

KLEIN GRENVERKEER:
DE NEDERLANDS-DUITSE ARBEIDSMARKT

Klein grensverkeer: De Nederlands-Duitse arbeidsmarkt

Gerd Busse

Düsseldorf, Nijmegen

Mei 2006

ROC Nijmegen
IHK-Vereinigung, Düsseldorf
Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Gerd Busse

Klein grensverkeer: De Nederlands-Duitse arbeidsmarkt / Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

ISBN 90-77202-20-X

NUR 840

© 2006 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Tekstopmaak: Rian van Leeuwen, Marijke Linssen en Yvonne Meeuwssen, ITS Nijmegen

Omslag: ROC Nijmegen, Grafische werkplaats

Druk: ROC Nijmegen, Grafische werkplaats

ROC Nijmegen, Wolfskuilseweg 279, NL-6542AA Nijmegen, Tel.: 0031-24-381.32.00

IHK-Vereinigung, Goltsteinstr. 31, D-40211 Düsseldorf, Tel.: 0049-211-367.02.61

KBA, Postfach 1422, NL-6501 BK Nijmegen, Tel.: 0031-24-365.35.20

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1 Inleiding	7
Duitsers in Nederland	7
Nederlanders in Duitsland	7
Nederlands-Duitse arbeidsmobiliteit.....	8
2 De Nederlandse arbeidsmarkt.....	9
Werk zoeken.....	9
Sollicitatieprocedure	10
Juridische randvoorwaarden voor een baan	11
De taal	11
3 De Duitse arbeidsmarkt	13
Werk zoeken.....	13
Sollicitatieprocedure	14
Juridische randvoorwaarden	16
De taal	16
4 Werken in het grensgebied: de 'Euregionale' arbeidsmarkt.....	17
5 De Nederlands-Duitse werk- en bedrijfscultuur.....	19
Nederland	19
Duitsland.....	20
6 Slotopmerking.....	23
Literatuur	25
Contactadressen	27

Voorwoord

Een van de belangrijkste doelen van de Nederlands-Duitse Euregio's is de ontwikkeling van een gezamenlijke 'Euregionale' economische en culturele ruimte. Op dit terrein zijn in het verleden een aantal resultaten geboekt, maar de Euregionale samenwerking is ook voor problemen komen te staan die het proces van aaneengroeien in de weg staan.

Een van deze problemen blijft het gebrek aan transparantie op het gebied van het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt aan beide zijden van de grens. Dit betekent concreet dat het voor Nederlandse en Duitse werkgevers moeilijk is om compacte informatie te verkrijgen over bijvoorbeeld zaken als vakdiploma's en kwalificatiestandaards in het buurland. Werkzoekenden hebben vaak onvoldoende informatie over de arbeidsmarkt aan de andere kant van de grens, over de bedrijfstakken met behoefte aan vakmensen, over de toegang tot de vacatures op de arbeidsmarkt en over aanstellingsvoorwaarden, sollicitatieprocedures of arbeidsvoorwaarden.

Het Nederlands-Duitse Interreg-Project *EuregioTransfer* (looptijd: 2005-2007) heeft dit probleem aangepakt en probeert door middel van een aantal activiteiten de kennis over de wederzijdse opleidingssystemen en arbeidsmarkten te verbeteren. Een van deze activiteiten is de uitwerking van informatiebrochures en handleidingen zoals bijvoorbeeld

- een overzicht van methodes en instrumenten om competenties in Nederland en Duitsland (Busse u. Eggert 2006) vergelijkenderwijs vast te leggen en te evalueren;
- een beschrijving van het Nederlandse en Duitse beroepsopleidingsstelsel (Busse 2006; Busse, Berkhof en Meijer 2006);
- een 'Woordenboek' met Duitse en Nederlandse termen op het gebied van opleidingen, werk en grensoverschrijdende projectsamenwerking (Busse en Hesseling 2006) en
- een overzicht van Duitse en Nederlandse beroepsbenamingen (in voorbereiding).

In de onderhavige brochure gaat het om de Nederlands-Duitse arbeidsmarkt. Naast een algemene beschrijving van de hoofdkenmerken van de Nederlandse en Duitse arbeidsmarkt hebben wij geprobeerd zoveel mogelijk praktische informatie op te nemen: over het zoeken van een baan, de uiteenlopende sollicitatie- en werk-'culturen' in de twee landen, de juridische voorwaarden die aan een baan in het andere land verbonden zijn en de daarvoor vereiste kennis van de taal. De handleiding eindigt met een literatuuropgave die dieper op het thema ingaat en met adressen waarmee de geïnteresseerde voor speciale vragen contact kan opnemen.

Deze brochure streeft naar zo compact en actueel mogelijke informatie over de Nederlandse en de Duitse arbeidsmarkt. Dit werd ons mogelijk gemaakt door een groot aantal personen die ons met daad en raad terzijde hebben gestaan. Onze dank gaat vooral uit naar Jana Eggert, Frank Finke, Marja Harmsen, Kees Meijer, Jutta Reiter en Ries Roowaan.

Om ons informatieaanbod zo gebruikersvriendelijk mogelijk vorm te kunnen geven, zijn wij aangewezen op de reacties en tips van onze lezers. Wij zouden het zeer op prijs stellen als u ons uw eventueel ook kritische opmerkingen en mening, in het Nederlands of in het Duits, zou laten toekomen. Onze contactadressen zijn:

Gerd Busse
IHK-Vereinigung
Goltsteinstraße 31
D-40211 Düsseldorf
tel.: 0049-211-367.02.61
mobiel: 0049-176-511.461.93
e-mail: gerd.busse@gmx.de

of:

Renie Hesseling
ROC Nijmegen
Wolfskuilweg 279
6542 AA Nijmegen
tel.: 024-890.40.82
e-mail: R.Hesseling@Roc-Nijmegen.nl

1 Inleiding

Sinds 1 september 1961 bestaat voor burgers van de toenmalige Europese Economische Gemeenschap en de huidige Europese Unie het recht op het 'vrije verkeer' van werknemers. Elke werknemer van een EU-land kan in een ander EU-land werk verrichten zonder eerst een visum en een werkvergunning te hoeven aanvragen. Tussen Nederland en Duitsland bestond deze vorm van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit, hoewel met enige restricties, ook vroeger al. Vooral in de grensregio's kon zich in de loop der eeuwen een onbureaucratische vorm van 'grensverkeer' van pendelaars en arbeidsmigranten ontwikkelen.

Duitsers in Nederland

Al in de zeventiende eeuw traden jonge Duitse mannen massaal als matroos, soldaat of pakhuisknecht in dienst bij de Verenigde Oostindische Compagnie, destijds de machtigste handelsmaatschappij ter wereld, met het hoofdkantoor in Amsterdam (Van Gelder 1997), en tot diep in de negentiende eeuw trokken Duitsers als turfstekers naar de veengebieden van de provincie Drente of als oogstarbeiders naar de reusachtige korenvelden in Noordoost Nederland. Geliefd was bij Duitse vrouwen tot aan de Tweede Wereldoorlog ook het werk als dienstmeisje in Nederlandse huishoudens – zoals valt na te lezen in de roman *Else Böhler, Duits dienstmeisje* (1935) van Simon Vestdijk.

Nederlanders in Duitsland

Omgekeerd bood ook Duitsland veel Nederlanders werk en inkomen. Tijdelijk vormden zij daar zelfs de op drie na grootste groep arbeidsmigranten. Op uitnodiging van de markgraaf van Brandenburg trokken zij tot in de zestiende eeuw met duizenden naar het Elbegebied en naar de streek rondom Berlijn, waar ze de uitgestrekte veengebieden drooglegden, dijken bouwden en rivieren kanaliseerden. Een aantal Nederlandse taaleigenaardigheden is in het regionale dialect productief gebleven. Men zegt daar niet *ich*, maar *icke*, *dat* en *wat* in plaats van *das* en *was*, geen *auch* en *kaufen*, maar *ooch* en *koofen*, en geen *keine* of *Meister*, maar *keene* en *Meester*. Ook gebouwen (bijvoorbeeld het *Holländische Viertel* in Potsdam) getuigen van de aanwezigheid van Nederlandse arbeidskrachten.¹ Later zorgde de honger naar arbeidskrachten in de opkomende staal- en mijnindustrie van het Roergebied voor een massale toestroom van Nederlanders.

In het begin van de twintigste eeuw werkten bijna 150.000 Nederlanders in het toenmalige keizerrijk, de meesten van hen in Pruisen. Anders dan voor arbeiders uit andere delen van Europa golden voor hen geen rigide wachttijden of regionale werkverboden. Het merendeel van de Nederlanders was werkzaam in de landbouw en in ambachtelijk-industriële beroepen, vooral in de bouw, de mijnbouw en de staalindustrie. In zijn memoires doet Gerard van het Reve (1967), vader van de beroemde Nederlandse schrijvers Gerard Reve en Karel van het Reve, verslag van de ervaringen die hij in 1911 in Dortmund had opgedaan.

1 Voor de invloeden van Nederlandse immigranten op de economische en culturele ontwikkeling in Duitsland zie bv. Dik Linthout (2004).

Nederlands-Duitse arbeidsmobiliteit

Er zijn voor de huidige situatie weliswaar geen betrouwbare statistische gegevens over de precieze aantallen grensarbeiders, maar arbeidsmarktexperts gaan ervan uit dat de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit de laatste jaren – vooral vanuit Duitsland naar Nederland toe – is toegenomen.² Een van de redenen daarvoor is wellicht het slechten van de juridische en belastingtechnische barrières tussen de beide landen, maar wat ook een rol kan spelen, is dat de Europese landen steeds duidelijker waarneembaar naar elkaar toe groeien. Voor de Nederlands-Duitse arbeidsmobiliteit – is de voornaamste reden stellig de al jaren bestaande scheve verhouding tussen de relatief dynamische Nederlandse en de rigide Duitse arbeidsmarkt.

De onstuimige economische groei in Nederland van 1995 tot 2000 zorgde voor een enorme vraag naar arbeidskrachten. En hoewel ook Nederland de afgelopen vijf jaar nauwelijks groei kende, begint de werkgelegenheid nu weer flink aan te trekken. Goed opgeleide Duitse vakmensen uit tal van vakgebieden, met name de horeca, de logistiek, onderdelen van de gezondheidszorg, het onderwijs en de bouw, hebben nog steeds of opnieuw goede kansen om in Nederland werk te vinden. Omgekeerd zijn er ook voor Nederlanders, hoewel gezien de huidige situatie op de Duitse arbeidsmarkt in mindere mate, ook interessante mogelijkheden voor een baan in Duitsland: in de gezondheidszorg bijvoorbeeld, maar ook in de bouw, de gastronomie of de metaalindustrie.

Hierna zullen de Nederlandse en de Duitse arbeidsmarkt en de voorwaarden om met succes werk te vinden in het respectieve buurland en aan het werk te gaan nader worden belicht (hoofdstuk 2 en 3). Op deze beschouwing van de nationale arbeidsmarkten volgt een kort hoofdstuk over het thema 'werken in het grensgebied' (hoofdstuk 4), omdat dergelijke 'Euregionale' arbeidsmarkten nu eenmaal hun eigen specifieke eigenschappen hebben. In het daaropvolgende hoofdstuk 5 komen de werk- en bedrijfscultuur, d.w.z. de instelling tegenover het werk en de hiërarchische relaties tussen chefs en medewerkers ter sprake, die in de twee landen sterk van elkaar verschillen. Afsluitend (hoofdstuk 6) volgt een korte samenvatting. In de literatuurlijst resp. de appendix staan de belangrijkste publicaties en adressen met betrekking tot het thema werken en wonen in Duitsland en Nederland vermeld.

2 Voor het soort en de omvang van de Nederlands-Duitse arbeidsmobiliteit zie Busse en Frietman (1998) resp. Eggert e.a. (2002).

2 De Nederlandse arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt vanaf de jaren tachtig van de vorige eeuw gekenmerkt door een hoge flexibiliteit. Diverse tewerkstellingsmodellen staan met gelijke rechten naast elkaar: uitzendwerk, telewerk, voltijd- en deeltijdwerk. Het is in Nederland heel gebruikelijk om met collega's samen te werken die via een uitzendorganisatie in het bedrijf zijn geplaatst en daar een deeltijdbaan van 16, 24 of 32 uur hebben. De werkzaamheden voeren zij vaak enerzijds ter plaatse en anderzijds op hun telewerkplek thuis uit.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt was een van de beslissende factoren die het Nederland mogelijk maakte de ernstige economische crisis van begin jaren tachtig te boven te komen en die halverwege de jaren negentig tot een explosieve groei van de werkgelegenheid leidde. Een significante bijdrage aan de flexibilisering leverden de al genoemde uitzendorganisaties die, naast hun eigenlijke uitzendtaken, in toenemende mate belangrijke, door de bedrijven ge-outsourcete personeelsdiensten overnamen – in sommige gevallen de hele P&O-afdeling van een bedrijf.

De tweede succesfactor van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid was de loonmatiging waarover vakbonden en werkgevers het in 1982 in het zogeheten 'Akkoord van Wassenaar' – het startpunt van het zozeer geroemde 'poldermodel' – eens werden.

Werk zoeken

Duitsers die in Nederland werk of een stageplaats zoeken, hebben een groot aantal mogelijkheden om zich te informeren, bijvoorbeeld

- de Europaservice van de Bundesagentur für Arbeit (www.europaserviceba.de), die een veelheid van informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt bevat en via een hotline ook op individuele vragen antwoord geeft. Let vooral op de uitgebreide folders en checklisten over de thema's werken en wonen in Nederland, die eenvoudig gedownload kunnen worden;
- de vacaturebeurzen op Internet. Een hele serie van dergelijke vacaturebeurzen is te vinden onder www.grenzpendler.nrw.de, een site van het Arbeitsministerium in Noordrijn-Westfalen. Hierop staat bovendien nog veel nuttige informatie over het zoeken naar werk en het werken in Nederland. Ook een kijkje op de homepage van de Duits-Nederlandse Kamer van Koophandel (www.dnhk.org) kan de moeite lonen. Op de site www.hollandjobs.de publiceert de Kamer personeelsadvertenties van Nederlandse bedrijven die met name Duitse vakmensen zoeken. Voor stageplaatsen in Nederland is vooral de stagedatabank van de Euregio Rijn-Waal (www.euregio.org/stage) een aanrader;
- de digitale vacaturedatabank van het Nederlandse arbeidsbureau *Centrum voor Werk en Inkomens* (CWI) staat op de site www.werk.nl ook open voor werkzoekenden uit Duitsland;
- de (Duitstalige) EURES-databank <http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=de> bevat vacatures in heel Europa, dus ook in Nederland;
- Nederlandse uitzendorganisaties. Voor Nederlandse werkgevers is het volstrekt normaal om bij behoefte aan personeel een uitzendbureau in te schakelen. Deze hebben in Nederland een lange traditie, zijn vaak op bepaalde bedrijfstakken, beroepsgroepen of regio's gespecialiseerd en verlenen hun klanten uit het bedrijfsleven niet alleen diensten bij het inlenen van uitzendkrachten, maar ook bij het aantrekken van personeel (vaststelling van de behoeften,

omschrijving en aanbieder van vacatures, selectie van sollicitanten en personeelsplanning). Een grote selectie van uitzendbureaus (naar regio's) is te vinden op <http://uitzendbureau.pagina.nl>; voor wie bedrijfstakgericht zoekt, is <http://uitzendbureaus.-startkabel.nl> zeer geschikt;

- de zaterdagedities van de grote Nederlandse dagbladen – met name *de Volkskrant* en *NRC Handelsblad* – met de landelijke personeelsadvertenties. Voor mensen met een academische achtergrond zijn ook de personeelsadvertenties van het eveneens op zaterdag verschijnende weekblad *Intermediair* (www.intermediair.nl) een aanrader;
- open sollicitaties. In Nederland is het volstrekt gebruikelijk om op eigen initiatief naar een baan of een stageplek te solliciteren. Bedrijven kunnen gericht worden gezocht via de Nederlandse beroepengids (www.goudengids.nl). Misschien is ook de sollicitatie bij Duitse bedrijven met dochterondernemingen of deelnemingen in Nederland interessant. Een lijst van dergelijke bedrijven is verkrijgbaar bij de Duits-Nederlandse Kamer van Koophandel (www.dnhk.org).

Een probleem, niet alleen voor wie werk zoekt en de taal nog niet beheerst, zijn de beroeps- en functiebeschrijvingen, die niet altijd hun equivalent in het Duits hebben en vaak veel aan de fantasie overlaten. Een 'dierenhouder' is bijvoorbeeld een *Tierwirt* en een 'uitvoerder B & U' (= uitvoerder in de bouw) is in het Duits een *Polier*. Wat is het exacte verschil tussen een 'onderzoeker' en een 'wetenschappelijk medewerker'? En wat is in 's hemelsnaam een 'beleidsmedewerker' bij een overheidsinstantie of organisatie?

Sollicitatieprocedure

In Nederland heeft een sollicitatieprocedure een minder formeel verloop dan in Duitsland. Dat betekent overigens niet dat in de sollicitatiebrief typerfouten mogen staan of dat men bij het sollicitatiegesprek best een ietsje te laat mag komen. Er is een belangrijk verschil op het gebied van de taal: sollicitaties mogen in het Engels worden geschreven, als men nog geen Nederlands beheerst. Soms is ook Duits toegestaan – maar denk erom: veel Nederlanders hebben op school al geen Duits meer geleerd. In geval van twijfel is het raadzaam eerst even bij de personeelsafdeling van het bedrijf – die meestal *P&O-afdeling* heet – op te bellen en te informeren of een sollicitatie in het Duits wordt geaccepteerd.

De sollicitatiebrief mag maximaal twee pagina's tellen, maar een pagina is beter, en mag over het algemeen iets lossier worden geformuleerd dan in Duitsland gebruikelijk is. Hij moet informatie geven over de motieven voor de sollicitatie bij het bedrijf, wat men van de baan verwacht en de eigen hobby's. Voor de c.v. wordt een maximale lengte van twee pagina's aanbevolen. Op een sollicitatiefoto en kopieën van diploma's wordt in Nederland meestal in deze fase geen prijs gesteld. Wel is het belangrijk een telefoonnummer aan te geven waarop men bereikbaar is, want veel Nederlandse werkgevers voeren het eerste gesprek met de sollicitant graag telefonisch. Meer informatie over de sollicitatieprocedures in de twee landen is te vinden op de CD-ROM *Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden* (2003), die verkrijgbaar is bij de Euregio Rijn-Waal (adres zie onderaan).

Ook het eigenlijke sollicitatiegesprek verloopt in de regel minder stijf en formeel dan in Duitsland. Het gaat er meer om elkaar persoonlijk te leren kennen en uit te vinden of men bij het team past en zich kan ontwikkelen, dan om diploma's en goede cijferlijsten. Diploma's zijn natuurlijk niet zonder belang en komen zeker op een bepaald moment in de procedure ter sprake. Het is dus zinvol om vooraf te zorgen voor een evaluering of erkenning van het eigen oplei-

dings- of academische diploma. De verantwoordelijke instanties zijn het COLO resp. het NUF-FIC, die samen voor de *Internationale Diplomawaardering* zorgen. Op de website www.idw.nl/index2.html wordt de procedure toegelicht.

Wie met succes heeft gesolliciteerd, krijgt veelal een tijdelijke arbeidsovereenkomst, waarin de arbeidsduur, het salaris, eventuele toeslagen, de vakantie en de – maximaal twee maanden durende – proeftijd wordt geregeld. Ook aanvullende vrijwillige sociale bijdragen van de werkgever moeten in het contract zijn opgenomen. Het salarisniveau is in Nederland weliswaar (nog) iets lager dan in Duitsland, maar na aftrek van belastingen en sociale lasten komt het ongeveer overeen met het gemiddelde Duitse nettoloon.

Juridische randvoorwaarden voor een baan

Aan Duitsers worden als burgers van de EU geen beperkingen opgelegd bij de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt, zij krijgen dus automatisch een werkvergunning. Wie zich in Nederland vestigt, moet zich binnen een week bij de vreemdenlingenpolitie melden en zich laten inschrijven bij het Bevolkingsregister van zijn of haar woonplaats. Om in Nederland te kunnen werken heeft men een SOFI-nummer nodig, een combinatie van een sociale-verzekerings- en belastingnummer, dat de werkgever aanvraagt bij de belastingdienst.

Alle inwoners van Nederland, dus ook buitenlandse werknemers, zijn verplicht verzekerd middels een van de grote volksverzekeringen die de risico's bij ziekte, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom dekken. De premies hiervoor worden, net als in Duitsland, direct door de werkgever van het brutoloon ingehouden. Het Nederlandse pensioenstelsel is als een gebouw met drie verdiepingen: AOW, aanvullende pensioenen en lijfrentepolissen. In Duitsland noemt men dit het 'cappuccinomodel'. Dit staat voor een wettelijke pensioenregeling, waarbij de AOW wordt verhoogd met een bedrijfspensioen en afgerond met een toefje room van de particuliere pensioenregeling. Over het algemeen dekken de sociale zekerheidssystemen in Nederland alleen het minimum en een aanvullende particuliere verzekering is absolute noodzaak.

Gedetailleerde informatie over het Nederlandse sociale zekerheidssysteem is te vinden in de publicatie *Arbeiten in den Niederlanden* (2005), die kosteloos verkrijgbaar is bij de Euregio's. Voor het thema 'Arbeitsrecht in den Niederlanden' valt de gelijknamige brochure van de Euregio Rhein-Waal aan te raden (van Gantenberg 2006), die in een versie van maart 2005 op het volgende adres op Internet kan worden gedownload: www.nrw.dgb.de/themen/Europa/-Arbeitsrecht_NL/index.

De taal

In Nederland is het niet per se noodzakelijk de taal te beheersen om op een vacature te kunnen solliciteren. Veel Nederlanders spreken Engels en – vooral in het grensgebied – Duits. Het is voor sollicitanten niet per se een negatief criterium als men de taal niet beheerst. Wel wordt verwacht dat medewerkers uit het buurland zo snel mogelijk Nederlands leren spreken. In Duitsland worden aan tal van Volkshochschulen en taalinstututen cursussen Nederlands aangeboden. Wie de taal in het land zelf wil leren, kan zich bij het Goethe-Institut in Amsterdam voor een cursus 'Nederlands voor Duitstaligen' inschrijven op www.goethe.de/ins/ams/lrn/nie/-deindex.htm of op www.eures.euregio.de naar cursussen Nederlands in het grensgebied zoeken. Nederlandse taal- en conversatiecursussen voor particulieren worden ook door de Universiteit Münster aangeboden. Een overzicht is te vinden bij www.uni-muenster.de/-Weiterbildung/niederlaendisch.html. Interessant is misschien ook een blik in het *Werkbuch*

„Niederländisch für Euregio-Bewohner“, dat 500 pagina's telt en veertig afgeronde taallessen over werk en vrije tijd bevat. Omdat de lessen zijn afgestemd op het leven van alledag, zijn ze uitstekend geschikt om de taal te leren voor wie werk zoekt in het buurland. Het werk is voor 30 € verkrijgbaar via het Theodor Brauer Haus in Kleef (adres zie onderaan) of kan worden gedownload op www.werkbuch-nl.de/download.htm.

3 De Duitse arbeidsmarkt

Hoewel de burgers al jaren een 'keer ten goede op de arbeidsmarkt' wordt beloofd (zie bv. IAB 2004), waren in januari 2006 in Duitsland nog meer dan 5 miljoen mensen werkloos. Dit komt overeen met een werkloosheidscijfer van 12,1 procent. Dat er na de volledige werkgelegenheid van de jaren zeventig van de vorige eeuw een dergelijke dramatische situatie op de arbeidsmarkt kon ontstaan, is te wijten aan de algemene economische en politieke ontwikkelingen in de daaropvolgende decennia: de (overal in Europa waar te nemen) achteruitgang in de industriële sector, de ondergang van de onproductieve economische kernen in Oost-Duitsland na de Hereniging en de verplaatsing van hele productieketens naar lagelonenlanden.

De crisis op de arbeidsmarkt was echter in één opzicht volstrekt door eigen toedoen veroorzaakt. De politieke beleidsmakers hadden systematisch de kans voorbij laten gaan om de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld door een versoepeling van de ontslagbescherming – flexibeler te maken. De loonpolitiek van de vakbonden was vooral gericht op de positie van de werkenden; dit zorgde voor stijgende loonkosten en versterkte de afvloeiing van personeel. Ook de naar de voorzitter van de regeringscommissie, Peter Hartz, genoemde arbeidsmarkthervormingen van een aantal jaren geleden, konden niet veel uitrichten.³ De hervormingen kwamen te laat en gebruikten de verkeerde instrumenten op de verkeerde plek – die balans zou men kunnen trekken na een eerste officiële inventarisatie van de effecten van de Hartz-hervormingen. Toch menen arbeidsmarktexperts in de actuele ontwikkelingen van de werkloosheidscijfers een streepje licht aan de horizon te kunnen ontdekken en zou er de komende jaren enige ontspanning op de Duitse arbeidsmarkt kunnen optreden.

Werk zoeken

Het is niet makkelijk om in de huidige situatie op de Duitse arbeidsmarkt werk te vinden. Maar het is ook niet volkomen uitzichtloos. In een aantal bedrijfstakken bestaan – zeker voor goed opgeleide sollicitanten, ook uit het buurland – nog steeds interessante beroepsperspectieven. Wie in Duitsland werk of een stageplek zoekt, kan kiezen uit een aantal mogelijkheden, zoals:

- de zogeheten 'Europaservice' van het Duitse arbeidsbureau, de *Bundesagentur für Arbeit*. De Europaservice (www.europaserviceba.de) biedt een grote variatie aan informatie over Duitsland en de Duitse arbeidsmarkt aan en beantwoordt via een hotline ook bijzondere vragen. Op de website kan bovendien – in het Duits, Engels en Frans – een uitstekende brochure (*Mobil in Europa. Leben und Arbeiten in Deutschland*) worden gedownload, die heel compact al het wetenswaardige over het thema werken in Duitsland bundelt;
- de personeelsadvertenties (*Stellenmarkt*) in de weekend-edities van de landelijke dagbladen als de *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (met name voor beroepen in het bedrijfsleven), de *Süddeutsche Zeitung* (voor Zuid-Duitsland) en *Der Tagesspiegel* (voor Berlijn en omstreken). Voor academici zijn vooral de personeelsadvertenties in het – altijd op donderdag – verschijnende weekblad *Die Zeit* interessant (<http://zeit.academics.de>); voor wie een stageplek zoekt in het Duitse grensgebied met Nederland is de stagedatabank van de Euregio Rijn-Waal (www.euregio.org/stage), die ook in het Nederlands beschikbaar is, een aanrader;

3 Zie bv. Appenzeller (2005).

- de digitale vacaturedatabank van de *Bundesagentur für Arbeit* die op www.arbeitsagentur.de te bereiken is en ook openstaat voor werkzoekenden uit Nederland;
- de (voor een deel ook Nederlandstalige) EURES-databank <http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=nl> met vacatures in heel Europa, dus ook in Duitsland;
- de vacaturebeurzen op Internet. Er zijn er intussen zo veel – gespecialiseerd naar regio's, bedrijfstakken en/of beroepen – dat alleen al de opsomming ervan verscheidene pagina's zou vullen. Een portaal dat een hele reeks van dergelijke vacaturebeurzen in lijsten opsomt, is te vinden op www.intern.de/allg/ts_jobs.shtml;
- open sollicitaties. Ook in Duitsland is het volstrekt gebruikelijk om op eigen initiatief naar een vacature of een stageplek te solliciteren. Bedrijven kunnen gericht worden gezocht via de Duitse beroepengids (www.gelbeseiten.de). Misschien is ook de sollicitatie bij Nederlandse bedrijven met dochterondernemingen of deelnemingen in Duitsland interessant of bij Duitse bedrijven die lid zijn van de *Deutsch-Niederländische Handelskammer* (Nederlands-Duitse Kamer van Koophandel). Een lijst van dergelijke bedrijven is verkrijgbaar op www.dnhk.org/index.php?level=lidmaatschap&sublevel=ledendatabank.

Een belangrijke voorwaarde voor Nederlanders die werk zoeken in Duitsland is beheersing van de Duitse taal. Nederlandstalige informatie over vacatures en arbeidsbemiddeling zijn op de Duitse arbeidsmarkt slechts zeer beperkt voorhanden.

Een bijkomend probleem – dat evenzeer voor Nederlandse sollicitanten op de Duitse arbeidsmarkt geldt als voor Duitse sollicitanten op de Nederlandse arbeidsmarkt – vormen de beroeps- en functieomschrijvingen. Maar anders dan in Nederland is er in Duitsland intussen op Internet een samenvattend en zeer gedetailleerd overzicht van meer dan 6.300 opleidingen, bijscholingen en specialisaties alsmede opleidingen in academische beroepen verkrijgbaar. Bij elk beroep bevindt zich een goed gestructureerde (hoewel alleen in het Duits beschikbare) functiebeschrijving. De databank maakt deel uit van het serviceaanbod van de *Bundesagentur für Arbeit* en heeft als adres: <http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>.

Sollicitatieprocedure

In Duitsland is de sollicitatieprocedure in de regel formeler dan men in Nederland gewend is. De sollicitatiebrief dient in ieder geval in foutloos Duits te zijn opgesteld; alleen bij grote, internationaal actieve bedrijven mag de brief soms ook in het Engels worden geschreven. Wie dit niet zeker weet, kan hierover het beste eerst contact opnemen met de personeelsafdeling. Als vuistregel geldt dat men in een sollicitatie – zowel wat de inhoud als de vorm betreft (geen typefouten, toezending van de bescheiden in een zo representatief mogelijke sollicitatiemap) – veeleer formeel en terughoudend dient op te treden als men succes wil hebben.

De sollicitatiebrief dient niet langer te zijn dan een pagina en van een eenduidig postadres te zijn voorzien. Belangrijk is dat de brief duidelijk maakt waarom men juist op *deze* vacature en bij *deze* onderneming solliciteert en hij moet informatie geven over vaardigheden (bijv. talenkennis) die niet uit de bijgevoegde bescheiden naar voren komen. Bij deze bescheiden gaat het om een tabellarische levensloop (met sollicitatiefoto!) en kopieën van school- en opleidingsdiploma's en getuigschriften.

Vroeger ontving men meestal na een paar dagen een bevestiging van de ontvangst van de sollicitatie. Tegenwoordig valt steeds vaker van sollicitanten te horen dat bedrijven nog slechts sporadisch op schriftelijke sollicitaties reageren, ook als het initiatief van de bedrijven kwam.

Men krijgt dan geen ontvangstbevestiging en geen afwijzing en moet af en toe zelfs nog schriftelijk vragen of de sollicitatiebescheiden teruggestuurd kunnen worden. (Stuur daarom steeds alleen kopieën en nooit de originelen zelf!) Deze ingrijpende verandering heeft stellig ook te maken met het geringe aantal vacatures resp. het overgrote aanbod van arbeidskrachten op de Duitse arbeidsmarkt. Bedrijven hoeven niet te werven om goed opgeleide arbeidskrachten te vinden, maar kunnen vrij kiezen.

Er kan wel enige tijd overheen gaan voor men antwoord krijgt. Vooral bij vacatures bij de overheid kan het zonder meer een aantal maanden duren voor men of een schriftelijke afwijzing of een afspraak voor een sollicitatiegesprek ontvangt – en dit gesprek vindt dan in veel gevallen op zeer korte termijn plaats.

Men komt vanzelfsprekend stipt en uitgerust op het sollicitatiegesprek; de kleding dient zo formeel mogelijk te zijn - vrouwen in mantelpak of kostuum, mannen met colbert en das -, maar zonder de indruk te wekken dat men beter is gekleed dan de chef of de cheffin. Bij het gesprek moet men erop rekenen dat er een vrij grote groep personen in het vertrek is die ook allen het recht hebben vragen te stellen: de directeur en/of de chef van de afdeling waarbij men heeft gesolliciteerd, de personeelschef, een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad, de 'Gleichstellungsbeauftragte' (iemand die in het bedrijf verantwoordelijk is voor de gelijke behandeling van de seksen) en af en toe ook een toekomstige collega.

Een sollicitatiegesprek in Duitsland duurt tussen een half en anderhalf uur en is heel sterk gericht op de beroepsmatige en opleidingstechnische achtergrond van de sollicitant en de toekomstige bezigheden. Privé-zaken spelen alleen een rol indien ze van belang zijn voor de vacature waarnaar men heeft gesolliciteerd.⁴

Voor de meeste functies speelt het geen rol of het opleidings- of schooldiploma in Duitsland erkend wordt, als de potentiële werkgever ervan overtuigd is dat de sollicitant de geschikte medewerker is voor de vacature. Om hem hiervan te overtuigen verdient het aanbeveling het einddiploma te vertalen en eventueel schriftelijk toe te lichten – men kan er ten slotte niet van uitgaan dat een Duitse werkgever (zelfs in het grensgebied) bekend is met de Nederlandse taal en het Nederlandse onderwijssysteem. Wie toch problemen heeft met de acceptatie van het Nederlandse diploma, kan zich tot de dichtstbijzijnde *Industrie- und Handelskammer* (Kamer van Koophandel) of *Handwerkskammer* (Kamer van Ambachten en Neringen) wenden, twee publiekrechtelijk instellingen die in Duitsland medeverantwoordelijk zijn voor de beroepsopleidingen.⁵

Als de sollicitatie geslaagd is, krijgt men een veelal tijdelijke arbeidsovereenkomst, waarin het begin van de dienstbetrekking, de (meestal zes maanden durende) proeftijd, de functie, de opzeggingstermijnen, de vergoeding, de vakantiedagen en de arbeidsduur vermeld staan. Na aftrek van premies en belastingen is het gemiddelde niveau van inkomen ongeveer vergelijkbaar met dat in Nederland.

4 Een uitvoerige, hoewel ten dele een enigszins verouderde beschrijving van de sollicitatieprocedure in Duitsland is in het Nederlands te vinden op www.edr-eures.org/doc/solliciteren-nl.doc. Veel betere en actuelere informatie over dit thema biedt de al genoemde CD-Rom *Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden* (2003), die kosteloos bij de Euregio Rijn-Waal (adres zie onderaan) te verkrijgen is.

5 De adressen van de Kamers zijn te vinden voor de IHK's op www.dihk.de/inhalt/ihk, voor de *Handwerkskammern* op www.zdh.de/handwerksorganisationen/handwerkskammern/adressen.html.

Juridische randvoorwaarden

Als burgers van de EU hebben Nederlanders vrij toegang tot de Duitse arbeidsmarkt en krijgen ze automatisch een werkvergunning. Werknemers, onverschillig of ze uit Nederland of Duitsland komen, zijn in principe verplicht sociaal verzekerd. Het Duitse sociale zekerheidssysteem omvat de wettelijke werkloosheids-, ziekte-, pensioen-, ongevallen- en bijzondere ziektekostenverzekering. De werkgever meldt de medewerker bij een van de wettelijke ziekteverzekeringen aan (de keuze van de verzekeraar ligt bij de werknemer), die de werknemer op hun beurt bij de werkloosheids-, pensioen- en bijzondere ziektekostenverzekering aanmelden. De verzekeringsbijdragen worden automatisch van het brutoloon afgetrokken en aan de ziekteverzekering overgemaakt. De aanmelding bij de ongevallenverzekering (de *Berufsgenossenschaft*) wordt door de werkgever verricht en hij betaalt ook de premie.

Net als in Nederland speelt ook in Duitsland door de toenemende ‘vergrijzing’ het thema ‘particuliere pensioenregeling’ een steeds belangrijker rol, omdat de pensioenen op de lange termijn lager zullen worden. Particuliere pensioenverzekeringen worden ten dele door de staat ondersteund, bijvoorbeeld via de zogeheten ‘Riester-Rente’, genoemd naar de voormalige minister van Arbeid Walter Riester.

Informatie over het Duitse sociale verzekeringssysteem is te vinden in de brochure *Werken in Duitsland, wonen in Nederland* (2006), die kosteloos bij de Euregio is aan te vragen (adressen zie onderaan). Bij meer gespecialiseerde vragen over de Duitse sociale verzekering kan men zich tot het Bureau voor Duitse Zaken in Nijmegen wenden (www.svb.nl/internet/nl/-internationaal/bdz/index.jsp) of bij het “Burgerspreekuur” van de Euregio Rijn-Waal resp. de euregio rijn-maas-noord informeren. De tijden zijn te vinden op www.euregio.org.

De taal

Anders dan in Nederland is het voor buitenlandse sollicitanten en werknemers bijna onontkoombaar om de taal van het land althans in hoofdlijnen te beheersen. Dit blijkt al uit het feit dat vrijwel alle informatie voor werkzoekenden en werknemers – dus ook voor diegenen uit Nederland – uitsluitend in het Duits ter beschikking staat. Een zeer goede mogelijkheid voor Nederlanders om Duits te leren of de kennis van het Duits op te frissen bieden de taalcursussen van de twee Duitse Goethe-Instituten in Amsterdam (www.goethe.de/ins/nl/ams/lrn/deindex.htm) en Rotterdam (www.goethe.de/ins/nl/rot/lrn/all/deindex.htm), die ook schriftelijke cursussen aanbieden.

4 Werken in het grensgebied: de 'Euregionale' arbeidsmarkt

Door de Europese integratie is het voor Duitse en Nederlandse werknemers eenvoudiger geworden om in het buurland te gaan werken. Een belangrijke bijdrage daaraan is geleverd door het beginsel van het vrije verkeer van werknemers. Maar ook op het terrein van het sociale en het belastingrecht zijn er de afgelopen jaren zo veel aanpassingen geweest dat het voor een Nederlandse staatsburger in Duitsland – en omgekeerd – geen al te grote problemen meer oplevert in het buurland te gaan werken.

Van deze ontwikkeling profiteren in eerste instantie de zogeheten grenspendelaars die aan de ene kant van de grens wonen en in het buurland werken. Hoewel hun aandeel in de beroepsbevolking eerder in promillen dan in procenten kan worden uitgedrukt, gaan experts er toch van uit dat het aantal grensarbeiders de laatste jaren massaal is gegroeid. De redenen hiervoor zijn waarschijnlijk gelegen in de conjuncturele ontwikkelingen in Nederland en Duitsland (zie bv. Eggert, Leenders, Kraayvanger en Frietman 2002), maar ook in het slechten van juridische en belastingtechnische barrières en belemmeringen op het vlak van de sociale verzekeringen – bijvoorbeeld op het terrein van de pensioen- of de ziekteverzekering.

Aan de oprichting van Duits-Nederlandse werkgemeenschappen op regionaal niveau, de zogeheten 'Euregio's', waren de afgelopen decennia hoge verwachtingen gekoppeld. Door de ontwikkeling van een gezamenlijke economie en arbeidsmarkt hoopte men de merendeels structuurzwakke grensregio's met hun grote potentieel te laten opbloeien. En hoewel de weg daarheen moeizamer bleek dan verwacht, kunnen de resultaten zich tot dusver toch laten zien. Met de steun van het Europese Interreg- resp. EURES-programma ontstond in de Euregio's een brede informatie- en adviesstructuur voor werknemers, werkzoekenden, studenten, stagiairs en werkgevers die vragen hebben over het werk en de opleidingen in het buurland. Deze infrastructuur is vooral bedoeld voor de bewoners van de grensregio's, maar staat in principe open voor iedereen. Als men concrete toegangswegen zoekt tot de Duitse arbeidsmarkt, dan is het de moeite waard om in ieder geval een blik te werpen op het webaanbod van de Euregio's (zie bij contactadressen).

In de grensregio's heeft men intussen ingezien dat de al genoemde onduidelijkheid met betrekking tot opleidingsdiploma's en kwalificatieprofielen een belemmering vormt bij de ontwikkeling van een gezamenlijke 'Euregionale' economie, omdat de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit erdoor wordt ingeperkt. Daarom spannen vooral de Euregio's resp. de daar actieve EURES-samenwerkingsverbanden zich sinds een aantal jaren intensief in om deze belemmering met behulp van passende informatie en adviezen uit de weg te ruimen.

Nederlandse en Duitse grensgangers hebben vaak zeer speciale vragen en voor hen is het servicepakket bedoeld van het Bureau voor Duitse Zaken / Büro für deutsche Angelegenheiten (www.svb.nl/internet/nl/internationaal/bdz/index.jsp), dat in Nijmegen is gevestigd en advies geeft over alle vergelijkende aspecten van de sociale verzekering in Duitsland en Nederland. Advies kan men ook krijgen bij het "Burgerspreekuur" van de Euregio Rijn-Waal resp. de euregio rijn-maas-noord – de tijden staan op www.euregio.org. Maar ook de andere Euregio's bie-

den grensarbeiders en bedrijven in het grensgebied veelal zeer gedetailleerde informatie over o.a. arbeids- en sociaalrechtelijke thema's. Wie een blik werpt op de homepages van de Euregio's krijgt een overzicht van het aanbod.

5 De Nederlands-Duitse werk- en bedrijfscultuur

'In Nederland werkt men om te leven en in Duitsland leeft men om te werken.' Zo vatte een Duitse grensarbeider het samen die bij een Nederlands bedrijf werkzaam was en naar zijn ervaringen in het buurland werd gevraagd (Koenen 2001).

Zulke beoordelingen hoort men vaak, als men met Duitsers spreekt die in Nederland werken of met Nederlanders die bij een Duits bedrijf werkzaam zijn. Natuurlijk is het onmogelijk om van dé Nederlandse of dé Duitse werk- en bedrijfscultuur te spreken, want er zijn grote verschillen tussen de verschillende bedrijfstakken of ook tussen bijvoorbeeld kleine en grote bedrijven – op dat gebied is dus niets zeker. Wel kan worden gesteld dat de sociale context van het werk in Nederland enigszins verschilt van die in Duitsland.

Nederland

Vergeleken met Duitsland is het werk in Nederland flexibeler georganiseerd. Vaak zijn op dezelfde afdeling verschillende werk- en arbeidsduurmodellen naast elkaar te vinden: voltijd, deeltijd – tijdelijk en vast –, oproepkrachten, uitzendkrachten, telewerkers of detacheringen van werknemers aan partnerbedrijven. Dit heeft vanzelfsprekend consequenties voor het werkverloop. In een Nederlands bedrijf gaat het er vaak hectischer aan toe dan in een Duits en het werk is in z'n geheel afwisselender, omdat men in Nederland niet zozeer in categorieën van bevoegdheden en hiërarchieën denkt, maar zich vooral als deel van een team verantwoordelijk voelt voor het geheel.

Ondanks de hoge werkdruk ligt de wekelijkse arbeidsduur van een Nederlandse werknemer (bij een volle baan) met 36 tot 38 uur duidelijk onder die in Duitsland, waar volle banen van 40 uur en langer intussen allang geen uitzondering meer zijn. Wel worden er in Nederland sinds enige tijd – net als in Duitsland – stappen ondernomen om de arbeidsduur te verlengen en ook de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen.

Duitse werknemers die voor het eerst in een Nederlands bedrijf komen, zijn vaak verbaasd over de ongedwongen manier waarop collega's, maar ook chefs en medewerkers, met elkaar omgaan. 'In de veelal platte organisatiestructuren zijn de chefs een soort *primus inter pares* en als het ware hun eigen beste medewerker. [...] Reële en formele hiërarchieën hoeven ook niet per se congruent te zijn: afhankelijk van het doel dat men voor ogen heeft en om de omzetting van besluiten te versnellen, gaat men sneller tot een vorm van ad-hoc management over, waarbij de beslissingsmacht wordt gedelegeerd aan medewerkers die op hun gebied specialist zijn, maar hiërarchisch een trede lager kunnen staan.' Aldus de auteur Dik Linthout (2004, p. 171) in zijn zeer lezenswaardige boek over Nederland.⁶

Ongeveer hetzelfde zegt ook Ute Schürings (2003, p. 38) in haar eveneens zeer informatief werk over mentaliteitsverschillen tussen Nederlanders en Duitsers: 'Nederlandse chefs schenken hun gasten ook wel zelf koffie in plaats van hun secretaresse te roepen. Het is niet ge-

bruikbaar zich op zijn status te laten voorstaan. Ook op de universiteit is het contact meestal relaxed en docenten staan niet op een voetstuk. [...] De docent kan anderzijds zonder enig probleem toegeven dat hij iets niet weet en verliest daardoor niet aan respect.' Het is dan ook alleen maar logisch dat formaliteiten en titels een geringere rol spelen. De titel 'dr.' wordt alleen gebruikt als men een huisarts of een specialist aanspreekt. Ute Schürings adviseert dan ook (2003, p. 38.): 'Het is onverstandig om met behulp van de eigen titel een voorkeursbehandeling te krijgen. Wie gewichtig wil doen, kan erop rekenen dat hij achteraan moet aansluiten.'

Nederlandse chefs hechten veel meer waarde aan de sociale competentie van hun medewerkers. 'De mens telt meer dan de functie,' hoort men vaak. 'In Duitsland wordt men in eerste instantie beoordeeld op de vakkennis en op het bedrijf waar men heeft gewerkt – en daarna pas op de persoonlijkheid. In Nederland is het omgekeerd,' citeert Ute Schürings (2003, p. 39) een Duitser die al meer dan dertig jaar in Nederland werkzaam is en zij vervolgt: 'In Duitsland is het respect voor de prestatie en de vakcompetentie veel geprononceerder. Een uitspraak als "Die man is een smeerlap, maar hij weet waar hij het over heeft!" is in Nederland nauwelijks voorstelbaar.'

Voor Duitsers is ook de zogeheten overleg- en vergadercultuur in Nederlandse bedrijven (en niet alleen daar) even wennen. 'Nederland is een land waarin besluiten voortdurend worden heroverwogen. [...] De ervaring heeft geleerd dat in Nederland eenmaal genomen besluiten tot op het moment van hun daadwerkelijke uitvoering – en zelfs nog daarna – ongedaan kunnen worden gemaakt. Daarom blijven tegenstanders tegensputteren en maken zij op buitenlanders die deze methode niet kennen, vaak de indruk van deloyale querulanten die niet tegen hun verlies kunnen en hun nederlaag niet kunnen verkroppen. In Duitsland geldt de meerderheidsregel: op eenmaal genomen besluiten wordt niet teruggekomen en ook de oppositionele minderheid voert de besluiten loyaal uit.' (Linthout 2004, p. 170 e.v.)

Duitsland

Omgekeerd is het voor Nederlandse werknemers vaak een volstrekt nieuwe ervaring om voor het eerst met de relatief formele en hiërarchische omgangsvormen in Duitse bedrijven te worden geconfronteerd. 'Duitsers gedragen zich op grond van de grotere hiërarchische verschillen formeler, bewaren meer afstand tot de ander en hebben daarom meer zekerheid over de te gebruiken aanspreekvorm,' schrijft Dik Linthout (2004, p. 178). 'Nederlanders hebben hier in de omgang met Duitsers grote problemen mee. Hun strategie is nu eenmaal niet op distantie gericht en zij beseffen vaak niet dat hun achteloze "du" door hun Duitse gesprekspartners als lompe, opdringerige vertrouwelijkheid en een volstrekt gebrek aan respect kan worden geïnterpreteerd.'

De verschillen tussen de Duitse en de Nederlandse werk- en bedrijfscultuur komt vooral naar voren in het gebruik en de functie van de aanspreekvormen. 'Nederlandse secretaresses jijen hun chefs even onnadrukkelijk en vanzelfsprekend als chefs hun secretaresses. In Duitsland is zoiets in veel bedrijven niet alleen ondenkbaar, het is ook niet gewenst. Collega's op het werk "siezzen" elkaar. Bij gebruik van "Sie" is er niet alleen sprake van distantie, men toont ook respect voor de ander en aanvaardt de bestaande verhoudingen. Het "Sie" maakt het mogelijk op de werkplek op een behoorlijke manier afstand te bewaren en kan ertoe bijdragen dat de samenwerking met collega's niet onder druk komt te staan, vindt men.' Volgens Dik Linthout

6 Hier en in het vervolg heb ik uit de Duitse editie geciteerd. Inmiddels is er ook een volledig herziene Nederlandse uitgave van het origineel, *Onbekende burenen*, verschenen (Linthout 2006).

(2004, p. 178) heeft 'de grotere distantie tegenover collega's vooral te maken met het verschil in de definitie van vriendschap. Terwijl Nederlanders aardige collega's al snel in de eigen vriendenkring opnemen, blijven in Duitsland de kringen van vrienden en collega's duidelijker van elkaar gescheiden. Deze strenge scheiding tussen vrije tijd en werk komt ook tot uiting in de term die Duitsers gebruiken om het einde van de werkdag aan te duiden. Dat einde heet "*Feierabend*" en betekent niet dat het feest is of dat de avond gevierd kan worden, maar "het werk zit er weer op, het is gedaan met het werk". Als Duitsers ziek zijn en niet kunnen werken, wordt door anderen ook van "*krankfeiern*" gesproken.'

Apropos *krankfeiern*: Dik Linthout (2004, p. 202 e.v.) meent zelfs bij beroepsziekten cultuurspecifieke verschillen tussen Duitsland en Nederland te kunnen constateren. 'De Nederlandse beroepsziekte is stress of overspannen zijn. Overspannenheid is een verstoring van het evenwicht tussen wat iemand aan kan en wat hij aan moet kunnen. Overspannen werknemers spreken liever van "overwerkt". Dat klinkt minder angstaanjagend. [...] Een typisch Duitse ziekte daarentegen is *Kreislaufstörung*, een lichte vorm van collaps, die Nederlanders geneigd zijn aan te duiden met "zich niet lekker voelen" of "duizeligheid". De term *Kreislaufstörung* betekent letterlijk vertaald "verstoring van de bloedsomloop" en klinkt Nederlanders ominous in de oren. De respons van de Nederlandse omgeving op dit ziektebeeld is zo verward en hulpeloos dat Duitsers in Nederland na verloop van tijd niet meer over *Kreislaufstörung* spreken en in plaats daarvan vervolgens bij voorkeur aan overspannenheid gaan lijden.'

Wie meer over de Duits-Nederlandse werk- en bedrijfscultuur wil weten, die raadplege – naast de twee genoemde boeken van Dik Linthout (2004) en Ute Schürings (2003) – de CD-ROM *Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden* (2003), die kosteloos verkrijgbaar is bij de Euregio Rijn-Waal (adres zie onderaan). Interessante informatie over de Nederlandse (arbeids-) samenleving is ook te vinden bij Van der Horst (2000), Reef en Roowaan (2005), en bij Wielenga en Taute (2004). Zeer aan te bevelen is eveneens de – helaas nog niet in het Duits te verkrijgen – roman *Het Bureau* van J.J. Voskuil (1996-2000), die een minutieuze en zeer onderhoudende beschrijving van de dagelijkse gang van zaken op een Nederlands kantoor bevat.