksgebied: de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijen-maas-noord	3
1.2.2	Onderzoeksopzet	5
1.3	Opbouw van dit rapport	6
 <i>Deel 1 - Aard en voorkomen van werknemers met een Duitse nationaliteit in Nederlandse bedrijven</i>		
2	Voorkomen van Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers	9
2.1	Verloop veldwerk deel 1	9
2.2	Typologie van bedrijven en omvang van de pendelaarstroom van Duitse werknemers	11
2.3	Nadere typering van de bedrijven zonder Duitse werknemers	15
3	Schets van bedrijven met mogelijke behoefte aan Duitse werknemers	19
3.1	Inleiding: verdeling naar grootteklasse en branche	19
3.2	Behoeftte aan Duitse arbeidskrachten	20
3.2.1	Motieven en belemmeringen	20
3.2.2	Werving en selectie van Duitse werknemers	22
3.3	Overige kenmerken van de bedrijven	23
4	Kenmerken van de beroepspendelaars en hun bedrijven	25
4.1	Inleiding: verdeling naar branche, grootte-klasse en euregio	25
4.2	Aantal Duitse werknemers	27
4.3	Woon-werk-situatie: typologie van beroepspendelaars	29
4.3.1	Woonplaats van de Duitse werknemers	29
4.3.2	Nederlandse werknemers woonachtig in Duitsland	32
4.4	Werving en selectie van Duitse werknemers	33
4.5	Motieven voor het aantrekken Duitse werknemers	34
4.6	Type functies van Duitse werknemers	39
5	Conclusies deel 1	43

Deel 2 - Aard en voorkomen van werknemers met een Nederlandse nationaliteit in Duitse bedrijven

6	Voorkomen van Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers	51
6.1	Verloop veldwerk deel 1	51
6.2	Typologie van bedrijven en omvang van de pendelaarstroom van Nederlandse werknemers	52
6.3	Nadere typering van de bedrijven zonder Nederlandse werknemers	54
7	Schets van bedrijven met mogelijke behoefte aan Nederlandse werknemers	57
7.1	Inleiding: verdeling naar grootteklasse en branche	57
7.2	Behoeftte aan Nederlandse arbeidskrachten	58
7.2.1	Motieven en belemmeringen	58
7.2.2	Werving en selectie van Nederlandse werknemers	59
7.3	Overige kenmerken van de bedrijven	59
8	Kenmerken van de Nederlandse beroepspendelaars en hun Duitse bedrijven	61
8.1	Inleiding: verdeling naar branche, grootte-klasse en euregio	61
8.2	Aantal Nederlandse werknemers	63
8.3	Woon-werk-situatie: typologie van beroepspendelaars	64
8.3.1	Woonplaats van de Nederlandse werknemers	64
8.3.2	Duitse werknemers woonachtig in Nederland	67
8.4	Werving en selectie van Nederlandse werknemers	67
8.5	Motieven voor het aantrekken Nederlandse werknemers	69
8.6	Type functies van Nederlandse werknemers	72
9	Conclusies deel 2	75
10	Algehele samenvatting en aanbevelingen	81
10.1	Samenvatting	81
10.2	Up date	91
10.3	Kansen over de grens: aanbevelingen ter verbetering van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit	93
	Literatuuropgave	99

1 Inleiding

1.1 Achtergronden, doel en vraagstelling van het onderzoek

De Europese Commissie hecht grote waarde aan de stimulering van grensoverschrijdende mobiliteit van werknemers binnen de lidstaten. Activiteiten die daaraan een bijdrage leveren mogen dan ook rekenen op ondersteuning door de Europese Commissie. Een van de uitwerkingen daarvan vormt het Europese arbeidsmarkt-informatie-systeem EURES (European Employment Services). Eures heeft tot taak:

- het geven van voorlichting over de leef- en werkomstandigheden aan weerszijden van de grens,
- het bevorderen van de uitwisseling van informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de grensgebieden,
- het inleiden van de dialoog en afstemming over de arbeidsmarkt tussen de partners op economisch en sociaal gebied,
- het stimuleren van het grensoverschrijdende opleidingsaanbod.

Tegen de achtergrond van deze taken hebben de Eures-partners in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord onderzoek laten uitvoeren naar beroepspendelaarstromen in de beide euregio's. In de, sinds 1995 actieve, Eures-werkgroep participeren de arbeidsvoorzieningsorganisaties (RBA's en Arbeitsämter), werkgevers- en werknemersorganisaties aan beide zijden van de grens, de Kamers van Koophandel en Fabrieken, de Industrie- und Handelskammern en de Kreishandwerkerschaften, de beide euregio's en enkele adviserende leden.

De doelen van het Eures-initiatief in de beide euregio's worden als volgt omschreven:

- 1. Bevorderen van de grensoverschrijdende vraag naar arbeidskrachten.*
- 2. Belangstelling wekken voor het werken in het buurland, verlaging van de werkloosheid en*
- 3. Ontwikkelen van kwalificaties waaraan behoefte bestaat en het onderzoeken van de relevantie van het bestaande kwalificatieaanbod voor de arbeidsmarkt.'*

Over een eerste onderzoek, gericht op het in kaart brengen van de kwantitatieve gegevens van de grensoverschrijdende beroepspendelaarstromen, is in het voorjaar van 1996 het rapport *'Grenspendelaars in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord'* verschenen (vgl. Kriener et al, 1996). Aansluitend is onderhavig onderzoek verricht naar de *kwantitatieve* aspecten of kenmerken van de beroepspendel. Het onderzoek is in twee delen uitgevoerd, te weten een eerste deel dat over de stroom van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven of instellingen en een tweede deel dat zich richt op de omgekeerde stroom (die van Nederlandse werknemers naar Duitsland)¹.

1 Omwille van de leesbaarheid wordt in het vervolg van deze rapportage alleen gesproken over 'bedrijven', terwijl ook instellingen (bijvoorbeeld uit de zorg en het onderwijs) bedoeld kunnen zijn.

Het onderzoek is uitgevoerd door het ITS te Nijmegen in samenwerking met de Sozialforschungsstelle (SFS) te Dortmund. Eindverantwoordelijke is het ITS.

Onderzoeksvragen

In de notitie *'Eures in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord. Pendelrapport deel 2.'* van de Eures-werkgroep (1996) zijn ten behoeve van het onderzoek naar de kwalitatieve aspecten een groot aantal onderzoeksvragen geformuleerd. De door de Eures-werkgroep geformuleerde vragen hebben zowel betrekking op kenmerken van de beroepspendelaars als van de bedrijven waar zij werkzaam zijn. In algemene zin zijn de vragen gericht op het genereren van kennis en informatie die nodig is om het pendelaarverkeer te stimuleren. In aansluiting daarop is de vraagstelling van het onderzoek als volgt verwoord.

1. *Hoe kan de pendelaarstroom van Nederland naar Duitsland en omgekeerd, dat wil zeggen werknemers met de Nederlandse nationaliteit in Duitse bedrijven en werknemers met een Duitse nationaliteit in Nederlandse bedrijven worden getypeerd naar kenmerken van de beroepspendelaars zelf en de bedrijven waar ze werkzaam zijn?*¹
2. *Op welke wijze kan het pendelaarverkeer worden gestimuleerd, hetzij door het (beter) benutten van de bestaande mogelijkheden, hetzij door het wegnemen van geconstateerde barrières?*

Arbeidsmobiliteit in de euregio's: beroeps- of grenspendelaars?

Zoals gezegd, dit onderzoek is uitgevoerd tegen de achtergrond van de wens van de Europese Commissie om de grensoverschrijdende mobiliteit van werknemers binnen de lidstaten van de Europese Unie te bevorderen. De begrippen grenspendelaar en beroepspendelaar, die in relatie daarmee veelal worden gebruikt, zijn bij nadere beschouwing echter minder eenduidig dan ze op het eerste gezicht mogen lijken. Behoren bijvoorbeeld werknemers die af en toe in opdracht van hun Duitse of Nederlandse werkgevers een dienstreis naar het buurland maken tot de groep pendelaars? Hoe moet men scholieren en studenten noemen, die hun studie of stage in het buurland volgen? Hoe staat het met de grote groep mensen die in het grensgebied (en ook de nationaliteit van het betreffende land hebben) wonen, echter in het buurland geboren en getogen zijn? Met andere woorden is een Nederlander of een Duitser, die niet alleen in het buurland werkt maar er ook woont een beroepspendelaar in die zin dat hij vanwege zijn beroep pendelt?

Op basis van deze overwegingen werd gekozen voor een praktische begripsbepaling, die overigens wel aan de eisen van de EURES voldoet. Derhalve wordt het begrip beroepspendelaar niet letterlijk geïnterpreteerd, maar breder opgevat als zijnde Nederlands-Duitse arbeidsmobiliteit.

1 In het vervolg van deze rapportage wordt in plaats van het wat omslachtige 'werknemer met een Nederlandse nationaliteit' gesproken van 'Nederlandse werknemers' (idem met betrekking tot 'Duitse werknemers').

Het onderzoek richt zich met name op de volgende beroepspendelaars:

- Nederlanders die in Duitsland werken maar in Nederland wonen, i.c. Duitsers die in Nederland werken maar in Duitsland wonen
 - die dagelijks heen en weer pendelen
 - die eens per week of per maand heen en weer pendelen
 - seizoenarbeiders
- Nederlanders die in Duitsland werken en daar ook wonen, i.c. Duitsers die in Nederland werken en ook daar wonen
- Nederlanders die in dienst zijn van een Duits bedrijf, maar hun werk in Nederland uitvoeren, i.c. Duitsers die in dienst zijn van een Nederlands bedrijf, maar hun werk in Duitsland uitvoeren.

De omschrijving van de doelgroep heeft met name betrekking op de pendelaars met een Nederlandse of Duitse nationaliteit. Alhoewel andere nationaliteiten ook tot de doelgroep van de EURES behoren, worden deze uit methodologische gronden niet betrokken bij het onderzoek.

1.2 Onderzoeksgebied en onderzoeksopzet

1.2.1 Het onderzoeksgebied: de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord

Het onderhavige onderzoek omvat het gebied van de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord. Voor het nader definiëren van het onderzoeksgebied is het goed om erop te wijzen dat er binnen de euregio's sprake is van een lidmaatschapsstructuur. Zo behoort de regio West-Veluwe bijvoorbeeld in zijn geheel tot het geografische werkgebied van de Euregio Rijn-Waal, maar is slechts één van de drie gemeentes van die regio - in dit geval Wageningen - lid. Zo behoort het district Kleve zowel tot de Euregio Rijn-Waal als tot de euregio rijn-maas-noord. Met andere woorden: de geografische gebieden vallen niet samen met de gebieden die op basis van lidmaatschap tot de beide euregio's behoren.

Het is voor het werk van EURES uiteindelijk onbelangrijk of een Nederlander woonachtig is of werkt in een gebied dat wel behoort tot het werkgebied van de Euregio, maar geen lid is. Om deze redenen wordt er in dit onderzoek een praktische definitie van het onderzoeksgebied gehanteerd, gebaseerd op het 'Arbeitsgebiet' in plaats van 'Mitgliedsgemeinde'. Geografisch wordt het gebied als volgt begrensd:

Schaubild: EURES EUREGIO



De Euregio Rijn-Waal¹

Bij de Euregio Rijn-Waal is er sprake van een samenwerkingsverband tussen lidgemeenten (steden, gemeenten en 'Kreise') en regionale organisaties zoals de Niederrheinische Industrie- und Handelskammer en de Kamer van Koophandel voor Centraal Gelderland.

De Euregio omvat op Nederlands grondgebied de regio's Arnhem, Nijmegen, Achterhoek, Noord-Oost Brabant, gedeelten van Noord-Limburg en de West Veluwe. Op Duits grondgebied behoort 'Kreis Wesel', het noordelijk deel van 'Kreis Kleve' (Duisburg) tot deze Euregio. Het inwoneraantal van de euregio bedraagt ca. 2,6 miljoen, die gelijkmatig over de beide grensgebieden verdeeld zijn.

De economische structuur van de Euregio Rijn-Waal is afwisselend. Het directe grensgebied aan beide zijden van de grens wordt beheerst door de landbouw. In het Nederlandse deel, met name het gebied rond Arnhem/Nijmegen, speelt voorts de dienstverleningssector een grote rol, terwijl aan Duitse zijde in het gebied Wesel/Duisburg de industrie (ijzer-, staalindustrie, chemie, mijnbouw) domineert. Vooral Duisburg is een belangrijk centrum voor transport en logistiek in de regio. Bij de bedrijven komen de kleine en middelgrote bedrijven het meest voor.



De euregio rijn-maas-noord²

De euregio rijn-maas-noord omvat aan Nederlandse zijde de regio's Noord- en Midden Limburg met de steden Venray, Venlo, Weert en Roermond en aan Duitse zijde de steden Krefeld en Mönchengladbach en de 'Kreise Viersen und Neuss' en het zuidelijk deel van de 'Kreis Kleve'. Deelnemers aan het grensoverschrijdend samenwerkingsverband zijn de gemeentes (steden), de 'Kreise', de Kamer van Koophandel Noord en Midden Limburg in Venlo en de 'Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein' en de 'Niederrheinische

1 Bron: Euregio Rijn-Waal, 1993; van den Tillaart, Busse, 1994; Euregio Rijn-Waal en euregio rijn-maas-noord 1995.

2 Bron: euregio rijn-maas-noord 1995; Euregio Rijn-Waal en euregio rijn-maas-noord 1995; Hamm, Kampmann, 1995.

Industrie- und Handelskammer'. Het inwoneraantal van de euregio bedraagt ongeveer 1,9 miljoen waarvan driekwart in het Duitse deel woont.

Overheersend in de Euregio rijen-maas-noord is de industrie: met als zwaartepunt de machinebouw, metaalbouw -en bewerking en de elektrotechnische industrie. Aan beide zijden van de grens zorgen deze industrieën voor de grootste werkgelegenheid. Van oudsher speelt echter de leer- en textielindustrie nog steeds een grote rol. En hoewel de industrie - economisch gezien - de belangrijkste factor binnen de euregio is, zijn meer dan de helft van de werkenden werkzaam binnen de dienstverleningssector. Ook in de euregio rijen-maas-noord domineren de kleine en middelgrote ondernemingen.

1.2.2 Onderzoeksopzet

Ten behoeve van de beantwoording van de onderzoeksvragen heeft een telefonische enquête onder bedrijven uit het Nederlandse en het Duitse deel van de beide euregio's plaatsgevonden. In aanvulling daarop zijn gesprekken gevoerd met beroepspendelaars en met functionarissen van instanties die van belang geacht worden voor grensoverschrijdend beroepsverkeer.

Enquête onder bedrijven

De enquête onder bedrijven was primair gericht op het vergaren van kwalitatieve informatie over (de achtergronden van) de beroepspendelaars en de relevante werkgeversaspecten. Daarbij gold als uitgangspunt dat ook uitspraken op een hoger aggregatieniveau, zoals dat van de bedrijfstakken/branches, gewenst waren. Voor de enquête onder de bedrijven is voor zowel de Nederlandse als Duitse situatie gebruik gemaakt van drie vragenlijsten: één voor bedrijven met werknemers uit het buurland, één voor bedrijven waar in principe werknemers uit het buurland werkzaam zouden kunnen zijn en één voor bedrijven zonder werknemers uit het buurland. Elk van de vragenlijsten bestond uit een gezamenlijk deel waardoor het mogelijk is om de bedrijven op een aantal variabelen met elkaar te vergelijken. Naast het gezamenlijke deel was sprake van op de specifieke situatie van de betreffende bedrijven afgestemde vragen (zoals vragen over de motieven en belemmeringen voor het al dan niet hebben van Nederlandse respectievelijk Duitse werknemers en vragen over de aard en achtergronden van de buitenlandse werknemers en hun functies).

Aanvullende gesprekken met beroepspendelaars en sleutelfiguren

In aansluiting op de telefonische enquête zijn een beperkt aantal beroepspendelaars uit de onderzochte bedrijven ondervraagd over de achtergronden van en hun motieven voor het werken in en voor Nederlandse respectievelijk Duitse bedrijven.

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van onder meer de volgende topics:

- persoonskenmerken
- motieven voor beroepspendel
- woon-werk-situatie en verkeerverbindingen
- beroepskennmerken (aard van het werk)
- kwalificatieprofiel
- formele regelgeving met betrekking tot het pendelen.

Per gesprek zijn in principe alleen die onderwerpen uit deze lijst aan de orde gesteld, waarvan op grond van de informatie uit de telefonische enquête met het eigen bedrijf behoefte bestond aan aanvullende informatie.

Verder werden gesprekken gevoerd met sleutelfiguren en functionarissen van organisaties die bemiddelen tussen bedrijven en beroepspendelaars en derhalve een belangrijke rol spelen binnen de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in de beide euregio's. Van de gesprekken zijn gespreksprotocollen gemaakt.

1.3 Opbouw van dit rapport

Over het onderzoek wordt - conform de opzet ervan - gerapporteerd in twee delen.

Het eerste hoofdstuk van *deel 1* (hoofdstuk 2) start met verantwoording van de response (paragraaf 2.1). Het hoofdstuk wordt vervolgd met de presentatie van de op het onderzoeksmateriaal gebaseerde typologie van (de Nederlandse) bedrijven. Die typologie berust op de vraag of er al dan niet werknemers met een Duitse nationaliteit, i.c. Duitse werknemers werkzaam (zouden kunnen) zijn. Afgesloten wordt met een nadere typering van de bedrijven waarin *geen* Duitse werknemers werkzaam zijn. In hoofdstuk 3 volgt een beschrijving van de bedrijven, die aangeven dat ze in principe gebruik zouden kunnen of willen maken van Duitse werknemers hoewel ze dat tot op heden nog niet hebben gedaan. Het gaat daarbij overigens om een relatief grote groep bedrijven. Vervolgens gebeurt in hoofdstuk 4 hetzelfde voor de bedrijven met Duitse werknemers. Daarbij wordt voor zover relevant en mogelijk tevens een vergelijking met de andere categorieën bedrijven gemaakt. Deel 1 wordt afgesloten met een samenvattend hoofdstuk met conclusies.

De rapportage over *deel 2* is qua opbouw vergelijkbaar met die van deel 1. Hoofdstuk 6 bevat derhalve allereerst een verantwoording van de steekproef c.q. response van de bedrijvenenquête in het Duitse deelgebied van de beide euregio's en een uitwerking van de typologie van bedrijven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een nadere typering van de bedrijven waarin *geen* Nederlandse werknemers werkzaam zijn en in de toekomst ook niet zullen zijn. In hoofdstuk 7 volgt dan een beschrijving van de bedrijven, die aangeven dat ze in principe gebruik zouden kunnen of willen maken van Nederlandse werknemers. In hoofdstuk 8 komen de bedrijven mét Nederlandse werknemers aan de orde. Ook de rapportage over deel 2 eindigt met een hoofdstuk met conclusies.

Hoofdstuk 10 bevat een vergelijkende samenvatting van het gehele onderzoek.

Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord

*Deel 1 - Aard en voorkomen van werknemers met een
Duitse nationaliteit in Nederlandse bedrijven*

2 Voorkomen van Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers

In dit hoofdstuk staan drie zaken centraal.

Ten eerst wordt de steekproef en response aan de orde gesteld (paragraaf 2.1).

Vervolgens is dat een indeling van de onderzochte bedrijven ($n = 1.171$) op basis van het gegeven of er al dan niet Duitse werknemers werkzaam (zouden kunnen) zijn (paragraaf 2.2). Op basis van die indeling wordt, rekening houdend met de mate van representativiteit, ingegaan op het voorkomen van bedrijven met Duitse werknemers in de totale populatie. Voorts is ook het aantal Duitse werknemers, dat bij de onderzochte bedrijven werkzaam is, bekend. Op basis daarvan kunnen ook - zij het voorzichtige - schattingen worden gemaakt over de totale omvang van de Duitse werknemers in het Nederlandse deel van de beide euregio's.

Ten slotte wordt een nadere typering van de bedrijven zonder (behoefte aan) Duitse werknemers gegeven (zie paragraaf 2.3).

2.1 Verloop veldwerk deel 1

Ten behoeve van het eerste deel, gericht op de stroom van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven, heeft in de maanden februari en maart van 1997 een uitgebreide telefonische enquête onder meer dan 1.900 bedrijven uit het Nederlandse deel van de beide euregio's plaatsgevonden. In aanvulling daarop zijn gesprekken gevoerd met beroepspendelaars en met functionarissen van instanties die van belang geacht worden voor grensoverschrijdend beroepsverkeer .

Enquête onder bedrijven: steekproef

In het kader van de enquête onder werkgevers of bedrijven is een a-selecte steekproef van bruto ca. 4.000 bedrijven getrokken uit het bestand van de Kamers van Koophandel en Fabrieken. Er is gekozen voor deze relatief grote steekproef-omvang, omdat bij aanvang van het onderzoek verondersteld werd dat de kans om een bedrijf aan te treffen met een Duitse werknemer relatief klein zou zijn. Omdat ook verondersteld werd dat de kans op het aantreffen van Duitse werknemers in kleine tot zeer kleine bedrijven (minder dan 5 werknemers) relatief beperkt zou zijn, is bovendien gestratificeerd naar bedrijfsgrootte (= aantal werknemers). Dat is gebeurd door eenmans-bedrijven buiten de steekproef te laten, door bedrijven met minder dan 5 werknemers onder te vertegenwoordigen en door bedrijven met méér dan 100 werknemers over te vertegenwoordigen.

Aldus is in de brutosteekproef de volgende verdeling gerealiseerd.

Tabel 2.1 - Omvang brutosteekproef van bedrijven naar grootteklasse

	aantal bedrijven in de steekproef
- bedrijven met 2-5 werknemers:	400
- bedrijven met 5-10 werknemers:	1997
- bedrijven met 10-100 werknemers:	1200
- bedrijven met meer dan 100 werknemers:	227
Totale omvang van de bruto steekproef	3.824 ¹⁾

1) Exclusief instellingen uit de gezondheidszorg en de onderwijssector, die in een later stadium zijn toegevoegd.

Tijdens het veldwerk bleek de kans om een bedrijf met een Duitse werknemer aan te treffen groter dan verwacht, zodat uiteindelijk met een veel kleinere (netto) steekproef volstaan kon worden om toch een voldoende aantal bedrijven met Duitse werknemers in de response te hebben. In concreto zijn 1.908 bedrijven metterdaad benaderd (inclusief zorg- en onderwijssector). Van die 1.908 bedrijven hebben er 1.171 (= 61%!) deelgenomen aan het onderzoek. De overige 737 bedrijven hebben om uiteenlopende redenen afgezien van deelname (non response).

Representativiteit

Tabel 2.2a geeft inzicht in de mate waarin de behaalde response representatief is voor de totale populatie van bedrijven in de euregio's.

Tabel 2.2a - Verdeling van de bedrijven naar bedrijfsgrootte in de netto steekproef, de response en de totale populatie

Bedrijfsgrootte/ aantal werknemers:	netto steekproef ¹⁾		response		totale populatie	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
- 2-5 werknemers	150	8%	91	7%	13.241	64%
- 5-10 werknemers	912	48%	552	47%	3.681	18%
- 10-100 werknemers	683	36%	421	36%	3.435	17%
- meer dan 100 werknemers	163	8%	107	9%	345	1%
Totaal	1.908	100%	1.171	100%	20.702	100%

1) In verband met de toevoeging van bedrijven uit de zorg- en onderwijssector aan de steekproef, waarvan gegevens over de precieze bedrijfsgrootte ontbraken, kan sprake zijn van lichte afwijkingen in de hier opgenomen aantallen bedrijven per grootteklasse.

Uit de gegevens van tabel 2.2a kan worden afgeleid dat als gevolg van de stratificatie de kleine bedrijven van 2 tot 5 werknemers sterk ondervertegenwoordigd zijn in de response (7% tegenover 64%). De overige typen bedrijven zijn oververtegenwoordigd.

Worden de kleinere bedrijven buiten beschouwing gelaten, dan is de response binnen bepaalde grenzen representatief voor de totale populatie van bedrijven met 5 of méér werknemers (zie tabel 2.2b).

Tabel 2.2b - Verdeling van de bedrijven met 5 of méér werknemers naar bedrijfsgrootte in de netto steekproef, de response en de totale populatie

Bedrijfsgrootte/ aantal werknemers:	netto steekproef ¹⁾		response		totale populatie	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
- 5-10 werknemers	912	52%	552	51%	3.681	49%
- 10-100 werknemers	683	39%	421	39%	3.435	46%
- meer dan 100 werknemers	163	9%	107	9%	345	5%
Totaal	1.758	100%	1.080	100%	7.461	100%

1) In verband met de toevoeging van bedrijven uit de zorg- en onderwijssector aan de steekproef, waarvan gegevens over de precieze bedrijfsgrootte ontbraken, kan sprake zijn van lichte afwijkingen in de hier opgenomen aantallen bedrijven per grootteklasse.

Er is sprake van een ondervertegenwoordiging van de bedrijven met 10-100 werknemers en een oververtegenwoordiging van de grote bedrijven. Het effect van de oververtegenwoordiging van de grote bedrijven is relatief beperkt, omdat het om een verhoudingsgewijs gering aantal bedrijven gaat. Ten gevolge van deze disproportionele verdeling moet bij de interpretatie van de gegevens over de gehele response (n = 1.080) niettemin rekening worden gehouden met een maximale schattingsfout van plus of min 6 procent. In de meeste gevallen zullen de schattingsmarges liggen rond de plus of min 3 procent. Voor alle duidelijkheid: voor uitspraken of analyses per grootteklasse gelden de normale schattingsmarges bij de desbetreffende response-aantallen. De onder- en oververtegenwoordiging doet daar niet ter zake.

2.2 Typologie van bedrijven en omvang van de pendelaarstroom van Duitse werknemers

In 109 van de 1.171 bedrijven, die hebben deelgenomen aan het onderzoek, blijken volgens de gegevens uit tabel 2.3 Duitse werknemers werkzaam te zijn of de laatste twaalf maanden werkzaam te zijn geweest (in hoofdstuk 4 wordt uitgebreid aandacht besteed aan dat type bedrijven).

Van de overige bedrijven geven 432 bedrijven aan dat zij het denkbaar achten dat bij een eventuele vacature een Duitse werknemer wordt aangetrokken (zie verder hoofdstuk 3). Ruim de helft van de ondervraagde bedrijven ziet daartoe geen mogelijkheden of aanleiding (zie verder paragraaf 2.3).

Tabel 2.3 - Typologie van bedrijven naar het al dan niet werkzaam zijn van Duitse werknemers

	abs.	rel.
- bedrijven met Duitse werknemers	109	9%
- bedrijven met mogelijkheden voor Duitse werknemers	432	37%
- bedrijven zonder Duitse werknemers	630	54%
Totaal	1.171	100%

Schatting van het aantal Nederlandse bedrijven in de beide euregio's met Duitse werknemers

Vanwege de stratificatie naar grootteklasse (ondervertegenwoordiging van de kleinste bedrijven en oververtegenwoordiging van de grote bedrijven) geldt het percentage van 9 procent niet zonder meer voor de gehele populatie. Voor het kunnen geven van een schatting van het aantal bedrijven met Duitse werknemers in de totale populatie wordt in tabel 2.4a allereerst nagegaan hoe de bedrijven met Duitse werknemers verdeeld zijn naar grootteklasse van de bedrijven.

Tabel 2.4a - Verdeling van de responderende bedrijven naar het al dan niet beschikken over Duitse werknemers en naar grootteklasse

Bedrijfsgrootte/ aantal werknemers:	met Duitse werknemers		zonder Duitse werknemers		Totaal	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
- 2-5 werknemers	4	4%	87	96%	91	100%
- 5-10 werknemers	29	5%	523	95%	552	100%
- 10-100 werknemers	36	9%	385	91%	421	100%
- meer dan 100 werknemers	40	37%	67	63%	107	100%
Totaal	109	9%	1.062	91%	1.171	100%

Uit tabel 2.4a blijkt dat in 4 procent van de kleine bedrijven met 2 tot 5 werknemers Duitse werknemers werkzaam zijn. Dat is (aanzienlijk) meer dan bij aanvang van het onderzoek verwacht werd. Zeker als dat percentage gerelateerd wordt aan de 5 procent van de bedrijven van 5 tot 10 werknemers en de 9 procent van de bedrijven met 10 tot 100 werknemers. Bij de grote bedrijven van meer dan 100 werknemers komt het aantal bedrijven met Duitse werknemers, volgens verwachting, veel vaker voor.

Nu uit het empirische materiaal is vastgesteld dat Duitse werknemers ook in 4 procent van de kleine bedrijven van 2-5 werknemers worden aangetroffen, kan ook worden vastgesteld dat er minder reden was voor de gehanteerde ondervertegenwoordiging van de kleinere bedrijven in de steekproef. Zeker in termen van absolute aantallen zijn er, zo kan achteraf worden vastgesteld, te weinig van die bedrijven in het onderzoek betrokken. Een consequentie daarvan is dat nu slechts vier bedrijven met Duitse werknemers zijn aangetroffen. Een aantal dat verdere analyses binnen die groep niet toelaat. Voorts moet ervan uitgegaan worden dat die vier bedrijven niet representatief zijn voor de gehele populatie van kleinere bedrijven in beide euregio's. Reden waarom over de kleine bedrijven minder intensief zal worden gerapporteerd. Daarmee concentreert dit rapport zich feitelijk op de kenmerken van de Duitse beroepspendelaars in bedrijven met 5 en meer werknemers.

Wat kan nu op basis van het beschikbare materiaal gezegd worden over het aantal bedrijven met Duitse werknemers in de totale populatie?

Eerder is al geconstateerd dat als gevolg van de gehanteerde stratificatie naar grootteklasse in de response sprake is van een ondervertegenwoordiging van de kleine en heel kleine bedrijven en van een oververtegenwoordiging van de grote bedrijven (100+). Die onder- en oververtegenwoordiging leiden tot een *overschatting* van het aantal bedrijven met Duitse werknemers in de totale populatie. Nu bovendien is vastgesteld dat, hoewel veel meer dan verwacht, het percentage kleine bedrijven met Duitse werknemers relatief klein is en dat in grote bedrijven relatief groot, moet rekening worden gehouden met een extra overschatting van het aantal bedrijven met Duitse werknemers.

Tabel 2.4b - Verdeling van de bedrijven naar al dan niet beschikken over Duitse werknemers en naar grootteklasse (gewogen scores)

Bedrijfsgrootte/ aantal werknemers:	met Duitse werknemers		zonder Duitse werknemers		Totaal	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
- 2-5 werknemers	33	4%	716	96%	749	100%
- 5-10 werknemers	11	5%	197	95%	208	100%
- 10-100 werknemers	17	9%	178	91%	195	100%
- meer dan 100 werknemers	7	37%	12	63%	19	100%
Totaal	68	6%	1105	94%	1.171	100%

De effecten van de onder- en oververtegenwoordiging kunnen worden gecorrigeerd door uit te gaan van gewogen scores op basis van de verdeling naar grootteklasse in de totale populatie (vgl. tabel 2.4a). De resultaten van die weging zijn opgenomen in tabel 2.4b. Merk daarbij op dat het algehele totaal van de bedrijven ($n = 1.171$) en de percentageverdeling tussen de categorieën gelijk blijven, maar dat het percentage bedrijven met Duitse werknemers wijzigt van 9 procent in tabel 2.4a naar 6 procent (schattingsmarge: plus of min 7 procent).

Wordt de genoemde schattingsmarge buiten beschouwing gelaten, dan komt dat percentage - gerekend naar het totaal aantal bedrijven met 2 of meer werknemers in de beide euregio's - neer op ongeveer 1.200 bedrijven.

Dat aantal kan ook berekend worden door per grootteklasse het aantal bedrijven te berekenen. Uitgaande van de gegevens over de omvang van de sub-populaties per grootteklasse (tabel 2.2a) en het percentage bedrijven met Duitse werknemers per grootteklasse uit de beide laatste tabellen kan het volgende overzicht worden gemaakt.

Tabel 2.5 - Aantal bedrijven in Euregio's Rijn-Waal en Rijn-Maas-Noord met Duitse werknemers naar grootteklasse

	percentage bedrijven met Duitse werknemers	totaal aantal bedrijven in de populatie	aantal bedrijven met Duitse werknemers in de populatie
- 2-5 werknemers	4,4%	13.241	582
- 5-10 werknemers	5,2%	3.681	191
- 10-100 werknemers	8,6%	3.435	295
- meer dan 100 werknemers	7,4%	345	129
Totaal (Euregio's R-W en r-m-n)		18.706	1.197

Voor de bedrijven met 5 of meer werknemers kan op overeenkomstige wijze een gemiddeld percentage van ruim 8 procent worden berekend. Het gaat dan om ongeveer 615 bedrijven met Duitse werknemers in die grootteklassen.

Schatting van het aantal Duitse beroepspendelaars in de beide euregio's

In de 109 bedrijven met Duitse werknemers blijkt het aantal Duitse werknemers uiteen te lopen van één tot veertien. Bij het merendeel van de bedrijven is één Duitse werknemer werkzaam. Het gemiddelde per bedrijf ligt bij twee (om precies te zijn 2,1). Het gemiddelde per grootteklasse is als volgt.

Tabel 2.6 - Gemiddeld aantal Duitse werknemers in bedrijven met Duitse werknemers naar grootteklasse (n = 109)

	gemiddeld aantal Duitse werknemers per bedrijf
- 2-5 werknemers ^{*)}	1,5
- 5-10 werknemers	1,5
- 10-100 werknemers	2,2
- meer dan 100 werknemers	2,5
Totaal (gewogen gemiddelde)	1,5

*) Het gaat hier om het gemiddelde van slechts vier bedrijven. In één van die vier bedrijven werken 'toevallig' drie Duitse werknemers. Dat zal, zo wordt verondersteld, in deze grootteklasse eerder uitzondering dan regel zijn. In de meeste gevallen zal het om één Duitse werknemer gaan. Vandaar dat in het navolgende gerekend wordt met een gemiddelde van 1 Duitse werknemer voor deze grootteklasse.

Op basis hiervan kan worden berekend dat bij de onderzochte bedrijven - gerekend naar het aantal bedrijven per grootteklasse - in totaal 170 Duitse werknemers werkzaam zijn respectievelijk recent werkzaam zijn geweest.

Voor de gehele populatie van bedrijven in de beide euregio's wordt, uitgaande van het eerder berekende aantal bedrijven (tabel 2.5) en het gemiddelde aantal Duitse werknemers per grootteklasse (tabel 2.6), het totaal aantal Duitse werknemers - zij het met de nodige slagen om de arm - geschat op rond de 1.800. Kriener e.a. komen in hun rapportage tot een - voor zover vergelijkbaar - lagere schatting van 750 Duitse pendelaars (vgl. Kriener et al, 1996, pag. 10).

De beide schattingen zijn niet geheel vergelijkbaar, omdat enerzijds in het onderhavige onderzoek de Duitse nationaliteit en niet de Duitse woonplaats als uitgangspunt is genomen (andere definitie van beroepspendelaar) en anderzijds de schattingen steunen op andere bronnen. In het onderzoek van Kriener e.a. is gebruik gemaakt van de bestaande statistieken, terwijl de schattingen in het onderhavige onderzoek gebaseerd zijn op het verzamelde empirische materiaal. Voorts zijn in beide onderzoeken de beschikbare gegevens niet precies te herleiden tot het gebied van de beide euregio's.

2.3 Nadere typering van de bedrijven zonder Duitse werknemers

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de bedrijven waarvan de respondenten hebben aangegeven dat er geen Duitse werknemers werkzaam zijn en het ook niet waarschijnlijk is dat er in de nabije toekomst Duitsers werkzaam zullen zijn. Uit tabel 2.3 is reeds gebleken dat het in totaal om 630 bedrijven (54% van alle bedrijven in de response) gaat. 565 Van die bedrijven behoren tot de categorie van 5 of meer werknemers (zie ook tabel 2.7). Om de eerdere aangegeven redenen, zal de rapportage zich op deze categorie bedrijven concentreren. De gegevens over de 65 resterende bedrijven met 2 tot 5 werkne-

mers worden wel in de tabellen opgenomen, maar - behoudens enkele saillante niet verschillen met de eerste categorie - verder niet beschreven.

Tabel 2.7 - Verdeling van de bedrijven zonder Duitse werknemers naar grootteklasse (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 565)

Grootteklasse:	
- 5 - 10 werknemers	58%
- 10 - 100 werknemers	36%
- meer dan 100 werknemers	6%
Totaal (= 100%)	565

Uit tabel 2.8 kan worden opgemaakt dat de verdeling van bedrijven zonder Duitse werknemers naar branche slechts op één punt significant afwijkt van die in de totale response. De industriële bedrijven zijn namelijk licht ondervertegenwoordigd. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat binnen de groep van bedrijven zonder Duitse werknemers bij de kleine bedrijven van 2 tot 5 werknemers verhoudingsgewijs veel horeca-ondernemingen zitten. De overige verschillen zijn statistisch niet significant.

Tabel 2.8 - Verdeling van de bedrijven zonder Duitse werknemers en de totale response naar branche

	bedrijven met 5 of meer werknemers	bedrijven met 2 tot 5 werknemers	response bedrijven met 5 of meer werknemers
- industrie	13%	11%	18%
- bouwnijverheid	15%	8%	11%
- handel	36%	37%	34%
- horeca	7%	18%	5%
- vervoer	6%	6%	7%
- zakelijke dienstverlening	12%	11%	12%
- onderwijs	0%	2%	1%
- zorgsector	4%	0%	6%
- overig	7%	7%	6%
Totaal (= 100%)	565	65	1.080

Motieven of achtergronden voor het niet in dienst hebben van Duitse werknemers

Als belangrijkste motief waarom er geen Duitse werknemers werkzaam zijn in het bedrijf wordt door bijna een kwart van de desbetreffende bedrijven met 5 of meer werknemers naar voren gebracht dat zij daar geen behoefte aan hebben, omdat op relatief eenvoudige wijze voorzien kan worden in de personeelsbehoefte door te putten uit het aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ruim één op de vijf geeft expliciet de voorkeur aan Nederlandse werknemers. Taalproblemen ('Duitse werknemers beheersen het Nederlands onvoldoende') spelen voor 13 procent een rol van betekenis om geen Duitse werknemers aan te trekken.

Overige kenmerken van de bedrijven zonder Duitse werknemers

Voor nog meer informatie van de bedrijven zonder Duitse werknemers wordt verwezen naar de gegevens van tabel 2.9. De gegevens uit deze tabel worden in het vervolg van deze rapportage (zie hoofdstuk 4) tevens gebruikt voor een vergelijking tussen de verschillende typen bedrijven die al dan niet (zouden kunnen) beschikken over Duitse werknemers.

Tabel 2.9 - Percentage bedrijven zonder Duitse werknemers naar enkele (onafhankelijke) kernvariabelen

	bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 565)	bedrijven met 2 tot 5 werknemers (n = 65)
I. percentage bedrijven dat werk verricht voor Duitse opdrachtgevers	27%	14%
II. percentage bedrijven dat samenwerkt met Duitse bedrijven	21%	15%
III. percentage bedrijven met mogelijkheden voor stages voor leerlingen uit Duitsland	32%	25%
IV. percentage bedrijven waarvan Nederlandse werknemers woonachtig zijn in Duitsland	3%	1%
V. percentage bedrijven waarvan het aantal werknemers de afgelopen jaren:		
- is toegenomen	41%	20%
- stabiel is gebleven	47%	65%
- is afgenomen	12%	15%

Voor zover gewerkt wordt voor Duitse opdrachtgevers, vinden de werkzaamheden (ook) in Duitsland plaats en moeten de werknemers voor de uitvoering van dat werk naar Duitsland reizen. Er is sprake van een duidelijk verband tussen het werken voor Duitse opdrachtgevers en het samenwerken met Duitse bedrijven. Die samenwerking uit zich overigens in slechts enkele gevallen in het detacheren of uitleenen van werknemers naar die Duitse bedrijven.

Meer dan tien procent van de hier beschreven bedrijven heeft een nevenvestiging in Duitsland. Zes van de bedrijven met 5 of meer werknemers (= 1%) is in handen van een Duitse eigenaar.

Tot slot kan uit de tabel worden opgemaakt, dat in 3 procent van de bedrijven Nederlandse werknemers werkzaam zijn die in Duitsland wonen. Die werknemers blijken in hoofdzaak in het directe grensgebied (= in het gebied van de euregio's) te wonen.

3 Schets van bedrijven met een mogelijke behoefte aan Duitse werknemers

3.1 Inleiding: verdeling naar grootteklasse en branche

In dit hoofdstuk worden naar analogie van de beschrijving in paragraaf 2.3 een nadere typering gegeven van de bedrijven die momenteel weliswaar geen Duitse werknemers hebben, maar die daar voor de toekomst in principe wel mogelijkheden en aanleiding toe zien.

Uit tabel 2.2 in het vorige hoofdstuk kan worden opgemaakt dat in totaal 432 bedrijven (= 37% van alle bedrijven in het onderzoek) tot deze categorie kunnen worden gerekend. Van die 432 bedrijven behoren er 22 bedrijven tot de categorie van 2 tot 5 werknemers (zie tabel 2.4). De overige bedrijven hebben 5 of meer werknemers, die als volgt onder te verdelen zijn in sub-categorieën.

Tabel 3.1 - Verdeling van de bedrijven met 5 of meer werknemers potentiële behoefte aan Duitse werknemers naar grootteklasse (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 410)

Grootteklasse:	
- 5 - 10 werknemers	48%
- 10 - 100 werknemers	44%
- meer dan 100 werknemers	8%
Totaal (= 100%)	410

Evenals bij de bedrijven zonder Duitse werknemers blijken ook bij dit type bedrijven de bedrijven met 5 of meer werknemers uit de industrie ondervertegenwoordigd te zijn. Voor een belangrijk deel zal dat samenhangen met de verdeling naar grootteklasse: Duitse werknemers worden relatief vaak aangetroffen in grote bedrijven (100 en meer werknemers) en onder die grote bedrijven zitten relatief veel industriële bedrijven. Bij de kleine bedrijven (2-5 werknemers) van dit type gaat relatief vaak om detail- en reparatiebedrijven.

De verdeling naar branche ziet er als volgt uit.

Tabel 3.2 - Verdeling van de bedrijven met mogelijke behoefte aan Duitse werknemers

	bedrijven met 5 of meer werknemers	bedrijven met 2 tot 5 werknemers	response alle bedrijven met 5 of meer werknemers
- industrie	8%	0%	18%
- bouwnijverheid	19%	5%	11%
- handel	37%	55%	34%
- horeca	3%	9%	5%
- vervoer	7%	14%	7%
- zakelijke dienstverlening	11%	14%	12%
- onderwijs	1%	0%	1%
- zorgsector	9%	0%	6%
- overig	5%	3%	6%
Totaal (= 100%)	410	22	1.080

3.2 Behoeftte aan Duitse arbeidskrachten

3.2.1 Motieven en belemmeringen

Tijdens de enquête is de vraag voorgelegd welke motieven bedrijven hebben voor het mogelijk aantrekken van Duitse werknemers. Het stond de respondenten open om meer dan één antwoord te noemen. Het blijkt dat de behoefte aan Duitse werknemers vooral samenhangt met het vertrouwen dat men heeft in de kwaliteit van Duitse arbeidskrachten in het algemeen (wordt als motief door 62 procent van de bedrijven genoemd). Bijna één op de drie bedrijven (ca.30%) koppelt de potentiële behoefte aan Duitse arbeidskrachten (ook) aan het actief zijn op de Duitse arbeidsmarkt. Een ongeveer even grote groep noemt krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt als motief.

Tabel 3.3 - Motieven voor potentiële behoefte aan Duitse werknemers (gepercenteerd is in horizontale richting)

	bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 410)	bedrijven met 2 tot 5 werknemers (n = 22)
Percentage bedrijven dat:		
- krapte op Nederlandse arbeidsmarkt verwacht	29%	27%
- de kwaliteit van Nederlandse arbeidskrachten onvoldoende acht	14%	5%
- vertrouwen heeft in kwaliteit Duitse arbeids- krachten (algemeen)	62%	55%
- een voorkeur heeft voor Duitse arbeidskrachten bij bepaalde functies	12%	9%
- een voorkeur heeft voor Duitse arbeidskrachten bij werk voor Duitse opdrachtgevers of markt	33%	32%
- aangeeft dat nationaliteit geen rol speelt bij zoeken naar kwalitatief goed personeel	17%	18%
- (ook) nog andere motieven noemt	10%	5%

Wordt vervolgens gekeken naar de belangrijkste *belemmeringen*, die worden genoemd voor het kunnen aantrekken van Duitse werknemers, dan valt allereerst op dat bijna de helft van de respondenten aangeeft geen belemmeringen te zien (zie tabel 3.4). Tijdens de enquête werd door een aantal van hen ietwat geprikkeld gereageerd op de vraag naar eventuele belemmeringen, als zouden zij een vooroordeel hebben tegen Duitsers.

De overige respondenten noemen wel belemmeringen. Meer dan de helft voorziet problemen met de taal: men vraagt zich af of Duitse werknemers de Nederlandse taal in voldoende mate beheersen. Daarnaast worden - soms door een enkele respondent - tal van andere belemmeringen genoemd. De in kwantitatief opzicht belangrijkste daarvan zijn opgenomen in de tabel (problemen met de regelgeving en de afstand tussen woon- en werkplaats). Voorts worden de mogelijk te hoge looneisen van Duitse werknemers en de onbekendheid met het Duitse kwalificatiesysteem genoemd als belemmering. Slechts in een enkel geval worden problemen verwacht met de integratie van Duitse werknemers binnen het bedrijf of met de relaties tussen een Duitse werknemer en klanten van het bedrijf.

Tabel 3.4 - Belemmeringen voor het aantrekken van Duitse werknemers (gepercenteerd is in horizontale richting)

	bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 410)	bedrijven met 2 tot 5 werknemers (n = 22)
Percentage bedrijven dat:		
- verwacht dat er taalproblemen zullen optreden	52%	27%
- geen belemmeringen ziet voor het aantrekken van Duitse werknemers	45%	9%
- problemen verwacht in relatie tot de sociale en fiscale regelgeving	7%	5%
- de reisafstand (woon-werkverkeer) als probleem ziet	7%	55%

In veruit de meeste gevallen (98%!) hebben de door de bedrijven genoemde belemmeringen het concreet aantrekken van een Duitse werknemer (nog) niet in de weg gestaan. Domweg, omdat die concrete vraag zich nog niet heeft voorgedaan. Niettemin zegt 20 procent van de bedrijven dat er sprake is of in het recente verleden is geweest van moeilijk vervulbare vacatures.

3.2.2 Werving en selectie van Duitse werknemers

Mocht die vraag zich wel voordoen, dan scoort de weg via het arbeidsbureau het hoogst als het gaat om de vraag hoe de bedrijven zouden handelen om een Duitse werknemer aan te trekken. Dat wordt aangegeven door ruim 20 procent van de bedrijven. Dat arbeidsbureau, zo blijkt uit antwoorden op de vraag waaraan grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling zou moeten voldoen, zou bovenal potentieel geïnteresseerde en gekwalificeerde Duitse werknemers moeten doorverwijzen naar het bedrijf. Overigens heeft een vrij grote groep bedrijven (41%) geen antwoord op deze vraag.

Voor het overige is er steeds sprake van een relatief kleine groep bedrijven (van 3 tot 6%) die op verschillende manieren te werk zouden gaan bij het aantrekken van Duitse werknemers. Die werkwijzen lopen uiteen van het inschakelen van een uitzendbureau, het plaatsen van advertenties tot het werven langs informele weg ('via-via').

Precies 100 van de 410 bedrijven met 5 of meer werknemers (25%) geven meer dan één van deze mogelijkheden aan.

Functies voor Duitse werknemers

Bij de behoefte aan Duitse werknemers denkt de grootste groep van de bedrijven (ruim 43%) aan functies in de (directe) productie. Daarnaast wordt in 22 procent van de gevallen gedacht aan functies in de verkoop. Functies in bijvoorbeeld de zorgverlening en de administratie komen veel minder vaak voor (respectievelijk 8 en 7%). Overigens hebben lang niet alle bedrijven een specifieke functie op het oog: 15 procent is van mening dat Duitse

werknemers in principe voor alle functies in aanmerking komen (zonder een expliciete keuze te maken), terwijl een bijna even grote groep (17%) méér dan één functie heeft genoemd.

3.3 Overige kenmerken van de bedrijven

Tabel 3.5 - Percentage bedrijven met mogelijke behoefte aan Duitse werknemers naar een enkele centrale onderwerpen

	bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 410)	bedrijven met 2 tot 5 werknemers (n = 22)
I. percentage bedrijven dat werk verricht voor Duitse opdrachtgevers	41%	23%
II. percentage bedrijven dat samenwerkt met Duitse bedrijven	20%	25%
III. percentage bedrijven met mogelijkheden voor stages voor leerlingen uit Duitsland	62%	52%
IV. percentage bedrijven waarvan Nederlandse werknemers woonachtig zijn in Duitsland	5%	5%
V. percentage bedrijven waarvan het aantal werknemers de afgelopen jaren:		
- is toegenomen	56%	35%
- stabiel is gebleven	28%	55%
- is afgenomen	16%	10%

Opdrachten voor Duitse opdrachtgevers?

Van de bedrijven met vijf of meer werknemers blijken twee op de vijf zaken te doen met Duitse opdrachtgevers. Bij de bedrijven die geen Duitse werknemers in dienst hebben, gold dat voor één op de vier bedrijven (vgl. paragraaf 2.3). Er lijkt dan ook een verband te zijn tussen het al dan niet in dienst willen nemen van Duitse werknemers en het actief zijn op of voor de Duitse markt. In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op dat hier veronderstelde verband. Dan worden ook de gegevens van de bedrijven met Duitse werknemers betrokken bij de analyses.

Voor 35 procent van de bedrijven, die actief zijn op de Duitse markt, geldt dat er sprake is van een groeimarkt, terwijl voor 20 procent die markt is afgenomen. In de overige 45 procent blijft de omvang van de opdrachten voor Duitse opdrachtgevers stabiel.

De opdrachten voor Duitse opdrachtgevers worden in slechts 20-25 procent van alle gevallen met enige regelmaat ook in Duitsland zelf uitgevoerd. Met andere woorden: de meeste werkzaamheden vinden plaats in Nederland. Daar staat tegenover dat medewerkers van meer dan de helft van de betrokken bedrijven met enige regelmaat naar Duitsland reizen. Voor een deel dus in verband met het uitvoeren van het werk, maar voor een ander deel ook voor acquisitiewerkzaamheden en overleg met opdrachtgevers.

Eén op de vijf bedrijven werkt samen met Duitse bedrijven (zie tabel), terwijl een iets grotere groep een nevenvestiging heeft in Duitsland dan wel er over heeft gedacht een dergelijke nevenvestiging op te zetten. Van de onderzochte 410 bedrijven zijn er 5 geheel of gedeeltelijk in Duits bezit.

De samenwerking met Duitse bedrijven heeft in 3 procent ook geleid tot het inlenen van personeel door dat Duitse bedrijf.

Geschikt als leerbedrijf voor Duitse leerlingen?

Parallel aan de mogelijke behoefte aan Duitse werknemers geeft een groot aantal bedrijven (62%) aan ook mogelijkheden te zien om te functioneren als stage- of leerbedrijf voor Duitse leerlingen. Een kwart van alle bedrijven is daar niet toe bereid en niet toe in staat. De overige zijn er wel toe bereid maar niet toe in staat (9%), dan wel niet toe bereid maar wel toe in staat (5%).

Dat een aantal bedrijven zegt er niet toe in staat te zijn, hangt wellicht samen met hun kennis - of juist het ontbreken daarvan - van het Duitse beroepsopleidingssysteem en de eisen die daarin worden gesteld aan leerbedrijven. Slechts een kleine dertig procent van alle bedrijven zegt het Duitse beroepsopleidingssysteem te kennen. Dat leidt tot de conclusie dat voor zover het gaat om een inschatting van de mogelijkheden van het eigen bedrijf om op te treden als leerbedrijf voor Duitse leerlingen, die inschatting veelal gerelateerd zal zijn aan de eisen die vanuit de Nederlandse beroepsopleidingen worden gesteld aan stagebiedende bedrijven.

Nederlandse werknemers woonachtig in Duitsland?

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat in 5 procent van alle bedrijven Nederlandse werknemers werkzaam zijn, die in Duitsland wonen. Doorgaans gaat het om één werknemer per bedrijf (in zes bedrijven gaat het om meer dan één werknemer). Die werknemers wonen zonder uitzondering in het directe grensgebied, i.c. de Duitse delen van de beide e regio's (0-100 km voorbij de grens).

4 Kenmerken van de beroepspendelaars en hun bedrijven

4.1 Inleiding: verdeling naar branche, grootteklasse en euregio

In hoofdstuk 2 is vastgesteld dat in 109 van de in totaal 1.171 bedrijven, die deelgenomen hebben aan het onderzoek, één of meer Duitse werknemers werkzaam zijn of recent werkzaam zijn geweest.

Verdeling naar grootteklasse

Voor de verdeling van die 109 bedrijven naar grootteklasse wordt terugverwezen naar tabel 2.4a en 2.4b. Uit die tabellen kan worden afgeleid, dat in 4 procent van alle kleine bedrijven Duitse werknemers werkzaam zijn. Dat percentage loopt vervolgens langzaam op van 5 naar 9 procent voor respectievelijk de bedrijven met 5 tot 10 werknemers en de bedrijven met 10 tot 100 werknemers. Daarna volgt een veel grotere stap: in 37 procent van de grote bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn Duitse werknemers actief.

Daarbij wordt opgemerkt dat - gerekend naar de totale populatie - ongeveer de helft van alle bedrijven met Duitse werknemers behoort tot de groep van kleine bedrijven met minder dan 5 werknemers (vgl. tabel 4.1). Het totale aantal bedrijven met Duitse werknemers in beide euregio's is eerder geschat op ongeveer 1.200 (vgl. tabel 2.5). Een achtste deel van de bedrijven met Duitse werknemers behoort tot de categorie bedrijven met 5 tot 10 werknemers, een kwart tot de categorie bedrijven met 10 tot 100 werknemers en één op de tien tot de categorie grote bedrijven.

Tabel 4.1 - Verdeling van de bedrijven met Duitse werknemers in de totale populatie naar grootteklasse

	abs.	rel.
- 2-5 werknemers	582	49%
- 5-10 werknemers	191	16%
- 10-100 werknemers	295	24%
- meer dan 100 werknemers	129	11%
Totaal	1.197	100%

Onder de genoemde 109 onderzochte bedrijven met Duitse werknemers zijn er slechts vier met minder dan 5 werknemers (vgl. tabel 2.4a). Dat aantal is, zoals ook al eerder is geconstateerd, te klein om zinvolle (representatieve) uitspraken te kunnen doen over de gehele populatie van die categorie bedrijven. Reden om deze bedrijven uit te sluiten van verdere

analyses en de rapportage over de bedrijven met Duitse werknemers spitst zich vanaf hier dan ook feitelijk toe op de bedrijven met 5 of meer werknemers.

Tabel 4.2 - Verdeling van de bedrijven met Duitse werknemers naar grootteklasse (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 105)

Grootteklasse:	
- 5 - 10 werknemers	28%
- 10 - 100 werknemers	34%
- meer dan 100 werknemers	38%
Totaal (= 100%)	105

Het blijkt dat de verdeling naar grootteklasse van de bedrijven met Duitse werknemers duidelijk afwijkt van die binnen de andere twee typen bedrijven (vgl. tabel 2.7 en tabel 3.1). Dat verschil is vooral terug te voeren op het verhoudingsgewijs grote aantal bedrijven met meer dan 100 werknemers dat Duitse werknemers in dienst heeft, c.q. waarin Duitse werknemers werkzaam zijn.

Verdeling naar branche

Uit tabel 4.3 kan worden opgemaakt dat het aantal industriële bedrijven met Duitse werknemers relatief groot is en dat het aantal bedrijven met Duitse werknemers in de sector

Tabel 4.3 - Verdeling van de bedrijven met Duitse werknemers naar branche (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 105)

	bedrijven met Duitse werknemers	totale response bedrijven met 2 tot 5 werknemers
- industrie	41%	18%
- bouwnijverheid	8%	11%
- handel	13%	34%
- horeca	2%	5%
- vervoer	13%	7%
- zakelijke dienstverlening	11%	12%
- onderwijs	2%	1%
- zorgsector	7%	6%
- overig	3%	6%
Totaal (= 100%)	105	1.080

(detail)handel relatief klein is. Voor een deel zal dat samenhangen met de eerder vastgestelde verdeling naar grootteklasse (onder de bedrijven uit de industrie zitten relatief veel grotere bedrijven), maar voor een ander deel kunnen deze cijfers er ook op duiden dat de kans op het aantreffen van Duitse werknemers in de industrie groter en in de handel kleiner is dan in andere sectoren. Het feit, dat binnen de andere sectoren dit soort verschillen niet of in veel mindere mate zijn aangetroffen, duidt ook daarop.

Verdeling naar euregio

Tabel 4.4 - Verdeling van de bedrijven met Duitse werknemers naar euregio (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 105)

	perc.
- Euregio Rijn-Waal	46%
- euregio rijn-maas-noord	54%
Totaal (= 100%)	105

Het aantal bedrijven met Duitse werknemers is over beide euregio's ongeveer gelijk verdeeld. In de Euregio Rijn-Waal zijn 48 bedrijven met Duitse werknemers aangetroffen in de response. Daarvan bevindt 60 procent zich in het directe grensgebied (het gebied tot ongeveer 10 kilometer van de grens met Duitsland). In de euregio rijn-maas-noord gaat het om 57 bedrijven, waarvan 70 procent zich in het directe grensgebied bevindt.

Uit deze gegevens lijkt in ieder geval de conclusie getrokken te kunnen worden dat de kans op het aantreffen van Duitse beroepspendelaars toeneemt naarmate de afstand tot de grens kleiner wordt.

Binnen de beide euregio's zijn geen substantiële verschillen in de verdeling naar grootteklasse of branche aangetroffen.

4.2 Aantal Duitse werknemers

Over het aantal Duitse werknemers is al gerapporteerd in hoofdstuk 2 van dit rapport. Resumerend wordt nogmaals vermeld dat het gemiddelde aantal Duitse werknemers ligt rond de 1 à 1,5 (het aantal Duitse werknemers varieert in de onderzochte bedrijven van 1 tot maximaal 14). Op basis van de schatting van het totaal aantal bedrijven met Duitse werknemers op 1.200 wordt het totale aantal Duitse werknemers in de beide euregio's tezamen geschat op 1.800 (zie ook tabel 2.5 en tabel 2.6).

In bijna 60 procent van de bedrijven heeft men niet langer dan 10 jaar ervaring met Duitse werknemers (voor een kwart van de bedrijven geldt dat pas sinds twee jaar Duitse werknemers werkzaam zijn in het bedrijf). Eén bedrijf werkt al sinds 1925 met Duitse werknemers. Afgezien van dat bedrijf, stammen de ervaringen van de overige bedrijven van na de oorlog.

Op de vraag of het aantal Duitse werknemers zal toe- of afnemen geeft de overgrote meerderheid van de bedrijven (74%) aan dat het aantal Duitse werknemers stabiel zal blijven. Eén op de zes bedrijven meldt een toename en de overige bedrijven verwacht een afname. In een aantal van die gevallen heeft de betrokken werknemer het bedrijf inmiddels al verlaten (bijvoorbeeld bij seizoenarbeid).

Deze cijfers over de toe- en afname van het aantal Duitse werknemers komen **niet** overeen met de door de respondenten verstrekte informatie over de groei of afname van het totale personeelsbestand van het bedrijf. Uit de informatie van de samengestelde tabel 4.5 blijkt namelijk dat bij 56 procent van de betrokken bedrijven het aantal personeelsleden is toegenomen (de overige gegevens van deze tabel komen overigens pas in de volgende paragrafen aan de orde).

Tabel 4.5 - Vergelijking tussen de drie typen bedrijven: percentageverdelingen op enkele centrale variabelen (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n is respectievelijk 565, 410 en 105)

	bedrijven met bedrijven zonder Duitse werknemers (n = 565)	potentiële behoefte aan Duitse werknemers (n = 410)	bedrijven met Duitse werknemers (n = 105)
I. percentage bedrijven dat werk verricht voor Duitse opdrachtgevers	27%	41%	53%
II. percentage bedrijven dat samenwerkt met Duitse bedrijven	21%	20%	47%
III. percentage bedrijven met mogelijkheden voor stages voor Duitse leerlingen	32%	62%	60%
IV. percentage bedrijven met Nederlandse werknemers die woonachtig zijn in Duitsland	3%	5%	21%
V. percentage bedrijven waarvan het aantal werknemers de afgelopen jaren:			
- is toegenomen	41%	56%	56%
- stabiel is gebleven	47%	28%	24%
- is afgenomen	12%	16%	20%

In 20 procent van de bedrijven is sprake geweest van een daling van het aantal personeelsleden en in de overige 24 procent is het aantal werknemers min of meer gelijk gebleven. Deze gegevens komen overeen met die van de bedrijven met een potentiële behoefte aan Duitse werknemers en zijn gunstiger dan die van de bedrijven zonder Duitse werknemers.

De cijfers duiden er op dat in de meeste gevallen geen actief beleid wordt gevoerd om Duitse werknemers aan te trekken. Het eerder geconstateerde verband tussen de ves-

tigingsplaats van de bedrijven met Duitse werknemers in het directe grensgebied is daar eveneens een indicatie voor (zie ook paragraaf 4.4 over de motieven voor het aantrekken van Duitse werknemers).

4.3 Woon-werk-situatie: typologie van beroepspendelaars

In deze paragraaf komt de vraag aan de orde of en in hoeverre de Duitse beroepspendelaars ook feitelijk pendelaars zijn. Met andere woorden: of ze in Nederland werken en in Duitsland wonen en met welke regelmaat ze de grens passeren, dan wel dat ze in Nederland wonen en werken. Daarnaast wordt ook nagegaan of en in hoeverre het voorkomt dat Nederlandse werknemers van bedrijven met Duitse werknemers in Duitsland woonachtig zijn.

4.3.1 Woonplaats van de Duitse werknemers

Tabel 4.6 - Verdeling van de bedrijven naar de woonplaats van hun Duitse werknemers (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 105)

	abs.	rel.
Duitse werknemers zijn vooral woonachtig in:		
- Duitsland	38	36%
- Nederland	65	62%
- een ander land	2	2%
Totaal	105	100%

Uit de tabel blijkt dat voor 62 procent van alle bedrijven met Duitse werknemers geldt dat die Duitse werknemers overwegend in Nederland wonen. Rekening houdend met het feit dat het gemiddelde aantal Duitse werknemers in die 62 procent lager blijkt te liggen dan het gemiddelde in de resterende bedrijven (respectievelijk 1,9 en 2,5 Duitse werknemers per bedrijf), kan worden geconcludeerd dat ruim de helft van alle Duitse werknemers permanent in Nederland woont. Anders gezegd: slechts een minderheid van de beroepspendelaars blijken 'echte' pendelaars te zijn (vgl. ook opmerkingen in hoofdstuk 2). De beroepspendelaars van twee bedrijven blijken buiten Nederland of Duitsland te wonen.

Van de groep van 'echte' pendelaars (n = 38) is vervolgens vastgesteld waar ze wonen en hoe vaak ze pendelen (dagelijks, wekelijks, etc.).

Het merendeel van deze pendelaars (geldt voor 85% van de betrokken bedrijven) woont in het Duitse deel van één van beide euregio's. De rest woont buiten een straal van 100 kilometer van de Duits-Nederlandse grens. De gemiddelde reistijd bedraagt 70 minuten. Wor-

den de pendelaars die buiten het gebied van de beide euregio's wonen buiten beschouwing gelaten dan neemt de gemiddelde reistijd af tot een 30 minuten.

Het blijkt verder dat veruit de meeste van hen (in 24 van de 38 bedrijven) dagelijks pendelen tussen hun Duitse woonplaats en hun werkplek in Nederland. Daarna volgen de weekend-pendelaars, die in vijf bedrijven zijn aangetroffen. In drie bedrijven is sprake van beroepspendelaars die nog minder pendelen (bijvoorbeeld eenmaal per twee weken). Ten slotte blijken de Duitse werknemers van twee bedrijven überhaupt niet te pendelen, omdat alle door hen verrichte werkzaamheden in Duitsland plaatsvinden. Er blijkt geen relatie te bestaan tussen de vestigingsplaats van het bedrijf (al dan niet in het directe grensgebied) en de intensiteit van het pendelen.

Op basis van deze gegevens kunnen de volgende categorieën beroepspendelaars worden onderscheiden (per categorie zijn - voor zover voorhanden - een of meerdere voorbeelden uit de diepte-interviews opgenomen):

a) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Nederland* wonen;

illustratie 1

Betrokkene (49 jaar) is gediplomeerd meubelmaker en is geboren in Bingen aan de Rijn. Nadat hij met een Nederlandse trouwde, vestigde hij zich in 1980 in Nederland. Tot vorig jaar bleef hij, weliswaar met onderbrekingen, in het grensgebied van Duitsland (Heinsberg) werken.

Naar aanleiding van een advertentie in het *Limburgs Dagblad* solliciteerde hij naar een baan bij een autobandenservicebedrijf, onderdeel van een Duits concern, in Roermond. Ondanks dat hij zijn kansen op basis van zijn leeftijd laag inschatte, kreeg hij de baan. In deze firma werkt hij nu sinds een jaar als monteur voor banden van vrachtwagens en tractoren.

illustratie 2

Een andere, vrouwelijke, beroepspendelaar is gediplomeerd kapster en is geboren in Saarbrücken (bij de Franse grens). Zij leeft al 15 jaar in Nederland en is met een Nederlander getrouwd. Dit was tevens de hoofdreden om zich hier te vestigen. Thans werkt zij als interieurverzorgster bij een reinigingsdienst. Het belangrijkste motief om werk te zoeken was het feit dat zij zich nu niet particulier voor ziektekosten hoefde te verzekeren maar in het ziekenfonds terecht kwam.

illustratie 3

Deze beroepspendelaar is 36 jaar, getrouwd met een Nederlandse en heeft 2 kinderen. Hij leeft sinds 1986 in Nederland maar komt oorspronkelijk uit Hessen. Hij is machinist bij de *Nederlandse Spoorwegen* (NS). In Hessen volgde hij een opleiding tot meubelmaker en trachtte werk te vinden. Dat lukte echter niet door de moeilijke situatie op de arbeidsmarkt in het randgebied naast de voormalige DDR. Derhalve liet hij zich omscholen tot machinist.

illustratie 4

Deze vrouwelijke beroepspendelaar woont in *Nederland* en is 35 jaar. Ze komt uit Oost-Duitsland en heeft een universitaire studie als tuinbouwingenieur afgesloten. Het Nederlandse bedrijf waar zij werkt is een middelgroot tuinbouwtoeleveringsbedrijf met partnerbedrijf in Duitsland. Het Nederlandse bedrijf heeft een kapitaalaandeel van 30% in het Duitse bedrijf.

- b) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Duitsland* wonen en *dagelijks* naar Nederland reizen voor hun werk;

illustratie

De betrokken Duitse, vrouwelijke beroepspendelaar werkt als modeltekenaar in een kleine onderneming in de modebranche. Het bedrijf is gespecialiseerd in damesbovenkleding. Het bedrijf heeft zich 2 jaar geleden uit fiscale overwegingen in Nederland gevestigd en heeft een aantal werknemers meegenomen. Zo hebben er van de zes werknemers vier de Duitse nationaliteit.

De vrouwelijke beroepspendelaar pendelt elke dag heen en weer tussen haar woonplaats in Duitsland en haar werkplek in Nederland 60 km verderop. Zij maakt daarbij gebruik van de auto omdat het bedrijf met het openbaar vervoer niet bereikbaar is. De infrastructuur is voor vervoer met auto echter goed.

- c) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Duitsland* wonen en *wekelijks* naar Nederland reizen voor hun werk;

illustratie

Dit bedrijf is een dochteronderneming van een Duits bedrijf dat bureaumachines en computers fabriceert en distribueert. Het bedrijf werkt al meer dan 20 jaar met Duitse werknemers. Thans werken er 6 Duitse monteurs, waarvan de meesten door de week in Nederland wonen en tijdens het weekend naar huis gaan. (Weekendpendelaars)

- d) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Duitsland* wonen en *twee-wekelijks of nog minder vaak* naar Nederland reizen voor hun werk;

geen illustratie voorhanden

Uit de gegevens van de telefonische enquête kan echter wel worden opgemaakt dat de betrokken pendelaars uit het onderzoek - in totaal gaat het om maximaal negen, overwegend mannelijke beroepspendelaars uit 3 bedrijven - voor een deel binnen en voor een deel buiten een straal van 100 km van de grens wonen. De gemiddelde reistijd - er wordt zonder uitzondering uitsluitend gebruik gemaakt van de eigen auto - loopt dan ook uiteen van 45 minuten tot meerdere uren (enkele reisafstand).

De betrokken pendelaars zijn aangesteld als produktiemedewerker, hebben een functie in de verkoop of behoren tot het indirecte personeel (ondersteunende functie).

- e) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Duitsland* wonen en *niet* naar Nederland reizen voor hun werk (al het werk wordt uitgevoerd in Duitsland).

geen illustratie voorhanden

Uit de gegevens van de telefonische enquête kan in dit geval worden opgemaakt dat het gaat om twee, eveneens mannelijke beroepspendelaars, waarvan er één binnen een straal van 100 km van de grens woont en de ander daar buiten. De gemiddelde reistijd bedraagt 45 tot 60 minuten (de verkeerverbindingen worden als goed tot zeer goed omschreven).

De betrokken beroepspendelaars zijn werkzaam in een managementfunctie en in een functie in de verkoop.

Gevraagd naar hun oordeel over de verkeersverbindingen tussen de Duitse woonplaats van de Duitse werknemers en het bedrijf in Nederland, noemt 85 procent van de betrokken bedrijven de verbindingen goed tot heel goed. In vier gevallen is sprake van een negatief oordeel: ze vinden de verbindingen matig tot slecht. Er zijn op dit punt geen verschillen waargenomen tussen de beide euregio's. Let wel: het gaat om een oordeel over de verkeersverbindingen in relatie tot de weg die de beroepspendelaars moeten afleggen om op hun werkplek in Nederland te geraken. Het hier weergegeven oordeel zegt dan ook slechts weinig over de kwaliteit van of knelpunten in de verkeersverbindingen in zijn algemeenheid. De gesprekken met de beroepspendelaars zelf bevestigen het oordeel over de verkeersverbindingen. Illustratief is de volgende uitspraak van een pendelaar die woont in Ratingen (bij Düsseldorf) en werkt bij een bedrijf in Venlo.

illustratie

De betrokken beroepspendelaar pendelt dagelijks heen en weer. Hij overbrugt elke dag de afstand tussen woonplaats (in Ratingen, bij Düsseldorf) en werkplaats in Nederland, ca. 100 km, met de auto van de zaak in ongeveer een uur tijd. Hij zegt dat hij altijd in de goede richting rijdt: de andere rijstrook staat 's morgens en 's avonds vol files. Hij beoordeelt de verkeersverbindingen als 'zeer goed'. Vooral het feit dat hij een eigen huis in Ratingen heeft, is er de oorzaak van dat hij niet naar Nederland verhuisd is.

Het blijkt dat de Duitse werknemers die pendelen tussen hun Duitse woonplaats en hun bedrijf in Nederland overwegend gebruik maken van de eigen auto als vervoermiddel. Dat geldt voor de pendelaars van 97 procent van de bedrijven. De overige 3 procent reist samen met een collega (car-poolen). Met andere woorden: er wordt geen gebruik gemaakt van de fiets of het openbaar vervoer. Dat laatste heeft wellicht te doen met de matige tot slechte openbaar vervoersvoorzieningen. Althans een ruime meerderheid van de respondenten is de mening toegedaan dat het nogal schort aan het openbaar vervoer.

4.3.2 Nederlandse werknemers woonachtig in Duitsland

Het blijkt dat het in 21 procent van de onderzochte bedrijven voorkomt dat één of meer van de Nederlandse werknemers van die bedrijven in Duitsland woont (vgl. tabel 4.5). Van de Nederlandse werknemers, die het betreft, woont 90 procent in gebied van de beide euregio's. 10 Procent woont daarbuiten (dat wil zeggen op meer dan 100 kilometer van de grens).

Uit de eerder gepresenteerde tabel 4.5 kan ook worden opgemaakt dat voor de beide andere typen bedrijven geldt dat het veel minder vaak voorkomt dat onder één of meer van hun Nederlandse werknemers in Duitsland woont.

4.4 Werving en selectie van Duitse werknemers

Tabel 4.7 - Wijze van werven van Duitse werknemers: verdeling in de totale groep (n=105) en uitgesplitst naar bedrijven die al dan niet doelbewust Duitse werknemers werven (vgl. paragraaf 4.5)

	Bedrijven die doelbewust Duitse werk- nemers werven	bedrijven die niet doelbewust Duitse werk- nemers werven	Totaal bedrijven met meer dan 5 werknemers
Het werven van Duitse werknemers verloopt:			
- via het arbeidsbureau	12%	2%	4%
- via het uitzendbureau	0%	6%	5%
- via advertenties in Duitse dagbladen	29%	5%	9%
- via informele kanalen	41%	9%	15%
- via open sollicitaties	0%	11%	8%
- zonder dat bijzondere wegen worden bewandeld	6%	55%	47%
- op een nog andere wijze	12%	12%	12%
Totaal (= 100%)	18	87	105

Uit de door de bedrijven gegeven antwoorden kan worden opgemaakt, dat voor de grootste groep van die bedrijven geldt dat zij voor de werving en selectie van Duitse werknemers geen bijzondere wegen bewandelen, c.q. dat het initiatief bij de Duitse werknemers en niet bij de bedrijven ligt. Van alle manieren om Duits personeel te werven - voor zover daar dus al sprake van is - scoort de informele weg ('via-via') het hoogst (geldt voor bijna 15 procent van de bedrijven). Daarna volgen het plaatsen van advertenties en de weg van de open sollicitaties. Arbeids- en uitzendbureaus worden slechts door enkele bedrijven genoemd als weg om aan Duitse arbeidskrachten te komen.

De duidelijke verschillen naar type bedrijf wijzen erop dat bedrijven die bewust Duitse hebben aangetrokken veel actiever zoekgedrag op de Duitse arbeidsmarkt vertonen dan het andere type bedrijven. Bij dat laatste type ligt het initiatief veel vaker bij de beroepspende- laars zelf (zie ook paragraaf 4.5).

De gegevens van de bedrijven over de werving en selectie van Duitse werknemers sporen met informatie over het zoekgedrag van de Duitse pendelaars. Uit de diepte-interviews kan - getuige ook onderstaande voorbeelden - namelijk worden opgemaakt dat het initiatief om in Nederland te gaan werken veelal bij de pendelaars zelf ligt. Dat initiatief komt in de meeste gevallen voort uit privé-omstandigheden (getrouwd en gevestigd in Nederland) of houden verband met de arbeidsmarktsituatie in Duitsland (niet kunnen vinden van werk).

illustratie 1

De beroepspendelaar in kwestie woont sinds 15 jaar in Nederland en vindt dat zij haar draai hier heel goed heeft gevonden. Zij is met een Nederlander getrouwd, hetgeen de hoofdreden was om zich in Nederland te vestigen en hier werk te zoeken.

illustratie 2

Toen kort na de val van de Berlijnse muur (dus begin jaren 90) bleek dat de beroepspendelaar in kwestie in Oost-Duitsland geen werk kon vinden, besloot zij om in Nederland een baan te zoeken. Daar was de vraag naar *tuinbouwingenieurs* groter dan in Oost-Duitsland. Via een kennis kreeg zij adressen van bedrijven en betrokkene zocht deze bedrijven op. Na 40 van deze introductiebezoeken kreeg zij een baan.

illustratie 3

De betrokken beroepspendelaar kwam naar Nederland, nadat hij 8 jaar geleden in het kader van een uitzendbureau al voor hetzelfde Nederlandse bedrijf werkzaam was. Op grond van zijn toenmalige positieve ervaringen melde hij zich spontaan toen zijn werkgever in Duitsland vroeg of hij zin had om gedurende 2 jaar in Nederland te werken.

illustratie 4

De beroepspendelaar verhuisde 14 jaar geleden naar *Nederland* om daar te gaan werken voor een bedrijf, dat zaken deed met het Duits bedrijf waarvoor hij tot dan toe werkte. Toen hij na 7 jaar in dat bedrijf geen loopbaanperspectieven meer zag, solliciteerde hij naar een andere betrekking. Zo vond hij zes jaar geleden via een personeelsadvertentie in een Nederlands dagblad werk bij de waterleidingsmaatschappij van de provincie Limburg (10-99 werknemers). Hij is momenteel nog steeds werkzaam in de toen verworven baan.

In aansluiting daarop wordt door veel van de bedrijven aangegeven dat ze geen hulp (noodig) hebben gehad bij het werven van Duitse werknemers. De ongeveer 20 procent van de bedrijven, die wel hulp hebben gehad, hebben die hulp van uiteenlopende instanties als de Kamers van Koophandel, de Deutsch-Niederländische Handelskammer / Nederlands-Duitse Kamer van Koophandel, de arbeidsbureaus en gespecialiseerde adviesbureaus gehad.

Belangrijk in dit verband is om op te merken dat de helft van de bedrijven van mening is dat op termijn sprake zal zijn van één gezamenlijke euregionale arbeidsmarkt.

4.5 Motieven voor het aantrekken Duitse werknemers

Van de bedrijven met Duitse werknemers blijkt 17 procent doelbewust op zoek te zijn geweest naar een Duitse werknemer. Ook dit gegeven bevestigt het beeld, dat voor de meeste bedrijven geldt dat er geen sprake lijkt te zijn van een beleid op het aantrekken van Duitse werknemers. Eerder is het zo dat het initiatief om bij een Nederlands bedrijf te gaan werken bij de Duitse werknemers zelf heeft gelegen.

Daar staat tegenover dat de respondenten aangeven dat in bijna 40 procent van alle 105 bedrijven sprake is of is geweest van een moeilijk vervulbare vacature, die in principe ook door een Duitse werknemer vervuld zou kunnen worden. Het spreekt bijna voor zich dat onder deze 40 procent relatief veel bedrijven te vinden zijn, die doelbewust hebben gekozen voor het aantrekken van Duitse werknemers .

De bedrijven, die doelbewust Duitse werknemers hebben aangetrokken, blijken op een aantal punten af te wijken van de overige bedrijven met Duitse werknemers (vgl. tabel 4.7). In de eerste plaats heeft dat betrekking op de wijze waarop de Duitse werknemers zijn aangeworven. Bij de bedrijven die doelbewust op zoek zijn gegaan gebeurt dat veel vaker dan bij de overige bedrijven via de informele weg ('via-via'; 38% respectievelijk 9%) of door middel van personeelsadvertenties in Duitse (dag)bladen (31% respectievelijk 5%). De meerderheid van de overige bedrijven (55%) geeft aan geen specifieke actie te hebben ondernomen voor het in dienst nemen van Duitse werknemers (tegenover 6% bij de categorie 'doelbewust').

Ten tweede lijkt het zo te zijn dat onder de bedrijven, die doelbewust op zoek zijn gegaan naar Duitse arbeidskrachten, verhoudingsgewijs veel grote bedrijven (100+) voorkomen. Voorts zijn de industriële bedrijven duidelijk oververtegenwoordigd (67 tegenover 36%) en blijkt het gemiddeld aantal Duitse werknemers ook hoger te liggen (gemiddeld 3 Duitse werknemers tegenover 1,9 in de overige bedrijven).

Een opmerkelijk verschil doet zich ten slotte voor op het punt van de woonplaats van de Duitse werknemers. De Duitse werknemers van de bedrijven die doelbewust gezocht hebben naar Duitse arbeidskrachten blijken namelijk veel vaker in Duitsland te wonen dan hun Duitse collega's in de overige bedrijven. Bij de eerste groep gaat om ruim driekwart (77%) van de Duitse werknemers van die categorie bedrijven, terwijl bij de overige bedrijven één kwart (26%) van de Duitse werknemers in Duitsland woont.

Motieven

De bedrijven, die wel doelbewust een Duitse werknemer hebben gezocht, geven aan dat de motieven daarvoor met name samenhangen met hun voorkeur voor het aantrekken van die Duitse werknemers voor bepaalde, specifieke functies en werkzaamheden. Dat doet zich bijvoorbeeld voor bij werkzaamheden voor Duitse opdrachtgevers. In dat geval lijkt de behoefte te bestaan aan werknemers die de Duitse taal en cultuur goed kennen. Het aantal bedrijven, waarover hier wordt gerapporteerd, is echter dusdanig klein ($n = 15$), dat voorzichtigheid geboden is bij het trekken van al te harde conclusies op dit punt.

Uit de diepte-interviews met beroepspendelaars kan worden opgemaakt dat de motieven om te gaan werken in Nederland vooral samenhangen met de (specifieke) arbeidsmarktsituatie in Duitsland of met privé-omstandigheden (vgl. ook illustraties in de vorige paragraaf). Opvallend is dat de overgang naar Nederland meestal stapsgewijs gaat: men doet ervaringen op in een eerste baan en solliciteert van daaruit verder of men vestigt zich eerst in Nederland (bijvoorbeeld vanwege het hebben van een partner of het volgen van een studie in Nederland) en zoekt vervolgens een baan in Nederland. De motieven om als Duitser een baan te zoeken in Nederland wijken dan doorgaans niet af van de motieven

van Nederlanders die een baan zoeken. De Duitse nationaliteit speelt daarbij feitelijk geen belangrijke rol.

Als het initiatief bij het bedrijf ligt, komt dat - voor zover de diepte-interviews daar meer zicht op geven - vaak voort uit reeds bestaande contacten of ervaringen met Duitse dochter- of moederbedrijven of Duitse werknemers of de behoefte aan specifieke - in Nederland niet voorhanden - kwalificaties.

illustratie

Betrokkene kwam toevallig in aanraking met Nederland tijdens zijn studie in Aken. Een medewerker van een Nederlands bedrijf, die in Aken promoveerde, ging na of iemand bereid was om gedurende één jaar in Nederland te werken. De achtergrond van deze vraag was het feit dat de studierichting van betrokkene, te weten 'Werkstofftechnik', in Nederland niet of nauwelijks voorhanden was, terwijl er wel sprake was van de vraag naar gespecialiseerde technici/ingenieurs op dat gebied. De beroepspendelaar had op dat moment net zijn 'Diplom' gehaald en nam de gelegenheid te baat om naar Nederland te gaan.

Werkzaamheden voor Duitse opdrachtgevers?

Om meer zicht te krijgen op een mogelijk verband tussen het hebben van Duitse werknemers en het als Nederlands bedrijf actief zijn op de Duitse markt, is nagegaan in welke mate en op welke wijze de bedrijven op die Duitse markt opereren. Het blijkt dat ruim de helft van alle bedrijven met Duitse werknemers werk uitvoert voor Duitse opdrachtgevers (vgl. tabel 4.5). Uit de overige gegevens van die tabel kan worden opgemaakt, dat het vaker voorkomt dat de bedrijven met Duitse werknemers op de Duitse markt opereren dan de bedrijven van de beide andere typen. Daarbij steken de bedrijven met een potentiële behoefte aan Duitse arbeidskrachten overigens op hun beurt weer positief af tegen de bedrijven zonder Duitse werknemers.

Uit de gegevens van de bedrijven die actief zijn op de Duitse markt, kan worden opgemaakt dat voor tweevijfde van de bedrijven sprake is van een stabiele afzetmarkt. Voor een bijna even grote groep kan gesproken worden van een groeimarkt, terwijl de overige bedrijven te maken hebben met een afname van de opdrachten voor Duitse opdrachtgevers. Voor zover er sprake is van werk dat in opdracht van Duitse opdrachtgevers wordt uitgevoerd, wordt dat werk in hoofdzaak in Nederland uitgevoerd. Niettemin vinden in bijna 40 procent van de gevallen de werkzaamheden altijd of met enige regelmaat in Duitsland plaats. Driekwart van de bedrijven geeft aan dat in verband met de acquisitie van, het overleg over en de uitvoering van het werk werknemers van het bedrijf regelmatig naar Duitsland reizen. Ongeveer de helft van de bedrijven werkt samen met Duitse bedrijven. Daarbij komt het in bijna één op de vijf bedrijven (!) voor dat werknemers van het Nederlandse bedrijf worden ingeleend door de Duitse partner bedrijven. Ter vergelijking: bij de beide andere typen bedrijven komt dat vrijwel niet of veel minder vaak voor. Overigens komt het inlenen van werknemers van Duitse bedrijven naar Nederland (het omgekeerde dus) veel minder vaak voor, hetgeen waarschijnlijk samenhangt met de hogere loonkosten van die Duitse werknemers.

Het beeld dat de bedrijven met Duitse werknemers actiever zijn op de Duitse markt dan de beide andere typen bedrijven komt ook tot uiting in het relatief grote aantal bedrijven (37%) dat een nevenvestiging heeft in Duitsland of daarover heeft nagedacht en het verhoudingsgewijs grote aantal bedrijven (10%) dat geheel of gedeeltelijk in Duitse handen is.

Belemmeringen in het aantrekken van Duitse werknemers

Tabel 4.8 - Belemmeringen voor het aantrekken van Duitse werknemers (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 105); gepercenteerd is in horizontale richting)

Percentage bedrijven dat:

- geen belemmeringen ziet voor het aantrekken van Duitse werknemers	52%
- de gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal als probleem constateert	17%
- aangeeft dat de looneisen van Duitse werknemers veelal te hoog zijn	7%
- problemen met betrekking tot de sociale en fiscale regelgeving ervaart	5%

Veruit de meeste bedrijven geven dus aan dat zij geen bijzondere problemen ervaren bij het aantrekken en inzetten van Duitse werknemers. Zo er zich problemen voordoen, liggen die vooral op het vlak van de (gebrekkige) beheersing van het Nederlands. Te hoge looneisen van Duitse werknemers en problemen met betrekking tot de sociale en fiscale regelingen worden slechts door een relatief klein aantal bedrijven gesignaleerd.

Voor het overige worden - soms in combinatie - door een klein aantal bedrijven nog tal van andere minder belangrijke problemen genoemd. Het gaat daarbij om problemen met betrekking tot tekortkomingen in het kwalificatieprofiel van de Duitse werknemers, de vergelijkbaarheid van diploma's en de werving en selectie van Duitse werknemers.

De genoemde belemmeringen hebben in een beperkt aantal van de gevallen (2%) het feitelijk aantrekken van een Duitse werknemer metterdaad in de weg gestaan. In 6 procent van de gevallen hebben ze een - overigens niet doorslaggevende - rol gespeeld bij het afwijzen van een Duitse kandidaat.

illustratie 1

Ook de beroepspendelaars zelf zijn - getuige de volgende twee (tot op zekere hoogte representatieve) voorbeelden - de mening toegedaan dat er geen grote problemen bestaan om als Duitser in Nederland werkzaam te zijn. Als zich problemen voordoen, zijn die meestal van persoonlijke aard.

(a) Terugblikkend zegt de beroepspendelaar dat zijn overgang naar Nederland probleemloos verlopen is, vooral door het feit dat hij het land kende en de taal sprak. Het blijkt dat de beheersing van de Nederlandse taal het belangrijkste is als men succesvol in Nederland wil werken. 'Bijvoorbeeld in het bedrijf waar ik werk, ben ik de enige Duitser en spreekt er verder niemand Duits. Mijn collega's willen ook geen Duits spreken.'

(b) Met de concrete vraag geconfronteerd naar de problemen bij de verhuizing van Duitsland naar Nederland kon een andere beroepspendelaar geen echte hindernis noemen. Hij geeft wel aan dat hij de aanwezigheid van een centraal voorlichtingspunt voor beroepspendelaars op prijs zou hebben gesteld. Een plek waar hij informatie had kunnen inwinnen over het wonen en werken in Nederland. Zelfs nu nog zou hij niet weten tot wie hij zich zou moeten wenden als hij problemen kreeg met zijn status als Duitser.

illustratie 2

Op de vraag naar bureaucratische problemen met Duitse werknemers antwoordt een ondernemer dat er tot nu toe geen problemen zijn met de sociale verzekeringen, wel met de inkomstenbelastingen. Tien jaar geleden had zijn firma een afspraak gemaakt met de belastingdienst omtrent de fiscale gelijkstelling van de Duitse en Nederlandse werknemers. Toen echter in 1990 de 'Wet Oort' van kracht werd, begonnen de moeilijkheden opnieuw omdat de wet alle gemaakte afspraken nietig verklaarde. Met als gevolg dat de Duitse werknemers weer met extra hoge inkomstenbelastingen geconfronteerd werden. Zijn bedrijf heeft hiertegen, met hulp van een fiscaal adviesbureau, officieel bezwaar aangetekend.

illustratie 3

Deze illustratie is ontleend aan een interview met de voorzitter van de Vereniging Europese Grensland Bewoners (VEG). De vereniging is oorspronkelijk opgericht vanwege de belastingproblemen tussen Nederland en Duitsland. Door een wet die in de jaren 80 van kracht werd, werden deze problemen grotendeels afgezwakt. Over het geheel genomen kan men nu concluderen dat de fiscale kant van het pendelaarschap opgelost is, 'die kan men nu als 'Europees' aanduiden'.

illustratie 4

Een Euroadviseur is van mening dat er voor een Duitse werknemer, die in Nederland wil werken en omgekeerd geen onoverkomelijke problemen zijn, mits alles van te voren goed geregeld is en de werkzoekende zich goed geïnformeerd heeft. Als voorbeeld haalt hij de AOW aan: Nederlanders die in Duitsland werken moeten rekening houden met een uitkeringsverlies van 2% als zij zich niet privé bijverzekeren.

Tegenover de genoemde belemmeringen staat overigens de stimulerende werking die uit kan gaan van het hebben van een multi-nationale personeelsbezetting: de helft van de bedrijven met Duitse werknemers is van mening dat van die bi-nationale personeelsbezetting een positieve invloed uitgaat op het bedrijfsklimaat. Daarmee wordt bedoeld op de voordelen, die gepaard gaan met het in contact komen van twee culturen en op het (daarmee) ontsluiten, c.q. het beter toegankelijk maken van nieuwe markten aan beide zijden van de grens.

Overigens wordt - los van het bi-nationale - het bedrijfsklimaat in de Nederlandse bedrijven door veel van de geïnterviewde beroepspendelaars geprezen. En wel in die zin dat men de verhoudingen binnen de Nederlandse bedrijven beter, dat wil zeggen minder hiërarchisch, vindt. Ter illustratie volgt hier - in de originele Duitse versie - een gedeelte uit het gespreksverslag met een Duitse werknemer over het bedrijfsklimaat in het bedrijf waar hij momenteel werkzaam is.

illustratie

'Herr X. ist begeistert über die niederländische Arbeits- und Betriebskultur: Die Niederländer seien 'unheimlich unkompliziert', weniger hiërarchisch 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, ist 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 bei dicht sitzt. Das ist hier die Kultur' - die er im Mutterwerk in England, das er häufiger besuche, übrigens ähnlich erlebt habe.'

4.6 Type functies van Duitse werknemers

Duitse beroepspendelaars blijken volgens de gegevens van tabel 4.9 vooral in productiefuncties werkzaam te zijn (in 43% van de onderzochte bedrijven). Daarna volgen functies in het (midden-)management en staffuncties (in totaal in 26% van de bedrijven). In ongeveer één op de tien bedrijven zijn de beroepspendelaars werkzaam in een ondersteunende functie. In de overige bedrijven gaat het om functies in de zorgverlening of de verkoop of om nog andere, nog niet eerder genoemde functies.

Tabel 4.9 - Functies en arbeidsvoorwaarden van Duitse werknemers (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 105)

I.	Verdeling naar functie:	
	- managementfuncties	14%
	- staffuncties	6%
	- kaderfuncties (middenmanagement)	6%
	- producties	43%
	- zorgverleningsfuncties	7%
	- functies in de verkoop	6%
	- ondersteunende functies	12%
	- overige functies	6%
II.	Verdeling naar type arbeidsovereenkomst:	
	- aanstelling voor bepaalde tijd	21%
	- aanstelling voor onbepaalde tijd	74%
	- aanstelling via uitzendbureau	1%
	- overig (b.v. free lance)	4%
III.	Verdeling naar omvang van de aanstelling:	
	- full time	83%
	- part time	14%
	- urencontract	2%
IV.	Gemiddelde verblijfsduur in het bedrijf	ca. 8 jaar
V.	Verdeling naar geslacht:	
	- man	71%
	- vrouw	29%

Verschillen naar branche wijzen erop dat Duitse werknemers met een functie in de productie met name terug te vinden zijn in de industriële bedrijven, in de bouw en in de vervoerssector. Duitse werknemers met een management- of staffunctie worden vooral aangetroffen in de handel (incl. reparatie- en onderhoudsbedrijven) en de bouw. Duitsers in zorgverleningsfuncties worden uiteraard alleen aangetroffen in instellingen uit de gezondheidszorg. Voor het overige spreiden de diverse functies over de verschillende sectoren.

Slechts 5 procent van de - overigens overwegend mannelijke - beroepspendelaars blijkt niet in dienst te zijn van het bedrijf of de instelling waar ze werkzaam zijn. De meeste beroepspendelaars hebben bovendien een aanstelling voor onbepaalde tijd en een full time aanstelling. Daarbij valt op dat de werknemers met een full time aanstelling vaker een aanstelling voor onbepaalde tijd hebben dan werknemers die part time werken. De gemiddelde verblijfsduur in het bedrijf blijkt 8 jaar te bedragen en wijkt daarmee niet af van de gemiddelde verblijfsduur van werknemers in Nederland. Er zijn wat deze punten betreft geen noemenswaardige verschillen naar branche.

Kwalificatieprofiel

Op de vraag of en in welke mate het kwalificatieprofiel waarover de Duitse beroepspendelaars beschikken overeenkomt met de eisen die de huidige functie stelt, antwoordt de overgrote meerderheid van de respondenten dat het kwalificatieprofiel daar doorgaans mee overeenstemt (vgl. tabel 4.10). Opvallend is het relatief grote aantal respondenten dat zegt niet te weten in hoeverre de profielen overeenkomen. Door de bank genomen wordt het kwalificatieprofiel van de Duitse werknemers ook niet hoger of lager ingeschat dan dat van Nederlandse werknemers in een vergelijkbare functie.

Problemen met de erkenning van de diploma's doen zich nagenoeg niet voor (maar liefst 99% van alle respondenten geeft dat aan).

In het onderzoek is feitelijk ook geen beroep (of functie) voorgekomen, dat wél in Duitsland maar niet in Nederland - en omgekeerd - uitgeoefend zou kunnen worden met de behaalde diploma's. Uiteraard bestaan dergelijke beroepen wel. Denk aan functies in bijvoorbeeld de burgerluchtvaart (vluchtleiders), die zo specialistisch zijn dat ze aan specifieke eisen en voorschriften van een land moeten voldoen.

In de diepte-interviews is een breed spectrum van beroepen aan de orde geweest, van arts, ingenieur en leraar tot secretaresse, monteur en interieurverzorgster. De volgende voorbeelden zijn ontleend aan de gesprekken met die Duitse beroepsbeoefenaren. In geen van die beroepen zijn er zwaarwegende problemen met betrekking tot het kwalificatieprofiel gerapporteerd. Wel is het zo dat het belang van de beheersing van de Nederlandse taal regelmatig wordt onderstreept door de gesprekspartners.

illustratie 1

Als zij haar kwalificatieprofiel met dat van haar collega's vergelijkt, stelt ze vast dat haar collega's bij alles wat met computers te maken heeft verder zijn. Maar dit heeft wellicht met haar Oost-Duitse, d.w.z. DDR-komaf, te maken kunnen hebben ('Waar wij in het gunstigste geval tegen het einde van de studie een keer langs een computer geleid zijn').

Voor de vraag naar vergelijkbaarheid en erkenning van haar diploma heeft echter nog nooit iemand in Nederland belangstelling getoond. Haar universiteits-diploma is met andere woorden altijd geaccepteerd.

illustratie 2

Achteraf bekeken is de overgang naar Nederland zonder problemen verlopen. Voor betrokkene heeft dat echter ook te maken met het feit dat hij de Nederlandse taal en cultuur al kende. De taal is überhaupt de meest belangrijke kwalificatie om in Nederland succesvol te kunnen werken.

illustratie 3

Het kwalificatie-niveau van Nederlandse en Duitse machinisten is volgens de beroepspendelaar min of meer vergelijkbaar. Hij is van mening dat de Nederlandse machinisten-opleiding nog wat hoger moet worden ingeschat dan de Duitse (de Nederlandse machinisten-opleiding wordt in heel Europa hoog gewaardeerd).

Tabel 4.10 - Het kwalificatieprofiel van Duitse werknemers (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 105)

I.	Komt het profiel van Duitse werknemers overeen met de functie-eisen?	
-	Duitse werknemers zijn beter geschoold	3%
-	profiel is identiek	74%
-	Duitse werknemers zijn minder goed geschoold	1%
-	weet niet	22%
II.	Komt het profiel van Duitse werknemers overeen met dat van Nederlandse werknemers in eenzelfde functie?	
-	Duitse werknemers zijn beter	5%
-	profiel is identiek	74%
-	Duitse werknemers zijn minder goed geschoold	2%
-	weet niet	19%
III.	Problemen met erkenning van diploma's?	
-	ja	1%
-	neen	99%
IV.	Behoefte aan grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van beroepsopleidingen?	
-	ja	7%
-	neen	18%
-	weet niet	75%
V.	Belangrijk dat het vak Nederlands onderwezen wordt in Duitse grensgebied?	
-	ja	62%
-	neen	38%

De resultaten van de telefonische enquête en de diepte-interview op dit punt overziend is het niet zo verwonderlijk dat slechts een gering aantal bedrijven zegt feitelijk (direct) behoefte te hebben aan grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van beroepsopleidingen. Er is immers maar in (zeer) beperkte mate sprake van problemen met betrekking tot de kwalificaties waarover de Duitse werknemers blijken te beschikken. Dat neemt niet weg dat het in principe zinvol kan zijn om per beroep of beroepsgroep te beschikken over zogenaamde internationale kwalificaties (talenkennis, interculturele competenties en vaktechnische kennis en vaardigheden).

Overigens blijkt uit de bereidheid van de meerderheid van de bedrijven om op te treden als stage- of leerbedrijf, dat de bedrijven wel degelijk lijken open te staan voor grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten (vgl. ook tabel 4.5). Ook al zullen - getuigen het feit dat slechts een minderheid van de bedrijven doelbewust een Duitse werknemer heeft aangetrokken - de meeste bedrijven daartoe niet zelf het initiatief (willen) nemen.

Die behoefte bestaat heel duidelijk wel - en ook dat sluit aan bij de eerdere beschreven bevindingen - op het gebied van het onderwijs in de Nederlandse taal: bijna een op de drie bedrijven met Duitse werknemers vindt het belangrijk dat het vak Nederlands in de Duitse grensregio wordt onderwezen in het beroepsonderwijs.

5 Conclusies deel 1

Aantal bedrijven met en zonder Duitse werknemers

1. In het onderzoek is vast komen te staan dat de grensoverschrijdende mobiliteit van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven in de beide euregio's veel vaker voorkomt dan bij de start van het onderzoek op basis van de beschikbare gegevens kon worden vermoed.

Uit het onderzoek blijkt dat het totaal aantal bedrijven met Duitse werknemers in het Nederlandse deel van de beide euregio's geschat moet worden op ongeveer 1.200. Dat is 6 procent van alle bedrijven met meer dan twee werknemers in de beide euregio's. Daarbij is de verdeling over de beide euregio's nagenoeg gelijk.

2. Anders dan verwacht, blijken de Duitse beroepspendelaars ook nadrukkelijk voor te komen in kleine bedrijven met 2 tot 5 werknemers. Het percentage bedrijven met Duitse werknemers loopt wel op naarmate het bedrijf meer werknemers in dienst heeft (van 4 procent in de kleinste bedrijven tot 37% in de bedrijven met meer dan 100 werknemers). Daarbij wordt opgemerkt dat wat betreft het absolute aantal bedrijven de kleinere bedrijven veel hoger scoren dan de grotere. Er zijn immers beduidend meer kleine dan grote bedrijven (tegenover ruim 13.000 bedrijven met 2 tot 5 werknemers in de beide euregio's staan slechts zo'n 350 grote bedrijven).

Worden de heel kleine bedrijven buiten beschouwing gelaten, dan blijkt dat in ongeveer 8 procent van alle resterende bedrijven één of meer Duitse werknemers werkzaam te zijn.

3. Beroepspendelaars komen in alle bedrijfssectoren voor. Eén sector springt er echter bovenuit: in verhoudingsgewijs (zeer) veel bedrijven uit de industrie blijken één of meer Duitse werknemers werkzaam te zijn (twee op de vijf bedrijven met Duitse werknemers komen uit de industriële sector). Daar staat tegenover dat in relatief weinig bedrijven uit de (detail)handel (incl. reparatiebedrijven) Duitse werknemers werkzaam zijn.
4. In totaal hebben 1.171 bedrijven aan het onderzoek deelgenomen. In 109 van die bedrijven zijn één of meer Duitse werknemers werkzaam. Bij de overige bedrijven kan een onderscheid worden gemaakt tussen bedrijven, die in principe mogelijkheden zien voor het aantrekken van Duitse werknemers, en bedrijven, die de kans daarop klein achten, c.q. daar geen behoefte aan hebben. Dat laatste doet zich voor bij ruim de helft van de onderzochte bedrijven. Het eerste geldt voor een derde van de bedrijven.
5. De bedrijven van de drie categorieën, te weten met Duitse werknemers, met mogelijkheden voor Duitse werknemers en zonder Duitse werknemers, blijken op een aantal punten van elkaar te verschillen.

Bedrijven met Duitse werknemers blijken, volgens verwachting, vaker samen te werken met Duitse bedrijven en vaker werk te verrichten voor Duitse opdrachtgevers. Daarbij wordt aangetekend dat de bedrijven, die zeggen in dat zij in principe Duitse werknemers zouden willen en kunnen aannemen, ook hoger scoren op het punt van het uitvoeren van opdrachten voor Duitse opdrachtgevers dan de bedrijven zonder (behoefte aan) Duitse werknemers. Zij nemen met andere woorden een middenpositie in. Ook op het punt van de bereidwilligheid om als stage- of leerbedrijf te fungeren voor Duitse leerlingen wijken de bedrijven met Duitse werknemers of met mogelijkheden daartoe in positieve zin af van de bedrijven zonder Duitse werknemers. Van de laatste categorie bedrijven is een derde bereid en in staat om een Duitse leerling op te leiden, terwijl dat geldt voor twee derde van de beide eerste categorieën.

Opvallend is dat - vergeleken met de bedrijven zonder Duitse werknemers - in substantieel meer bedrijven met Duitse beroepspendelaars *Nederlandse* werknemers werkzaam zijn die in Duitsland wonen. Dat blijkt namelijk in een vijfde van die bedrijven voor te komen, terwijl het bij de beide andere categorieën om minder dan één op de twintig bedrijven gaat.

Totaal aantal Duitse beroepspendelaars

6. Bij een in het onderzoek vastgesteld gemiddeld aantal van 1,5 Duitse werknemer per bedrijf wordt het totaal aantal Duitse werknemers geschat op 1.800. Daarbij gaat het met name om mensen die in loondienst zijn van de betrokken bedrijven. In slechts een kleine minderheid van de bedrijven is sprake van Duitse arbeidskrachten die als zelfstandige (bij voorbeeld partner in een maatschap), free lancer of via een uitzendbureau werkzaam zijn in het bedrijf. Duitsers, die als zelfstandige werkzaam zijn in Nederland, zijn met name aangetroffen bij vertaalbureaus en in de gezondheidszorg (artsen, tandartsen).

De schatting van 1.800 Duitse beroepspendelaars, waaronder driekwart mannen, is exclusief het aantal Duitse arbeidskrachten die als hulp in de huishouding of anderszins werkzaam zijn in Nederlandse huishoudens. Ook over Duitsers die als vrijwilliger in de Nederlandse delen van de beide euregio's actief zijn is in dit onderzoek geen informatie verzameld.

Motieven van bedrijven voor het al dan niet aantrekken van Duitse werknemers

7. *Bedrijven zonder Duitse werknemers*

Het belangrijkste motief om geen Duitse werknemers aan te trekken (wordt door de meeste van deze bedrijven genoemd) hangt samen met het feit dat gemakkelijk voorzien kan worden in de personeelsbehoefte door te putten uit het aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt. Te verwachten taalproblemen of het expliciet geven van de voorkeur aan Nederlandse werknemers spelen veel minder vaak een rol als motief voor het niet aan (willen) trekken van Duitse werknemers.

8. *Bedrijven met potentiële behoefte aan Duitse werknemers*

De behoefte aan Duitse werknemers hangt voor dit type bedrijven vooral samen met het vertrouwen dat men heeft in de kwaliteit en het vakmanschap van Duitse arbeidskrachten. Van ongeveer even groot belang is de (verwachte) krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarbij kan geconcludeerd worden dat bij de bedrijven geen sprake is van vooroordelen ten aanzien van (potentiële) Duitse werknemers. Zij worden op hun kwaliteiten beoordeeld als elke andere werknemer.

Wat die beoordeling betreft kan worden geconcludeerd dat - zo er al belemmeringen zijn om een Duitse werknemer aan te trekken - die belemmeringen in hoofdzaak gezien worden in relatie met de (onvoldoende) beheersing van het Nederlands. Andere belemmeringen zoals problemen met betrekking tot de fiscale en sociale regelgeving of tot het woon-werkverkeer zijn veel minder dominant.

9. *Bedrijven met Duitse werknemers*

Van de bedrijven met Duitse werknemers blijkt slechts een minderheid doelbewust gezocht hebben naar een Duitse werknemer. Uit dit gegeven kan indirect ook de conclusie worden getrokken dat voor de meeste beroepspendelaars geldt dat het initiatief om in Nederland te gaan werken bij hen zelf ligt of - in veel gevallen - heeft gelegen. In het onderzoek is dat beeld bevestigd in de gesprekken met beroepspendelaars.

Wat de bedrijven betreft lijkt er wel sprake te zijn van een verband tussen het aantrekken van één of meer Duitse werknemers en het bestaan van moeilijk vervulbare vacatures. Dat wordt althans door een grotere groep bedrijven beaamd.

Nederlandse bedrijven, die doelbewust op zoek gaan naar Duitse werknemers, doen dat met name om te voorzien in de behoefte aan medewerkers voor bepaalde, specifieke functies en werkzaamheden, c.q. met specifieke kwalificaties (bijvoorbeeld bij werkzaamheden voor Duitse opdrachtgevers: kennis van de Duitse taal en cultuur). Voor de beroepspendelaars hangen de motieven om in Nederland te gaan werken vooral samen met het niet kunnen vinden van (inhoudelijk aansluitend) werk in Duitsland of met privé-omstandigheden (veelal is sprake van een Nederlandse partner).

Belemmeringen bij het aantrekken van Duitse werknemers

Belemmeringen bij het aantrekken en inzetten van Duitse werknemers doen zich niet of nauwelijks voor. Zo er zich problemen voordoen, liggen die vooral op het vlak van de (gebrekkige) beheersing van het Nederlands en slechts zelden op dat van de looneisen van Duitse werknemers of problemen met betrekking tot de sociale en fiscale regelgeving. Dit soort belemmeringen staan het aantrekken van een Duitse werknemers feitelijk nimmer in de weg.

Invloed op bedrijfsklimaat

10. Voor de helft van de bedrijven met Duitse werknemers geldt, dat een stimulerende werking uitgaat van het hebben van een multi-nationale personeels/bezetting. De uitwisseling van culturen heeft een positieve invloed op het bedrijfsklimaat en de kennis van de Duitse cultuur en taal is gunstig voor het verkrijgen van toegang tot de Duitse markt.

Overigens wordt los daarvan het bedrijfsklimaat in de Nederlandse bedrijven door veel van de Duitse beroepspendelaars in het onderzoek als (zeer) positief beoordeeld. In vergelijking met de situatie in Duitse bedrijven wordt met name benadrukt dat Nederlandse bedrijven minder hiërarchisch georganiseerd zijn. Daardoor is er meer ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Woon-werk-situatie

11. Vastgesteld is dat veel Duitse beroepspendelaars vanaf het begin dat zij in Nederland werken - of zelfs al voordien - zich permanent in Nederland gevestigd hebben. Met andere woorden: de 'echte' pendelaars zijn in de minderheid.
12. Voorts is echter ook vastgesteld dat de Duitse werknemers in de bedrijven, die doelbewust naar Duitse werknemers gezocht hebben, veel vaker in Duitsland blijken te wonen dan hun Duitse collega's in de overige bedrijven. Aan dat gegeven kan de conclusie worden verbonden dat deze bedrijven voor wat betreft het aantrekken van Duitse werknemers nadrukkelijk op de Duitse arbeidsmarkt begeven. Voor de overige bedrijven geldt dat veel minder: zij laten het initiatief veel meer over aan de Duitse beroepspendelaar zelf. Dat wil zeggen dat deze beroepspendelaars, die overigens veelal permanent in Nederland wonen, via de 'reguliere' sollicitatiekanalen hun weg naar de Nederlandse bedrijven vinden.
13. Uitgaande van de nationaliteit als het criterium voor de aanduiding van iemand als beroepspendelaar blijken de volgende typen beroepspendelaars blijken voor te komen.
 - a) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Nederland* wonen;
 - b) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Duitsland* wonen en *dagelijks* naar Nederland reizen voor hun werk;
 - c) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Duitsland* wonen en *wekelijks* naar Nederland reizen voor hun werk;
 - d) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Duitsland* wonen en *twee-wekelijks of nog minder vaak* naar Nederland reizen voor hun werk;
 - e) Duitse beroepspendelaars die permanent in *Duitsland* wonen en *niet* naar Nederland reizen voor hun werk (al het werk wordt uitgevoerd in Duitsland).Deze typologie kan op overeenkomstige wijze uiteraard ook voor de omgekeerde pendelaarsstroom van Nederlandse werknemers die werkzaam zijn in Duitse bedrijven worden gemaakt. Over die stroom wordt in het tweede deel van het onderzoek gerapporteerd.
14. Onder punt 5 is al geconstateerd dat bij de bedrijven met Duitse werknemers verhoudingsgewijs veel Nederlandse werknemers in dienst zijn die in Duitsland blijken te wonen. Een verklaring daarvoor zou kunnen zijn dat dat samenhangt met het feit dat die bedrijven een intensievere samenwerkingsrelatie hebben met Duitse partnerbedrijven en actiever zijn op de Duitse markt dan de overige bedrijven.

Een andere verklaring zou kunnen zijn, dat de Nederlandse werknemers via hun Duitse collega's informatie krijgen over de woonsituatie in Duitsland (bijvoorbeeld informatie over te koop staande huizen). Deze verklaring wordt echter weer deels te niet gedaan door de vaststelling dat het in bedrijven met Duitse beroepspendelaars, die uitsluitend in Duitsland wonen, niet vaker voorkomt dat er Nederlanders werken die in Duitsland wonen.

15. De verkeersverbindingen staan het pendelen niet in de weg: zowel de bedrijven als de beroepspendelaars hebben een positief oordeel over de verbindingswegen. Zij het dat dat oordeel uitsluitend betrekking heeft op het wegennet. De voorzieningen voor het openbaar vervoer zijn (te) beperkt.

Werving en selectie van Duitse werknemers

16. In aansluiting op het vorige punt kan worden vastgesteld dat bedrijven, die doelbewust op zoek zijn (gegaan) naar Duitse werknemers, wat betreft werving en selectie van die Duitse werknemers een ander zoekgedrag vertonen dan de overige bedrijven met Duitse werknemers. Bij bedrijven van het eerste type gebeurt dat veel vaker (bewust) via de informele weg (via Duitse collega bedrijven of via contacten van de Duitse werknemers) of door middel van personeelsadvertenties in Duitse (dag)bladen. De meerderheid van de overige bedrijven onderneemt geen specifieke actie voor het werven van Duitse werknemers. Met andere woorden: bij die bedrijven ligt het initiatief bij de Duitse werknemer zelf.
17. Van de bedrijven met een potentiële behoefte aan Duitse werknemers geeft de grootste groep bedrijven aan hulp van het arbeidsbureau te verwachten bij de werving van Duitse werknemers. Overigens heeft bijna de helft van de bedrijven de betreffende vraag niet kunnen of willen beantwoorden.

Functies van Duitse beroepspendelaars

18. Duitse beroepspendelaars blijken overwegend in productie- of dienstverleningsfuncties in de industrie, de bouwnijverheid, de vervoerssector (transport en logistiek) en de zakelijke dienstverlening werkzaam te zijn. Voor het overige zijn ze, gespreid over alle branches, werkzaam in functies in het (midden-)management (inclusief staf-functies) en of in de indirecte ondersteuning en in zorgverleningsfuncties in instellingen uit de gezondheidszorg. Zoals eerder al is opgemerkt, zijn naar verhouding veel Duitse beroepspendelaars werkzaam in de industrie en relatief weinig in de (detail-)handel. Voor het overige worden ze naar rato in alle branches aangetroffen.
19. De beroepspendelaars hebben, ongeacht de branche waarin ze werkzaam zijn, overwegend een full time aanstelling voor onbepaalde tijd (vast dienstverband). Aanstellingen via een uitzendbureau of als free lancer komen niet of nauwelijks voor.

Kwalificatieprofiel van Duitse beroepspendelaars

20. Het kwalificatieprofiel van de Duitse beroepspendelaars stemt in grote mate overeen met dat van hun Nederlandse collega's in een vergelijkbare functie en voldoen eveneens in gelijke mate aan de eisen die door de bedrijven worden gesteld. Daarbij bestaat geen verschil tussen de mening van de bedrijven die doelbewust een Duitse medewerker hebben aangetroffen en de overige bedrijven met Duitse werknemers of tussen de mening van de bedrijven en de beroepspendelaars zelf.
Overigens ontbreekt het een relatief groot aantal bedrijven aan informatie om een oordeel te kunnen geven over de vergelijkbaarheid van de kwalificatieprofielen.
21. De erkenning van in Duitsland behaalde diploma's levert zelden of nooit problemen op met betrekking tot het aantrekken en inzetten van Duitse werknemers.
22. Tegen deze achtergrond bestaat er geen directe behoefte aan grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van het beroepsonderwijs. Wat niet wil zeggen dat men ten aanzien van de beroepsopleidingen niet open zou staan voor concrete samenwerkingsrelaties tussen scholen en bedrijven. Dat laatste blijkt onder meer uit het groot aantal bedrijven dat bereid is om te fungeren als leerbedrijf voor leerlingen uit Duitsland.
23. Leveren de formele kwalificatie geen problemen op, het belang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt door beide partijen - bedrijven en beroepspendelaars - regelmatig onderstreept. Als er al knelpunten worden gesignaleerd, doen ze zich mat name op dat vlak voor. Voor een deel gaat het om feitelijk geconstateerde problemen in de beheersing van de Nederlandse taal en voor een ander deel om het beeld dat dergelijke problemen zich zullen gaan voordoen. Daarbij doet het tweede zich veel vaker voor dan het eerste, waaruit afgeleid kan worden dat de veronderstelde problemen gedeeltelijk voortkomen uit onwetendheid en/of vooroordelen.
Overigens is de beheersing van het Nederlands niet altijd even belangrijk voor een goede uitoefening van het werk. In sommige bedrijven blijkt de voertaal juist Duits te zijn (de taal van de klanten), terwijl in andere bedrijven het lokale dialect belangrijker is.
Niettemin kan geconcludeerd worden dat in zijn algemeenheid geldt, dat een goede beheersing van de Nederlandse taal voor de beroepspendelaars een voorwaarde is om ook op de lange termijn goed te kunnen (blijven) functioneren en loopbaan te maken als werknemer in Nederland.
24. Hoe het ook zij, om de problemen voor te zijn bestaat er zowel bij de bedrijven als bij de beroepspendelaars een duidelijke behoefte aan onderricht in de Nederlandse taal in de Duitse grensregio.

Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord

*Deel 2 - Aard en voorkomen van werknemers met een
Nederlandse nationaliteit in Duitse bedrijven*

6 Voorkomen van Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de steekproef en response onder Duitse bedrijven (paragraaf 6.1). Daarna volgt een indeling van de onderzochte bedrijven (n = 598) op basis van het gegeven of er al dan niet Nederlandse werknemers werkzaam (zouden kunnen) zijn (paragraaf 6.2). Ten slotte wordt een nadere typering van de bedrijven zonder (behoefte aan) Duitse werknemers gegeven (zie paragraaf 6.3).

6.1 Verloop veldwerk deel 2

Ten behoeve van het tweede deel, gericht op de stroom van Nederlandse werknemers naar Duitse bedrijven, heeft in september/oktober 1997 een uitgebreide telefonische enquête onder meer dan 1.300 bedrijven uit het Duitse deel van de beide euregio's plaatsgevonden. In aanvulling daarop zijn wederom gesprekken gevoerd met beroepspendelaars en met functionarissen van instanties die van belang geacht worden voor grensoverschrijdend beroepsverkeer.

Enquête onder bedrijven: steekproef

In het kader van de enquête onder werkgevers of bedrijven is een steekproef van ca. 2.000 bedrijven getrokken uit de bestanden van de Industrie-und Handelskammer Dortmund en de Handwerkskammer Düsseldorf. Anders dan bij de steekproef uit het eerste onderzoeksdeel werd er niet gestratificeerd naar bedrijfsgrootte. Evenmin was het mogelijk om de adressen a-select te kiezen. Vanwege het feit dat een deel van de bedrijven - met name in bepaalde branches zoals automobielbranche - bij beide genoemde kamers aangesloten waren, waren doublures in beide steekproeven niet te vermijden. Aangezien er volgens het 'Statistische Landesamt Nordrhein-Westfalen' geen gegevens over het aantal bedrijven en de onderverdeling naar branche binnen het onderzoeksgebied aanwezig is, kan weinig gezegd worden over de representativiteit van de onderzoeksgegevens. Het feit dat de trefkans bij de bedrijven met Nederlandse werknemers zeer hoog was (24%, vergeleken met 9% bedrijven met Duitse werknemers uit het eerste deel), rechtvaardigt de voorzichtige conclusie dat de stroom van beroepspendelaars van Nederland naar Duitsland beduidend groter is dan omgekeerd.

Evenals bij het eerste onderzoeksdeel bleek ook nu tijdens het veldwerk in het Duitse onderzoeksgebied de kans om een bedrijf met een Nederlandse werknemer aan te treffen groter dan verwacht, zodat uiteindelijk met een veel kleinere (netto) steekproef volstaan kon worden om toch een voldoende aantal bedrijven met Nederlandse werknemers in de response te hebben. In concreto zijn 1.368 bedrijven metterdaad benaderd. Van die 1.368 bedrijven hebben er 598 (= 44%) deelgenomen aan het onderzoek. De overige 770 bedrijven hebben om uiteenlopende redenen afgezien van deelname (non response).

6.2 Typologie van bedrijven en omvang van de pendelaarstroom van Nederlandse werknemers

In 141 van de 598 bedrijven, die hebben deelgenomen aan het onderzoek, blijken volgens de gegevens uit tabel 6.3 momenteel Nederlandse werknemers werkzaam te zijn of de laatste twaalf maanden werkzaam te zijn geweest (in hoofdstuk 8 wordt uitgebreid aandacht besteed aan dat type bedrijven). Van de overige bedrijven geven 368 (= 62%!) bedrijven aan dat zij het denkbaar achten dat bij een eventuele vacature een Nederlandse werknemer wordt aangetrokken (zie verder hoofdstuk 7). Slechts 14 % van de ondervraagde bedrijven (n=89) ziet daartoe geen mogelijkheden of aanleiding (zie verder paragraaf 6.3).

Tabel 6.3¹ - Typologie van bedrijven naar het al dan niet werkzaam zijn van Nederlandse werknemers

	abs.	rel.
- bedrijven met Nederlandse werknemers	141	24%
- bedrijven met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers	368	62%
- bedrijven zonder Nederlandse werknemers	89	14%
Totaal	598	100%

Verdeling van de bedrijven naar grootteklasse

Voor de verdeling van de bedrijven naar grootte geven de onderzoeksresultaten het volgende beeld:

1 Tabel 6.1, 6.2a en 6.2b zijn komen te vervallen. De nummering correspondeert met de tabellen uit hoofdstuk 2 van deel 1 om het vergelijken van de onderzoeksresultaten te vergemakkelijken.

Tabel 6.4a - Verdeling van de responderende bedrijven naar het al dan niet beschikken over Nederlandse werknemers en naar grootteklasse

	met Duitse werknemers		zonder Duitse werknemers		Totaal	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
- 2-5 werknemers	18	11%	152	89%	170	100%
- 5-10 werknemers	25	18%	117	82%	142	100%
- 10-100 werknemers	57	27%	152	73%	209	100%
- meer dan 100 werknemers	41	59%	28	41%	69	100%
Totaal	141	24%	449 ¹	76%	590	100%

Uit tabel 6.4a blijkt dat in 11 procent van de kleine bedrijven met 2 tot 5 werknemers Nederlandse werknemers werkzaam zijn. Dat is aanzienlijk meer dan bij aanvang van het onderzoek verwacht werd en is ongeveer drie maal zo hoog als bij het vergelijkende onderzoek in het Nederlandse deelgebied van de beide euregio's. Bij de grote bedrijven van meer dan 100 werknemers is, volgens verwachting de trefkans naar bedrijven met Nederlandse werknemers veel groter (59%). Dit betekent dus dat er in het merendeel van de Duitse grote bedrijven minimaal één Nederlander werkzaam is. Daarentegen werden slechts in 37% van de grote bedrijven op Nederlandse zijde Duitse werknemers aangetroffen.

Door het ontbreken van informatie over de totale verdeling van bedrijven in het onderzoeksgebied en vanwege het feit dat de steekproef niet geheel representatief getrokken kon worden, kan niet 100% zeker aangegeven worden hoeveel Nederlandse werknemers in het Duitse deelgebied van de beide euregio's werkzaam zijn. De grote trefkans bij de bedrijven met Nederlandse werknemers (24%) wijst er echter op dat de pendelaarsstroom van Nederland naar Duitsland groter is dan in omgekeerde richting.

Gemiddeld aantal Nederlandse werknemers in Duitse bedrijven

In de 141 bedrijven met Nederlandse werknemers blijkt het aantal Nederlandse werknemers uiteen te lopen van één tot 65. Bij het merendeel van de bedrijven (43%) is één Nederlandse werknemer werkzaam. Het gemiddelde per bedrijf ligt ongeveer op 6 werknemers (om precies te zijn: 5,8).

Het gemiddelde per grootteklasse is als volgt:

¹ De geringe afwijking bij het totaal van de bedrijven zonder Nederlandse werknemers vergeleken met de cijfers uit tabel 6.3 wordt verklaard door het feit dat 8 bedrijven de vraag naar bedrijfsgrootte niet beantwoord hebben.

Tabel 6.6 - Gemiddeld aantal Nederlandse werknemers in Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers naar grootteklasse (n= 141)¹

	gemiddeld aantal Nederlandse werknemers per bedrijf
- 2-5 werknemers ²⁾	1,7
- 5-10 werknemers	2,2
- 10-100 werknemers	3,0
- meer dan 100 werknemers	13,8
Totaal	5,8

Op basis hiervan kan worden berekend dat bij de onderzochte bedrijven - gerekend naar het aantal bedrijven per grootteklasse - in totaal 805 Nederlandse werknemers werkzaam zijn respectievelijk recent werkzaam zijn geweest.

Vanwege het feit dat een goed referentiekader ontbreekt, is het niet mogelijk het totale aantal Nederlandse werknemers, werkzaam in het Duitse onderzoeksgebied te schatten. Kriener e.a. komen in hun rapportage tot een - voor zover vergelijkbaar - schatting van 4940 tot 5417 Nederlandse pendelaars (vgl. Kriener et al, 1996, pag. 17).

6.3 Nadere typering van de bedrijven zonder Nederlandse werknemers

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de bedrijven waarvan de respondenten hebben aangegeven dat er geen Nederlandse werknemers werkzaam zijn en het ook niet waarschijnlijk is dat er in de nabije toekomst Nederlanders werkzaam zullen zijn. Uit tabel 6.3 is reeds gebleken dat het in totaal om 89 bedrijven (14% van alle bedrijven in de response) gaat. 45 Van die bedrijven behoren tot de categorie van 5 of meer werknemers (zie ook tabel 6.7). Om de eerdere aangegeven redenen, zal de rapportage zich op deze categorie bedrijven concentreren.

¹ Tabel 6.4b en 6.5 zijn wederom vervallen.

Tabel 6.7 - Verdeling van de bedrijven zonder Nederlandse werknemers naar grootteklasse (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 45)

Grootteklasse:	
- 5 - 10 werknemers	40%
- 10 - 100 werknemers	53%
- meer dan 100 werknemers	7%
Totaal (= 100%)	45

Uit tabel 6.8 kan worden opgemaakt dat de verdeling van bedrijven zonder Nederlandse werknemers naar branche significant afwijkt van die in de totale response.

Tabel 6.8 - Verdeling van de bedrijven zonder Nederlandse werknemers en de totale response naar branche

	bedrijven met 5 of meer werknemers	response bedrijven met 5 of meer werknemers
- industrie	11%	21%
- bouw nijverheid	24%	12%
- 'Handwerk'	13%	16%
- handel	13%	27%
- horeca	0%	1%
- vervoer	7%	6%
- zakelijke dienstverlening	9%	11%
- onderwijs	0%	0%
- zorgsector	7%	3%
- overig	16%	2%
Totaal (= 100%)	45	420

Motieven of achtergronden voor het niet in dienst hebben van Nederlandse werknemers
 Als belangrijkste motief waarom er geen Duitse werknemers werkzaam zijn in het bedrijf wordt door bijna een kwart van de desbetreffende bedrijven met 5 of meer werknemers naar voren gebracht dat zij daar geen behoefte aan hebben, omdat men in de komende tijd geen personeel - ook geen Duits- zal benoemen. Indien de vraag naar personeel zich zou voordoen, zou één op de zes bedrijven de voorkeur geven aan een Duitse werknemer. Één op de acht bedrijven acht het aanbod op de Duitse arbeidsmarkt voldoende. Taalproblemen ('Nederlandse werknemers beheersen de Duitse taal onvoldoende') zij voor zeer weinig bedrijven een reden om geen Duitse werknemers aan te trekken.

Overige kenmerken van de bedrijven zonder Nederlandse werknemers

Voor méér informatie van de bedrijven zonder Nederlandse werknemers wordt verwezen naar de gegevens van tabel 6.9. De gegevens uit deze tabel worden in het vervolg van deze rapportage (zie hoofdstuk 8) tevens gebruikt voor een vergelijking tussen de verschillende typen bedrijven die al dan niet (zouden kunnen) beschikken over Nederlandse werknemers.

Tabel 6.9 - Percentage bedrijven zonder Nederlandse werknemers naar enkele (onafhankelijke) kernvariabelen

	bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 45)
I. percentage bedrijven dat werk verricht voor Nederlandse opdrachtgevers	41%
II. percentage bedrijven dat samenwerkt met Nederlandse bedrijven	30%
III. percentage bedrijven met mogelijkheden voor stages voor leerlingen uit Nederland	21%
IV. percentage bedrijven waarvan Duitse werknemers woonachtig zijn in Nederland	7%
V. percentage bedrijven waarvan het aantal werknemers de afgelopen jaren:	
- is toegenomen	22%
- stabiel is gebleven	60%
- is afgenomen	18%

Voor zover gewerkt wordt voor Nederlandse opdrachtgevers, vinden de werkzaamheden (ook) in Nederland plaats en moeten de werknemers voor de uitvoering van dat werk naar Nederland reizen. Er is sprake van een duidelijk verband tussen het werken voor Nederlandse opdrachtgevers en het samenwerken met Nederlandse bedrijven. Die samenwerking uit zich overigens in slechts enkele gevallen in het detacheren of uitlenen van werknemers naar die Nederlandse bedrijven.

Minder dan tien procent van de hier beschreven bedrijven heeft een nevenvestiging in Nederland. Geen enkel bedrijf met 5 of meer werknemers is in handen van een Nederlandse eigenaar.

Tot slot kan uit de tabel worden opgemaakt, dat in 7 procent van de bedrijven Duitse werknemers werkzaam zijn die in Nederland wonen. Die werknemers blijken in hoofdzaak in het directe grensgebied (= in het gebied van de euregio's) te wonen.

7 Schets van de bedrijven met een mogelijke behoefte aan Nederlandse werknemers

7.1 Inleiding: verdeling naar grootteklasse en branche

In dit hoofdstuk wordt een nadere typering gegeven van de Duitse bedrijven met een potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers. Uit tabel 6.3 in het vorige hoofdstuk kan worden opgemaakt dat in totaal 368 van de 598 onderzochte bedrijven (= 62%) tot deze categorie kunnen worden gerekend. Van die 368 bedrijven behoren er 116 tot de categorie van 2 tot 5 werknemers (zie tabel 6.4). De overige 252 bedrijven hebben 5 of meer werknemers, die als volgt onder te verdelen zijn in sub-categorieën.

Tabel 7.1 - Verdeling van de bedrijven met 5 of meer werknemers potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers naar grootteklasse (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 252)

Grootteklasse:	
- 5 - 10 werknemers	39%
- 10 - 100 werknemers	51%
- meer dan 100 werknemers	10%
Totaal (= 100%)	252

De verdeling naar branche ziet er als volgt uit:

Tabel 7.2 - Verdeling van de bedrijven met mogelijke behoefte aan Nederlandse werknemers en de totale response naar branche (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n is respectievelijk 252 en 420)

	bedrijven met potentiele behoefte aan Nederlandse werknemers	totale response
- industrie	22%	21%
- bouwnijverheid	7%	12%
- 'Handwerk'	16%	16%
- handel	29%	27%
- horeca	1%	1%
- vervoer	7%	6%
- zakelijke dienstverlening	14%	11%
- onderwijs	0%	0%
- zorgsector	2%	3%
- overig	2%	2%
Totaal (= 100%)	252	420

7.2 Behoeftte aan Nederlandse arbeidskrachten

7.2.1 Motieven en belemmeringen

Tijdens de enquête is de vraag voorgelegd welke motieven bedrijven hebben voor het mogelijk aantrekken van Nederlandse werknemers.

*Tabel 7.3 - Motieven voor potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers (geper-
centageerd is in horizontale richting; alleen bedrijven met 5 of meer werknemers)*

	bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 252)
Percentage bedrijven dat:	
- krapte op Nederlandse arbeidsmarkt verwacht	19%
- de kwaliteit van Nederlandse arbeidskrachten onvoldoende acht	11%
- vertrouwen heeft in kwaliteit Nederlandse arbeidskrachten (algemeen)	63%
- een voorkeur heeft voor Nederlandse arbeidskrachten bij bepaalde functies	23%
- een voorkeur heeft voor Nederlandse arbeidskrachten bij werk voor Nederlandse opdrachtgevers of markt	55%
- aangeeft dat nationaliteit geen rol speelt bij zoeken naar kwalitatief goed personeel	12%
- (ook) nog andere motieven noemt	6%

Wordt vervolgens gekeken naar de belangrijkste *belemmeringen*, die worden genoemd voor het kunnen aantrekken van Nederlandse werknemers, dan valt allereerst op dat bijna driekwart van de respondenten aangeeft geen belemmeringen te zien (zie tabel 7.4).

*Tabel 7.4 - Belemmeringen voor het aantrekken van Nederlandse werknemers (alleen
bedrijven met 5 of meer werknemers)*

	bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 252)
Percentage bedrijven dat:	
- verwacht dat er taalproblemen zullen optreden	0%
- geen belemmeringen ziet voor het aantrekken van Nederlandse werknemers	72%
- problemen verwacht in relatie tot de sociale en fiscale regelgeving	0%
- de reisafstand (woon-werkverkeer) als probleem ziet	0%
- geen zicht op kwalificaties van Nederlandse werknemers	3%
- onbekendheid met bemiddelende instanties	5%

7.2.2 Werving en selectie

Indien de vraag naar een Nederlandse werknemer zich concreet voordoet, dan zou men voor wat betreft de werving in 22 procent van alle gevallen kiezen voor het plaatsen van een personeelsadvertentie in een Nederlandse krant. Inschakeling van een Nederlands of een Duits arbeidsbureau zou in respectievelijk 19 en 17 procent plaatsvinden. Andere door de bedrijven genoemde manieren om Nederlandse werknemers te werven zijn: advertentie in Duitse dagbladen, via informele kanalen en via uitzendbureaus.

Functies voor Nederlandse werknemers

Bij de behoefte aan Nederlandse werknemers denkt de grootste groep van de bedrijven (ruim 19%) aan functies in de (directe) productie.

7.3 Overige kenmerken van de bedrijven

Tabel 7.5 - Percentage bedrijven met mogelijke behoefte aan Nederlandse werknemers naar een enkele centrale onderwerpen (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers)

	bedrijven met 5 of meer werknemers (n = 252)
I. percentage bedrijven dat werk verricht voor Nederlandse opdrachtgevers	42%
II. percentage bedrijven dat samenwerkt met Nederlandse bedrijven	42%
III. percentage bedrijven met mogelijkheden voor stages voor leerlingen uit Duitsland	47%
IV. percentage bedrijven waarvan Duitse werknemers woonachtig zijn in Nederland	4%
V. percentage bedrijven waarvan het aantal werknemers de afgelopen jaren:	
- is toegenomen	35%
- stabiel is gebleven	45%
- is afgenomen	20%

Opdrachten voor Nederlandse opdrachtgevers?

Van de bedrijven met vijf of meer werknemers blijken twee op de vijf zaken te doen met Nederlandse opdrachtgevers. Voor ruim de helft van de bedrijven, die actief zijn op de Nederlandse markt, geldt dat er sprake is van een stabiele markt, terwijl voor een derde die markt is afgenomen. In de overige gevallen blijkt de omvang van de opdrachten voor Nederlandse opdrachtgevers toe te nemen. De opdrachten voor Nederlandse opdrachtgevers worden in ca. 30 procent van alle gevallen met enige regelmaat ook in Nederland zelf uitgevoerd. Twee vijfde van alle bedrijven werkt samen met Nederlandse bedrijven (zie tabel). Een nevenvestiging in Nederland komen in minder dan 10 procent van de bedrijven voor.

Geschikt als leerbedrijf voor Nederlandse leerlingen?

Parallel aan de mogelijke behoefte aan Nederlandse werknemers geeft een groot aantal bedrijven (47%) aan ook mogelijkheden te zien om te functioneren als stage- of leerbedrijf voor Nederlandse leerlingen.

Duitse werknemers woonachtig in Nederland?

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat in 4 procent van alle bedrijven Duitse werknemers werkzaam zijn, die in Nederland wonen. Doorgaans gaat het om één werknemer per bedrijf. Die werknemers wonen zonder uitzondering in het directe grensgebied, i.c. in de Nederlandse delen van de beide euregio's.

8 Kenmerken van Nederlandse beroepspendelaars en hun Duitse bedrijven

8.1 Inleiding: verdeling naar grootteklasse, branche en euregio

Verdeling naar grootteklasse

In hoofdstuk 6 is vastgesteld dat in 141 van de in totaal 598 Duitse bedrijven, die deelgenomen hebben aan het onderzoek, één of meer Nederlandse werknemers werkzaam zijn of recent werkzaam zijn geweest. Uit onderstaande tabel met de verdeling naar grootteklasse (= aantal werknemers) kan worden opgemaakt dat het in dienst hebben van Nederlandse werknemers bij elke categorie bedrijven voorkomt. Voorts ligt het in de rede om te concluderen dat het vaker voorkomt dat bedrijven met 10 of meer werknemers een Nederlander in dienst hebben dan bij de kleinere bedrijven. Vanwege de onduidelijkheden over de vraag of en in hoeverre de steekproef representatief is (vgl. hoofdstuk 6), kunnen aan de verdeling binnen de (selectieve) responsegroep op dit punt geen verdere conclusies worden verbonden.

Tabel 8.1 - Verdeling van de bedrijven met Nederlandse werknemers naar grootteklasse

	abs.	rel.
- 2-5 werknemers	18	13%
- 5-10 werknemers	25	18%
- 10-100 werknemers	57	40%
- meer dan 100 werknemers	41	29%
Totaal	141	100%

Omwille van de vergelijkbaarheid met de gegevens van deel 1 van het onderzoek (onder Nederlandse bedrijven) wordt in het navolgende alleen gerapporteerd over bedrijven met 5 of meer werknemers. Het gaat dan om 123 bedrijven met Nederlandse werknemers en 420 bedrijven uit de totale responsegroep.

Verdeling naar branche

Uit tabel 8.3¹ kan worden opgemaakt dat binnen de onderzochte groep bedrijven Nederlandse werknemers met name worden aangetroffen in de industrie en in de handel. Daarna volgen de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening. De verdeling binnen de

1 Tabel 8.2 is komen te vervallen. Om de vergelijkbaarheid met het eerste deel te waarborgen is de nummering van de overige tabellen daaraan aangepast.

categorie bedrijven met Nederlandse werknemers komt min of meer overeen met die in de totale responsgroep van bedrijven met 5 of meer werknemers. Dit met uitzondering van een oververtegenwoordiging van de industriële bedrijven en *ondervertegenwoordiging* van de bedrijven uit het 'Handwerk' in de groep bedrijven met Nederlandse werknemers. Ook hier geldt dat in verband met de selectiviteit de nodige voorzichtigheid dient te worden betracht bij de interpretatie van de gegevens.

Tabel 8.3 - Verdeling van de bedrijven met Nederlandse werknemers naar branche (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n is respectievelijk 123 en 420)

	bedrijven met Nederlandse werknemers	totale response
- industrie	27%	21%
- bouwnijverheid	16%	12%
- 'Handwerk'	8%	16%
- handel	28%	27%
- horeca	0%	1%
- vervoer	7%	6%
- zakelijke dienstverlening	11%	11%
- onderwijs	0%	0%
- zorgsector	2%	3%
- overig	1%	2%
Totaal (= 100%)	123	420

Verdeling naar Euregio

Tabel 8.4 - Verdeling van de bedrijven met Nederlandse werknemers naar euregio (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 123)

	perc.
- Euregio Rijn-Waal	78%
- euregio rijn-maas-noord	22%
Totaal (= 100%)	123

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat er sprake is van een scheve verdeling van het aantal bedrijven met Nederlandse werknemers over de beide euregio's. Rekening houdend met de scheve verdeling in de steekproef (vgl. hoofdstuk 6) kan geconcludeerd worden dat

het in de Euregio Rijn-Waal verhoudingsgewijs twee maal zo vaak voorkomt dat in een bedrijf een of meer Nederlandse werknemers worden aangetroffen.

8.2 Aantal Nederlandse werknemers

Over het aantal Nederlandse werknemers per bedrijf is al gerapporteerd in hoofdstuk 6. Resumerend: het gemiddelde aantal Nederlandse werknemers ligt rond de 5,5 (het aantal Nederlandse werknemers varieert in de onderzochte bedrijven van 1 tot maximaal 65). In de bedrijven met 5 of meer werknemers ligt het gemiddelde aantal Nederlanders nog iets hoger, namelijk bij ruim 6.

Onder de bedrijven met Nederlandse werknemers zitten een beperkt aantal bedrijven die al vanaf het begin van deze eeuw ervaringen hebben met het in dienst hebben van Nederlanders. Voor het merendeel geldt echter dat de ervaringen stammen van na de oorlog (te beginnen vanaf 1950). Pieken zijn er in 1977 en 1995.

Tabel 8.5 - Vergelijking tussen de drie typen bedrijven: percentageverdelingen op enkele centrale variabelen (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n is respectievelijk 45, 252 en 123)

	bedrijven zonder Nederlandse werknemers (n = 45)	bedrijven met potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers (n = 252)	bedrijven met Nederlandse werknemers (n = 123)
I. percentage bedrijven dat werk verricht voor Nederlandse opdrachtgevers	41%	42%	68%
II. percentage bedrijven dat samenwerkt met Nederlandse bedrijven	30%	42%	58%
III. percentage bedrijven met mogelijkheden voor stages voor Nederlandse leerlingen	21%	47%	64%
IV. percentage bedrijven waarvan Duitse werknemers in Nederland woonachtig zijn	7%	4%	26%
V. percentage bedrijven waarvan het aantal werknemers de afgelopen jaren:			
- is toegenomen	22%	35%	38%
- stabiel is gebleven	60%	45%	34%
- is afgenomen	18%	20%	28%

Ruim 60 procent van de bedrijven denkt dat het aantal Nederlandse werknemers in de komende tijd stabiel zal blijven. Bijna 19 procent voorziet een toename en 6 procent een

afname (de overig bedrijven - ruim 10 procent - zegt dat niet te weten). Deze percentages komen min of meer overeen met de gegevens over groei of krimp van het totale personeelsbestand van de ondernemingen (vgl. tabel 8.5¹). Overigens blijken de bedrijven met Nederlandse werknemers op het punt van groei van het personeelsbestand niet wezenlijk af te wijken van de bedrijven met een potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers en in positieve zin af te wijken van de bedrijven zonder (behoefte aan) Nederlandse werknemers. Daar staat, en dat is opvallend, tegenover dat onder de bedrijven met Nederlandse werknemers naar verhouding ook de meeste bedrijven blijken te zitten met een afnemend personeelsbestand.

8.3 Woon-werk-situatie: typologie van beroepspendelaars

In deze paragraaf komt, naar analogie van de rapportage over de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers, de vraag aan de orde of en in hoeverre de Nederlandse beroepspendelaars ook feitelijk pendelaars zijn. Nagegaan wordt of en in hoeverre ze in Nederland dan wel Duitsland wonen en met welke regelmaat ze de grens passeren. Nagegaan wordt ook of en in hoeverre het voorkomt dat Duitse werknemers van Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers in Nederland woonachtig zijn.

8.3.1 Woonplaats van de Nederlandse werknemers

Tabel 8.6 - Verdeling van de bedrijven naar de woonplaats van hun Nederlandse werknemers (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 123)

	abs.	rel.
Nederlandse werknemers zijn vooral woonachtig in:		
- Nederland	73	59%
- Duitsland	50	41%
Totaal	123	100%

Uit de gegevens van tabel 8.6 kan worden opgemaakt dat de grootste groep van de Nederlanders die in Duitsland werkzaam zijn in Nederland wonen en dus beschouwd kunnen worden als 'echte' pendelaars. Nauwkeuriger geformuleerd: zes op de tien van de bedrijven met Nederlandse werknemers geven aan dat die Nederlandse werknemers overwegend in Nederland wonen. En dus blijken van elke tien Nederlandse werknemers van Duitse bedrijven er vier in Duitsland te werken én te wonen.

¹ De overige gegevens van deze tabel worden elders aan de orde gesteld.

90 Procent van de echte pendelaars - zij die in Duitsland werken en in Nederland wonen (n = 73) - woont binnen een straal van 100 km van de Duitse grens en daarmee goeddeels binnen het Nederlandse deel van de beide euregio's. Worden reistijden van boven de twee uur buiten beschouwing gelaten (dat komt in ongeveer 10 van de 73 bedrijven voor), dan bedraagt de gemiddelde reistijd van de woonplaats naar de werkplaats ongeveer dertig minuten.

Verreweg de meeste van de echte pendelaars (88% van de bedrijven) pendelen elke werkdag op en neer tussen hun woon- en werkplaats. In ongeveer één op de tien gevallen is sprake van weekendpendelaars. Voor het overige geldt dat de pendelaars nog minder vaak heen en weer reizen.

In aansluiting op de rapportage over de stroom van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven worden de volgende categorieën beroepspendelaars onderscheiden (per categorie zijn - voor zover voorhanden - een of meerdere voorbeelden uit de diepte-interviews opgenomen):

a) Nederlandse beroepspendelaars die permanent in Duitsland wonen;

Illustratie 1

Dhr. B. is 42 jaar, Nederlander en directeur van een automatiseringsbedrijf, dat hij twee jaar geleden opgericht heeft. Het bedrijf opereert op de internationale markt maar merkwaardig genoeg (nog) niet in Nederland. Dhr. B. is geboren in een dorpje, gelegen in de buurt van Zaanstad, maar woont sinds lang in Duitsland. Hij voltooide zijn MTS-opleiding elektrotechniek 21 jaar geleden en werkt sindsdien in Duitsland.

Illustratie 2

Dhr. J. is 62 jaar oud. Hij heeft de Nederlandse nationaliteit (evenals later zijn kinderen) maar is in Duitsland geboren en getogen. Hij woont nog steeds in Duitsland. Dhr. J. is gediplomeerd timmerman en heeft veel jaren in de bouw gewerkt.

Hij werkt al 16 jaar full-time als portier in vaste dienst bij zijn huidige werkgever.

b) Nederlandse beroepspendelaars die in *Nederland* wonen en *dagelijks* naar Duitsland reizen voor hun werk;

Illustratie 1

Dhr. K. is 53 jaar oud. Na eerst zijn MULO-diploma behaald te hebben, volgde hij een HBO-opleiding. Momenteel werkt hij als regiomanager bij een Duitse dochteronderneming van een Nederlands chemie-concern. Hij is in het Nederlandse grensgebied woonachtig op 1,3 km afstand van de grens. De afstand tussen woonplaats en werk (17 km) overbrugt hij dagelijks met de auto. Het wegennet beoordeelt dhr. K. als redelijk goed, het openbaar vervoer als slecht. Indien hij met het openbaar vervoer naar zijn werk zou gaan, moet hij meerdere keren overstappen, hetgeen volstrekt zinloos voor hem is.

Illustratie 2

Mevr. H. is Nederlandse en 28 jaar oud. Ze is aan de universiteit van Nijmegen afgestudeerd in Duitslandstudies. Nadat ze na drie maanden nog geen baan had gevonden, schreef zij zich bij haar voormalige stagebedrijf het Duitse arbeidsbureau als werkzoekende in. Momenteel heeft zij een driejarig contract en werkt full-time op de afdeling Verkoop van chemisch industrieel bedrijf. Het bedrijf waar zij werkzaam is, opereert op de internationale markt (ook de Nederlandse), derhalve komt mevr. H. regelmatig in contact met Nederlandse klanten. Door haar beheersing van de Nederlandse taal is dit toevallig zo gegroeid: kennis van de Nederlandse taal was geen specifieke functie-eis bij de sollicitatie. Mevr. H. woont in Nederland, op 25 km afstand van haar werkplek. Zij rijdt elke dag met de auto naar haar werk. Indien de verbindingen van het openbaar vervoer echter beter geregeld zouden zijn, zou ze daar de voorkeur aan geven. De bestaande busverbinding naar haar werk vindt zij onvoldoende: ze moet 3 keer overstappen.

(vervolg) Illustratie 3

Mevr. W. is Nederlandse en 31 jaar. Zij is sinds 4 jaar werkzaam als directiesecretaresse bij een Nederlandse directeur van een bedrijf gespecialiseerd in beveiliging (alarminstallaties). Mevr. W. woont in Nederland op ongeveer 25 km van de grens en zij pendelt elke dag heen en weer tussen woonplaats en werk. Het wegennet in de grensgebieden is goed: ze kan met de auto moeiteloos haar werkplek bereiken. Ze neemt aan dat dit met het openbaar vervoer moeilijker zo niet onmogelijk is, kan hier echter geen gefundeerd oordeel over geven.

c) Nederlandse beroepspendelaars die in *Nederland* wonen en *wekelijks* naar Duitsland reizen voor hun werk;

Illustratie

Dhr. Wi. is Nederlander en 22 jaar oud. Hij heeft in het kader van zijn HBO opleiding aan de Hogere Agrarische School (richting bedrijfseconomie- Kwaliteit en logistiek-) een stage van 13 weken bij een bedrijf in het Duitse grensgebied doorlopen. Het stagebedrijf fabriceert en levert diepvriesproducten binnen Europa. Het bedrijf stelde als voorwaarde om de stage te erkennen zowel een ondertekende stageovereenkomst als een in het Duits geschreven eindrapportage en de stagiaire moest eveneens woonruimte zoeken in de plaats waar het bedrijf gevestigd was.

De grensoverschrijdende infrastructuur vindt dhr. Wi. goed. De situatie binnen het openbaar vervoer kan hij niet goed beoordelen. Hij weet wel dat er geen verbindingen zijn tussen zijn woonplaats en stageplaats.

- d) Nederlandse beroepspendelaars die in *Nederland* wonen en *een keer in de twee weken of nog minder vaak* naar Duitsland reizen voor hun werk;

geen illustratie voorhanden

Verkeersverbindingen

Uit bovenstaande illustraties kan al worden opgemaakt dat de Nederlandse pendelaars een positief oordeel hebben over de kwaliteit van de verkeersverbindingen tussen de Nederlandse woonplaats en hun bedrijf in Duitsland en een uitgesproken negatief oordeel over de openbaar vervoersvoorzieningen. Dit beeld wordt bevestigd door de gegevens uit de enquête onder de bedrijven met Nederlandse werknemers: bijna 80 procent van de bedrijven noemt de verkeersverbindingen goed tot zeer goed. Slechts enkele bedrijven (4%) noemt ze slecht. De meeste beroepspendelaars reizen per auto. Ruim 8 procent van de bedrijven geeft aan dat de betrokken pendelaars gezamenlijk reizen (car-poolen).

Voor zover de bedrijven zicht hebben op de kwaliteit van het grensoverschrijdend openbaar vervoer - bijna een kwart van de betrokken bedrijven kan geen oordeel vormen - komt ook het merendeel van de bedrijven tot de conclusie dat de openbaar vervoersvoorzieningen te wensen overlaten. Slechts een kleine 10 procent heeft een positief oordeel.

8.3.2 Duitse werknemers woonachtig in Nederland?

In 26 procent (!) van de onderzochte bedrijven komt het voor dat één of meer van de *Duitse* werknemers van die bedrijven in Nederland woont (vgl. tabel 8.5). Van de betreffende Duitse werknemers woont 96 procent in het Nederlandse gebied van een van de beide euri-o's. De rest woont daarbuiten. Uit de tabel kan ook worden opgemaakt dat voor de beide andere typen bedrijven (zonder en met potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers) geldt dat het veel minder vaak voorkomt dat één of meer van hun Duitse werknemers in Nederland woont (respectievelijk 7 en 4%).

8.4 Werving en selectie van Nederlandse werknemers

Uit de door de bedrijven gegeven antwoorden kan worden opgemaakt, dat voor verreweg de meeste van de bedrijven met Nederlandse werknemers geldt dat zij *niet* doelbewust naar Nederlandse werknemers hebben gezocht (83% niet en 17% wel).

Tabel 8.7 - Wijze van werven van Nederlandse werknemers: verdeling in de totale groep (n=123) en uitgesplitst naar bedrijven die al dan niet doelbewust Nederlandse werknemers werven

	Bedrijven die doelbewust Nederlandse werk- nemers werven	bedrijven die niet doelbewust Nederlandse werk- nemers werven	Totaal bedrijven met meer dan 5 werknemers
Het werven van Nederlandse werk- nemers verloopt:			
- via het arbeidsbureau	10%	1%	2%
- via het uitzendbureau	5%	2%	3%
- via advertenties in Nederlandse dagbladen	33%	7%	12%
- via advertenties in Duitse dagbladen	0%	7%	6%
- via informele kanalen	9%	13%	13%
- via open sollicitaties	5%	7%	6%
- zonder dat bijzondere wegen worden bewandeld	10%	42%	36%
- op een nog andere wijze	28%	21%	22%
Totaal (= 100%)	21	102	123

De werving en selectie van de Nederlandse werknemers verloopt in een derde van alle gevallen zonder dat bijzondere wegen worden bewandeld. Daar van afgezien, vormt het plaatsen van personeelsadvertenties in Nederlandse en Duitse dagbladen (respectievelijk 12 en 6%) de belangrijkste wijze van werven van Nederlands personeel. Ongeveer even belangrijk, althans voor wat betreft de totale groep van bedrijven, is het werven via informele kanalen ('via-via'; 13%). Het arbeidsbureau speelt voor slechts enkele bedrijven een rol bij de werving van Nederlandse werknemers.

Bedrijven die doelbewust Nederlandse werknemers aantrekken verschillen in hun zoekgedrag op een aantal punten van de bedrijven die dat niet doen. Ten eerste plaatsen de bedrijven die doelbewust gezocht hebben veel vaker advertenties in Nederlandse dagbladen. Zij adverteren niet in Duitse dagbladen als ze Nederlandse werknemers willen werven. Hoewel de verschillen statistisch niet significant zijn (het gaat ook hier om slechts enkele bedrijven), lijkt ten tweede de kans groter dat ze gebruik maken van de hulp van het arbeidsbureau. En ten slotte geven deze bedrijven, uiteraard, veel minder vaak aan dat ze geen bijzondere wegen bewandeld hebben bij het aantrekken van Nederlandse werknemers.

De Nederlandse werknemers van de bedrijven die daar doelbewust naar op zoek zijn (geweest) blijken veel minder vaak in Duitsland te wonen dan hun Nederlandse collega's in de andere bedrijven. Sterker nog: de Nederlandse werknemers die in Duitsland wonen, zijn bijna zonder uitzondering, namelijk in 96 procent van die gevallen, werkzaam in een bedrijf dat niet doelbewust naar Nederlandse werknemers heeft gezocht of zoekt.

Voorts zijn de bedrijven die doelbewust zoeken naar Nederlandse werknemers ten opzichte van de verdeling in de totale groep van bedrijven met Nederlandse werknemers licht oververtegenwoordigd in de industrie en de handel en licht ondervertegenwoordigd in de bouwnijverheid en het handwerk. Bij grotere bedrijven met meer dan 100 werknemers komt het verhoudingsgewijs vaker voor dat doelbewust gezocht wordt naar Nederlandse werknemers dan bij de kleinere bedrijven met minder dan 10 werknemers. Voor de tussencategorie zijn er geen verschillen.

Uit de interviews met beroepspendelaars komt, zoals blijkt uit onderstaande en de eerder gegeven illustraties, het beeld naar voren dat het initiatief bij het verwerven van een baan in Duitsland veelal bij de pendelaars zelf ligt. De derde en vierde illustratie zijn voorbeelden van bedrijven, die doelbewust Nederlandse werknemers hebben aangetrokken.

Illustratie 1

Dhr. Z. kwam aan zijn huidige baan doordat hij steeds weer bij het douanekantoor informeerde. Hij benaderde herhaaldelijk de medewerkers van de afdelingen expeditie en invoerrechten. Via deze directe manier van presentatie heeft hij zijn baan gekregen.

Illustratie 2

Via mond-op-mond-reclame door het contact met een ex-collega vond dhr. K. zijn huidige baan. Dhr. K. hoorde van de vacature en solliciteerde en kreeg de baan.

Illustratie 3

Na haar Atheneumopleiding sloot mevr. W. een secretaresseopleiding af en solliciteerde naar aanleiding van een advertentie in een Nederlandse krant bij een bedrijf. Het bedrijf adverteerde bewust in een Nederlandse krant vanwege het feit dat de Nederlandse directeur een secretaresse zocht die zowel Duits als Nederlands in woord en schrift beheerste. Zij zijn echter de enige Nederlanders tussen Duitse collega's.

Illustratie 4

De drie Nederlandse monteurs die momenteel in het bedrijf werkzaam zijn, zijn jaren geleden via een Nederlands filiaal overgenomen. Toentertijd heeft men gevraagd of deze werknemers in het Duitse filiaal wilden komen werken. Momenteel werken er meer Nederlanders.

8.5 Motieven voor het aantrekken van Nederlandse werknemers

Motieven

Het belangrijkste motief om Nederlanders in dienst te nemen is het vertrouwen dat men heeft in het niveau van het Nederlandse vakmanschap. Ruim een derde van de bedrijven met Nederlandse werknemers trekt hen die Nederlanders aan vanwege de uitstekende vakkwalificaties. Daarbij wijken de bedrijven die niet bewust op zoek zijn gegaan naar Nederlandse werknemers niet af van bedrijven die dat wel hebben gedaan. Wel is het zo dat de overige bedrijven, die niet speciaal op zoek zijn naar Nederlandse werknemers, de vraag naar de motieven veel vaker met 'weet niet' beantwoorden dan de bedrijven die doelbewust Nederlanders aantrekken (41 tegenover 5%) en zijn hun Nederlandse werknemers ook iets vaker afkomstig van een Nederlands moeder- of dochterbedrijf (7 tegenover 5%). Voor de bedrijven die bewust Nederlanders in dienst nemen spelen verder het onderhouden van een goede relatie met Nederlandse klanten van het bedrijf (25%) en de krapte op de Duitse arbeidsmarkt (14%) een rol bij het aantrekken van Nederlandse werknemers.

Illustratie

Uit een van de eerdere illustraties, waaruit bleek dat het aantrekken van een Nederlandse werkneemster vooral te maken had met het feit dat de baas zelf uit Nederland afkomstig was, kan worden opgemaakt dat van de kant van de bedrijven soms heel persoonlijke motieven een rol spelen.

Voor zover de interviews met pendelaars daar zicht op geven, wordt duidelijk dat het aantrekken van Nederlandse werknemers (mede) verband lijkt te houden met het internationale karakter van het werk en meer in het bijzonder met het werken voor of met Nederlandse klanten of opdrachtgevers.

De motieven van de geïnterviewde Nederlanders om in Duitsland te gaan werken hebben veelal te maken met arbeidsmarktoverwegingen: men kon in Nederland geen werk vinden en heeft daarom de blik gericht op de Duitse arbeidsmarkt. Soms gaat het echter om motieven van persoonlijke aard, zoals het hebben van een Duitse partner of het al lang (soms van kind af aan) in Duitsland woonachtig zijn.

Werkzaamheden voor Nederlandse opdrachtgevers?

Van alle bedrijven met Nederlandse werknemers verricht twee derde opdrachten voor Nederlandse bedrijven (vgl. tabel 8.5). Bij de beide andere categorieën bedrijven komt dat minder vaak voor, namelijk maar bij twee op de vijf bedrijven. Iets soortgelijks geldt ook voor het samenwerken met Nederlandse bedrijven: het komt vaker voor dat bedrijven met Nederlandse werknemers samen werken met Nederlandse bedrijven dan bedrijven zonder (behoefte aan) Nederlandse werknemers. Daarbij geldt overigens dat verhoudingsgewijs meer bedrijven met een potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers samenwerken met Nederlandse bedrijven dan bedrijven die een dergelijke behoefte niet hebben (42 tegenover 30%). In een zesde van alle gevallen komt het voor dat personeel van het eigen bedrijf wordt uitgeleend aan de Nederlandse partner.

Voor bijna een op de drie van bedrijven, die opdrachten uitvoeren voor Nederlandse klanten, geldt dat dat de laatste jaren is toegenomen. Voor eveneens een derde van de bedrijven is dat stabiel gebleven, terwijl een op de tien een daling van de opdrachten voor Nederlandse klanten constateert. De overige respondenten hebben de betreffende vraag met 'weet niet' beantwoord.

Het werk voor Nederlandse opdrachtgevers wordt in ongeveer de helft van de gevallen geheel of gedeeltelijk in Nederland uitgevoerd (15% van werkzaamheden vindt geheel in Nederland plaats). Het is in dat licht niet verwonderlijk dat in eveneens ongeveer de helft van alle gevallen sprake is van regelmatige dienstreizen naar Nederland.

Het merendeel van de bedrijven met Nederlandse werknemers (80%) is volledig in Duits bezit. Van de rest is driekwart in Nederlandse handen. In ruim een kwart van de gevallen is ten slotte sprake van (het denken over) een nevenvestiging in Nederland.

Belemmeringen in het aantrekken van Nederlandse werknemers

Verreweg de meeste bedrijven met Nederlandse werknemers (88%) zien geen bijzondere problemen of knelpunten bij het aantrekken of in dienst nemen van Nederlandse werknemers. Let wel: het gaat hier om bedrijven waar reeds één of meer Nederlandse werknemers werkzaam zijn en die derhalve eventuele problemen, mochten die al bestaan hebben, overwonnen hebben. Het feit dat het merendeel van deze groep van bedrijven nu geen

problemen signaleert, wil dus niet zonder meer zeggen dat er 'sowieso' geen problemen zijn. Wat wel geconstateerd kan worden, is dat die eventuele problemen te overwinnen zijn.

Tabel 8.8 - Belemmeringen voor het aantrekken van Nederlandse werknemers (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 123)

Percentage bedrijven dat:	
- geen belemmeringen ziet voor het aantrekken van Nederlandse werknemers	88%
- de gebrekkige beheersing van de Duitse taal als probleem constateert	3%
- aangeeft dat de looneisen van Nederlandse werknemers veelal te hoog zijn	1%
- problemen met betrekking tot de sociale en fiscale regelgeving ervaart	1%
- andere, meer specifieke problemen	7%
Totaal (= 100%)	123

Naast het beperkt aantal bedrijven dat taalproblemen noemt, wordt door enkele bedrijven gewezen op het probleem van de afstand tussen woon- en werkplaats ('Manche wohnen zu weit weg, um täglich pendeln zu können'). Dit type problemen hebben slechts bij hoge uitzondering (minder dan 1%) het aannemen van een Nederlandse werknemer metterdaad in de weg gestaan.

Op eventuele problemen op persoonlijk vlak, i.c. op het niveau van de individuele beroepspendelaar, geven de diepte-interviews met de Nederlandse pendelaars enig uitsluitsel (zie illustraties). Veel van de genoemde problemen zijn te karakteriseren als 'problemen van bureaucratische aard', die te maken hebben met de (soms) starre toepassing van tal van regelingen op het gebied van het verkrijgen van kinderbijslag, belastingen, ziektekostenverzekering, overschrijven van het rijbewijs, etc. Over de overgang naar of het werken voor een Duitse werkgever worden geen noemenswaardige problemen gemeld.

Illustratie 1

Op de vraag naar problemen van bureaucratische aard die dhr. Z. ondervond in verband met zijn werk in Duitsland, somde hij aan de lopende band problemen op. Zo kan hij zijn huis niet van de belastingen aftrekken. Hij heeft steeds weer strubbelingen met (veelal Duitse) instanties bijvoorbeeld met betrekking tot de kinderbijslag die hij eens in de zoveel tijd niet krijgt waarop hij dan weer nieuwe aanvragen moeten indienen. Indien zich moeilijkheden voordoen, kan hij die meestal zelf oplossen. Wanneer dit niet het geval mocht zijn, dan weet hij tot wie zij zich voor hulp kan wenden (bijvoorbeeld de Vereniging van Europese Grensland Bewoners of het Bureau Duitse Zaken in Nijmegen).

Illustratie 2

Dhr. K. heeft met name in de overgangsfase van een Nederlandse naar een Duitse werkgever problemen van bureaucratische aard ondervonden. Het betrof o.a. problemen met de ziektekostenverzekering (in Duitsland is men voor een hogere bijdrage minder goed verzekerd), en met het overschrijven van het rijbewijs. Alles is echter ten goede gekeerd. Hij zou werknemers, die erover denken in het buitenland te gaan werken, de raad willen geven om zich van te voren goed te informeren over de consequenties zeker met betrekking tot de sociale verzekeringen (ziektekostenverzekering/ziektewet, W.W). Hij vindt het ook nodig dat er meer ruchtbaarheid wordt gegeven aan de problematiek van de grensgangers. Bij problemen zou hij zich wenden tot de Vereniging van Europese Grensland Bewoners.

Illustratie 3

Dhr. B. kan zich geen problemen of belemmeringen van bureaucratische aard herinneren bij zijn indiensttreding in het buurland. Hij verwacht ook niet anders: per slot van rekening heeft een Nederlandse werknemer officieel dezelfde rechten als een Duitse werknemer.

Illustratie 4

Mevr. H. heeft met betrekking tot haar indiensttreding in Duitsland geen problemen met de Duitse - of Nederlandse - bureaucratie ondervonden. Het bedrijf heeft alles goed geregeld. Bij eventuele problemen zou zij zich wenden tot het Bureau Duitse Zaken in Nijmegen of tot de Vereniging van Europese Grensland Bewoners.

Illustratie 5

Volgens dhr. R. (personeelsafdeling van een Duits bedrijf) zijn er nauwelijks problemen met het in dienst nemen en houden van Nederlandse werknemers. De Nederlandse werknemers beheersen de Duitse taal zeer goed dus taalproblemen (onvoldoende taalkennis) heeft bij een benoeming nooit een rol gespeeld. Lastig is wel het feit dat de Nederlandse werknemers elke drie tot vier maanden moeten aantonen (omslachtig) voor hoeveel kinderen zij kinderbijslag willen ontvangen. Deze situatie zou snel veranderd moeten worden. Indien zich eens grotere problemen met Nederlandse instanties zouden voordoen is men vanuit het bedrijf ervan overtuigd dat het bedrijf die zelf kan oplossen.

Tegenover de - overigens dus spaarzame - belemmeringen staat voor twee derde van de bedrijven het (grote) voordeel dat van het in dienst hebben van Nederlandse werknemers een positieve invloed uitgaat op het bedrijfsklimaat. Van het bedrijfsklimaat van de Duitse bedrijven wordt door de geïnterviewde beroepspendelaars constateert dat de hiërarchie in Duitse bedrijven sterker geprononceerd is dan in Nederlandse bedrijven ('de chef is ook echt de baas'). Het gaat er formeler, strikter aan toe.

8.6 Type functies van Nederlandse werknemers

Meer dan de helft van de Nederlandse beroepspendelaars (52%) blijkt werkzaam te zijn in een productiefunctie (vgl. Tabel 8.9). Daarna volgen functies in de verkoop en de administratie (respectievelijk 18% en 11%). 14 Procent is werkzaam in het (midden-)management van de bedrijven.

In de industrie en de 'Handwerksbetriebe' blijken de pendelaars naast productiefuncties (betreft in beide gevallen voor ongeveer de helft van de pendelaars) ook functies in het (midden-)management en de administratie te bezetten. In de bouwbedrijven zijn de Nederlandse werknemers vooral werkzaam in de productie (geldt voor 85% van de betrokken bedrijven uit die sector). In de detailhandel is ongeveer een derde van de pendelaars werkzaam in de verkoop, een derde in de productie en de rest is gespreid over de andere functiecategorieën.

Tabel 8.9 - Functies en arbeidsvoorwaarden van Nederlandse werknemers (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 123)

I. Verdeling naar functie:	
- managementfuncties	8%
- kaderfuncties (middenmanagement)	6%
- productiefuncties	52%
- zorgverleningsfuncties	2%
- functies in de verkoop	18%
- administratieve functies	11%
- overige functies	3%
II. Verdeling naar type arbeidsovereenkomst:	
- aanstelling voor bepaalde tijd	3%
- aanstelling voor onbepaalde tijd	84%
- aanstelling via uitzendbureau	0%
- overig (free lance, onbekend)	13%
III. Verdeling naar omvang van de aanstelling:	
- full time	91%
- part time	5%
- urencontract	4%
IV. Gemiddelde verblijfsduur in het bedrijf: 9,6 jaar	
V. Verdeling naar geslacht:	
- man	85%
- vrouw	15%

Uit de tabel kan ook worden opgemaakt dat de meeste van de Nederlandse werknemers van het mannelijke geslacht zijn (in 84% van de bedrijven), dat de meesten een full time aanstelling hebben (91%) en dat daarbij meestal sprake is van een aanstelling voor onbepaalde tijd (8%). In de overige bedrijven is, voor zover de respondenten daar van op de hoogte waren, sprake van buiten-cao aanstellingen, free lance contracten, aanstellingen

'ohne Sozialabgaben' of aanstellingen als leerling-werknemer. Minder dan 10 procent van alle pendelaars heeft een urencontract of een part time aanstelling. De gemiddelde aanstellingsperiode bedraagt bijna 10 jaar.

Kwalificatieprofiel

Het kwalificatieprofiel van de Nederlandse werknemers komt volgens de informatie van 86 procent van de betrokken bedrijven overeen met de gestelde eisen. Een gering aantal bedrijven meent dat het kwalificatieprofiel van de Nederlandse werknemers minder goed of juist beter aansluit bij de functie-eisen (vgl. Tabel 8.10). In aansluiting daarop is de overgrote meerderheid van de bedrijven ook van mening dat het kwalificatieprofiel van de pendelaars identiek is aan dat van hun Duitse collega's. Ze zijn met andere woorden even goed geschoold. Uit het feit dat een belangrijke meerderheid van de bedrijven (87%) van mening is dat het nodig is dat Duits wordt onderwezen op Nederlandse scholen, kan echter ook worden afgeleid dat kennis van de Duitse taal een voorwaarde is om als Nederlandse werknemer goed te kunnen functioneren in een Duits bedrijf.

Illustratie 1

Bij sollicitatiegesprekken met Duitse werkgevers speelde zijn Nederlands diploma nooit een rol. Men veronderstelde wel een officieel Nederlands diploma, en is er van uit gegaan dat dat overeen zou komen met de functie-eisen die in Duitsland gesteld worden. Met name de kennis van de Duitse cultuur en taal werd als belangrijk ervaren voor de beroepsuitoefening in Duitsland.

Illustratie 2

De erkenning van haar diploma heeft voor mevr. H. bij het sollicitatiegesprek met haar huidige werkgever geen rol gespeeld: belangrijk was dat ze het diploma had. Specifiek vroeg men wel naar haar kennis op het gebied van Duits, Engels en computerkunde. Deze kennis en vaardigheden die op haar diploma so wie so niet beschreven zijn.

Illustratie 3

In de loop van de tijd heeft dhr. L. in zijn functie als directeur ook een aantal Nederlanders in zijn Duits bedrijf aangenomen. De vraag naar vergelijkbaarheid en erkenning van diploma's heeft nooit een rol gespeeld, wel de ervaring. Daarbij stelde hij wel vast dat zij slecht op de hoogte waren van de regelgeving bij het werken in een Duits bedrijf wat ertoe leidde dat ze daarom aarzelen om een betrekking te aanvaarden. Derhalve adviseert hij iedereen die aan de andere kant van de grens wil werken om zich van te voren goed te informeren.

Wel blijkt 6 procent van de bedrijven problemen te hebben gehad met de erkenning van het in Nederland verworven diploma. Het blijkt te gaan om drie bedrijven uit de industrie, twee uit de bouw en één uit de zakelijke dienstverlening en om functies in de productie en de verkoop.

Tabel 8.10 - Het kwalificatieprofiel van Nederlandse werknemers (alleen bedrijven met 5 of meer werknemers; n = 123)

I.	Komt het profiel van Nederlandse werknemers overeen met de functie-eisen?	
-	Nederlandse werknemers zijn beter geschoold	1%
-	profiel is identiek	86%
-	Nederlandse werknemers zijn minder goed geschoold	3%
-	weet niet	10%
II.	Komt het profiel van Nederlandse werknemers overeen met dat van Duitse werknemers in eenzelfde functie?	
-	Nederlandse werknemers zijn beter geschoold	2%
-	profiel is identiek	89%
-	Nederlandse werknemers zijn minder goed geschoold	1%
-	weet niet	8%
III.	Problemen met erkenning van diploma's?	
-	ja	6%
-	neen	94%
IV.	Behoeftte aan grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van beroepsopleidingen?	
-	ja	38%
-	neen	52%
-	weet niet	10%
V.	Belangrijk dat het vak Duits onderwezen wordt in het Nederlandse grensgebied?	
-	ja	87%
-	neen	13%

Ondanks de relatief geringe problemen met betrekking tot de vergelijkbaarheid en erkenning van de kwalificaties van de Nederlandse werknemers, is ten slotte een vrij grote groep van de Duitse bedrijven voorstander van grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van het beroepsonderwijs. Ongeveer twee derde van de bedrijven zegt dan ook bereid en in staat te zijn om als stagebedrijf voor Nederlandse leerlingen uit het beroeps- onderwijs te fungeren (vgl. Tabel 8.5).

9 Conclusies deel 2

Aantal bedrijven met en zonder Nederlandse werknemers

1. In het onderzoek werden in totaal 141 bedrijven aangetroffen met Nederlandse werknemers. Aangezien er geen mogelijkheden waren om een representatieve steekproef samen te stellen door het ontbreken van vergelijkingsmateriaal met de totale bedrijven in het onderzoeksgebied, kan er geen schatting gegeven worden van het totaal van bedrijven met Nederlandse werknemers of van de pendelaarsstroom zelf. Toch kan vanwege de hoge trefkans bij de enquête onder de bedrijven (van de 598 bedrijven hadden er 141 een Nederlander in dienst, terwijl bij de Nederlandse bedrijven van de 1.171 er slechts in 109 gevallen een Duitse werknemer in dienst was) vermoed worden dat de pendelaarsstroom van Nederland naar Duitsland groter is dan in omgekeerde richting. Bij de verdeling van de bedrijven met Nederlandse werknemers over de beide euregio's is er eveneens sprake van een ongelijke verdeling, die wellicht echter te wijten is aan de steekproef. Bij de steekproef zijn de bedrijven niet gelijkmatig over de beide euregio's verdeeld (zie eerder genoemde oorzaken).
2. De conclusie uit het eerste onderzoeksrapport met betrekking tot de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers blijkt ook op te gaan voor de Duitse bedrijven met Nederlandse werknemers: de kleinere bedrijven scoren veel hoger dan de grotere. Het aantal bedrijven met minder dan 5 werknemers (13%) was groter dan op voorhand werd aangenomen.
3. Nederlandse beroepspendelaars komen in alle branches voor, met name echter binnen de industrie en handel en in iets mindere mate de bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening. De verdeling binnen de categorie bedrijven met Nederlandse werknemers komt bijna geheel overeen met het totale beeld binnen de bedrijven met 5 of meer werknemers. Geconstateerd kan wel worden dat de industriebranche met Nederlandse werknemers enigszins oververtegenwoordigd is en de ambachtelijke bedrijven ondervertegenwoordigd zijn. Dit is vanwege de representativiteit van de responsgroep echter een voorzichtige conclusie.
4. In totaal hebben 598 bedrijven aan het onderzoek deelgenomen. In 141 van die bedrijven zijn één of meer Nederlandse werknemers werkzaam. Bij de overige bedrijven kan een onderscheid worden gemaakt tussen bedrijven, die in principe mogelijkheden zien voor het aantrekken van Nederlandse werknemers (62% van alle bedrijven) en bedrijven, die de kans daarop klein achten, c.q. daar geen behoefte aan hebben. Dat laatste doet zich voor bij 14 % van de onderzochte bedrijven.

5. De bedrijven van de drie categorieën, te weten met Nederlandse werknemers, met mogelijkheden voor Nederlandse werknemers en zonder Nederlandse werknemers, blijken op een aantal punten van elkaar te verschillen.

Bedrijven met Nederlandse werknemers blijken, volgens verwachting, vaker werk te verrichten voor Nederlandse opdrachtgevers. Ter vergelijking: 68% tegenover 53% van Nederlandse bedrijven die werk verrichten voor Duitse opdrachtgevers. Bij de overige categorieën van bedrijven is het percentage bedrijven dat werk voor Nederlandse opdrachtgevers verricht bijna gelijk (40%).

Met betrekking tot de samenwerking met Nederlandse partnerbedrijven zijn de bedrijven met Nederlandse werknemers in vergelijking met de beide andere typen bedrijven actiever: 58%. Ter vergelijking: bij de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers was dit 47%. Bij de bedrijven met een mogelijke behoefte aan Nederlandse werknemers is het percentage toch nog 40%, tegenover 30% bij de bedrijven zonder behoefte aan Nederlandse werknemers.

Ook op het punt van de bereidwilligheid om als stage- of leerbedrijf te fungeren voor Nederlandse leerlingen wijken de bedrijven met Nederlandse werknemers (of met mogelijkheden daartoe) in positieve zin af van de bedrijven zonder Nederlandse werknemers. Van de laatste categorie bedrijven is één op de vijf bedrijven bereid en in staat om een Nederlandse leerling op te leiden, terwijl bij de eerste twee categorieën (mét Nederlandse werknemers of een mogelijke behoefte eraan) dat geldt voor twee derde (resp. de helft) van de bedrijven.

Evenals bij het eerste onderzoeksrapport valt ook hier op dat bedrijven met Nederlandse werknemers boven gemiddeld veel Duitse werknemers in dienst hebben die in Nederland wonen. De grensoverschrijdende perspectieven - in elk geval wat wonen betreft - worden door het contact met collega's uit het buurland - blijkbaar verruimd.

Motieven van bedrijven voor het al dan niet aantrekken van Nederlandse werknemers

6. Bedrijven zonder Nederlandse werknemers

Voor de meeste bedrijven hangt het belangrijkste motief om geen Nederlandse werknemers aan te trekken samen met het feit dat gemakkelijk voorzien kan worden in de personeelsbehoefte door te putten uit het aanbod op de Duitse arbeidsmarkt.

7. Bedrijven met potentiële behoefte aan Nederlandse werknemers

Zoals reeds bleek bij de Nederlandse vergelijkbare bedrijven hangt de behoefte aan Nederlandse werknemers ook bij dit type bedrijven vooral samen met het vertrouwen dat men heeft in de kwaliteit en het vakmanschap van Nederlandse arbeidskrachten. De grote meerderheid van deze bedrijven verbindt daaraan de specifieke werkzaamheden voor Nederlandse opdrachtgevers of het opereren op de Nederlandse markt. Het merendeel van de bedrijven verwacht geen belemmeringen bij het aantrekken van Nederlands personeel.

8. *Bedrijven met Nederlandse werknemers*

Met betrekking tot het benoemen en te werkstellen van werknemers uit het buurland kunnen grote overeenkomsten geconstateerd worden tussen de Duitse en Nederlandse bedrijven. Van de bedrijven met Nederlandse werknemers blijkt slechts een minderheid doelbewust gezocht te hebben naar een Nederlandse werknemer. Uit dit gegeven kan indirect de conclusie worden getrokken het initiatief om in Duitsland te gaan werken bij de beroepspendelaars zelf ligt of heeft gelegen. In het onderzoek is dat beeld bevestigd in de gesprekken met beroepspendelaars.

De bedrijven die gericht naar Nederlandse werknemers zoeken onderscheiden zich op meerdere aspecten ten opzichte van bedrijven die niet gericht zoeken. De eerste groep bedrijven plaatst vaker advertenties in Nederlandse kranten (en niet in Duitse) wanneer zij Nederlandse werknemers zoeken. Verder lijkt het, hoewel de verschillen statistisch gezien niet significant zijn - het betreft in totaal enkele bedrijven - dat deze bedrijven vaker het arbeidsbureau inschakelen. De Nederlanders die in die bedrijven werken, die gericht naar Nederlandse werknemers hebben gezocht, wonen minder vaak in Duitsland dan de Nederlandse werknemers van de overige bedrijven. Het omgekeerde kan ook worden gesteld: de Nederlandse werknemers, die in Duitsland werken en wonen, werken bijna zonder uitzondering in een bedrijf, dat niet gericht naar Nederlanders gezocht heeft of zoekt.

Duitse bedrijven, die doelbewust op zoek gaan naar Nederlandse werknemers doen dat met name vanwege het vertrouwen dat ze hebben in de kwaliteiten van Nederlandse arbeidskrachten. Dit geldt ook voor de bedrijven met een potentiële behoefte aan Nederlandse arbeidskrachten. Meer dan een derde van de bedrijven met Nederlandse werknemers nam hen in dienst op grond van hun, als uitmuntend beoordeelde, vaktechnische kwalificaties. Bedrijven die gericht op zoek waren naar Nederlandse werknemers deden dit ook vanwege contacten met Nederlandse klanten of vanwege een tekort op de Duitse arbeidsmarkt.

Voor de Duitse beroepspendelaars die in Nederland gaan werken, hangen de motieven vooral samen met privé-omstandigheden, terwijl de motieven voor de Nederlandse beroepspendelaars vaker samenhangen met het werk zelf of met de salariering. Dit blijkt uit de gegevens van de enquête onder bedrijven, en de interviews met de beroepspendelaars zelf en vertegenwoordigers van bemiddelende instanties.

Belemmeringen bij het aantrekken van Nederlandse werknemers

9. Belemmeringen bij het aantrekken en inzetten van Nederlandse werknemers doen zich niet of nauwelijks voor. Zo er problemen zijn, liggen die vooral op het vlak van de Duitse bureaucratie met betrekking tot bijvoorbeeld toekenning en registratie van de kinderbijslag, of het omzetten van een Nederlands rijbewijs. Dergelijke belemmeringen, die vooral ontstaan in de overgangsfase staan het aantrekken van een Nederlandse werknemer feitelijk nimmer in de weg.

Invloed op bedrijfsklimaat

10. Veel Nederlandse beroepspendelaars vinden het Duitse bedrijfsklimaat (zeer) veel meer hiërarchisch en formeler georganiseerd dan in vergelijkbare Nederlandse bedrijven. Deze beoordeling betreft zowel de verhoudingen tot leidinggevendenden en collega's als ook de organisatie van het werk zelf en komt overeen met de (tegenovergestelde) constatering van de Duitse werknemers in Nederland.

Woon-werk-situatie

11. Anders dan bij de vergelijkbare groep van Duitse beroepspendelaars in Nederland blijven de Nederlandse beroepspendelaren overwegend in Nederland wonen. Met andere woorden: hier zijn de 'echte' pendelaars in de meerderheid. Verder werd er in conclusie 8 al op gewezen, dat Nederlanders, die zowel in Duitsland werken als ook wonen, bijna allemaal in bedrijven werkzaam zijn, die niet gericht naar Nederlandse werknemers gezocht hebben.
12. Uitgaande van de nationaliteit als het criterium voor de aanduiding van iemand als beroepspendelaar blijken de volgende typen beroepspendelaars voor te komen.
 - a) Nederlandse beroepspendelaars die permanent in Duitsland wonen;
 - b) Nederlandse beroepspendelaars die permanent in Nederland wonen en dagelijks naar Duitsland reizen voor hun werk;
 - c) Nederlandse beroepspendelaars die permanent in Nederland wonen en wekelijks naar Duitsland reizen voor hun werk;
 - d) Nederlandse beroepspendelaars die permanent in Nederland wonen en tweewekelijks of nog minder vaak naar Duitsland reizen voor hun werk;
 - e) Nederlandse beroepspendelaars die permanent in Nederland wonen en niet naar Duitsland reizen voor hun werk (al het werk wordt uitgevoerd in Nederland).Deze typologie werd op overeenkomstige wijze ook voor de omgekeerde pendelaarsstroom van Duitse werknemers die werkzaam zijn in Nederlandse bedrijven gemaakt.
13. De verkeersverbindingen tussen het Duitse en het Nederlandse grondgebied van de beiden euregio's staan het pendelen niet in de weg: zowel de bedrijven als de beroepspendelaars hebben een positief oordeel over de verbindingswegen. Zij het dat dit oordeel uitsluitend betrekking heeft op het wegennet. De voorzieningen voor het openbaar vervoer krijgen een eensgezinde negatieve beoordeling van alle betrokkenen van zowel Duitse als Nederlandse zijde.

Functies van Nederlandse beroepspendelaars

14. Nederlandse beroepspendelaars blijken overwegend in productiefuncties te werken. Verder zijn ze werkzaam in de verkoop of administratie. In de industrie en ambachtelijke bedrijven zijn ze werkzaam in functies in het (midden-)management en administratie. In bouwnijverheidsbedrijven zijn Nederlanders meestal werkzaam binnen de productie, in de detailhandel is ongeveer een derde van de werknemers uit het buurland in de verkoop werkzaam.
15. De beroepspendelaars hebben, ongeacht de branche waarin ze werkzaam zijn, overwegend een full time aanstelling voor onbepaalde tijd (vast dienstverband). De meeste beroepspendelaars zijn mannen. Andere vormen van arbeidsovereenkomsten zijn: niet CAO-gebonden overeenkomsten, freelance werk, de zogenaamde 'Beschäftigung auf 610 DM-Basis' of opleidingsovereenkomsten. Gemiddeld zijn de pendelaars tien jaar werkzaam binnen een bedrijf.

Kwalificatieprofiel van Nederlandse beroepspendelaars

16. Evenals bij Duitse beroepspendelaars blijkt ook nu het kwalificatieprofiel van de Nederlandse beroepspendelaars in grote mate overeen te stemmen met dat van hun Duitse collega's in een vergelijkbare functie. Ze voldoen eveneens in gelijke mate aan de eisen die door de bedrijven worden gesteld.
17. De erkenning van in Nederland behaalde diploma's levert zelden of nooit problemen op met betrekking tot het aantrekken en inzetten van Nederlandse werknemers, dit beeld komt nauw overeen met de resultaten uit het eerste onderzoeksdeel. Tot dit onderdeel komen zowel de bedrijven als ook de beroepspendelaars zelf.
18. Tegen deze achtergrond bestaat er bij de meerderheid van de bedrijven (52%) geen directe behoefte aan grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van het beroepsonderwijs. Ook hier kan een parallel getrokken worden naar het eerste deel, waarbij echter opgemerkt dient te worden dat 66% van Nederlandse bedrijven hierover geen mening gevormd hadden. Wat wellicht te maken heeft met het verschil in opleidingssysteem. De Duitse bedrijven zijn in het kader van de duale leerweg nauw betrokken bij de beroepsopleidingen, terwijl in Nederland juist de scholen van beroeps- onderwijs zelf de sleutelpositie innemen in dit leerproces.
19. Het belang van de beheersing van de Duitse taal wordt door beide partijen - bedrijven en beroepspendelaars - regelmatig onderstreept en wel in veel grotere mate dan de beheersing van het Nederlands bij de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers. In het laatste geval is men in geval van nood bereid om bij de sollicitatiegesprekken Duits te spreken, alhoewel men er wel van uit gaat dat de Duitse werknemer zich binnen redelijke termijn de taal eigen maakt. Aan Duitse zijde ontbreekt deze bereidwillig-

heid (vaak ook de mogelijkheid) om in het Nederlands - of zelfs in het Engels - het gesprek te voeren ten ene male.

Het feit dat door Duitse bedrijven de beheersing van de Duitse taal nauwelijks als een belemmering wordt gezien bij de aanname van Nederlandse werknemers betekent wellicht dat de Duitse bedrijven er vanuit gaan dat de Nederlandse werknemers voor de aangeboden functie voldoende kennis van de Duitse taal bezitten.

20. Op basis van het voorafgaande, is het niet verwonderlijk dat de grote meerderheid van de Duitse bedrijven met Nederlands personeel van mening is dat het onderricht in de taal van het buurland een wezenlijk onderdeel is van de beroepsopleiding. Dit geldt overigens ook voor Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers. Opvallend is wel, dat meer Duitse dan Nederlandse bedrijven het belang ervan onderschrijven (87% t.o. 62 %). Mogelijk hangt dit samen met de voorheen geconstateerde noodzakelijkheid in Duitse bedrijven om sollicitatiegesprekken in het Duits te kunnen voeren.

10 Algehele samenvatting en aanbevelingen

10.1 Samenvatting

De Europese Commissie hecht grote waarde aan de stimulering van grensoverschrijdende mobiliteit van werknemers binnen de lidstaten. Activiteiten die daaraan een bijdrage leveren mogen dan ook rekenen op ondersteuning door de Europese Commissie. Een van de uitwerkingen daarvan vormt het Europese arbeidsmarkt-informatie-systeem EURES (EUROpean Employment Services). Eures heeft tot taak:

- het geven van voorlichting over de leef- en werkomstandigheden aan weerszijden van de grens,
- het bevorderen van de uitwisseling van informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de grensgebieden,
- het inleiden van de dialoog en afstemming over de arbeidsmarkt tussen de partners op economisch en sociaal gebied,
- het stimuleren van het grensoverschrijdende opleidingsaanbod.

Tegen de achtergrond van deze taken hebben de Eures-partners in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord meerdere onderzoeken laten uitvoeren naar beroepspendelaarstromen in de beide euregio's. In de, sinds 1995 actieve, Eures-werkgroep participeren de arbeidsvoorzieningsorganisaties (RBA's en Arbeitsämter), werkgevers- en werknemersorganisaties aan beide zijden van de grens, de Kamers van Koophandel en Fabrieken, de Industrie- und Handelskammern en de Kreishandwerkerschaften en de beide euregio's.

Over een eerste onderzoek, gericht op het in kaart brengen van de kwantitatieve gegevens van de grensoverschrijdende beroepspendelaarstromen, is in het voorjaar van 1996 gerapporteerd. Aansluitend is onderhavig onderzoek verricht naar de *kwantitatieve* aspecten of kenmerken van de beroepspendel. Dit onderzoek is in twee delen uitgevoerd, te weten een eerste deel dat over de stroom van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven of instellingen en een tweede deel dat zich richt op de omgekeerde stroom (die van Nederlandse werknemers naar Duitsland).

De vraagstelling van het onderzoek is als volgt verwoord:

1. *Hoe kan de pendelaarstroom van Nederland naar Duitsland en omgekeerd, dat wil zeggen werknemers met de Nederlandse nationaliteit in Duitse bedrijven en werknemers met een Duitse nationaliteit in Nederlandse bedrijven worden getypeerd naar kenmerken van de beroepspendelaars zelf en de bedrijven waar ze werkzaam zijn?*
2. *Op welke wijze kan het pendelaarverkeer worden gestimuleerd, hetzij door het (beter) benutten van de bestaande mogelijkheden, hetzij door het wegnemen van geconstateerde barrières?*

Voor de beantwoording van bovenstaande onderzoeksvragen vond een telefonische enquête plaats onder 1800 Nederlandse en Duitse bedrijven binnen het onderzoeksgebied.

Aansluitend vonden er diepte-interviews plaats met de beroepspendelaars zelf en met vertegenwoordigers van organisaties die zich bezig houden met de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit.

In het navolgende worden de belangrijkste onderzoeksresultaten samengevat met onder andere de definiëring van het begrip 'beroepspendelaar.'

Beroeps- of grenspendelaar?

De begrippen grenspendelaar en beroepspendelaar zijn bij nadere beschouwing echter minder eenduidig dan ze op het eerste gezicht mogen lijken. Behoren bijvoorbeeld werknemers die af en toe in opdracht van hun Duitse of Nederlandse werkgevers een dienstreis naar het buurland maken tot de groep pendelaars? Is een Nederlander of een Duitser, die niet alleen in het buurland werkt maar er ook woont een beroepspendelaar in die zin dat hij vanwege zijn beroep pendelt?

Op basis van deze overwegingen werd gekozen voor een praktische begripsbepaling, die overigens wel aan de eisen van de EURES voldoet. Derhalve wordt het begrip beroepspendelaar niet letterlijk geïnterpreteerd, maar breder opgevat als zijnde Nederlands-Duitse arbeidsmobiliteit. Het onderzoek richt zich met name op de volgende beroepspendelaars:

- Nederlanders die in Duitsland werken maar in Nederland wonen, i.c. Duitsers die in Nederland werken maar in Duitsland wonen
 - die dagelijks heen en weer pendelen
 - die eens per week of per maand heen en weer pendelen
 - seizoenarbeiders
- Nederlanders die in Duitsland werken en daar ook wonen, i.c. Duitsers die in Nederland werken en daar ook wonen
- Nederlanders die in dienst zijn van een Duits bedrijf, maar hun werk in Nederland uitvoeren, i.c. Duitsers die in dienst zijn van een Nederlands bedrijf, maar hun werk in Duitsland uitvoeren.

Deze omschrijving van de doelgroep heeft met name betrekking op de beroepspendelaars van Duitse of Nederlandse nationaliteit. Andere nationaliteiten werden vanwege methodische oorzaken buiten het onderzoek gelaten.

In de vragenlijst die tijdens de telefonische enquête afgenomen werd, werd bovenstaande omschrijving van de beroepspendelaar gehanteerd. Aan het einde van het interview werd aan bedrijven mét werknemers uit het buurland, gevraagd naar namen en telefoonnummers van die betreffende werknemers.

Ongeveer 25 werknemers werden daadwerkelijk telefonisch benaderd met vragen omtrent hun achtergronden en ervaringen van het werken (en wonen) in het buurland.

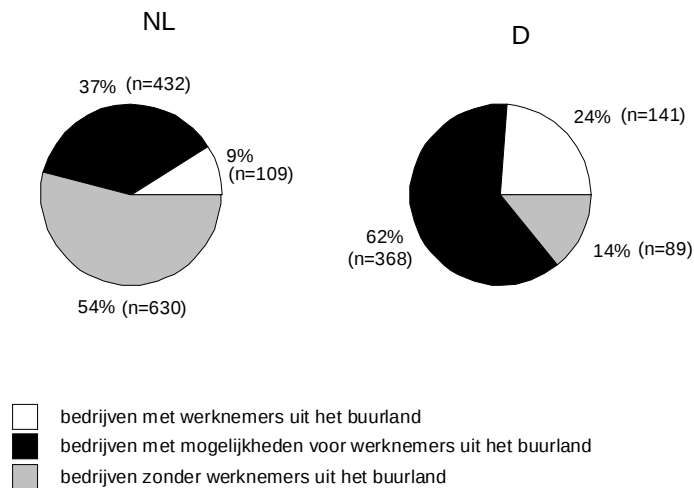
Typologie van bedrijven

De bij het onderzoek betrokken bedrijven zijn in drie typen ingedeeld:

1. bedrijven met werknemers uit het buurland
2. bedrijven met mogelijkheden voor het aanstellen van werknemers uit het buurland
3. bedrijven zonder werknemers uit het buurland

Het volgende diagram geeft de verdeling van de bedrijven over deze drie typen weer.

Typologie van de bedrijven (> 1 werknemer)

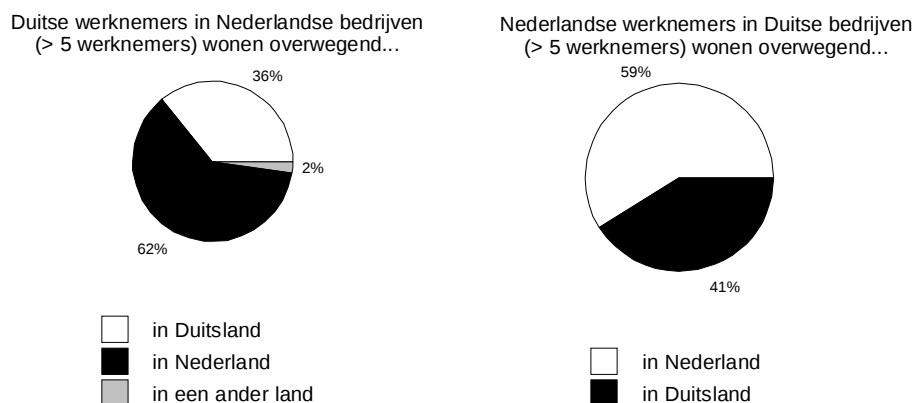


Opvallend is de relatief grote groep (62%) van de Duitse bedrijven die in principe Nederlandse werknemers in dienst zouden nemen.

Woonplaats van de werknemers uit het buurland

De vraag naar de woonplaats van de werknemers uit het buurland werd als volgt beantwoord:

Verdeling van de bedrijven naar woonplaats van werknemers uit het buurland

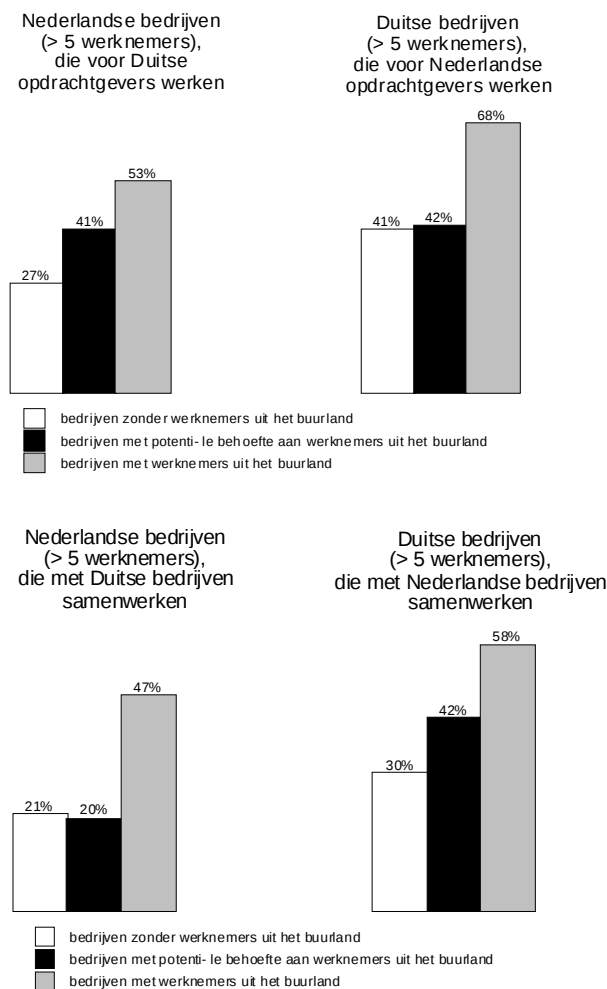


Uit de tabel blijkt dat het merendeel (62%) van de Duitse werknemers dat in Nederland werkt daar ook woont. Dit in tegenstelling tot de Nederlandse werknemers die in Duitse bedrijven werken: het grootste deel woont in Nederland (59%). Dit verschil hangt wellicht samen met de lagere kosten voor levensonderhoud in Nederland, en de in vergelijking hogere lonen in Duitsland. Dit laatste maakt het werken in het buurland voor Nederlandse werknemers aantrekkelijker dan omgekeerd. Andere motieven spelen echter ook een rol. Uit de gesprekken met beroepspendelaren en vertegenwoordigers van bedrijven en intermediaire organisaties komt zelfs een duidelijk verschil tussen Nederlandse en Duitse motieven naar voren. Hoofdrede bij Nederlandse werknemers is meestal het hogere loon en het werk zelf. Terwijl Duitse werknemers veel meer om persoonlijke redenen in het buurland gaan werken, bijvoorbeeld vanwege een Nederlandse partner.

Over het algemeen blijkt het voor Nederlandse werknemers gemakkelijker te zijn om in het buurland te gaan werken, dan voor hun Duitse collega's. Dit hangt samen met de grotere taalkundige kennis en openheid en andere cultuur van de Nederlanders.

Grensoverschrijdende activiteiten van bedrijven

Uit onderstaande tabel blijkt dat de bedrijven met (mogelijkheden tot) werknemers uit het buurland vaak zakelijke betrekkingen met dat land onderhouden.

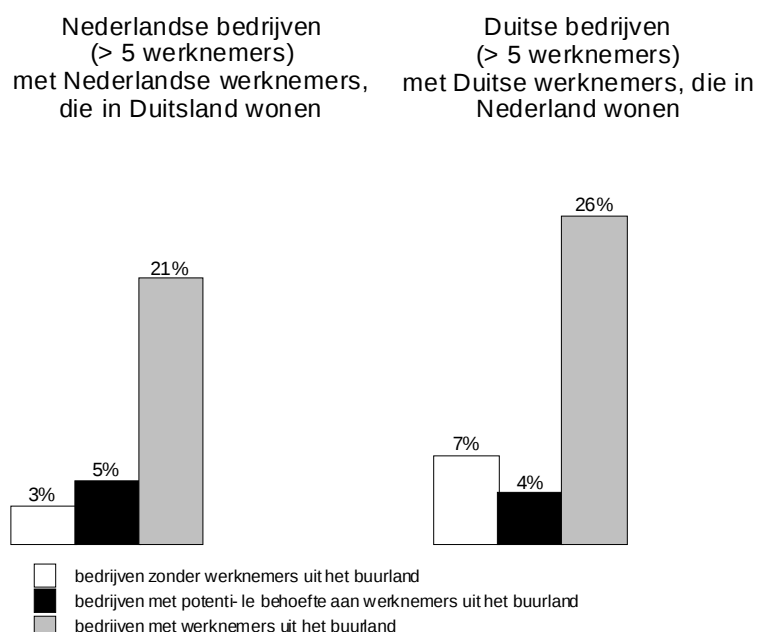


Uit de onderzoeksgegevens blijkt niet eenduidig dat bedrijven alleen vanwege hun grensoverschrijdende activiteiten werknemers uit het buurland in dienst namen. Zo blijken bedrijven zich ook niet alleen door hun buitenlandse werknemers met specifieke know how meer te oriënteren op de buitenlandse markt.

Ondanks bovenstaande beweringen kan gesteld worden dat juist vanwege deze persoonlijke en zakelijke interesses er belangrijke impulsen gegeven werden aan het grensoverschrijdende beroepsverkeer (het 'openbreken' van de grensregio).

Deze hypothese wordt gestaafd door het volgende onderzoeksresultaat: de vraag of eigen werknemers in het buurland wonen werd in de groep van bedrijven met werknemers uit het buurland significant vaker bevestigend beantwoord dan bij de andere twee categorieën van bedrijven.

Dit gold zowel voor de Duitse als voor de Nederlandse bedrijven.

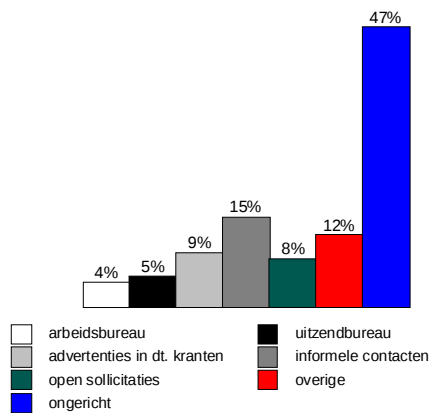


Door het contact met collega's uit het buurland worden er zeker wat het wonen betreft grensoverschrijdende perspectieven geopend voor de inlandse werknemers.

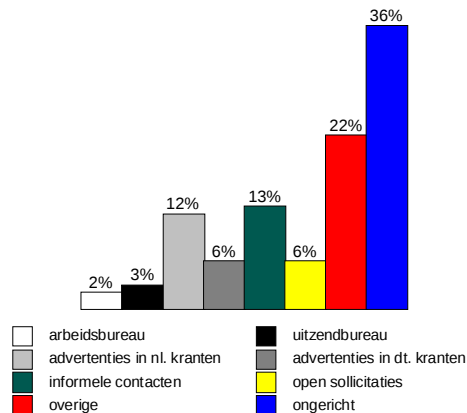
Maatregelen tot het aantrekken van werknemers uit het buurland

De vraag hoe de bedrijven aan hun werknemers uit het buurland kwamen, leidde tot het volgende overzicht.

Manier van werven van
Duitse werknemers door
Nederlandse bedrijven
(> 5 werknemers n = 105)



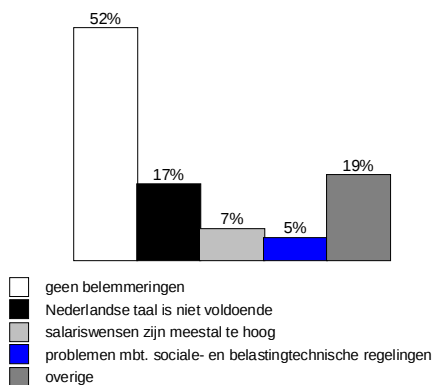
Manier van werven van
Nederlandse werknemers door
Duitse bedrijven
(> 5 werknemers n = 123)



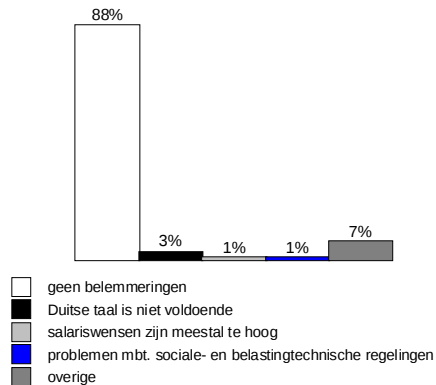
Uit de onderzoeksgegevens blijkt, dat in de meeste gevallen de bedrijven geen bijzondere maatregelen troffen om werknemers uit het buurland aan te trekken. Meestal ligt het initiatief om in het buurland te gaan werken bij de werknemer zelf. Dit blijkt ook uit de interviews met de beroepspendelaars.

Belemmeringen en hindernissen bij het in dienst nemen van werknemers uit het buurland. Zoals uit onderstaande tabel blijkt bestaan er nauwelijks onoverbrugbare hindernissen bij het in dienst nemen van werknemers uit het buurland.

Nederlandse bedrijven
(> 5 werknemers) met Duitse
werknemers (n = 105)



Duitse bedrijven
(> 5 werknemers) met Nederlandse
werknemers (n = 123)



Als er sprake is van een belemmering, dan is het de onvoldoende beheersing van de taal. Dit geldt vooral voor Duitse werknemers in Nederlandse bedrijven. Nederlandse werknemers ondervinden op basis van hun bredere talenkennis nauwelijks problemen. Tijdens de interviews met beroepspendelaars en vertegenwoordigers van intermediaire organisaties

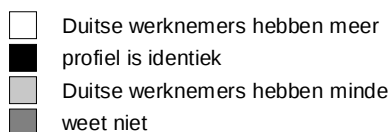
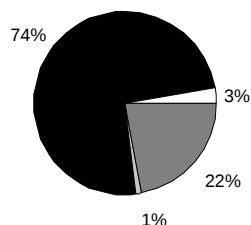
en met bedrijven wordt dit beeld bevestigd. Zo er al problemen gesignaleerd worden, zijn ze nooit van die aard dat ze een aanstelling in de weg staan.

Erkenning van kwalificaties en diploma's

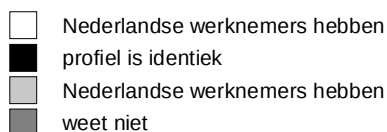
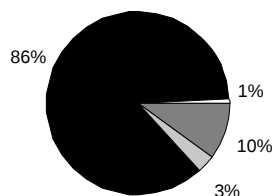
Op de vraag aan bedrijven met personeel uit het buurland of het kwalificatieprofiel van deze werknemers overeenstemt met de functie-eisen antwoordt 74 procent van de Nederlandse bedrijven en 86 procent van de Duitse bedrijven dat profiel en functie identiek zijn, goed aansluiten.

Komt het kwalificatieprofiel van de werknemer uit het buurland overeen met de functie-eisen?

Nederlandse bedrijven (> 5 werknemers)
met Duitse werknemers (n=105)



Duitse bedrijven (> 5 werknemers)
met Nederlandse werknemers (n=123)



De erkenning van beroepsopleidingen en desbetreffende diploma's wijkt niet af van bovenstaand beeld. Noch de Nederlandse, noch de Duitse bedrijven (met meer dan 5 werknemers) ondervinden noemenswaardige problemen met hun werknemers uit het buurland.

Tijdens de gesprekken met de beroepspendelaars blijkt dat zij in een breed spectrum werkzaam zijn: van arts tot ingenieur van leraar tot secretaresse en van monteur tot werker. Het beantwoorden aan het kwalificatieprofiel van deze beroepen vormde geen enkel probleem. Wel werd in een aantal gevallen het belang van de beheersing van de Nederlandse c.q. Duitse taal onderstreept.

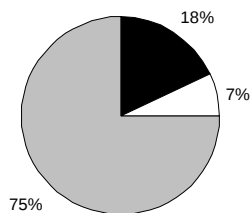
Grensoverschrijdend opleidingsaanbod? / scholingsmarkt?

Het bleek dat er grote verschillen te constateren waren bij de vraag of een bedrijf behoefte had aan grensoverschrijdende samenwerking met betrekking tot de beroepsopleidingen. Terwijl 38 procent van de Duitse bedrijven het belang hiervan aangeven is dit slechts bij 7 procent van de Nederlandse bedrijven het geval. Opmerkelijker is het verschil bij de ant-

woordcategorie 'weet niet': 10 procent van de Duitse respondenten gaven dit antwoord, tegenover 75 procent van de Nederlandse respondenten!

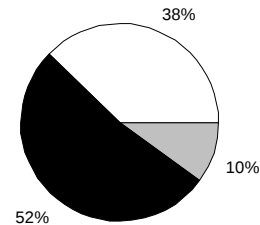
Behoefte aan grensoverschrijdende samenwerking in het beroepsonderwijs

Nederlandse bedrijven (> 5 werknemers)
met Duitse werknemers (n=105)



ja
nee
weet niet

Duitse bedrijven (> 5 werknemers)
met Nederlandse werknemers (n=123)



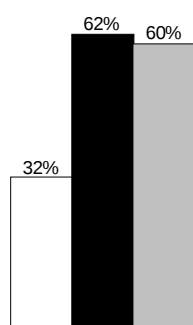
ja
nee
weet niet

Wellicht is deze houding te herleiden uit de verschillende rol die de bedrijven bij de beroepsopleiding in hun land spelen: bij de Duitse bedrijven is er door de duale leerweg sprake van sinds tientallen jaren uitgegroeide opleidingscultuur, terwijl hiervan in Nederland nauwelijks sprake is. In Nederland bezitten vooral de scholen een sleutelfunctie in de beroepsopleiding. Vandaar dat Nederlandse bedrijven zich in geringere mate bezig houden met de vraag van de beroepsopleidingen.

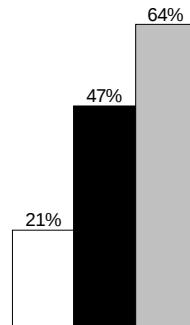
Ondanks de andere uitgangspositie is toch 60 procent van de Nederlandse bedrijven bereid en in staat om als stage en/of -opleidingsplaats te fungeren voor leerlingen uit beroepsopleidingen van het buurland.

Praktijkleermogelijkheden voor leerlingen uit het buurland

Nederlandse bedrijven
(> 5 werknemers)
met praktijkleermogelijkheden
voor Duitse leerlingen



Duitse bedrijven
(> 5 werknemers)
met praktijkleermogelijkheden
voor Nederlandse leerlingen

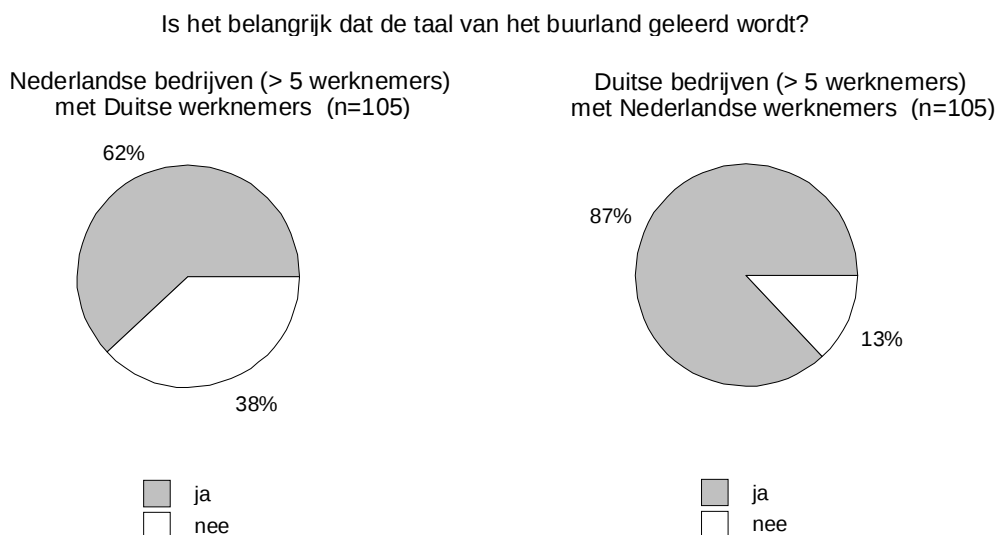


bedrijven zonder werknemers uit het buurland
bedrijven met potentiële behoefte aan werknemer
bedrijven met werknemers uit het buurland

De betekenis van beheersing van de vreemde taal

Zoals reeds werd vastgesteld is de onvoldoende beheersing van de taal van het buurland een hindernis. Dit is vooral van toepassing bij de Duitse werknemers die zich op de Nederlandse arbeidsmarkt oriënteren en in de regel over geen of geringe kennis van de Nederlandse taal te beschikken.

In dit licht is het weinig verrassend dat het merendeel van de bedrijven met werknemers uit het buurland het aanbieden van de taal van het buurland een belangrijk onderdeel van de beroepsopleiding vindt.



Opvallend is het feit dat meer Duitse dan Nederlandse bedrijven (87% tegenover 62%) deze mening is toegedaan. Wellicht is dit resultaat te wijten aan het feit dat men in Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers in hun moedertaal kan communiceren als dit nodig is, terwijl dit in Duitse bedrijven niet mogelijk is of er zelfs geen bereidheid toe bestaat!

Bedrijfsklimaat

Tijdens de gesprekken met beroepspendelaars kwamen interessante gegevens naar voren met betrekking tot hun beoordeling van het bedrijfsklimaat waarin zij werkten.

Enkele voorbeelden:

Duitse Werknemers in Nederland

✓ Citaat:

✓ *'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 'ine 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.'*

✓ Op de vraag hoe hij met de Nederlandse arbeids- en bedrijfscultuur omging antwoordde de heer R., dat hij intussen waarschijnlijk meer problemen zou hebben met de Duitse arbeids- en bedrijfscultuur. Hij heeft de indruk dat het in de Duitse bedrijven veel formeler, gestructureerder en hiërarchischer toegaat dan in de Nederlandse bedrijven. Hij drukt het als volgt uit: *'Hier wird mehr miteinander gesprochen, hier geht es viel lockerer zu.'*

✓ Op de vraag of er verschillen bestaan tussen de Nederlandse en Duitse bedrijfscultuur noemde mevrouw I. vooral het aspect van het 'in de praktijk gebrachte teamwork'. In Nederlandse bedrijven is er weliswaar ook sprake van hiërarchische verhoudingen, maar zijn die veel minder formeel dan in Duitsland. In Duitsland bestaan weliswaar ook al sinds langere tijd aanzetten tot team work maar daar wordt alles tot in het kleinste detail gereguleerd, terwijl het in Nederland gewoon gedaan wordt. Ook drukken de werknemers zich directer uit: *'Die Leuten nehmen hier kein Blatt vor dem Mund. Sie sagen, was sie denken.'*

✓ De heer W. Ziekenhuisarts: *'In Deutschland spielt Hierarchie eine andere Rolle als hier. Dort hat jeder sein Gebiet, wo er Herr und Meister ist.'* In Nederland daarentegen zouden de taakgebieden zich vaak van elkaar onderscheiden en de hiërarchische verhoudingen zijn niet zo star. In een Nederlands ziekenhuis is vaker sprake van team work dan in een Duits ziekenhuis.

Nederlandse werknemers in Duitsland

✓ Als Nederlandse werknemer in een Duits bedrijf valt het de heer De K.. altijd weer op dat in Duitsland alles zeer bureaucratisch is. De verhouding tussen collega's onderling en hun chef is ook veel formeler in een Duits bedrijf

✓ Door het feit dat haar chef een Nederlander is, zijn wat betreft de omgangsvormen in het bedrijf min of meer 'Nederlandse verhoudingen' ontstaan. Zo hoort mevrouw W. van haar Duitse collega's steeds weer dat men op het punt van de bedrijfscultuur anders gewend is, namelijk eerder een houding van *'Ich bin hier der Chef, und Damit Schluß der Diskussion'* dan een vrije omgang met elkaar zoals in haar eigen bedrijf gebruikelijk is.

✓ De heer Wi. heeft zich in zijn Duits praktijkleerbedrijf goed thuis gevoeld *'ik heb altijd goed met mijn collega's op kunnen schieten.'* Hij gelooft echter ook dat hij daarmee een beetje geluk heeft gehad, want zoals hij gehoord heeft is het in andere bedrijven voor Nederlanders moeilijker om hun weg te vinden. Zijn algemene indruk over de arbeids- en bedrijfscultuur in Duitsland is, dat het er in vergelijking met Nederland formeler aan toe gaat.

Bovenstaande voorbeelden betekenen niet dat de Duitse werknemers geen kritiek uitten over de mindere communicatie mogelijkheden tussen leidinggevende en ondergeschikte, of over de hiërarchische Nederlandse bedrijfscultuur. En omgekeerd waren er zeker ook

Nederlanders die zich lovend uitlieten over hun verhouding tot hun baas en het goede bedrijfsklimaat. De aangehaalde citaten geven echter een veelgehoorde indruk weer: het merendeel van de ondervraagde werknemers zegt dat de Nederlandse bedrijven minder hiërarchisch en formeel zijn dan hun collega's aan de Duitse zijde van de grens.

10.2 Update

Sinds het afronden van het tweede deelonderzoek (oktober 1997) vonden er enkele ontwikkelingen plaats in het Duits-Nederlandse grensgebied aan de Neder-Rijn die hun invloed hadden op de arbeidsmarktmobiliteit. Met het oog op de onderzoeksresultaten en vanwege de consequenties van deze ontwikkelingen voor een beter op elkaar afgestemd euregionaal arbeidsmarktbeleid, beschouwen we die in het kort nader.

De laatste jaren was er in Nederland sprake van economische groei en bloei, waarbij het zogenaamde poldermodel - juist vanwege zijn effecten voor de arbeidsmarkt - een doorslaggevend internationaal succes was. Het ontstaan van een veelvoud aan nieuwe arbeidsplaatsen leidde echter al snel tot een tekort aan arbeidskrachten. Deze tekorten deden zich ook in het Nederlandse deel van de grensregio's voor: er ontstond een grote vraag naar gespecialiseerde arbeiders in de metaal-, elektro (technische), en chemische industrie, naar verpleegkundig personeel, informaticaspecialisten, telefonisten en vrachtwagenchauffeurs. Er was ook een tekort aan ongeschoolde productie- en magazijnmedewerkers. Ter illustratie: op de Eures-Vacature beurs op internet werden 177 vacatures aangeboden (<http://europa.eu.int/jobs/eures>; stand: 9 februari 1999).

In 1998 was er in Duitsland na een periode van economische neergang een lichte opleving te bespeuren. Dit had echter nauwelijks gevolgen voor de werkgelegenheid. Door het benutten van opgespaarde subsidies voor het creëren arbeidsplaatsen (Arbeitsbeschaffungsmassnahmen) bleef het aantal werklozen constant. Er is dus geen sprake van een opleving op de arbeidsmarkt, integendeel: veel bedrijven (in industrie en ambacht) kondigden voor de nabije toekomst verminderen van arbeidsplaatsen aan.

Deze vooral conjuncturele ontwikkelingen leidden er toe dat in Nederland een grotere toestroom van Duitse werknemers ontstond terwijl in door de slechte situatie op de Duitse arbeidsmarkt de stroom van Nederlandse werknemers gelijk bleef of wellicht zelfs afnam. Er bestond allang een ongeschreven vuistregel dat tegenover elke 10 Nederlanders die in Duitsland werkten, 1 Duitse werknemer stond die in Nederland werkte. Ondanks het feit dat deze verhouding van 10:1 nooit met statische gegevens aangetoond zijn, zijn er indicaties dat deze verhoudingsgetallen ingrijpend veranderd zijn.

Uit de verklaringen van sleutelfiguren uit de regio blijkt, hoe deze tendens in de praktijk merkbaar is. Eures-adviseur Wilfried Kullmann meldt dat in 1997 nog 50 tot 100 Nederlandse werkzoekenden contact zochten met het arbeidsbureau in Goch. In 1998 daarentegen werd er geen enkele Nederlandse werkzoekende geregistreerd. Wel kwamen in

1998 Duitse werkgevers informeren naar de wettelijke bepalingen voor het ontslaan van Nederlands personeel in hun onderneming.

In het jaar 1998 merken de arbeidsbureaus in het Duitse deelgebied van de Euregio een haast explosieve toename van de het aantal bemiddelingen van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven. De directeur van het arbeidsbureau Nettetal, Anton Platen, verklaarde dat ze in 1997 100 Duitse werkzoekenden uit de regio bemiddeld hadden naar Nederlandse bedrijven. Dit aantal was in 1998 al gestegen tot 600. Naar schatting een derde van deze werkzoekenden heeft ondertussen in Nederland een baan voor onbepaalde tijd. Euresadviseur Kullmann noemt een aantal aan van 1000 tot 1200 bemiddelingen van werkzoekenden uit het gebied Kleve-Goch-Krefeld die in Nederland een baan vonden. De representativiteit van deze cijfers voor de totale arbeidsmigratie is moeilijk vast te stellen: er ontbreken betrouwbare statistieken. We weten echter dat slechts een gedeelte van de arbeidsplaatsen over de grens worden bezet door bemiddeling via arbeidsbureaus. Het grootste deel van de grensoverschrijdende arbeidsovereenkomsten kwam tot stand met behulp van uitzendbureaus en door advertenties in dagbladen.

In 1998 namen Euresadviseurs uit de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord verschillende initiatieven in de regio gericht op het stimuleren van het grensoverschrijdende werken. Belangrijke voorbeelden zijn twee banenmarkten in Venlo en Kleve waar Duitse werkzoekenden doelgericht in contact gebracht worden met Nederlandse bedrijven. Een ander voorbeeld is een gezamenlijke actie van het Duisburger arbeidsbureau en een Nederlands uitzendbureau waar 40 werkzoekenden uit Duisburg en Nederlandse bedrijven met elkaar kennis maakten. de resultaten stelden de initiatiefnemers in het gelijk. Voor 1999 worden er ook weer banenmarkten en informatiebijeenkomsten georganiseerd op een grotere schaal. Het doel is ook hier diegenen die werk zoeken in contact te brengen met hen die werknemers zoeken

Niet alleen de Duitse werknemers, ook de bedrijven aan de Nederlandse kant van de grens krijgen de smaak te pakken: volgens Platen (Nettetal) werken momenteel ongeveer 200 Duitsers in een groot Call-center in Venlo; bij een groot Venloos bedrijf dat kopieermachines fabriceert met 2000 werknemers werken 35 Duitse werknemers¹ en een uitzendbureau, gespecialiseerd in grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling, heeft 100 Duitse medewerkers in dienst. Anton Platen stelt vast dat er een duidelijke trend waarneembaar is waarbij grensoverschrijdende arbeidsovereenkomsten in toenemende mate via uitzendbureaus tot stand komen. Dit hangt ook samen met het feit dat de Nederlandse uitzendbureaus veel flexibeler op de arbeidsmarktbehoefte konden reageren dan mogelijk was voor de Duitse en Nederlandse arbeidsbureaus.

Ondanks deze succesverhalen moeten we niet uit het oog verliezen dat slechts een kleine minderheid van Duitse werkzoekenden uit het grensgebied de kans aangrijpt om in Nederland te gaan werken.

Het verschil in cultuur kan een rol spelen: werken in het buurland is voor Duitsers minder vanzelfsprekend is dan voor Nederlanders.

1 Henk Rayer: Der neue Boss spricht Nierländisch. In: die tageszeitung vom 2 Februar 1999.

Anton Platen stelt wel vast dat deze houding intussen enigszins veranderd is. De meeste Duitsers ervaren het arbeidsklimaat in het Nederlands bedrijf waar ze werken als heel positief, zo blijkt uit de onderzoeksgegevens, (zie hoofdstuk 4.5), in elk geval veel positiever dan zij in Duitsland gewend waren.

'De sfeer is aangenamer dan in Duitse bedrijven' zegt een Duitse werknemer, 'hier tutoyeer je iedereen, zelfs je chef. Maar vooral geven ze je het gevoel dat jouw werk telt.'

Duitsers willen blijkbaar niet graag met de term 'gastarbeider' worden geïdentificeerd, dat kan verklaren waarom men terughoudend is om op het Nederlands banenaanbod in te gaan. Verder speelt het feit een rol dat een werknemer in Nederland over het algemeen minder zekerheden en rechten heeft dan zijn collega in Duitsland. In Nederland krijgt een werknemer veelal pas een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur na een of meer tijdelijke contracten. Dit kan zelfs nog voorafgegaan worden door tijdelijke contracten met uitzendbureaus.

Volgens Anton Platen is er echter genoeg reden tot optimisme want een derde van de Duitse beroepspendelaars slaagt er in relatief korte tijd in om een arbeidscontract voor onbepaalde tijd te krijgen.

Het aantal bemiddelingen over de grens van Nederlandse en Duitse werkzoekenden heeft slechts een marginale omvang. Desondanks is het zonneklaar dat er gedurende de afgelopen jaren een grensoverschrijdende Duits-Nederlandse arbeidsmarkt is ontstaan. Deze ontwikkeling biedt een unieke kans voor een gemeenschappelijk, op elkaar afgestemd euregionaal arbeidsmarktbeleid en kan de gemeenschappelijke ontwikkeling van de regio stimuleren. Het feit blijft dat dit fenomeen samenhangt met de onvoorspelbare, wisselvallige conjunctuur van het moment. Voor een consolidering van de huidige trend in grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit is het van het grootste belang dat de inmiddels ontstane euregionale samenwerking een duurzaam structureel karakter krijgt

10.3 Kansen over de grens: aanbevelingen ter verbetering van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit

1. In de periode na de afronding van de dataverzameling voor het onderzoek over grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in de euregio Rijn-Waal en de euregio Rijn-Maas-Noord is - door conjuncturele invloeden - de stroom Duitse werknemers naar Nederland vergroot. Met name in het jaar 1998 nam het aantal bemiddelingen van Duitse werknemers naar Nederlandse bedrijven met sprongen toe. Tegelijkertijd heeft de arbeidsmobiliteit van Duitsland naar Nederland een nieuwe kwaliteit gekregen. Nog enkele jaren geleden ging het bij Duitse pendelaars en arbeidsmigranten vooral om werknemers die veel meer vanuit persoonlijke dan beroepsmatige (of financiële) motieven in Nederland werkten bijvoorbeeld omdat ze met een Nederlandse partner samenwoonden en dus ook hun pendelaarstroom naar Nederland in de aard en omvang zoals we die nu zien, dient zo spoedig mogelijk te worden geflankeerd met een breed scala van maatregelen voor specifieke doelgroepen gericht op het bevorderen van grensoverschrijdende mobiliteit.

2. Bij het vergelijken van beide deelonderzoeken naar de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in de Euregio Rijn-Waal en euregio rijin-maas-noord kan vastgesteld worden dat het grensoverschrijdende werken in de beide buurlanden zonder veel problemen mogelijk is. Zowel wat betreft het kwalificatieniveau als de loonsverhoudingen worden er door de werkgevers en de betrokken beroepspendelaars geen grote verschillen tussen Nederland en Duitsland waargenomen. Men heeft als werkgever vertrouwen in de kwaliteit van de beroepsopleiding in het buurland. De werknemer die in het buurland solliciteert, stelt vast dat bij de sollicitatiegesprekken de formele kwalificaties minder een rol spelen maar de opgedane ervaring binnen het vak daarentegen belangrijk zijn. Met betrekking tot de salariëring bestaat er wel een verschil in bruto-inkomen tussen Nederland en Duitsland ten gunste van de laatstgenoemde. Het verschil wordt echter door de lagere loonkosten en kosten van levensonderhoud in Nederland nagenoeg vereffend. De geheel van sociale verzekeringen en belastingrecht en toekennen van een verblijfsvergunning hebben zich in de loop van de tijd zover aan elkaar aangepast dat de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit daar in de kern niet door belemmerd wordt. Ook op het sociaal-maatschappelijk vlak zijn er geen grote verschillen tussen beide landen waar te nemen: men heeft een lange gemeenschappelijke geschiedenis, spreekt nauw aan elkaar verwante talen (in het directe grensgebied zelfs een gemeenschappelijk dialect), hanteert gelijke normen en waarden en heeft geen onoverkomelijke vooroordelen tegenover de inwoners van het buurland. Kortom: Nederlanders in Duitsland, c.q. Duitsers in Nederland worden wellicht wel als 'buitenlanders' waargenomen, maar nauwelijks nog als 'vreemdelingen'.

In geval van problemen met het werken in het buurland hebben die meestal betrekking op de ontoereikende belastingtechnische afschrijvingsmogelijkheid van het eigen huis. Dit is een van de weinige punten in het Duits-Nederlandse belastingrecht dit niet op elkaar afgestemd zijn. Verdere problemen hebben betrekking op het omschrijven van het rijbewijs of andere bureaucratische hindernissen. Deze problemen zijn echter niet zo onoverkomelijk dat ze daadwerkelijk een belemmering vormen om in het buurland te gaan/willen werken.

Als zich problemen voordoen worden die meestal op eigen kracht opgelost. Of men vraagt advies bij instanties als Vereniging Europese Grensland Bewoners en het Bureau Duitse Zaken, en 'Euresadviseurs'. Uit de gesprekken met vooral de Duitse beroepspendelaars blijkt wel dat deze adviesorganisaties slechts een deel van de doelgroep bereiken: velen weten niet wie ze om hulp of raad kunnen vragen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat niet zozeer het aantal adviesorganisaties vergroot moet worden, maar wel dat de bestaande organisaties hun doelgroep -de (potentiële) beroepspendelaars - beter moeten trachten te bereiken. Een grotere kring van belangstellenden kan benaderd worden door middel van een verbeterde, intensievere en vooral op de individuele behoefte afgestemde informatieverstrekking door op bijvoorbeeld scholen bijeenkomsten te organiseren; het maken en verspreiden van een informatiebrochure door de EURES-werkgroep en door informatiestands op beurzen voor bedrijfscontacten of arbeidsmarkten.

In dit verband wordt gewezen op de Duits-Nederlandse vacaturebeurzen, die sinds 1998 in de beide euregio's georganiseerd worden. Het succes van die beurzen wijst er op dat de ingeslagen weg om door middel van het leggen van directe contacten tussen

vraag en aanbod van arbeid de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit te stimuleren juist is.

3. Het feit in aanmerking genomen, dat er geen onoverkomelijke hindernissen te overwinnen zijn bij het werken in het buurland, is het verwonderlijk dat er nauwelijks gesproken kan worden van een beroepspendelaarstroom. Veel eerder is er bij de pendelaarsbeweging van en naar beide buurlanden sprake van een zwak stroompje, dat in het grensgebied sijpelt. Alle tot nu toe verschenen onderzoeken naar de Duits-Nederlandse arbeidsmobiliteit gaan er van uit, dat de mate van arbeidsmigratie tussen beide landen eerder uitgedrukt wordt in promillages dan in percentages. Tegen de achtergrond van de huidige economische situatie in Duitsland en het feitelijk niet bestaan van wezenlijke belemmeringen voor grensoverschrijdende mobiliteit is het des te opmerkelijker dat de grensoverschrijdende mobiliteit in de richting van Nederland niet veel sterker is.

Een verklaring hiervoor is vanwege het ontbreken van valide gegevens speculatief: hoofdoorzaak kan echter liggen in het feit dat men als potentiële grenspendelaar niet voldoende geïnformeerd is over hetgeen zich in het buurland afspeelt. De lokale kranten in het grensgebied bevestigen dit beeld: bij de grens houdt de berichtgeving op, over het buurland wordt in het gunstigste geval wekelijks op een speciale pagina gepubliceerd. Derhalve is het niet verwonderlijk dat zowel werkgevers als werknemers onvoldoende zicht hebben op de arbeidsmarkt van het buurland en op de kansen die geboden worden.

4. Informatie is echter slechts dan relevant als er ook interesse voor bestaat. Interesse kan gekweekt worden door de eigen zienswijze of door het contact met het andere land en zijn mensen. Uit de gegevens van het onderhavige onderzoek blijkt dat hier de sleutel ligt voor het creëren van een gemeenschappelijk, grensoverschrijdend economisch gebied, c.q. een gemeenschappelijke arbeidsmarkt: bedrijven met werknemers uit het buurland zijn veel vaker ook economisch in dat land actief (tot coöperaties van bedrijven) dan bedrijven zonder werknemers uit het buurland. Hoewel uit de onderzoeksresultaten niet eenduidig af te leiden is of de bedrijven zich transnationaal oriënteren uit de eigen behoefte aan buitenlandse arbeidskrachten, dan wel dat het initiatief daartoe bij die buitenlandse werknemers zelf heeft gelegen, kan op ten minste worden vastgesteld dat door een persoonlijke of zakelijke relatie met het buurland belangrijke impulsen uitgaan naar het naar elkaar toe groeien van de grensregio's. Een andere conclusie uit het onderzoeksrapport onderschrijft dit beeld: in bedrijven met werknemers uit het buurland bevinden zich vaker autochtone werknemers die ook in het buurland wonen, dan bedrijven zonder werknemers uit het buurland. Door het contact met buitenlandse collega's worden, zeker wat het wonen betreft, grensoverschrijdende perspectieven geopend. Indien men het naar elkaar toegroeien binnen de grensregio's wil stimuleren moeten werkgevers en werknemers van beide zijden van de grens met elkaar in contact gebracht worden.

5. Een geschikte weg daartoe lijkt het verder uitbouwen van grensoverschrijdende uitwisselingsprogramma's op het gebied van het beroepsonderwijs. In concreto: het Europese uitwisselingsprogramma LEONARDO en SOKRATES, het binationale programma 'Deutsch-Niederländischer Austausch in der beruflichen Bildung' zijn voorbeelden van uitwisselingsprogramma's voor leerlingen van beroepsonderwijs, jonge werknemers, opleiders en eindverantwoordelijken.

De ervaring bij deze programma's leert dat deze uitwisselingsprogramma's voor alle betrokkenen stimulerend werken:

- ze verhogen de bereidwilligheid en de mogelijkheden van de deelnemende leerlingen en werknemers om in het buurland te werken;
- door de deelname van opleiders en eindverantwoordelijken aan dergelijke programma's wordt een multiplicatoreffect bewerkstelligd, dat in veel gevallen tot een versterking van de activiteiten leidt en binnen de bedrijven de blik verbreedt tot over de grenzen van het eigen bedrijf.
- voor de bedrijven zelf leiden deze uitwisselingsactiviteiten vaak tot langdurige samenwerking met het partnerbedrijf of -school.

Zulke binationale uitwisselingsprogramma's vooral wanneer ze in zo'n gebied als de euregio's plaatsvinden bieden aan leerlingen en werknemers de eenmalige kans om vrijblijvend en voor een afgesproken termijn kennis te maken met een ander bedrijf. Wellicht merken de betrokkenen dat ze op de buitenlandse arbeidsmarkt ook kansen hebben.

Het voordeel voor de bedrijven ligt in het feit dat ze een betere kijk op de opleidingssituatie en kwalificatieniveau van de werknemers uit het buurland kunnen krijgen.

6. De kans tot slagen van zo een proces is veelbelovend. De bedrijven in de regio - tenminste dat deel dat ervaring heeft met werknemers uit het buurland - zijn van mening dat Europa één zal worden. 44% Van de Nederlandse bedrijven met Duitse werknemers is van mening dat in de nabije toekomst sprake zal zijn van een gemeenschappelijke Duits-Nederlandse arbeidsmarkt, bij de Duitse bedrijven is 67% deze mening toegedaan. Deskundigen en de werknemers onderschrijven dit.

Ongeveer de helft van alle Nederlandse en Duitse bedrijven uit het onderzoek zijn zowel bereid als in staat om al stage-of opleidingsplaats voor leerlingen uit het buurland te fungeren. Dit is een sterke indicatie voor de principiële bereidwilligheid van de bedrijven in de euregio's om zich open te stellen voor de arbeids- en opleidingsmarkt van het buurland.

Hier is een belangrijke bemiddelende functie weggelegd voor zowel de sociale partners als de arbeidsbureau's: bij het zoeken naar en ondersteunen van bedrijven die stagiaires, leerlingen en werknemers van het buurland zouden willen opnemen; het initiëren van partnerschappen tussen opleidingsorganisaties (scholen en bedrijven) aan beide zijden van de grens om de Duits-Nederlandse uitwisseling te stimuleren; het tot stand komen van binationale opleidings- en nascholingscertificaten. In zo een netwerk is er een adviserende en coördinerende rol weggelegd voor de in Europese arbeidsmarkt-vraagstukken gespecialiseerde euroadviseurs.

7. Andere partners in een dergelijk netwerk kunnen naast de hier boven genoemde actoren (sociale partners en arbeidsvoorziening) bijvoorbeeld de Vereniging Europese Grensland Bewoners zijn, evenals de Euro-Information-Center in de euregio's, de 'Euregio's zelf en uitzendbureaus, die eveneens trachten arbeidskrachten grensoverschrijdend te bemiddelen.
8. Voor een succesvol functioneren van een dergelijk netwerk is het van zijde van de nationale en Europese politiek (overheid) nodig om de nog aanwezige hindernissen met betrekking tot belasting en sociale verzekeringen uit de weg te nemen. Door de stimulering van binationale opleidingsmodellen als ook de erkenning van wederzijdse opleidingsberoepen wordt de uitgangspositie voor een goed functioneren van het netwerk verbeterd.

Literatuuropgave

- Bakker, Gui; Strauß, Jürgen; van Onna, Ben; Kruse, Wilfried: *Innovationen in der Berufsbildung in Kleve und Nijmegen*. Reihe: Forschungsberichte. Dortmund: sfs, Oktober 1987.
- Burkhard, Wolfgang: *Wirtschaft am Niederrhein. Wirtschaftskunde des Bezirks der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg - Wesel - Kleve*. Herausgegeben von der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg - Wesel - Kleve zu Duisburg. Duisburg: H. Oppenberg Verlag, o.J. (1991).
- Busse, Gerd: Internationale Qualifikationen in einem geeinten Europa. In: Peter Wordelmann (Hrsg.): *Internationale Qualifikationen: Inhalte, Bedarf und Vermittlung*. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär. (Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 184.) Berlin, Bonn: BIBB, 1995.
- Busse, Gerd: Arbeitsmobilität in der Euregio. Deutsche ArbeitnehmerInnen in den Niederlanden. In: *Arbeitsweltreport*. Informationsdienst des Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund. Nr. 2, 1997, S. 4-6.
- Busse, Gerd: *Internationale Austauschmaßnahmen in der beruflichen Bildung: Ein Praxisleitfaden. Handreichung für Betriebsräte und Ausbilder*. Manuskripte 241. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Januar 1998.
- Busse, Gerd; Paul-Kohlhoff, Angela u. Wordelmann, Peter: *Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Eine empirische Studie über Zukunftsqualifikationen*. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bielefeld: W. Bertelsmann, 1997.
- Busse, Gerd u. van den Tillaart, Harry: Grenzüberschreitende Aktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen - Bericht aus der deutsch-niederländischen Euregio Rhein-Waal. In: *Internationales Gewerbearchiv* 43, H. 2, 1995, S. 123-131.
- Cramer, Georg: *Ländermerkblatt Niederlande*. Herausgegeben von der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. (LGH), Düsseldorf. Heft 2/92.
- Esser, Ger: *Werken in Duitsland. Een handboek voor werkzoekenden, grensarbeiders en post-actieve grensarbeiders*. Maastricht: MTB, 1997.
- Euregio Rhein-Maas-Nord (Hrsg.): *Euregio-Plan. Grenzüberschreitende räumliche Entwicklungsperspektive für die Euregio Rhein-Maas-Nord*. Bearbeiter: F.M.A. Hendriks, A.M.F. Ripken, Ralf Meyer, Wolfram Kriener, Paul G. Jansen. Vught, Köln: Januar 1995.
- Euregio Rhein-Waal: *Zusammengefaßt*. Kleve o.J. (1992).
- Euregio Rhein-Waal: 'Satzung der Euregio Rhein-Waal'. Unveröffentlichtes Typoskript, 1993.
- Euregio Rhein-Waal (Hrsg.): *Wohnen und Arbeiten in den Niederlanden. Informationen und Adressen in bezug auf Wohnen und Arbeiten im niederländischen Teil der Euregio Rhein-Waal*. Kleve, Oktober 1995.

Euregio Rhein-Waal u. Euregio Rhein-Maas-Nord: 'EURES in der Euregio Rhein-Waal und in der euregio Rhein-maas-nord. Arbeitspapier'. Typoscript. Kleve u. Mönchengladbach, November 1995.

Frietman, Jos; Busse, Gerd u. van der Poel, Agnes: *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*. Nimwegen, Dortmund: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen/Sozialforschungsstelle Dortmund, Mai 1997 (liegt auch auf Niederländisch unter dem Titel *Arbeidsmobiliteit in de Euregio Rijn-Waal en de euregio rijn-maas-noord* vor).

de Gijssel, Peter; Janssen, Manfred; Wenzel, Hans-Joachim u. Woltering, Michael (Hrsg.): *Strukturen und Probleme grenzüberschreitender Arbeitsmärkte. Eine Bestandsaufnahme aus Sicht deutscher und niederländischer Institutionen*. OSG-Materialien Nr. 37, Osnabrücker Studien zur Geographie. Universität Osnabrück, Fachgebiet Geographie im Fachbereich Kultur- und Geowissenschaften, 1998.

Hamm, Rüdiger u. Kampmann, Ricarda: Probleme kleinräumlicher europäischer Integration, dargestellt am Beispiel der deutsch-niederländischen 'euregio rhein maas nord'. In: *RWI-Mitteilungen* 46, 1995, S. 163-188.

Jansen, Paul Günter; Kriener, Wolfram und Meyer, Ralf: *Entwicklungskonzept für den Kreis Wesel*. Herausgegeben vom Kreis Wesel. Wesel 1991.

Jansen, Paul Günter; Kriener, Wolfram und Meyer, Ralf: *Regionales Entwicklungskonzept Kreis Kleve 2000*. Herausgegeben vom Kreis Kleve. Kleve 1992.

Jansen, Paul Günter; Malchus, Viktor Frhr. v. und Meyer, Ralf: *Grenzüberschreitendes Entwicklungs- und Handlungskonzept der Regio Rhein-Waal*. ILS Schriften, herausgegeben vom Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung des Landes Nordrhein-Westfalen (ILS). Dortmund 1989.

Janssen, Manfred: Mobilität Höherqualifizierter auf nationalen und grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Deutschland und den Niederlanden. In: *Imis-Beiträge*, H. 9, 1998, S. 77-100.

Kopatz, Heidi: *Wirtschaftsstrukturanalyse des Kreises Wesel*. Herausgegeben von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Wesel mbH. Wesel o.J. (1985).

Kraayvanger, G[eert], van Onna, B[en] u. Strauß, J[ürgen] (Hrsg.): *Berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland und in den Niederlanden*. Nimwegen: ITS, 1988.

Kriener, Wolfram; Jaeger, Frank; Jansen, Paul G.; Ripken, Alfons M.F. u. Keuss, Josefien: *Grenzgänger in der Euregio Rhein-Waal sowie der euregio rhein-maas-nord. Abschlußbericht*. Köln, Vught: März 1996. Typoskript.

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): *Der tertiäre Sektor in der euregio rhein maas nord - Beschäftigungspolitische Bedeutung und mögliche Konsequenzen des EG-Binnenmarktes*. Gutachten im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein. Bearbeiter: Rüdiger Hamm u. Ricarda Kampmann. Essen 1995.

Roelofs, Marcoen: Empfehlungen zur Analyse der Arbeitsmärkte der Partnerschaften EURES in Grenzregionen. Arbeitsnotiz für die Versammlung der Koordinatoren von 'Eures in Grenzregionen' am 18. u. 19. April 1996. Typoskript.

Stadt Duisburg und Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg (Hrsg.): *Duisburg 2000: Mitten im Strukturwandel*. Duisburg, September 1991.

Strauß, Jürgen: *Innovationen in der Berufsbildung in Kleve und Nijmegen. Teilstudie Kreis Kleve*. Vorstudie. Dortmund: sfs, Dezember 1985.

Strauß, Jürgen: *Grenzüberschreitende Kooperation im Bereich Beruflicher Bildung in der Regio Rhein-Waal. Kooperationsfelder und Realisierungsbedingungen*. Gutachten im Auftrag der Regio Rhein-Waal zu 'Innovationen in der Berufsbildung in Kleve und Nijmegen'. Dortmund: sfs, 1986.

Strauß, Jürgen u. van Onna, Ben: Ansätze für die Kooperation auf dem Gebiet der beruflichen Bildung in grenznahen Regionen zwischen den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland. In: *CEDEFOP Berufsbildung*, H. 2, 1987, S. 27-30.

van den Tillaart, Harry u. Busse, Gerd: *Unternehmer ohne Grenzen? Grenzüberschreitende Aktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen in der Euregio Rhein-Waal*. Nijmegen: ITS, 1994.

Woyke, Wichard: *Nordrhein-Westfalen und die Europäische Gemeinschaft*. Opladen: Leske & Budrich, 1990.